



Eisenbundel Treinbestuurders OVS **2018**

De eisenbundel werd in drie delen opgesplitst :

1. Verloning

Dit onderdeel omvat alle aspecten die betrekking hebben op de verloning van de treinbestuurders.

2. Welzijn op het werk

Dit onderdeel behelst alle aspecten met betrekking tot de organisatie van en de erkenning voor het werk, alsook de wijze waarop de treinbestuurders operationeel ingezet worden.

3. Veiligheid

Dit onderdeel omvat alle aspecten gerelateerd aan de veiligheid.

1° Verloning

1° Treinbestuurder

Een snellere stijging van de loonschaal aan het begin van de loopbaan en op meer regelmatige basis dan momenteel voorzien is, ofwel

-door opeenvolging van volgende loonschalen : Aanvang 580→585 (4→12 jaar) →430;

-door de creatie van een nieuwe loonschaal (5XX) dewelke dezelfde voortgang kent als voorgaand voorstel. De reglementering omtrent de rangen dient aldus niet aangepast te worden.

Bij schaalverhogingen dient rekening gehouden te worden met het aantal dienstjaren.

2° Rangeerbestuurder

Een snellere stijging van de loonschaal aan het begin van de loopbaan en op meer regelmatige basis dan momenteel voorzien is, ofwel

-door opeenvolging van volgende loonschalen : Aanvang 772→645 (4→12 jaar) →660;

-door de creatie van een nieuwe loonschaal (7XX) dewelke dezelfde voortgang kent als voorgaand voorstel. De reglementering omtrent de rangen dient aldus niet aangepast te worden.
Daarenboven dient bij schaalverhogingen rekening gehouden te worden met het aantal dienstjaren.

3° Mobiliteitspakket

Het personeelslid dient vrije keuze te hebben in een mobiliteitspakket bestaande uit een vergoeding voor het woon-werkverkeer per wagen en/of per fiets, of een bedrijfswagen.
Deze vergoeding kan bestaan uit een financiële tegemoetkoming, eco-cheques (fiets)of een forfaitaire tankkaart.

4° Herziening van de productiviteitspremie

De productiviteitspremie dient grondig herzien te worden, en te worden losgekoppeld van het op de driejaarlijkse hercertificatie behaalde resultaat. Bestuurders moeten naar hun effectieve verdiensten worden beoordeeld. Bijkomende competenties of aanvullende kennis (vreemde netten, hogesnelheidslijn,...) dienen nadrukkelijker te worden gevaloriseerd. Het premiebedrag moet het hele jaar identiek blijven. (vakantie,...)

5° Monitorpremie

De monitor is het best geplaatst om de leerling reeds vanaf het begin van de opleiding de kneepjes van het vak bij te brengen. Men wordt op vrijwillige basis monitor, en dit na een voorafgaande opleiding. Een monitor dient minstens 5 jaar ervaring als treinbestuurder te hebben. Per prestatie ontvangt hij een premie van 30€.
Een leerling mag niet meer dan vijf verschillende monitoren hebben tijdens de opleiding.

6° Premie voor nacht- en weekendwerk

We wensen dat de premies voor nacht- en weekendwerk worden gelijkgesteld met deze van de concurrentie.

7° Maaltijdcheques

De nominale waarde van de maaltijdcheques is al jarenlang niet meer aangepast, en staat niet langer in verhouding tot de prijs van een maaltijd. Bovendien kan het rijdend personeel zelden tot nooit gebruik maken van de bedrijfsrestaurants.

De nominale waarde van een maaltijdcheque dient minstens 8€ te bedragen.

8° Overuren

Overuren worden over een bepaalde periode berekend. We wensen dat elke prestatieoverschrijding wordt uitbetaald aan 150%.

Daarenboven zal bij de berekening van het aantal overuren een overgang geen aftrek van het aantal gepresteerde overuren per periode met zich meebrengen.

9° Flexibiliteitspremie

Aangezien het privéleven gepland wordt in functie van de reeks, een opeenvolging van diensten met gekende uren, zou deze reeks slechts twee keer per jaar aangepast mogen worden. Als uit noodzaak om de continuïteit van de reeks te waarborgen de uren buiten de voorziene periodes aangepast dienen te worden, dan geeft elke wijziging recht op een premie van 30€.

