



**acod**  
ABVV OPENBARE DIENSTEN  
SECTOR SPOOR

Nationaal Secretariaat:

**Günther Blauwens**

Voorzitter Vlaamse  
ACOD Spoor

**Nicky Masscheleyn**

Nationaal Secretaris

**Tony Fonteyne**

Nationaal Secretaris

**ACOD Spoor:**

**Telefoon**

**Nationaal secretariaat:**

02/508 59 18  
of 02/508 59 27

**Website:**

<https://www.acod-spoor.be>

**E-mail:**

[secretariaat-spoor@acod.be](mailto:secretariaat-spoor@acod.be)

**Ver. Uitg.:**

Günther Blauwens

Fontainasplein 9-11

1000 Brussel

## Verlag van de Nationale Paritaire Subcommissie 24 april 2024

Naar goede gewoonte komt **ACOD-CGSP** tussen rond meerdere punten:

### 1. Aanpassing van de planning van deeltijds personeel

Het artikel 20 van het arbeidsreglement voorziet: "Voor deeltijds personeel met variabele dienstroosters moet het betrokken personeel ten minste 7 werkdagen van tevoren worden ingelicht." Dit is een omzetting van een wettelijke verplichting (wet van 7/11/2024 art 26). NMBS B-CS weigert deze regel toe te passen. Waarom?



HR Rail zal dit onderzoeken. Wordt vervolgd...

### 2. Validering van de nuttige ervaring

We worden geregeld geïnterpelleerd i.v.m. de regels die toegepast worden bij de validering van de nuttige ervaring verworven voor de aanwerving. Kan er een overzicht gegeven worden van de regels die toegepast worden? Hoe wordt het aantal gevalideerde jaren vastgesteld? Wordt het aantal gevalideerde jaren vastgelegd in een officieel document?

De directie benadrukt dat de validatie gebaseerd is op de ervaring en de verwachtingen van de kandidaat. Dit gebeurt in samenspraak met de kandidaat. Een papieren loonvoorstel wordt voorgesteld en ter goedkeuring voorgelegd aan de kandidaat.

### 3. Veiligheidsscreening

Op ons verzoek laat de directie weten dat de screening bij NMBS aangevangen is. Er zijn voorlopig nog geen negatieve screenings.



Zoals je weet heeft **ACOD-CGSP** deze screening een negatief advies gegeven. Op de website kan je het pamflet daarover lezen.

### 4. Analyse van de ontslagen

Het aantal collega's dat ontslag neemt ligt nog steeds redelijk hoog. We vragen HR rail om een analyse te maken van de redenen.



De directie gaat akkoord om deze analyse zesmaandelijks met ons te delen.

## 5. Lokale aanwervingen

We werden gecontacteerd door personeelsleden die in Brussel werken (vooral treinbestuurders) en die overplaatsingen hebben aangevraagd en al enkele jaren op een P6 wachten. Tegelijkertijd wordt er in de regio's aangeworven. Dit frustrleert het personeel, dat niet overgeplaatst kan worden naar de regio's.

## 6. Telewerk voor grensarbeiders



Naar aanleiding van een weigering tot telewerken door een statutaire collega, die net over de grens woont, vragen wij ons af wat de wettelijke regels zijn die HR Rail hanteert? Het management bevestigt dat, gezien de verschillende wetgeving in de buurlanden en de complexiteit die dit met zich meebrengt, telewerken in het buitenland niet is toegestaan door HR Rail.

We zullen dit probleem opnemen met onze juridische dienst.

## 7. Afbouw van de "Dienstverlening in de Stations" (A-DIS)

Kan de directie ons een overzicht geven van de situatie van de "Posten met profiel" in het kader van het dossier A-DIS? Zijn er genoeg kandidaten om de posten op te vullen?

De directie informeerde ons dat er enkele problemen zijn voor posten van rang 4 en rang 4+ en dat ze indien nodig een tweede reeks proeven kan lanceren. Externe aanwerving van onderstaatschefs zal plaatsvinden voor Brussel.

## 8. Uurrooster van de halftijds tewerkgestelden

We stellen het management vragen over parttime werknemers die een andere parttime baan willen aannemen bij een andere werkgever. Is het niet mogelijk om bepaalde dagen of uren voor deze werknemers te "bevriezen", zodat ze twee jobs kunnen combineren?



Het management antwoordt ons dat dit in het contract moet worden gespecificeerd. We zullen dit antwoord analyseren.

## Besproken agendapunten

### 1. Aanpassing van ARPS 541 (dienst- en rusttijden)

De directie komt opnieuw met een voorstel om ARPS 541 aan te passen. Zoals je weet is deze reglementering vorig jaar na ongeveer 2 jaar discussiëren herzien.

De directie stelt voor om de artikelen 12 en 12 bis van ARPS 541 aan te passen, waarin de regels zijn vastgelegd voor het geval een personeelslid ziek of onbetaald afwezig is op een compensatie- of rustdag.

Voor personeel met een regelmatige cyclus (d.w.z. personeel dat niet in het weekend werkt) is de regel tamelijk eenvoudig: als men op zaterdag ziek is, wordt het compensatieverlof geacht te zijn toegekend, en als men op zondag ziek is, wordt de rustdag geacht te zijn toegekend.

