



Mensuel du
**SYNDICAT INDEPENDANT POUR
CHEMINOTS - SIC**

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

www.ovs-sic.be
✉ : info@ovs-sic.be

☎ : 0478 75 05 16 - Luc MICHEL
☎ : 0478 75 04 97 - Pascal DUMONT



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



MEMBRE DE LA CONFEDERATION EUROPEENNE
DES SYNDICATS INDEPENDANTS - CESI



ELECTIONS SOCIALES

Dans le courant du mois de décembre 2018, les Chemins de fer belges organiseront les toutes premières élections sociales et bien évidemment, le Syndicat Indépendant pour Cheminots y participera.

Ces élections concerneront :

- Pour les organes de dialogue social : les commissions paritaires régionales ;
- Pour les organes de dialogue social relatifs au bien-être au travail : les 3 comités d'entreprise (HR RAIL - SNCB - INFRABEL) ainsi que les (sous) comités pour la prévention et la protection au travail.

Pour la première fois, les cheminots pourront élire librement leurs représentants au sein des différents organes paritaires susmentionnés.

En présentant un maximum de candidats et, si vous lui accordez votre confiance, Le Syndicat Indépendant pour Cheminots compte marquer de son empreinte les réunions paritaires, avec pour leitmotiv la défense collective des intérêts des travailleurs sans concession.

Depuis 2013, une hausse de la productivité annuelle de 4 % a été imposée et a provoqué un accroissement de la charge de travail pour de nombreux agents. Ainsi, la charge psychosociale atteint souvent des niveaux critiques. Parallèlement, nous n'avons eu de cesse de dénoncer des situations potentiellement dangereuses, avec généralement pour toute réponse de la hiérarchie un silence assourdissant. Notre présence au sein des instances paritaires obligerait légalement l'employeur à enfin donner un suivi à nos demandes.

Pourquoi voter pour le Syndicat Indépendant Cheminots ?

Notre organisation syndicale créée en 1983 est apolitique et indépendante à tous les niveaux. Elle représente tous les cheminots et est gérée uniquement par des personnes de terrain bénévoles.

Tous nos choix syndicaux et décisions sont pris dans la plus grande transparence à tous les niveaux de notre structure.

En votant pour le Syndicat Indépendant pour Cheminots, vous ferez un choix qui pourra bouleverser le paysage syndical ferroviaire et redynamiser le dialogue social.

LE SIC

LA VOIE DU CHANGEMENT



INAPTITUDE MEDICALE

L'avis 45 H-HR 2018 a modifié en profondeur la réglementation sur les inaptitudes médicales. Ci-après, nous publions un résumé des implications de ces nouvelles directives.

Qu'est-ce qu'une inaptitude médicale ?

L'inaptitude médicale définit la situation d'un collaborateur qui ne peut plus exercer ses fonctions normales pour des raisons de santé. L'inaptitude peut être :

- ◆ totale ou partielle
- ◆ temporaire ou définitive

À qui s'applique cette réglementation ?

La réglementation des inaptitudes médicales et l'accompagnement personnalisé s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs statutaires régularisés déclarés inaptes dont l'état de santé leur permet encore de travailler au sein des Chemins de fer.

Les agents non statutaires sont soumis aux dispositions légales.

GLOSSAIRE

INAPTITUDE TOTALE :

L'agent totalement inapte ne peut plus exercer l'entièreté de ses tâches. Si elle est définitive, l'inaptitude totale mène à un changement de grade.

INAPTITUDE PARTIELLE :

L'inaptitude partielle définit la situation d'un collaborateur pouvant effectuer une partie des tâches liées à son emploi sur base de restrictions définies par le service médical de HR Rail. L'inaptitude partielle permet à l'agent qui la subit de pouvoir rester dans son grade mais de manière adaptée ou sur un autre poste (éventuellement dans un autre siège de travail).

INAPTITUDE TEMPORAIRE :

L'inaptitude temporaire est limitée dans le temps. Sur base de l'avis du service médical de HR Rail, le collaborateur pourra reprendre ses fonctions normales. L'inaptitude temporaire est fixée à une durée maximale de 6 mois.

