



HR RAIL

Dienstverlener van HR - diensten

Uitgave 2018

BEKNOPTE INHOUDSTAFEL

1.	Inleiding	3
2.	Wettelijk en reglementair kader	3
2.1.	Een enkel werkgeversstatuut	3
2.2.	Conventies, HR-dienstenovereenkomsten en opdrachtbrief	4
3.	Opdracht	4
4.	Visie	5
5.	Prioriteiten en doelstellingen	5
6.	Activiteitendomeinen	5
6.1.	HR-cyclus: van aanwerving tot vertrek	6
6.1.1.	Definitie van de behoeften en selectieprocedures	6
6.1.2.	Aanwerving en onthaal	8
6.1.3.	Reglementering	8
6.1.4.	Loopbaanbeheer	10
6.1.5.	Arbeidsvoorwaarden	12
6.1.6.	Bezoldiging (Payroll)	13
6.1.7.	Ontwikkeling van competenties en opleidingen	13
6.1.8.	Medische dienst : Health4Rail	13
6.2.	Sociaal beleid	15
6.2.1.	Sociaal overleg	15
6.2.2.	RailCare	17
6.2.3.	Beheer van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar of van het werk en beroepsziekten	19
6.2.4.	Verkeersvoordelen	19
6.2.5.	Beheer van de bedrijfsrestaurants	19
7.	Transversale functies	20
8.	Organisatie	21
9.	Sleutelcijfers	22

HR RAIL

1. INLEIDING

HR Rail HR Rail, naamloze vennootschap van publiek recht, is de **integrale HR-dienstverlener** voor de hele Belgische Spoorwegen.

Als **enige juridische werkgever van alle personeelsleden** zorgt HR Rail ervoor dat Infrabel en NMBS het nodige personeel ter beschikking krijgen. HR Rail ontwikkelt haar diensten na strategisch overleg met de HR-vertegenwoordigers van de entiteiten van de Belgische Spoorwegen.

HR Rail staat in voor alle **HR-processen**, van de selectie tot het einde van de loopbaan. Aanwerving, loopbaan, bezoldiging, gezondheid, welzijn, opleidingen, sociale voordelen zijn expertisedomeinen die HR Rail beheert voor alle personeel van de Belgische Spoorwegen.

HR Rail staat garant voor het **Statuut van het personeel** en de **reglementering** en waakt erover dat deze correct worden toegepast. In die zin organiseert HR Rail de **sociale dialoog** voor het geheel van de Belgische Spoorwegen.

Bovendien maakt **het sociale beleid**, zowel voor personeelsleden in actieve dienst als voor de gepensioneerden, deel uit van de bevoegdheidsdomeinen van HR Rail.

HR Rail werd opgericht op 1 januari 2014 na de hervorming van de Belgische Spoorwegen.

2. WETTELIJK EN REGLEMENTAIR KADER

2.1. EEN ENKEL WERKGEVERSSTATUUT

HR Rail werft **statutair** en **niet-statutair** personeel aan en stelt dit ter beschikking aan Infrabel of NMBS. Het statutaire personeel valt onder de toepassing van het **Statuut van het personeel** en de verschillende **reglementen** waar HR Rail bevoegd voor is. HR Rail sluit arbeidsovereenkomsten met het **niet-statutaire** personeel.



WET VAN 1926

betreffende de NMBS en het personeel van de Belgische Spoorwegen.

De wet en zijn latere aanpassingen definiëren HR Rail als **enige werkgever** van het voltallige personeel van de Belgische Spoorwegen en leggen onder andere de basis vast voor de uitwerking van de **conventies** en **dienstenovereenkomsten** tussen HR Rail, Infrabel en NMBS. De wet kent HR Rail ook de bevoegdheden op het vlak van het **personeelsbeheer** en het **sociaal overleg** toe.

