

CHEMINOTS

CAHIER REVENDICATIF **ACCORD SOCIAL 2008-2009**

Ce cahier revendicatif doit comporter 4 volets

1. 1 volet emploi
2. 1 volet qualitatif
3. 1 volet bien-être au travail
4. 1 volet pouvoir d'achat

En préalable, à ce cahier revendicatif, les OR exigent le suivi inconditionnel des dispositions relatives à l'unicité du groupe ferroviaire, le respect des compétences respectives des 3 sociétés, telles qu'énoncées tant les contrats de gestion que dans le pacte entre sociétés et les conventions de mise à disposition du personnel par la SNCB Holding vers INFRABEL et la SNCB.

La notion même d'Unicité du groupe doit s'entendre au sens le plus large et ne pas constituer qu'une donnée purement juridique mais doit s'exprimer quotidiennement dans tous les domaines tels que la communication interne, la motivation du personnel, les initiatives en matière de culture d'entreprise...

En outre, une attention toute particulière sera apportée au respect strict des négociations paritaires (trop souvent des décisions sont prises dans des organes de gestion avant la discussion paritaire).

La compétence de la CPN devra être élargie aux filiales dans lesquelles la S.N.C.B. est représentée à 50% ou plus.

1. VOLET EMPLOI

- Garantie de l'effectif sur base actuelle :
37.200 ETP
38.300 postes au cadre.
- Evaluation périodique de la situation et révision à la hausse en fonction
 - de la croissance du trafic,
 - des départs à la retraite constatés.

- Il s'agit, évidemment pour nous d'encadrer l'arrivée éventuelle de contractuels et de maintenir la proportion statutaires/non statutaires au moins au niveau actuel.
- En outre, une attention particulière sera apportée aux emplois peu – pas – qualifiés.
- L'ensemble des activités habituellement effectuées par des cheminots restera dans le périmètre d'action du groupe ferroviaire et de son personnel.

2. VOLET QUALITATIF

- **Aménagement des fins de carrière pour le personnel soumis à des prestations pénibles et/ou irrégulières.**

Sont visés par cette disposition :

- le personnel roulant
- le personnel travaillant en équipes successives,
- le personnel de l'infrastructure jusqu'au rang 6,
- le personnel prestant régulièrement (selon des modalités à définir) des dimanches, des samedis, des jours fériés, des nuits...

Pour ce personnel : octroi d'un nombre de jours de congé supplémentaire en fonction de l'âge. Par exemple :

- 45 ans : + X/jours/an
- 50 ans : + Y/jours/an
- 55 ans : + Z/jours/an.

- **Prestations à temps partiel**

- Obligation, dans le chef de l'employeur, d'accorder les demandes de travail à temps partiel, toutes catégories confondues, à partir de X ans.
- Instauration de règles de priorité dans l'octroi des autorisations en fonction de :
 - . L'âge (priorité aux plus âgés)
 - . De circonstances familiales particulières (femmes enceintes, gardes d'enfants...).

Dans les 2 cas ci-dessus : compensation en personnel au prorata du temps libéré donc, nécessité de définir, par siège de travail, les cadres en ETP.

▪ **Mesures connexes**

- suppression de l'interdiction de cumul de certaines indemnités et/ou allocations,
- comptabilisation de l'intégralité de la prestation comme ouvrant le droit à l'allocation pour travail de nuit si début de la prestation avant 4H30 heures,
- augmentation de la valorisation du travail de samedi (150%),
- problème des « gardes à domicile »,
- organisation d'épreuves passerelles pour tous durant la durée de l'accord social (2 ans) et préparation aux épreuves (formation professionnelle),
- accès pour chacun à des cours de formation professionnelle,
- accès pour chacun aux cours de la deuxième langue,
- révision de la problématique des facilités de circulation y compris pour les pensionnés (accès à la 1^{ère} classe – problème réservation Thalys...),
- frais de déplacement domicile/travail,
- révision de l'anomalie « Primes » en cas d'accident du travail,
- problématique des inaptes (examiner comment recourir plus à des réaffectations pour inaptitudes partielles qu'à des reclassements pour inaptitudes totales),
- problèmes non résolus dans les protocoles précédents (mutations, installations...).

3. BIEN-ETRE AU TRAVAIL

- Elaboration d'un règlement de travail.
- Problématique des agressions.
- Humanisation des prestations du personnel roulant.
- Changement des séries du personnel roulant en janvier plutôt qu'en décembre.
- Réactivation du Comité de la masse d'habillement.
- Crèches.
- Accueil dans les centres médicaux régionaux et points-contact pensionnés.
- Réservation d'emplacements de parking pour le personnel.

4. VOLET POUVOIR D'ACHAT

- Augmentation barémique linéaire pour tous (au plus tôt et en tout cas avant le 31/12/2008).
- Avec péréquation des pensions.
- Révision de la prime de fin d'année.
- Correction de certaines anomalies barémiques et révisions de certaines échelles en fonction des promesses, de l'évolution technologique du métier, des (re)certifications...
(agents de maintenance voies, conducteurs de l'Infra, opérateurs et agents du mouvement, adjoints à l'agent de maîtrise voies, commis...).
- Refonte complète du plan de carrière des fonctionnaires.

Pour la CSC-ACV
TRANSCOM

M. VAN LAETHEM
PRESIDENT

Pour la CGSP-ACOD
CHEMINOTS

G. GELMINI,
PRESIDENT