

Sociaal akkoord 2021-2022

Samen de toekomst van de Belgische spoorwegen garanderen

Context

De Belgische spoorwegen staan de komende jaren voor belangrijke uitdagingen. Als publieke aanbieder van spoorvervoer vormen de Belgische spoorwegen een essentiële schakel in het aanbod en de versterking van duurzame mobiliteitsoplossingen voor ons land.

De uitdagingen zijn weliswaar verschillend voor Infrabel en voor NMBS, maar hebben als gemeenschappelijk kenmerk dat alle medewerkers van de betrokken entiteiten zullen moeten samenwerken om ze te realiseren. Deze uitdagingen zijn bovendien essentieel voor de continuïteit van de activiteiten van de Belgische spoorwegen.

Aan deze uitdagingen zijn zowel technische, commerciële, financiële, sociale als organisatorische aspecten verbonden.

De gedelegeerd bestuurders van de entiteiten hebben de concrete inhoud van deze uitdagingen toegelicht en duiding gegeven bij de bijzonder precaire financiële situatie van zowel Infrabel als NMBS, meer bepaald als gevolg van de COVID-crisis. Daarnaast is ook de timing besproken van de totstandkoming van de toekomstige beheerscontracten (openbaredienstcontract voor NMBS en performantiecontract voor Infrabel) die eind 2022 – begin 2023 zouden moeten worden gefinaliseerd en waarvan de inhoud, die op vandaag onbekend is, bepalend zal zijn voor de organisatie, middelen en prioritering, en dus potentieel een impact kan hebben op de werkorganisatie binnen de entiteiten.

Niettegenstaande deze moeilijke context, en in het licht van de inzet van het personeel, zijn alle partners in het sociaal overleg vragende partij om een sociaal akkoord voor de periode 2021-2022 af te sluiten, rekening houdend met de financiële draagkracht van de entiteiten.

Hiermee willen we een positief signaal geven, zowel naar de medewerkers van de Belgische spoorwegen als naar de publieke opinie en de politieke wereld dat de directie én de syndicale organisaties samen het arbeidskader uitbouwen dat de Belgische spoorwegen versterkt om haar mobiliteitsopdracht nu en in de toekomst te blijven vervullen.

Dit is bovendien ook coherent met het regeerakkoord.

Uit onderstaand voorstel van sociaal akkoord blijkt dat de tewerkstelling, de aandacht voor de operationele activiteiten en het welzijn en de ontwikkeling van de medewerkers doorheen hun loopbaan bij de Belgische spoorwegen als prioritaire punten worden vooropgesteld.

Zoals elk sociaal akkoord in het verleden geeft dit sociaal akkoord een aantal krachtlijnen weer die op een later tijdstip verder zullen uitgewerkt worden in de geest van de besprekingen. Toch werd geprobeerd om zo concreet mogelijke voorstellen op tafel te leggen, gekoppeld aan een timing.

Voor de leesbaarheid van de tekst wordt hieronder de 'hij' vorm gehanteerd. Waar 'hij' staat kan echter ook 'zij' gelezen worden.

WERKGELEGENHEID

Inzake werkgelegenheid zijn de belangrijkste objectieven voor de periode 2021-2022 :

- Prioriteit voor de invulling van de operationele activiteiten
- Bij gelijkblijvende werkbelasting geldt een principe van 1 op 1 vervanging voor personeelsleden in operationele activiteiten die tijdens de periode van het sociaal akkoord de Belgische spoorwegen verlaten
- Intensieve rekruteringsinspanningen met het oog op het bereiken van de volgende ambitieuze aanwervingsdoelstellingen :

	2021	2022
NMBS	1.300	1.300
Infrabel	800	850
HR Rail (incl. CSS)	35	40

De entiteiten engageren zich ertoe om in functie van de uitstroom voldoende proactief de overeenkomstige aanwervingsinspanningen te doen. De focus van de aanwervingen richt zich op het aanvullen of op peil brengen van de operationele noden op het terrein in functie van de te organiseren activiteiten.