2.2. CONVENTIES, HR-DIENSTENOVEREENKOMSTEN EN OPDRACHTBRIEF

Overeenkomsten met betrekking tot de terbeschikkingstelling van het personeel	HR-dienstenovereenkomsten
<p>Overeenkomsten met betrekking tot de terbeschikkingstelling van personeel door HR Rail ten behoeve van Infrabel en NMBS.</p> <p>Er bestaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 overeenkomst tussen HR Rail en Infrabel - 1 overeenkomst tussen HR Rail en NMBS <p>NMBS en Infrabel definiëren hun personeelsbehoeften en HR Rail zet de nodige processen in gang om in de behoeften van beide bedrijven te voorzien.</p>	<p>De HR-dienstenovereenkomsten beschrijven de diensten die HR Rail levert aan NMBS en Infrabel, de wederzijdse rechten en verplichtingen, evenals het kwaliteitsniveau en de financiële bepalingen.</p> <p>Er bestaat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 overeenkomst tussen HR Rail en Infrabel - 1 overeenkomst tussen HR Rail en NMBS

Met de **opdrachtbrief**¹ formuleren Infrabel en NMBS hun prioriteiten voor de modernisering van het personeelsbeheer door HR Rail. De doelstelling van de opdrachtbrief is de resultaten en de kwaliteit van de diensten van HR Rail minstens op hetzelfde niveau te houden als op 1 januari 2014 (datum van de oprichting van HR Rail).

Infrabel en NMBS geven prioriteit aan 3 hoofdtaken:

- een snelle, efficiënte en kwaliteitsvolle selectie en aanwerving;
- de correcte en tijdige bezoldiging van de personeelsleden;
- het beheer van de sociale dialoog.

3. OPDRACHT

In samenwerking met Infrabel en NMBS ervoor zorgen dat de Belgische Spoorwegen beschikken over competent, performant en geëngageerd personeel, dat de ondernemingsdoelstellingen ondersteunt.

Zorgen voor een HR-dienstverlening, die de klantgerichtheid, efficiëntie en zin voor verantwoordelijkheid van HR Rail weerspiegelt.

In de praktijk omvatten de HR-activiteiten de levering van diensten en expertise op het vlak van human resources.

Gezien het integrale karakter van de dienstverlening, heeft HR Rail een brede waaier aan klanten: NMBS, Infrabel, personeelsleden in actieve dienst of gepensioneerden, rechthebbenden, kandidaten voor een job ...

¹ De opdrachtbrief komt verder aan bod in Deel B, hoofdstuk 3, punt 6.3.3.

4. VISIE

Bewijzen dat HR Rail de beste optie is voor:



5. PRIORITEITEN EN DOELSTELLINGEN

Op 15 januari 2018 werd het strategisch plan van HR Rail voorgesteld. Dat plan stelt de partners van HR Rail, Infrabel en NMBS, voorop. Het plan zal het mogelijk maken om in de komende maanden de maturiteit van HR Rail te meten. Daarnaast zal het helpen om HR Rail te laten evolueren in al zijn activiteitendomeinen.

HR Rail baseert haar actuele strategie op de volgende 4 prioriteiten en 8 belangrijke doelstellingen:

Prioriteiten



Objectieven 2018



6. ACTIVITEITENDOMEINEN

De hierna beschreven activiteiten van HR Rail zijn onderverdeeld in 3 grote thema's, namelijk:

- HR-cyclus: van aanwerving tot vertrek;
- Sociaal beleid;
- Transversale functies.

6.1. HR-CYCLUS: VAN AANWERVING TOT VERTREK



HR Rail beheert de hele HR-cyclus voor het voltallige personeel van de Belgische Spoorwegen, van voor de aanwerving tot en met het pensioen.

6.1.1. Definitie van de behoeften en selectieprocedures

HR Rail is verantwoordelijk voor de selectie en aanwerving van het voltallige statutaire en niet-statutaire personeel. Hiermee ondersteunt HR Rail zowel Infrabel als NMBS om hun respectievelijke opdrachten te vervullen en hun doelstellingen te behalen.

HR Rail organiseert en voert aanwervingscampagnes, zorgt voor aankondigingen in de verschillende media en plaatst jobaanbiedingen op de site www.despoorwegenwervenaan.be.

Tegen 2025 zullen ongeveer 17.170 personeelsleden met pensioen gaan. Dit is meer dan de helft van het totale personeelsbestand van de Belgische Spoorwegen. Om deze massale uitstroom op te vangen, werft HR Rail elk jaar ongeveer 2000 personen aan. Er wordt aangeworven voor operationele functies, maar ook voor de knelpuntberoepen, waarvoor het moeilijk blijft om voldoende competente kandidaten te vinden.



