

Accord social 2023-2024

Contexte

Le 23 décembre 2022, le gouvernement fédéral et les CEO des entités ont signé le contrat de service public pour la SNCB et le contrat de performance pour Infrabel.

La SNCB a également obtenu la mission de service public pour une période de 10 ans.

Sur la base de ces contrats, des plans d'entreprise ont été élaborés tant pour la SNCB que pour Infrabel, détaillant pour les 10 prochaines années la manière d'atteindre les objectifs ambitieux fixés dans les contrats.

Les directions et les organisations syndicales représentatives ont exprimé leur intention d'entamer des négociations immédiatement après la signature des contrats afin de parvenir à un accord social pour la période 2023-2024.

Cet accord social porte sur l'emploi et le développement des collaborateurs au sein des Chemins de fer belges, sur le bien-être et sur le pouvoir d'achat des collaborateurs.

L'accord social 2023-2024 doit permettre de stabiliser et de consolider la situation actuelle en ce qui concerne les activités opérationnelles au sein des Chemins de fer belges afin de permettre de relever les défis contenus dans les plans d'entreprise.

Les directions tout comme les organisations syndicales représentatives souhaitent souligner l'importance du dialogue social dans la mise en œuvre des plans d'entreprise. À cette fin, les organes de consultation appropriés seront utilisés, à savoir les comités d'entreprise stratégiques et les sous-commissions paritaires, mais également le Comité de pilotage qui suivra étroitement les projets lancés pour mettre en œuvre les plans d'entreprise. Pour chaque projet, le lien entre le contenu du projet et la manière dont le projet contribuera à la réalisation des plans d'entreprise sera explicité afin que les deux parties puissent soutenir ces projets.

La volonté exprimée est donc de garantir la sérénité du dialogue social au sein des Chemins de fer belges. Cette sérénité pourrait être impactée négativement par des décisions et des éléments extérieurs à ceux-ci.

Pour faciliter la lecture du texte, la forme "il" est utilisée ci-dessous. Cependant, là où le "il" apparaît, le "elle" peut également être lu.

EMPLOI

En matière d'emploi, les principaux objectifs pour la période 2023-2024 sont :

- La priorité aux activités opérationnelles en vue de les stabiliser
- Ainsi, la répartition d'emploi statutaire par rapport à l'emploi non-statutaire doit rester dans les mêmes proportions que la situation actuelle
- Des efforts de recrutement intensifs seront nécessaires en vue d'atteindre les objectifs de suivants :

Recrutement en ETP	2023-2024
SNCB	2.600
Infrabel	1.513
HR Rail (y compris CSS)	74
Total	4.187

Ces efforts de recrutement doivent être liés aux départs prévus dans la période à venir durant laquelle le pic de la pyramide des âges des entités est atteint, ce qui réduira le nombre de départs au cours des années suivantes.

L'objectif de taux d'emploi total exprimé en ETP pour la période concernée est de :

ETP à la fin de l'année	2022	2024
SNCB	16.629	16.888
Infrabel	9.290	9.726
HR Rail (y compris CSS)	521	540
Total	26.440	27.154

Le nombre d'ETP à la fin de l'année constitue l'objectif final. Si le nombre de départs diffère de l'estimation initiale, l'objectif de recrutement sera ajusté en conséquence.

LE DÉVELOPPEMENT DES COLLABORATEURS

Les Chemins de fer belges souhaitent offrir à tous les collaborateurs, quelle que soit la nature de leur emploi, toutes les possibilités de développement optimal. La formation continue et une politique de mobilité interne performante constituent les pierres angulaires de cette politique de développement.

Lors des sélections, on veillera à ce que le recrutement se fasse au juste niveau. C'est-à-dire un niveau qui répond aux besoins de l'organisation d'une part, et qui offre les possibilités de développement nécessaires au collaborateur d'autre part.

