

Sociaal akkoord 2023-2024

Context

Op 23 december 2022 werden het openbardienstcontract voor NMBS en het performantiecontract voor Infrabel door de federale regering en de CEO's van de entiteiten ondertekend.

Tevens werd aan NMBS voor een periode van 10 jaar de opdracht voor openbardienstverlening toegekend.

Onderliggend aan deze contracten werden zowel voor NMBS als voor Infrabel ondernemingsplannen opgesteld die voor de komende 10 jaar gedetailleerd beschrijven op welke manier de ambitieuze doelstellingen opgenomen in de contracten zullen gerealiseerd worden.

Zowel de werkgevers als de representatieve vakbonden hebben de intentie te kennen gegeven om, onmiddellijk na de ondertekening van de contracten, de onderhandelingen op te starten om tot een sociaal akkoord te komen voor de periode 2023-2024.

Dit sociaal akkoord bevat afspraken rond de tewerkstelling en de ontwikkeling van de medewerkers binnen de Belgische spoorwegen, rond welzijn en rond de koopkracht van de medewerkers.

Het sociaal akkoord 2023-2024 moet er voor zorgen dat de huidige situatie inzake de operationele activiteiten binnen de schoot van de Belgische spoorwegen gestabiliseerd en geconsolideerd wordt teneinde de uitdagingen die vervat zitten in de ondernemingsplannen te kunnen concretiseren. Zowel werkgevers als vakbonden onderstrepen het belang van het sociaal overleg bij de concretisering van de ondernemingsplannen. Hiervoor zullen de geëigende overlegorganen worden gebruikt zoals de strategische bedrijfscomités en de paritaire subcommissies, maar ook het sturingscomité zal de projecten die zullen worden opgestart om de ondernemingsplannen uit te werken nauw opvolgen en voor elk project zal de link verduidelijkt worden tussen de inhoud van het project en de manier waarop via het project wordt bijgedragen tot het realiseren van de ondernemingsplannen zodat deze projecten door beide partijen ondersteund kunnen worden.

We drukken dus de wens uit om de sereniteit van de sociale dialoog binnen de schoot van de Belgische spoorwegen te garanderen. Deze sereniteit zou negatief geïmpacteerd kunnen worden door beslissingen en elementen extern aan de Belgische spoorwegen.

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 2023-2024 :

- Prioriteit voor de invulling van de operationele activiteiten teneinde deze te stabiliseren
- Hierdoor moet de verhouding statutaire versus niet-statutaire tewerkstelling over de looptijd van het sociaal akkoord in dezelfde verhouding als de actuele situatie blijven
- Intensieve rekruteringsinspanningen zullen nodig zijn met het oog op het bereiken van de volgende aanwervingsdoelstellingen :

| Aanwerving in FTE's | 2023-2024 |
|----------------------------|------------------|
| NMBS | 2.600 |
| Infrabel | 1.513 |
| HR Rail (incl. KGV) | 74 |
| Totaal | 4.187 |

Deze rekruteringsinspanningen moeten in verband gebracht worden met de voorziene vertrekken in de komende periode waarbij de piek van de leeftijdspiramide voor de entiteiten is bereikt waardoor het aantal vertrekkers in de komende jaren zal afnemen.

De doelstelling inzake totale tewerkstelling uitgedrukt in FTE's voor de betrokken periode bedraagt :

| FTE's op het einde van het jaar | 2022 | 2024 |
|---------------------------------|--------|--------|
| NMBS | 16.629 | 16.888 |
| Infrabel | 9.290 | 9.726 |
| HR Rail (incl. KGV) | 521 | 540 |
| Totaal | 26.440 | 27.154 |

Het aantal FTE's op het einde van het jaar is het uiteindelijke doel. Indien het aantal vertrekken verschillen van de initiële inschatting, wordt het objectief inzake aanwervingen in verhouding aangepast.

DE ONTWIKKELING VAN DE MEDEWERKERS

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.

Bij de aanwerving zal ervoor gezorgd worden dat er op het juiste niveau wordt aangeworven. Dit wil zeggen een niveau dat enerzijds beantwoordt aan de behoeften van de organisatie maar anderzijds de nodige ontwikkelingskansen biedt aan de medewerker.

