

Externalisering van CPS: wij gaan niet akkoord!

Nieuws donderdag 21 november 2019

Eind december 2018 besliste de raad van bestuur van HR Rail de diensten van CPS te 'externaliseren'. Een lelijk woord om te zeggen dat die diensten zullen worden toevertrouwd aan een privébedrijf. Deze beslissing kwam onverwacht en tegelijk hard aan bij iedereen en niet het minst bij het personeel van CPS, des te meer omdat deze mensen de voorbije jaren al zware productiviteitsinspanningen hebben geleverd.

De dienst CPS (Corporate Prevention Service) werd op 1 maart 1999 binnen de NMBS opgericht en zou onder andere omstandigheden dit jaar zijn 20-jarig jubileum hebben kunnen vieren. In 2010 werd besloten er een externe dienst van te maken, mede ingegeven door het feit dat CPS zo de bevoegdheid kon verwerven om voor andere actoren binnen het spoorweggebeuren op te treden. Na de oprichting van HR Rail werd in 2014 het plan opgevat om de bestaande medische diensten te hervormen. Dit resulteerde later in het project 'Prohealth' (2016-2019) waar de focus vooral ligt op het preventieve en minder op het curatieve handelen. In 2017 werd beslist niet langer voor externe actoren te werken en zich terug volledig op de Belgische spoorwegen toe te spitsen.

De geleverde prestaties

Vooraf moet worden vermeld dat in 2016 de wetgeving, die regelt hoe de wettelijk voorziene prestaties mogen worden aangerekend, de tarifiering drastisch heeft doen dalen. Daarnaast is het goed om weten dat CPS meer biedt dan wettelijk is bepaald. Een kort overzicht van de geleverde prestaties, met vier grote speerpunten, namelijk certificering, risicobeheersing, medisch toezicht en vorming.

- CPS is door de overheid erkend voor de medische certificatie van alle spoorwegveiligheidsfuncties.
- CPS inventariseert en evalueert, samen met de werkgever, de aanwezige risico's in de werkomgeving, onder meer via metingen, arbeidsplaatsbezoeken en risicoanalyses.
- CPS staat in voor de verplichte periodieke onderzoeken, de verplichte vaccinaties, de aanwezigheid op comités PBW, en is betrokken bij de re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers.
- CPS beschikt over een uitstekend vormingsteam dat kwalitatieve vormingen organiseert rond EHBO, psychosociaal welzijn (stress, vertrouwenspersonen, psychosociaal hulpverlener) en ergonomie (rugsparend werken, kantoorergonomie).

De aangehaalde redenen

Tijdens het strategisch comité van HR Rail op 28 januari 2019 werden drie redenen voor de afstoting naar voor gebracht. De voornaamste oorzaak zou budgettair zijn.

CPS slaagt er niet in de break-even te bereiken, er zou bijgevolg sprake zijn van een structureel tekort. Dat is niet eens zo verwonderlijk als je rekening houdt met het feit dat de wettelijke tarieven naar beneden werden aangepast. Blijft de vraag hoeveel de NMBS, Infrabel en HR Rail extra willen spenderen voor de diensten aangeboden door CPS, die een groter domein beslaan dan waarin wettelijk is voorzien.

Een andere reden zou haar oorsprong vinden in de 'mindere' kwaliteit van de geleverde prestaties. Dat is moeilijk te associëren met het feit dat CPS de wettelijke bevoegdheid verworven had om prestaties te mogen uitvoeren voor andere spoorwegactoren dan de Belgische spoorwegen en al helemaal niet wanneer men daarover vaag blijft.

Ten slotte werd ook gesproken over de krapte op de arbeidsmarkt die het moeilijk maakt om de nodige arbeidsgeneesheren te vinden. Maar dit is een algemeen probleem, ook de privébedrijven kampen ermee.

De tijdslijn

De timing is te strak, naar ons aanvoelen. HR Rail is ondertussen op getrokken via een aanbesteding.

