

SOCIETE DES TRANSPORTS INTERCOMMUNAUX
DE BRUXELLES

CONSEIL D'ENTREPRISE

Projet de procès-verbal de la séance du 28 mai 2009

La séance est ouverte à 9h00 par Monsieur Lauwers, Président.

Présents : MM. Akel, Auquier, Bouazza, Bouhout, Boujida, Bouzrouti, Carême, Comer, Delvosal, Demars, De Vuyst, Mme Guillaume, M. Haj Mhand, MM. Lankriet, Lauwers, Lecluse, Maerschalck, Miloud, Moktar, Pickman, Rittweger De Moor, Roels A., Sapart, Taïbi, Van Den Eynde, Van Der Elst, Mme Van Der Linden, MM. Van Keymeulen, Verbeke, Membres effectifs,

MM. : MM., El Aydam, La Morella, Palmeri, Roels E., Roels F., Membres suppléants.

Conseiller technique : M. Uytterhaegen.

1. Approbation des PV du 18 décembre 2008, du 22 janvier 2009, du 19 février 2009, du 19 mars 2009 et du 23 avril 2009

Un membre fait remarquer que, dans la version française du PV du mois d'avril, il y a une réponse qui n'a pas été traduite et il demande à ce que cela soit fait.

Le Président confirme que cela sera modifié.

Nonobstant cette remarque, les PV du 18 décembre 2008, du 22 janvier 2009, du 19 février 2009, du 19 mars 2009 et du 23 avril 2009 sont approuvés.

2. Informations courantes

Le directeur-adjoint des ressources humaines donne lecture, avec commentaires, des informations courantes (voir aussi annexes). Aucune question n'est posée sur le sujet.

Notes de service

Direction commerciale

N°G 29 : Enquêtes commerciales : respect de la vie privée

Ressources humaines

N°46 : Ouverture du restaurant de l'Atrium le lundi 4 mai

N°47 : Interdiction de fumer

Tram

N°204 : Nomenclature des indicateurs de destinations sur les tramways de type PCC

Sûreté & Contrôle

N°20 : Cellule Images : Rappel des instructions

N°21 : Sécurité incendie Manhattan Center

Avis au personnel

Avis généraux

G 6531 (RH) : Nouvel assureur soins de santé à partir du 01/01/2009 : KBC - VANBREDA Risk & Benefits

G 6565 (RH) : Examen de promotion : Superviseurs au Mode Tram

G 6569 (RH) : Examen de promotion : 1^{er} brigadier qualifié Voies et Appareils de voie (Pré-) Métro – Equipes à la Direction Infrastructures – département Voies et Lignes Aériennes

G 6582 (FAL) : Titres combinés STIB + De Lijn

G 6587 (FAL) : Tickets « MTB » mensuels : mai 2009

G 6588 (RH) : Documents de la mutuelle en cas de maladie

G 6590 (RH) : Assurance soins de santé KBC – Van Breda Risk & Benefits

- G 6592 (RH) : Les examens linguistiques du Selor – Conséquences pour les passages à l'effectif
- G 6593 (RH) : Etudiants
- G 6595 (RH) : Photos des collaborateurs dans le Who's Who
- G 6596 (Sécurité) : Rapport annuel du Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT)
- G 6597 (RH) : 20 km de Bruxelles (31/05/2009)
- G 6598 (BUS) : Décès de Monsieur Eric Stevens
- G 6600 (RH) : Examen de promotion : 1^{er} brigadier qualifié pour la remise Demets, trains de travaux et convois de nuit – Equipes à la Direction Infrastructures – département Voies et Lignes Aériennes
- G 6601 (RH) : Examen de promotion : 1^{er} brigadier qualifié Pose de voie – Trams – voies appui à la Direction Infrastructures – département Voies et Lignes Aériennes
- G 6602 (RH) : Examen de promotion : réserve de promotion pour la fonction de chef de ligne adjoint (encadrant de proximité réseau) (fonctions de classe 5) à la Direction Bus - Mouvement
- G 6603 (RH) : Examen de promotion : Chefs de ligne principaux au Mode Tram - Mouvement
- G 6604 (RH) : Examen de promotion : Chefs patrouilleurs Intervention/Contrôle des titres de transport à la Direction générale – Sûreté et Contrôle
- G 6606 (RH) : Décès de Monsieur Mohamed El Achheb
- G 6607 (FAL) : Titres combinés SNCB & STIB – Campagne test
- G 6608 (RH) : Manifestation nationale du 15 mai 2009-05-20
- G 6609 (RH) : Rectificatif de l'avis d'examen de promotion G 6603 : Chefs de ligne principaux au Mode Tram - Mouvement
- G 6610 (RH) : Examen de promotion : Gestionnaires coordination maintenance (fonction de Planificateur et de Surveillant) à la Direction Technique – Département Matériel Roulant – MR Bus - Garages
- G 6611 (Dir. Tech.) : Nouvel Operations Manager au Département Matériel Roulant Tram de la Direction Technique
- G 6612 (AD) : Gestion électronique des documents (GED) ou "Document Services", archivage et documentation : organisation et responsabilités

G 6614 (Etudes) : Décès de Monsieur Bruno Bauwin

G 6615 (FAL) : Tickets « MTB » mensuels : juin 2009

Avis Exploitation

E 7433 (BUS) : Utilisation des autobus articulés

E 7434 (BUS) : Ligne d'autobus n° 59 : Bordet Station (B) – Hôpital Etterbeek-Ixelles [H]. Modification définitive d'itinéraire à Schaerbeek – quartier « Huart Hamoir »

E 7435 (BUS) : Réseau « Noctis » - Ligne d'autobus N02 : De Brouckère – Saint-Vincent – Suppression de l'arrêt « Kennis »

E 7436 (BUS) : Ligne d'autobus n° 87 : Simonis – Berchem Station – Déplacement définitif des arrêts « Collège Sacré-Cœur »

E 7437 (BUS) : Lignes d'autobus n° 43 et 60 : déplacement définitif de l'arrêt « Benaets »

E 7438 (TRAM) : Lignes d'autobus n° 41 : Hermann-Debroux – Héros – Suppression définitive des arrêts « Sapinière »

E 7439 (TRAM) : Nouveaux téléphones dans le tunnel Constitution

Avis Sécurité

N°E1 : Addendum – Consignes incendie pour le Royal Atrium

Etat des lieux des caméras de surveillance

En ce qui concerne les caméras de quais, il y a 16 caméras supplémentaires dans les stations suivantes :

- Beekkant V3 et 4 ;
- Gare de l'Ouest 038 ;
- Gare de l'Ouest 773 ;
- Belgica.

En ce qui concerne les caméras hors réseau, les modifications suivantes ont été apportées :

- Mise hors service de 21 caméras :
 - TO19/20 : 4 caméras ;

- 774 Gom : 3 caméras ;
 - TO 14 Bootik : 9 caméras ;
 - TO 15 : 5 caméras.
- Mise en service de 21 caméras :
 - Gare de l'Ouest locaux GOM : 3 caméras ;
 - Gare de l'Ouest : 3 caméras ;
 - Simonis mini-dépôt : 4 caméras ;
 - Demets contrôleurs : + 3 caméras ;
 - Bootik gare de l'Ouest : 11 caméras.

En ce qui concerne les caméras en station, on constate une augmentation de 23 caméras principalement due au fait de la mise en service de la Gare de l'Ouest.

En ce qui concerne les véhicules, le projet Argus continue à faire évoluer favorablement le pourcentage de véhicules équipés de caméras.

3. Questions inscrites à l'ordre du jour par les organisations syndicales

DIRECTION GENERALE

- 19) Nous regrettons la décision du DG par rapport à l'avis pris au Conseil de recours le 14 avril dernier. Le président peut-il motiver le point de vue de la DG?

Réponse :

La Direction Générale a reçue l'avis du Conseil des recours, mais a considéré que vu les faits de fraude avérés, la confiance entre l'ex collaborateur et elle-même était irrémédiablement rompue. Elle a donc décidé de ne pas suivre l'avis du Conseil mais a octroyé une indemnité de licenciement à la personne concernée. Voilà la raison pour laquelle cette décision a été prise pour ce cas là.

BUM

- 19) Contrairement aux accords conclus en ce qui concerne le bouclage qui prévoyait uniquement que les agents techniques assureraient la rentrée et la sortie des véhicules métro avec voyageurs, le weekend passé on a fait appel à des volontaires pour assurer au moins 3 services entiers.

Réponse :

La situation du samedi 8 mai 2009 était exceptionnelle (souci d'un service à la clientèle alors que 18 services étaient ouverts – 18% soit 18.000 voyageurs en moins) et nécessitait donc des prises de mesures exceptionnelles suite à des difficultés conjoncturelles.

La Direction a pris ce jour-là ses responsabilités (sur base du volontariat des agents). Les prestations visées sont des prestations supplémentaires sur base volontaire et en dehors des prestations techniques de ce personnel. A noter également que les prestations supplémentaires pour lesquelles se sont inscrits des volontaires du Matériel Roulant Métro leur ont été ouvertes après que le personnel du Mouvement ait été invité à s'inscrire pour ces prestations. Seules les prestations encore ouvertes après appel aux volontaires du Mouvement ont été proposées au personnel technique.

A l'avenir, elle mettra tout en œuvre pour que structurellement, elle ne se retrouve plus dans une situation similaire et devoir par conséquent, faire appel aux agents du MR pour assurer des services de l'Exploitation.

Débat :

Un membre demande la raison de ce nombre important de services ouverts et souhaite connaître le nombre d'heures qui ont été conduites en après-service.

Le directeur de la BUM précise qu'il n'a pas été fait usage d'après-service. Il précise que ce sont des agents qui travaillaient la semaine et qui sont venus le samedi en congé travaillant (prestation normale de 8h).

Pour ce qui est des 18 % d'absentéisme, il indique qu'il s'agissait du cumul des personnes en maladie, en AT ou inaptés temporaires. Il rappelle que le Métro ne travaille qu'avec 250 conducteurs et que tout cela mis bout à bout peut expliquer cet important déficit.

Un membre demande s'il n'était pas possible, avec les moyens dont nous disposons, d'anticiper cet absentéisme important. Il demande si l'origine de cette situation n'est pas due à la nouvelle organisation de travail et au Plan Move, rejetés par le personnel.

Le directeur de la BUM renvoi à ses réponses aux questions 3 et 4.

- 2^o) La BU Métro technique a-t-elle ce jour atteint les objectifs prévus pour 2012 ? Et si oui, pourquoi y a-t-il alors encore tant de pression sur le personnel concerné ?

Réponse :

Le directeur de la BUM explique que Stork-Esci, qui est une étude menée pour l'ensemble du Matériel Roulant, a établi des balises à cadre de production stable dans le temps pour les différentes opérations du Matériel Roulant. Pratiquement, il signale que la production kilométrique du métro a augmenté significativement d'année en année depuis l'étude Stork-Esci et que les balises budgétaires du MRM, y compris ETP, sont adaptées annuellement - à la hausse - pour répondre à cette augmentation de production.

Il indique que l'acquisition des nouvelles techniques de maintenance des nouvelles rames de métro pour le personnel occupé depuis longtemps à la maintenance des anciennes rames et l'intégration rapide d'un grand nombre de nouveaux collaborateurs venus renforcer nos équipes ou remplacer nos collègues qui partent à la retraite sont des facteurs importants de changement auxquels nous sommes confrontés. Il précise que ceci nécessite de la part de tous nos collaborateurs une vigilance et une attention encore plus soutenue, ce qui peut être perçu comme une source de pression.

- 3^o) Bouclage du métro: suite au grand mécontentement des voyageurs, on demande une évaluation de la situation de la part du directeur de la BUM.

Réponse :

Le directeur de la BUM indique que la mise en œuvre du bouclage s'est avérée plus difficile que ce que nous espérions. Il explique que, lorsque l'on fait le bilan global d'un point de vue technique, la chose la plus importante est la signalisation de sécurité. Or, il signale que nous n'avons reçu l'autorisation du point de vue de la sécurité que la veille de l'inauguration. Le programme SyReM (Système de

Régulation du Métro), qui est un programme informatique essentiel dans le fonctionnement du métro puisqu'il donne les ordres de départ aux terminus et qu'il garantit les intervalles entre les véhicules, vient se greffer sur les signalisations de services et nous n'avons dès lors pas pu anticiper le dysfonctionnement que l'on connaît. Les tests n'ont pas pu se faire complètement avant la mise en service. Il indique qu'il y a des jours où nous avons connu un plantage complet du système ou une importante lenteur et que la situation était difficile pour les clients et pour les dispatcheurs et gestionnaires de lignes. Il remercie le personnel pour sa bonne volonté et son dévouement à faire en sorte que cela fonctionne. Il indique qu'avec la direction technique, un Comité de crise a été créé auquel participe la Direction Générale et plusieurs informaticiens et, d'autre part, la direction de la firme qui a créé l'outil. Il indique que ces personnes travaillent sur le problème depuis une semaine, que des tests sont réalisés le weekend (nouvelles versions instaurées le samedi et testée le dimanche) et que la situation s'améliore de semaine en semaine.