INAPTITUDE DEFINITIVE :

L'inaptitude définitive ne permettra pas au collaborateur concerné de reprendre ses fonctions normales.

REUTILISATION : période de mise au travail de l'agent avant :

- ⇒ sa reprise de fonction normale dans le cas d'une inaptitude temporaire
- ⇒ la réaffectation dans le cas d'une inaptitude partielle et définitive
- ⇒ le reclassement dans le cas d'une inaptitude totale et définitive

L'agent est utilisé au mieux dans les intérêts des Chemins de fer belges.

REAFFECTATION :

octroi d'un poste du même emploi/grade adapté aux aptitudes restantes. La réaffectation concerne les agents partiellement et définitivement inaptes.

RECLASSEMENT:

octroi d'un poste d'un autre emploi/grade adapté aux

aptitudes restantes. Le reclassement concerne les agents totalement et définitivement inaptes à leurs fonctions normales.

Que se passe-t-il concrètement après avoir été déclaré médicalement inapte ?

1) L'inaptitude est temporaire

Durant la période d'inaptitude, vous effectuerez des tâches liées ou non à votre emploi en fonction des restrictions médicales. En termes réglementaire, on parle de « réutilisation ». Dès que le service médical vous déclarera à nouveau apte à exercer l'entièreté de vos fonctions normales, vous reprendrez vos fonctions normales.

2) L'inaptitude est définitive

Dans un premier temps, vous effectuerez des tâches liées ou non à votre emploi en fonction des restrictions médicales. On parle de « réutilisation ».

Dans un second temps :

Si l'inaptitude est partielle, vous serez *réaffecté* dans un emploi/grade identique, sur votre poste de travail s'il est possible de l'aménager. Si cela n'est pas faisable, vous serez *réaffecté* sur un autre poste (éventuellement dans un autre siège de travail).

Si l'inaptitude est totale et que les restrictions médicales ne vous permettent plus d'exercer un emploi identique, vous serez reclassé dans un autre emploi/grade. Dans ce cas, vous pouvez bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Y a-t-il une période d'essai dans le nouvel emploi ?

Une période d'essai est prévue pour les agents reclassés.

Accompagnement personnalisé : de quoi s'agit-il et à qui s'adresse-t-il ?

Si vous êtes déclaré inapte définitivement (que ce soit totalement ou partiellement) et que les restrictions médicales ne vous permettent plus d'exercer votre emploi, vous bénéficierez d'un accompagnement personnalisé.

Concrètement, vous serez convoqué pour un entretien personnel durant lequel les conséquences de la décision médicale seront abordées.

Ensuite, un screening sera effectué pour qu'une solution rapide et efficace puisse être trouvée en collaboration avec l'entité concernée et vous.

Veillez noter que ne pas se présenter aux convocations de l'accompagnement personnalisé peut avoir des conséquences.

Puis-je également chercher un autre emploi de manière proactive ?

Outre l'accompagnement personnalisé détaillé précédemment, vous êtes libre de rechercher un emploi dans le but de réorienter votre carrière. Nous vous encourageons à consulter régulièrement les nombreuses offres d'emploi et de cibler celles qui correspondent à vos attentes.

Comment suis-je rémunéré en cas de déclaration d'inaptitude médicale ?**Si l'inaptitude est temporaire :**

- ◆ Vous recevez 100% de votre traitement.
- ◆ Vous ne bénéficiez pas de l'avancement semestriel.
- ◆ Vous percevez les primes de productivité liées à l'emploi que vous exercez réellement.
- ◆ Une fois déclaré à nouveau apte, vous récupérez l'avancement éventuellement bloqué de manière rétroactive.

Si l'inaptitude est définitive :Durant la réutilisation :

Vous recevez 90% de votre traitement.

Vous ne bénéficiez pas de l'avancement semestriel.

Vous percevez les primes de productivité liées à l'emploi que vous exercez réellement.