KNELPUNTBEROEPEN

- | | |
|--|---|
| - (eerste) Technicus elektromecaniciën | - Assistent werfleider (eerste technicus spoorwerken) |
| - Industrieel ingenieur | - Treinbestuurder |
| - (eerste) Technicus gebouwen en kunstwerken | - Werfopzichter (technicus spoorwerken) |
| - Burgerlijk en industrieel ingenieur | - Bestuurder rangeringen |
| - (eerste) Technicus mecaniciën | - Operator-bestuurder infra (bestuurder technische werktreinen) |
| - Technisch tekenaar | - IT-specialisten: projectleiders, functioneel analisten, software-architecten, SAP-specialisten,...) |
| - Bankwerker-mecaniciën | - Treinbegeleider |
| - Verkeersleider (niveau 2 en niveau 3) | - Gespecialiseerd vakbediende (sporen) |
| - Industrieel lasser | |
| - Vakbediende (sporen) | |

Zelfs voor één van de grootste werkgevers van het land is het niet eenvoudig om bekwame kandidaten te vinden op de huidige arbeidsmarkt. Daarom willen de Belgische Spoorwegen zich blijven profileren als een aantrekkelijke werkgever.



NIEUWE IMAGOCAMPAGNE VOOR NMBS

Sinds 1 januari 2018 werkt HR Rail samen met de NMBS aan wervingscampagnes. Infrabel neemt de leiding over zijn eigen campagne (employer branding).



ENKELE VOORBEELDEN VAN ACTIES DIE DOOR HR RAIL ONDERNOMEN WERDEN IN HET KADER VAN DE AANWERVINGEN

- **Werkvloerbezoeken:** leerlingen van technische scholen krijgen de mogelijkheid om kennis te maken met het beroep dat die dag in de kijker wordt geplaatst. Deze dagen staan in het teken van knelpuntberoepen.

Enkele voorbeelden van wervingsacties die door HR Rail worden gedaan:

- **Job Days:** in de voormiddag bezoeken de kandidaten het bedrijf. Wie interesse heeft, kan in de namiddag de hele selectieprocedure doorlopen. Op het einde van de dag komt elke kandidaat te weten of hij aangeworven is
- **De actie 'Refer a friend':** waarbij personeelsleden alsook gepensioneerden zelf op zoek gaan naar nieuwe medewerkers voor knelpuntberoepen;
- **Jobtrain:** kandidaten kunnen een trein nemen. Tijdens het traject geven twee instructeurs uitleg. Bij aankomst, nemen de kandidaten deel aan een schriftelijke proef. Wie slaagt, wordt uitgenodigd voor het mondelinge gedeelte.

ACTIES OM JONGE MEDEWERKERS AAN TE TREKKEN

- De Belgische Spoorwegen zijn partner van de Vlaamse (Jeugd) Technologie Olympiade.
- **BERT** (Belgian Railways Competition for Technicians): voor deze nieuwe editie hebben we de leerlingen gevraagd een systeem uit te werken waarmee gecontroleerd kan worden of de lading van een voertuig niet te hoog is om zonder problemen de sporen te kunnen oversteken op de overweg;
- **The Smartest Train Brain:** wedstrijd voor ingenieursstudenten;
- ...

RANDSTADSTUDIE 2017: DE BELGISCHE SPOORWEGEN, EEN BEKENDE EN AANTREKKELIJKE WERKGEVER!

De Randstadstudie is een belangrijke internationale referentie om de aantrekkelijkheid als werkgever te meten. In 2017, waren de Belgische Spoorwegen in de top 10 van de bedrijven die, tussen 2007 en 2017, de meeste vooruitgang boekten betreffende aantrekkelijkheid. Werkzekerheid is een belangrijke reden om voor de Belgische

Spoorwegen als werkgever te kiezen. Naast werkzekerheid beschikken de Belgische Spoorwegen nog over andere troeven, zoals een brede waaier aan interessante, zinvolle, duurzame en uitdagende jobs. Verder bieden de Belgische Spoorwegen een (betaalde) opleiding voor de typische spoorwegberoepen die je nergens anders kan leren.

6.1.2. Aanwerving en onthaal

Eens de selectieprocedure achter de rug is, brengt HR Rail de laureaten op de hoogte en organiseert ze de eigenlijke aanwerving van alle spoorwegmedewerkers.