Er werd een lastenboek opgemaakt in samenspraak met de NMBS en Infrabel. Ondanks onze herhaalde vraag naar en de belofte dat we inzage zouden krijgen, ontvingen we pas enkele dagen voor de afsluiting van de inschrijvingen een voorlopige versie van het lastenboek. Op de Nationale Commissie PBW (NCPBW) van 10 juli jl. kregen we te horen dat twee firma's aan de gestelde voorwaarden voldeden en een offerte hadden ingediend. Een samenvattende vergelijking, zonder namen te noemen, werd voorgelegd aan het comité met het verzoek om onmiddellijk daarover een advies te formuleren.

Wij weigerden onmiddellijk advies te geven met als voornaamste redenen dat we een zaak hebben aangespannen bij de Raad van State over de gevolgde procedure, dat we geen inzage hebben verkregen in de ingediende offertes, dat er onduidelijkheid is wat er met het betrokken personeel zal gebeuren, dat de tijdslijn te kort is, dat we ons ernstig zorgen maken over de impact die dat alles zal hebben op de spoorveiligheid in het algemeen en op het welzijn van de werknemers in het bijzonder, dat de contractduur acht jaar is i.p.v. voor onbepaalde duur en omwille van het ontbreken van een identificatiedocument waarin duidelijk beschreven staat welke taken tot de interne en welke tot de externe preventiedienst behoren.

Als reactie daarop vroeg HR Rail een bemiddeling aan bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Dit overleg vond plaats op 6 augustus. Naast een reeks aanbevelingen, kwamen twee zaken duidelijk naar voren, namelijk dat de werkgever ertoe gehouden is om aan het comité alle nodige informatie te verstrekken opdat het met kennis van zaken advies zou kunnen uitbrengen en dat het aangewezen is over de nodige tijd te kunnen beschikken om deze informatie te bestuderen.

Op 12 augustus ontvingen we plots de ingediende offertes en op 19 augustus werd al een nieuw NCPBW georganiseerd waarop we opmerkingen konden en ons advies moesten geven over de ingediende offertes.

De vakbonden formuleerden een resem vragen, antwoorden en opmerkingen. We vroegen uitstel om het advies te geven, omdat de tijdspanne te kort was om alles grondig te kunnen bestuderen.

De voorzitter nam akte en zou de vraag en alle opmerkingen voorleggen aan de raad van bestuur van HR Rail die op dezelfde dag in de namiddag vergaderde.

Op 20 augustus, de volgende dag, vernamen we dat de beslissing tot externalisering gevallen was en dat IDEWE aangesteld werd als de nieuwe externe partner die operationeel zou moeten zijn vanaf 1 januari 2020.

Het personeel

Voor het betrokken personeel zijn er maandelijkse overlegmomenten. Juridisch wordt nagegaan wat de mogelijkheden zijn voor zowel het statutair als het contractueel personeel.

De mogelijke overgang - detachering op vrijwillige basis - naar de nieuwe externe dienst wordt onderzocht met globaal gezien het behoud van de statutaire rechten en plichten. Blijft onze vraag wat de mogelijkheden zijn voor het personeel dat niet wenst over te stappen naar de nieuwe externe dienst.

Voor het overige personeel zal worden toegezien dat er niet ingeboet wordt op het algemeen welzijn en op de verschillende welzijnsdomeinen op het werk.

Naar de Raad van State

Laat ons duidelijk zijn: we gaan niet akkoord met de externalisering. En al helemaal niet met de gevolgde procedure. Daarom hebben we deze zaak aanhangig gemaakt bij de Raad van State.

De aangehaalde redenen overtuigen ons niet en we zijn absoluut gekant tegen een uit handen geven van de spoorwegexpertise ter zake. We maken ons ernstig zorgen over de impact die dat alles zal hebben op de spoorveiligheid in het algemeen en op het welzijn van alle werknemers in het bijzonder.

Lugil Verschaete

Dit artikel verscheen in Tribune 75.09