



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

Ver. Uitg.:

Günther Blauwens

Fontainasplein 9-11

1000 Brussel

Verlag NPSC 13 november 2024

We geven hier een gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten beperken zich immers niet tot hetgeen wat men leest op de sociale media of in de pers. Niet alles is immers “hot” of “sensationeel” maar daarom zeker niet van minder groot belang. **ACOD Spoor** is als Erken-de Organisatie actief op alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen. Hieronder enkele besproken punten op de nationale paritaire subcommissie (NPSC) van november 2024.

Treinbesturing: aangevraagd verlofprobleem



De directie bevestigt dat toegekend verlof niet kan worden ingetrokken zonder toestemming van de werknemer. Het management van B-TO in het district Noordwest (West- en Oost-Vlaanderen) past een “creatieve oplossing” toe om deze regel te omzeilen. Personeelsleden die een verlofdag aanvragen, worden “reserve” gehouden tot de vooravond van de aangevraagde verlofdag, wat de onzekerheid vergroot. Dit is in strijd met het welzijnsbeleid. De directie gaat zich informeren over de specifieke situatie in het district NW.

Inzet van tijdelijk medisch ongeschikt personeel



Spoorwegpersoneel dat tijdelijk medisch ongeschikt is, wordt ‘hergebruikt’ in werkzetsels die vrij ver weg liggen van de oorspronkelijke werkzetsel (bijvoorbeeld in Brussel of Bergen voor personeel van Charleroi). Dit is niet bevorderlijk voor de herklassering van dit personeel. De directie en HR-Rail beweren dat zij het personeel naar behoefte inzetten, met inachtneming van de regel (ARPS 575) van 14 uur afwezigheid van huis. Wij stellen dat prioriteit moet worden gegeven aan het ‘hergebruiken’ van personeel op de oorspronkelijke werkzetsel.

Anciënniteit van contractuelen die statutairen worden



Personeelsleden die van een contractuele naar een statutaire status gaan, behouden hun dienstanciënniteit van contractuelen. We vragen om de jaren anciënniteit op te nemen als “graad anciënniteit”. Op die manier zou een werknemer bijvoorbeeld na 12 jaar in dezelfde graad bevorderd kunnen worden naar een hogere schaal. Het management zal ons verzoek analyseren.

Arbeidsregime in de werkplaatsen NMBS B-TC



We hebben vernomen dat het management van B-TC de arbeidsregimes in de werkplaatsen wil herzien en wil overstappen van eenvoudige ploegen (maximaal 40 uur/week, 9 uur/dag en 160 uur/4 weken) naar opeenvolgende ploegen (maximaal 50 uur/week, 9 uur/dag en 160 uur/4 weken). We vragen om dit op nationaal niveau te bespreken en niet “werkplaats per werkplaats”. We willen er ook op wijzen dat artikel 67 van ARPS 541 de instemming van de erkende organisaties of het personeel vereist in het geval van een verandering van de arbeidsstelsels.

Achterstallige vrije dagen



Personeelsleden stellen ons vragen over hun achterstallige CX/RX/KD. Wat gebeurt er met deze dagen na de invoering van de nieuwe ARPS 541 (1 januari voor NMBS en HR-rail en 1 april voor Infrabel)? Het management bevestigt dat RX/CX-achterstanden niet verloren gaan en dat de gevallen van personeelsleden met meer dan 35 KD aan het einde van het jaar zullen worden geanalyseerd. We raden alle bedienden ten stelligste aan om hun KD's en verlofdagen aan te vragen voor het einde van het jaar. Ter herinnering: het aantal jaarlijkse KD's mag aan het einde van het jaar niet meer dan 35 bedragen.

Werken na je pensioenleeftijd



De directie stelt voor het Statuut aan te passen om werknemers tot hun 70^{ste} te laten werken als statutaire bediende. Wij verwerpen dit voorstel:

- De wettelijke pensioenleeftijd zal na 2030 stijgen naar 67 jaar. Als onderdeel van de onderhandelingen om een nieuwe federale regering te vormen, liggen er nieuwe aanvallen op de pensioenen op tafel om werknemers steeds langer te laten werken. In deze context is dit voorstel een heel slecht idee.
- Morgen zullen treinbestuurders, verkeersregelaars, enz. tot hun 67ste mogen doorwerken. Op 65 jaar zijn deze jobs al erg zwaar. Wat dan met welzijn en veiligheid? Er is geen risicoanalyse over dit onderwerp.
- Ouderen aanmoedigen om hun carrière te verlengen is ook een verkeerd signaal naar jongeren die werk zoeken. De economische context verandert. Kijk naar wat er met Audi gebeurt. Jonge mensen komen zonder werk te zitten terwijl oudere mensen hun carrière zouden moeten verlengen.

Wij geven negatief advies.

Speciale gesloten proef “gespecialiseerd operator track” (GOT)



Op verzoek van de **ACOD-CGSP** wordt een speciale gesloten proef georganiseerd die toegang geeft tot de graad van gespecialiseerd operator track. Deze proef staat open voor statutaire operatoren track met ten minste 2 jaar anciënniteit in de graad. De proef bestaat uit een individueel gesprek om de motivatie van de kandidaat te beoordelen en om na te gaan of hij/zij over de nodige kwaliteiten beschikt om de functie van gespecialiseerd operator track uit te oefenen. Wij geven positief advies.

