
Brussel, 20/04/2016

De Belgische Spoorwegen

**Protocol van sociaal akkoord
2016 - 2018**

1. INTENTIEVERKLARING

Het Statuut van het Personeel blijft de hoeksteen van de sociale relaties. De Nationale Paritaire Commissie blijft haar rol als opperste onderhandelings- en overlegorgaan verder vervullen voor het onderhandelen en overleggen over regelgeving alsook voor de totstandbrenging van een collectieve overeenkomst, zoals voorzien in artikel 118 van de Wet van 23 juli 1926.

De sociale partners bij de Belgische Spoorwegen:

- onderstrepen dat het huidige protocol wordt afgesloten in de context van de bestaande wettelijke structuren en met inachtneming van de door de wetgever aan HR Rail toegekende opdrachten;
- onderschrijven de overeenkomsten aangaande de terbeschikkingstelling van personeel van HR Rail ten behoeve van Infrabel en NMBS;
- herbevestigen hun gemeenschappelijk streven naar een kwalitatieve dienstverlening en een efficiënte werking van de Belgische Spoorwegen. Hiervoor is de inzet van zowel voldoende (kwantiteit) als vakbekwaam en gemotiveerd (kwaliteit) personeel een essentiële voorwaarde om de continuïteit van de dienstverlening te vrijwaren in de context van steeds grotere mededinging op Europees en nationaal vlak;
- verbinden zich ertoe om binnen de paritaire organen actief en constructief op zoek te gaan naar maatregelen die, zonder de tewerkstelling en het sociaal welzijn van het spoorwegpersoneel uit het oog te verliezen, bijdragen tot een verbetering van de dienstverlening;
- gaan het engagement aan om driejaarlijks een protocol van sociaal akkoord te onderhandelen in het raam van een meerjarenvisie die uitsluitend rekening houdt met de noden van de spoorbedrijven en van het personeel;
- wijzen erop dat het huidige protocol wordt afgesloten in de context van de bestaande wettelijke structuren van de spoorwegen. Bij het eenzijdig wijzigen van deze structuren of indien deze gemeenschappelijke structuren voor het geheel van de spoorgemeenschap financieel onleefbaar worden, zullen de vakbonden in de paritaire organen hun verantwoordelijkheid nemen en hun engagementen als onbestaande beschouwen. Dit geldt meer bepaald voor de aanvallen op de Kas van de geneeskundige verzorging, alsook op de pensioenen van de huidige en toekomstige personeelsleden.

Ten einde minder afhankelijk te zijn van variabele elementen in termen van kosten en om zich meer toe te spitsen op een uitbreidingspotentieel, vragen de erkende organisaties dat een meer proactief en dynamisch beleid van modal shift van de weg naar het spoor aangegaan wordt, zowel op het niveau van de Voogdijminister als bij de leiding van de Belgische Spoorwegen. Dit moet een prioriteit zijn zowel op het gebied van mobiliteit als van het milieu.

De erkende syndicale organisaties stellen eveneens aan de kaak dat sommige initiatieven vanuit het parlement of de regering nieuwe maatregelen wensen op te leggen aan de spoorstructuur, die de leefbaarheid van de bedrijven van de Belgische Spoorwegen in het gedrang brengen. Ze vragen aan de Minister dat ze in de geest van de regeringsverklaring en de strategische visie voor het spoor in

België, het voortbestaan van HR Rail bevestigt teneinde haar belang ten voordele van alle medewerkers van de spoorwegen te bewijzen.

Het is in diezelfde geest dat:

- voor wat de pensioenen betreft, is verworven dat geen enkel initiatief zal genomen worden om de bestaande pensioenwetgeving voor het spoorwegpersoneel in negatieve zin te wijzigen;
- voorliggend protocol niet in vraag zal gesteld worden als gevolg van het in voege treden van de nieuwe ondernemingsplannen en de nieuwe beheerscontracten.

2. WERKGELEGENHEID

Rekening houdend met het gegeven dat vanaf nu tot 2025 55% van het effectief de Belgische Spoorwegen zal verlaten, is het voor de volgende jaren een uitdaging om binnen het budgettaire kader en in functie van de evolutie van de operationele noden, de geschikte personeelsleden te vinden voor die beroepen waaraan een tekort is bij de Belgische Spoorwegen. In toepassing van de bepalingen van de Wet van 23 juli 1926 betreft het in principe statutaire aanwervingen.

