



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 van de NPSC van 15 januari 2025

Onze vragen

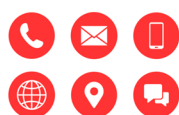
1. Beoordelingscoëfficiënt (CA)

De beoordelingscoëfficiënt (CA) van bedienden die hogere functies vervullen: sommige bedienden merkten dat hun CA wordt verlaagd werd wanneer ze hogere functies vervullen. De directie antwoordt dat bericht 53 H-HR van 2006 bepaalt dat de CA van iemand die hogere functies vervult niet hoger mag zijn dan 1,1.

Wij stellen voor om deze regelgeving te herzien omdat deze demotiverend werkt.

Opmerking: dit bericht voorziet ook dat met toestemming van HR een hogere CA kan worden toegekend. Daarnaast hebben we ook voorbeelden ontvangen van bedienden die hogere functies vervullen en waarvan de CA is verlaagd van 1,1 naar 1.

We herinneren de directie eraan dat de berichten 53 H-HR 2006 en de omzendbrief 8PP/2001 (te raadplegen op de website van HR) bepalen dat “elke verlaging van de CA moet worden gemotiveerd en aan de bedienden moet worden meegedeeld” en dat de CA een weerspiegeling moet zijn van professionele kennis en kwaliteit van het uitgevoerde werk. Het dient niet om iemand een straf op te leggen.



De directie heeft zich ertoe verbonden de regels aan de onmiddellijke chefs te verduidelijken. Neem contact op met je lokale militant of gewestelijk secretaris bij problemen.

2. Anciënniteit van contractuelen die statutair worden

Tijdens de NPSC van november hebben we de directie gevraagd dat bedienden die van contractueel naar statutair gaan hun graadanciënniteit behouden. Zo kan een technicus met bijv. 12 jaar graadanciënniteit toegang krijgen tot een hogere schaal. **De directie antwoordt dat zij dit verzoek weigert met als argument “de complexiteit”.**



Wij begrijpen niet wat er “complex” is aan ons verzoek, deze weigering is onbegrijpelijk en demotiverend voor het betrokken personeel.

3. Boetes

We ontvangen klachten van bedienden die een boete hebben gekregen na een controle door Securail-agenten op de parkeerplaatsen. We vragen dat er eerst een waarschuwing wordt gegeven voordat er een boete wordt opgelegd.



De directie weigert dit.

4. Gegarandeerde dienstverlening

We halen enkele problemen aan die zijn vastgesteld bij de organisatie van de gegarandeerde dienst op de stakingsdag van 13 januari: bedienden die vrij waren, kregen een verzoek om een intentieverklaring in te dienen en op sommige plaatsen waren er technische problemen.



De directie antwoordt dat de organisatie van de gegarandeerde dienst goed is verlopen en dat de problemen verwaarloosbaar waren.

5. Dienst en rusttijden (ARPS 541)

Tijdens de besprekingen over ARPS 541 hebben we gevraagd om duidelijke regels voor bedienden die parttime werken. Het is niet logisch dat een bediende die 4/5 werkt in werkelijkheid een fulltime werkt. We herhalen ons verzoek hierover.



De directie bevestigt dat dit punt binnenkort zal worden behandeld.

Besproken punten:

1. Veiligheidsscreening voor statutaire en contractuele personeelsleden

Ter herinnering, sommige personeelsleden (treinbestuurders, verkeersleiders, ...) zijn onderworpen aan een veiligheidsscreening uitgevoerd door de Federale Politie.

Vorig jaar, toen deze regelgeving werd ingevoerd, heeft de ACOD/CGSP deze afgewezen in de Nationale Paritaire Commissie. Destijds hebben we geargumenteed dat het niet logisch was om een levenslange "mobility freeze" (dit wil zeggen levenslang verbod om opnieuw te solliciteren) toe te passen. De directie stelt nu voor om het verbod te beperken tot 5 jaar.



We wijzen deze aanpassing af omdat we de regelgeving met betrekking tot de screening in 2024 hebben afgewezen. De directie informeert ons dat bijna het gehele betrokken personeel is gescreend. Er zijn slechts enkele negatieve gevallen. Bij Infrabel zal de screening van de IO3- en IO4-agenten binnenkort van start gaan.

2. Aanpassing van de procedure voor het detecteren van toestanden die te wijten zijn aan alcohol- en drugsgebruik

Momenteel moet er een ademtest worden uitgevoerd voordat een speekseltest wordt gedaan om drugsgebruik op te sporen. De directie stelt voor om deze regel te schrappen en een speekseltest uit te voeren wanneer een

bediende tekenen van drugsgebruik vertoont. Het ontwerpbericht HR voorziet in een lijst van tekenen die kunnen rechtvaardigen dat een bediende aan een dergelijke test wordt onderworpen.

Dit omvat onder andere gedrags-, taal- en oogindicaties. Wanneer ten minste 3 tekenen van deze lijst kunnen worden geïdentificeerd, verdeeld over 2 verschillende rubrieken, kan een speekseltest worden gevraagd en uitgevoerd. Als de speekseltest positief is, heeft de bediende binnen de 8 uur drugs gebruikt.



We nemen kennis van dit voorstel. We bespreken de noodzaak van een preventiebeleid. Bericht 2 H-HR van 2020 voorziet hierin. We vragen de directie om een presentatie hierover te geven aan de bevoegde Bedrijfscomités.

3. Wijziging van bepalingen met betrekking tot het vertrouwenspersoneel

Ter opfrissing: op verzoek van de vakbonden heeft de directie de discussie geopend over personeel met een vertrouwensfunctie en leidinggevend personeel. Het betreft een wettelijke bepaling die voorziet dat leidinggevend personeel en personeel met een vertrouwensfunctie onderworpen kunnen worden aan meer flexibiliteit, met name op het gebied van overuren, intervallen tussen twee diensten, enz. Slechts een deel van de regelgeving inzake diensten en rusttijden (ARPS 541) is van toepassing op dit personeel (met name de artikelen 3, 4, 8, 16, 63 en 64). Het is dus belangrijk om het aantal bedienden in deze categorie tot een minimum te beperken.

Momenteel vallen onder andere bedienden van rang 7 tot 4 (waaronder ± 550 Securail-agenten) in deze categorie. De directie stelt voor om deze uit de lijst te halen en alleen bedienden van rang 3 (of houders van een rang 7), technisch onder-sectorchef, directiesecretaris, adjunct-veiligheidschefs, instructeurs (treinbegeleiding) en reizigers/coördinator interventies of operaties (niveau 1) op de lijst te houden. Een aanpassing van de ARPS 541 en het Koninklijk Besluit dat deze problematiek behandelt, is noodzakelijk.

In de discussie over dit dossier wordt bevestigd dat het niet de bedoeling is dat deze bedienden structureel overuren maken. Artikel 16 van ARPS 541 voorziet overigens in een wekelijkse arbeidsduur van 40 uur “met die verstandhouding dat vanwege de eisen van de openbare dienst de wekelijkse arbeidsduur wordt vastgesteld op basis van het gemiddelde van de prestaties over een periode van 4 weken”.

Deze bedienden kunnen de overuren in tijd compenseren en met toestemming van de werkgever kunnen deze uren worden betaald wanneer compensatie in tijd niet mogelijk is.

Dit dossier zal terugkomen in de volgende NPSC.

Nicky Masscheleyn & Tony Fonteyne (Nationaal Secretarissen)