



Mensuel du

SYNDICAT INDEPENDANT POUR CHEMINOTS - SIC

Siège social: Rue des Colonies, 18/24
1000 Bruxelles

**ORGANISATION AGREEE PAR LE GROUPE SNCB
AFFILIE A L'UNION NATIONALE DES SYNDICATS
INDEPENDANTS - UNSI
MEMBRE DE LA CONFEDERATION EUROPEENNE
DES SYNDICATS INDEPENDANTS - CESI**

☎ : 0478 75 05 16 - Luc MICHEL
☎ : 0478 75 04 97 - Pascal DUMONT
Mail: info@ovs-sic.be

35^{ème} année (ne paraît pas en
juillet et août)

Edition : **Novembre 2017**

Bureau de dépôt: 9260 Wichelen 1
P 209883

SECTEUR CHEMINOTS DE L'UNION
NATIONALE DES SERVICES PUBLICS - UNSP



Photo: Robin Melis

Mail: info@ovs-sic.be
Website: WWW.OVS-SIC.BE
Editeur responsable: Luc MICHEL
p/a Rue des Colonies, 18/24
1000 Bruxelles

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE : LE PERSONNEL PENALISE

Lors de la Commission paritaire nationale du 13/11/2017, un document d'information concernant le paiement des jours de crédit du personnel de l'entreprise SNCB a été présenté. Plusieurs modifications à la réglementation ont également été proposées à l'approbation de la CPN.

PAIEMENT DES JOURS DE CREDIT

Le Comité de direction de la SNCB du 07/11/2017 a décidé de diminuer le nombre d'arriérés de jours de crédit au 31/12/2017:

- ⇒ Les jours de crédit au-dessus de la limite de 35 seront rémunérés d'office. Seule exception, les agents qui ont planifié leur retraite en 2018 peuvent demander à ne pas être remboursés et devront obligatoirement le communiquer à leur bureau local du personnel via le formulaire P1103.
- ⇒ Les jours de crédit à partir de 31 jusqu'à 35 pourront être rémunérés si le personnel concerné en fait la demande via le formulaire P1103.

A noter que cette décision du Comité de Direction n'a pas été proposée à l'approbation de la CPN mais imposée.

Dès la prise de connaissance de cette décision, le SIC a envoyé une lettre de protestation au CEO de la SNCB, Madame Dutordoir (document sur notre site WEB).

Dans notre courrier, nous avons rappelé que la majorité des agents qui avaient un excédent de jours de crédit avaient sollicité ceux-ci en temps et en heure mais avaient été refusés pour nécessités de service.

Cette décision d'imposer le paiement des jours de crédit implique nécessairement une nouvelle hausse de la productivité des agents mais aussi une manœuvre pour supprimer un droit statutaire de bénéficier de jours de liberté librement choisis. La SNCB aurait dû laisser le libre choix au personnel.

Cette opération "one shot" ne permettra pas de pallier le manque récurrent d'agents et le reliquat de jours de crédit augmentera sans embauche compensatoire.

Le SIC regrette que la SNCB n'ait pas jugé utile de mettre en place une concertation sociale à ce sujet et que la politique du « fait accompli » est plus que jamais d'application. D'autre part, en choisissant le paiement des seuls JC, la SNCB évite habilement une rémunération à plus de 100 % (travail supplémentaire). Dans ce cadre, ces revenus seront imposés sans avantage fiscal.

AGENTS INAPTES POUR RAISONS DE SANTE RGPS FASCICULE 575

Depuis de nombreuses années, les Chemins de fer belges essaient de réduire significativement le nombre d'agents inaptes médicalement sans trouver de solution à ce phénomène. Le problème réside dans le fait qu'il y a de moins en moins de possibilité de reclassement.

Ainsi, les dirigeants du rail ont décidé de s'attaquer à leur rémunération !

Pendant sa réutilisation, l'agent déclaré **DEFINITIVEMENT INAPTE** à ses fonctions normales ne percevra plus que **90%** du taux de traitement qu'il avait acquis au moment de la déclaration d'inaptitude médicale et **ne bénéficiera plus de l'avancement dans le même grade**. Il conserve son grade et est placé hors cadre s'il n'est plus possible de l'utiliser sur son poste.

