



Commission d'accès aux et de
réutilisation des documents
administratifs

Section publicité de l'administration

18 janvier 2021

AVIS n° 2021-02

CONCERNANT L'ACCES AUX DOCUMENTS EN
RELATION AVEC LE 'NEW REWARD PLAN'

(CADA/2020/151)

1. Aperçu

1.1. Par lettres du 29 avril 2020, Maîtres Laurence Rase et Olivier Moureau demandent, à la SA HR Rail au nom de leurs clients, membres du personnel du HR Rail de rang III de leur communiquer :

- « une copie du 'New Reward Plan' ;
- une copie du rapport du cabinet Hudson, sur lequel le Plan se base ;
- une copie des statuts, règlements ou autres règles et pratiques modifiés par le 'New Reward Plan' tant pour les agents statutaires que pour les contractuels ;
- une copie de l'Organigramme modifié (rang 3) d'Infrabel ;
- s'ils ne figurent pas déjà dans les documents précités, les règles, les critères et modalités d'attribution des emplois dans les 'classes' nouvellement créées ;
- les possibilités de rémunération au sens large et d'évolution de carrière liées à ces classes ;
- la confirmation du maintien de l'application des règles d'évaluation (signalement ; avis 137 H-HR 2015) aux agents des classes nouvellement créées et le maintien des règles de suppléments de traitements ;
- les 'bandes de traitements' liées aux classes nouvellement créées ;
- tous autres documents ou informations relatifs à des éléments susceptibles de modifier d'une manière ou d'autre la situation administrative et/ou pécuniaire des membres du personnel. »

Le même jour, ils envoient une copie de cette lettre à la SA Infrabel.

1.2. Par lettre du 13 mai 2020 HR Rail répond aux demandeurs comme suit :

« Le New Reward Plan, dont vous trouvez une copie en annexe, a été présenté lors de sessions d'information entre les mois de janvier et mars 2020 aux membres du personnel pouvant être concernées par ce plan.

La situation administrative et financière des membres du personnel d'un grade de rang III ne sera pas affectée par le New Reward Plan.

Il n'y a pas un organigramme modifié (rang III) d'Infrabel.

Pour votre information complète, nous mettons à votre disposition les documents suivants :

- Les décisions du conseil d'administration de HR Rail des 4 décembre 2019 et 27 avril 2020 concernant le New Reward Plan ;
- Toutes les présentations concernant le New Reward Plan (qui ont également été communiquées aux collaborateurs concernés) ;
- Le Fascicule-RGPS 520 'Règlement général du traitement du personnel statutaire'. »

1.3. Par courriel du 15 mai 2020 les demandeurs font remarquer à HR Rail qu'ils n'ont pas reçu d'informations en ce qui concerne :

- les règles de transfert des fonctions actuelles (rang) vers les nouvelles fonctions, classes, filières, ... ;
- le processus et les modalités d'évaluation selon le 'mérite' ;
- le processus et les modalités de basculement vers le Reward Plan pour les statutaires et pour les contractuels concernés.

1.4. Par courriel du 5 juin 2020, la SA HR Rail répond aux demandeurs ce qui suit :

« En ce qui concerne votre **première question** relativement aux transferts des fonctions existantes vers les nouvelles classes et filières dans le Reward plan, il est d'abord important de souligner que les collaborateurs (contractuels et statutaires) en service avant le 1/6/2020 conservent leurs fonctions actuelles s'ils n'optent pas volontairement pour le nouveau Reward Plan. Nous faisons référence à la décision du Conseil d'administration d'HR Rail du 4/12/2019, que vous avez déjà reçue, et qui précise que les collaborateurs (contractuels et statutaires) en service avant le 1/6/2020 conservent leur fonction actuelle.

