

DE "SOCIAAL PROTOCOL" KLAPPER



AFGEKEURD

ONTWERP
SOCIAAL
PROTOCOL
AKKOORD
2020-2022





Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft het protocol van sociaal akkoord van de directie verworpen en stelt 4 eisen

De instanties van ACOD Spoor en ACV-Transcom Spoor zijn respectievelijk op 20 en 14 november bijeengekomen. De militanten hebben het protocol van de directie **afgewezen** en haar gevraagd om eindelijk gehoor te geven aan hun eisen.

Op het **Sturingscomité van 21 november** heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront bijgevolg het protocol van sociaal akkoord van de hand gewezen en 4 eisen naar voren geschoven, zonder enige tegenprestatie. Spoorwegmedewerkers hebben de afgelopen jaren al genoeg gegeven!

- ☑ Een **loonsverhoging van 1,1 %** zoals bepaald in het IPA dat ook van toepassing is op de werknemers van de autonome overheidsbedrijven.
- ☑ **Statutaire aanwervingen** die bijdragen tot een kwaliteitsvolle overheidsdienst.
- ☑ Het **behoud van de 36-urenweek** voor al het huidig en toekomstig personeel.
- ☑ **Dezelfde loonvoorwaarden voor het contractueel personeel als voor het statutair personeel** op basis van de loonschalen en niet 'prestatie-gerelateerd' zoals de directie voorstelt.

Wij geven de directie **één week** tijd om tegemoet te komen aan deze eisen.

Daarna zal het **gemeenschappelijk vakbondsfront** vergaderen om over de aan te nemen reactie te beslissen.

Wij hebben uw vraag naar een actieplan dat uw inspanningen erkent, gehoord.

Het ontwerp van Protocol van Sociaal Akkoord werd in De Klapper #23 toegelicht. Het volledig dossier is ook in deze De Klapper opgenomen zodat u alle informatie beschikt in één De Klapper.



“Een seinhuis is te vergelijken met een controletoren op een luchthaven. Als personeelslid belast met het spoorwegverkeer moet ik tijdens mijn 8 uur durende shiften 7 schermen in het oog houden. De directie wil mij nu 12 uur per dag doen werken! Ik weiger dit ten stelligste. Mijn aansprakelijkheid voor de veiligheid van duizenden reizigers en van de spoormensen die zich dagelijks in mijn zone verplaatsen, staat immers op het spel.”

VEILIGHEID

Jean-Pol, verkeersleider in een seinhuis

VEILIGHEID/STIPTHEID

Piet (treinbestuurder) en Aïcha (treinbegeleidster)

“Vandaag hebben we bij het begin van onze prestatie 10 minuten tijd in onze depot om de wijzigingen aan de reglementeringen, de werken aan de spoorlijnen waar we trager moeten rijden, waar de perronlengte beperkt is, enz ... na te kijken. Morgen zou volgens het voorstel van de directie die onmisbare tijd om ieders veiligheid te waarborgen, worden afgeschaft en zouden we onmiddellijk het werk moeten aanvatten op de trein en niet meer in het depot. Het zou ook kunnen dat de stiptheid van de vertrektijden van de treinen hierdoor onder druk komt te staan ...”

DIENTVERLENING

Op 1 januari 2016, datum van het vorig protocol van sociaal akkoord, waren er **33.697** personeelsleden in dienst bij de Belgische Spoorwegen. Vandaag kondigt de directie aan dat dit aantal tegen 31 december 2019 zal worden herleid tot **30.783**, m.a.w. **een verlies van om en bij de 3.000 banen** (2.914 op de kop). Deze personeelsinkrimping, met daarbovenop een **vermindering van de financiële middelen met 20%**, maakt dat de reizigers en het spoorwegpersoneel niet verwonderd zijn over de daling van de kwaliteit (en de kwantiteit) van de dienstverlening op het vlak van stiptheid, bemanning van de loketten, in de stations, enz ...! Nochtans ... zijn ze allen voorstander van een kwaliteitsvolle en een voor iedereen en overal toegankelijke dienstverlening door het spoor!

