

Groupe de travail accord social 2020-2022

Remarques préalables importantes

Tout au long des discussions, les principes suivants seront d'application :

- *Les sujets ne peuvent en aucun cas être considérés individuellement.*
- *Les sujets ne peuvent pas être pris distinctement comme étant des faits acquis.*

Werkgroep sociaal akkoord 2020-2022

Belangrijke voorafgaandelijke opmerkingen

Gedurende de discussies, zullen de volgende principes worden toegepast :

- *De onderwerpen kunnen in geen geval op individuele basis in aanmerking worden genomen.*
- *De onderwerpen kunnen elk voor zich niet als verworven worden beschouwd.*

1. Modernisation et rationalisation de la réglementation

1. Modernisering en rationalisering van de regelgeving

- ***Augmentation de la mobilité interne***
- ***Verhogen van de interne mobiliteit***

Les atouts de mobilité interne seront optimalisés du fait que la réglementation actuelle en matière de personnel ne permet pas toutes les formes de mobilité du personnel. La réglementation relative aux mutations et aux neutralisations sera revue afin d'augmenter la mobilité interne et d'en faciliter la gestion et évoluera en fonction d'éléments ponctuels tels que le siège de travail, les particularités du grade, la continuité du service et la fonctionnalité du métier.

La mobilité interne au sein de l'entreprise propre sera encouragée. A cet effet, l'opportunité de supprimer certains grades transversaux sera étudiée, dans le but de créer des trajets de carrière spécifiques à chaque entreprise.

De troeven van de interne mobiliteit zullen worden geoptimaliseerd omdat de huidige regelgeving op personeelsgebied niet alle vormen van mobiliteit toelaat. De regelgeving in verband met de mutaties en neutralisaties zal worden herzien met het oog op de verhoging van de interne mobiliteit en een vereenvoudigd beheer ervan en evolueren in functie van punctuele elementen zoals de werkzettel, de kenmerken van de graad, de continuïteit van de dienst en de métiers.

De interne mobiliteit binnen de eigen onderneming zal gestimuleerd worden. Daarom zal de opportuniteit om bepaalde transversale graden te schrappen worden bestudeerd, teneinde specifieke loopbaantrajecten per onderneming te creëren.

- ***Pour les métiers en pénurie, permettre le recrutement externe de candidats avec expérience***
- ***Voor de knelpuntberoepen externe rekrutering met ervaring mogelijk maken***

Compte tenu des difficultés de recrutement sur le marché du travail, il est nécessaire d'étendre le champ des solutions permettant de faire face aux métiers en pénurie : il est dès lors envisagé de permettre le recrutement externe pas uniquement au niveau de base, mais également à un niveau de 'promotion', en fonction de l'expérience du candidat et des besoins de l'entreprise.

En parallèle, une formation interne doit permettre à des membres du personnel de pouvoir accéder à ces métiers via les possibilités actuelles de promotion.

Gezien de moeilijkheden bij de aanwerving op de arbeidsmarkt, is het nodig de mogelijke oplossingen uit te breiden die toelaten om het probleem van de knelpuntberoepen aan te pakken : er wordt derhalve overwogen externe rekrutering toe te laten, niet alleen op het basisniveau, maar ook op een 'promotieniveau', in functie van de ervaring van de kandidaat en de noden van de onderneming.

In parallel moet een interne opleiding de personeelsleden in staat stellen via de huidige promotiemogelijkheden toegang tot deze métiers te krijgen.

- ***Analyse des modalités concernant le bilinguisme***
- ***Analyse van de modaliteiten inzake tweetaligheid***

Un benchmark sera réalisé avec d'autres autorités publiques soumises au bilinguisme, afin d'analyser la valeur des montants que nous payons dans le cadre de l'avis 28 H-HR de 2019.

Een benchmark met andere openbare overheden die onderworpen zijn aan tweetaligheid zal worden georganiseerd, teneinde de bedragen die we betalen in het kader van bericht 28 H-HR van 2019 te analyseren.