Aux collaborateurs qui souhaitent, sur une base volontaire et de leur propre initiative, passer dans le Reward plan, il est d'abord communiqué la classe à laquelle appartient leur fonction dans le Reward plan. Cette classification a été effectuée sur la base de la méthodologie décrite dans les présentations qui vous a été fournies (voir New Reward Model WAVE 2 version contractuels version définitive FR Infrabel slide 5 et New Reward Model version finale

Infrabel FR Wave 1 – slides 15 à 17). Cette méthodologie de classification se base sur les critères objectifs de pondération de Hudson, à savoir l’expertise technique, la gestion de l’information, la gestion des tâches, le leadership et les relations interpersonnelles. Par ailleurs, les fonctions sont également réparties en trois filières différentes, à savoir ‘People’ (fonctions ciblées sur la gestion des personnes), ‘Professional’ (fonctions ciblées sur l’application des connaissances), ‘Projet’ (fonctions ciblées sur la gestion des projets, processus et programmes). L’appartenance à une filière n’a aucune incidence sur l’appartenance à une classe, et à la rémunération y afférente, étant entendu que l’appartenance à une filière est davantage d’ordre organisationnel.

En ce qui concerne votre **deuxième question** relative au processus et aux modalités d’évaluation, nous nous référons à la présentation New Reward Model version finale Infrabel FR Wave 1 – slide 20. Le système d’évaluation est constitué de 5 scores, allant de ‘insuffisant’, vers ‘en développement’, ‘bon’, ‘très bon’ jusqu’à ‘excellent’. Ce processus sera appliqué annuellement, en prenant comme période de référence le fonctionnement et les prestations de l’année précédente.

En ce qui concerne votre **troisième question** concernant le processus et les modalités du passage volontaire, nous nous référons à la présentation New Reward Model version finale Infrabel FR Wave 1 – slide 38 et à la présentation New Reward Model WAVE 2 version contractuels version définitive FR Infrabel slide 94. Ce processus consiste en deux séances d’information (Wave 1 et Wave 2) lors desquelles chaque collaborateur concerné reçoit l’information nécessaire. Par la suite, chaque collaborateur peut demander une simulation salariale qui reflète la situation financière s’il passe dans le Reward plan. Si un collaborateur a des questions, il peut les poser à un spécialiste Compensation & Benefits d’HR Rail. Si un collaborateur souhaite ensuite effectivement passer dans le Reward plan, il lui sera demandé de se faire connaître en introduisant une demande à cet effet. Les documents nécessaires seront alors transmis à l’intéressé, notamment un (nouveau) contrat de travail. Si le collaborateur marque son accord avec le nouveau contrat de travail, il peut alors être procédé à l’échange de signatures. Si le collaborateur est statutaire, il lui est également demandé de démissionner. »

1.5. Par lettres du 24 juin 2020 les demandeurs posent des questions supplémentaires à la SA HR Rail, demandent la confirmation de certaines interprétations, et sollicitent une copie des statistiques d'octroi du deuxième et du troisième supplément aux collaborateurs de rang 3 prestant leurs fonctions au sein d'Infrabel, au sein de HR-Rail et au sein de la SNCB. Il s'agit plus précisément des statistiques relatives à l'octroi du supplément lié au signalement « très bon » et des suppléments complémentaires à attribuer aux collaborateurs prestant leurs fonctions au sein d'Infrabel, d'HR-Rail et de la SNCB qui remplissent les conditions requises en termes d'ancienneté et de grade. Ces statistiques peuvent être présentées par entités du groupe SNCB en chiffres relatifs et en chiffres absolus sur une base annuelle et pour la période qui s'étend de 2009 à 2019. Les demandeurs réitèrent leur demande de communication du rapport du cabinet Hudson sur lequel le Reward Plan se base, ainsi que du plan de carrière tel qu'approuvé par le Conseil d'administration le 28 juin 1988, y compris les modifications et ajouts ultérieurs, applicables aux cadres supérieurs des Chemins de fer belges. Une copie de cette correspondance est envoyée le même jour à la SA Infrabel.

1.6. Par lettre du 23 juillet 2020 les demandeurs rappellent la SA HR Rail et la SA Infrabel leur demande du 24 juin 2020.

1.7. Par lettre du 11 août 2020 la SA HR Rail et la SA Infrabel accusent réception des lettres du 24 juin et 23 juillet 2020.