PERSONEELSBINDING

Door de **massale afvloeiingen van gekwalificeerd personeel** valt ook de vakkennis weg. De grote uitdaging bestaat er ook in om de knowhow, die voor de goede werking onontbeerlijk is in elk industrieel bedrijf waar de veiligheid voorop staat, over te brengen! De technici in de werkplaatsen zijn pisinijdig. Alessandro verwoordt de woede als volgt: 'De directie wil onze chefs rechtstreeks extern werven; hierdoor worden al onze promotiekansen beknot en dit staat haaks op de beloften die ons werden gedaan bij onze indiensttreding!'.

ENGAGEMENT

Moderne bedrijven hechten veel belang aan het 'engagement' van hun personeel; dit betekent dat ze niet alleen **een aantrekkelijke werkgever** willen zijn die de beste werkrachten aanwerft maar ook dat ze het door hen opgeleide personeel aan zich binden. Welnu, het tegenovergestelde doet zich voor. De aanwerving is zwaar en de vrijwillige ontslagen nemen toe, hetgeen een heel nieuw fenomeen is. Naar zeggen van de directie is de eerste oorzaak te vinden in het **onevenwicht tussen privé en werk**. Ondanks een aantrekkelijk arbeidstijdstelsel van 36 uur werken de personeelsleden bij het spoor immers heel wat meer uren die ze niet meer kunnen opnemen wegens personeelsgebrek!

ONTWERP PROTOCOL SOCIAAL AKKOORD

INLEIDING

Op 23 oktober werd een laatste vergadering gehouden over het sociaal protocolakkoord 2020-2022.

In deze speciale De Klapper lezen jullie het ontwerp van dit akkoord. Dit is een synthese en wordt dus eerst voorgelegd aan de basis. We geven ons antwoord op het sturingscomité van 21 november ek.

Onze leden kunnen hun vragen, bedenkingen en opmerkingen steeds overmaken aan de gewestelijke secretarissen zodat we op basis van jullie feedback een beslissing kunnen nemen.

De verschillende gewesten zullen bovendien ledenvergaderingen organiseren waarop iedereen van harte welkom is.

Het protocol van sociaal akkoord bevat volgende topics:

- ▶ Werkgelegenheid (personeelskader, aanwervingen)
- ▶ De koopkracht (maaltijdcheques, vergoedingen, premies, fietsvergoeding, woon-werk-verplaatsingen, loonpakket)
- ▶ Welzijn (nieuwe deeltijdse stelsels, nieuwe planificatie, satellietkantoren, eindeloopbaanregeling voor bepaalde beroepscategorieën)
- ▶ Sociaal beleid (hospitalisatieverzekering, sociale voordelen voor contractueel personeel)
- ▶ Arbeidsduur (38-uren week voor nieuwkomers (01/01/2020), herziening bundel 541)
- ▶ Specifieke dossiers (analyse arbeidsvoorwaarden OBI's, analyse ICT-functies, shiften +8 uren, ...)

ONTWERP PROTOCOL SOCIAAL AKKOORD

WERKGELEGENHEID

Het wervingsbeleid wordt in 2019 verdergezet.

Concrete cijfers:

NMBS: 1359

Infrabel: 976

HR-Rail: 55

De doelstelling op 31 december is een personeelskader van 30.783 collega's.

Concrete cijfers:

NMBS: 18.607

Infrabel: 10.460

HR-Rail: 712

+ 1.004 gedetacheerden

De aanwervingen in de toekomst (na 31/12/19) hangen af van a) de ontwikkelingen en organisatie met betrekking tot de liberalisering, b) de dotaties (nieuwe regering?), c) de flexibiliteit van de interne werkomstandigheden, d) de leeftijdspiramide en e) de toekomstige aanwervingsvoorwaarden.

De drie entiteiten willen de interne mobiliteit verhogen door de huidige regelgeving met betrekking tot de mutaties en neutralisaties te herzien en te vereenvoudigen. Ze zijn van mening dat de huidige regelgeving op personeelsgebied de interne mobiliteit onvoldoende optimaliseert. Om de interne mobiliteit te stimuleren willen de entiteiten bestuderen of bepaalde transversale graden niet geschrapt kunnen worden.

Voor de knelpuntberoepen willen de entiteiten externe aanwervingen met ervaring mogelijk maken om de concurrentie op de arbeidsmarkt aan te gaan. De externe aanwervingen zouden echter niet alleen op basisniveau gebeuren, maar ook op hogere promotieniveaus.