2° Welzijn op het werk

1° Beurtregeling

Minstens drie maanden voor ze van kracht worden, dienen de nieuwe reeksen te worden gepubliceerd. De reeksaanpassingen voor feestdagen (Nota Robette) dienen minstens drie maanden op voorhand gekend te zijn zodat het personeelslid indien nodig de nodige maatregelen voor zijn verlof kan nemen.

De beurtregeling dient het tweede weekend van januari aangepast te worden zodat het personeel beter de eindejaarsfeesten met familie kan plannen.

2° Dienstabellen

Een betere organisatie van de diensttabel verbetert ongetwijfeld het algemeen welzijn op het werk. Momenteel is geen enkele vooruitblik op het al dan niet toegekend zijn van verlofdagen mogelijk. In veel depots zijn de dienstabellen slechts enkele dagen op voorhand beschikbaar.

In periodes buiten reeks zou het wenselijk zijn dat de prestatie bij het begin van de periode niet zullen aanvagen voor 6h00. Aan het einde van de periode mag een prestatie niet eindigen na 23H00.

Tenslotte wijzen we elke afwijking van het interval van 14 uur tuseen twee diensten resoluut af, zelf wanneer een der diensten bestaat uit een permanente of professionele vorming. De nota Philips 411/541.1 dient te worden afgeschaft.

3° Waardering van het werk

We verlangen een verplicht jaarlijks onderhoud met de depotchef en/of leidende instructeur en de TCT-leiding met het doel te praten over de gestelde verwachtingen en over positieve of negatieve situaties die zich hebben voorgedaan. Dit met als doel de dialoog aan te gaan en te communiceren op een manier die niet is gebaseerd op alleen maar vermanen.

4° Medische ongeschiktheid

60% Van de bestuurders zou hun loopbaan niet in rijdende dienst beëindigen. Door een verhoging van de pensioenleeftijd zal dit percentage ongetwijfeld nog toenemen. De onregelmatige levensstijl die het beroep van treinbestuurder kenmerkt en verschillende ziektes kunnen aanleiding geven tot medische ongeschiktheid (diabetes, hartaandoeningen, ...). Bijgevolg moeten bestuurders verzekerd worden tegen premieverlies bij medische ongeschiktheid.

Bovendien is het onaanvaardbaar dat een bestuurder die zijn hele loopbaan geleefd heeft in functie van zijn beroep afgestraft zou worden om wille van medische ongeschiktheid. Het getroffen personeelslid dient zijn loopbaan te kunnen verderzetten in een aangepaste functie in zijn depot of TCT

Het toekomstige HR-bericht dat loonverlies met zich meebrengt in geval van medische ongeschiktheid dient te worden afgeschaft.

5° Overplaatsingen

Doordat specifiek voor bepaalde depots werd aangeworven nog voordat de bestaande overplaatsingsaanvragen werden verwerkt, voelen veel bestuurders zich bedrogen door HR-Rail. Deze situatie toont het gebrek aan coördinatie tussen de verschillende HR-diensten aan.

De lopende overplaatsingsaanvragen voor elke depot dienen te worden gepubliceerd en geafficheerd, en na maximaal zes maanden te worden uitgevoerd.

6° kader

Het kader dient afgesteld te zijn op de vereisten van de beurtregeling met een visie op langere termijn. Een TCT die op het gebied van opleidingen en permanente vormingen op korte termijn werkt, kan niet op een optimale manier evolueren. Daarenboven wensen we dat gedetacheerde personen die plaatsen blokkeren in bepaalde depots, buiten het kader worden geplaatst.

7° Instructie

Een instructeurspost mag maar toegankelijk zijn na vijf jaar effectieve rijdende dienst. Instructeurs in de depots of die deel uitmaken van de centrale administratie kunnen pas aanspraak maken op het preferentieel regime van het rijdend personeel indien ze jaarlijks minstens 30 volledige bestuurdersprestaties uitvoeren.

We wensen een grotere regelmaat in de beschikbaarheid van instructeurs in de depots. In vele depots is instructie maar enkele uren per dag beschikbaar, en nooit tijdens het weekeinde.