- ***La réglementation en matière de signalement sera étendue à l'ensemble des rangs***
- ***De regelgeving inzake de aanschrijving uitbreiden tot alle rangen***

2. Développement de la carrière et pouvoir d'achat

2. Ontwikkeling van de loopbaan en koopkracht

- ***Simplification des allocations***
- ***Vereenvoudiging van de toelagen***

Indépendamment de l'examen des allocations, primes et indemnités lors des révisions de filières particulières, une analyse approfondie de tous les avantages accordés doit permettre d'aboutir à une gestion simplifiée par l'application de montants forfaitaires, par regroupements d'avantages, voire par assimilations, de manière à réduire au maximum les frais de gestion. Les domaines les plus importants à réformer sont notamment les formations et les travaux spéciaux.

Onafhankelijk van het onderzoek naar toelagen, premies en vergoedingen bij de herziening van specifieke filières, moet een grondige analyse van alle toegekende voordelen toelaten om te komen tot een vereenvoudigd beheer, door het toepassen van forfaitaire bedragen, door het groeperen van voordelen, zelfs door assimileren, teneinde de beheerskosten zo veel mogelijk te beperken. De belangrijkste domeinen die moeten worden hervormd zijn meer bepaald de opleidingen en de speciale werken.

- ***Révision possible de la rémunération des prestations de nuit et de week-end***
- ***Mogelijke herziening van de vergoedingen voor nacht- en weekendwerk***

- **Evaluation des chèques-repas**
- **Evaluatie van de maaltijdcheques**

La valeur faciale des chèques-repas sera réévaluée pour être désormais en phase avec ce qui existe sur le marché.

Compte tenu des réalités budgétaires des entités, la conversion d'une partie ou de la totalité des primes de productivité sera utilisée pour permettre, pour une partie, cette réévaluation.

Par ailleurs, il conviendra de tenir compte des règles fiscales et sociales pour maintenir la cohabitation des chèques-repas et des restaurants d'entreprise.

De faciale waarde van de maaltijdcheques zal worden geëvalueerd om naar de toekomst toe in lijn te zijn met de marktpraktijk terzake.

Rekening houdend met de budgetaire realiteit van de entiteiten, zal een deel of de totaliteit van de productiviteitspremies worden gebuikt om een deel van deze verhoging mogelijk te maken.

Daarnaast moet rekening worden gehouden met de fiscale en sociale regels teneinde het samengaan van maaltijdcheques en bedrijfsrestaurants te behouden.

- **Conditions d'octroi de certaines allocations**
- **Toekenningsvoorwaarden van bepaalde toelagen**

Une analyse de l'ensemble des éléments de rémunération et de leurs conditions d'octroi, devra conduire à l'adaptation, voire à la suppression d'éléments dont le paiement ne se justifie pas ou plus, comme par exemple l'allocation pour la conduite d'une automobile de service même quand personne d'autre que le conducteur ne se trouve à bord ou encore une allocation de formation pendant les heures de service.

Een analyse van het geheel van de elementen van de verloning en van de toekenningsvoorwaarden ervan zal moeten leiden tot een aanpassing, zelfs tot de afschaffing van elementen waarvoor een betaling zich niet (langer) verrechtvaardigt, bijvoorbeeld de toelage voor het besturen van een dienstauto, zelfs als niemand anders dan de bestuurder aan boord is, of nog, een toelage voor opleiding tijdens de werkuren.

- **Mobilité**
- **Mobiliteit**
- L'introduction d'une indemnité pour l'utilisation d'un vélo (ou assimilé), en version traditionnelle ou électrique, encouragera ce mode de déplacement.
- De invoering van een vergoeding voor het gebruik van de fiets (of gelijkaardig) in traditionele of elektrische versie zal deze manier van verplaatsen aanmoedigen.
- Une évaluation des remboursements des frais de trajets domicile-lieu de travail sera menée.
- Er zal een evaluatie van de terugbetaling woon-werkverkeer worden gemaakt.
- Une réflexion plus large sera menée sur les diverses solutions de mobilité pour renforcer la mobilité durable et leur utilisation éventuelle par le personnel des Chemins de fer
- Er zal een bredere reflectie plaatsvinden over de verschillende mobiliteitsoplossingen ter versterking van duurzame mobiliteit en het mogelijke gebruik daarvan door het spoorwegpersoneel

- **Possibilité de formation complémentaire**
- **Bijkomende opleidingsmogelijkheden**

Afin d'accroître l'employabilité des collaborateurs et de leur offrir la possibilité de se développer professionnellement, des formations supplémentaires pourront être mise en œuvre.

Teneinde de inzetbaarheid van de medewerkers te verhogen en hen de kansen te bieden zich professioneel te ontwikkelen kunnen extra opleidingen worden ingevoerd.

