

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 mei 2016

WETSVOORSTEL

**betreffende de contractuele arbeid in
het spoorwezen**

(ingediend door de heer Wouter Raskin)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 mai 2016

PROPOSITION DE LOI

**relative au travail contractuel dans
le secteur ferroviaire**

(déposée par M. Wouter Raskin)

SAMENVATTING

Volgens de indiener van dit wetsvoorstel zijn de Belgische spoorbedrijven onder meer door hun specifiek personeelsstatuut niet klaar voor de komende vrije Europese markt. Om een moderne en functionele bedrijfscultuur mogelijk te maken stelt hij voor vanaf nu enkel nog contractuelen aan te werven. Nieuwe benoemingen krachtens het personeelsstatuut zijn uitgesloten.

RÉSUMÉ

Selon l'auteur de cette proposition de loi, les entreprises ferroviaires belges, notamment à cause de la spécificité du statut de leur personnel, ne sont pas prêtes à affronter la future libéralisation du marché européen. Pour initier une culture d'entreprise moderne et fonctionnelle, l'auteur propose de ne plus engager que des contractuels. Toute nouvelle nomination fondée sur le statut du personnel sera par conséquent exclue.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél.: 02/ 549 81 60
Fax: 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Alle werknemers van NMBS en Infrabel zijn vandaag statutaire ambtenaren. Dit betekent dat zij tewerkgesteld zijn volgens een specifiek personeelsstatuut. Dit statuut stelt de juridische toestand van alle statutaire personeelsleden vast. Het bevat onder meer bepalingen in verband met de aanwerving, het loon, het pensioen, enz.

De verschillende personeelsstatuten die van toepassing zijn op het statutair personeel van de spoorbedrijven zijn bijzonder complex. Om het overzicht te bewaren moet een beroep gedaan worden op een groot aantal HR-medewerkers. Naast de honderden personeelsleden van HR Rail verzorgen zo ook nog eens ongeveer 600 mensen bij de NMBS en 150 bij Infrabel hun eigen personeelsadministratie. Dit leidt tot een situatie waarbij er voor elke 21 werknemers bij de spoorbedrijven een HR-medewerker in dienst is. In andere bedrijven van gelijkaardige omvang is die verhouding 1 op 100.

Het gevolg hiervan is dat de personeelskosten erg hoog liggen in vergelijking met buitenlandse spoorbedrijven. Bij de NMBS maken deze kosten immers zo'n 25 procent uit van de totale overhead. Bij andere operatoren gaat het om slechts 10 procent. De arbeidsproductiviteit heeft er alvast niet bij te winnen. Die ligt immers al jarenlang 20 à 40 procent lager dan bij andere Europese vervoerders.¹

Het huidige systeem heeft niet enkel een hoge kostprijs, maar vormt ook een belangrijke hinderpaal voor de uitbouw van een moderne en functionele bedrijfscultuur. Met werkweken van 36 uur, meer dan 50 verlofdagen en een uitgebreid gamma aan vergoedingen en compensaties kan de NMBS onmogelijk optornen tegen Europese concurrenten.

Die concurrenten zullen vanaf 2026 toegang krijgen tot de Belgische spoorwegmarkt. Dan wordt de Europese markt voor het binnenlandse passagiersvervoer per spoor vrijgemaakt voor concurrentie. Deze vrijmaking houdt in dat de NMBS haar monopolie over de Belgische markt verliest en zal moeten wedijveren met nieuwe, private spoorbedrijven.

¹ Cijfers uit 2003 NMBS Benchmark, 2014 NMBS Benchmark, NMBS jaarverslagen.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Aujourd'hui, tous les travailleurs de la SNCB et d'Infrabel sont des agents statutaires. Cela signifie qu'ils sont engagés dans les liens d'un statut du personnel spécifique. Celui-ci définit le statut juridique de l'ensemble du personnel statutaire et contient notamment des dispositions relatives au recrutement, à la rémunération, à la pension, etc.

Les différents statuts qui s'appliquent au personnel statutaire des entreprises ferroviaires sont particulièrement complexes. Pour conserver une vue d'ensemble, il faut recourir à de nombreux collaborateurs RH. Outre les centaines de personnes occupées par HR Rail, quelque 600 collaborateurs de la SNCB et 150 employés d'Infrabel sont, eux aussi, chargés de l'administration du personnel. Cela signifie que dans les entreprises ferroviaires, on compte un collaborateur RH pour vingt et un travailleurs alors que dans d'autres entreprises de taille comparable, ce rapport est d'un collaborateur RH pour 100 travailleurs.

