

Reorganisaties NMBS: het personeel vraagt stabiliteit in de combinatie van werk en privéleven

Nieuws woensdag 3 april 2019

ACOD Spoor heeft in voorbije overlegmomenten met de NMBS-top (CEO, directeurs) gehamerd op het belang van een goede balans tussen werk en privéleven in een operationele structuur die werkbaar is.

De diverse reorganisaties binnen de NMBS hebben een impact op het organiseren van de familiale verplichtingen en vergen bijkomende flexibele inspanningen van de betrokken personeelsleden. Reorganisaties kunnen echter niet verworpen worden op een nationale paritaire commissie. Als vakbond kunnen we enkel toezien op de uitvoering van de HR-bepalingen en pleiten voor sociale correcties.

We zijn er nu reeds van overtuigd dat de aan de gang zijnde welzijnsbevraging #WeAreNMBS onze bezorgde voorspellingen zullen bevestigen. Onze argumenten aangaande de reorganisaties hebben jullie reeds kunnen lezen in Tribune of De Klapper.

Vrouwen bij het spoor

We herhalen toch één belangrijke opmerking: het zullen vooral opnieuw de vrouwelijke spoorwegmedewerkers zijn die getroffen worden door een langere verplaatsing van de woonplaats naar de werkplaats. Zij zullen immers sneller deeltijdse arbeid vragen om het gezinsleven te kunnen organiseren, wat gevolgen heeft voor hun loopbaan en pensioen.

Een ander geluid horen we dan weer bij Infrabel. Naar aanleiding van de internationale vrouwendag op 8 maart, schreef de CEO van Infrabel (Luc Lallemand) in een opiniebijdrage aan de krant De Tijd dat **het aantal vrouwen bij spoornetbeheerder Infrabel op tien jaar tijd moet verdubbelen**. Gendergelijkheid verdient meer dan alleen maar lippendienst. **Als middel om dit te verkrijgen, lezen we verderop in zijn opinie: Ik denk ook nog aan andere initiatieven zoals thuiswerk, een flexibel uurrooster en dichtbij huis werken om ieders loopbaan maximaal te ondersteunen.** We feliciteren CEO Lallemand voor zijn progressieve visie en zullen zijn doelstellingen met veel interesse opvolgen.

Onze boodschap naar de CEO en de directeurs van de NMBS is dat het spoorwegpersoneel dringend nood heeft aan stabiliteit en duidelijke antwoorden op de gestelde vragen. Op onze vraag werd er bijvoorbeeld een FAQ opgesteld naar de medewerkers van B-ST toe. We geven hieronder een stand van zaken.

B-Stations

ACOD Spoor heeft recentelijk een persoonlijk onderhoud gehad met de directeur. De volgende punten werden besproken:

- **Taalpremie:** de medewerkers die van district Centrum naar het Hoofdbestuur worden verplaatst, behouden hun huidige taalpremie tot eind van dit jaar. Nadien wordt deze aangepast aan de voorziene toekenningen op niveau hoofdbestuur (lees: verminderd). Het is echter bizar dat mensen een verminderde taalpremie krijgen omdat ze van districts niveau naar centraal niveau gaan, terwijl ze dezelfde opdrachten behouden. Er zijn nochtans voorgaande precedentes waar er een uitdovend karakter wordt toegepast. Deze materie is echter niet exclusief B-ST en dient op een ander niveau aangepakt te worden. We hebben op de nationale paritaire subcommissie gevraagd dat de werkgroep premies van de subcommissie heropgestart wordt om dergelijke mengelmoeies te corrigeren in positieve zin. Dit wordt vervolgd.

- **Telewerken/FlexOffice:** de directie wil tot de zomer van 2020 de interne bedrijfsprocessen met betrekking tot de reorganisatie optimaliseren en evalueren. Nadien kan zowel de optie van twee dagen telewerken, als de optie van

werken in eender welk station dichtbij huis (waar mogelijk) besproken worden. We hebben gesteld dat een positieve evaluatie van Transformatie Stations zeker mag beloond worden naar de medewerkers toe en dat we er zullen over waken dat de mogelijkheid om dichtbij huis te werken in bepaalde stations maximaal mogelijk en verzekerd wordt.

