



AVIS 09 H-HR/2022
SIGNALEMENT

Annule et remplace l'avis 137 H-HR/2015

Contenu succinct :

Adaptation des modalités relatives à l'attribution et à la modification du signallement

Groupe cible :

Tous les agents statutaires des Chemins de fer belges, à l'exception des cadres supérieurs

Date de mise en vigueur : Pour les propositions à partir du 2^{ème} semestre 2022

Le directeur général

◀ Signalement

I. Définition

Le signalement est l'indication du mérite professionnel d'un agent.

Le mérite professionnel d'un agent peut notamment s'apprécier en tenant compte des éléments suivants :

- la quantité de travail qu'il exécute ;
- la qualité de son travail ;
- la nature et les difficultés de son emploi ;
- ses compétences techniques et comportementales ;
- son expérience professionnelle.

II. Mentions signalétiques

Le signalement se traduit par les mentions « très bon », « bon », « insuffisant » ou « mauvais ».

Ces mentions sont attribuées compte tenu des critères suivants :

- « très bon » : agent dont le mérite professionnel donne entière satisfaction et qui possède à un haut degré les aptitudes à exercer un emploi supérieur ;
- « bon » : agent dont le mérite professionnel donne satisfaction ;
- « insuffisant » : agent dont le mérite professionnel laisse à désirer ;
- « mauvais » : agent dont le mérite professionnel laisse à désirer et dont le maintien en service peut être remis en cause.

III. Champ d'application

Cet avis est applicable à tous les agents statutaires à l'exception des cadres supérieurs.

IV. Attribution et modification du signalement

1. Sans préjudice des points 7 et 8, le signalement d'un agent peut être revu lors de chaque période d'attribution¹ et, en tout cas, chaque fois que le chef immédiat, se basant sur les critères définis aux chiffres I et II ci-dessus, juge qu'en fonction de faits nouveaux et probants, la mention qui a été attribuée antérieurement doit être modifiée.

A défaut de révision, la mention signalétique attribuée antérieurement est maintenue.

2. La mention signalétique « très bon » n'est attribuée qu'aux agents pour lesquels la détention d'un tel signalement constitue une condition d'avancement dans le même grade ou de promotion ou changement de grade. Ces conditions sont mentionnées au RGPS - Fascicules 501 et 520.
3. Une proposition d'attribution du signalement « très bon » peut uniquement être émise au profit des titulaires d'un grade de rang 3 – 1er échelon en vue de l'attribution d'un grade de rang 3 – 2ème échelon, et au profit des titulaires d'un grade de rang 3 – 2ème échelon en vue de l'attribution d'un supplément prévu par le RGPS – Fascicule 520 à condition que l'ancienneté de grade requise pour

¹ La durée de la période d'attribution est d'un semestre.

bénéficiaire de ces avantages a été atteinte. Les conditions d'octroi sont indiquées dans le RGPS – Fascicules 501 et 520.

4. Durant le stage ou l'essai, le signalement n'est pas attribué. La régularisation après stage ou essai entraîne d'office l'attribution de la mention « bon » sauf en cas de mobilité horizontale¹ pour l'agent qui détient le signalement « très bon ».
5. Si l'agent à l'essai n'est pas régularisé, il réintègre un emploi de son grade antérieur et recouvre d'office le signalement octroyé dans ce grade antérieur avec effets à la date de notification de la réintégration.

Cependant, lorsque le grade que l'agent réintègre donne accès au grade dans lequel il n'a pas été régularisé, la mention « bon » lui est octroyée d'office avec effets à la date de notification de la réintégration dans ce grade.
6. Sauf dispositions contraires mentionnées au RGPS - Fascicule 501 - Titre II, l'agent promu sur place et sans essai conserve le signalement attribué dans son grade antérieur.
7. Le signalement « mauvais » doit être confirmé ou révisé à l'issue de chaque période d'attribution.
8. Aucune proposition de signalement « mauvais » ne peut être émise à l'encontre du membre du personnel qui a effectué des prestations effectives de moins de 40 jours ouvrables au total au cours du semestre précédant la période du signalement.

Dès que le membre du personnel a accompli au moins 40 jours ouvrables de prestations effectives, un éventuel signalement « mauvais » ultérieur sera considéré comme un signalement « mauvais » consécutif.

Pour les agents qui ne travaillent pas à temps plein, une proratisation sera effectuée selon le régime de travail dans lequel ils sont occupés.

V. Procédure d'attribution ou de modification du signalement

La procédure à appliquer pour l'attribution ou la modification du signalement sera reprise dans une circulaire spécifique à cet effet.

I. Proposition de modification de signalement

L'agent auquel le signalement se rapporte est appelé à viser pour prise de connaissance toute proposition de signalement ainsi que les éléments qui la motivent.

L'agent a par ailleurs le droit de prendre connaissance de toutes les pièces concernant son la modification de signalement qui lui est proposée.

2. Commission d'appel « Signalement »

L'agent à l'égard de qui le signalement « mauvais » est proposé peut demander d'être entendu par la commission d'appel « Signalement » (Statut du personnel - Chapitre XIII – Statut syndical – Art. 37). A cette fin, il doit

¹ Par « mobilité horizontale » on entend un changement de grade dans le même rang (ex. 1^{er} chef de secteur technique vers secrétaire de division), ou un changement d'emploi sans changement de grade (ex. sollicitation pour un poste de même grade, dans un autre service ou une autre division).

introduire sa demande au plus tard dans un délai de 15 jours calendrier à partir du moment où il a pris connaissance de la proposition.

