



ONAFHANKELIJKE VAKBOND VOOR SPOORWEGPERSONEEL - OVS

Aangenomen organisatie door de NMBS-Groep
Sociale Zetel: Koloniënstraat, 18/24 - 1000 Brussel
Mail: info@ovs-sic.be
Website: www.ovs-sic.be

Sector SPOOR van de Nationale Unie der Openbare Diensten - NUOD

STAKING OVS BOTSTE MET DE MISSIE VAN DE NMBS ANALYSE VAN DE TWEDE STAKING

Op 17 augustus staakten de treinbegeleiders een tweede maal om hun recht op verlof af te dwingen. Ondanks alweer een massale inzet van omkadering, reed volgens de cijfers van de NMBS maar de helft van de treinen, waardoor deze actie nog succesvoller was dan de vorige.

Een garantie dat 15 procent van het **voorzienne kader** verlof toegestaan moet kunnen worden. In alle depots. Op elk ogenblik en in alle omstandigheden. Los van andere vormen van afwezigheid zoals loopbaanonderbreking of deeltijdse arbeid. Dat is de inzet van de acties die nu gevoerd worden. Hoewel de OVS tot het laatste moment geprobeerd heeft tot een overeenkomst te komen met de directie, bleken op een aantal essentiële punten de visies zover uit elkaar te liggen, dat de staking onvermijdelijk werd.

Enkel een engagement

Tijdens de verzoeningsvergadering herhaalde de directie haar engagement om medio 2020 15 procent verlof te garanderen. We herhaalden dat voor de OVS deze timing te weinig ambitieus is. Ondanks beloften dat de toestand zou verbeteren, is de verlofsituatie nooit zo dramatisch geweest. Het is niet aanvaardbaar dat deze situatie nog een jaar zal aanslepen, temeer daar de directie uitgaat van tal van veronderstellingen die ons niet realistisch lijken. Men gaat ervan uit dat er voldoende nieuwe treinbegeleiders zullen worden aangeworven en hoopt dat de uitstroom zal stoppen. Daarbij moeten de treinbegeleiders die nu aangeworven worden nog een lange opleiding doorlopen, waarin niet iedereen zal slagen. Onzekerheid troef dus...

Eveneens werd duidelijk dat de regelmaat van het verkeer altijd zal primeren op het recht op verlof. Een engagement om 15 procent van het kader verlof te garanderen, vertaalt zich niet in een garantie dat 15 procent in alle omstandigheden verlof zal krijgen. Daarmee toont de directie aan dat ze niet begrijpt -of wil begrijpen- waar deze acties om draaien, en waarom er zoveel ontevredenheid is bij het treinbegeleidingspersoneel. Een engagement is waardeloos als het zich niet vertaalt in bindende zekerheden. De eerste 15 procent die verlof vraagt, moet er op kunnen vertrouwen dat dat verlof toegekend wordt zonder dat het kan worden ingetrokken. Zo kan men met een gerust hart tickets kopen voor een concert of de familie vertellen dat men aanwezig zal zijn op een feest.

Hoewel we medio volgend jaar te weinig ambitieus vinden als timing, begrijpen we dat een onmiddellijke oplossing niet realistisch is. Ons tegenvoorstel om tegen februari 2020 de 15 procent te garanderen, maar tijdens de kerstvakantie een aangepaste dienstregeling te hanteren die moet toelaten dat meer verlof kan worden toegestaan, werd door de directie niet weerhouden.

Vlinderkader

Eén van de denkpistes die de OVS tijdens het verzoeningstraject lanceerde om aan de 15 procent-garantie te kunnen voldoen, ook in kleinere depots, is een vlinderkader van flexibel inzetbare treinbegeleiders. Voor de OVS zijn aan dit kader strikte voorwaarden verbonden. Het vlinderkader dient een supplementair kader te zijn, dat op vrijwillige basis en tegen een aanzienlijke vergoeding, flexibel ingezet kan worden in andere depots dan hun standplaats. Deze flexibiliteit mag niet onbegrensd zijn. Een 'vlinder' heeft een maximale actieradius rondom de woonplaats, moet ingedeeld zijn in een vroege of late reeks en vrije dagen dienen op voorhand gekend te zijn. Tijdens de verzoeningsvergadering bleek dat de directie

een andere visie op dit vlinderkader heeft, zowel met betrekking tot de verloning als de gewenste flexibiliteit.