Chaque collaborateur se verra offrir un large éventail de possibilités de formation, en ce compris les formations classiques, un coaching sur le terrain, un trajet d'onboarding et de la formation en ligne ; de cette façon, chaque collaborateur qui le souhaite disposera des outils nécessaires afin de pouvoir évoluer dans sa carrière.

Par ailleurs, en lien avec l'objectif de recrutement, une attention particulière sera portée à disposer d'une capacité suffisante en matière de formation et à l'évaluation de celle-ci de sorte à procéder à des ajustements si nécessaire. Comme précisé dans le contexte général ci-avant, les organes de concertation seront impliqués à cet égard.

BIEN-ETRE

En plus de l'accent mis sur la formation et la mobilité interne comme pierres angulaires du développement de chaque collaborateur, les Chemins de fer belges souhaitent poursuivre leur attention en matière de bien-être.

L'objectif de recrutement repris dans ce protocole d'accord social, visant à la stabilisation des activités opérationnelles, permettra de manière indirecte une augmentation du bien-être pour le personnel.

De même, une attention particulière sera accordée à la poursuite de l'octroi de temps partiel au personnel qui en fait la demande pour viser à un meilleur bien-être au travail.

Les absences pour cause de maladie continuent à faire l'objet d'un suivi proactif et continu, et sont intégrées dans une **politique intégrée de bien-être** développée au niveau des Chemins de fer belges. Ce modèle de bien-être intégré couvre les différentes phases depuis la phase pendant laquelle le collaborateur est au travail, la phase d'absentéisme et jusqu'à la reprise du travail.

Pendant la phase au travail, il convient de s'assurer que les normes en matière de bien-être sont respectées et les facteurs de stress sous contrôle.

Dans la phase d'absentéisme, les différentes formes d'absentéisme sont analysées et les mesures nécessaires correspondant à la nature de l'absentéisme sont prises.

Dans la phase de reprise, nous examinons comment l'employé peut reprendre le travail de la meilleure façon possible. Ici, la coopération est intense entre les services médicaux et les entités, éventuellement via un transfert vers une autre entité, et les assistants sociaux seront également sollicités pour assurer un accompagnement optimal du collaborateur.

Une évaluation paritaire de cette politique sera réalisée suite à sa mise en œuvre.

Une formation a été développée pour faciliter la détection des signaux de stress et la **prévention du burn-out**. Ce type de formation sera intégrée dans les parcours de leadership prévus par les entités pour les responsables directs.

Les efforts en faveur d'une **politique anti-agression seront** poursuivis et intensifiés. Afin de renforcer la prévention, il va de soi que les recrutements dont question ci-avant doivent permettre d'apporter une présence et une visibilité du personnel où cela s'avère nécessaire. En plus des mesures déjà prévues, y compris le suivi auprès des services judiciaires et de police, notre personnel recevra toute l'assistance indispensable au sein de l'organisation pour le soutenir s'il est victime d'une quelconque forme d'agression. Une nouvelle campagne anti-agression est planifiée dans laquelle la tolérance zéro envers les agressions sera demandée et l'exigence de davantage de respect envers nos collaborateurs.

POUVOIR D'ACHAT

Les deux parties impliquées dans la négociation de l'accord social doivent poser des choix parmi un certain nombre d'options actuellement ouvertes dans ce volet.

- Octroi d'éco-chèques

Pour les années 2023 et 2024, des éco-chèques seront offerts à tous les collaborateurs à l'exception des cadres supérieurs : le montant sera de 250 euros pour l'année 2023 et de 200 euros pour l'année 2024.

- Augmentation de la valeur des chèques-repas

Au 1^{er} juillet 2023, la valeur des chèques-repas sera augmentée de 0,5 euro ; ce montant sera une nouvelle fois augmenté de 0,5 euro au 1^{er} janvier 2024.

- Transfert de l'assurance hospitalisation des pensionnés et de leur famille au fonds des œuvres sociales

Afin de répondre à la demande des organisations syndicales représentatives de pérenniser l'assurance hospitalisation dont question ci-avant, celle-ci sera transférée au fonds des œuvres sociales.