

Communiqué de presse de la SNCB

Pour plus d'information, appelez: 02/524 20 34

8/2/1996

SNCB: projet de protocole d'accord social pour 3 ans

Les pourparlers entre la SNCB et les organisations syndicales reconnues, qui se sont déroulés du 30 octobre 95 au 7 février 96, ont permis de formuler un projet d'accord valable pour une période de trois ans.

A l'issue de l'examen du plan de la SNCB visant l'équilibre de ses résultats financiers et l'amélioration de sa position concurrentielle sur le marché des transports (Objectif 2005), le Conseil d'administration de la SNCB avait demandé au Comité de direction "d'engager la concertation sociale avec les organisations reconnues sur les mesures structurelles et ponctuelles ou sur des mesures équivalentes, ainsi que sur la redistribution du travail et sur le travail en entreprise ou sur les éléments que les organisations reconnues mettraient sur la table de négociation en rapport avec ce qui est de la responsabilité de l'entreprise dans la problématique actuelle, sachant que l'évolution des effectifs n'est pas strictement mécanique".

De son côté, le gouvernement serait prêt à faire des efforts importants en prenant une série de mesures précises concernant le compte d'exploitation, les investissements et les règles comptables.

La concertation sociale a pris comme base de départ ces orientations nouvelles qui permettent de diminuer le déficit cumulé 1996-2005 et de créer un espace supplémentaire pour la négociation sur les mesures internes destinées à équilibrer les comptes de l'entreprise et lui assurer une position concurrentielle dans le monde des transports.

Le projet de protocole présenté le 7 février est articulé sur 3 grands chapitres: l'emploi, le statut du personnel, la redistribution du travail. Les organisations reconnues le soumettront à leurs instances. La SNCB attend leur réponse pour le 15 février.

1. L'emploi

La SNCB garantit 35.000 emplois à l'échéance 2005, compte tenu de 1.400 recrutements liés à la redistribution du travail. La réaffectation du personnel excédentaire sera prioritaire par rapport au recrutement; les moyens nécessaires seront dégagés pour assurer la formation de ce personnel. Le niveau de l'emploi sera évalué annuellement par les instances paritaires et fera, si besoin, l'objet d'ajustements. Ainsi, les activités ferroviaires seront assurées au sein de l'entreprise; dans ce cadre, les cheminots participeront au maximum aux



1

travaux d'investissement. L'utilisation d'intérimaires ne pourra être justifiée que par des besoins exceptionnels, urgents et de courte durée.

Un congé de préretraite à temps plein est instauré pour les agents qui ont atteint l'âge de 52 ans - âge qui peut être réduit pour les roulants. La nécessité de maintenir un service adéquat entraînera l'application de quelques restrictions pour certaines catégories de personnel.

Un congé de préretraite à mi-temps sera instauré pour le même personnel avec passage possible au congé de préretraite à plein temps.

Enfin, la SNCB entamera la procédure en vue de l'application aux agents temporaires âgés de 52 ans au moins du régime de la prépension conventionnelle.

Tout agent disponible ou dont le départ permet la réaffectation ou la réutilisation temporaire d'un agent disponible de n'importe quel grade pourra obtenir un congé de disponibilité pendant une période de 1, 2 ou 3 ans (maximum). Au début de la période obtenue, l'agent concerné recevra une allocation dont le montant brut sera 600.000 F, 500.000 F et 400.000 F respectivement pour les 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} années.

Tout agent disponible peut faire appel, à l'intervention de la Société, au service d'un bureau d'"outplacement".

2. Le statut

Un groupe de travail paritaire sera mis en place en vue d'élaborer un nouveau texte du Statut du Personnel.

Le texte prévoira aussi la cohésion de la politique salariale globale; des éléments variables de rémunération seront attribués spécifiquement eu égard à la productivité de l'ensemble de l'entreprise, du centre d'activité où l'agent est occupé ainsi que de l'agent lui-même. L'octroi de l'allocation de fin d'année sera remplacé, à partir de 1996, par l'octroi d'une prime annuelle, avec paiement d'une avance forfaitaire en décembre. La dépense globale en matière de primes et allocations sera au moins égale au montant actuel mais pourra être répartie de manière différente.

Les questions de carrière, de mobilité, de statut social (le régime des oeuvres sociales applicable au personnel de la SNCB étant intégralement maintenu) et de régime de prestations seront également précisées.

Un congé sans solde de 10 jours maximum par an, avec maintien des droits à l'avancement, pourra être attribué en remplacement des 4 jours de congé de circonstances pour raison de santé d'un cohabitant et ce, par analogie avec la réglementation en vigueur dans le secteur privé.

Quant au statut syndical, la SNCB élaborera une proposition en vue de l'organisation d'élections sociales, au plus tard dans le courant du premier semestre 2002, élections qui détermineront la composition de certains organes paritaires.

3. Redistribution du travail

A partir du 1^{er} janvier 1997, la durée du travail est fixée à l'équivalent de 37 heures/semaine. Le passage à l'équivalent de 36 heures/semaine sera mis en oeuvre à partir du 1^{er}



janvier 1999. Cette réduction du temps de travail suppose l'amélioration de la productivité, l'objectif étant d'atteindre un accroissement minimum de productivité de 7,5 % pour la période 1996, 1997, 1998.

La SNCB s'efforcera de créer des postes à temps partiel pour répondre aux besoins de congé de préretraite à mi-temps, du travail à mi-temps et du régime de la semaine de 4 prestations.

Ce régime volontaire de la semaine de 4 prestations est instauré à partir du 1^{er} juin 1996. Il prévoit des prestations de 8 heures et une rémunération à concurrence de 90 %. Un régime volontaire de prestation à mi-temps (actuellement l'équivalent de 19 heures/semaine), avec une rémunération à 60 %, est également instauré à partir du 1^{er} juin 1996.

Comme contribution à l'équilibre du compte des résultats de l'entreprise et en vue d'améliorer l'emploi, une réduction globale des rémunérations sera opérée à concurrence de 1,65 % le 30 avril 1996.