NMBS, Infrabel en HR Rail zullen niet alleen de typische spoorwegactiviteiten, maar ook de investeringswerken en de ondersteunende diensten bij voorrang behouden binnen de actieradius van de Belgische Spoorwegen en deze uitvoeren met eigen personeel. Daarnaast verbinden de bedrijven van de Belgische Spoorwegen zich ertoe om in het Sturingscomité op regelmatige basis met de syndicale organisaties te dialogeren over de evolutie van de werkgelegenheid en over de operationele initiatieven die inzake productiviteitsverhoging worden genomen.

Op elk moment moet er voldoende personeel ter beschikking gesteld worden om de operationele opdrachten van het bedrijf in veilige omstandigheden te kunnen uitvoeren.

Voor alle maatregelen die een rechtstreekse of onrechtstreekse weerslag zullen hebben op het personeel zal, zoals voorzien bij het syndicaal statuut, overleg worden gepleegd binnen de paritaire instanties.

2.1 Personeelsbestand

De Directie zal de huidige transparante rapportering betreffende de behoeften, de effectieven, de evolutie van de tewerkstelling in verminderde arbeidsduur, enz. verder zetten. Tot einde 2018 is het effectief als volgt geschat:

	Effectief (31/12/2018)
Infrabel	11.009
NMBS	19.128
HR Rail	728
Gedetacheerden	± 900
Totaal:	31.765

De cijfers van 11.009 voor Infrabel en 19.128 voor NMBS zouden verfijnd kunnen worden in functie van belangrijke factoren die het niveau van de werkgelegenheid beïnvloeden en waarvan de impact moeilijk in te schatten valt zolang het ondernemingsplan en het beheerscontract binnen elke van deze ondernemingen niet afgesloten is.

De globale aanwervingsinspanning zal ondersteund worden door een ambitieus opleidingsprogramma verbonden aan een spoorwegacademie, gecoördineerd door HR Rail, zoals vooropgesteld in de strategische visie van de Minister van Mobiliteit.

3. MODERNISERINGSVOORSTELLEN

De Directie wenst dit protocol af te sluiten in alle transparantie. Zij kondigt dan ook aan dat verschillende punten die al aan bod kwamen in voorbereidende vergaderingen, het voorwerp zullen uitmaken van documenten die aan het sociale overleg in de Nationale Paritaire Commissie zullen worden voorgelegd.

Het gaat onder andere over de moderniseringsvoorstellen hierna vermeld. De sociale partners verklaren zich akkoord om over de volgende punten te spreken in de paritaire instanties:

3.1 Selectie en Aanwerving

- Bezit van een rijbewijs

Een lijst van graden waarvoor de uitvoering van de functie een geldig rijbewijs B vereist op het moment van aanwerving of om in aanmerking te komen voor een promotie, zal in overleg met de erkende syndicale organisaties worden opgesteld.

Er zal een lijst van graden vanaf rang 7 en hoger opgesteld worden.

Tevens zal, indien nodig voor de uitoefening van hun job, de mogelijkheid worden geboden om aan personeelsleden te vragen om een rijbewijs C (>3,5 ton) voor te leggen of dit te behalen. De opleidingskost voor het behalen van een rijbewijs C zal gedragen worden door de feitelijke werkgever.

- De selectieproeven

De selectieproeven zullen worden georganiseerd op basis van de reële noden per filière. In het vooruitzicht van flexibiliteit tussen de specialiteiten / bevorderingsafdelingen zal dit niet noodzakelijk een negatieve impact hebben op de bevorderingskansen. De aanduiding van de laureaten van de selectieproeven zal gebeuren op basis van de behoeften.

De laureaten van de selectieproeven zullen niet meer worden gerangschikt volgens hun graadanciënniteit maar enkel op basis van het behaalde aantal punten.

De wedden van bepaalde filières zullen worden onderzocht.

De toekenningsvoorwaarden van de schaal 325 zullen worden aangepast.

3.2 Loopbaan

- Het laten evolueren van de technische filières bij I-AM

De strakke scheiding tussen de huidige technische filières binnen Asset Management zal worden herbekeken opdat een optimalere inzetbaarheid van het technisch personeel mogelijk wordt. Het aantal basisspecialiteiten zal verminderd worden waarbij voor elke basisspecialiteit een bredere, minder doorgedreven maar gedegen basisopleiding voorzien wordt. Daarna wordt het mogelijk modulair verschillende specifieke technieken aangeleerd te krijgen. De bestaande betrokken populatie zal de kans krijgen zich in te schrijven in deze nieuwe organisatie.