Voor de aanwervingen van de operationele spoorberoepen wordt statutaire werving vooropgesteld. Aldus blijft de verhouding statutaire tewerkstelling ten opzichte van niet statutaire tewerkstelling nagenoeg gelijk ten opzichte van de huidige situatie

- **Deeltijds statutaire aanwervingen**

De bovenvermelde engagementen inzake aanwervingen en de aard ervan gaan ook onder meer uit van een soepelere inzet van statutaire aanwervingen.

Tot op heden werden enkel voltijdse aanwervingen vooropgesteld.

De Belgische spoorwegen wensen per 01 januari 2022 statutair personeel ook deeltijds te kunnen aanwerven en dit volgens de volgende modaliteiten :

- Halftijds, in 4/5de of 9/10de regime
- Geen gesplitste uurroosters
- Naar analogie met onze interne stelsels van deeltijdse arbeid (ARPS 542 – Titel V)
- Toepassing van dezelfde regels :
 - Verdeling van arbeidsprestaties : dezelfde uurroosters
 - Afwezigheden :
 - KD, VV, VZB dringende redenen : proportionele vermindering in verhouding tot arbeidsstelsel
 - CV : proportionele vermindering voor prestaties van 8u, geen voor prestaties van 7.36u
 - Feestdagen : geen compensatie voor feestdagen die samenvallen met een dag niet-benutting
 - Bezoldiging in verhouding tot arbeidsduur

Mede met het oog op de hogervermelde operationele noden en de vermelde aanwervingsinspanningen is het niet de bedoeling om op een veralgemeende manier deeltijds statutair aan te werven, maar om bijvoorbeeld de pieken van reizigersaantallen in het station gericht en versterkt te kunnen opvangen.

INTERNE MOBILITEIT EN ONTWIKKELING VAN DE MEDEWERKERS

- Modernisering van de interne mobiliteit

De Belgische spoorwegen wensen alle medewerkers, onafhankelijk van de aard van hun tewerkstelling, alle mogelijke kansen te bieden op een optimale ontwikkeling. Permanente vorming en een performant intern mobiliteitsbeleid vormen hierbij de hoekstenen van dit ontwikkelingsbeleid.

De huidige regelgeving inzake mobiliteit van het personeel zal in deze context geactualiseerd worden om beter te beantwoorden aan de realiteit en de behoeften van de entiteiten. Dit houdt concreet in dat

- De regelgeving inzake mutaties op basis van anciënniteit blijft behouden voor de rangen 9 tot 4.
- Voor de rangen 4+ en 3 is, gezien er steeds meer specifieke betrekkingen zijn, een ad hoc selectieprocedure noodzakelijk om ervoor te zorgen dat de juiste persoon op de juiste plaats op het juiste moment wordt gezet : de regelgeving inzake posten met profiel zal dus de voorkeur wegdragen (bericht 8 H-HR 2021).
- De promotiemogelijkheden voor het voltallig personeel kunnen garanderen is één van bekommernissen van de Belgische spoorwegen. Echter, rekening houdend met de specifieke tewerkstelling van de rangen 4+ en 3, zal het gebruik van de selectieproeven vervangen worden door de regelgeving inzake de posten met profiel.

In deze context worden twee begeleidingsmaatregelen voorzien :

