

## **HUIDIGE TOESTAND BELGISCHE SPOORWEGEN**

### **CONTEXT**

Het huidig sociaal conflict bij de Belgische spoorwegen vindt haar oorsprong in het mislukken van de sociale dialoog tijdens de afgelopen maanden.

De sociale dialoog met betrekking tot de zoveelste interne reorganisaties en verschillende dossiers is beperkt gebleven tot het uitwisselen van informatie over de reeds genomen beslissingen door het management.

ACOD SPOOR/CGSP CHEMINOTS heeft haar bezorgdheid geuit in functie van het welzijn van het personeel, de werkgelegenheid, statutaire aanwervingen en een kwalitatieve maar tevens haalbare dienstverlening voor de reizigers.

We hebben ons consequent verzet tegen alle initiatieven die uitsluitend gericht zijn op de – opnieuw - zoveelste productiviteitsverhogende maatregelen en personeelsinkrimping bij het personeel dat elke dag en nacht het échte verschil maakt voor de reizigers.

We moesten echter vaststellen dat de directie doof bleef voor onze bezorgdheden en doorging met deze hervormingen zonder rekening te houden met onze gerechtvaardigde en realistische argumenten.

Geconfronteerd met deze situatie, hebben we tweemaal de alarmbelprocedure opgestart (de voorziene procedure voorafgaand aan een stakingsaanzegging) om de sociale dialoog alle kansen te geven. Vervolgens vonden er twee bemiddelingsvergaderingen plaats op 18 en 24 oktober, waarbij we de aanhoudende impasse moesten constateren. Hierdoor waren we genoodzaakt om een stakingsaanzegging in te dienen. Deze werd in twee 48-uren stakingsacties uitgevoerd: op 7 en 8 november en op 6 en 7 december 2023.

Ons eisenpakket bevat:

1. Het stopzetten van de zoveelste verhogende productiviteitsmaatregelen en reorganisaties ten nadele van het spoorwegpersoneel – en de reizigers!
2. Het garanderen van werkgelegenheid en een proactieve statutaire aanwerving in functie van een haalbare en kwalitatieve dienstverlening naar de reizigers toe
3. Het normaliseren van de sociale dialoog

Sinds onze succesvolle acties in november en december hebben we tot op heden géén uitnodiging tot overleg mogen ontvangen. Geen toenadering. Niets.

## AANHOUDENDE PROBLEMEN

De zoveelste verhogende productiviteitsmaatregelen werden vaak ten onrechte verengd tot de inperking van de voorbereidingstijd voor treinbegeleiders – de *sign on* tijd. Dit was vooral te wijten aan de communicatie van de NMBS. Het gaat echter om veel meer.

We verwijzen hierbij uitdrukkelijk naar het project “dienstverlening in de stations” bij de NMBS. Dit project voorziet een vermindering van 244 personeelsleden die vandaag rechtstreeks ten dienste staan van de reizigers, en dan vooral de reizigers met een beperkte mobiliteit.

Onder het mom van meer efficiëntie wordt een zoveelste besparing doorgevoerd en communiceert het management dat dit de dienstverlening niet zal beïnvloeden. Dit getuigt niet alleen van weinig spoorkundig doorzicht, maar ook van weinig respect naar de reizigers toe.

Günther Blauwens, voorzitter ACOD Spoor: *“De realiteit van vandaag en het verleden bevestigt dat dergelijke reorganisaties vooral bewijzen dat het management de toestand op het terrein niet kent en dat men dit puur vanuit budgettaire overwegingen uittekent. Er is geen enkele operationele meerwaarde ten gunste van de reizigers. Meer nog, dit gaat leiden tot een nog slechtere stiptheid, nog minder dienstverlening en zeker geen vermindering van afgeschafte treinen. De huidige toestand bij het spoor hebben we trouwens als vakbond tot in detail voorspeld. We spreken dus uit ervaring.”*

Kortom, na het schrappen van 44 loketten is het management van de NMBS nu van plan om de stations onbemand te maken. De toekomst van de openbare dienst staat op het spel.

Net als de NMBS, is ook Infrabel nog steeds tienduizenden compensatie- en rustdagen verschuldigd aan het personeel waarop de productiviteitsinspanningen gebaseerd zijn. Ook het welzijn van het personeel bij Infrabel wordt aangetast door een verhoogde werkdruk – meer nacht- en weekendwerk – en personeelstekorten.

