



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

Ver. Uitg.:

Tony Fonteyne
Fontainasplein 9-11
1000 Brussel

Nationaal Paritaire Subcommissie 24 juni 2026

1. Syndicale vragen en verklaringen

Ontslagen en vrijwillige vertrekken

Wij vernamen dat verschillende personeelsleden, onder meer bij de treinbestuurders, ontslag zouden hebben genomen naar aanleiding van de pensioenhervorming. Op onze vraag hierover antwoordde de directie dat zij geen kennis heeft van een bijzonder fenomeen en dat cijfers over de ontslagen beschikbaar zijn.

Planningsinstrumenten

Wij vroegen de directie of de instrumenten die gebruikt worden voor de opmaak van de dienstroosters correct zijn aangepast aan de regelgeving die van toepassing is op contractuele werknemers.



De directie antwoordde dat de software die door de planners wordt gebruikt de wettelijke en reglementaire bepalingen voor contractuelen integreert, onder meer wat betreft verlofregelingen.

NMBS Academy

De directie stuurde ons een e-mail over openstaande functies binnen de NMBS Academy. In deze communicatie werd verwezen naar functies van "klasse 6", "klasse 7" en rang 3, wat voor verwarring zorgt.

De directie bevestigde dat al deze functies toegankelijk zijn voor personeelsleden van rang 3 en dat de begrippen "klasse 6" en "klasse 7" uitsluitend betrekking hebben op contractuele werknemers.

Rusttijd van treinpersoneel

Treinpersoneel moet een minimale rustperiode van 14 uur genieten tussen twee prestaties. Onlangs werd een treinbestuurder bedreigd met sancties nadat hij aandrong op de strikte naleving van deze bepaling na een dienstverlenging veroorzaakt door een exploitatie-incident.

In een antwoord dat na de vergadering werd bezorgd, stelde de directie dat deze bepaling voortvloeit uit de Arbeidswet van 16 maart 1971, meer bepaald uit artikel 38ter.



Wij betwisten deze interpretatie en zullen deze kwestie voorleggen aan onze juridische dienst voor een bijkomend advies.

Loonindexering: gevolgen van de hervorming van de "indexering in centen"

Eind mei keurde het Parlement een wet goed die het mechanisme van de loonindexering wijzigt. Deze hervorming vormt opnieuw een aanval op het systeem van automatische indexering en op onze koopkracht.

Ter herinnering: de automatische indexering zorgt ervoor dat lonen worden aangepast aan de stijgende levensduurte. In 2026 en 2028 zal de indexering echter niet meer volledig worden toegepast op werknemers met een brutoloon van meer dan 4.000 euro per maand.

Volgens de informatie die tijdens het NPSC werd verstrekt, wordt deze grens van 4.000 euro berekend op basis van de wedde en de wedde toeslagen, met uitsluiting van vergoedingen, premies en andere toeslagen.

Welke impact op uw loon?

- **Minder dan 4.000 euro bruto per maand:** geen impact.

Meer dan 4.000 euro bruto per maand: uw loon wordt geïndexeerd alsof u 4.000 euro bruto verdient. Het gedeelte boven 4.000 euro wordt niet geïndexeerd.

Volgens berekeningen van het ABVV zou een werknemer met een brutoloon van 4.500 euro per maand en nog 40 loopbaan jaren voor de boeg, meer dan 17.600 euro verliezen door deze maatregel.

Deze hervorming zal worden toegepast bij de volgende indexering die voorzien is in september 2026 en nog één keer in 2028.



Het spreekt voor zich dat wij elke aantasting van het systeem van automatische loonindexering verwerpen. Deze kwestie was trouwens één van de centrale thema's van de interprofessionele acties tegen het beleid van de Arizona-regering.

2. Dossiers voorgelegd door de directie

Afschaffing van de omzendbrief over vrijwillige overuren

Momenteel kunnen personeelsleden via een individuele overeenkomst, geldig voor zes maanden, tot 100 vrijwillige overuren per jaar presteren.

De directie stelt voor deze omzendbrief af te schaffen. Het systeem van vrijwillige overuren zou voortaan rechtstreeks geregeld worden door de recente wetgeving.

Een recent aangenomen wet breidt deze mogelijkheid uit tot **360 vrijwillige overuren per jaar**, met terugwerkende kracht vanaf 1 april 2026.

Deze uren kunnen gepresteerd worden:

- zonder bijzondere motivering;

zonder recht op inhaalrust.

Van deze 360 uren kunnen er 240 worden gepresteerd zonder betaling van een overloon.

Daarnaast wordt de schriftelijke overeenkomst van de werknemer voortaan geldig voor één jaar en automatisch verlengd, tenzij één van beide partijen de overeenkomst opzegt.



Wij zijn van oordeel dat deze massale uitbreiding van vrijwillige overuren strijdig is met het welzijn van de werknemers. 360 uur per jaar komt neer op gemiddeld bijna 7 extra uren per week, oftewel ongeveer 1 extra uur per werkdag.

Deze maatregel moedigt werkgevers bovendien aan om meer gebruik te maken van overuren in plaats van de noodzakelijke aanwervingen te doen.

De directie stelt dat het gebruik van vrijwillige overuren bij de spoorwegen voorlopig beperkt blijft.