Bovenal bleek echter dat vanuit het standpunt van de directie het vlinderkader deel dient uit te maken van het normale treinbegeleidingskader. Uit dit verzoeningsgesprek werd dus ook min of meer duidelijk wat de directie met het vlinderkader voor ogen heeft, en dus ook de krijtlijnen waarbinnen de gesprekken met de erkende organisaties plaatsvinden. Krijtlijnen die voor elke rechtgeaarde syndicale organisatie onaanvaardbaar zouden moeten zijn. Op onze vraag om de notulen van de vergaderingen die met de erkende organisaties worden gevoerd te ontvangen om zelf vast te stellen welke vooruitgang er al dan niet werd geboekt, werd haast laconiek geantwoord dat er geen notulen worden bijgehouden. Hoe serieus kunnen we deze werkgroepen dan noemen?

Zelfs in de crisissituatie waarin we ons nu bevinden, tracht de directie voordeel uit de situatie te slaan door aan te sturen op een verdere opsplitsing van het treinbegeleiderkader in 'gewone' treinbegeleiders en superflexibele 'vlinders'. En dat is zowel onacceptabel als ongepast. Ofwel is het vlinderkader een goedbetaald, vrijwillig contingent bovenop het normale kader, ofwel moet het kader zodanig worden uitgebreid dat aan de 15 procent-garantie wordt voldaan zonder 'vlinders'. Dit is de enige manier om zowel de rechten van het personeel te vrijwaren, als te voorzien in het gewenste treinaanbod. Zelfs een voltallig kader is tegenwoordig zodanig krap berekend dat nauwelijks een minimum aan verlof gegarandeerd kan worden.

Crisissituaties vragen ingrijpende maatregelen, en die wil de directie niet nemen. Dit staat in schril contrast met de privésector, waar de werkgever gevangenisstraffen riskeert als hij de verlofrechten van het personeel met de voeten treedt. Bij de Belgische Spoorwegen gelden echter andere wetten.

Missie van de NMBS

De directie verwijt de OVS dat de acties de maatschappelijke missie van de NMBS om reizigers te vervoeren onmogelijk maken. Onze vraag naar een vervoersplan aangepast aan het aantal beschikbare treinbegeleiders werd met dezelfde sneer beantwoord. De OVS stelt dat de eerste verplichting van de NMBS naar het personeel toe is, en dan pas naar de reiziger. Het zijn niet de acties die de maatschappelijke missie onmogelijk maken, maar het chronische personeelsgebrek dat de aanleiding vormt voor deze acties.

Keer op keer bewijst de NMBS zelf haar onvermogen om haar maatschappelijke missie te vervullen. Bij een incident zijn zodanig veel diensten betrokken die elk een vinger in de pap hebben zonder dat iemand beslissingen kan of durft nemen. Het personeel te velde slaagt er niet in om in contact te komen met overbelaste, gecentraliseerde permanenties en krijgt vaak tegengestelde informatie, wat uitmondt in totale chaos. Een goed voorbeeld was de brand in de Noord-zuidverbinding enkel maanden geleden.

Elke zomer zijn er problemen met het materiaal wat leidt tot afschafte treinen en verminderde samenstellingen. Recent werden zelfs treinen uit roulatie genomen omdat ze niet opgewassen bleken tegen de hitte. Bij de renovatie van enkele materiaaltypes vond men het niet nodig om te investeren in airco in stuurposten en/of reizigerscompartimenten, waardoor treinbestuurders en treinbegeleiders bevangen door de hitte afgevoerd dienden te worden, met afschafte treinen tot gevolg.

De missie van de NMBS lijkt te bestaan uit ruzie maken met de netbeheerder Infrabel over wie er verantwoordelijk is voor vertragingen, en hierbij vooral niet in eigen boezem te kijken. Of het afschaffen van loketten en de mensen te dwingen een automaat te gebruiken, wat niet voor iedereen evident is waardoor reizigers afhaken.

De missie van de NMBS is niet het oprichten van nog meer directies, waardoor nog meer duurbetaalde bazen het personeel kunnen komen vertellen dat het niet hard genoeg werkt en productiever moet zijn.

De missie van de NMBS bestaat er blijkbaar niet uit om een vuist te maken naar de regering, om hen duidelijk te maken dat de werking in gevaar komt met de huidige besparingen waardoor het vervullen van de maatschappelijke taken onmogelijk wordt.

Vergist de directie zich niet, en is de haar door de regering opgelegde missie niet het besparen op de dienstverlening en het personeel, zodat de liberaliseringsideologie haar ingang kan vinden bij reizigers en personeel?

Protocol van sociaal akkoord

Volgens de directie zou er op onze voorwaarden nood zijn aan een kader van 200 vlinders, en daar wil ze niet aan voldoen.