Il s'ensuit que les frais de personnel sont très élevés si on les compare à ceux d'entreprises ferroviaires étrangères. En effet, à la SNCB, ces frais représentent à peu près 25 % de la totalité des frais généraux — contre 10 % seulement pour d'autres opérateurs —, ce qui n'est certainement pas de nature à promouvoir la productivité du travail. En effet, voilà des années que celle-ci est inférieure de 20 à 40 % à celle d'autres transporteurs européens.¹

Non seulement le système actuel a un coût élevé, mais il constitue également un obstacle important au développement d'une culture d'entreprise moderne et fonctionnelle. Avec des semaines de travail de 36 heures, plus de 50 jours de congé et une large gamme d'indemnités et de compensations, la SNCB est incapable d'affronter la concurrence d'autres acteurs européens.

Or, ces concurrents auront accès au marché ferroviaire belge dès 2026. Le marché européen du transport intérieur de passagers par chemin de fer s'ouvrira alors à la concurrence. À la suite de cette libéralisation, la SNCB perdra son monopole sur le marché belge et elle aura à rivaliser avec de nouvelles entreprises ferroviaires privées.

¹ Chiffres issus des Benchmarks SNCB 2003 et 2014 et des rapports annuels de la SNCB.

Een NMBS die bestaat uit voornamelijk statutaire ambtenaren, zal op dat moment geconfronteerd worden met een groot concurrentieel nadeel. De nieuwe spelers zullen immers de vrijheid hebben om te werken met contractuele werknemers.

Wil de NMBS de komst van concurrentie in het binnenlandse reizigersvervoer weerstaan, zal de spoorwegmaatschappij zich moeten omvormen tot een moderne en efficiënte onderneming. Daarbij hoort ook een hedendaags personeelsbeleid. De huidige leeftijdspiramide van het spoorwegpersoneel — met een groot aandeel vijftigplussers — biedt een mooie gelegenheid voor een grondige hervorming.

Andere autonome overheidsbedrijven zoals Bpost en Proximus hebben deze omschakeling al doorgemaakt. Dit heeft zichtbaar bijgedragen tot hun transformatie van logge monopolisten naar dynamische en winstgevende ondernemingen.

Dit wetsvoorstel wil verhinderen dat er bij de spoorbedrijven NMBS en Infrabel nog statutaire werknemers aangeworven worden. Elke nieuwe aanwerving moet voortaan gebeuren op contractuele basis. Voor de invoering van de verplichte contractuele arbeid wordt geen overgangperiode voorzien. Op de huidige statutaire werknemers blijft het personeelsstatuut van toepassing.

Wouter RASKIN (N-VA)

La SNCB, qui emploie principalement des agents statutaires, souffrira dès lors d'un handicap concurrentiel important. En effet, les nouveaux acteurs auront la liberté de travailler avec des contractuels.

Pour survivre à la libéralisation du transport intérieur de voyageurs, la SNCB devra se muer en une entreprise moderne et efficace, ce qui inclut également une politique du personnel en phase avec son époque. L'actuelle pyramide des âges du personnel ferroviaire — qui fait apparaître la présence d'un grand nombre de personnes de plus de cinquante ans — constitue une bonne opportunité de procéder à une réforme approfondie.

D'autres entreprises publiques autonomes comme Bpost et Proximus ont déjà vécu cette transition, qui a contribué de façon visible à les faire passer du statut de monopolistes figés à celui d'entreprises dynamiques et rentables.

La présente proposition de loi a pour objectif de mettre fin au recrutement de travailleurs statutaires au sein de la SNCB et d'Infrabel. Tout nouveau recrutement devra désormais avoir lieu sur une base contractuelle. Aucune période transitoire n'est prévue pour l'instauration du principe de l'engagement exclusif de travailleurs contractuels. Le statut du personnel restera applicable aux travailleurs statutaires actuels.

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

Art. 2

In de wet van 21 maart 1991 betreffende de hervorming van sommige economische overheidsbedrijven wordt een artikel 29ter ingevoegd, luidende:

“Art. 29ter. Artikel 29 is niet van toepassing op NMBS en Infrabel.”

Art. 3

Artikel 67 van de wet van 23 juli 1926 betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 11 december 2013, wordt vervangen als volgt:

“Art. 67. Het personeel van de Belgische Spoorwegen wordt aangeworven en tewerkgesteld met een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. Nieuwe benoemingen krachtens het personeelsstatuut worden uitgesloten.”

3 mei 2016

Wouter RASKIN (N-VA)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

Art. 2

Dans la loi du 21 mars 1991 portant réforme de certaines entreprises publiques économiques, il est inséré un article 29ter rédigé comme suit:

“Art. 29ter. L'article 29 ne s'applique pas à la SNCB ni à Infrabel.”

Art. 3

L'article 67 de la loi du 23 juillet 1926 relative à la SNCB et au personnel des Chemins de fer belges, inséré par l'arrêté royal du 11 décembre 2013, est remplacé par ce qui suit:

“Art. 67. Le personnel des Chemins de fer belges est recruté et employé en vertu d'un contrat de travail soumis à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Toute nouvelle nomination en vertu du statut du personnel est exclue.”

3 mai 2016