



**acod**  
ABVV OPENBARE DIENSTEN  
SECTOR SPOOR

**Nationaal Secretariaat:**

**Tony Fonteyne**

Voorzitter Vlaamse  
ACOD Spoor

**Nicky Masscheleyn**

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.:**

Tony Fonteyne  
Fontainasplein 9-11  
1000 Brussel

# ACOD ACTUA

Brussel 05/05/2026

## NMBS: Verslag Nationale werkgroep tractiewerkplaatsen

Op donderdag 23 april 2026 vond een nationale werkgroep plaats over de tractiewerkplaatsen en het Shiftwerk 2.0-project.

Na de voorstelling van dit project werd er onder de aanwezigen gediscussieerd.

Een duidelijke en eerste conclusie is dat de NMBS zijn gebrek aan professionaliteit niet mag afschuiven op het spoorwegpersoneel. Het is noodzakelijk om het interne beheer en de interne organisatie te verbeteren vooraleer het arbeidstelsel aangepast kan worden.

### Aangekaarte structurele tekortkomingen

De deelnemers hebben meerdere grote structurele problemen die al jaren lang worden gemeld, aangekaart:

- Gebrek aan coördinatie tussen B-TC en B-TO,
- Gebrek aan coördinatie tussen de logistiek en de aankopen.

De gevolgen van dit gebrek aan een robuuste en doeltreffende structuur zijn in de praktijk welbekend:

- het ontbreken van of het tekort aan hulpmiddelen,
- ontbrekende stukken of fout geleverde stukken,
- materieel niet beschikbaar, of toch niet op de juiste plek,
- personeel verliest tijd en raakt gefrustreerd.

Onder deze omstandigheden is elke poging om de efficiëntie te verbeteren door de werkuren te wijzigen gedoemd te mislukken.

### Verslechterd sociaal klimaat

Onder het personeel is het vertrouwen in de directie gedaald, wat als gevolg heeft dat er een sterke demotivatie heerst.

Sommige militanten hebben zelfs aangegeven dat verschillende personeelsleden het overwegen om het bedrijf te verlaten.

Er bestaat ook een reële vrees dat de directie deze kwestie er met harde hand wil doordrukken.

### Essentiële voorwaarden

De deelnemers formuleerden essentiële voorwaarden om tot een nieuw arbeidstelsel te komen:

- De directie dient eerst aan te tonen dat haar voorstellen een

stap vooruit zijn;

- We verwachten van de directie dat ze het werkvolume bij de NMBS behoudt in functie van 2032;
- Er worden duidelijke garanties gevraagd over de toekomst en het behoud van de huidige werkplaatsen.

## Standpunt

Onder de huidige omstandigheden spreken alle deelnemers, zowel Franstaligen als Nederlandstaligen, zich duidelijk uit tegen het project zoals het vandaag wordt voorgesteld.

Er is algemene ongenoegen geuit over de voortdurende wijzigingen, een rechtstreeks gevolg van de overhaaste implementatie van Shiftwerk 1.0.

Er is één vraag die steeds weer terugkomt:

*Wanneer komt er een definitieve, geloofwaardige en stabiele versie?*

## Inspanningen ja, maar anders

Het personeel:

- is gehecht aan hun beroep en know-how;
- is niet tegen inspanningen, maar niet onder gelijk welke voorwaarden;
- maar vragen om betere arbeidsomstandigheden en meer waardering.

Ze willen namelijk:

- weten wat het werkelijke budget is voor de hervorming van het premiesysteem,
- weten wat de werkelijke werkdruk is, om te kunnen bepalen of een aanpassing van het arbeidsstelsel daadwerkelijk nodig is.

## Nieuwe verontrustende elementen

De informatie over het nieuwe transportplan moet ook in acht genomen worden in de analyse van de uurroosters.

De deelnemers begrijpen niet waarom er tussen 12.00 en 20.00 uur een pauze zou moeten worden ingelast. Zij vinden dit onnodig en ongerechtvaardigd. Ze uiten ook hun bezorgdheid over een mogelijke “sterilisatie” van de bundels in de werkplaatsen, als gevolg van de wijzigingen in het transportplan.

## Welzijn en eindeloopbaan

Er werd nadrukkelijk gewezen op het gebrek aan respect naar de personeelsleden en het gebrek aan welzijn.

De Be Well-enquête toont dit duidelijk aan.

Er werden specifieke eisen geformuleerd voor:

- oudere personeelsleden;
- degene voor wie nachtdiensten moeilijk worden, of zelfs onmogelijk;

- de ontwikkeling van deeltijds werk en landingsbanen.

## Eisenbundel

De deelnemers stellen voor om een eisenbundel op te stellen, gebaseerd op de realiteit van het terrein.

Daartoe zal er een enquête onder het spoorwegpersoneel worden gehouden om hun mening en opmerkingen over dit onderwerp te peilen.

## Vervolg

Een nieuwe werkgroep voorzien op 5 juni.

Tegen die datum is het de bedoeling dat de deelnemers in hun respectievelijke gewesten een standpunt in nemen over de volgende vier vragen:

1. Gaan we onderhandelen of niet?

2. Wat zijn onze eisen?

3. Wat zijn onze rode lijnen?

4. In geval de directie haar wil oplegt in één werkplaats:

⇒ Dan starten we de alarmbelprocedure;

⇒ Kan er een stakingsaanzegging ingediend worden?

⇒ in solidariteit met alle werkplaatsen of alleen met de betrokken werkplaats?

## De achterban beslist

We hebben met klem bevestigd waarover niet onderhandeld kan worden:

We nemen geen verdere stappen zonder de uitdrukkelijke instemming van onze vakbondsleden.

Elk eventueel besluit moet:

- ♦ binnen onze instanties worden besproken en goedgekeurd;
- ♦ gebaseerd zijn op duidelijke mandaten;
- ♦ en de wil van de betrokken werknemers weerspiegelen.

De legitimiteit van onze standpunten berust op het respect voor de instanties en het standpunt van het spoorwegpersoneel.