- Er zullen oplossingen gezocht worden voor de huidige laureaten die nog niet zijn aangesteld en dit rekening houdend met de geografische voorkeuren en de behoeften van elke werkzetel.
- Voor de grote filières zullen de entiteiten een bijzondere aandacht besteden aan het informeren van hun medewerkers over hun carrièremogelijkheden zodat iedere medewerker dit kan projecteren op zijn professionele toekomst. Hiervoor zal een catalogus ter beschikking worden gesteld.
- Om in overeenstemming te zijn met de hiervoor voorgestelde evoluties zal het principe van overplaatsing wegens dienstbelang, zoals het momenteel bestaat, niet meer van toepassing zijn voor de personeelsleden met een graad van rang 4+ of hoger. De desbetreffende regelgeving zal herzien worden.
- Wanneer een personeelslid in het geval van het afschaffen van de betrekking niet in staat is om een nieuwe functie te vinden op basis van de prioriteiten voorzien in de regelgeving, wordt in een aangepaste begeleiding voorzien teneinde het betrokken personeelslid in staat te stellen een nieuwe functie binnen de Belgische spoorwegen op te nemen.
- Er zal aandacht geschonken worden aan de verduidelijking en de harmonisatie van de procedures : hierdoor zullen die soorten proeven die niet meer voldoen aan de behoeften worden geschrapt. Het betreft de beroepsproeven, de compensatieproeven en de externe proeven. Ze zullen door de publieke proeven worden vervangen.
- De bijzonderheden van beroepen in bepaalde filières zal een splitsing van bepaalde transversale graden inhouden (voorbeeld : specialiteit gebouwen en kunstwerken), met als

doel om een specifieke loopbaan te creëren die overeenstemt met de realiteit van het werk voor de betrokken medewerkers.

- De Belgische spoorwegen zullen een bijzondere aandacht schenken aan de opleidingspolitiek die de interne mobiliteit moet begeleiden zowel voor een horizontale als voor een verticale mobiliteit.

LOOPBAAN RANGEN 3

- Loopbaan statutaire medewerkers

Voor de huidige statutaire medewerkers behorende tot de rang 3, blijft de bestaande regelgeving onverkort van toepassing.

Daartoe worden de reglementaire bepalingen die eigen zijn aan de statutaire loopbaan gehandhaafd zodat elke statutaire werknemer zich kan ontplooien en eventueel gepromoveerd kan worden in de loopbaan van zijn keuze.

Daar waar nodig zullen, in overleg met de syndicale organisaties, verduidelijkingen aangebracht worden inzake de concrete toepassingsmodaliteiten en deze zullen per 01 januari 2022 via de gepaste kanalen worden gecommuniceerd.

De entiteiten onderstrepen het belang van een verdere ontwikkeling van alle medewerkers, los van de aard van hun tewerkstelling. In deze context moeten alle medewerkers de nodige opleidingsfaciliteiten krijgen.

- Reward plan

Aan nieuwe contractuele medewerkers behorende tot de rang 3, zal vanaf 01/01/2023 een nieuw salarispakket aangeboden worden. Dit pakket is kostenneutraal voor de werkgever maar laat een grotere keuzevrijheid in hoofde van de werknemer toe.

Bestaande werknemers (contractueel of statutair) die van dit loonpakket wensen te genieten, kunnen dit aanvragen en er vanaf 01/01/2023 van genieten: het is dus een individuele en vrijwillige keuze.

WELZIJN

Naast aandacht voor vorming en interne mobiliteit als hoekstenen voor de ontwikkeling van elke medewerker, wensen de Belgische spoorwegen een bijzondere aandacht te schenken aan het welzijn van de medewerkers.

De afwezigheid wegens ziekte wordt pro-actief en op continue wijze opgevolgd en is ingebed in een geïntegreerd welzijns- en verzuimmodel dat op niveau van de Belgische spoorwegen is ontwikkeld.

Er is hierbij grote aandacht voor de opvolging en re-integratie van afwezige medewerkers door intense samenwerking tussen de medische diensten en de entiteiten. De leidinggevenden worden nauw bij alle welzijnsinitiatieven betrokken.

Naast deze systematische aanpak die ook samen met de syndicale organisaties binnen de schoot van de geëigende overlegorganen wordt opgevolgd, volgen hieronder een aantal bijzondere accenten.

- Telewerk

De nieuwe politiek inzake telewerk zal worden ingevoerd zodra de sanitaire toestand dit toelaat en dit teneinde een beter evenwicht tussen werk en privé te ondersteunen. Deze nieuwe politiek zal ten gepasten tijde worden gecommuniceerd.

- *Recht op disconnectie*

Daarnaast en tegelijkertijd zal aandacht worden besteed aan het recht op disconnectie voor alle medewerkers van de Belgische spoorwegen.