- Valorisatie van beroepsfilières

Naast een versoepeling van de overgang tussen beroepsfilières en specialiteiten binnen eenzelfde technische beroepsfilière, zal worden onderzocht in welke mate de filière 'verkoop' kan worden aangepast.

De sociale partners zullen onderzoeken in welke mate de diploma's van 'preventieadviseur' en 'bio-ingenieur' gevaloriseerd kunnen worden.

- Loopbaanplan hogere ambtenaren

Het Sturingscomité zal de gelegenheid hebben om zich over een vernieuwd loopbaanplan voor statutaire en niet-statutaire personeelsleden van rang 3+ en hoger uit te spreken. Een bijzondere aandacht zal gaan naar de oprichting van een loopbaan als expert naast de beheersloopbaan.

- Overplaatsing en graadverandering

De reglementering wordt aangepast met het oog op een snellere uitvoering van de aanduidingen. Als maximale termijn wordt 6 maanden vastgesteld. Indien dit niet kan gerespecteerd worden, kan indien er een gemotiveerd dossier kan worden voorgelegd, de termijn verlengd worden met eenzelfde periode van 6 maanden. Een personeelslid kan in uitzonderlijke gevallen nog langer weerhouden worden mits de goedkeuring van de betrokken directeur-generaal of general manager. Na 6 maanden wordt een geldelijke compensatie voorzien.

De aanpassing van de voorgestelde reglementering gaat ervan uit dat de lopende aanvragen tot overplaatsing eerst uitgevoerd worden.

- Horizontale en verticale mobiliteit op verzoek

Volgens de bepalingen van bundel 535 betreffende horizontale mobiliteit, moet er tussen twee overplaatsingen in eenzelfde graad, ingediend op verzoek, minstens een periode van 4 jaar worden

gerespecteerd. Aanwerving of aanstelling zijn niet in deze bepalingen opgenomen. Niets belet een personeelslid om tijdens de stage te vertrekken naar een andere werkzetel.

Voorts zijn er in bundel 501 aangaande verticale mobiliteit geen bepalingen opgenomen die personeelsleden beletten om tijdens de stage, op verzoek, deel te nemen aan bevorderingsproeven.

Daarom zal de regelgeving als volgt geüniformiseerd worden:

- Na aanwerving: een neutralisatie van 5 jaar (voor bepaalde regio's of graden) voor een overplaatsing moet gerespecteerd worden.
- Na overplaatsing om persoonlijke redenen: een neutralisatie van 4 jaar voor een nieuwe overplaatsing moet gerespecteerd worden.
- De interne mobiliteit voor de rangen III blijft behouden.

3.3 Wedertewerkstelling

- Herklassering van medisch ongeschikt personeel

Overeenkomstig de behoeften van de Belgische Spoorwegen:

- Voor medisch ongeschikt personeel zal rekening houdend met hun professionele bekwaamheden en medische geschiktheden, een gepersonaliseerde begeleidingsprocedure, gekoppeld aan een opleidingstraject, wordt voorzien. Herklassering is uiteraard slechts mogelijk indien het personeelslid over voldoende overblijvende medische geschiktheid beschikt om een functie binnen de reglementaire voorwaarden uit te oefenen. In andere gevallen wordt het personeelslid als ongeschikt verklaard voor alle functies.
- Voor bepaalde spoorwegberoepen zal een aanpassing van de arbeidsvoorwaarden bestudeerd worden zodat het medisch ongeschikt personeelslid zijn activiteit verder kan uitoefenen.

Er wordt vooropgesteld een gepersonaliseerde begeleiding te voorzien, wanneer de prioriteiten waarover het medisch ongeschikt personeelslid beschikt, niet leiden tot een nieuwe betrekking.

- Hulp bij reconversie

Voor de personeelsleden die beschikbaar zijn geworden door afschaffing van betrekking moet bijstand worden voorzien bij de reconversie. Dit kan onder meer door:

- een gepersonaliseerde begeleiding via screening, onderhoud, enz.;
- de deelname aan bepaalde proeven en in het bijzonder om toegang te krijgen tot de betrekking waarin de betrokkene herbenuttigd wordt;
- een externe opleiding bij partnerorganisaties (VDAB, FOREM, ACTIRIS);
- het inrichten van opleidingsmodules specifiek gericht op de knelpuntberoepen (in het

kader van de organisatie van passerelles).

- De sociale partners onderzoeken een specifieke formule voor terbeschikkingstelling voor personeelsleden die niet meer professioneel geschikt zijn om hun normale functies uit te oefenen.