Débat :

Un membre indique que lors du groupe de travail « Règlement du Travail », la question de l'atteinte à l'image de la STIB a été soulevée. Il se demande pourquoi nous avons maintenu les dates de lancement si nous savions que l'on n'avait pas pu faire les tests nécessaires.

Le directeur de la BUM indique qu'avant la mise en service, personne n'a anticipé les problèmes vers lesquels on se dirigeait car SyReM n'est pas un programme créé par la STIB. Il explique que nous avons acheté un produit éprouvé, déjà utilisé sur d'autres réseaux et que nous avons eu un an pour le mettre en œuvre à Bruxelles. Il précise que tout le monde était convaincu que les choses se passeraient bien mais on a constaté que le programme n'a pas supporté la charge. Malheureusement, il indique que cela n'a pu être découvert qu'une fois que le système était opérationnel.

Le Président précise qu'en phase test, le système fonctionnait très bien. Le problème n'est apparu qu'en phase réelle et sous grosse charge et il précise que nous n'aurions dès lors pas pu voir le problème plus tôt.

Un membre demande pourquoi on n'a pas conservé le système antérieur qui fonctionnait très bien. Il a l'impression que l'on a compliqué les choses, surtout pour les voyageurs.

Le directeur de la BUM indique que vu la nouvelle structure et le

bouclage, l'ancien programme (Tamsy) ne pouvait être conservé car il n'était pas apte à supporter ces changements étant donné qu'il tournait sur des machines obsolètes. La structure physique du métro a complètement changé et le système de régulation devait être modifié. Le nouveau système est bien meilleur et il offre beaucoup plus de possibilités. Il signale que les dispatcheurs sont séduits par ces possibilités car, une fois le système amélioré, il permettra une exploitation plus souple.

Un membre considère que ces problèmes sont la cause de l'augmentation importante de l'absentéisme. Il explique avoir assisté à des dysfonctionnements sur le quai et il demande s'il y aura des compensations de la part de la firme qui a créé le système. Il souligne que, nous n'avons pas pu mener de véritables tests avant de lancer le projet. Ce membre cite l'échec de Mobib pour expliquer qu'il y a lieu d'anticiper les choses et relève l'inquiétude du personnel sur la capacité de la STIB à mener à bien les futurs « grands projets ».

Le directeur de la BUM indique que pour ce qui concerne le stress que cette situation a généré, il est vrai que ces dysfonctionnements ont eu un impact sur le terrain. Il précise que le Plan Move est un système moins régulé puisqu'il s'agit d'un système d'exploitation sans planchettes mais il précise que celui-ci ne peut fonctionner que si l'on a un bon système de régulation. Si ce système de régulation ne fonctionne pas, cela rend les choses très difficiles. Il indique que l'une des causes de cet important taux d'absentéisme est le stress et la fatigue engendrés par le dysfonctionnement du système. Il signale que 99 % des agents sont à féliciter, mais qu'une minorité d'entre eux a eu un comportement très discutable face à la situation. Au moment où le métro était en difficulté, ces quelques collaborateurs ont engendré d'importants désordres sur le réseau. Il donne l'exemple d'un agent qui ne démarre pas lorsque le feu s'ouvre et indique qu'il suffit d'avoir 3 minutes de retard pour créer un grand désordre sur l'ensemble de la ligne. Il signale que nous travaillons dans une entreprise où certaines règles doivent être respectées et précise que c'est d'autant plus difficile quand les encadrants sont en difficulté.

Le Président répète qu'il y a bel et bien eu des tests, que l'on a roulé à blanc mais que les gros problèmes sont survenus après la mise en service au moment des grosses charges.

Un membre se demande si le fabricant du système va octroyer une compensation à la STIB.

Le Président explique que la STIB essaye d'obtenir le meilleur

résultat le plus rapidement possible. Les personnes concernées des firmes cocontractantes travaillent jour et nuit, même le we, pour trouver une solution dans 2 ou 3 semaines, car c'est la priorité. Il précise qu'il ne souhaite pas retarder la découverte d'une solution en allant immédiatement au tribunal. Mais il souligne que nous ferons cependant respecter nos droits et les clauses de dédommagements reprises dans les cahiers de charge, comme toujours.

Il indique que nous nous rendons bien compte, avec notre volume d'investissement actuel (300 % par rapport à il y a 5 ans), que cela met nos équipes techniques sous pression ce qui peut expliquer une partie des problèmes. Il signale que tout ce que nous pouvons faire c'est d'essayer de gérer cela au mieux.

Pour ce qui concerne la billettique commune, il reconnaît que nous étions les premiers à tester le système mais il précise que nous ne partagerons pas nos expériences sans contre partie pour le travail effectué.

- 4^o) **Plan Move: on demande une évaluation de la réorganisation des conditions de travail des conducteurs, plusieurs semaines après le lancement des tests, par le directeur de la BUM.**

Réponse :

Le directeur de la BUM indique que la liste des améliorations de la qualité de travail est impressionnante :

- **il n'y a plus de services coupés (alors qu'il y en avait \pm 10 % par le passé),**
- **tous les services font 8 heures (les heures de début et de fin sont connues),**
- **il y a un glissement des conducteurs après chaque tour (le conducteur quitte son train et prend le suivant) et une pause de 20 minutes après 2 tours,**
- **le nombre de Mezos (conducteurs qui sont aussi chefs de zone) a augmenté de 10 unités, dorénavant 7 jours sur 7, de début à fin de service, ce qui signifie qu'il y a plus de personnel disponible pour aider les conducteurs. L'objectif est qu'il puisse, en cas de problème sur le réseau, assister au dépannage,**
- **il y a une amélioration des locaux de détente (Simonis, Delta, ...).**

Il signale cependant que différentes améliorations des conditions de travail n'ont pu être valablement testées suite aux difficultés rencontrées avec SyReM. Il indique que c'est par exemple le cas

d'ECODRIVE (système permettant de rouler moins vite que la vitesse maximale, de se remettre à l'heure, de diminuer le stress et de faire des économies d'énergie) et de la circulation sans planchettes, qui reste un objectif du plan Move.

Il rappelle qu'en accord avec les organisations syndicales, nous avons convenu d'une période d'évaluation de cette nouvelle organisation du travail pendant environ 8 mois. Il confirme donc qu'une évaluation paritaire objective sera réalisée en octobre, comme cela avait été prévu.

Débat

Un membre indique qu'il a entendu dire que certains chefs de zone devaient rouler des services entiers et rester ensuite en stand-by durant plusieurs heures.

Le directeur de la BUM explique que vu le taux d'absentéisme élevé, nous devons faire appel à toutes les forces capables de conduire.

Il explique que les chefs de zone doivent réglementairement faire un certain nombre d'heures de conduite par an afin de conserver leur agrégation. Mais il admet que, vu les problèmes rencontrés avec SYREM, l'usage des renforts n'est pas nécessairement optimal et il précise que nous espérons que cela rentre très vite dans l'ordre.

Un membre considère que le taux d'absentéisme n'est pas anormalement élevé mais qu'il s'inscrit dans la suite logique de l'implémentation du nouveau système. Il indique que ce taux aurait été moindre si l'on avait gardé l'ancien système.

Le directeur de la BUM explique que le stress est objectif au niveau des gestionnaires et des dispatcheurs. Mais il indique qu'en ce qui concerne les conducteurs, il y a différents phénomènes car lorsque l'on fait appel à la bonne volonté et à la souplesse, certains conducteurs se montrent assez peu flexibles. Il donne l'exemple des demandes exceptionnelles de modification de service et précise que certaines personnes se font alors porter malade dans l'heure qui suit. Il rappelle qu'il n'y a qu'un petit nombre de conducteurs de métro et que dès qu'il y a un absent, cela a un gros impact. Il soulève aussi le problème des agents temporairement inaptes, qui s'ils sont inaptes à la conduite, sont absents et il précise que la situation est actuellement objectivée au niveau des ressources humaines.

Un membre signale l'existence du système de roulement et indique qu'il ne comprend dès lors pas pourquoi les agents sont confrontés à ces demandes de changement d'horaire. Il souhaite savoir si le directeur de la BUM, qui vient de féliciter son personnel, l'a aussi fait sur le terrain.

Le directeur de la BUM explique qu'il remercie régulièrement son

personnel.

Le directeur-adjoint des ressources humaines explique qu'il est un client quotidien du métro et qu'il a été confronté un soir à un problème. Il indique avoir été époustouflé par la qualité de service et du flegme de l'équipe présente qui est intervenue dans des circonstances difficiles. Il a précisé que ces personnes ne le connaissaient pas et qu'il a lui-même pris contact avec le service de M. De Fabribeckers afin de transmettre ses félicitations.

Le directeur de la BUM explique qu'à l'exploitation, on doit essayer de satisfaire un maximum de gens et faire fonctionner l'entreprise. Par rapport au Plan Move, il indique qu'en janvier, un formulaire a circulé demandant aux collaborateurs leurs préférences en matière de plage horaire (5) et de secteur (3). Ensuite, on a regroupé ces préférences et on a essayé de cibler les nécessités de l'organisation. L'idéal aurait été que le tableau des souhaits corresponde au tableau des besoins mais on a du adapter ces préférences en fonction des besoins. De manière structurelle, on a constaté qu'il n'y a pas assez de conducteurs l'après-midi et le samedi, ce qui nécessite que, dans certains cas, les agents qui auraient préférés travailler le matin doivent travailler l'après-midi. Il précise donc que les préférences ne peuvent être rencontrées à 100 %. Il signale qu'il y a bien un droit, mais que cela doit aussi rester conciliable avec les exigences de l'organisation.

Le Président précise que la direction, lors de la mise en place de ce système, avait exprimé sa volonté de rencontrer au mieux les préférences des collaborateurs mais que, dans un moment de crise, il faut savoir se montrer un peu flexible. Il reconnaît que les problèmes actuels nuisent bien à l'image de la STIB mais il souligne que les techniciens travaillent jour et nuit pour remédier au problème.

Un membre signale qu'il pensait que l'agent pouvait choisir son service pour un an avec ce système.

Le directeur de la BUM explique que c'est effectivement le but. Il indique que quand le système sera stabilisé, les agents recevront des services pour toute une année mais pas nécessairement 100 % conformes à leurs souhaits. Il signale qu'il faut savoir accepter une certaine souplesse dans l'attente.

Un membre marque son désaccord sur le fait que l'on lie la demande d'une modification de service et l'incapacité de travail. Il indique que cela reste une exception ou que cela relève d'une perception personnelle des

gradés.

Un autre membre indique que les conducteurs de bus et de tram sont régulièrement amenés à conduire plus de 5 heures avant d'avoir une pause. Avec le Plan Move, il était prévu d'avoir une pause après 3 heures. Les conducteurs de métro se sont manifestés auprès de nous parce qu'ils roulent jusqu'à 4h30 sans pause. Selon lui, cela joue sur le taux d'absentéisme. demande, les problèmes actuels étant dus à des défaillances informatiques, si la STIB va s'excuser auprès des clients.

Le Président indique que dans les stations de métro il y a des communications qui sont faites aux clients à ce sujet et que cela restera le cas. D'autres communications suivront.

Le directeur de la BUM rappelle les améliorations des conditions de travail et il indique que la première mouture de Plan Move prévoyait une pause d'1/2 heure mais sans préciser quand et que les conducteurs ont préférés opter pour une pause de 20 minutes après deux tours comme expliqué dans la réponse à la question 4. Depuis 1976, nous sommes dans un système d'exploitation spécifique et il indique qu'il est logique que les conducteurs aient droit à des pauses.

RESSOURCES HUMAINES

- 19) Nous demandons des explications concernant la diminution importante des postes de reclassements à pourvoir?

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines explique que nous faisons notre possible pour reclasser et qu'il y a d'ailleurs eu une augmentation sensible du nombre de reclassements médicaux pour des collaborateurs qui n'étaient plus aptes à exercer leur métier habituel ces derniers mois. Il rappelle que la loi demande à l'employeur de faire un effort en matière de reclassement mais qu'il n'y a aucune obligation de résultat. Il précise qu'il y a d'ailleurs très peu d'entreprises, au jour d'aujourd'hui, qui font autant dans ce domaine que la STIB.

Débat :

Un membre souhaite connaître le nombre de postes de reclassement existants à ce jour.

Le directeur-adjoint des ressources humaines explique qu'il n'y a pas un cadre de postes de reclassement, qu'il s'agit de postes visant à aider ces personnes à avoir une activité qui correspond aux besoins de l'entreprise et que l'on essaye d'aider au mieux les gens à reprendre pied à l'étrier.

Le membre demande s'il n'est pas au moins possible d'obtenir un pourcentage et souhaite savoir pourquoi on n'engage pas d'handicapés à la STIB.

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique que l'on pourrait faire plus pour engager des personnes handicapées mais il précise que nous avons décidé de mettre l'accent sur une certaine politique de reclassement. Il rajoute qu'il y a aujourd'hui environ 120 personnes en reclassement.