## STABILISEREN IS DE BOODSCHAP

ACOD SPOOR/CGSP CHEMINOTS pleit voor gecoördineerde maatregelen om de huidige problemen bij het spoor te stabiliseren in functie van een kwalitatieve en maximale dienstverlening dat haalbaar is voor het spoorwegpersoneel.

De huidige intensiteit van aanwervingen is onvoldoende om aan alle operationele behoeften te voldoen.

Günther Blauwens, voorzitter ACOD Spoor: *Uit de laatste cijfers waarover we beschikken, blijkt dat er in 2023, 1661 aanwervingen waren voor 1643 vertrekkende personeelsleden. Het aantal VTE's is sinds 01/10/2020 (aanstelling minister Gilkinet), gewijzigd van 28562 VTE's naar 27421 VTE's op 01/11/23, d.w.z. een negatief saldo van 1141 VTE's. Ter vergelijking: op 01/01/2015 waren er nog 33620 VTE! Een vermindering van 6.199 VTE's in 8 jaar, d.w.z. een verschil van 18%!*

Daarnaast kiest het management voor het contractualiseren van de tewerkstelling maar weigert een collectieve arbeidsovereenkomst hierover te onderhandelen. De groeiende contractualisering druist bovendien in tegen wettelijke en statutaire bepalingen. Ook hier werd de sociale dialoog duidelijk miskend.

Op 01/11/2023 zullen er 3.647 contractuele werknemers zijn, tegenover 2.934 in 2020, een stijging van 24%.

Het management heeft eenzijdig en zonder enig overleg besloten om administratief personeel en hogere kaderleden uitsluitend op contractuele basis aan te werven. De hogere kaderleden worden niet meer op basis van barema's betaald, maar op basis van individuele onderhandelingen. Bovendien kan een deel van hun verloning worden toegekend in de vorm van extralegale voordelen, zoals een groepsverzekering of een (weliswaar milieuvriendelijke) firmawagen - een paradox voor spoorwegmaatschappijen, die 100% van hun financiering van de staat ontvangen! We hebben steeds gestreefd naar een gelijke en rechtvaardige verloning, zonder verschil tussen man en vrouw. We stellen vast dat het huidige management dezelfde ongelijkheid zoals we die kennen in de privé, wenst toe te passen bij de Belgische spoorwegen.

Günther Blauwens, voorzitter ACOD Spoor: *“Een opvallend gevolg van het versneld en intensief (!) aanwerven van hogere kaderleden - én inschakelen van consultants- is een management dat nog nooit eerder zo groot was dan vandaag. Tekenend in tijden waarin er nog nooit zo weinig spoorwegpersoneel is geweest terwijl er meer dan ooit reizigers zijn! Daarnaast zien we ook een gebrek aan spoorwegervaring, met impact op de stiptheid. In 2005 - op het moment van de operationele splitsing van de Belgische spoorwegen - vertegenwoordigde het management op een totaal personeelsbestand van 39.240 VTE's, 1.935, of 4,9% van het personeelsbestand. In 2020, op een totaal personeelsbestand van 30.155 FTE's, vertegenwoordigen zij 3.565, of 11,8% van het personeelsbestand. Een stijging van 7%! De stiptheid is in die periode alleen maar gedaald. Het principe is nochtans alom bekend: hoe meer managers, hoe minder productiviteit. Het is hoog tijd voor “less is more” op het hoogste niveau.*

Günther Blauwens, voorzitter ACOD Spoor: *“Het is tevens opmerkelijk dat zowel NMBS als Infrabel de voorbije weken in de media hebben gecommuniceerd dat de stiptheid niet zal verbeteren om redenen die we als vakbond reeds lang hebben geduid. Nochtans hebben beide entiteiten beheerscontracten afgesloten met hoge verwachtingen. Beloven wat je niet kunt waarmaken is geen goede dienstverlening. Het management stuurt persberichten uit met de blijde boodschap dat het treinaanbod verhoogd wordt, de kers op de taart zeg maar, maar zonder een goed deeg zal die kers sneller op de grond dan in de mond belanden. Het personeel kan zich dergelijke beloftes niet permitteren op het terrein en moet zeker niet opdraaien voor misrekeningen van anderen.”*

## **HERWAARDERING SOCIAAL OVERLEG**

Meer en meer worden we als sociale partner geconfronteerd met eenzijdige beslissingen. Een grens werd overschreden. We dringen erop aan dat HR-Rail alle initiatieven neemt om het sociaal overleg binnen de Belgische spoorwegen te reactiveren met respect voor het sociaal overleg.