ONTWERP PROTOCOL SOCIAAL AKKOORD

KOOPKRACHT

Er zal een analyse gebeuren inzake de de betaling van de **tweetaligheid** in vergelijking met andere openbare overheden. Er is geen doelstelling om te verlagen! De drie entiteiten wensen een vereenvoudigd beheer van de **toelagen, premies, en vergoedingen**. Dit wenst men te realiseren door het groeperen van bepaalde toekenningen alsook het toepassen van forfaitaire bedragen. Er is een mogelijke herziening van de **nacht- en weekendprestaties**

Maaltijdcheques worden van 5,5€ naar 8€ vermeerderd. Deze vermeerdering zou gedeeltelijk gefinancierd worden door een wijziging van het uurloon van de productiviteitspremie voor het sedentaire personeel. Concreet: voor een rang 5 zouden de premies gemiddeld, op jaarbasis, met 400€ bruto verminderen. De maaltijdcheques zouden, eveneens op jaarbasis, met 500€ netto stijgen. De persoonlijke tussenkomst van de personeelsleden zou van 1,12€ naar 1,09€ gebracht worden.

Voor het rijdend personeel is er geen impact op de productiviteitspremie, maar het medisch onderzoek wordt op een ½ dag gebracht (in plaats van een volledige dag) en de aanvang van de prestatie zal in de trein plaatsvinden, niet in de standplaats!

Herziening van de toekenningsvoorwaarden van bepaalde toelagen (aanpassing/afschaffing), bvb de toelage voor het besturen van een dienstauto als niemand anders dan de bestuurder in het voertuig zit en de toelage voor opleiding tijdens de werkuren.

Fietsvergoeding: 0,13€/km (min. 1km - max. 10km per enkele rit)

Evaluatie van de **terugbetaling woonwerk-verplaatsingen** en een reflectie mbt verschillende mobiliteitsoplossingen ter versterking van duurzame mobiliteit

Loonpakket rangen 3 tot 9:

- Naargelang de uitgeoefende functie (verantwoordelijkheid,...), gebaseerd op de verdienste en marktconform
- Individuele en collectieve bonus
- Extralegale voordelen (groepsverzekering, maaltijdcheques,...)
- Toelagen en premies voor specifieke prestaties (nacht, weekend, overuren,...) - vereenvoudiging/rationalisering

ONTWERP PROTOCOL SOCIAAL AKKOORD

WELZIJN - SOCIAAL BELEID

WELZIJN

Er is een toename van ziekteverzuim en langdurige afwezigheden. De drie entiteiten willen het welzijn van de werknemers bevorderen en stellen volgende acties voor:

- Nieuwe vormen van **deeltijds werken**
- Nieuwe **planificatiesysteem** voor bepaalde beroepscategorieën ter verbetering werk-/ privéleven (bestuderen van zelfroostering, in eerste fase voor rijdend personeel NMBS en I-TMS bij Infrabel)
- Een **eindelooppbaanregeling**, evenwichtig tussen welzijn personeel en noden werkgever (bvb reeksen van de treinbestuurders, kennisoverdracht,...)
- **Satellietkantoren** zodat werknemers occasioneel dichtbij huis kunnen werken

SOCIAAL BELEID

Verlenging van de **hospitalisatieverzekering** zoals ze vandaag bestaat (gratis tweepersoonskamers voor actieve en gepensioneerde personeel alsook voor de personen ter hunne laste).

Er zal een analyse gebeuren met betrekking tot de **sociale voordelen voor het contractueel personeel**. Vandaag worden reeds bepaalde sociale voordelen toegekend aan het contractueel personeel (thuiswacht voor zieke kinderen, kids days, vakanties voor kinderen). Er wordt bekeken welke andere voordelen toegekend kunnen worden.