- 2^o) Nous demandons que la liste du personnel de direction soit remise à jour, et que seul les membres reprises sur celle-ci siègent au CE et au CPPT.

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale qu'un avis au personnel reprenant les modifications de la délégation patronale a été communiqué dans le courant du mois d'avril (G6579 – 10 avril 2009).

- 3^o) Nous demandons que le (la) responsable du recrutement vienne faire un exposé au mois de juin sur les différentes campagnes menées à cet effet, ainsi que le type de questions posées, etc.

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines demande des précisions sur ce qui est souhaité exactement.

Un membre indique que la question a déjà été posée à plusieurs reprises et qu'il s'agirait de savoir sur quoi nous nous basons pour engager quelqu'un pour telle ou telle fonction.

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale que cette explication sera fournie lors d'un prochain CE.

- 4^o) Nous demandons une explication concernant la législation sur les vacances annuelles (ex : entre 212 jours et 222 jours prestés donne droit à 18 jours de congé, hors à la STIB 15 jours seulement sont octroyés) Peut-on nous expliquer la manière de calculer ceux-ci.

Réponse :

Le responsable des relations paritaires indique qu'il a été répondu à ce genre de question à de multiples reprises (cf. entre autres à la question 1 du CE du 23 avril 2009).

Il demande tout d'abord de lui communiquer les cas des agents à temps plein qui auraient reçu 15 jours plutôt que 18 jours sans modification de leur régime de travail.

Il signale qu'il dispose d'une explication détaillée à ce sujet qui sera annexée au présent PV.

Réponse annexe PV :

Pour rappel, le nombre de jours de vacances auquel un travailleur a droit est toujours limité à 4 semaines de vacances dans son régime de travail, qu'il soit occupé à temps plein ou à temps partiel.

Le nombre total de jours de vacances auxquels le travailleur a droit est fixé en fonction du tableau de l'article 35 de l'arrêté royal d'exécution du 30 mars 1967 (voir ci-dessous). Il s'agit d'un nombre de jours converti en régime 5 jours par semaine, donc de journées équivalent à un temps plein.

Le nombre de jours de travail effectif normal et de jours d'inactivité assimilés compris entre 212 et 220 jours ouvre un droit à 18 jours de vacances légales pour un régime de travail de 5 jours par semaine à temps plein – c'est ce qui appliqué à la STIB.

Toutefois si le travailleur a ouvert un droit à 18 jours de vacances et qu'il prendra ses vacances dans un régime de travail de 4 jours par semaine, le droit acquis est proratisé, soit $18 \times \frac{4}{5} = 15$ jours.

Nombre total de jours de travail effectif normal et de jours d'inactivité assimilés	Nombre de jours de vacances légales (exprimé en jours dans le standard d'un régime de travail de 5 jours par semaine à temps plein)
231 et plus	20
de 221 à 230	19
de 212 à 220	18
de 202 à 211	17
de 192 à 201	16
de 182 à 191	15
de 163 à 181	14
de 154 à 162	13
de 144 à 153	12
de 135 à 143	11
de 125 à 134	10
de 106 à 124	9
de 97 à 105	8
de 87 à 96	7
de 77 à 86	6
de 67 à 76	5
de 48 à 66	4
de 39 à 47	3
de 20 à 38	2
de 10 à 19	1
de 0 à 9	0

- 59) Comment la STIB compte-t-elle appliquer la législation concernant les vacances annuelles du personnel de plus de 50 ans ?

Réponse :

Le responsable des relations paritaires indique qu'il dispose d'une explication détaillée à ce sujet qui sera annexée au présent PV.

Réponse annexe PV :

Un régime solidarisé du droit au pécule de vacances comparable au régime de vacances des juniors a été instauré par la loi relative au pacte de solidarité entre les générations du 23 décembre 2005 (MB du 30.12.2005) pour les personnes âgées d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice des vacances, qui reprennent le travail après une période d'inactivité et qui n'ont pas de droit ou qui ont des droits incomplets en matière de vacances annuelles.

Le droit est de 4 semaines de vacances « seniors », rémunérés par l'ONEM par une allocation vacances-seniors aux conditions suivantes :

- reprendre une occupation salariée dans le secteur privé ;

- être âgé d'au moins 50 ans au 31 décembre de l'exercice des vacances (année civile précédente) ;
- avoir été chômeurs complets ou invalides pendant l'exercice de vacances et, pour cette raison, ne plus avoir droit aux 4 semaines de vacances complètes rémunérées.

Les demandes doivent être introduites au plus tard à la fin du mois de février qui suit l'année des vacances et un certificat de « vacances seniors » doit être délivré en double exemplaire le mois au cours duquel le travailleur prend les jours de vacances pour la 1^{ère} fois.

Pratiquement, la gestion des jours de vacances seniors se fera à l'instar des jours de vacances juniors, c'est-à-dire :

- un contingent de jours de vacances seniors est créé ;
- le nombre de jours de vacances « seniors » cumulés avec le droit de jours de vacances légales ne peut excéder 4 semaines de vacances dans son régime de travail.

Le travailleur de plus de 50 ans choisi ou non de prendre des vacances complémentaires. Il peut les prendre en tout ou en partie après avoir épuisé les jours de vacances légales.

- 6^o) Des examens de promotions sont organisés au Mode Bus, nous sommes surpris étant donné la situation, de plus une très grande partie du personnel du mode Bus se plain du non respect de la CCT Classification de Fonction, cette situation est intolérable, nous demandons une toute dernière fois que celle-ci soit réglé dans les plus brefs délais.

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique que les examens de promotion sont en cours à la direction bus pour désigner des encadrants de proximité réseau (appelés dorénavant chefs de ligne adjoints) et qu'une procédure de sélection est également en cours pour promouvoir des chefs d'entité. Il signale que ceci a pour but de disposer de l'encadrement nécessaire pour commencer la vision 2009 dans les meilleures conditions possibles. Pour ce qui concerne le non-respect de la CCT classification de fonction, il indique que la nouvelle organisation et la nouvelle définition des responsabilités de l'encadrement de proximité a conduit à l'élargissement des fonctions des « anciens » superviseurs, chefs de lignes et régulateurs, en application des conventions. Il signale que les fonctions des « anciens » superviseurs principaux et chefs de lignes principaux évoluent

également avec la nouvelle organisation et que leur élargissement est également prévu incessamment. Il précise que l'on ne voit dès lors pas où la CCT n'aurait pas été respectée.

Débat :

Un membre indique qu'au métro cela a été fait depuis 2006 et qu'ils n'ont toujours pas eu le réajustement.

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique que l'élargissement d'une fonction et l'impact sur la classe de fonction ne peut avoir lieu avant l'entrée en fonction. Il admet qu'entre l'annonce et la mise en place de Vision 2009, il y a eu du temps mais il précise qu'on ne peut pas octroyer les avantages liés à une fonction tant que la personne n'exerce pas la fonction élargie.

Le membre signale que certaines fonctions non reprises dans la liste de 2006 sont nouvelles.

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique qu'il va analyser la chose mais que, à priori, il n'y a pas eu de non-respect de la CCT.

Le membre explique que certains examens ont été réalisés en avril et que l'on demande aujourd'hui à ces gens de repasser un nouvel assessment pour la même fonction, il souhaite savoir quelle en est la raison.

Le directeur-adjoint des ressources humaines demande qu'on lui indique pour quelles fonctions cela est arrivé.

Le membre lui indique que c'était pour une fonction de superviseur.

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale qu'il va procéder à une vérification.

- 79) Nous constatons une fois de plus que le PV n'est pas arrivé à temps pour en débattre en préliminaire. Son approbation est donc reportée. D'autre part, nous demandons une réunion avec les ressources humaines et les représentants du personnel pour résoudre la multitude de problèmes par rapport à ces PV et convenir un processus pour l'établissement de celui-ci.

Réponse :

Le responsable des relations paritaires indique qu'il ne revient plus sur cette question étant donné l'approbation des PV en début de

séance.

- 8^o) A quelle date débuteront les négociations pour la classification de fonctions du personnel ouvrier technique ?

Réponse :

Les négociations relatives à la classification des fonctions de tous les ouvriers devraient débuter à la fin de l'année.

- 9^o) Quels sont les règles d'application pour la détermination du jour de repos pour les agents en 4/5 ?

Réponse :

Le responsable des relations paritaires indique que le jour de repos pour les agents en 4/5 est un jour fixe ou deux demi-jours. Il précise qu'il peut parfois s'agir d'un jour fixe et parfois d'un jour variable en roulement d'un mois à l'autre selon ce qu'il a été convenu avec les supérieurs.

- 10^o) Suite aux malentendus par rapport à la manifestation du 15 mai, nous demandons à ce que des problèmes de communication similaires entre la direction générale et les entités locales ne se produisent plus à l'avenir.

Réponse :

Le responsable des relations paritaires indique qu'il prend note de la demande et qu'il ne s'agit pas d'un problème de communication entre la direction générale et les entités locales mais bien entre les relations paritaires et les entités locales.

- 11^o) Pourquoi les sanctions attribuées suite à un rapport disciplinaire varient selon les entités et est plus lourde à Delta que dans les autres dépôts ?

Réponse :

Le responsable des relations paritaires indique que l'application des sanctions se fait suivant une ligne de conduite uniforme aux trois dépôts. Quant aux sanctions les plus lourdes, il précise qu'elles sont prises avec les ressources humaines mais toujours en suivant une ligne de conduite commune.

- 12^o) On demande d'envoyer le relevé annuel des rémunérations destiné à l'établissement de la fiche de contributions plus tôt.

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale que l'édition et l'envoi des fiches fiscales dépendent de la date de validation des données transmises au service BELCOTAX du SPF Finances. Il indique qu'aussi longtemps que les données ne sont pas acceptées par ce service fédéral, nous ne pouvons pas remettre les fiches qui doivent reprendre exactement les mêmes données (type de fiche, numéro de suite, rémunérations imposables, précomptes, ...). Il précise que la date limite pour la remise de la déclaration électronique est communiquée par le SPF Finances et que, cette année, elle a été fixée au 30 avril 2009 (comme en 2008). Il souligne que la production de la déclaration est un processus long et complexe, et que c'est la raison pour laquelle cette remise est fixée aussi loin pour toutes les entreprises. Quoi qu'il en soit, une fois les données acceptées et validées, il indique que les fiches peuvent déjà être obtenues par les contribuables qui introduisent leur déclaration par voie électronique via Tax-on-Web et que la version « papier » est envoyée par l'employeur dans les jours qui suivent la validation de la déclaration du personnel de la STIB.

Il profite de la réponse à cette question pour rappeler aux travailleurs ouvriers de ne pas oublier de reprendre les montants imposables et précomptes communiqués par la caisse de vacances (ONVA), ces informations n'étant pas reprises dans les fiches communiquées par l'employeur.

- 13^o) Nous n'acceptons pas que le protocole d'accord de novembre 2004 par rapport aux travaux de longue durée n'est pas respecté.

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines demande que l'on précise en quoi ce protocole n'est pas respecté.

Débat :

Un membre signale que de nombreux points de ces accords ne sont pas respectés depuis leur signature. Il précise qu'il s'agit de chantiers et que c'est d'ailleurs un des points essentiels.

Puisqu'il s'agit de la planification en cas de chantiers (PPT), le Président signale que cette question a été mal comprise et ne relève pas des ressources humaines mais que l'on en prend bien acte.

- 14^o) On signale qu'il est quasi impossible d'atteindre certains bureaux situés à l'Atrium rue Royale (e.a. 2245, 2759, service des saisies sur salaires, ...)

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines rappelle que le numéro concernant les saisies sur salaires est le 3772 et que, pour les autres services de l'administration, pour les collaborateurs actifs, ils peuvent soit contacter la réception de l'Atrium au 7280 qui transférera la communication à qui de droit, soit se tourner vers le CRH de leur direction.

- 15^o) On signale que l'accès est refusé aux agents qui se présentent à l'Atrium pour y relever un document et que l'accueil est fait de façon désagréable.

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale que les règles d'accès au Royal Atrium restent les mêmes. Il précise que, comme le passage par l'accueil est la règle, il convient que cet accueil se fasse avec courtoisie mais qu'à ce jour, nous n'avons pas eu de plainte et que, par expérience personnelle, pour y passer devant tous les jours, il a le sentiment que tout fonctionne bien. Il attire cependant l'attention des personnes qu'il serait beaucoup plus facile de répondre si nous avions des informations précises sur le désagrément. Il profite de l'occasion pour signaler que les membres élus et suppléants des CE et CPPT auront un accès illimité aux zones semi-publiques ainsi qu'aux locaux syndicaux du 7^e étage sans plus passer par l'accueil

Débat :

Un membre signale que cette demande avait été faite pour tous les délégués, élus et non élus et il demande dès lors ce qu'il en est des délégués non élus.

