

NMBS Academy: wij vrezen dat dit project niet aan de verwachtingen zal voldoen

Nieuws dinsdag 21 april 2026

De voorbije weken woonden we in totaal drie overlegvergaderingen bij over de oprichting van de NMBS Academy. Dit project heeft als doel de opleidingsactiviteiten van de verschillende directies (behalve B-TC) te bundelen. Daarbij wordt het personeel samengevoegd dat nu onder diverse directies valt (B-HR, B-CS, B-PT, B-TO). Een gedetailleerd verslag met commentaren.

De hervorming verloopt in fasen die in tijd worden gespreid over 2026-2027.

- Fase 1: overname van de Learning & Development-activiteiten van B-HR en van TAPAS (opleidingen van B-CS en B-PT).
- Fase 2: overname van de permanente opleidingen van B-CS en B-PT en van de HR Rail-opleidingen.
- Fase 3: integratie van de opleidingen voor het B-TO-personeel van de bundels en de basisopleidingen treinbesturing.

Hieronder vatten we de discussies samen.

Centra fundamentele opleidingen

De fundamentele opleidingen (afhankelijk van het aantal kandidaten) waren in het oorspronkelijke plan van de directie gepland in vijf opleidingscentra (Brussel, Bergen, Namen, Gent en Antwerpen). Na onze tussenkomst is er een extra opleidingscentrum in Luik bijgekomen. We hadden ook om Hasselt gevraagd, maar de directie heeft dat geweigerd.

Permanente vorming

Deze opleidingen worden gegeven in 12 centra (Brussel, Luik, Namen, Bergen, Charleroi Aarlen, Kortrijk, Brugge, Leuven, Hasselt). Het management wil alle opleidingen uniform maken: 8 uur les plus 30 minuten pauze per dag. Sommige opleidingen duren nu 6 uur, zoals de TAPAS-opleidingen in Brussel.

Wij vragen ons af wat de pedagogische meerwaarde van deze maatregel is. Hoe zal het verlengen van de opleidingstijd per dag, bovenop de reistijd, tot een groter slaagpercentage leiden? De directie antwoordde dat de opleidingsmethoden zullen worden aangepast en gediversifieerd. Afwachten maar...

Forfaitaire functietoelage Trainer

De directie stelt voor een forfaitaire toelage van 165 euro toe te kennen (op basis van 100 procent, dus te vermenigvuldigen met 2,1647 om het geïndexeerde bedrag te verkrijgen). Gezien de inspanningen die van de trainers worden verwacht in het kader van deze herstructurering, vroegen wij dit bedrag te verhogen, maar de directie weigerde.

Werkregime

Alle personeelsleden gaan over op het systeem van flexibel werkregime, waardoor ze tussen 07.00 en 09.30 uur kunnen beginnen en tussen 16.00 en 18.30 uur kunnen stoppen. Dit systeem verschilt op veel punten van dat van bijvoorbeeld het treinpersoneel: er wordt 30 minuten pauze afgetrokken, het interval tussen twee diensten is kleiner enz.

Vermindering FTE's

Dit project zal leiden tot een vermindering van 20 FTE's (of 12 FTE's als je de opleiders die bij het 4.0-project betrokken zijn buiten beschouwing laat). Dit lijkt meer op een besparingsoperatie in verband met de door Arizona opgelegde besparingen (-675 miljoen euro). De directie is ervan overtuigd dat dit het slagingspercentage en de kwaliteit van de opleidingen zal verbeteren. We zullen zien wat de dagelijkse realiteit zal brengen!

Posten met Profiel (PmP)

Een groot deel van het personeel zal opnieuw moeten solliciteren via een Post met Profiel. De directie stelt dat als meer dan 80 procent van de functie ongewijzigd blijft, het personeelslid niet opnieuw moet solliciteren via een PmP.

Trainers zullen dus opnieuw moeten solliciteren via een Post met Profiel, omdat ze niet langer betrokken zijn bij de ontwikkeling van opleidingen. Wij betwisten deze redenering. Enerzijds vinden wij de bijdrage van de opleiders aan het ontwerp en de ontwikkeling van opleidingen belangrijk. Anderzijds zullen de TAPAS-opleiders, bijvoorbeeld, weliswaar de rol van de ontwikkeling van opleidingen verliezen, maar zullen zij in de toekomst aan de academie nog steeds lesgeven als hun belangrijkste taak hebben.