3. Reward policy : rangs 3-9

3. Reward policy : rangen 3-9

Principes

- Le package salarial dépend de la fonction exercée (poids, responsabilité, ...)
- Chaque fonction est pondérée et, sur la base de cette pondération, appartient à une classe
- A chaque classe est associée une/des échelles de rémunération ou une bande de rémunération
- L'évolution dans l'/les échelle(s) ou la bande est basée sur le mérite
- Package salarial en conformité avec le marché privé et public
- Bonus individuel et bonus collectif (CCT90)
- Package standard d'avantages extra-légaux (assurance groupe, ticket restaurant, ...)
- Allocations, primes pour prestations particulières (nuit, wk, heures supplémentaires ...) : simplification et rationalisation

Principes

- Het loonpakket hangt af van de uitgeoefende functie (gewicht, verantwoordelijkheid,....)
- Iedere functie wordt gewogen en behoort, op basis van deze weging, tot een klasse
- Bij iedere klasse hoort één of meerdere loonschalen of een salarisband
- Binnen de loonschalen of de salarisband gebeurt de evolutie in functie van de performantie
- Het loonpakket is marktconform (privé en publiek)
- Individuele en collectieve bonus (CAO90)
- Een standaardpakket aan extra-legale voordelen (groepsverzekering, maaltijdcheques,...)
- Toelagen en premies voor specifieke prestaties (nacht, weekend, overuren,...) : vereenvoudiging en rationalisering

4. Dossiers spécifiques

4. Specifieke dossiers

- **Analyse des conditions de travail pour les opérateurs de conduite Infra au sein d'Infrabel**
- **Analyseren van de arbeidsvoorwaarden voor de Operatoren Besturing Infrastructuur binnen Infrabel**

Une étude examinera comment revaloriser la situation des opérateurs de conduite de l'infrastructure dont une grande partie des activités et des conditions de travail rejoignent celles de leurs collègues conducteurs de train et de manoeuvre de la SNCB.

Een studie zal onderzoeken hoe de situatie van de operatoren besturing infrastructuur geherwaardeerd kan worden. Een groot deel van de activiteiten en de arbeidsomstandigheden lopen gelijk met die van hun collega's treinbestuurder en operator besturing.

- Analyse des fonctions ICT
- Analyseren van de ICT functies

Le personnel IT se voit attribuer depuis quelques années le paiement de fonctions spécifiques, à la base, en raison de leurs activités. Toutefois, le nombre des fonctions et les montants attribués sont devenus matière à discussion, d'autant plus que certains membres du personnel perçoivent toujours cet avantage alors que la fonction correspondante n'est plus vraiment exercée. Cette anomalie sera corrigée par une révision complète des fonctions IT au niveau des conditions d'octroi, du nombre, des montants. De plus, des conditions de retrait seront prévues.

Het IT personeel krijgt sinds enkele jaren de vergoeding van specifieke functies omwille van hun activiteiten. Het aantal functies en de toegekende bedragen zijn echter onderwerp van discussie geworden, te meer omdat sommige medewerkers dit voordeel nog steeds ontvangen alhoewel de overeenstemmende functie niet echt meer wordt uitgevoerd. Deze anomalie zal gecorrigeerd worden door een volledige herziening van de IT functies op het vlak van toekenningsvoorwaarden, aantallen en bedragen. Bovendien worden voorwaarden voor het schrappen ervan voorzien.

- Instauration de shifts de prestations supérieurs à 8 heures
- Invoering van shiftprestaties langer dan 8 uren

Depuis un certain temps, Infrabel demande la mise en place de shift de prestation de 12 heures dans les cabines de signalisation, en tenant évidemment compte des temps de pause prévus par la loi. Compte tenu de la concentration des cabines de signalisation et de la plus grande distance domicile-travail, il s'agit d'un scénario intéressant pour le personnel qui pourrait ainsi bénéficier d'une semaine de travail plus courte.

Infrabel demande la possibilité d'introduire un tel système de travail en shift de 12 heures dans une cabine de signalisation pour une période de 6 mois, après accord de la majorité des collaborateurs via une enquête.

Après 6 mois, une nouvelle enquête décidera de l'introduction finale de ce système de travail en shift (ou d'une version adaptée après évaluation) dans la cabine de signalisation concernée et, si c'est positif, la possibilité de procéder de la même façon dans les autres cabines de signalisation.