HR Rail maakt werk van het verkorten van de tijdspanne:

- tussen de aanvraag en de uitvoering van de eerste selecties,
- tussen de datum van het definitieve verslag en de bevestiging van de aanwerving aan de laureaat.

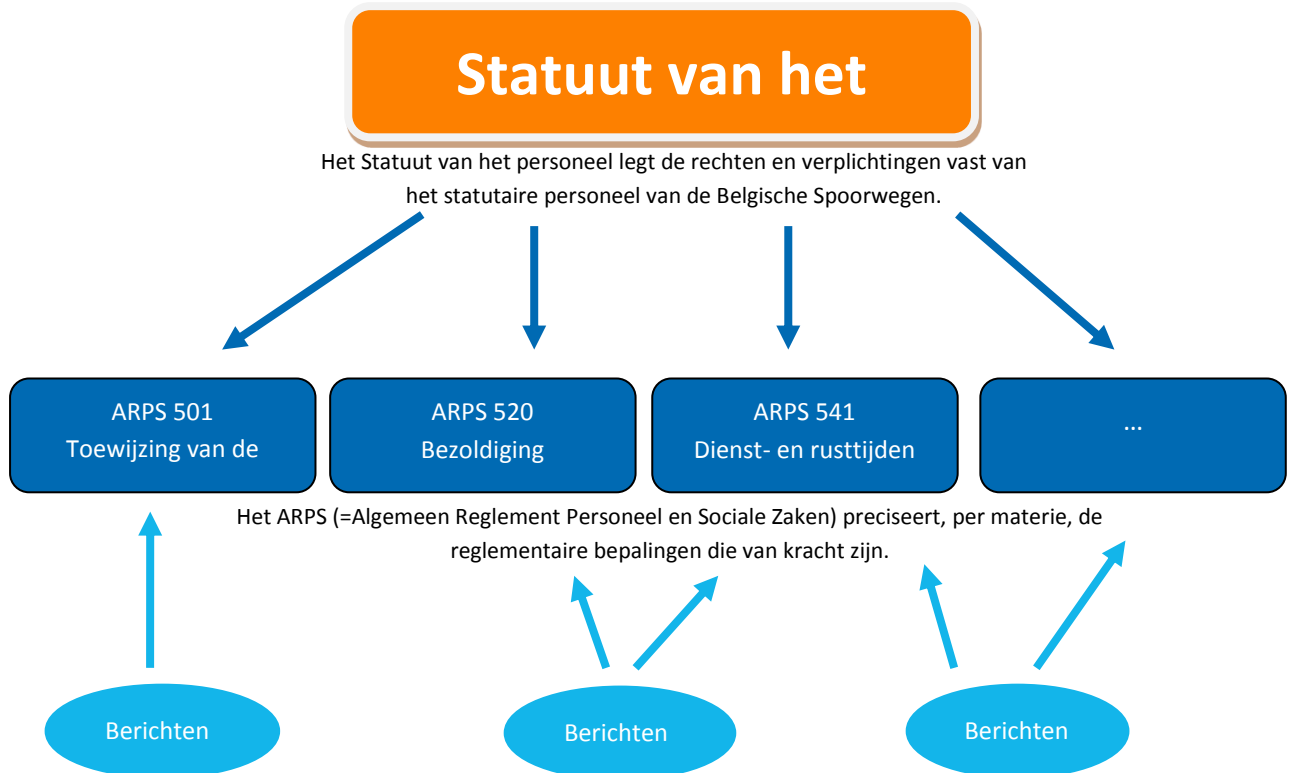
Voor alle nieuw aangeworven statutaire medewerkers wordt er twee keer per maand een onthaal- en informatiesessie 'Welcome@Work' georganiseerd. De nieuwe statutaire en niet-statutaire werknemers krijgen een welkomstbrochure die opgesteld is door HR Rail.

6.1.3. Reglementering

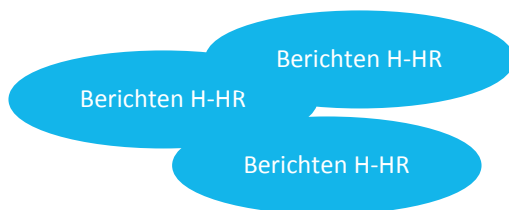
De Belgische Spoorwegen zijn één van de grootste werkgevers van het land en hebben een rijke geschiedenis. Daardoor beschikken de spoorwegen over een eigen reglementering die doorheen de tijd geëvolueerd is om zich aan te passen aan het wettelijk kader en aan de veranderingen binnen de spoorwegwereld.