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique que la question va être analysée et qu'il pensait que la demande ne portait que sur les membres élus et non pas sur l'ensemble des délégués.

Un membre demande si cette règle est déjà en vigueur et, si non, à partir de quand elle le sera.

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale que son interlocuteur est en congé mais qu'il doit revoir celui-ci mardi, qui est le premier jour ouvrable après le déménagement. Il indique qu'il espère que ce sera fait à partir de ce jour-là mais il ne s'engage pas.

Un autre membre rappelle le respect de la liberté syndicale.

Le Président indique que celle-ci est et reste respectée.

Le membre souhaite savoir si cette règle sera en vigueur partout ou uniquement au Royal Atrium.

Le directeur-adjoint des ressources humaines précise que c'est uniquement pour le Royal Atrium et que l'accès aux bâtiments de la STIB est lié à la nécessité des missions. Il signale que, lorsque certaines missions impliquent l'accès à certains bâtiments, cet accès sera attribué.

Le responsable des relations paritaires précise que les personnes à l'accueil doivent faire respecter des règles et qu'elles sont dès lors soumises à un certain stress lorsqu'elles doivent réexpliquer ces règles à de multiples reprises au cours d'une même journée. Il demande donc un peu de compréhension.

- 16) On demande que la STIB intervienne auprès d'Et hias afin qu'elle envoie les fiches de remplacement des revenus suite à un AT.

Réponse :

Le responsable des relations paritaires précise que les fiches 281.14 concernant les revenus de remplacement suite à un AT sont élaborées par le service RH-payroll de la STIB et qu'elles ont été envoyées aux intéressés à la mi-mai.

- 17) On demande à pouvoir déposer le courrier destiné à l'assurance maladie au bureau Van Breda située au boulevard du Souverain et l'adresse exacte.

Réponse :

Le responsable des relations paritaires précise que le bureau situé Boulevard du Souverain est une antenne administrative et qu'il ne s'occupe pas de l'envoi de dossiers. Il signale que le fait d'envoyer ou de déposer les courriers à cette adresse pourrait entraîner un risque de mauvais suivi des dossiers. Il indique que les documents doivent être envoyés à Anvers comme prévu dans les divers avis au personnel. Afin de faciliter l'envoi, il signale que la STIB a négocié pour 2009 l'octroi par collaborateur de 3 enveloppes "port payé par le destinataire" qui seront distribuées fin mai avec les chèques-repas. Il ajoute que la question du numéro vert est toujours en discussion.

- 18^o) Nous demandons à recevoir les PV des réunions des sous-comités dépendant du CE afin d'éviter que les mêmes questions soient posées à deux endroits différents.

Réponse :

Le responsable des relations paritaires précise que, comme convenu lors des derniers CE, les PV des sous-comités dépendant du CE sont transmis à tous les membres du CE et du CPPT après leur approbation. Il indique que pour la mise sur Cyrber, nous devons attendre la traduction NL mais que dès que celle-ci sera achevée, tout sera mis sur Cyrber.

- 19^o) On demande que le groupe de travail ROI se réunisse le 3/06 afin qu'une décision puisse être prise lors du prochain CE du mois de juin.

Réponse :

Le responsable des relations paritaires précise qu'il ne modifiera pas la date car les organisations syndicales lui ont demandé de ne plus changer les dates.

Débat :

Un membre indique qu'il a été demandé de changer la date de cette réunion car les délégués ont d'autres choses de prévues le mercredi après-midi et il demande s'il est possible de déplacer cette réunion au matin du 03/06.

Le responsable des relations paritaires précise qu'il n'a pas de problème à changer la date mais il rappelle que lorsqu'un délégué ne peut assister à une réunion, il y a des délégués suppléants prévus pour le remplacer. Il indique qu'il va transmettre une nouvelle date mais il ne garanti pas que ce sera le 03/06 au matin.

Un membre rappelle que son organisation était présente aux deux réunions annulées.

DEPLACE CI-DESSOUS !!!

Un membre indique que la CGSP en a assez de tous les changements de date. Il demande à quel moment au mois d'avril, la CGSP n'a pas été présente.

Un autre membre lui indique qu'il y avait eu une confusion entre deux réunions et qu'il y a eu des excuses de la part du responsable des relations paritaires.

Un membre signale qu'il souhaite une nouvelle date très rapprochée et rappelle la promesse faite par le directeur-adjoint des RH en faveur d'une meilleure articulation vie privée-vie professionnelle, de ne pas mettre de réunions les mercredis après-midi par égard vis-à-vis des personnes ayant des enfants.

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale qu'avec Work-In, on a essayé d'établir de nouvelles règles et il indique que l'on essaye de s'y tenir le plus possible.

Un membre signale que lorsqu'il veut prendre rendez-vous avec différents services à l'Atrium ou à Manhattan, il tombe toujours sur la messagerie des personnes et que personne ne le rappelle jamais, ce qui pose un réel problème.

Le directeur-adjoint des ressources humaines en prend note mais fait remarquer que cette messagerie est un plus. Il indique qu'il fera des remarques pour que les personnes rappellent lorsqu'ils ont des messages mais il précise que les appelants ne doivent pas oublier de laisser leurs coordonnées.

- 20) Pourquoi à l'examen « planificateur Delta -4 » la présence syndicale lors de l'épreuve n'était pas garantie comme prévu dans les conventions collectives ?

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale que les trois organisations syndicales ont été prévenues par courrier électronique de l'organisation de cet examen, comme c'est le cas pour tous les examens- concours. Il précise que c'est aux organisations syndicales qu'il appartient d'envoyer des représentants.

- 21°) Rappel : en respect de la CCT n°5 nous demandons la mise à disposition d'un local pour les délégations locales sur chaque lieu de travail.

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale qu'en application de la CCT n°5, un local a été mis à disposition de chaque organisation syndicale et que ceux-ci seront accessibles dès ce vendredi.

- 22°) A quelle date prévoit-on distribuer les chèques « Award » attribués pour les services Noctis ?

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale que les chèques cadeaux ont été livrés par Accor ce lundi 18 mai. Une collaboratrice de la DOT s'occupera de la distribution aux agents.

- 23°) Nous nous réjouissons de la grande qualité du projet de PV d'avril transmis à notre secrétaire. Mais pour résoudre le problème du retard et des traductions des PV, on demande de tout mettre en œuvre pour que le 1er projet de PV soit transmis aux secrétaires à J +5, au maximum.

Réponse :

Le responsable des relations paritaires précise que nous faisons le maximum afin que ce soit fait le plus vite possible, mais c'est impossible de fixer une date, cela peut être à J+4 ou à J+6 ou.... Il signale qu'il faut savoir que, pour faire un PV de 71 pages, cela prend le double du temps pour le secrétaire et pour la traduction. Et rappelle le principe de résumé fidèle.

Débat :

Un membre indique que tout le monde se réjouit de l'approbation qui a eu

lieu aujourd'hui et remercie le secrétariat pour la qualité de son travail mais il précise que si l'on veut éviter un nouveau retard, les projets de PV devraient être transmis dans un délai de 7 jours maximum.

- 24) Parce que nous travaillons sur le format papier, que c'est difficile d'imprimer dans les lieux de travail et que nous refusons de continuer à épuiser nos cartouches d'imprimante personnelles, on demande une version papier de tous les PV et documents du CE et du CPPT, en plus de la version mail.

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines ne peut pas imaginer qu'une entreprise comme la STIB veuille en revenir à l'utilisation du papier. Il indique que nous allons poursuivre à envoyer les documents en version électronique car il ne désespère pas encore de trouver une solution à une impression facile des documents. Il estime en outre que si nous n'y arrivons pas, nous devrions être honteux.

Débat :

Un membre indique qu'il doit y avoir un véritable accès et un système qui fonctionne pour pouvoir persévérer dans cette voie. Il demande quand cela sera possible et si l'on peut lui donner la date.

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique qu'il n'est pas en mesure de donner une date mais qu'il y a un travail à faire afin de faire preuve de bonne volonté localement. Il signale que cela prend plus de temps qu'initialement prévu mais que l'on persiste en ce sens.

Un membre demande si les locaux syndicaux seront équipés d'un ordinateur à l'Atrium.

Le Président indique qu'il y aura un PC.

Un membre indique pour la x^{ème} fois qu'il ne sait toujours pas répondre et envoyer de mails par Outlook. Il signale qu'il ne sait pas lire ses mails via les portails mais bien depuis son domicile.

Le directeur du FAL indique que ceux qui ont Internet à leur domicile ont donc accès à leurs mails depuis chez eux. Il précise qu'il y a 2.400 PC à la STIB et qu'il y a donc toujours moyen de se logger. Pour ce qui est des problèmes de badges, il indique qu'il faut les

solutionner.

Un membre indique qu'il a un PC chez lui et qu'il lui est impossible d'envoyer un mail ou de le transférer.

Le directeur du FAL suggère au membre de se connecter depuis un autre PC et de lui envoyer un mail et il indique qu'il règlera le problème via le service desk.

Un autre membre indique qu'il lui est aussi impossible de transférer des mails depuis chez lui.

Le responsable des relations paritaires précise qu'il doit s'agir d'un problème de configuration des PC.

Un membre demande donc confirmation du fait qu'il y a un problème avec Vista.

Le directeur du FAL lit la question 2 qui était adressée au FAL ainsi que sa réponse : l'outil Outlook Web Access (OWA) est disponible sans restrictions et que la seule condition est évidemment de disposer d'une adresse mail à la STIB. Il souligne qu'un problème technique (Microsoft) se pose néanmoins pour les utilisateurs de Vista ; ceux-ci ne peuvent effectivement pas émettre de courriers. Dans l'état actuel des choses, il signale que la solution consiste à utiliser le navigateur Firefox en lieu et place d'Internet Explorer.

Un membre demande donc confirmation du fait qu'il faille utiliser Firefox.

Le directeur du FAL indique qu'une explication détaillée existe et sera communiquée.

Un membre signale qu'une solution doit être trouvée et comme il n'est pas possible de donner une date pour la résolution des problèmes techniques, il propose de revenir au papier dans l'intervalle.

Un autre membre indique qu'il a des problèmes à son domicile avec Windows XP.

- 25°) Comité « secours au malade » : on demande sa réactivation et toutes les modalités en vigueur pour les non-actifs.

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique que le comité

de secours au malade ne s'est plus réunit pendant 7 ans et qu'il se justifiait lorsque l'entreprise intervenait elle-même dans l'indemnisation des personnes malades. Mais depuis 1993, il n'a plus de raison d'être et ne justifie plus la nécessité d'un comité puisque cette matière est désormais couverte par une assurance (KBC). Il reste encore un petit budget pour des interventions dans les soins de santé de personnes pensionnées avant 2003 mais cela ne justifie plus l'existence d'un Comité.

Débat :

Un membre souhaite savoir combien de personnes cela concerne.

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique que le chiffre exact des bénéficiaires sera annexé au présent PV.

Un membre demande qui a jugé que le Comité n'était plus nécessaire.

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale que cela a fait l'objet d'une discussion en CE. Il rajoute que, comme c'est KBC qui s'en occupe aujourd'hui, il n'y a plus de place à l'évaluation individuelle.

- 26°) On demande la reprise des réunions du groupe de travail « fiche de paie ».

Réponse :

Le responsable des relations paritaires précise qu'il s'agit d'une question qui revient régulièrement et rappelle la présence du responsable du payroll qui a donné une conférence aux représentants. Il signale qu'à l'heure actuelle, il est plus important d'avancer dans les groupes de travail existants et de se lancer seulement ensuite dans un autre groupe de travail si nécessaire. Il indique que M. Lekenne travaille sur les questions posées et réfléchit à un système de simplification.

- 27°) On demande de recevoir, avec la convocation et l'ordre du jour, une copie des ROI de tous les sous-comités du CE.

Réponse :

Le responsable des relations paritaires indique qu'afin de ne pas alourdir les fichiers qui sont envoyés, les membres devraient

demander aux organisations syndicales de leur fournir ou il propose qu'ils viennent en chercher une copie au secrétariat des relations paritaires si nécessaire.

- 28^o) Van breda: Quid du numéro vert demandé pour le call center, et de la permanence hebdomadaire, un des points qui a permis à KBC de remporter le contrat?

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale qu'en ce qui concerne le numéro vert, la question a été posée à l'assureur. Il précise que, comme mentionné dans l'avis au personnel du 27/04/09, les moments de permanence ont été renégociés contre l'octroi d'enveloppes "port payé par le destinataire".

Débat :

Un membre demande confirmation du fait qu'il n'y aura pas de permanence mais que des enveloppes vont être distribuées à la place. Il demande comment va fonctionner la permanence téléphonique.

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale que toute personne qui a une question pourra s'adresser à Van Breda depuis son téléphone ou son gsm.

Un membre signale avoir eu le cas dernièrement d'une correspondante de chez Van Breda qui ne comprenait pas ce qu'il disait et que cela lui a pris 20 à 25 minutes pour régler une question simple. Il signale que les gens attendaient la permanence avec impatience.