ONTWERP PROTOCOL SOCIAAL AKKOORD

ARBEIDSDUUR - SPECIFIEKE DOSSIERS

ARBEIDSDUUR

- Nieuwe werknemers op datum van 01/01/2020 zullen een **38-uur week** hebben
- Een doorgedreven herziening van de **bundel 541**:
 - Dienst- en rusttijden aangepast aan de actuele realiteiten van het terrein
 - Nieuwe arbeidsstelsels (bvb diensturen tijdens de piek)
 - Betere werkorganisatie
 - Betere leesbaarheid van de bundel 541 om verschillende interpretaties te vermijden

SPECIFIEKE DOSSIERS

- Analyse arbeidsvoorwaarden voor de **Operatoren Besturing Infrastructuur (OBI)** bij Infrabel => herwaardering
- **Analyse ICT-functies**: corrigeren van anomalieën mbt toekenning van vergoedingen terwijl de functie niet langer uitgeoefend wordt
- Invoering van shiften in seinhuizen die **langer dan 8 uren duren** (Infrabel): voorstel tot uitvoering ervan (12 uren shift) in één seinhuis mits akkoord meerderheid betrokken medewerkers, gedurende een periode van 6 maanden als testperiode => nadien enquête bij betrokken personeelsleden voor definitieve (eventueel aangepaste) invoering van dit shiftstelsel met zelfde gevolgen in de andere seinhuizen; dit kan ook voor andere personeelscategorieën toegepast worden
- Regelgeving inzake de “**aanschrijvingen**” uitbreiden tot alle rangen (hogere kaderleden)
- **Professionele ontwikkeling** via bijkomende opleidingen

**Lidmaatschap
ACOD SPOOR
Wist je dat?**

Je lidmaatschap bij ACOD SPOOR is meer dan je syndicale premie en je jaarlijkse agenda als nieuwjaarscadeau. Het is een sociale beweging waar je -passief of actief- deel van uit maakt.

Ons netwerk van plaatselijke militanten, gewestelijke en nationale secretariaten zorgt voor een **maximale ondersteuning tijdens je loopbaan**. En dit van je eerste dag bij het spoor tot je pensionering en je leven nadien.

In de **Nationale Raad van de Opleiding** worden we volop betrokken bij het opzetten van de leerplannen voor nieuwe werknemers en functies. In de **comités PBW** waken we mee over het welzijn tijdens je werk, de preventie en bescherming op de werkplaats. Op de **nationale paritaire (sub)commissie** bespreken en onderhandelen we de **statutaire (en contractuele!) belangen** van de werknemers. We strijden voor volwaardige lonen, premies, sociale ondersteuning en doorgroeimogelijkheden.

Mooie voorbeelden zijn de hospitalisatie-verzekering (ook voor gepensioneerden), een bijna volledig maandloon als vakantiegeld, de Kas der Geneeskundige verzorging, solidariteitsfonds, ...

Als gepensioneerde ben je van ons trouwens niet af! Als syndicale organisatie zijn we immers sterk betrokken bij de **Sociale Werken** (lees Het Spoor) waarvan ook de gepensioneerden blijven genieten.

Maar er is ook een **praktische kant aan vakbondswerking**: algemene informatie, juridische adviezen, voorbeeldvragen voor (selectie)-proeven, opleidingsdagen (sociale promoties), administratieve opvolging van persoonlijke dossiers, verdediging bij tuchtmaatregelen, HR-vraagstukken, ... We zijn van alle markten thuis.

Onze **bibliotheek van voorbeeldvragen** van (selectie)proeven is voor vele leden een belangrijke hulp geweest bij het voorbereiden op deze proeven. Ook in functie van de aanwervingen is onze bibliotheek een meerwaarde. Onze gerichte vormingsdagen voor de selectieproeven hebben vaak hun nut bewezen.

We maken bovendien deel uit van de ACOD en **het ABVV** wat de syndicale armslag alleen maar groter maakt. **Intersectorele en interprofessionele acties** rond pensioenen, arbeidsvoorwaarden, werkbaar werk doen we samen. De diversiteit aan

de verschillende centrales (onderwijs, cultuur, post, overheids-diensten, metaal, transportbond, ...) maakt ons inhoudelijker sterker omdat we gebruik maken van elkaars expertise. De solidariteit wordt er alleen maar groter door, wat ons ook sterker maakt. We zijn tevens lid van **ETF (European Transport Workers' Federation)** en **ITF (International Transport Workers' Federation)**. Syndicale belangen in een mondiale neoliberale wereld stoppen niet aan de grenzen. Ons Europees en Internationaal netwerk laat zich gelden als een lobby-groep in parlementen en samen met buitenlandse collega's zetten we campagnes op rond verschillende thema's. Een voorbeeld is het debat rond de One Man Car. Niet alleen in België is dit een syndicale topic, ook in andere landen wordt dit bevochten. **Europese thema's als liberalisering en privatisering** zijn ook vaste kost op de bijeenkomsten.