L'utilisation de shifts de prestations supérieures à 8 heures pourrait également être envisagé pour d'autres catégories de personnel.

Al enige tijd is Infrabel vragende partij voor de invoering van een 12uren shift in de seinhuizen, uiteraard met inachtnaam van de wettelijk voorziene pauzes. Gezien de concentratie van de seinhuizen en de aldus grotere woonwerkafstand is dit een aantrekkelijk scenario voor het personeel dat op die manier een kortere werkweek zou kunnen genieten.

Infrabel vraagt de mogelijkheid om in één seinhuis, na akkoord van de meerderheid van de medewerkers via een enquête, gedurende een periode van 6 maanden een dergelijk ploegenstelsel in te voeren. Na 6 maanden beslist een nieuwe enquête dan over de definitieve invoering van dit shiftstelsel (of een aangepaste versie na evaluatie) in het seinhuis en indien positief de mogelijkheid tot eenzelfde bevraging met zelfde gevolgen in de andere seinhuizen.

Het gebruik van shiftprestaties langer dan 8 uur kan ook voor andere categorieën personeelsleden in aanmerking worden genomen.

5. Bien-être au travail 5. Welzijn op het werk

Confrontés à des absences de longue durée et à une augmentation de l'absentéisme, les chemins de fer sont déterminés à veiller au bien-être au travail de chaque collaborateur. Des actions proactives et directes seront menées pour promouvoir le bien-être et la satisfaction des collaborateurs.

Par ailleurs, une attention particulière doit être portée à la problématique des agressions et à leurs conséquences sur la santé des collaborateurs.

Geconfronteerd met langdurige afwezigheden en een toename van het verzuim, zijn de spoorwegen vastbesloten om het welzijn van elke werknemer te verzekeren. Er zullen proactieve en directe acties worden genomen om het welzijn en de tevredenheid van de medewerkers te promoveren.

Daarnaast moet bijzondere aandacht worden besteed aan het probleem van agressies en de gevolgen daarvan voor de gezondheid van de medewerkers.

- **Analyse de nouveaux mécanismes de travail à temps partiel**
- **Analyse van nieuwe vormen van deeltijds werken**

- **Introduction d'un nouveau système de planification pour certaines catégories professionnelles permettant un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle**
- **Introductie van een nieuw planificatiesysteem voor bepaalde beroepscategorieën met het oog op een beter evenwicht werk/privé**

Il sera étudié la possibilité d'introduire une "auto-planification" afin d'optimiser la planification du personnel et d'améliorer le bien-être au travail du personnel impliqué. Dans un premier temps, cette évolution pourrait concerner le personnel roulant à la SNCB et I-TMS à Infrabel.

De mogelijkheid om "zelfroostering" in te voeren teneinde de personeelsplanning te optimaliseren en het welzijn van het betreffende personeel te verbeteren zal worden bestudeerd. In een eerste fase zou deze evolutie het rijdend personeel van de NMBS en I-TMS bij Infrabel kunnen betreffen.

- **Aménagements de fin de carrière**
- **Uitwerken van een eindloopbaanbeleid**

Des aménagements de fin de carrière seront élaborés, en recherchant un équilibre entre le bien-être du collaborateur et les nécessités de l'employeur (ex.: les séries des conducteurs de train, le transfert de connaissance, ...).

Einde loopbaan maatregelen zullen worden uitgewerkt, waarbij een evenwicht tussen het welzijn van de medewerker en de noden van de werkgever zal worden gezocht. (bv. : de reeksen van treinbestuurders, kennisoverdracht,...).

- **Poursuite de la politique de bureaux satellites permettant ainsi aux collaborateurs de travailler occasionnellement plus près de leur domicile**
- **Verderzetten politiek inzake satellietbureaus zodat de werknemers occasioneel dichterbij huis kunnen werken**

6. Temps de travail

6. Arbeidsduur

- ***Adaptation en matière de temps de travail***
- ***Aanpassing in verband met arbeidsduur***

- L'instauration de la semaine de 38 h pour les nouveaux recrutements à partir du 01.01.2020 est prévue.

- De introductie van de 38-uur week voor nieuwe medewerkers vanaf 01.01.2020 is voorzien.