En daarmee komen we bij de kern van het probleem: door de aanhoudende besparingen op de NMBS zijn er onvoldoende middelen om de werking te blijven garanderen. Ook bij het personeel heerst het gevoel dat de NMBS onwerkbaar wordt, niet in het minst door personeelsgebrek bij zowat alle uitvoerende personeelscategorieën.

Na jarenlange aanhoudende problemen wil de directie, onder aanhoudende stakingsdreiging, plots spreken over een oplossing voor het personeelstekort bij slechts één beroepscategorie. Maar die oplossing moet wel passen in hun visie, en verlangt een verdere flexibilisering van een deel van het personeel, waardoor de kaders nog krapper kunnen worden berekend.

Voor het grotere geheel, het ondermaatse welzijn van het personeel, lijkt de directie geen oog te hebben. De onderhandelingen voor het protocolakkoord tonen dit maar al te duidelijk aan: in plaats van ruimte te creëren om het personeel terug zuurstof te geven, en geloof te bieden in dit bedrijf dat gekenmerkt wordt door aanhoudende besparingen, inkrimping en sociale afbraak, kiest de directie voor de vlucht vooruit en heeft ze in de eerste gesprekken niet meer te bieden dan "budgetneutrale maatregelen", ongeacht beloftes die in het verleden over het financieel doen meegenieten van het personeel vanaf 2018 voor de productiviteitsverhogende maatregelen die reeds werden doorgevoerd.

In de praktijk komt dit neer op pure inleveringen voor een financiële tegemoetkoming, ten koste van familiaal en sociaal leven, van vrije tijd, van levenskwaliteit. Na jaren inleveren is dit niet wat het personeel van een directie verwacht. De resultaten van de recente welzijnsenquête die onlangs in de CPBW's getoond werden, bewijzen dat voor zowat al het operationeel personeel de algemene tevredenheid zich rond het vriespunt bevindt. Men voegde er meteen aan toe dat de directie deze keer echt wel begrepen had dat het zo niet verder kan, dat er zaken moeten veranderen. Het voorstel van protocol dat onlangs werd voorgelegd, bewijst enkel maar dat de boodschap nog steeds niet doorgedrongen is!

En verder?

De acties van 27/07 en 17/08 hebben overduidelijk aangetoond dat het personeel niet gelooft in de manier waarop de directie samen met de erkende organisaties het personeelsgebrek bij het treinbegeleidingspersoneel wil aanpakken, en dat het personeel een duidelijk mandaat geeft aan de OVS om in hun naam te spreken. Desondanks heeft de directie alweer niet spontaan een initiatief genomen om het overleg verder te zetten. We bekijken nu welke verdere stappen we zullen nemen, maar gaan daarbij niet overhaast te werk.

De standpunten van de directie en het personeel liggen zo ver uit elkaar dat verdere acties onvermijdelijk lijken. We zullen de minister van Transport verzoeken een bemiddeling te starten om uit de impasse te geraken. De sleutel voor de oplossing van dit sociaal conflict ligt immers bij de politiek: het is de verplichting van de overheid om voldoende middelen te voorzien zodat de NMBS als overheidsbedrijf haar verplichtingen naar het personeel toe kan nakomen.

In tussentijd zal een gespecialiseerd advocatenkantoor een juridische analyse maken van de wettelijkheid van de verloffregeling binnen de NMBS en het niet kunnen opnemen van verlof in het voorziene jaar.

De erkende organisaties hebben van hun leden en militanten geen duidelijk mandaat gekregen voor de koers die ze nu varen. Een meerderheid van hen heeft de acties van de OVS dan ook gesteund en er zelfs actief voor gemobiliseerd. Het is nu aan hen om de leiding van hun vakbonden te doordringen van de boodschap dat ze geen vertrouwen hebben in de manier waarop de zaken worden aangepakt. We vrezen dat als de leiding van de erkende organisaties er niet in slaagt om het vertrouwen van het personeel terug te winnen, er weinig animo zal zijn bij het rijdend personeel om eventuele acties die hoogstwaarschijnlijk gevoerd zullen moeten worden in het kader van het protocol van sociaal akkoord, te steunen.

Ongeacht het verleden blijft de hand van de OVS nog steeds uitgestoken voor samenwerking met andere syndicale organisaties om de problemen waar het spoorwegpersoneel voor staat, samen aan te pakken. Deze problematiek overstijgt immers de syndicale grenzen. Wij hopen nogmaals dat de uitgestoken hand ditmaal wel aanvaard wordt.



Meer info op www.ovs-sic.be