- *New way of working*

In het kader van de nieuwe werkmethodes zullen de ondernemingen zich blijven inzetten voor de New Way of working, namelijk waar, wanneer en hoe het werk uitgevoerd wordt en dit teneinde een beter evenwicht tussen werk en privé te ondersteunen.

WERKORGANISATIE

- *Beheersing en permanente monitoring van de gepresteerde overuren*

In het luik tewerkstelling is gewezen op het belang en de prioriteit die aan de operationele activiteiten wordt gegeven.

In deze context wordt de stand van zaken betreffende de gepresteerde overuren op een continue manier opgevolgd, teneinde de gepresteerde overuren zoveel als mogelijk te beperken in functie van de dienstnoodwendigheden.

- *Herziening en update van de bundel 541 mede met het oog op het beheersen van de gepresteerde overuren*

Een herziening van de bundel 541, die een 2/3 meerderheid vereist, heeft als doel:

- Een verduidelijking en een betere leesbaarheid door een actualisering van de terminologie en een duidelijke omschrijving van de grijze zones (verminderen van de interpretatie)
- Een update van het reglementair kader ten opzichte van de wettelijke bepalingen : termijn van recuperatie van overuren, definitie van onvoorziene noodzakelijkheid

- *Annualisering van de periode waarin de overuren kunnen worden gerecupereerd*

De Belgische spoorwegen wensen die medewerkers die hun overuren wensen te recupereren zoveel mogelijk in staat te stellen dit ook effectief te kunnen doen.

De overuren moeten gerecupereerd worden in de periode of in het trimester dat volgt. Indien dit niet mogelijk is moeten de overuren worden uitbetaald.

De Belgische spoorwegen wensen over te gaan tot de annualisering van de periode waarin de overuren kunnen worden gerecupereerd voor het respecteren van de 40u per week.

Dit laat een ruimere termijn toe om de overuren te laten recupereren.

Deze maatregel mag, gezien het vermelde objectief tot beheersing van de overuren, niet gezien worden als een maatregel om het aantal gepresteerde overuren te verhogen.

- Vrijwillige overuren

Zoals hierboven vermeld, wensen de Belgische spoorwegen hun medewerkers die hun overuren wensen te recupereren, zoveel mogelijk in staat te stellen dit ook effectief te kunnen doen. Echter, die medewerkers die ervoor opteren om hun overuren uitbetaald te krijgen, moeten hiervoor ook kunnen opteren.

De Belgische spoorwegen wensen de mogelijkheid te voorzien om, op vraag van de medewerker, per kalenderjaar maximaal 100 overuren te verrichten aan de volgende voorwaarden :

- Enkel voor een buitengewone toename van het werk
- Een geschreven akkoord tussen de 2 partijen (werknemer/werkgever) vóór de aanvang van de periode
- Het akkoord is geldig voor een periode van 6 maand
- De overuren kunnen gepresteerd worden buiten de normale arbeidsuren
- De limiet van 11u/dag en 50u/week moet worden gerespecteerd
- Deze uren worden niet in aanmerking genomen voor de berekening van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gedurende de referentieperiode maar ze worden uitbetaald
- Fiscaal voordeel voor de werknemer en de werkgever.

Deze maatregel mag, gezien het vermelde objectief tot beheersing van de overuren, niet gezien worden als een maatregel om het aantal gepresteerde overuren te verhogen.

Specifieke dossiers

- Operatoren Besturing Infrastructuur (OBI) binnen Infrabel

De filière van het 'OBI personeel van Infrabel' zal op 01 januari 2022 worden herzien rekening houdend met de nieuwe operationele noden en eisen.

In de herziening zal met name het volgende aan bod komen :

- Het onderscheid tussen de behoefte inzake besturing (bestuurders) en andere operationele handelingen (operatoren) binnen elke subfilière
- De behoefte inzake het besturen van meerdere types locomotieven
- De behoeften voor het bedienen van meerdere zware werktuigen binnen de subfilière
- Een correcte valorisatie van de taken van diegenen die bestuurder blijven/worden

Een ad hoc werkgroep zal worden opgestart om dit dossier te realiseren.

