



acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN
SECTOR SPOOR

Nationaal Secretariaat:

Tony Fonteyne

Voorzitter Vlaamse
ACOD Spoor

Nicky Masscheleyn

Nationaal Secretaris

Kevin Jordens

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

ACOD ACTUA

Brussel 08/09/2026

Nationaal Paritaire Subcommissie

2 september 2026

1. Onze vragen en verklaringen

Verzoek tot opt-out van flexi-jobs

De **ACOD-CGSP** vraagt om de snelle opstart van onderhandelingen binnen HR-Rail over de opt-out van de flexi-jobs-regeling voor de Belgische Spoorwegen zoals vastgelegd in de wet van 28 juni 2026.

Flexi-jobs stellen een werkgever in staat om een werknemer die al een hoofdberoep heeft, of een gepensioneerd, in dienst te nemen tegen verlaagde sociale bijdragen. Wij vrezen enerzijds dat deze flexi-jobs geleidelijk aan reguliere jobs zullen vervangen en anderzijds dat ze zullen leiden tot een inkomstenverlies voor de sociale zekerheid, die onze pensioenen, onze gezondheidszorg enz. financiert. Bovendien lijkt dit systeem van flexi-jobs ons gevaarlijk voor beroepen die verband houden met veiligheid en die steunen op ervaring, kennis van de procedures en de continuïteit van de ploegen.

Om deze redenen vraagt de **ACOD** om een opt-out van de Belgische Spoorwegen van deze regeling. Zij herinnert eraan dat de wet een volledige of gedeeltelijke opt-out toestaat, op voorwaarde dat hierover paritair wordt onderhandeld, en benadrukt de urgentie van deze stap: het verzoek moet vóór 30 september van het lopende jaar bij de RSZ worden ingediend.

Dit standpunt wordt eveneens gesteund door ACV-Transcom.

HR-Rail antwoordt dat er momenteel geen plannen zijn om flexi-jobs in te voeren, maar wil niet ingaan op de discussie over een eventuele (gedeeltelijke of volledige) opt-out. De directie verbindt zich ertoe om opnieuw met de vakbonden in gesprek te gaan zodra een dergelijk plan wordt overwogen. Als **ACOD** drongen we verder aan en stellen we als eerste stap een gerichte uitsluiting voor van beroepen die verband houden met de spoorwegveiligheid.

⚠️ HR-Rail weigert zich in dit stadium hiertoe te verbinden.

Berekening van de beoordelingscoëfficiënt (CA) binnen NMBS B-TC

De CA wordt meegenomen in de berekening van de productiviteitspremies en moet een weerspiegeling zijn van de geleverde werkinspanning en van de kennis en professionele kwaliteiten van het personeelslid. De CA varieert tussen 0 en 1,5, waarbij de waarde 1,1 overeenkomt met de beoordeling „Goed”. Elke verlaging van de CA moet worden gemotiveerd en aan het personeelslid worden meegegeeld. Bericht 53 H-HR uit 2006 bevat de bepalingen met betrekking tot de berekening van de productiviteitspremies en de toekenning van de CA.

De directie van B-TC gebruikt een document waarover geen overleg heeft plaatsgevonden om de CA van het personeel te bepalen. De **ACOD** spreekt de directie hierover aan. Deze antwoordt dat het om een interpretatieve nota gaat. Dit document introduceert echter bepalingen die niet zijn voorzien in het bericht van 2006. Zo staat er voor personeel met een CA tussen 0 en 0,5 (onvoldoende) in het document: „men vraagt zich af of de medewerker in dienst kan blijven”, wat een dreiging met ontslag inhoudt die noch in het statuut, noch in enige andere tekst is voorzien. Evenzo zou een personeelslid met de beoordeling „Goed” volgens dit document „ruimschoots” aan de functie-eisen moeten voldoen, wat ons onjuist lijkt.

Bovendien heeft deze interpretatienota alleen betrekking op B-TC; andere directies of Infrabel kunnen er een andere interpretatie aan geven, wat tot verwarring zal leiden.

 De NMBS deelt deze analyse niet.

2. Agendapunten ingediend door HR Rail

Loonindexering: gevolgen van de hervorming van de „Centenindex”

Eind mei heeft het Parlement een wet aangenomen die het mechanisme voor de loonindexering wijzigt. Deze hervorming vormt een nieuwe aanval op de automatische indexering, die de lonen aanpast aan de evolutie van de kosten van levensonderhoud.

In september 2026 en in 2028 zal de indexering niet langer volledig worden toegepast op werknemers van wie het totale brutosalaris (dus exclusief toelagen, premies en andere vergoedingen), niet-geïndexeerd, hoger is dan 22.173,97 € bruto (48.000 € geïndexeerd). Het deel van de bezoldiging dat dit bedrag overschrijdt, komt niet in aanmerking voor indexering. Deze bepaling zal worden toegelicht in een mededeling op de website van HR-Rail en op de loonstrook.

ACOD verwerpt deze aantasting van het mechanisme van automatische loonindexering, dat de koopkracht beschermt. Deze kwestie was overigens een van de thema's van de interprofessionele acties tegen het beleid van de Arizona-regering.

 Wij geven negatief advies.

Toekenning van een ecocheque van 128 € aan de filière treinbesturing NMBS

Door ecologisch te rijden (ecodriving) kan de NMBS elektriciteit besparen. Net zoals de vorige jaren wordt 10 % van deze besparing teruggegeven aan personeel van de filière treinbesturing. De betrokken treinbestuurders (machinisten, rangiermachinisten, enz.) ontvangen een ecocheque van maximaal 128 €, die samen met het loon van de maand oktober wordt uitbetaald, op basis van de in 2025 geleverde prestaties:

274 uur of minder	Geen ecocheques
Tussen 374 en 748 uur	64 €
Tussen 748 en 1.122 uur	115 €
Meer dan 1.122 uur	128 €

 Wij geven positief advies