L'objectif de la réutilisation est de pouvoir reclasser l'agent. L'agent reclassé obtient la rémunération liée à son nouveau grade. Une rémunération minimum correspondant à 90 % du taux de traitement acquis au moment de la déclaration d'inaptitude médicale est cependant garantie à l'agent reclassé dans un grade inférieur. A titre d'encouragement, l'agent récupère 80 % du manque à gagner pour une période maximale de un an qui est octroyé au terme de l'essai si celui-ci est positif. Dès la mise en vigueur de ce nouvel avis, les nouvelles

dispositions sont d'application aux agents qui ne sont pas encore mis à l'essai en rééducation en vue de leur reclassement.

Les agents qui, à la date de la mise en vigueur de ce nouvel avis, sont à l'essai en rééducation en vue de leur reclassement, sont reclassés à cette date. Ils sont mis à l'essai dans leur nouveau grade, la période d'essai en rééducation déjà réalisée étant soustraite de la période d'essai encore à effectuer. Le cas échéant, ils peuvent bénéficier du complément de reclassement dans les conditions prévues par les anciennes dispositions réglementaires.

Les agents déclarés **TEMPORAIREMENT INAPTES** conservent leur traitement sans plus d'avancement dans la période. Un avancement éventuel prévu pendant la période sera tenu en instance et ultérieurement accordé (aucune décision d'inaptitude ne peut être prise pour une période supérieure à 6 mois, sauf dans des cas exceptionnels).

S'il est constaté au cours de la réutilisation que la remise au travail est inopérante et que la réaffectation ou le reclassement s'avère impossible, l'agent sera pensionné de manière temporaire pour un délai maximum de deux ans et le service médical pourra décider de ré-examiner l'intéressé.

Cet avis ne s'applique pas si l'inaptitude est la conséquence d'un accident de travail, d'un accident sur le chemin du travail ou d'une maladie professionnelle.

INAPTITUDE PROFESSIONNELLE AUX FONCTIONS NORMALES

Par inaptitude professionnelle aux fonctions normales, on entend tout agent :

- ⇒ qui perd sa reconnaissance officielle de ses compétences professionnelles (brevet – certificat – carte d'identification, etc.) ;
- ⇒ qui, suite à un changement de siège de travail, ne satisfait pas à la formation locale propre à son emploi ;
- ⇒ qui n'est plus à même d'exercer correctement et complètement ses attributions et qui fait l'objet d'un rapport négatif rédigé par son chef immédiat suivi d'une 2^{ème} rapport négatif après 6 mois signé après ce même chef immédiat et son supérieur.

A la date d'effet de l'inaptitude professionnelle, l'agent :

- ⇒ est placé hors cadre et est utilisé au mieux des intérêts et **si nécessaire dans les services centraux** ;
- ⇒ ne bénéficie plus de l'avancement dans le même grade ;
- ⇒ ne perçoit plus les primes de productivité dans la fonction détenue et tombe sur l'application du régime général des primes de productivité (à 50 %) ;
- ⇒ ne peut plus obtenir de mutation sur demande ;
- ⇒ n'entre plus en compte pour une promotion ou changement de grade dans un grade normalement accessible sauf si cette inaptitude ne concerne pas le grade promotion. Si l'agent bénéficie d'une désignation, celle-ci est annulée à la date de l'inaptitude professionnelle. Le cas échéant, il ne bénéficie plus des suppléments liés à une promotion de grade ou à la réussite de certaines épreuves donnant lieu à une promotion de grade.

MUTATIONS RGPS FASCICULE 535

L'ensemble des prescriptions réglementaires des mutations sont intégrées au sein du RGPS fascicule 535. Dès lors, les différents avis et circulaires concernant les mutations sont supprimés.

De nombreuses modifications sont

également apportées.

- ◆ réalisation d'office des mutations 6 mois après leur notification (mesure générale) et suppression concomitante des jours de compensation mutation ;
- ◆ suppression de la possibilité d'obtenir une mutation sur demande pendant le stage ou l'essai ;
- ◆ suppression de la neutralisation de 4 ans en cas de transfert d'activités ;
- ◆ suppression de la notion de «secteur géographique». Pour les agents disponibles, la priorité P10bis devient une priorité de district ;
- ◆ octroi des priorités P10 et P10 bis aux agents transférés sans être

L'INDEPENDANT

- rendus disponibles ;
- ♦ introduction d'une priorité pour les agents ayant accepté une mutation dans un poste temporairement vacant ;
- ♦ introduction d'une priorité pour les agents hors cadre du siège de travail concerné ;
- ♦ uniformisation et simplification des modalités relatives au classement des candidats pour un poste vacant ;
- ♦ introduction d'une neutralisation pour les agents punis ou en possession du signalement insuffisant ou mauvais.