3.4 Professionele heroriëntering

In akkoord tussen de hiërarchische lijn en het personeelslid, beslist alleen deze laatste om:

- Ofwel, indien hij minder dan 35 jaar dienst telt, een bedrag te ontvangen dat gelijk is aan zijn globale geïndexeerde jaarwedde, eventueel vergezeld van outplacementbegeleiding;
- Ofwel, indien hij 35 jaar dienst of meer telt, een wachtuitkering (= de uitkering berekend zoals in geval van vroegtijdige pensionering) te ontvangen tot hij wordt gepensioneerd volgens art.7 hfst.XVI van het Statuut van het Personeel.

3.5 Actualisering van de reglementaire bundels

- Loopbaanonderbreking

In het kader van de herziening van de toekenningsvoorwaarden voor loopbaanonderbreking zal de aanvraag voor ouderschapsverlof van 3 maanden naar 5 maanden worden gebracht.

- Bepalingen in het kader van de herziening van het verlof

Volgens de bepalingen van bundel 542 wordt het geheel van het verlof waarop een personeelslid recht heeft, proportioneel verminderd in functie van het aantal periodes van het betrokken burgerlijk jaar gedurende welke hij niet in actieve dienst is geweest, dit wil zeggen alle periodes waarvoor hij niet volledig bezoldigd werd.

Indien de non-activiteitsperiode die aanleiding geeft tot een vermindering van het verlofrecht valt na de tijd waarop het personeelslid alle verlofdagen heeft opgebruikt, blijft dat verlof volgens de bepalingen van bundel 542 behouden. Hierdoor kunnen de teveel opgenomen verlofdagen niet teruggevorderd worden.

Bijgevolg zullen de bepalingen van bundel 542 als volgt worden aangepast:

- Invoering van bepalingen voor de planning van het zomerverlof (minimum – maximum aanvraagtermijn);

Daarnaast wordt ook nog volgende maatregel genomen: in geval van werkonderbreking wegens staking bij het openbaar vervoer dient het personeelslid bij een aangekondigde staking alles in het werk te stellen om tijdig de prestatie aan te vangen. Bij een onaangekondigde staking dient het personeelslid alles in het werk te stellen om tijdig de prestatie aan te vangen. Bij laattijdige aankomst zullen de uren worden gevalideerd. Er kan spoedverlof worden gegeven indien de

werkzetel onbereikbaar is. Het personeelslid zal zich spontaan aanbieden in een ander gebouw op voorwaarde dat er een reële mogelijkheid is om de dagelijkse functie op afstand uit te oefenen.

4. KOOPKRACHT

De wens van het personeel om zijn koopkracht te verhogen en de bezorgdheden van de werkgever om de productiviteit te verbeteren, mits naleving van de noodzaak tot vereenvoudiging en modernisering van de reglementering, leiden tot een herziening van de werking van bepaalde bezoldigingselementen.

Deze herziening zal rekening moeten houden met de realiteiten van de verschillende beroepen en de opeenvolgende inspanningen om de productiviteit te verhogen. Ze zal dus variabel zijn naargelang de personeelscategorieën, maar zonder ooit een negatieve weerslag te veroorzaken op de koopkracht van elk individueel personeelslid.

4.1 Productiviteitspremies

De productiviteitspremies zullen het voorwerp uitmaken van een herziening en actualisering, per personeelscategorie, door middel van de invoering van nieuwe evaluatieregels:

- voor het personeel van de verkoop: de implementatie van de distributie 2020;
- voor de filière 'sporen';
- voor de treinbestuurders;
- voor de treinbegeleiders;
- voor het personeel van de werkplaatsen;
- voor het administratief personeel.

4.2 Wegwerken van anomalieën

- Bezoldiging tijdens basis beroepsopleidingen

Tijdens de periode waarin de personeelsleden een basis beroepsopleiding volgen, zullen er geen productiviteitspremies worden betaald. Niettemin zal de productiviteitspremie berekend worden en in een orderfonds behouden, en in geval van slagen op het einde van de opleiding integraal uitbetaald worden bij wijze van een motivatiepremie.

- Schalen

De bestaande incoherenties als gevolg van de overgang van rang 5 naar rang 4 zullen worden onderzocht.

- Herziening van premies, vergoedingen en toelagen

Uit zorg voor transparantie, zowel voor het personeel als voor de werkgever, zal het geheel van premies, vergoedingen en toelagen worden herzien door middel van:

- De herziening van sommige premies en compensaties in tijd in welbepaalde gevallen;
- De forfaitarisering van bepaalde toelagen;
- De integratie van premies in één element;
- De toekenning van vergoedingen op basis van werkelijk gemaakte kosten.