Elke medewerker zal een ruim aanbod van vormingsmogelijkheden aangeboden krijgen die zowel formele opleidingen, coaching op de job, onboardingstrajecten en on-line opleidingen omvat. Op deze manier zal iedere medewerker die dit wenst, beschikken over de nodige middelen om te kunnen evolueren in zijn loopbaan.

Bovendien, en dit met het oog op het objectief inzake aanwervingen, zal er bijzondere zorg gedragen worden voor een voldoende capaciteit van deze verschillende opleidingsvormen en een opvolging van de effectiviteit ervan met bijsturing waar nodig. Zoals aangegeven in de hoger vermelde context, zullen de geëigende overlegorganen op dit vlak betrokken worden.

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.

Het objectief inzake aanwervingen in het kader van dit sociaal akkoord en die een stabilisatie van de operationele activiteiten beoogt, zal op een indirecte manier het welzijn van de medewerkers van de Belgische spoorwegen verhogen.

Op dezelfde manier zal een bijzondere aandacht besteed worden aan de verdere toekenning van deeltijdse arbeid aan het personeel die dit aanvraagt, met het oog op een verbetering van het welzijn op het werk.

De afwezigheid wegens ziekte wordt verder pro-actief en op continue wijze opgevolgd en is ingebed in een **geïntegreerd welzijnsbeleid** dat op niveau van de Belgische spoorwegen is ontwikkeld. Dit geïntegreerd welzijnsmodel beslaat de verschillende fasen gaande van de werkfase, over de verzuimfase tot de hervattingsfase.

Tijdens de fase waarin de medewerker aan het werk is, wordt erop toegezien dat de welzijnsnormen gerespecteerd en de stressfactoren beheerst worden.

In de fase van het absentisme worden de verschillende vormen van absentisme geanalyseerd en worden de nodige maatregelen genomen die corresponderen met de aard van het absentisme.

In de hervattingsfase wordt bekeken op welke manier de werknemer op een optimale manier het werk kan hervatten. Hierbij is er een intense samenwerking tussen de medische diensten en de entiteiten, - eventueel door werkhervatting in een andere entiteit - en ook de sociale assistenten zullen ingeschakeld worden om een optimale begeleiding van de medewerker te verzekeren. Na de implementatie van deze politiek zal een paritaire evaluatie gebeuren.

Een opleiding werd uitgewerkt rond het herkennen van stresssignalen en het **voorkomen van burn-out**. Dergelijke opleiding zal geïntegreerd worden in de leiderschapstrajecten die per entiteit zijn voorzien voor de directe leidinggevenden.

De inspanningen rond een **anti-agressiebeleid** worden verdergezet en geïntensifieerd. Daarnaast, en teneinde de preventie terzake te versterken, spreekt het voor zich dat de aanwervingen waarvan sprake een aanwezigheid en visibiliteit van het personeel moeten toelaten daar waar nodig.

Naast de nu reeds voorziene maatregelen waaronder opvolging met justitie en de politiediensten krijgen onze medewerkers alle nodige bijstand vanuit de organisatie ter ondersteuning indien ze het slachtoffer worden van enige vorm van agressie. Een nieuwe anti-agressiecampagne is gepland waarbij een nultolerantie ten opzichte van agressie zal worden gevraagd en de eis voor het respect ten opzichte van onze medewerkers.

KOOPKRACHT

In dit luik liggen nog een aantal opties open waarbij beide partijen betrokken bij het sociaal akkoord een aantal keuzes kunnen maken.

- Toekenning Ecocheques

Voor de jaren 2023 en 2024 zullen ecocheques worden aangeboden aan alle medewerkers met uitzondering van de hogere kaderleden. Een bedrag van 250 EUR aan ecocheques wordt aangeboden voor 2023 en 200 EUR voor 2024.

- Verhoging van de waarde van de maaltijdcheques

Per 01.07.2023 zal de waarde van de maaltijdcheques met 0,5 EUR worden verhoogd. Dit bedrag van 0,5 EUR wordt per 01.01.2024 nogmaals verhoogd met een bedrag van 0,5 EUR.

- Overhevelen van de hospitalisatieverzekering voor de gepensioneerden en hun familie naar het fonds sociale werken

Teneinde tegemoet te komen aan de vraag van de representatieve vakbonden om de hospitalisatieverzekering blijvend te verankeren, zal de hospitalisatieverzekering overgeheveld worden naar het fonds sociale werken.