Selon que l'agent concerné soit mis ou non à disposition d'Infrabel ou de la SNCB par HR Rail, la Commission rend, avant toute décision d'attribution de signalement, un avis :

- au conseil d'administration de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail ;
- au comité de direction d'Infrabel si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
- au comité de direction de la SNCB si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail.

3. Organes de décision

3.1 Signalement mauvais

La décision d'attribution du signalement « mauvais » à un agent est prise :

- par le comité de direction d'Infrabel si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
- par le comité de direction de la SNCB si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail ;
- par le conseil d'administration de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail.

Si l'organe de décision concerné ne confirme pas le signalement « mauvais », il adopte une décision motivée qui attribue un autre signalement.

3.2 Autres signalements

La décision d'attribution du signalement « très bon », « bon » ou « insuffisant » à un agent de rang 3 est prise :

- par le comité de direction d'Infrabel si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
- par le comité de direction de la SNCB si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail ;
- par le directeur général de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail.

La décision d'attribution du signalement « bon » ou « insuffisant » à un agent de rang 9 à 4 est prise :

- par la plus haute autorité de la direction de laquelle l'agent relève ou par la plus haute autorité du service si l'agent ne relève pas d'une direction si l'agent est mis à disposition d'Infrabel par HR Rail ;
- par la plus haute autorité de la direction de laquelle l'agent relève ou par la plus haute autorité du service si l'agent ne relève pas d'une direction) si l'agent est mis à disposition de la SNCB par HR Rail ;
- par le directeur général de HR Rail lorsque l'agent est affecté à HR Rail.

Si l'organe de décision concerné ne confirme pas la proposition, le signalement précédent est maintenu.

4. Recours à l'encontre d'une décision d'attribution ou de modification de « Signalement »

La décision intervenue, les raisons qui la motivent ainsi que les conséquences qu'elle implique sont notifiées à l'agent concerné par le bureau compétent de la société dans laquelle il est affecté. L'agent a droit de prendre connaissance de toutes les pièces concernant son signalement.

Il peut être graduellement fait appel d'une décision d'attribution ou de modification de « Signalement » auprès de la hiérarchie de l'autorité qui a pris cette décision soit par l'intéressé lui-même soit, au nom de l'intéressé, par un

agent en activité de service ou par un représentant d'une organisation de personnel qui est repris dans l'annexe I du RGPS – Fascicule 548.

En ce qui concerne le personnel qui n'est pas mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le directeur général de HR Rail ou le cas échéant le conseil d'administration de HR Rail prend la décision au cas où un litige subsiste.

En ce qui concerne le personnel mis à disposition d'Infrabel ou de la SNCB, le comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB ou le cas échéant le conseil d'administration d'Infrabel ou de la SNCB prend la décision au cas où un litige subsiste.

Le recours graduel n'est plus admis passé le délai de 15 jours calendrier suivant la période d'attribution au cours de laquelle a été arrêté ou confirmé le signallement contesté.

Si la notification est faite dans le courant d'une période d'attribution suivant celle au cours de laquelle le signallement est attribué ou confirmé, le délai de 15 jours calendrier prend cours à la date à laquelle l'agent a eu connaissance de la décision.

Dans les cas où la Commission d'appel « Signallement » est compétente pour entendre un agent, le Comité de direction d'Infrabel ou de la SNCB, ou le Conseil d'administration de HR Rail (selon que l'agent concerné est mis ou non à disposition d'Infrabel ou de la SNCB par HR Rail) prend la décision en dernière instance, après un éventuel avis de la Commission d'appel « Signallement ».

VI. Effets

Le signallement attribué est opérant :

- le premier jour du semestre qui suit celui pour lequel il a été attribué ;
- à la date de la régularisation après le stage ou l'essai (signallement « bon ») ;
- dès la notification du deuxième signallement « mauvais » consécutif.

(Statut du personnel : chapitre IV - Carrière administrative et pécuniaire).

VII. Démission d'office

L'attribution à un agent du signallement « mauvais » durant deux périodes consécutives entraîne sa démission d'office (Statut du personnel - Chapitre XV - Cessation des fonctions).

Cette démission d'office sort ses effets dès la notification de la démission d'office par HR Rail :

- en cas de remise en main propre de la décision : à la date de la signature de l'accusé de réception
- en cas d'envoi par lettre recommandée de la décision : le troisième jour ouvrable à partir de l'envoi de la lettre recommandée au domicile du membre du personnel, tel qu'il est connu des Chemins de fer belges.

VIII. Particularités

1. Mise à disposition du personnel à un organisme extérieur aux Chemins de fer belges

L'agent mis à disposition d'un organisme extérieur aux Chemins de fer belges conserve le droit au signallement selon les conditions précisées dans cet avis.

2. Congé avec maintien des droits à l'avancement

L'agent en congé avec maintien des droits à l'avancement, conserve le droit au signalement selon les conditions précisées dans cet avis.

3. Congé sans maintien des droits à l'avancement

Le signalement d'un agent en congé sans maintien des droits à l'avancement est neutralisé.
A l'issue de ce congé, l'agent recouvre d'office le signalement qu'il détenait au moment de son départ en congé.

4. Mandat de délégué syndical

L'agent dispensé de service pour l'accomplissement d'un mandat de délégué syndical permanent conserve le droit au signalement selon les conditions précisées dans cet avis.
Pendant l'accomplissement de son mandat syndical, il obtient d'office le signalement qui lui évite d'être dépassé par un collègue en activité du même groupe linguistique.

IX. Date d'application

Les présentes dispositions sont d'application pour les propositions à partir du 2^{ème} semestre 2022.