Daarnaast kunnen we vooral leren van de ervaringen van buitenlandse collega's. De Engelse collega's kunnen horrorboeken schrijven over de gevolgen van de liberalisering en privatisering. Het is aan ons om een dergelijk fiasco te vermijden. Terwijl reizigers en politieke partijen de **liberalisering en privatisering van het spoorvervoer** in Engeland willen beperken en zelfs terugschroeven wegens desastreuze gevolgen, zijn er in Belgenland politici die pleiten voor de aanpak van Thatcher. We lopen écht achter...

Dankzij onze gemeenschappelijke vakbondsstructuur, beschikken we over een **gespecialiseerde juridische dienst** voor professionele conflicten. Daarnaast kan je ook - voor een klein bedrag - lid worden van **CODA (Centrum voor Onderlinge Dienstverlening en Assistentie)** die je advies geeft bij conflicten in de private levenssfeer.

Maar onze belangrijke troef is en blijft **dé militant op de werkvloer**. Zijn/haar werk in de comités en het aankaarten van lokale problemen op de werkvloer zijn een keurmerk van onze vakbond. Superman, Wonder Woman, Spiderman en Catwoman zijn softies in vergelijking met onze militanten.

Heb je goesting om ook afgevaardigde te worden van een organisatie die gisteren, vandaag en morgen blijft verder bouwen aan het sociaal statuut van de spoorwegman en -vrouw?

Niet treuzelen, neem contact op!



U vraagt, wij schrijven!

We hebben de voorbije maanden verschillende “De Klappers” gewijd aan een bepaald thema.

We denken bijvoorbeeld aan de dossiers rond de pensioenen, anti-agressie, de reorganisaties, liberalisering/privatisering en “de mensen van de baan”.

Onze redactie heeft nog andere thematische “De Klappers” op haar lijstje staan voor de nabije toekomst.

Toch willen we graag weten over welke thema’s jullie een volledige De Klapper willen zien verschijnen.

Laat het ons gerust weten: deklapper@acod.be

PS. Je kan de vorige De Klappers vinden op: <http://deklapper.acodspoor.be>



COLOFON

website ACOD Spoor: <http://www.acod-spoor.be>

website De Klapper: <http://deklapper.acodspoor.be>

Facebook: ACOD SPOOR Twitter: @acodspoor

Telefoon Nationaal secretariaat:

02/508 59 18 of 02/508 59 27

Email Nat. secretariaat: secretariaat-spoor@acod.be

Email Redactie “De Klapper”: deklapper@acod.be

NATIONALE SECRETARISSEN

LUDO SEMPELS - VOORZITTER ACOD SPOOR

LUGIL VERSCHAETE - NATIONAAL SECRETARIS

GUNTHER BLAUWENS - NATIONAAL SECRETARIS

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:

LUDO SEMPELS - FONTAINASPLEIN 9-11 - 1000 BRUSSEL

GEWESTELIJKE SECRETARISSEN

ANTWERPEN: marc.bogaert@hr-rail.be

03/213.69.55 - Ommeganckstraat 47-49, 2018 ANTWERPEN
Propagandasecretaris: joseph.grieten@hr-rail.be

BRUSSEL: brecht.vandermeiren@hr-rail.be

02/226.13.56 - E. Jacquemainlaan 20, 1000 BRUSSEL

LEUVEN: rene.smets@hr-rail.be

016/21.37.29 - Maria Theresiastraat 121, 3000 LEUVEN

LIMBURG: stefan.jolijn@hr-rail.be

011/30.09.81 - Koningin Astridlaan 45, 3500 HASSELT

MECHELEN: joseph.grieten@hr-rail.be / rene.smets@hr-rail.be

015/41.07.00 - Stationsstraat 50, 2500 MECHELEN

OOST-VLAANDEREN: franky.heyerick@hr-rail.be

09/269.93.47 - Bagattenstraat 158-160, 9000 GENT
Propagandasecretaris: tony.fonteyne@hr-rail.be

WEST-VLAANDEREN: marc.berghe@hr-rail.be

051/20.72.68 - St. Amandsstraat 112, 8800 ROESELARE