De statutaire medewerkers hebben geen arbeidsovereenkomst, maar vallen onder de toepassing van het Statuut van het personeel. HR Rail staat garant voor het Statuut van het personeel en het algemeen reglement personeel en sociale zaken (ARPS).

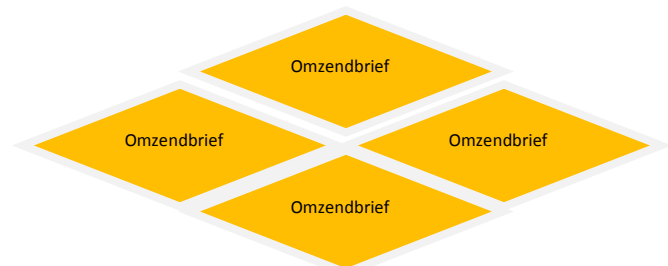
Wanneer er nieuwe wettelijke bepalingen zijn, of voorstellen die door de Nationale Paritaire Commissie aangenomen zijn, worden het Statuut van het personeel en/of het ARPS aangepast door de publicatie van een bericht. Bepaalde berichten zijn op zichzelf staande reglementering. De omzendbrieven beschrijven meestal de praktische modaliteiten voor de toepassing van de reglementering.



De berichten kunnen de bepalingen van een of meer bundels van het ARPS wijzigen of de bepalingen die zijn opgenomen in het Statuut van het personeel.



Bepaalde berichten vormen op zichzelf reglementaire bepalingen (voor de materie/domeinen die geen deel uitmaken van een ARPS).



In de omzendbrieven staan de praktische modaliteiten voor de toepassing van de reglementering of tijdelijke bepalingen (bijvoorbeeld: verplichte brugdagen).

Sinds 1 maart 2016 heeft HR Rail haar procedure voor het publiceren van oproepen tot kandidaatstelling gestandaardiseerd. Voortaan zullen alle oproepen tot kandidaatstelling enkel gepubliceerd worden aan de hand van een **jobnews**, ongeacht of het gaat om een open proef, een gesloten proef, een selectieproef, een post met profiel, een job voor universitaire of gelijkgestelden, een post van hogere ambtenaar of een externe terbeschikkingstelling.

HR Rail publiceert wekelijks de **elektronische lijst met HR-onderrichtingen** (=orderboek) om het voltallige spoorwegpersoneel te informeren over de nieuwe van kracht zijnde reglementering. De LPB en de onmiddellijke chefs moeten het orderboek ter beschikking stellen van hun personeel zodat alle medewerkers – ook zij die geen toegang hebben tot het intranet – kennis kunnen nemen van de nieuwe reglementering en de oproepen tot kandidaatstelling.

HR Rail beschikt over het **HRDOC**, een documentatietool waarin zowel de volledige HR-reglementering staat, als de wettelijke bepalingen die van toepassing zijn.

HR Rail heeft **vulgarisatiefiches** opgesteld over verschillende reglementaire thema's. Deze fiches zijn opgesteld in vraag/antwoordvorm en zijn gebaseerd op het geheel van de reglementering die voor een bepaald onderwerp van kracht is.



Alle vulgarisatiefiches zijn terug vinden op de intranetsite van HR Rail onder de rubriek 'Je loopbaan'.

Juridische diensten en inspectie

HR Rail biedt wettelijke ondersteuning aan voor de hele Belgische Spoorwegen. HR Rail geeft advies of juridische ondersteuning in de domeinen die te maken hebben met personeelszaken. HR Rail beschikt over een bureau 'HR Investigation' dat toeziet op de naleving van het Statuut van het personeel en de HR-reglementering. Dit bureau mag ook ademtests afnemen.