Lorsque vous êtes réaffecté (après la réutilisation) :

Vous récupérez 100% de votre traitement lié à votre emploi/grade.

Vous récupérez l'avancement éventuellement bloqué de manière rétroactive dès que vous aurez repris le travail de manière ininterrompue pendant 90 jours (jours de travail effectifs).

En cas de reclassement :

Vous serez rémunéré sur base de l'échelle de traitement de votre nouvel emploi/grade.

Vous conserverez un revenu minimum garanti équivalent à 90% du traitement perçu avant votre inaptitude. Dès votre installation dans votre nouvel emploi/grade, vous serez soumis à une période d'essai. Si votre rapport d'essai est positif, vous bénéficierez d'une prime d'encouragement payée au moment de la régularisation. Cette prime correspond à 80% de la perte salariale subie durant la réutilisation (maximum 12 mois).

Que se passe-t-il si je suis inapte à toute fonction ?

Si vous avez au moins 5 ans d'ancienneté de service, vous serez pensionné anticipativement.

Si vous avez moins de 5 ans de service, vous serez licencié.

Puis-je être pensionné à la suite d'une inaptitude médicale ?

Vous pouvez être placé en section d'attente puis pensionné uniquement si :

- vous renoncez à la remise au travail et si vous comptez au moins 5 ans de service ;
- la réutilisation, la réaffectation ou le reclassement s'avèrent inefficaces et si vous comptez au moins 5 ans de service ;
- après 2 ans, toutes les solutions de reclassement proposées par HR Rail via l'accompagnement personnalisé n'ont pas permis votre régularisation dans votre nouvel emploi/grade et si vous comptez au moins 5 ans de service.

Si votre situation correspond à l'un des points précités mais que vous avez moins de 5 ans de service, vous tomberez sous l'application de la cessation de fonction.

Les règles sont-elles identiques pour les inaptitudes médicales liées à un accident du travail, un accident sur

le chemin du travail ou à une maladie professionnelle ? Non, les règles diffèrent selon la cause de l'inaptitude.

Durant la réutilisation, vous maintenez votre traitement à 100% ainsi que l'avancement normal dans votre grade. Vous bénéficierez également d'un accompagnement personnalisé.

En cas de reclassement, vous obtenez un complément financier. Celui-ci représente la différence entre le montant de traitement global dont vous auriez bénéficié si vous n'aviez pas été déclaré inapte et le montant

Au niveau des montants pris en compte pour le calcul de la pension :Réutilisation

- Durant la période de réutilisation : rémunération à 90% du taux de traitement
- Pension calculée sur base de 100% du taux de traitement

Reclassement

- Au moment du reclassement : rémunération à 100% du taux de traitement du nouveau grade + éventuel supplément permettant de garantir une rémunération minimum de 90% du taux de traitement au moment de l'inaptitude
- Pour la partie à partir du reclassement : Pension calculée sur base de 100% du taux de traitement du nouveau grade et prise en compte du supplément (s'il est octroyé)

La pension de l'agent reclassé pour des raisons de santé, dont le traitement global moyen des 4 dernières années de la carrière est inférieur au traitement global moyen des 4 dernières années précédant la date de son reclassement ou de toute la durée de cette période si elle est inférieure à 4 ans comprend la somme de deux quotités :

- *une quotité calculée sur la base du traitement global moyen, des 4 dernières années atteint par l'agent dans ses fonctions normales ou de toute la durée de cette période si elle est inférieure à 4 ans et à raison d'autant de fois 1/55ème, 1/48ème ou 1/60ème selon le cas, que l'agent a d'années de services à faire valoir par application de l'article 9, au moment de son reclassement.*
- *une quotité calculée sur la base du traitement global moyen des 4 dernières années ou de toute la durée de la période postérieure au reclassement de l'agent si elle est inférieure à 4 ans qui a ou aurait été attribué à l'agent et à raison des années de services passées dans la ou les fonctions de reclassement.*

Ce traitement est établi en tenant compte des conditions de rémunération en vigueur à la date prévue pour le calcul de la pension de retraite.