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique que le fonctionnement du call-center est très bon et demande des détails concernant le cas dont parle le membre. Il précise toutefois que cela revient au même si l'on ne se comprend pas en face à face ou au téléphone.

Le Président indique que s'il y a un problème de qualité du service, il faut le résoudre car ce service ne doit pas être médiocre. Il indique comprendre qu'il est sous-entendu que nous aurions fait une erreur en attribuant le contrat sur base d'une permanence mais il précise que ce critère n'a pas été déterminant. Il indique que les modalités d'exécution sont plus efficaces ainsi mais que s'il y a des plaintes, il y a lieu de le dire.

Un membre indique que l'attribution du contrat est basée sur différents critères mais que la permanence était un des points principaux. Il souligne qu'il est important de maintenir une présence humaine.

Un autre membre indique qu'il rejoint ses collègues et que tout le monde demande le numéro vert car il faut téléphoner à Anvers.

Le Président rappelle que le prix pour téléphoner à Anvers est le même que celui pour téléphoner à Bruxelles.

Un membre indique que beaucoup d'agents préféreraient une communication verbale et qu'ils n'ont pas confiance dans l'envoi postal. Il demande combien d'enveloppes seront distribuées.

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique que 3 enveloppes par an seront distribuées.

- 29^o) Incapacité de travail temporaire suite à un accident de travail: on demande un rappel sur les procédures à suivre, mais aussi des explications sur toutes les modalités et le calcul de la rémunération.

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale qu'il dispose d'une réponse détaillée qui sera reprise au présent PV.

Réponse détaillée :

1/ Procédure :

Nous renvoyons à l'avis au personnel G6543 du 9/02/2009 :

Tout membre du personnel victime d'un accident du travail avec au moins un jour d'incapacité de travail, a l'obligation de se présenter spontanément le jour même ou au plus tard le lendemain auprès d'un médecin-conseil d'Ethias.

En cas de prolongation de la période d'incapacité de travail, le membre du personnel doit se représenter dans les mêmes délais chez le même médecin-conseil. Egalement en cas de rechute.

Le membre du personnel doit toujours être en possession d'un certificat 'd'accident du travail' d'Ethias, rempli par son médecin traitant.

Ce document peut être obtenu sur le lieu de travail, au département RH-gestion des absences, à la polyclinique du Lothier et aux cabinets susmentionnés.

Le membre du personnel doit avertir le responsable de son lieu de travail de la période d'incapacité de travail, également en cas de prolongation ou de rechute.

2/ Modalités de paiement :

- Ouvriers et employés à l'essai :

Jour 1 à 7 : paiement du salaire garanti hebdomadaire ;

Le membre du personnel reçoit son salaire normal pour le jour interrompu de l'accident. Ce jour est considéré comme le premier jour du salaire garanti hebdomadaire.

Le jour non payé (carence) n'existe pas; le salaire hebdomadaire garanti est toujours du, même au cours du premier mois de présence.

Jour 8 à 30 : salaire mensuel garanti composé des indemnités légales d'accident du travail + une indemnité supplémentaire payée par l'employeur afin qu'un seul salaire imposable soit garanti.

- Employés à durée indéterminée : paiement du salaire mensuel garanti durant 30 jours ;

Contrairement à d'autres entreprises, la STIB paye elle-même les indemnités légales d'accident du travail aux intéressés et récupère celles-ci auprès de l'assureur.

A partir du jour 31 : paiement des indemnités légales d'accident du travail éventuellement complétées d'une indemnité extra-légale pour les ouvriers et les employés à durée indéterminée de sorte qu'un seul salaire imposable soit garanti.

Le plafond annuel pour le calcul des indemnités légales d'accident du travail est adapté chaque année et s'élève à 36.809,73 € depuis le 1/1/2009; L'indemnité légale d'AT maximale s'élève à 90,76€ par jour.

Depuis la loi-programme du 11/07/2005, cette indemnité légale d'AT est calculée de 2 manières en fonction de la durée de l'accident du travail :

a/ AO <= 30 jours : ((barème + primes récurrentes) *11 + gratification)) *90 % /365

**b/ AO>30 jours : (revenus 365 jours pour AT)*90% / 365;
Le calcul s'effectue alors avec un effet rétroactif à partir du 1^o jour après l'AT;**

3/ Fiche de paie :

**rubrique 987B : destruction du salaire pour les jours 8-30;
rubrique 987C : destruction du salaire à partir du jour 31;
rubrique 2AT2 : paiement des indemnités légales d'AT pour les jours 8-30;
rubrique 2AT3 : paiement des indemnités légales d'AT à partir du jour 31;
rubrique /87B : paiement de l'indemnité d'AT complémentaire pour les jours 8-30;
rubrique /87C : paiement de l'indemnité extra-légale à partir du jour 31 si en contrat à durée indéterminée;**

- 30^o) On demande une liste complète reprenant l'ensemble des coordonnées de service (tel, fax, mail)de tous les membres de l'organigramme, mais aussi de tous les responsables des services RH, CRH, SMT, Masse, recrutement, mutations, mobilité interne, gestion de l'absentéisme médical, service contentieux, gestion des paie, du personnel, des temps, des AT, des allocations familiales, des tickets restaurant, du centre de formation, du CPPT, du SIPPT, des prépensions + assurances, œuvres sociales et facility management, conseillères socio-professionnelles, mais aussi de tous les chefs de dépôt, sous-chef de dépôt et PMP, pour chaque mode.

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique que les numéros demandés sont accessibles sur Cyrber avec l'organigramme.

Débat :

Un membre demande s'ils vont devoir aller chercher nom par nom sur Cyrber. Il précise qu'on leur a demandé la liste des services dont nous voulions les coordonnées et qu'ils ont répondu à cette demande. Il demande donc une liste, comme promis.

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale qu'il est aussi possible de faire une recherche via l'organigramme sur Cyrber.

Un membre indique que s'il doit aller sur Cyrber à chaque fois qu'il a

besoin d'un numéro de téléphone, il va passer sa vie au dépôt.
Un autre membre signale à M. Auquier qu'il a stipulé vouloir la liste, celle-ci lui a été transmise et il demande donc à ce qu'il respecte sa parole.

Le Président rappelle qu'il avait demandé de faire parvenir au secrétariat la liste nominative sur laquelle nous ajouterions les coordonnées.

Si les membres tiennent absolument à recevoir ces données - qui sont par ailleurs disponibles sur Cyrber-, il demande que ceux-ci fournissent la liste des personnes dont ils souhaitent les coordonnées. Il précise que les choses changent tellement vite que la liste sera obsolète après un mois. Il rajoute que Cyrber est un outil mis à jour régulièrement et il trouve dommage de vouloir retourner à des listes papier.

- 31°) Trop de changements d'adresse signalés par des agents dans les dépôts ne sont finalement pas encodés dans SAP. On demande des explications et des mesures pour y remédier.

Réponse :

Le directeur-adjoint des ressources humaines signale que les demandes de changement de situation personnelle sont traitées tous les jours, mais que cependant bon nombre d'entre elles arrivent incomplètes, non signées ou sans aucun justificatif (extrait d'acte, ...), ce qui nous oblige à les renvoyer pour les faire compléter, d'où certains retards. Il indique que nous souhaitons avoir un outil permettant au collaborateur d'encoder lui-même les modifications en annexant les justificatifs. Il espère pouvoir fournir un délai de mise en œuvre de ce système en annexe au PV.

- 32°) Mi-temps à 50 ans: on demande un rappel clair des différentes formules possibles. On demande aussi le calcul pour évaluer la perte à la pension légale.

Réponse :

Le responsable des relations paritaires indique qu'en ce qui concerne le crédit-temps mi-temps à 50 ans et plus de 50 ans, il existe différentes CCT au sein de la STIB qui visent cette matière (CCT du 13 février 2001, CCT du 22 mai 2002, CCT de programmation sociale 2003-2004, 2005-2006 et CCT du 25 juin 2008) et que ces CCT sont à disposition du personnel.

De manière générale, il signale que les conditions légales pour le crédit-temps mi-temps dans le système des plus de 50 ans (CCT du Conseil national du Travail n°77bis + modifications) sont les suivantes :

1. âge du travailleur : avoir au moins 50 ans au début du crédit-temps ;
2. ancienneté auprès de l'employeur : être lié par contrat de travail avec l'employeur durant 3 ans (mais réduction de commun accord possible) avant la demande écrite de crédit-temps ;
3. carrière : avoir 20 ans d'ancienneté en tant que travailleur salarié ;
4. condition relative au régime de travail : dans les 12 mois précédant la demande écrite de crédit-temps, avoir travaillé à temps plein ou au moins au $\frac{3}{4}$ d'un temps plein ;
5. durée : minimum de 3 mois et jusqu'à l'âge de la pension.

En cas de question spécifique concernant cette forme de crédit-temps, il souligne que le travailleur concerné peut contacter son correspondant des ressources humaines car cela dépend de chaque cas particulier.

- 33°) Le contrat de travail stipule qu'un jour de travail donne droit à un ticket restaurant. Pourquoi les CT n'en donnent-ils pas droit?

Réponse :

Le responsable des relations paritaires indique qu'un jour de travail effectif donne droit à un ticket-repas. Il signale que, par nature, le « congé travaillant » est considéré comme une journée de repos travaillée entièrement en heures supplémentaires, le repos est décompté et donc considéré comme pris. A l'inverse du repos déplacé, il indique que la nature du jour où le repos était prévu est transformée en « jour de travail », le repos est quant à lui déplacé sur une journée où une prestation est prévue.

Il signale qu'il ne faut également pas perdre de vue que, dans de nombreux cas, des chèques-repas sont octroyés alors qu'aucune journée n'a été prestée (congé extra-légaux, compensation via la dotation lors d'absence pour maladie ou AT), ce qui est également illégal.

Il revient sur deux points en suspens :

- ⇒ la CCT n° 30 n'est pas d'application à la STIB car elle vise les personnes qui sont payées à l'heure, et nous appliquons des salaires mensuels.
- ⇒ Pour ce qui est de la prise des congés pour les personnes en crédit-temps, il indique, comme promis lors du CE précédent,

qu'une personne engagée le 1^{er} juillet à la STIB et ayant déjà pris ses 20 jours chez son ancien employeur ne devra pas rembourser les jours précédemment pris car elle y avait droit au moment ou elle les a pris (elle était en temps plein au moment de la prise des congés.

Débat :

Un membre demande confirmation du fait que les chèques-repas octroyés pour les jours d'inactivité sont illégaux.

Le responsable des relations paritaires indique qu'il est en effet illégal d'octroyer un chèque-repas pour une journée d'inactivité.

Un autre membre souhaite savoir ce que le fond social a à voir là-dedans.

Le responsable des relations paritaires indique qu'il n'a pas parlé du fond social.

FAL

- 19) La STIB dispose t-elle encore à ce jour d'actionnaires privés ? De qui s'agit-il, et que représente t-il ?

Réponse :

La STIB a deux actionnaires : la région de Bruxelles-Capitale pour 99,99 % (± 139.000 actions) et Brinfin, filiale à 99,99% de la SRIB pour le solde (une action).

Débat :

Un membre demande confirmation du fait qu'il n'y a pas d'actionnaires privés.

Le directeur du FAL indique que c'est exact.

- 29) On demande à ce que le nécessaire soit fait pour que tout le monde ait la possibilité d'envoyer des messages via Outlook depuis son domicile.

Réponse :

Le directeur du FAL signale qu'il a déjà répondu à cette question dans le cadre des questions posées aux ressources humaines.

- 3^o) Que deviendra le service de l'imprimerie ?

Réponse :

Le directeur du FAL indique qu'en 2002, il a été décidé de ne plus investir dans du nouveau matériel pour l'imprimerie. Il signale que les membres du personnel qui ont quitté l'imprimerie depuis 2002 n'ont pas été remplacés. Au milieu de l'année 2009, il souligne qu'il restera encore 6 membres du personnel à l'imprimerie. Il indique qu'il devient de plus en plus difficile de faire face à la concurrence (prix, qualité, délais de livraison) des imprimeries privées qui disposent de matériel moderne et qui emploient leur personnel de manière flexible. C'est pourquoi il a été décidé de mettre fin aux activités de la printroom et de l'imprimerie :

- Printroom : juillet 2009,
- Imprimerie : fin 2009.

Il signale que les membres du personnel ont été mis au courant de cette décision et, en concertation avec les RH, qui ont entre temps mis sur pied un dossier pour chaque membre du personnel concerné, des possibilités alternatives ont été recherchées pour chacun d'entre eux (réaffectation).

- 4^o) Tous les projets du Plan d'entreprise devant se mener en concertation avec les organisations syndicales, on demande ce qu'il en est de la réorganisation et de la concertation autour du projet Mobius.

Réponse :

Le directeur du FAL indique que ce projet vise à améliorer l'efficacité et à revoir comment les pièces sont commandées et entrent dans le circuit de la mise à disposition des services. Il signale que l'on est en train d'étudier comment le partage entre les magasiniers du FAL et les magasiniers du matériel roulant peut être effectuée. L'étude est pratiquement terminée et la concertation est planifiée.