Voor de onregelmatige cyclus bepaalt de huidige reglementering dat een voltijdse werknemer de gekende formule moet toepassen om het aantal dagen compensatie en rustdagen te verminderen:

$$\frac{(A + B) \times 128 \text{ (of 129 of 130)}}{365 \text{ (366)}} = c, \dots \text{ afgerond tot } c$$

Aantal dagen ziekte of afwezigheid zonder bezoldiging, vermenigvuldigd met 128 en gedeeld door 365.

Het resulterende getal is het aantal rust- en compensatieverlofdagen dat van het quotum moet worden afgetrokken.

**Bijvoorbeeld**, als een personeelslid (onregelmatige cyclus) 6 dagen ziek is, verliest hij 1 dag compensatieverlof en 1 dag rust door toepassing van de formule. Deze vermindering wordt doorgevoerd los van de reële situatie van de planning. Gedurende de 6 dagen dat de bediende daadwerkelijk ziek is, kon zijn dienstrooster naargelang de situatie 1 compensatieverlof of rust bevatten, of helemaal geen rust en compensatieverlof ingepland hebben.

De directie wil af van de toepassing van de formule en wil uitgaan van het feitelijke dienstrooster van het personeelslid.



**We herhalen ons standpunt dat we bereid zijn om een aanpassing van ARPS 541 te bespreken, maar dat dit niet mag leiden tot meer flexibiliteit en/of een verlenging van de arbeidstijd.**

We stellen ons veel vragen over dit voorstel:

- Hoe zit het met het rijdend personeel, dat buiten reeks is en geen vaste planning heeft?
- Hoe zit het met personeel dat langdurig ziek is? Op veel plaatsen worden plannings voor een maand uitgegeven.
- CO-dagen (compensatie voor overuren) die al ingepland zijn, gaan verloren als de werknemer ziek wordt. Waarom?
- Feestdagen die in een weekend vallen, worden gecompenseerd met bijkomend verlof voor personeelsleden die in een regelmatige cyclus werken. Als de werknemer ziek wordt op een verlofdag, krijgt hij of zij die dag terug.

Een personeelslid dat in een onregelmatige cyclus werkt, krijgt een contingent van 11 extra rustdagen (in totaal 63 rustdagen: 52 zondagen + 11 feestdagen) die overeenkomen met de 11 feestdagen aan het begin van het jaar. Als ze ziek worden op een rustdag, verliezen ze die onder de voorgestelde nieuwe regels.

**Er moet een oplossing komen die zowel het personeel met onregelmatige cyclus als het personeel met regelmatige cyclus niet benadeelt.**



Kortom, er moeten nog veel problemen worden opgelost. Dit onderwerp zal op de volgende NPSC opnieuw op de agenda gezet worden.

## 2. Evaluatie van de aanwerving van personen zonder diploma voor bepaalde beroepen

In 2022 startte de directie een proefproject om Eerste Assistenten Operaties (EAO's), gespecialiseerde veiligheidsagenten en treinbegeleiders aan te werven op basis van relevante ervaring, zonder dat een diploma nodig is.

Uit de evaluatie van dit project blijkt dat er enkele tientallen nieuwe personeelsleden werden aangeworven: 4 EAO's, 25 gespecialiseerde veiligheidsagenten en 22 treinbegeleiders. Belangrijk is dat dit personeel dezelfde examens moest afleggen als personeel met een diploma en dezelfde opleiding moest volgen.

De directie stelt voor om de reglementering aan te passen en de aanwerving toe te laten, op basis van de relevante ervaring van de kandidaten, voor alle functies van rang 9 tot 5 (behalve voor functies waarvoor een Europese licentie van treinbestuurder vereist is).



De **ACOD-CGSP** is voorstander van deze wijziging, omdat het de aanwerving van nieuw personeel zal bevorderen dat nodig is om vertrekkende personeelsleden en personeelstekorten op te vangen. Het geeft ook kandidaten die hun studies nog niet hebben afgewerkt de kans om het bedrijf binnen te komen en op een sociale manier verder te evolueren. Het niveau van de toelatingstest, de opleiding en de reglementaire examens blijven ongewijzigd.

## 3. Aanpassing van de reglementering betreffende de toewijzing van betrekkingen (ARPS 501)

De directie stelt voor om deze regelgeving op een aantal punten aan te passen:

- de toegang tot de gesloten proeven kan worden voorbehouden voor personeelsleden van de entiteit (Infrabel, NMBS of HR Rail) waarvoor de proef wordt georganiseerd.
- invoering van aanwerving op basis van relevante ervaring (zie punt 2 van deze samenvatting).
- CV-screening voor alle kandidaten (inclusief stagiairs)
- afschaffing van de "selectieproeven", die door Posten met Profiel worden vervangen
- toevoeging van een lijst van filières met de verschillende rangen van rang 7 tot rang 3.

We hebben een reeks kritische opmerkingen gemaakt en een aantal vragen gesteld.

De directie zal het document aanpassen en er op de volgende NPSC op terugkomen.