Par dérogation à ce qui précède, la pension de l'agent reclassé après au moins 20 ans de services effectifs rendus à HR Rail est calculée sur la base du traitement global moyen le plus favorable.

RETRUCTURATION SNCB

La direction Transport actuelle évoluera vers deux nouvelles directions et ce, pour une implémentation au 1er janvier 2019 :

- Passenger Transport & Security
- Transport Operations

La direction Passenger Transport & Security sera responsable du service aux voyageurs, à savoir les besoins de transport, la communication aux voyageurs, l'encadrement et la sécurité tant de nos voyageurs que de notre personnel. Cette direction sera dirigée par Koen Kerckaert, directeur général.

La direction Transport Operations aura en charge le trafic en temps réel et la planification de celui-ci avec la ponctualité et la sécurité d'exploitation comme priorités et sera dirigée par David Carliez, aujourd'hui direc-

teur Asset Management chez Sibelga. Koen Kerckaert, directeur général, reste en charge de la direction Transport jusqu'à l'implémentation au 1er janvier 2019 de la nouvelle organisation.



AUGMENTATION DES AGRESSIONS ENVERS LES ACCOMPAGNATEURS DE TRAIN

Suite à la recrudescence d'actes de violences envers le personnel d'accompagnement des trains nous avons interpellé le General Manager de la SNCB Transport:

Bruxelles, le 18/09/2018

Monsieur le General Manager,

Les dernières semaines ont été marquées par plusieurs cas d'agression graves contre les accompagnateurs de train. Très récemment, nous avons relevé, entre autres, un chef de train blessé par un objet pointu lors d'un contrôle à Lier ainsi que l'agression physique d'un chef de bord à Huy.

Malgré un plan anti-agression, nous ne pouvons ignorer que le nombre d'incidents est en hausse. Outre cette tendance, nous constatons également une escalade dans l'utilisation de la violence. Auparavant, l'agression était plutôt verbale mais à l'heure actuelle, on attaque le personnel de manière physique voire avec des armes. (Ces remarques valent également pour le personnel de gare qui est régulièrement visé lui aussi).

L'une des tâches principales du personnel d'accompagnement est d'assurer la sécurité à bord du train et, il lui est difficile de l'accomplir si sa propre sécurité est menacée.

Nous tenons ainsi à réitérer que des mesures nécessaires doivent être prises pour assurer la sécurité de tout le personnel.

Dans ce contexte, nous demandons :

- une augmentation significative du nombre d'agents de sécurité.
- le déploiement d'équipes de contrôle composées d'au moins deux agents sur les lignes à risque connues.

- une meilleure communication avec les divers services de sécurité et un soutien de la part de ceux-ci, tels que Securail, SPC et police (locale).
- une meilleure cartographie des lignes et des trains à problèmes, ce qui permettrait une intervention plus rapide et efficace du personnel de sécurité et des équipes de contrôle.
- une formation du personnel de gare et des trains par des entreprises spécialisées sur la manière de réagir dans des situations de conflit. La formation de base dispensée est trop limitée et trop peu spécifique.
- un signal clair vers les citoyens et utilisateurs du rail expliquant que les agressions ne seront plus tolérées et sévèrement réprimées.
- une meilleure coopération avec le pouvoir judiciaire pour condamner les auteurs rapidement et sévèrement au moyen de procédures accélérées.

Nous reconnaissons que l'agression et la violence sont de plus en plus répandues dans la société actuelle et que cette tendance ne touche pas exclusivement la SNCB. Cependant, cela ne devrait pas être une excuse pour accepter l'augmentation du nombre de ces cas envers le personnel en tant qu'évolution sociale.

La SNCB, en tant qu'employeur, est obligée de créer un environnement de travail sûr.

Nous souhaitons connaître quelles nouvelles mesures sont envisagées pour assurer la sécurité de son personnel.

Veuillez agréer ...
Kevin van Dooren,
Secrétaire national