Il indique que les 5 magasins centraux ont été examinés en vue d'éviter les manipulations et le transport inutiles et pour avoir les

produits à disposition dans les magasins les plus proches de l'endroit du besoin. Il signale que l'on essaye de voir comment physiquement on va installer les pièces dans les magasins. Il indique qu'il s'agit de réaffecter les pièces au bon endroit. Il souligne que l'effectif de magasiniers va être réexaminé pour libérer une partie d'entre eux afin de les remettre dans des services techniques. Il indique que les concertations syndicales ont eu lieu le 12 mai mais que le but est de mieux utiliser le personnel disponible et d'éviter les transports inutiles.

Un membre se demande comment le système va fonctionner si tout n'est plus centralisé au même endroit.

Le directeur du FAL indique qu'aujourd'hui, les fournisseurs livrent dans les 5 magasins centraux de la STIB qui constituaient le stock principal. Il signale que ce stock était redispaché dans les sous-magasins. Il souligne que l'on va maintenant livrer la pièce le plus près possible du lieu d'usage pour éviter le temps perdu et les manipulations inutiles. Il indique que cela s'inscrit dans une logique d'efficacité et d'économie de coût (10 % par an, ce qui a un impact important).

Un membre indique qu'il y aura donc 5 magasins et 1 magasin central.

Le directeur du FAL indique qu'il y aura 5 magasins centraux et 24 magasins locaux. Il précise que deux des 26 magasins actuels vont disparaître et que l'idée est de fusionner ceux-ci quand ils se trouvent au même endroit.

Un membre demande ce qu'il en sera du grand magasin de Haren.

Le directeur du FAL indique que ce magasin est maintenu car il a une utilité fonctionnelle.

Un membre demande s'il n'y a pas des risques de devoir attendre après certaines pièces vu qu'il n'y aura plus un aussi grand stock. Il insiste sur le fait que le temps d'attente coûte aussi à l'entreprise.

Le directeur du FAL explique qu'actuellement, si la pièce n'est pas disponible dans le sous magasin, il y a des jours de manutention avant qu'elle ne soit disponible pour le service demandeur. Avec le nouveau système, il précise que l'on gagne du temps et les pièces sont concentrées là où elles sont utilisées. Mais il signale qu'à ce stade, les stocks n'ont pas été réduits.

Le Président précise que la nouvelle organisation va permettre

d'optimiser la disponibilité en diminuant le nombre de pièces qui sont en stock inutilement. Il va de soi que ce plan global vise à ce que les pièces stratégiques ne soient pas en rupture de stock, mais il faut également comprendre que dans le cas de pièces qui ne sont pas stratégiques, une brève rupture de stock, dans le système réorganisé, coûtera moins cher qu'un stock important.

Un membre indique qu'il est d'accord d'optimiser mais il demande que l'on fasse attention aux circonstances exceptionnelles et pièces stratégiques.

Le directeur du FAL signale que l'on va mettre en place un système de réactivité différent selon que les pièces sont stratégiques ou pas. Le SLA sera strict.

Un membre signale qu'on nous dit qu'on ne va pas tuer les grands magasins mais il souligne que deux d'entre eux vont être liquidés.

Le directeur du FAL indique qu'il s'agira d'une fusion et non pas d'une suppression.

Un membre souhaite savoir si des membres de ces entités vont être transférés.

Le directeur du FAL signale qu'il est possible qu'il y ait du mouvement.

Un autre membre indique que cela s'est déjà vu auparavant et qu'on a transféré des agents sans tenir compte de leurs qualifications et de leur âge. Il demande à ce qu'on ne leur propose pas systématiquement des postes de chauffeurs.

Le directeur du FAL indique que l'idée est de déterminer les besoins des magasiniers et, pour les autres, de repartir dans leur fonction initiale, qui est technique.

DOT

- 19) Pour quelle raison la DOT n'a-t-elle pas fourni les planchettes des services été à l'avance comme convenu afin de pouvoir les vérifier.

Réponse :

Le conseiller technique de la DOT indique qu'afin d'anticiper et ainsi d'éviter des constatations entraînant des modifications de dernière minute, et donc la gestion de la non-qualité en matière d'élaboration des feuilles de service, la DOT a suggéré une autre manière d'organisation, la « Time-Line ». Il signale que la DOT a proposé et présenté une nouvelle procédure aux directions modales et aux représentants du personnel, afin de pouvoir prendre en compte les demandes et les remarques avant que le travail d'optimisation ne soit terminé. Il indique que cette nouvelle procédure a pour but que les remarques et souhaits du personnel et des directions modales soient connus avant que le graphicage et l'habillage n'aient été faits. Dans cette procédure, il souligne que la DOT organise une réunion avec le mode à j-126 afin de prendre connaissance de ses remarques et de ses souhaits. Il précise que l'application de cette nouvelle procédure a été mise en place pour les services du 6 avril 2009.

Il indique que l'an passé, on a constaté qu'il y avait toujours des remarques à J-42 qu'on ne savait plus traiter donc on a mis une nouvelle procédure sur pied avec les représentants du personnel et les 3 modes et on a décidé d'obtenir les éléments et les souhaits des agents plus tôt. Il signale qu'on a continué pour l'été et qu'on a mis cela en exergue pour la première fois le 20 avril.

Débat :

Un membre demande de recevoir les planchettes à temps afin d'éviter à la DOT de refaire le travail. Il indique vouloir pouvoir vérifier la correcte application des règles d'habillage. Il demande de recevoir les planchettes pour vérification (temps de pause, nombre de coupé, ...) et ainsi éviter les services de 8h40. Il signale qu'il n'est pas question ici du temps de régulation.

Le conseiller technique de la DOT signale que toutes les règles sont paramétrées dans le programme et qu'il n'est pas possible d'avoir un service plus long que prévu.

Le membre fait remarquer que le service faisait 8h46 et qu'énormément de service dépassent largement le temps. Il a d'ailleurs remis 3 planchettes qui ne respectaient pas les règles d'habillage. Il ne comprend pas que les planchettes ne sont plus remises aux organisations syndicales pour accord.

Le directeur du mode bus indique que ce service dépasse les 8h40 mais pour la ligne 12 à Zaventem entre 8h03 et 8h39. Il indique qu'il y

a une grande affluence de fonctionnaires européens à ce moment et que celui de 8h03 sait partir normalement mais pas celui de 08h39. Il signale qu'on a demandé d'ajouter un critère et qu'une modification des planchettes sera faite.

Un membre indique qu'il y a des temps de déplacement non conformes aux règles d'habillage, il demande à vérifier les 5 % et les autres à côté qui confectionnent cette planchette. Il souhaite vérifier la conformité des règles d'habillage sur les planchettes.

Le conseiller technique indique que d'ici fin septembre, les planchettes du portail sortiront directement d'Hastus et qu'il ne devrait plus y avoir de problème. Il indique que les temps de déplacement dépassés se retrouvent peut-être sur les planchettes qui sortent des portails. Il signale que nous faisons le paramétrage des temps de déplacement et que ceux-ci sont entrés dans le programme et il produit. Il ne voit donc pas pourquoi à J-42, il y aurait des erreurs.

Le membre rappelle que sa seule demande est d'avoir un droit de regard afin de vérifier l'application des règles car, en attendant, l'agent a un manque à gagner. Il demande de recevoir les planchettes avant la mise en place pour vérifier la conformité de l'habillage.

Le directeur du mode Bus explique que toutes les informations sur les modalités de fonctionnement de la Time-line ont été fournies et qu'il va réexpliquer cela au Mode Bus. Il précise que le 9 juin, il fera, avec M. Sermeus, l'explication et qu'ils s'arrangeront alors sur la meilleure façon de s'entendre pour ce qui concerne ces informations.

Le membre explique qu'il veut éviter que l'on retourne avec des planchettes hors normes chez les chefs de dépôt qui devra alors les renvoyer à la DOT. Il précise qu'ils vérifieront ces planchettes en dehors de leur temps de travail et il indique que, dans la Time-Line, il ne leur a pas été dit qu'ils recevraient les planchettes plus tard. Il précise que c'est dans un but de travail en commun et de diminution des intermédiaires qu'ils font cette demande.

Un autre membre indique qu'ils avaient beaucoup d'espoirs dans le nouveau système et qu'ils sont déçus de ne pas avoir reçu les planchettes à temps.

Le Président précise que certains aspects de la Time-Line permettent d'intervenir plus tôt. En ce qui concerne l'aspect de la vérification et de la conformité horaire avant la distribution de la planchette, il

indique que le conseiller technique vient d'expliquer que cette vérification est automatique et il pose dès lors la question si la vérification demandée est encore compatible avec la Time-Line.

Le directeur du FAL indique en effet que c'est impossible car il n'y a plus de marge de manœuvre.

Le conseiller technique indique qu'à j-42, les planchettes ne peuvent être distribuées, car elles ne sont pas encore disponibles mais il précise que ce serait possible à J-21 tout en sachant qu'on ne pourrait plus rien changer.

Le membre demande à quelle date les planchettes seraient disponibles.

Le conseiller technique de la DOT explique que cela serait possible à j-21 pour ce qui le concerne mais que, pour le reste, il y a lieu de voir avec le directeur du mode bus.

Un membre indique que cela serait bien afin de répondre aux attentes des agents. Il signale qu'il lui faudra de 3 à 3,5 jours pour vérifier et que ce serait parfait à J-21.

Le directeur du mode bus renvoie à la réunion du Comité du mode BUS du 9 juin.

Un membre indique que la réponse à la question 4 sur les règles d'habillement ne peut pas attendre le 9 juin, il souhaite recevoir une date de règlement du problème.

Le Président indique qu'il ne s'agit pas d'une infraction des règles d'habillement.

Un membre indique que si un service dépasse les 8h50, il y a une erreur.

Le directeur du mode bus rappelle qu'il n'y a aucune erreur sur les planchettes qui sortent de la DOT mais qu'il y a un cas particulier sur la ligne 12 avec une demande d'allongement de service à certains agents sur base volontaire, pour répondre à la demande.

Un membre demande quel est le dédommagement en après-service.

Le conseiller technique de la DOT indique qu'il s'agit de 150 %.

Un membre signale qu'ils ne vont pas continuer à accepter des services de plus de 8h50 jusqu'en septembre.

Le directeur du mode bus indique que la solution a été trouvée.

- 2^o) Nous demandons à ce que M. Sermeus soit présent lors du prochain CE afin de commenter les problèmes et le non respect des accords de 2004 par rapport au time-line.

Réponse :

Le conseiller technique de la DOT indique que M. Sermeus est en déplacement en France et il propose de remettre cette question ainsi que la question n°6 au 9 juin.

Débat

Un membre demande d'acter au PV qu'il a remis un dossier complet aux responsables concernés et qu'il attend une réponse. Il précise qu'il ne s'agit pas d'un problème de compréhension de la Time-Line mais bien du fait que le mode opératoire convenu et reporté n'a pas été avalisé par tout le monde. Il indique que le but de la manœuvre n'est pas de mettre des batons dans les roues mais de rappeler que le droit de regard des délégués est inaliénable. Il indique qu'il y a eu des dérapages auprès des délégués de terrain et il estime qu'il est temps de faire une évaluation et de rendre ce projet valide par le biais d'une approbation.

Le Président estime que, si concertation il y a, chacun puisse formuler ses remarques.

- 3^o) Comment la STIB envisage d'atteindre les 20km/h sur les lignes performantes, et 18km/h sur les autres?

Réponse :

Le conseiller technique de la DOT indique que l'objectif précité a été fixé par le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale lors de l'adoption du programme VICOM 2006-2010 le 23 mars 2006. C'est donc la Région (et pas la STIB) qui doit réaliser cet objectif.

Afin d'atteindre cet objectif, il signale qu'un ensemble de points noirs à traiter a été identifié. Il précise que chacun de ceux-ci doit faire l'objet d'un traitement approprié afin de faciliter le passage des transports publics dans le trafic. Dans la foulée de cette décision, il indique que le Contrat de Gestion contient, en son annexe 7, la liste des projets d'amélioration de la vitesse commerciale qui doivent être menés à bien.

En outre, il explique que la STIB s'est engagée avec la Région dans un vaste programme de télécommande des feux de signalisation au profit des transports publics. Il précise que la totalité de l'axe de la ligne de tram 23 est désormais équipée de ce système et que d'autres lignes suivront immédiatement dans la foulée.

Débat :

Un membre souhaite avoir une date.

Le conseiller technique de la DOT indique qu'il lui est impossible de donner une date.

Un membre signale qu'on en parle beaucoup dans le plan d'entreprise mais qu'il se pose la question des moyens qui devraient être investis afin de remédier à ses problèmes. Il signale qu'ils se rendent de plus en plus compte que cela va être difficile d'atteindre les 20 km.