Dit is essentieel als we onze doelstellingen en ambities voor de ontwikkeling van de Belgische spoorwegen willen realiseren in functie van een duurzaam en voor iedereen toegankelijk openbaar vervoer.

## CONCLUSIE

Ondanks het sterke signaal van de acties in november en december (in december zelfs met een vakbond minder) blijft het management het spoorwegpersoneel negeren.

Het management:

- Weigert de onrealistische reorganisaties die een nefaste impact hebben op personeel en reizigers “op pauze te zetten”;
- Weigert de huidige toestand te stabiliseren en te consolideren;
- Negeert de beginselen van een respectvolle en duurzame sociale dialoog.

De reorganisatie- en productiviteitsmaatregelen die het management voorstelt, vallen uitsluitend op kap van het spoorwegpersoneel dat elke dag het verschil maakt op het terrein. Ze zijn enkel bedoeld als besparingsmaatregel en dragen niet bij tot een betere kwaliteit van de openbare dienstverlening aan de reizigers.

De resultaten van de toegenomen centralisatie van de diensten, de inkrimping van het personeel, de operationele tekortkomingen op het vlak van infrastructuur en uitrusting, en de digitale toepassingen die niet optimaal werken, zijn elke dag zichtbaar voor de reizigers in trein en station. Het personeel tracht in tussentijd de dienstverlening zo optimaal mogelijk te houden maar wordt geconfronteerd met de limieten van haar mogelijkheden.

Nog nooit waren er zoveel reizigers en nog nooit zo weinig personeel op het terrein, zowel bij NMBS als bij Infrabel! Het management is daarentegen nog nooit zo groot geweest.

Met een Mexicaans leger gaan we de liberalisering niet aan kunnen, en zullen we niet in staat zijn om de uitdagingen in functie van klimaat en mobiliteit aan te gaan.

Günther Blauwens, voorzitter ACOD Spoor: *“Onze boodschap is niet alleen realistisch maar ook ambitieus: we moeten de Belgische spoorwegen opnieuw geloofwaardig maken door in eerste instantie te stabiliseren en een haalbaar treinaanbod te garanderen in afwachting van voldoende personeel, opwaardering van de infrastructuur en de finale levering van het materieel. Dit vraagt een intensieve en vooral proactieve aanwerving van personeel, investering in infrastructuurwerken en een werkbare structuur door operationele eenheid.”*

De achterstand van tienduizenden compensatie- en rustdagen dient weggewerkt te worden. Het absentisme door hoge werkdruk, burn outs, agressie... dient eerst genormaliseerd te worden.

Het management moet in de spiegel durven kijken en een zelfreflectie opleggen in plaats van eigen fouten te compenseren op kap van het personeel.

Daarom eisen we

1. Het stopzetten van de zoveelste verhogende productiviteitsmaatregelen en reorganisaties ten nadele van het spoorwegpersoneel – en de reizigers;
2. Het garanderen van werkgelegenheid en een proactieve statutaire aanwerving in functie van een haalbare en kwalitatieve dienstverlening naar de reizigers toe;
3. Het normaliseren van de sociale dialoog.

Het nationaal uitvoerend bureau van ACOD SPOOR/CGSP CHEMINOTS heeft op basis van de huidige toestand, en gezien het management het personeel negeert, besloten om haar actieplan voort te zetten. **De stakingsaanzegging verplicht bovendien het management om het gesprek aan te gaan.**

Er zal een stakingsaanzegging van 72 uur ingediend worden die begint op maandag 29 januari om 22.00 uur en eindigt op donderdag 1 februari om 22.00 uur.

***Het spoorwegpersoneel staakt niet om meer loon of premies. Het vraagt werkbare en correcte arbeidsomstandigheden om de kwaliteit en duurzaamheid van de Belgische spoorwegen als openbare dienst te waarborgen. De reizigers hebben hier recht op.***

\*\*\*