- Invoering van een aanvullend systeem van opeenvolgende ploegen

Teneinde de operationele behoeften beter aan te passen aan de realiteit van de prestaties binnen NMBS (B-TO en B-PT) en Infrabel (seinhuizen), wensen de entiteiten voor sommige prestaties het werk dat momenteel in 3 opeenvolgende ploegen is voorzien, te organiseren in 2 opeenvolgende ploegen. We onderstrepen dat het hier enkel sommige prestaties betreft en het is in ieder geval geen veralgemening voor alle activiteiten die momenteel in 3 opeenvolgende ploegen worden gepresteerd. De invoering van deze maatregel wordt voorzien op 01 januari 2022.

Dit aanvullend systeem van opeenvolgende ploegen zal inhouden :

- Dat er effectieve prestaties van maximum 9h zullen geleverd worden (zonder van de arbeidsduur af te trekken pauzes)
- Dat de duur van een compensatieverlofdag zal worden herzien.

- Combinaties binnen prestaties

Vandaag wordt voor het treinpersoneel de prestatie historisch beschouwd als een ondeelbare eenheid. Wanneer het personeel zich naar een medisch onderzoek dient te begeven, of enkele uren afwezig dient te zijn, dan voorziet de planning de volledige vervanging van de prestatie (dienstvrijstelling, verlof,...)

NMBS wenst op 01 januari 2022 dienstvrijstellingen of afwezigheden toe te kennen in ½ prestatieduur, aangevuld met reële prestatie, recuperatie van overuren of compensatie van CX/RX om tot een volledige prestatieduur te komen.

KOOPKRACHT EN DIVERSE VOORDELEN

- Verhoging van de maaltijdcheques

In de mate dat de hogervermelde timing van de dossiers wordt aangehouden, zal per 01 januari 2022 de faciale waarde van de maaltijdcheques met 1 EUR worden verhoogd, van 5,5 EUR naar 6,5 EUR.

Deze maatregel is van toepassing op die werknemers die vandaag reeds van maaltijdcheques genieten.

Doordat de verhoging in EUR wordt toegekend betekent dit een uniforme verhoging met ongeveer 200 EUR netto per jaar voor alle personeelscategorieën van rang 9 tot en met rang 3.

- Verlenging van de hospitalisatieverzekering

Conform aan een eerder genomen engagement, voorzien de Belgische spoorwegen in de verdere financiering van de hospitalisatieverzekering volgens de bestaande voorwaarden.

- Tussenkost in de begrafeniskosten

Het huidige systeem van tussenkost in de begrafeniskosten voor alle medewerkers zal aan een analyse onderworpen worden teneinde discriminerende situaties te vermijden.

- Optrekken van het plafond voor rente ongevallen op weg naar of van het werk voor statutaire medewerkers

Momenteel wordt voor statutaire medewerkers die een ongeval hebben naar of van het werk met blijvende arbeidsongeschiktheid als gevolg, de basisbezoldiging voor de berekening van de rente die wordt toegekend geplafonneerd tot het wettelijk plafond voorzien in de wet van 10 april 1971.

Er wordt voorgesteld de begrenzing van dit plafond af te schaffen zodat de statutaire medewerkers die een ongeval hebben op weg naar of van het werk op dezelfde manier worden behandeld als medewerkers die slachtoffer zijn van een arbeidsongeval.

- De fietsvergoeding

Als bijdrage aan een duurzame mobiliteit en in het kader van een preventief gezondheidsbeleid, wordt vanaf 01 juni 2021 voor het actieve personeel een fietsvergoeding ingevoerd die 0,24 EUR per afgelegde kilometer bedraagt. Er is een minimum van 1 km en een maximum van 10 km per traject voorzien en een maximum van 1 heen traject en 1 terugtraject per dag.

DRAAFT