De Posten met Profiel (zowel voor de academie als in de regio) worden in september gepubliceerd.

Personeel overgeheveld zonder sollicitatie voor PmP

De werknemers van Train@Rail, de taalopleiders, de mensen die leiderschapstrainingen ontwikkelen, de opleiders Bundels, het ondersteunend personeel (waaronder twee R5's van TAPAS), enz. moeten niet opnieuw solliciteren voor een Post met Profiel.

Rang

De functies van trainer vallen onder rang R4+; de functies van expert (opleidingsontwikkeling) vallen onder rang 3 en rang 4+.

Tweetaligheidstoeslag

De toeslag die wordt toegekend is die voor het personeel van de centrale administratie, namelijk 40 euro in plaats van 120 euro bij 100 procent (te vermenigvuldigen met 2,1647) voor de begeleiding. Dit is een vermindering.

Mutatie van posten

Wat staat er gepland voor de Academie?

- * Management: 1 functie als Senior Manager, 2 functies als Senior Expert Academy en 1 functie als Senior Manager L&D.
- * Ontwikkeling van opleidingen (L&D): 28 experts aangewezen per PmP (R3 en R4+). De criteria die R3 en R4+ van elkaar onderscheiden, zijn nog niet duidelijk vastgelegd.
- * 5 x Manager Training aangewezen via PmP.
- * Trainers: 90 x PmP waarvoor de huidige instructeurs kunnen solliciteren.
- * Support: 1 manager en 16 ondersteunende medewerkers. Overplaatsing zonder PmP.

In de regio blijft dit over.

- * Voor B-CS-treinbegeleiding: 1 expert competentie en 6 teamleiders (verdeling over het netwerk nog niet vastgesteld) aan te wijzen via PmP.
- * B-PT2: 1 competentie-expert en 4 instructeurs (R4+).
- * B-PT3/Securail: 2 instructeurs R4+ en 1 instructeur voor de VIB's.

Situatie bij B-TO (treinbesturing)

Er zijn momenteel 168 instructeurs (rang 4+, waarvan 8 opleiders in het kader van het 4.0-project). In totaal wordt 24 procent van de functies in de regio geschrapt en in fase 3 overgeheveld naar de Academie, dat zijn 38 functies.

Wij drongen aan op de impact per depot van deze vermindering van de aanwezigheid in de regio. De directie deelde ons alleen de cijfers per district mee:

CE: - 4 FTE (1 instructeur voor 26 bestuurders)
ZO: - 10 FTE (1/21)
ZW: - 7 FTE (1/26)
NW: - 9 FTE (1/29)
NO: - 8 FTE (1/27).

Tijdens de bespreking beklemtoonden wij hoe belangrijk de specifieke kenmerken van de opleiding in elk depot zijn (buitenlandse netwerken, begeleiding, behoud van kennis van het Duits of Frans op niveau B1, werken in 4/5, specifieke opleidingen, proefritten...).

Let op: in totaal worden er dus 20 posten geschrapt (12 + 8 van project 4.0). Er zullen dus werknemers in 'redeployment' worden gezet.

Trainers

Wij drongen erop aan dat trainers van elke filière (VIB, Securail, B-PT2, commerciële bedienden, treinbegeleiding, treinbesturing enz.) de specifieke opleidingsmodules voor hun specialiteit zouden moeten geven. Er moet dus minstens een Nederlandstalige en een Franstalige trainer per filière aan de Academie zijn. Ook zal het evenwicht tussen Nederlandstaligen en Franstaligen moeten worden gerespecteerd.

Conclusie

Wij willen ook dat de opleidingen worden verbeterd, gemoderniseerd en dat het slagingspercentage stijgt. Maar we denken dat dit project niet aan die verwachtingen zal voldoen. Langere opleidingsdagen van 8 uur,

een centralisatie die leidt tot langere verplaatsingstijden voor opleiders en cursisten, een vermindering van het aantal FTE's (meer doen met minder?), het prestatieregime bij de Academie, het verlies van een deel van de tweetaligheidstoelage voor een deel van het personeel... dit zijn allemaal punten waarop we meer vooruitgang wilden zien en die nog steeds problematisch zijn voor ons.

Tony Fonteyne