Le Président indique que la responsabilité de cet objectif est propre à la Région. La STIB n'étant pas gestionnaire de la voirie, il revient à la Région de régler ce problème et il admet qu'elle n'y arrive pas vraiment. Il explique même avoir attiré l'attention des médias sur le fait que chaque année 2 millions sont jetés par la fenêtre par la perte de la fluidité. Il plaide pour sensibiliser le politique.

Un membre cite les problèmes entraînés par certains travaux et indique qu'il devient quasiment impossible de tourner sur certains nouveaux ronds-points. Il cite les lignes 49 et 14 comme exemple..

Le Président renvoie à la procédure qui indique de communiquer les problèmes aux chefs de ligne.

Un membre précise l'avoir fait pour un rond-point et il indique qu'on lui a répondu que ça ne servirait à rien, qu'il fallait attendre d'être dans la situation concrète pour que quelqu'un bouge.

- 4^o) DOT: la durée du service 41539, suite à une erreur, dépasse les... 8h50 sur la Ligne 12, on demande des explications et comment seront dédommagés les agents pour cette infraction grave aux règles d'habillement.

Réponse :

Voir la réponse à la question 1 et le débat qui a suivi.

- 5) Le service 41513 et d'autres sur la L 66 présente une anomalie, soit l'absence des arrêts intermédiaires entre De Brouckère et Péage. Explications sur cette erreur et date de résolution vu le temps de parcours insuffisant et les nombreux demi-tours et barrés inévitables.

Réponse :

Le conseiller technique de la DOT indique qu'il s'agit d'une erreur qui nous a été signalée dès le 6 avril 2009 et que ces passages sont à nouveau repris sur les planchettes.

- 6) Time line, trop peu de retour et de transparence, nous exigeons de recevoir les services à - 91 AVANT la mise en service pour faire des remarques. Nous n'acceptons pas que les seules remarques prises en compte soient celles jugées nécessaires par le seul DOT lui-même. Beaucoup de problèmes sont tout simplement niés.

Réponse :

Voir réponse à la question 1.

DIRECTION TECHNIQUE

- 1) Est-ce que la climatisation prévue dans les nouveaux bus A330 sera conforme et opérationnelle avant l'été ?

Réponse :

Le responsable du Matériel Roulant indique qu'à l'heure actuelle, tous les bus (127 A 330 et les 31 Citaro de la première série) ont passé leur entretien préventif et ont été réparés (et fonctionnent donc effectivement bien).

Pour ce qui est de la série SB 250 et A 308, les choses sont en cours et un examen complet est prévu d'ici la mi-juin. Les 52 nouveau Citaro tombent pour cette année sous la "garantie constructeur" et sont donc en principe en ordre (un examen est actuellement réalisé par Evobus).

- 2^o) On rappelle la problématique quant à l'entretien des appareils MOBIB ?

Réponse :

Le Directeur technique indique que les contrats ne venant à expiration que fin septembre 2009, nous avons jusqu'à fin juin pour rassembler les données d'intervention et décider, après analyse des éléments, de quelle manière nous allons nous organiser pour l'entretien de MoBib à long terme.

A partir du mois de juillet, il signale que le département Info Tech analysera les différentes composantes de sa mission d'entretien tant au niveau de ses projets qu'au niveau de ses activités et que les solutions seront donc adaptées en fonctions de ces différents niveaux de maintenance.

Dès lors, il signale que les valideurs MoBIB s'intégreront dans ces nouvelles définitions et les réponses spécifiques seront définies pour septembre 2009.

Il précise que les contrats d'entretien actuellement conclus avec des prestataires externes seront également revus, à leur terme, suivant ces nouvelles dispositions.

De toute évidence, il explique que tous les regards sont actuellement orientés vers le déploiement de MoBIB V4 pour juin.

- 3^o) Ventilation d'affectation des 189 nouveaux bus, et délais de livraison

Réponse :

Le responsable du matériel roulant indique qu'il dispose d'un tableau et il propose d'annexer celui-ci au présent PV.

Il précise toutefois qu'à partir de novembre 2009, les bus commenceront à être livrés mais qu'à partir de janvier 2010, il y aura 13 bus livrés par mois. Il signale que la majorité ira au dépôt d'Haren.

Débat :

Un membre demande quand les bus du dépôt Delta et J. Brel seront remplacés car ils perdent beaucoup d'huile.

Le responsable du matériel roulant indique que les premiers déclassés seront les A500 et les JONCKHEERE dès le premier semestre de l'année prochaine et que la livraison des Jonckheere a été avancée. Il indique que ce sera donc à partir du 2^e trimestre de l'année prochaine.

Le membre s'inquiète de savoir si les bus actuels tiendront jusque là.

TROIS MODES

- 19) On demande le nombre de patrouilles et d'intervenants aux modes bus, tram (superviseurs, motos...) et au service sûreté-contrôle, en semaine et le week-end, en journée et en soirée.

Réponse :

Le directeur du mode bus propose d'annexer le tableau au présent PV et suggère qu'on en fasse de même pour le mode tram et la BUM.

Débat :

Un membre demande s'il n'est malgré tout pas possible d'avoir brièvement un nombre.

Le directeur du mode tram fait la lecture du tableau fournit en annexe pour le mode tram.

Le membre signale que la question portait sur le nombre de patrouilles.

Le directeur du mode tram précise que les détails seront annexés au PV.

Un membre souhaite savoir si nous avons encore des motards.

Le Président indique que ce n'est plus le cas au tram mais bien au bus.

Le directeur du mode bus procède à la lecture du tableau fournit en annexe pour le mode bus.

Un membre indique qu'il espère que ce sera mieux détaillé dans le PV.

Le Président précise que ces nombres varient selon les heures.

Le directeur du service Sûreté & Contrôle indique que les équipes planifiées pour intervention sur le réseau sont :

- **4 équipes de 2 patrouilleurs 24/24h pendant les jours de la semaine ;**
- **3 équipes de 2 patrouilleurs 24/24h pendant le weekend ;**
- **1 chef patrouilleur 24/24h aussi bien pendant la semaine que le weekend ;**
- **1 maître-chien avec chien de 10h00 le matin jusqu'à 06h00 (20h00) le lendemain ou 20/24h aussi bien pendant la semaine que le weekend.**

Un membre cite des chiffres et signale qu'un maître chien a des missions différentes des patrouilleurs et il s'interroge sur la manière dont ces chiffres ont été calculés.

Le Président indique au membre qu'il cite des chiffres qui n'ont pas été lu et il préfère donc les qualifier d'affirmation.

Le membre indique savoir qu'il s'agit d'un sujet qui ne tient pas beaucoup à cœur au Président.

Le Président demande au membre de ne plus faire pareilles déclarations en CE et lui indique qu'il ne peut pas dire qu'il n'accorde pas d'importance à la sécurité au travail. Le président affirme qu'il attache beaucoup d'importance à la sécurité.

Le membre précise avoir entendu ces chiffres et que leur réalité est là mais il déplore qu'il arrive souvent que différents modes demandent à Sûreté & Contrôle de faire de plus en plus (sécurité dans différentes stations pour vol, agressions, PV aux arrêts ...) avec le même effectif et il se demande qui va faire le reste du travail. Il précise que les chiffres cités sont insuffisants par rapport aux autres modes.

Le Président indique au membre qu'il peut en tirer des conclusions et qu'il n'a aucun problème à débattre sur la nécessité et les besoins au niveau local.

Le membre indique que ces calculs avaient été demandés pour voir le nombre de patrouilleurs par mode afin d'objectiver la différence entre les modes bus, tram et sûreté & contrôle.

Un membre indique être choqué des chiffres cités car les hommes de terrain demandent depuis longtemps qu'on augmente les effectifs. Un débat doit avoir lieu à ce sujet et c'est urgent.

Le Président répond qu'il ne s'oppose pas à ce que ce débat ait lieu, il indique que c'est légitime de regarder ces chiffres, mais qu'il ne faut pas perdre de vue que les tâches sont différentes et que les chiffres ne sont donc pas nécessairement comparables.

- 2^o) On demande une première évaluation des avances et retards (BUS, TRAM, METRO), ligne par ligne, depuis les modifications du 6 avril. On demande de recevoir localement les statistiques mensuelles pour analyse et suivi.

Réponse :

Le directeur du mode tram indique que la comparaison des avances-retards pour 2009 donne les résultats suivants :

	Périodes		Différence
	Mars – 5 avril 2009	6 avril – 25 mai 2009	
Avances (> 0')	6,16 %	5,68 %	- 0,48 %
Retards (> 5')	7,29 %	6,16 %	- 1,13 %

Il précise que ces résultats sont donnés en pourcentage de voitures ayant dépassés les seuils et que toutes les mesures aux arrêts sont prises en compte, y compris les perturbations et chantiers sur lignes. Il indique que nous constatons que les résultats, tant pour les avances que les retards, s'améliorent globalement depuis le 6 avril 2009. Il signale qu'il faudra voir ce que cela donnera à plus long terme mais que les membres seront tenus au courant dans les réunions du mode tram.

Le directeur du mode bus indique que si l'on compare les deux périodes, on constate une légère diminution des retards après le 6 avril (- 1,08 %). Il précise qu'en moyenne, 17,55 % des bus roulent avec plus de 3 minutes de retard.

Il signale en outre une légère augmentation des avances après le 6 avril (+ 0,78 %). Il indique qu'en moyenne, 7,37 % des bus roulent avec de l'avance.

Les bus ont roulés selon l'horaire blanc (vacances de Pâques) durant les deux premières semaines d'avril. Ceci peut aussi avoir influencé les avances et retards.

Il explique que, dans l'ensemble, lorsque l'on compare les deux périodes, on constate donc une amélioration.

Débat :

Un membre demande si l'amélioration est fonction du changement du réseau.

Le directeur du mode Tram cite les périodes prises en compte, à savoir : mars – 5 avril 2009 et 6 avril – 25 mai 2009.

Un membre demande si M. Bioul a prévu d'annexer les chiffres au PV.

Le Président indique qu'il l'ignore et qu'il faudra voir cela avec lui.

MODE BUS

- 19) Quand est-il de la Vision 2009, le projet est-il simplement reporté ou ne verra-t-il simplement pas le jour, vu sa complexité ?

Réponse :

Le directeur du mode bus indique que ce projet n'est nullement reporté. En raison de l'ampleur des aménagements que nous envisageons pour la maison de St-Guidon, il signale que les travaux seront terminés pour la fin de l'année. En conséquence, il explique que le lancement du district Brel avec ses deux entités, Simonis et St-Guidon, se fera au premier janvier 2010.

Par contre, il indique que l'entité Simonis sera opérationnelle pour le 1^{er} septembre 2009 et sera accessible aux chauffeurs et aux encadrants du district Brel. Il souligne que cette phase préliminaire leur permettra de déjà avoir un aperçu de ce que seront leurs conditions de travail du futur, en particulier les breaks hors voiture pour les lignes passant à Simonis seront instaurés.

Débat :

Un membre demande si ce sera le cas en semaine et le weekend aussi.

Le directeur du mode bus indique que ce sera 7 jours/7.

- 29) Vision 2009: un malaise au sein des chauffeurs, le choix de l'entité va poser de grands problèmes, les agents étant attachés, et souhaitant le rester, aux dépôts. Rappel des critères de priorité envisagés ?

Réponse :

Le directeur du mode bus indique que les agents de Brel pourront dire quel sera l'entité de leur choix. Dans le cas où il y aurait trop de personnes pour une entité, il précise que la règle de l'ancienneté STIB primera, comme déjà indiqué lors de CE précédents. Il indique que les agents de Brel ne pourront, en premier lieu, se prononcer que pour les entités de Brel.

Il souligne que les agents se posent effectivement beaucoup de question sur cet aspect de la vision 2009 et que, les 5 et 7 mai derniers, plusieurs membres de la Direction Bus ont animé des stands d'information dans les dépôts. Il explique qu'il a été répondu à leurs questions, notamment sur les critères de priorité envisagés. Il s'agit plus, selon lui, d'inquiétudes liées au changement que de « malaise » car certains collaborateurs y étaient également indifférents.

Un membre fournit un exemple concret : des agents ne veulent pas aller à Simonis pour ne faire que certaines lignes toute l'année durant. Il se demande ce que l'on va faire si seulement 10 % des agents choisissent Saint-Guidon. Il se demande si cela ne va pas entraîner une augmentation des démissions.

Le directeur du mode bus signale que J. Brel sera plus peuplé car un certain nombre d'agents vont devoir rouler sur l'ensemble des lignes de J. Brel (par exemple lors des indices verts). Il attend de voir les chiffres et avisera.

Un membre indique que les lignes les plus difficiles de J. Brel passent par Saint-Guidon. Il indique que l'on parle de responsabiliser les entités mais il trouve que l'on ne part pas avec des paramètres égaux. Il demande s'il est aussi tenu compte des questions de bien-être.

Le directeur du mode Bus attire l'attention sur le fait que ce plan vise aussi un meilleur «people management ». Il indique que les personnes qui restent devront encadrer les agents et veiller à leur bien-être afin de diminuer l'absentéisme. Il précise qu'on en tiendra donc compte.