8° eindeloopbaan

We eisen het behoud van de voorwaarden wat betreft de mogelijkheid tot pensionering op 55 jaar en een reorganisatie van de eindeloopbaan voor het personeel vanaf 50 jaar dat dit wenst, bijvoorbeeld door het opstellen

van reeksen met lichtere diensten en/of meer regelmaat, tewerkgesteld worden in ondersteunende diensten ten behoeve van instructie, de administratie of op de simulator.

We betreuren dat momenteel het aantal aanvullende vakantiedagen maar tot de leeftijd van 55 jaar berekend is. Per bijkomende schijf van 5 jaar verlangen we twee extra vakantiedagen vanaf 55 jaar.

9° opzegtermijn

De opzegtermijn van één jaar die werd ingesteld om de personeelsvlucht tegen te gaan, schiet haar doel volledig voorbij. We wensen dan ook dat de opzegtermijn wordt teruggebracht naar een redelijke termijn die onderhandelbaar is voor alle partijen, dit in functie van de anciënniteit van het ontslagnemend personeelslid en de functie die bij de nieuwe werkgever uitgeoefend zal worden.

Bestuurders die een niet-concurrentiebeding ondertekenen waardoor ze binnen een periode van vier jaar na hun ontslag niet als treinbestuurder voor een andere spoorwegoperator kunnen werken, zijn vrijgesteld van enige rendementsvergoeding (opgevolgd door de FOD Mobiliteit).

3° Veiligheid

1° De HLT

De HLT moet vereenvoudigd worden, begrijpelijker zijn en geen mogelijkheid tot verschillende interpretatie bieden.

Aangezien de HLT de basis vormt van onze reglementering, mogen aanpassingen jaarlijks slechts éénmaal gebeuren, waarna een volledig aangepast nieuw gedrukt exemplaar wordt verdeeld. Met grote regelmaat verschijnen aanpassingen op IDA, terwijl de papieren versie maar twee maal per jaar wordt aangepast. Een meerderheid van de bestuurders gebruikt echter de papieren HLT om te studeren voor de driejaarlijkse, wat de kwaliteit van het studiemateriaal in vraag doet stellen.

2° Prestaties

Prestaties dienen op een realistische wijze te worden opgesteld, rekening houdend met de benodigde tijd voor het wisselen van front, het uitvoeren van de werkingsproeven, koppelen en ontkoppelen. Een minimum van twintig minuten laat toe om voormelde handelingen op professionele wijze uit te voeren.

Eentonigheid is nefast voor de concentratie. Meer diversiteit, zowel in de diensten als in de opeenvolging van diensten, dringt zich op. Dus niet een hele dag stoptreinen rijden op dezelfde lijn, en wekelijks verschillende bestemmingen aandoen.

Het is niet wenselijk dat diensten die beginnen voor 4h30, of eindigen na 17h00, langer duren dan 7h45.

In elke prestatie moet een rustmoment van een half uur voorzien worden, niet gedurende een HLP-verplaatsing.

3° Permanente Vorming

De manier waarop de permanente vorming wordt gegeven, dient te worden herzien. De permanente vorming zou het op peil houden van de beroepskennis en het bespreken van incidenten tot doel moeten hebben, gevolgd door het toelichten van nieuwigheden (één maal per jaar). Opfrissingsmomenten omtrent het materieel en de depannage moeten op regelmatige basis op het terrein worden gegeven, dus niet in een klaslokaal. Efficiënte taalcursussen (FR, NL, DE) dienen te worden verspreid. Ook buiten de permanente vorming dient men, op vrijwillige basis, toegang te hebben tot de simulator (Simpact).

4° Driejaarlijkse hercertificatie

De wijze waarop momenteel elke drie jaar de beroepskennis wordt geëvalueerd, is nattevingerwerk. De manier waarop de vragen worden gesteld, de moeilijkheidsgraad en de inhoud ervan (SSP, ...), maar ook de manier waarop de punten worden toegekend verschillen sterk tussen instructeurs en depots onderling.

Het is onzin dat de bestuurders elke drie jaar ondervraagd moeten worden. Beter is een meer frequente beoordeling tijdens de jaarlijkse begeleidingen en eventueel het invullen van een vragenlijst op de tablet.