Aanpassing van de reglementering ARPS 523 i.v.m. toelage voor hulpverlening

ARPS 523 (Deel II - Hoofdstuk VIII) voorziet in de betaling van een toelage voor hulpverlening aan personeel waarvan de dienst met minstens 4 uur wordt verlengd of dat wordt opgeroepen om een extra dienst te verrichten. Na de invoering van de nieuwe ARPS 541 is de verlenging van een dienst tot meer dan 11 uur verboden (max +3u) in gevallen van “onvoorziene noodzakelijkheid”. We dringen er al maanden op aan dat deze reglementering wordt gewijzigd. Het management stelt twee verschillende reglementeringen voor:

- reglementering voor het NMBS “operationeel personeel dat in contact komt met de reizigers en rechtstreeks verantwoordelijk is voor de treindiensten
- reglementering voor het Infrabel-personeel dat werkt in de seinzalen, de dispatching, RIOC/RACOR en ES-verdelers in opeenvolgende ploegen.

Schematisch ziet het er zo uit:

Reglementering	Oproep	Aantal uren	Bedrag
Huidige reglementering	8 uur voor de aanvang van de dienst	4 u minimaal	4 maal uurbedrag
	Of minstens 1u voor de aanvang van de dienst	4 u minimaal	4 maal uurbedrag + 18,62€ (100%) wekdagen of 37,31 (100%) zon- en feestdagen.
Nieuw bericht NMBS	12 uur voor de aanvang van de dienst	3u verlenging dienst	33,6726 € (100%)
		3u minimum extra prestatie	67,3452 € (100%)
Nieuw bericht Infrabel	8 uur voor de aanvang van de dienst	Verlenging of vervroeging van de prestatie met minstens 2u	2 of 3 keer (volgens aantal uren extra) uurbedrag +18,62€ (100%) wekdagen of 37,31 (100%) zon- en feestdagen.
		4u minimum prestatie	4 maal uurbedrag +18,62€ (100%) wekdagen of 37,31 (100%) zon- en feestdagen.

Wij vragen de directie waarom ze twee verschillende reglementeringen wil invoeren terwijl de operationele vereisten dezelfde zijn. Een NMBS-bediende bij B-PT2 die een zieke collega moet vervangen, bevindt zich in dezelfde situatie als een verkeersleider bij Infrabel.

Het management heeft geen antwoord op deze vraag.

Bovendien stellen we vast dat de directie zich vaak beroept op administratieve vereenvoudiging om aanpassingen aan de regelgeving te rechtvaardigen. Hier voeren ze administratieve complexiteit in.



Als gemeenschappelijk vakbondsfront vragen we de directie om haar standpunt te herzien. In dit stadium hebben we nog geen advies uitgebracht over deze voorstellen. De discussie hierover zal tijdens de volgende vergadering worden voortgezet.

Definitie van het trimester voor treinpersoneel (ARPS 541)



De periodieke grens voor rijdend personeel is 9 uur per dag, maximaal 50 uur per week en 520 uur per trimester. Een trimester bestaat uit 13 weken: $13 \times 40 \text{ uur} = 520 \text{ uur}$.

Het probleem is dat sommige trimesters 91 dagen (13x7, 13 weken), 90 dagen (13 weken - 1 dag) of 92 dagen (13 weken +1 dag) tellen, afhankelijk van de maand (in 2025 heeft februari bijvoorbeeld maar 28 dagen).

Vandaar het voorstel van het management om uit te gaan van het kalenderkwartaal (1 januari - 31 maart, 1 april - 30 juni, 1 juli - 30 september, 1 oktober - 31 december) en een variabel aantal uren te werken: 520 uur voor trimesters met 91 dagen, 512 uur voor trimesters met 90 dagen en 528 uur voor trimesters met 92 dagen.

We vragen om dit in de reglementering op te nemen om te voorkomen dat de berekening van kwartalen regelmatig verandert.

Herziening van de lijst van vertrouwenspersoneel

Op verzoek van de vakbonden opende de directie de discussie over personeel in vertrouwensfuncties en hoger kader. Dit is een wettelijke bepaling. De personeelsleden in deze categorie worden gedefinieerd in het Koninklijk Besluit van 12 februari 1970.

Slechts een deel van de reglementering inzake dienst- en rusttijden (ARPS 541) is van toepassing op deze werknemers, met name:

Art 16: “ in de mate van het mogelijke, compensatieverlof verleend moet worden om de arbeidstijd te beperken tot gemiddeld 40 uur over een periode van 4 weken.”

Art 63-64: “Voor de deze personeelscategorieën moet het overwerk niet bezoldigd worden wanneer de compensatie niet kon worden toegestaan.”

Zo zijn bijvoorbeeld de regels voor overwerk (hoofdstuk IV van ARPS 541), de intervallen tussen twee diensten, enz. niet van toepassing op dit personeel.

Het is daarom belangrijk om het aantal personeelsleden in deze categorie tot een strikt minimum te beperken. Tot nu toe worden bijvoorbeeld veiligheidsagenten van Securail meegerekend als personeel in een vertrouwenspositie. We hebben dit meermaals in vraag gesteld.

De directie legt ons nu een eerste ontwerp voor dat het personeel met een vertrouwensfunctie - het leidinggevend personeel - beperkt tot rang 3 en hoger en het toezichthoudend personeel. Het stelt voor om personeel in de rangen 9 tot en met 4 (inclusief veiligheidsagenten Securail) te schrappen uit de lijst.



Wij zijn van mening dat dit een stap in de goede richting is. Wordt volgende keer verder besproken.