1.8. Par lettre du 20 août 2020 la SA HR Rail répond à des différentes questions. Sur les questions relatives à la communication des documents demandés, la SA Rail répond comme suite :

« Concernant la demande de rapport du cabinet Hudson, nous tenons à vous informer qu'aucun rapport formel n'a été élaboré ; lors de la réalisation du projet, des données de benchmark ont été fournies par le bureau d'Hudson en vue de l'élaboration du Reward Plan. Ces résultats ont été inclus dans la présentation présentée le 29/07/2020 et communiqués aux personnes présentes (voir pièce jointe, slides 10 et 11).

Vous trouverez également la description du plan de carrière en annexe. »

1.9. Par lettres du 5 octobre 2020 les demandeurs réagissent à la lettre du 20 août 2020 de la SA HR Rail et demandent à la SA HR Rail et à la SA Infrabel de nouveaux documents :

- les dispositions réglementaires ou autres qui régissent la classification, notamment qui décrivent et définissent le contenu des critères de classification, la procédure de classification, l'autorité compétente pour classer, les éventuels recours envisageables...
- la décision de l'Excom de validation de l'analyse.

1.10. Par lettre du 9 octobre 2020 les demandeurs indiquent au conseil d'administration de la SA HR Rail et au conseil d'administration de la SA Infrabel que les documents demandés n'ont pas été communiqués.

1.11. Par lettre du 3 novembre 2020 la SA HR Rail et la SA Infrabel répondent à certaines questions mais ne se prononcent pas sur les demandes d'accès aux documents.

2.12. Par lettre du 17 décembre 2020 les demandeurs invitent la Commission d'accès aux et de réutilisation des documents administratifs, section publicité de l'administration, ci-après : la Commission, à « enjoindre la SA HR Rail de produire les documents » suivants :

- les dispositions réglementaires ou autres régissant la classification des fonctions, notamment les règles décrivant et définissant le contenu des critères de classification, la procédure de classification, l'autorité compétente pour classer, les différents recours envisageables ... ;
- le rapport du bureau d'études Hudson, validé par l'Excom, à savoir le rapport d'audit à la base du Reward Plan ;
- le listing des collaborateurs de rang 3 classifiés selon les nouvelles classifications créées par le Reward Plan ainsi que la classe dans laquelle ils ont été intégrés ;
- la répartition des classes issues du Reward Plan entre les différentes entités du groupe SNCB, c'est-à-dire entre la SA SNCB, la SA Infrabel, et la SA HR Rail.

2.13. Par courriel du 4 janvier 2021 le secrétaire de la Commission invite les demandeurs à envoyer à la Commission une copie de la demande ou des demandes de reconsidération.

2. L'évaluation de la demande d'avis

La Commission souhaite avant tout signaler qu'il y a une certaine imprécision quant à l'organisation à laquelle certains documents ont été demandés. Les lettres sont d'abord adressées à la SA HR Rail en mettant la SA Infrabel en copie, ensuite les documents sont directement adressés aux deux organisations.

La Commission qui est chargée d'une compétence consultative souhaite en outre signaler qu'il ne lui appartient pas de contraindre une autorité administrative fédérale de divulguer les documents administratifs qui font l'objet de la demande.

La Commission remarque que l'article 8, § 2, de la loi du 11 avril 1994 'relative à la publicité de l'administration' exige que « lorsque le demandeur rencontre des difficultés pour obtenir la consultation ou la correction d'un document administratif en vertu de la présente loi, il peut adresser à l'autorité administrative fédérale concernée une demande de reconsidération. Au même moment, il demande à la Commission d'émettre un avis. » Les demandeurs ont toutefois omis d'adresser une demande de reconsidération à la SA Infrabel au moment où ils ont demandé un avis à la Commission: ils ont au moins omis d'en fournir une copie à la Commission bien qu'elle ait déjà invités à les demandeurs à le faire. La Commission estime dès lors que la demande n'est pas recevable.

Bruxelles, le 18 janvier 2021.

F. SCHRAM
Secrétaire

K. LEUS
Présidente