



HR Rail

INFRABEL
Right On Track

08/12/2015

Beste collega's,

De Belgische Spoorwegen staan voor belangrijke uitdagingen met een toenemende vraag naar een meer duurzame mobiliteit en verbeterde dienstverlening aan onze klanten. De opdrachten die aan ons worden toegewezen, moeten doeltreffender worden uitgevoerd. Dit is af te lezen uit de ambitieuze begrotingsdoelstellingen van de Regering. In haar strategische visienota stelt minister van Mobiliteit, Mevrouw Jacqueline Galant, een productiviteitsverhoging van 4% per jaar voorop, gedurende 5 jaar.

Deze productiviteitsverhoging en modernisering is belangrijk om van de Spoorwegen op termijn een efficiëntere en leefbare onderneming te maken, die sterk staat voor haar medewerkers, nu en in de toekomst. Naast de maatregelen die het personeel betreffen, nemen de directies ook maatregelen op beleidsniveau om de vooropgestelde doelstellingen te bereiken.

In deze context en na maandenlang intensief overleg met de syndicale organisaties hebben de directies van NMBS, Infrabel en HR Rail de vakbonden een aantal voorstellen gedaan tijdens het Sturingscomité van 18 november. Ondertussen zijn de onderhandelingen aan de gang. Vanmorgen verscheen in de pers informatie die niet gebaseerd is op de laatste versie van de documenten. Als directie vinden wij het belangrijk jou met deze brief te informeren over de voorstellen.

Wat ligt er op tafel?

Sinds begin 2015 vinden thematische werkgroepen tussen HR Rail en de syndicale organisaties plaats en er werd maandenlang overlegd. De directies van de drie bedrijven hebben nu een aantal maatregelen voorgesteld, die erop gericht zijn om de dienstverlening aan de klant te verbeteren en de productiviteit te verhogen, zonder dat dit ten koste gaat van het Statuut van het personeel. Enkele onvolkomenheden en verkeerde toepassingen van de reglementering uit het verleden worden wel aangepakt. Daarnaast zijn er ook voorstellen voor een betere werk-privébalans en rond de mogelijkheden voor flexibel werken. Ten slotte worden er een aantal voorstellen gedaan rond het sociaal beleid.

Om welke maatregelen gaat het concreet?

Eerst en vooral is het belangrijk te herhalen dat het Statuut van het personeel en de grond van onze reglementering behouden blijven. Ook de 36-urige werkweek blijft behouden.

Enkele voorbeelden van maatregelen rond de **arbeidstijd**:

- *Verhoging van het aantal effectieve werkdagen*
De kredietdagen blijven behouden, maar worden toegekend op basis van werkelijk gepresteerde prestaties. Per gecumuleerd aantal van een in overleg te bepalen aantal werkdagen ziekte en afwezigheid andere dan compensatie of rust, wordt er voorgesteld om één kredietdag te schrappen.
- *Debat over extra-legale feestdagen*
- Binnen de Belgische Spoorwegen heeft een personeelslid recht op 13 officiële feestdagen, met name 10 wettelijke en 3 bijkomende feestdagen (02/11, 15/11 en 26/12). Er wordt voorgesteld één van de bijkomende feestdagen, 15/11, te schrappen.
- *Vermindering van het recht op verlofdagen in functie van de datum van pensioenstelling*
Voor de pensioenaanvragen na 31 december 2015 wordt er voorgesteld om het aantal verlofdagen te berekenen op basis van de effectief gepresteerde periodes tijdens het laatste actieve jaar.
Voorbeeld: voor iemand die op 1 mei 2016 met pensioen gaat, wordt het verlof voor dat jaar toegekend op basis van de eerste vier maanden.
- *Schrapping van de dubbele compensatie voor officiële en niet-officiële feestdagen voor sommige personeelscategorieën.*
Bepaalde personeelscategorieën krijgen nu 65 rustdagen (52 zondagen + 13 feestdagen). Net als andere statutaire medewerkers krijgen ze ook bijkomende verlofdagen voor feestdagen die samenvallen met een zaterdag of een zondag. Daardoor krijgen ze sommige feestdagen dus dubbel gecompenseerd. Daarom wordt nu voorgesteld om deze onvolkomenheid in de regelgeving recht te zetten. In 2016 bijvoorbeeld, betekent dat dat deze personeelscategorieën geen dubbele compensatie hebben voor 2 feestdagen die op een zaterdag of een zondag vallen.

Daarnaast doen de directies voorstellen rond de **werktijdregeling, een betere werk-privébalans en flexibel werken, zoals:**

- Aanpassing van prestaties en diensten bij technische directies om beschikbaarheid rollend materieel te verhogen in het kader van de verbeterde dienstverlening.
- Uitbreiding stelsels deeltijdse arbeid, bijvoorbeeld introductie van het stelsel van 3/5^e.
- Voorstellen voor flexibeler werken: invoeren van satellietwerken en telewerken.
- Aanpassing met betrekking tot de variabele werktijd, bijvoorbeeld:
 - Personeelsleden die in de variabele werktijd werken, mogen momenteel de minuten treinvertraging laten gelden voor het bepalen van de werktijden. Omdat het een verkeerd signaal is om treinvertragingen te laten gelden als arbeidstijd, wordt voorgesteld om de validatie van treinvertragingen te schrappen.
 - De variabele werktijd zal worden uitgebreid van 7u tot 9u30 en van 16u tot 18u30.

Tot slot zijn er nog andere voorstellen die heel belangrijk zijn voor het personeel:

- een **verlenging van de huidige hospitalisatieverzekering** voor alle actieve en gepensioneerde medewerkers en hun rechthebbenden
- het **behoud van de Kas van de Geneeskundige Verzorging** voor de actieve en gepensioneerde statutaire medewerkers en hun rechthebbenden
- een herziening van premiestelsels voor bepaalde personeelscategorieën

Als de maatregelen uitgevoerd worden en succesvol zijn, engageren de directies zich om het personeel financieel mee te laten genieten van de verhoogde productiviteit vanaf 2018.

Wat zijn de volgende stappen?

Na onderhandeling van de voorstellen die voorgelegd werden op het Sturingscomité van 18 november, zal het definitieve voorstel van sociaal akkoord ter goedkeuring voorgesteld worden aan een volgend Sturingscomité, op 9 december. Punten met betrekking tot de productiviteitsverhoging worden besproken en goedgekeurd op de Nationale Paritaire Commissie (hoogste orgaan voor sociale dialoog) van 16 december. We informeren jou dan in detail over de beslissingen.

Conclusie

We herhalen dat de voorgestelde maatregelen het Statuut van het personeel en onze 36-uren week behouden, maar we wensen hiermee vooral een rechtvaardige behandeling en correcte toepassing van onze regelgeving voor alle medewerkers. De voorgestelde maatregelen zijn een absolute noodzaak om de leefbaarheid van de Belgische spoorwegen op termijn te garanderen.

Wij zijn ons ervan bewust dat er al heel wat van onze medewerkers gevraagd wordt. Deze dagelijkse inspanningen leveren ook al resultaten, onder andere op vlak van stiptheid en wat betreft de financiële resultaten. Maar er zal meer nodig zijn. Daarom rekenen we ook nu op jullie engagement.

Met vriendelijke groeten,



Jo Cornu
CEO NMBS



Michel Bovy
Algemeen directeur HR Rail



Luc Lallemand
CEO Infrabel