Ook de toekennings- en verwerkingsmodaliteiten van de toelagen dient te worden herzien.

- Aanpassing van het algemeen reglement van bijkomende toekenningen voor het statutair personeel (bundel 523)
 - Een actualisering van de hoofdstukken van bundel 523 die handelen over de toelage voor hulpverlening, de toelage voor tweetaligheid, de toelage voor de uitoefening van een hogere functie, de verplaatsingsvergoeding en de interimvergoeding. Financieel komt de impact overeen met het huidige budget voor deze bezoldigingselementen.
 - Het actualiseren van de vergoeding voor de ideeënbus.
- Tegemoetkoming in de door het personeel gedragen kosten voor het openbaar vervoer tussen de woonplaats en de werkplaats.

De regelgeving met betrekking tot de door het personeel gedragen kosten voor het openbaar vervoer tussen de woonplaats en de werkplaats zal het voorwerp uitmaken van een studie.

5. SOCIAAL BELEID

Aan het Nationaal Comité van de Sociale Werken zal voorgesteld worden een bijzondere inspanning te doen om de levenskwaliteit van het personeel en de gepensioneerden te verbeteren. Hiervoor zullen maatregelen met als doel een gezonde levensstijl te promoten, onderzocht worden en verspreid worden over een periode van drie jaar.

5.1 RailCare: modernisering van de sociale prestaties

De sociale prestaties (RailCare) zullen verder gemoderniseerd worden, vooral met het oog op een betere dienstverlening voor jongere werknemers en hun gezin:

- In het kader van een betere gezondheidspreventie zal, naast de tussenkomsten van de Kas van de sociale solidariteit in de kosten van prestaties, een interactief platform worden ingevoerd dat een personeelslid naar een gezonde levensstijl begeleidt.

- Tevens zal paritair onderzocht worden om sociale voordelen voor statutaire personeelsleden ook van toepassing te maken voor niet-statutaire personeelsleden mits de bijkomende kosten worden gedragen door de feitelijke werkgevers.

5.2 Sociale hulp voor gepensioneerde personeelsleden

Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan het aanmoedigen van gepensioneerden om thuis te blijven wonen door middel van het uitwerken van sociale prestaties in dat kader.

5.3 Hospitalisatieverzekering

De verlenging van de tussenkomst van de Belgische Spoorwegen in de financiering van de hospitalisatieverzekering zoals ze bestaat (kosteloosheid voor tweepersoonskamers voor het actief personeel en de gepensioneerden, evenals voor hun personen ten laste), zal worden gefinaliseerd.

Bovendien zullen de drie vennootschappen de nodige financiële voorzieningen nemen aangaande tussenkomst in de hospitalisatieverzekering om deze in de toekomst op het huidige niveau (2015 + index) te garanderen.

5.4 Sociale dienst

Er zal een studie uitgevoerd worden om de toegankelijkheid van de sociale dienst voor de personeelsleden te behouden en maximaal te verbeteren door een optimalisatie van de werking van de onthaalpunten, de aanpassing van het netwerk van maatschappelijke assistenten aan de noden van het personeel en een verdere professionalisering van de maatschappelijke assistenten.

Een debat over de werkingsmiddelen die door de Belgische Spoorwegen worden ter beschikking gesteld van de Sociale Werken zal worden gevoerd in de daartoe voorziene paritaire instanties.

6. DIVERSITEIT - NEUTRALITEIT

Het geheel van de Belgische Spoorwegen zal zich verder inzetten voor de diversiteit en het respect op de werkplaats.

Als openbaar dienstenverlener geldt voor de personeelsleden een totale neutraliteit zowel ten overstaan van de reizigers en collega's als in de contacten met derden. De onmiddellijke chefs zullen over een leidraad beschikken om deze uitdrukkelijke wens tot neutraliteit te allen tijde te garanderen.

7. SYNDICALE BETREKKINGEN

- De organisatie en werking van de verschillende organen van de sociale dialoog zullen worden

geëvalueerd en zo nodig zullen aanpassingen worden onderhandeld.

- De bijdrage van de erkende syndicale organisaties voor hun actieve deelname aan de sociale dialoog zal worden vastgelegd in een apart protocol.
- De syndicale afvaardiging bij de examencommissies en het onthaal van nieuwe medewerkers zal worden geëvalueerd.