Wijziging van de definitie van “onmiddellijke chef”

De bespreking van dit dossier, dat reeds eerder al in het NPSC werd behandeld, wordt voortgezet.

De directie heeft enkele van haar oorspronkelijke voorstellen aangepast.

Zo zullen in de regelgeving betreffende de toewijzing van functies (ARPS 501) stage-, proef- en evaluatieverslagen voortaan gevalideerd moeten worden door personeelsleden van rang 3 en niet langer door personeelsleden van rang 4+, zoals aanvankelijk voorzien in de eerste teksten.

In de regelgeving inzake alcohol- en drugstesten zal een personeelslid van rang 4+ kunnen beslissen om dergelijke testen te laten uitvoeren. Eventuele sancties zullen wel nog door een rang 3 moeten worden opgelegd.

Wat de verlofregeling betreft, wordt nu verduidelijkt dat “de hiërarchische lijn” beslist over:

- het toekennen van verlof;
- aanvragen voor deeltijdse arbeid;
- andere gelijkaardige maatregelen.

Voor ons blijft echter het grootste struikelblok de wijziging van de definitie van “onmiddellijke chef” in de begrippenlijst van HR Rail (ARPS 501). Daar wordt deze voortaan omschreven als een personeelslid van rang 4+ in plaats van rang 3.

Wij vroegen de directie welke impact deze wijziging heeft op andere reglementeringen waarin het begrip “onmiddellijke chef” voorkomt.

De directie kon hierover geen duidelijk antwoord geven.



Wij wezen er tevens op dat de signalen die wij vanuit het terrein ontvangen niet positief zijn. Bovendien werd het dossier laattijdig overgemaakt, wat een grondige analyse bemoeilijkt.

ACOD Spoor zal zijn standpunt over dit dossier bepalen tijdens de Nationale Paritaire Commissie.

Afschaffing van het pensioen wegens medische ongeschiktheid

De besprekingen over de statutaire en reglementaire wijzigingen (ARPS 570, 572 en 575) naar aanleiding van de pensioenhervorming worden voortgezet.

Deze hervorming schaft het stelsel van pensioen wegens medische ongeschiktheid af.

Volgens de interpretatie van de directie kan een statutaire werknemer uit zijn functie worden ontheven wanneer:

- de medische dienst van HR Rail hem voor onbepaalde duur medisch ongeschikt verklaart voor zijn functie;
- de werkgever vooraf voldoende inspanningen heeft geleverd om de functie aan te passen of de werknemer te herplaatsen.

•
In dat geval kan de werknemer aanspraak maken op uitkeringen van de mutualiteit.

HR Rail verduidelijkt echter dat de betrokken werknemer niet langer aangesloten kan blijven bij de Kas der Geneeskundige Verzorging van de Spoorwegen.

Analyse van ACOD Spoor

ACOD Spoor heeft de reglementaire teksten en wettelijke bepalingen die in de overlegdocumenten worden aangehaald grondig onderzocht.

Wij ondervroegen de directie over haar interpretatie van:

- de wet van 20 juli 1991 houdende sociale en diverse bepalingen;

het Koninklijk Besluit van 18 oktober 2024 betreffende de procedure voor medische evaluatie.

Volgens ons bevat dit KB verschillende procedurele waarborgen die ook in de interne regelgeving zouden moeten worden opgenomen.

HR Rail antwoordde hierop dat zij “enkel de wettelijk verplichte bepalingen toepast”.

Wij hebben benadrukt dat niets een werkgever verhindert om gunstigere waarborgen voor werknemers te onderhandelen en op te nemen dan het wettelijke minimum.



HR Rail weigerde echter hierover onderhandelingen op te starten.

Invoering van een beroepsprocedure en paritair toezicht

Wij hebben aangedrongen op:

- voldoende beroepsmogelijkheden;
- een paritaire controle op de procedure.

Daarbij verwezen wij onder meer naar het Comité Sociale werken, dat nog steeds in onze interne regelgeving bestaat en moet toezien op de objectiviteit van procedures en beslissingen.

Situatie van slachtoffers van arbeidsongevallen of beroepsziekten

Wij vroegen de directie of een werknemer die slachtoffer is van een arbeidsongeval of beroepsziekte eveneens voor onbepaalde duur medisch ongeschikt kan worden verklaard.



Het antwoord van de directie bracht hierover onvoldoende duidelijkheid en roept bezorgdheid op.

Begrip “medisch ongeschikt om zijn functie regelmatig uit te oefenen”

Tijdens de bespreking in het NPSC vroegen wij een specifiek overleg over de ARPS-teksten om deze notie te verduidelijken.

Wij verwezen onder meer naar het voorbeeld van een werknemer die in een seinhuis werkt in een 3x8-systeem en die om medische redenen geen nachtdiensten meer kan verrichten.

In zo'n situatie rijzen belangrijke vragen:

- Welke redelijke aanpassingen moet de werkgever voorzien?
- Volstaat een aanpassing van het werkrooster?

Kan de betrokken werknemer ondanks dergelijke aanpassingen toch het voorwerp worden van een procedure tot stopzetting van de functie?

Deze vragen zijn essentieel en verdienen duidelijke antwoorden vóór enige wijziging van de regelgeving.



Wij hebben daarom gevraagd dat de directie schriftelijk antwoord geeft op alle vragen die tijdens het overleg zijn opgeworpen.