L'article se limite à donner les nouvelles prescriptions réglementaires relatives aux réalisations d'office des mutations car l'ensemble du fascicule 535 est trop volumineux pour notre mensuel.

REALISATION D'OFFICE DES MUTATIONS

Dès le premier jour du 6^{ème} mois suivant la notification d'un ordre de

mutation ou d'un avis d'installation, l'agent doit prendre possession du poste pour lequel il est désigné. Si des raisons de service l'empêchent, des dérogations à cette règle sont toutefois possibles mais doivent être limitées au maximum.

La date ultime pour prendre possession du poste sera le 1^{er} jour du 24^{ème} mois suivant la notification précitée.

Dès le 1^{er} jour du 6^{ème} mois suivant la notification de l'ordre de mutation ou de l'avis d'installation, l'agent retenu est considéré comme "en mission dans son ancien siège de travail". Ces missions lui ouvrent les droits en matière d'indemnités d'intérim (RGPS - Fascicule 523).

Dès le 1^{er} jour du 12^{ème} mois suivant la notification précitée, le montant de l'indemnité d'intérim est doublé.

Mesures transitoires pour les cas de mutations en attente au 01.01.2018 :

Les membres du personnel sont en

attente depuis au moins 3 mois :

- ♦ ceux qui ne bénéficient de rien ne recevront toujours rien ;
- ♦ ceux qui bénéficient d'une indemnité d'intérim la garderont (pour rappel 182,40€ pour une absence du domicile de 9h à 12h et 252,01€ pour plus de 12h) ;
- ♦ **Ceux qui bénéficient d'1 ou 2 jours de compensation recevront une indemnité d'intérim (voir ci-dessus).**

Les membres du personnel qui sont en attente de mutation depuis moins de 3 mois suivront la nouvelle réglementation en tenant compte des mois déjà écoulés :

- ♦ ceux qui ne sont pas dans les conditions de l'intérim ne recevront rien ;
- ♦ ceux qui sont dans les conditions réglementaires de l'intérim recevront selon le cas 182,40 ou 252,01 après 4 mois (si 2 mois sont déjà écoulés) ou 5 mois (si 1 mois est déjà écoulé).

SERVICE MINIMUM - UNE REALITE AUJOURD'HUI

Le projet de loi qui organise la continuité du service dans les chemins de fer en cas de grève préavisée a été voté à la Chambre le jeudi 16 novembre. Interrogé par un journaliste à propos de la mise en application de cette loi le porte-parole de la SNCB a répondu cette phrase magnifique "nous verrons bien lors de la prochaine grève"...sans commentaire!

Pour rappel, la nouvelle loi impose le dépôt du préavis de huit jours avant la date de début de l'arrêt de travail. Les agents dont la fonction est nécessaire à la circulation des trains devront ensuite faire connaître 72 heures avant le début de la grève s'ils ont l'intention de suivre l'action ou pas. En fonction des effectifs disponibles, la SNCB et Infrabel organiseront le service des



trains le(s) jour(s) de la grève, ligne par ligne, et en communiqueront les modalités aux usagers 24 heures avant celui-ci. Précision importante : le personnel ne pourra pas être réquisitionné.

ACCIDENT DE TRAVAIL - DURCISSEMENT DES CONDITIONS DE RECONNAISSANCE

Afin de réduire les coûts des accidents de travail, HR-RAIL aurait décidé de durcir ses critères de reconnaissance.

Concrètement, la direction demanderait à l'agent victime d'un accident sur son lieu de travail d'apporter la preuve que celui-ci n'est pas lié à une défaillance de son organisme.

Si on suit la logique de la direction des ressources humaines, les agents concernés pourraient être obligés de subir un examen médical lors d'un accident sur leur lieu de travail pour prouver leur bonne foi. Actuellement, aucun cas ne nous a été rapporté mais nous resterons vigilants sur l'application stricte de la législation en matière d'accident de travail.