B-MS

De flexibiliteit van de loketbedienden lijkt wel een 'spel zonder grenzen' te zijn. De personeelstekorten en de enge obsessie van de directie om zoveel mogelijk reizigers te bewegen om een ticket aan een verkoopautomaat te kopen, leiden tot absurde toestanden waar reizigers en personeelsleden gezamenlijk de dupe van zijn.

Wanneer zelfs het uitschakelen van verkoopautomaten geweigerd wordt ondanks een volledig gestrand treinverkeer door uitzonderlijk stormweer, waardoor tientallen ■ terecht misnoegde ■ reizigers een terugbetaling vragen aan de loketten, dan kun je maar één vaststelling maken: de ivoren toren van directie B-MS staat op een zonnig eiland waar Don Quichot hopeloos op zoek is naar een windmolen.

Loketbedienden worden om de haverklap opgebeld om in te vallen of zich aan te passen aan gewijzigde uren of een andere werkplaats dan de vaste werkplaats. Ze worden bovendien geconfronteerd met de gevolgen van de beperkte klantgerichte houding van hun bevoorrechte collega, de verkoopautomaat. De verkoopautomaat verkoopt immers vervoerbewijzen zonder rekening te houden met de reële behoefte van de reiziger. We vinden dit weinig collegiaal ten opzichte van de medewerkers aan het loket die achteraf misnoegde reizigers moeten kalmeren en uitleggen hoe het komt dat de brave reiziger meer heeft betaald dan nodig was. Het is misschien ietwat vreemd dat we dit als vakbond zeggen, maar het wordt tijd dat de directie gepaste sancties oplegt aan de verkoopautomaat die zich niet klantgericht opstelt■

Onze boodschap aan directie B-MS: reizigers zijn mensen, investeer dan ook in een menselijk en klantgericht beleid, en kies voor een gezonde balans tussen loket en verkoopautomaat. De loketbedienden worden ook meer en meer als kleuters behandeld op de werkvloer. Tijd voor een volwassen beleid en geef die verkoopautomaat een deftige commerciële opleiding■

Splitsing B-Transport

De splitsing van directie Transport is een beslissing in functie van een betere stiptheid. ACOD Spoor heeft haar bedenkingen op een duidelijke manier overgebracht. We hebben gevraagd of de stiptheid dan met minstens 7 procent zal stijgen op een jaar tijd ten gevolge van deze zoveelste splitsing. We hebben hierop evenwel geen antwoord gekregen. We hopen vurig dat onze bezorgdheid onterecht is en dat de splitsing inderdaad een betere stiptheid oplevert.

Maar ook hier zullen bepaalde medewerkers een mogelijke financiële weerslag voelen met betrekking tot premies. We vragen om hier rekening mee te houden. Gezien men op directieniveau geen financiële weerslag ondervindt van deze reorganisatie, lijkt het ons meer dan correct te zijn dat er voldoende solidariteit geuit wordt ten opzichte van de uitvoerende personeelsleden die voor de zoveelste keer geconfronteerd worden met een reorganisatie.

CPS

Ook op dit domein hebben we onze bedenkingen, niet alleen bezorgdheden over de betrokken personeelsleden, maar ook met betrekking tot de operationele weerslag van dergelijke beslissing. Treinbestuurders, treinbegeleiders en andere personeelsleden die betrokken zijn tot de veiligheid, worden tot op vandaag door CPS gecertificeerd. Welke externe organisatie heeft de knowhow om deze taak over te nemen? We werden als vakbond hierover niet vooraf ingelicht. We vinden de beslissing om CPS te externaliseren kortzichtig en onreglementair verlopen en hebben als vakbond een zaak ingeleid bij de Raad van State tegen deze beslissing.

Besluit

De spoorwegmedewerkers hebben alvast één gezamenlijke constante in hun loopbaan: herstructureringen en reorganisaties, wat het verschil tussen beide dan ook moge zijn. Maar ondanks de zoveelste reorganisatie blijven we de Belgische spoorwegen in positieve zin verkopen naar de buitenwereld toe.

Degenen die de spoorwegen willen privatiseren, denken misschien munt te kunnen uit slaan van de ■ terechte maar vaak ook onterechte ■ negatieve berichtgevingen over ons bedrijf. De politieke bewindvoerders die zich

blijven verzetten tegen de eenmaking van de Belgische spoorwegen en die bovendien aanwezig zijn in de raden van bestuur, dragen de volle verantwoordelijkheid voor deze onwerkbare structuur.

Gunther Blauwens

[ACOD Spoor]