Un membre souhaite savoir quand s'opèrera le choix de l'entité.

Le directeur du mode bus indique que c'est imminent.

Le Président reconnaît que le fait qu'il y aura des concentrations de certains types de ligne change la donne mais il précise que ces impacts seront évalués.

Le membre ne veut pas que ces modifications mènent à une comparaison des différentes entités, en termes d'absentéisme notamment.

Le directeur du mode bus indique que rien n'est fixé dans le temps et que les choses doivent s'améliorer aussi sur la ligne 49.

- 3^o) Vision 2009 et projet des entités: on demande les fonctions et responsabilités précises des PMP

Réponse :

Le directeur du mode bus indique que les fonctions de PMP se mettent en place dans l'objectif essentiel d'assurer le suivi et l'encadrement attentionné des chauffeurs. Il explique que chaque collaborateur désigné dans une fonction d'encadrement de proximité sera responsable de l'encadrement d'une équipe de +/- 33 chauffeurs de bus et que cet encadrement s'effectue aussi bien sur le réseau que dans les entités. Il signale que ces fonctions ont également des responsabilités plus techniques de suivi de ligne et de régulation.

- 4^o) Direction commerciale: On demande une solution pour les difficultés de change pour les agents prestant sur la ligne 12.

Réponse :

La directrice de la direction commerciale indique que la problématique évoquée concerne une nouvelle difficulté inhérente à la vente à bord de la ligne 12.

Elle indique que, comme déjà précisé en février dernier au conseil d'entreprise, tout est mis en œuvre en 2009 pour favoriser la vente hors du véhicule : que ce soit par une tarification dissuasive sur véhicule, ou par des automates de vente fiabilisés et accessibles à la clientèle internationale, ou encore par des actions clients ciblées visant à l'achat sur GO comme on l'avait fait fin avril.

Elle précise qu'il faut savoir que les résultats de cette politique commerciale sont déjà très encourageants puisque sur les 4 premiers mois de 2009, on constate une baisse de plus de 25 % (1/4) de la quantité vendue à bord comparé à l'année passée, année où l'on avait déjà baissé la vente à bord de 11 % en volume grâce à la

tarification différenciée à bord. Elle signale qu'un comparatif sur 2 ans représente une baisse de plus d'1/3 du volume manipulé.

Ceci étant, elle explique qu'hormis le volume de vente en tant que tel, les renseignements pris localement (mode Bus) ne permettent pas d'avoir une vue précise sur cette difficulté de change, et donc sur les solutions envisageables. Elle demande donc aux membres de l'éclairer en la matière et rappelle que la règle actuellement en vigueur précise que l'on doit pouvoir donner le change sur 5 EUR pour un titre vendu à 4 EUR.

Elle signale que le problème est que les fonctionnaires européens viennent avec de gros billets. Elle indique qu'il y a lieu d'inviter les clients à payer aux automates.

Débat :

Un membre signale que dans les - 33 % de vente, il y a aussi une part importante due à la diminution de la vente des billets en raison du refus de vente parce que le fond de caisse est épuisé.

Un autre membre confirme que les chauffeurs savent ce qu'ils doivent faire dans de tels cas mais il indique que les fonctionnaires européens s'en fichent qu'on ne leur rende pas la monnaie.

Le directeur du mode bus indique qu'il y a lieu de rappeler aux chauffeurs de ne plus accepter les billets de 10 et 20 EUR.

Le membre demande donc confirmation qu'il devra refuser des clients.

Le directeur du mode bus précise qu'il parle de la ligne 12. Il indique qu'un rappel sera fait par la communication aux institutions européennes sur les règles à respecter.

Le Président précise que si le nombre de billet vendus à bord a diminué et que le nombre de vente à augmenté par ailleurs, cela démontre un vrai transfert et cela renforce les propos de Mme Guillaume.

La directrice de la direction commerciale indique qu'il y a en effet un vrai transfert d'activité entre la vente à bord et dans les automates. Elle indique même avoir pensé interdire la vente à bord sur la ligne 12 et à Schuman pour éviter le problème des fonctionnaires européens.

- 59) Des examens de promotions sont organisés au Mode Bus, nous sommes surpris étant donné la situation, de plus une très grande partie du personnel du mode Bus se plain du non respect de la CCT Classification de Fonction, cette situation est intolérable, nous demandons une toute dernière fois que celle-ci soit réglé dans les plus brefs délais.

Réponse :

Voir la réponse à la question 6 des ressources humaines.

6^o Quel est le délai pour la mise en place de la B UB ?

Réponse :

Le directeur du mode bus précise que, comme tout grand projet, le démarrage de la BU Bus demande une préparation approfondie de tous les thèmes y étant associés. A ce jour, il indique qu'il n'y a pas de date fixée pour le lancement de la BU Bus.

7^o Pour quelle date prévoit-on la normalisation de la situation au terminus L. 49 à Bockstael car l'endroit du terminus déplacé pose beaucoup de problèmes.

Réponse :

Le directeur du mode bus explique que le plan d'aménagement initial a malheureusement été refusé par la police et qu'un nouveau plan a été introduit. Il précise que nous attendons leur accord.

8^o Pourquoi à J. Brel les RDF sont-ils systématiquement transformés en CT ?

Réponse :

Le directeur du mode bus précise que les RDF et CT sont traités par la CA et qu'il n'y a pas de différence entre dépôt. Au vu des situations négatives, il indique que les CT sont privilégiés et que pointer des RDF reviendrait à devoir prendre plus tard d'autres CT lors de l'attribution des repos déclassés. Il signale qu'il existe une exception : il sera pointé un RDF à un agent dont la situation des congés est négative (-x 93).

INFRASTRUCTURES

- 19) D'après certains articles paru dans la presse, le dépôt Marconi a peu de chance de voir le jour, qu'en est-il ?

Réponse :

Le directeur des infrastructures précise, pour rappel, qu'à l'occasion de l'introduction de nos demandes de permis d'urbanisme et d'environnement, la STIB a organisé, de sa propre initiative mais en accord avec les trois communes, une réunion d'information pour les riverains. Il indique que cette réunion publique a eu lieu le 20 avril 2009 et qu'une centaine de personnes ont assisté à la présentation du projet. Il explique que des questions ont pu être posées aux experts présents afin d'obtenir des renseignements complémentaires.

Il signale qu'un grand nombre de personnes du quartier du "Boomgaard" sur Drogenbos ont effectivement manifesté un souci vis-à-vis de l'implantation du dépôt sur les anciens terrains industriels le long de la chaussée de Ruisbroek à Uccle.

Depuis, il précise que différents groupes de quartiers (mais essentiellement de Drogenbos et Forest) manifestent, entre autres via la presse, leur mécontentement concernant le projet.

Il indique que nous avons préparé, avec le bureau d'étude AGT, les réponses aux différentes questions qui ont été posées en vue de préparer la commission de concertation qui était fixée le 27 mai 2009 (soit la veille du conseil d'entreprise).

Il souligne qu'il s'agit d'un processus démocratique et que chacun a pu s'exprimer lors de cette réunion.

Il indique que, selon les premiers échos, cette commission s'est bien passée mais qu'elle s'est inscrite dans la prolongation de la réunion publique.

Il signale que nous attendons aujourd'hui l'avis de la commission de concertation qui se réunit à huis clos pour émettre un avis sur le projet. Il souligne que la décision finale appartient au fonctionnaire délégué de l'AATL qui octroie, éventuellement sous conditions, le permis mixte.

Il précise que nous espérons toujours recevoir un avis favorable mais que celui-ci pourrait être assorti de conditions dont il nous faudra évaluer la faisabilité et l'impact éventuel sur le planning du projet. Il indique que nous visons toujours un commencement des travaux vers la fin 2010 ou début 2011 mais qu'il est certain que ce dossier est très complexe.

Débat :

Un membre demande quel est le plan b si la commission remet un avis négatif. Il signale en outre que la réticence des habitants de Forest a un lien avec le fait que toutes les lignes directes de Forest vers le centre ont été supprimées.

Le directeur des infrastructures précise que les plaintes viennent surtout de Drogenbos et pas de Forest. Il indique qu'il ne s'agit que d'un avis, que ce n'est pas blanc ou noir et que s'il y a des conditions, nous pourrions envisager d'adapter le projet.

Il indique que le problème majeur se situe au niveau des délais, mais il précise que nous en tenons compte et que des solutions relais sont recherchées. Il indique que c'est pourquoi il est très probable qu'on démarre vite la deuxième phase du dépôt tram de Haren.

Le Président indique qu'en réalité c'est le ministre de l'urbanisme qui est habilité à décider. Il indique que la réalisation de ce dépôt est reprise dans le contrat de Gestion et dans le plan d'entreprise approuvé par le Gouvernement et que cela indique que la Région est bien derrière nous. Il souligne que le gouvernement est également pressé par la vente du terrain du Bempt à Audi, qui ne peut intervenir qu'après l'obtention définitive du permis.

SURETE & CONTROLE

- 19) On demande le nombre de patrouilles et d'intervenants aux modes bus, tram (superviseurs, motos...) et au service sûreté-contrôle, en semaine et le week-end, en journée et en soirée.

Réponse :

Voir la réponse à la question 1 des Trois Modes.

Divers

- **Le Président indique qu'une présentation de M. Lenaerts concernant le projet « Diversité » était prévue à l'agenda mais ce dernier n'étant pas disponible, il propose de remettre celle-ci au mois prochain. Il signale qu'il a aussi noté la demande d'une présentation de Mme Rohaert sur le recrutement à la STIB.**

- Un membre indique qu'il y a plusieurs mois, ils ont marqué leur vif désaccord par rapport à une publicité de Citibank affichée dans les stations qui poussait les jeunes à acquérir des cartes de crédit. Nous avons convenu en CE que cela ne devait plus se reproduire. Mais depuis quelques semaines, on voit une nouvelle publicité de Citibank pour l'acquisition de cartes de crédit mais cette fois-ci dans les bâtiments à Haren et à l'Atrium avec le logo STIB. Il demande des explications.

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique que ces deux situations ne sont pas comparables car nous offrons aux collaborateurs des avantages dans diverses banques ou entreprises.

Le membre s'étonne de cette politique commerciale selon laquelle les agents doivent se sentir avantagés par ce genre de pratique.

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique qu'il va se renseigner afin de savoir depuis quand existe ce lien avec Citibank.

Le Président précise qu'il veut rester vigilant à ce sujet et qu'il comprend la vigilance des membres, c'est pourquoi il souhaite examiner ce cas avant de se prononcer.

- Un membre signale que lors du CE annuel du 13 mai dernier, M. Lenaerts s'est engagé à fournir une version papier de l'organigramme (le lendemain de la réunion) et une version électronique (le jour même dans la boîte mail). Il indique que cela n'a pas été fait.

Le Président signale que celui-ci est de toute manière disponible sur Cyrber.

Un autre membre confirme cet engagement de la part de M. Lenaerts.

Le Président indique que cela a bien été dit ainsi mais qu'il doit y avoir eu mauvaise compréhension et que nous l'avons mis sur Cyrber.

Le responsable des relations paritaires indique que l'organigramme fait partie des annexes au PV du CE annuel qui sera envoyé aux membres.

Le Président demande d'éviter le plus possible d'envoyer des documents qui se trouvent sur notre serveur tout azimut lorsque ces documents sont disponibles sur Cyrber.

- Un membre indique qu'il n'a toujours pas reçu le projet de PV de la séance annuelle et souhaite savoir pour quand cela est prévu.

Le responsable des relations paritaires indique que ce sera fait le plus rapidement possible.

- Un membre signale le fait que les relevés pour les impôts ont été envoyés par la poste et il se demande pourquoi on a effectué cette dépense plutôt que d'utiliser le service de courrier interne.

Le directeur-adjoint des ressources humaines indique qu'il va se renseigner. Il précise que nous avons des tarifs préférentiels à la Poste et que nous voulions être sûrs que les gens reçoivent ces documents à temps.

Un membre signale que cela donne l'impression qu'il y a de l'argent pour la programmation sociale.

Le responsable des relations paritaires indique qu'envoyer ces documents par courrier interne demande beaucoup de temps et mobilise beaucoup de personnes alors qu'à la Poste nous bénéficions d'un tarif préférentiel. En plus, la distribution interne a également un coût.

Le Président demande de ne pas partir du postulat que les Services ont pris la mauvaise décision.

- Un membre indique avoir entendu dire que la direction générale serait prête à aller de 60 à 80 % au-delà de l'AIP. Il demande au président si celui-ci confirme cette information.

Le Président répond qu'il ne confirme rien du tout et indique qu'il y a d'autres lieux où cela doit être discuté.

La séance est levée à 13h25.

La prochaine réunion aura lieu le jeudi 18 juin 2009 à 9 h.

Les Secrétaires



O. RITTWEGER de MOOR



J-P SAPART

Le Président



K. LAUWERS