

Hoog tijd voor correct loon- en loopbaanbeleid bij de Technische Diensten van De Lijn

Nieuws maandag 25 mei 2020

Op 12 jaar tijd is De Lijn al aan haar zesde directeur Techniek toe, waarvan de eerste drie deze job beschouwden als een soort ‘landingsbaan’. Van een echte langetermijnvisie, laat staan een beleid, was er geen sprake. Zicht op beterschap is er nog niet.

Toen in 2017 Peter Van Wallegghem in dienst kwam, was er even hoop bij de technische diensten. De Lijn beschouwde hem, gezien zijn lange internationale ervaring in de bedrijfswereld en zijn strategisch inzicht, als een toptransfer. Op dat moment bevond de afdeling zich al in woelig water. Heel wat technici zegden De Lijn vaarwel, anderen eisten met hoogdringendheid een herwaardering en een nieuw loon- en loopbaanbeleid, iets waar zij al jaren op wachtten. De eerste donderwolken doken al op toen De Lijn een toenmalige directeur supply management aan de deur zette. Helaas stapte Van Wallegghem in oktober 2019 geheel onverwacht op bij De Lijn om elders ‘andere uitdagingen’ aan te gaan.

Hoopvol verhaal voor de toekomst

Van Wallegghem had nochtans een hoopvol verhaal gebracht over de toekomst van De Lijn Technics. Hij sprak over vergevorderde autonomie, over een herwaardering van het beroep met plaats voor initiatief en inspraak en over permanente opleiding. Deze aanpak zou de marktwaarde van de medewerkers verhogen. Hij wilde ook werken aan een prestatiegericht loonbeleid in lijn met wat op de markt betaald wordt. Er werd gegarandeerd dat al wie niet in dit nieuwe loonbeleid zou willen instappen, zou kunnen voortwerken met de klassieke baremieke loonopbouw van voorheen. Iedereen zonder onderscheid zou loopbaankansen krijgen door een loonevolutie in vier etappes op basis van drie pijlers: kennis, kunnen en attitude.

Onrealiseerbare ambities

Tijdens zijn rondgangen in de onderhoudscentra wist de directeur het vertrouwen van de technici te winnen. Dus legde het personeel van Techniek geduld aan de dag, hoewel maanden en jaren maar bleven verstrijken. Dit geduld werd echter niet beloond want Peter Vanwallegghem heeft dus ondertussen vrijwillig het bedrijf verlaten. Wellicht gingen ook zijn ambities te ver en realiseerde hij zich dat hij zijn visie er bij de top van de VVM niet zou doorkrijgen. De Lijn stelde in de media dat zij deze directeur met zijn sterke kijk op de toekomst niet graag zag vertrekken, maar dat het voor zich sprak dat zij het werk van deze visionair zou voortzetten.

Onverwachte switch

Ondertussen zijn wij alweer een half jaar verder en werden de besprekingen over een nieuw loon- en loopbaanbeleid opnieuw opgestart. Tot onze verwondering blijkt nu dat het huidig management resoluut afstapt van die vanzelfsprekendheid. De Lijn wil enkel nog focussen op de hogere categorieën bij Techniek. Deze zouden zich beperken tot de experts binnen de service traminfrastructuur, specialisten elektriciteit en

elektronica voor wat betreft gebouwen en voertuigen. Het nieuwe loon- en loopbaanbeleid gaat dus momenteel over amper 16 procent van het personeel in de technische diensten. Wij weten dat deze categorie werknemers moeilijk aan te trekken of te houden is in het huidige loonmodel. Van de spreekwoordelijke wortel die alle technici tijdens de roadshows van de voormalige directeur werd voorgehouden, blijft vandaag echter niets meer over.

Geen gelijke kansen voor iedereen

Liefst 84 procent van de technici blijven met het recent loopbaanvoorstel van De Lijn in de kou staan. Dit staat haaks op alles wat wij ooit geëist hebben voor Techniek en op de persoonlijke beloften die op de werkvloer gedaan zijn door de vorige directeur. Het voorstel van De Lijn voldoet niet aan de verwachtingen van de technici. ACOD TBM zal dit plan dan ook niet verdedigen, zonder een uitbreiding en loopbaanperspectieven voor alle technische functies. De Lijn verwacht ons einde mei of begin juni 2020 aan de onderhandelingstafel in een paritair comité over een loopbaanakkoord voor de minderheid, zijnde 16 procent van Techniek.

Op de lange baan

Voor de grote meerderheid van de technici verwijst de directie naar een later tijdspad, dat echter niets met een nieuw loopbaanbeleid zal te maken hebben. De directie stelt dat zij pas in 2021 over de barema's wil praten, op voorwaarde dat dit gebeurt in het kader van het IPA (interprofessioneel akkoord) over koopkrachtverhoging. Ze wil dus nu al een hypotheek leggen op de sociale programmatie 2021-2022. Daardoor zouden alle personeelcategorieën van De Lijn met hun centen een baremieke correctie voor de Techniek financieren. Dat gaat ons te ver, De Lijn maakt er zich zo wel heel gemakkelijk van af.

Aantrekkelijker maken beroep

Wij willen dat de directie op een volgend paritair comité de in de cao van september 2019 gesloten akkoorden nakomt. We willen een handtekening zien onder een kader van maatregelen die 'het beroep van technicus aantrekkelijker kunnen maken'. Dat was vorig jaar zo afgesproken in een cao. ACOD TBM heeft zich over dat kader tijdens de afgelopen maanden zeer duidelijk uitgesproken in verscheidene werkgroepen, met rechtstreekse input van de werkvloer. Het moment om dit in praktijk te brengen is aangebroken.

Rita Coeck