- ***Réforme en profondeur du fascicule 541***
- ***Grondige herziening van de bundel 541***

Une réforme en profondeur du fascicule 541 devra conduire :

- à des temps de service et de repos plus en phase avec les réalités actuelles du terrain ;
- à la possibilité de répondre de manière distincte aux impératifs des 3 entités ;
- à la création de régimes nouveaux et innovants (tels que des services d'heures de pointe) ;
- à une meilleure organisation de travail
- à une meilleure lisibilité afin, notamment, d'éviter les interprétations.

Een grondige hervorming van de bundel 541 moet leiden tot :

- dienst- en rusttijden die meer aangepast zijn aan de actuele realiteiten van het terrein ;
- de mogelijkheid om op onderscheiden manier aan de noden van de 3 entiteiten te beantwoorden ;
- de oprichting van nieuwe en innoverende stelsels (zoals diensturen tijdens die piek);
- een betere werkorganisatie
- een betere leesbaarheid teneinde onder meer verschillende interpretaties te vermijden.

7. Politique sociale

7. Sociaal beleid

- ***La prolongation de l'assurance hospitalisation***
- ***Verlenging van de hospitalisatieverzekering***

La prolongation de l'intervention des Chemins de fer belges dans le financement de l'assurance hospitalisation au moins telle qu'elle existe (gratuité pour les chambres à deux lits pour le personnel actif et pensionné, ainsi que pour les personnes à leur charge), sera réalisée.

En outre, les trois entreprises prendront les dispositions financières requises quant à l'intervention dans l'assurance hospitalisation afin de la garantir à l'avenir au niveau actuel (2019 + index).

De verlenging van de tussenkomst door de Belgische spoorwegen in de financiering van de hospitalisatieverzekering, ten minste zoals ze vandaag bestaat (gratis tweepersoonskamers voor het actieve en gepensioneerde personeel, alsook voor de personen ten hunne laste), zal gerealiseerd worden.

Bovendien zullen de drie ondernemingen de vereiste financiële voorzorgen nemen betreffende de tussenkomst in de hospitalisatieverzekering teneinde voor de toekomst het huidige niveau (2019+index) te waarborgen.

- ***Analyse des avantages sociaux pour le personnel contractuel***
- ***Analyse van de sociale voordelen voor het contractueel personeel***

Certains avantages sociaux ont déjà été étendus au personnel contractuel (garde à domicile d'enfants malades, kids days, vacances pour enfant). La possibilité d'extension dans d'autres domaines sera examinée.

Bepaalde sociale voordelen werden reeds uitgebreid naar het contractueel personeel (thuiswacht voor zieke kinderen, kids days, vakanties voor de kinderen). De mogelijkheid tot uitbreiding naar andere domeinen zal worden onderzocht.

8. Emploi

8. Tewerkstelling

La situation de l'effectif des Chemins de fer belges peut être estimée à :

- 30.783 au 31.12.2019 dont
 - 18.607 à la SNCB
 - 10.460 à Infrabel
 - 712 à HR Rail
 - 1.004 détachés

En parallèle, les Chemins de fer belges continuent de façon soutenue leurs efforts de recrutement :

- Pour 2019 : 2381 dont
 - o 1350 à la SNCB
 - o 976 à Infrabel
 - o 55 à HR Rail

De situatie van de effectieven bij de Belgische spoorwegen kan geraamd worden op :

- 30.783 op 31.12.2019 waarvan
 - 18.607 bij de NMBS
 - 10.460 bij Infrabel
 - 712 bij HR Rail
 - 1.004 gedetacheerden

Tegelijkertijd zetten de Belgische spoorwegen hun wervingsinspanningen voort :

- Voor 2019 : 2381 waarvan
 - o 1350 bij de NMBS
 - o 976 bij Infrabel
 - o 55 bij HR Rail

L'évolution de l'emploi au-delà du 31.12.2019 dépendra, entre autres :

- de la pyramide des âges ;
- des dotations du Gouvernement ;
- des conditions de recrutement futures ;
- de l'organisation de la libéralisation ;
- de la flexibilité des conditions de travail en interne.

De evolutie van de tewerkstelling na 31.12.2019 zal onder meer afhangen van :

- de leeftijds piramide;
- de dotaties van de regering;
- de toekomstige aanwervingsvoorwaarden;
- de organisatie van de liberalisering;
- de flexibiliteit van de interne werkomstandigheden