Voorbeelden:

- *HR Rail adviseert NMBS of Infrabel bij interne beroepsprocedures die door het personeel worden opgestart.*
- *HR Rail staat NMBS of Infrabel bij voor juridische procedures die te maken hebben met personeelszaken.*
- *Het bureau 'HR Investigation' van HR Rail kan onderzoeken uitvoeren op vraag van de hiërarchie van HR Rail of op specifieke vraag van Infrabel of NMBS.*

Tuchtmaatregelen

HR Rail is bevoegd voor de controle en de toepassing van het tuchtreglement. Elke onregelmatigheid omtrent de plichten waaraan de personeelsleden van de Belgische Spoorwegen onderworpen zijn, is vatbaar voor een tuchtmaatregel. Deze maatregel moet evenredig zijn met de ernst van de begane fout en de gevolgen ervan. HR Rail staat de hiërarchie van NMBS en Infrabel bij, bij strafvoorstellen en hun correcte uitvoering.

Indien het personeelslid niet akkoord gaat met het voorstel, dan kan het, onder bepaalde omstandigheden, beroep aantekenen bij de **Raad van Beroep**. De samenstelling en werking van de Raad van Beroep wordt beheerd door HR Rail. De Raad van Beroep is een disciplinaire instantie die, op vraag van de betrokkenen, de eventuele beroepen tegen de zwaarste tuchtmaatregelen onderzoekt.

6.1.4. Loopbaanbeheer

De loopbaan van een personeelslid van de spoorwegen bestaat uit talrijke aspecten waarvoor HR Rail verantwoordelijk is. HR Rail verzekert de opvolging en de behandeling van verschillende gebeurtenissen in de loopbaan van de personeelsleden van de Belgische Spoorwegen op basis van de geldende wettelijke en reglementaire bepalingen.

Stage en proefperiode

De **statutaire personeelsleden** die bij de Belgische Spoorwegen aangeworven worden, beginnen hun loopbaan met een stage. Het doel van deze stage is om de nieuwe werkomgeving te leren kennen en om de competenties aan te leren die nodig zijn om het werk uit te voeren.

Wie voldoet aan de vereisten, wordt op het einde van de stage geregulariseerd.

Statutaire personeelsleden die geregulariseerd zijn, maar aangesteld worden in een andere statutaire graad, doorlopen een proefperiode.

HR Rail staat in voor de ondersteuning van de stage- en proefperiodes, in samenwerking met NMBS.

De niet-statutaire medewerkers zijn onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 met betrekking tot de arbeidsovereenkomsten.

Aanschrijving

De aanschrijving is de aanduiding van de professionele verdienste van een personeelslid. Er zijn vier aanschrijvingen: 'zeer goed', 'goed', 'onvoldoende' of 'slecht'. HR Rail is belast met de administratieve verwerking van de aanschrijving die toegekend wordt door de verschillende entiteiten.

Interne mobiliteit

De interne mobiliteit geeft je de kans om te veranderen van graad (= verticale mobiliteit) of werkzetel (=horizontale mobiliteit) binnen de Belgische Spoorwegen.

De interne mobiliteit kan het gevolg zijn van:

- een overplaatsing op verzoek;
- een overplaatsing wegens dienstredenen (bijvoorbeeld wegens afschaffing van de betrekking, ...);
- het slagen voor een selectieproef;
- het invullen van een post met profiel;
- het invullen van een post van hogere ambtenaar;
- het invullen van universitaire en gelijkgestelden.

HR Rail behandelt de overplaatsingsdossiers en vervult een rol in het proces van het invullen van de vacante posten, in samenwerking met Infrabel en NMBS.



De volledige informatie over de interne mobiliteit en de verschillende betrekkingen vind je op het intranet van HR Rail

Geldelijke loopbaan

De geldelijke loopbaan van een personeelslid evolueert binnen de spoorwegen. Deze evolutie kan het gevolg zijn van een graadbevordering of van een bevordering in dezelfde graad.

Bij een **graadbevordering** krijgt een personeelslid een beter betaalde betrekking, bijvoorbeeld na het slagen voor een proef of het krijgen van een bepaalde aanschrijving.

Op basis van zijn anciënniteit krijgt het personeelslid op geregelde tijdstippen een hoger weddebedrag. Deze weddeverhogingen worden een **bevordering in dezelfde graad genoemd**.

HR Rail beheert de geldelijke loopbaan van alle personeelsleden van de Belgische Spoorwegen en houdt daarvoor rekening met verschillende parameters zoals bevordering, anciënniteit, graad, ...

Herklassering van ongeschikt verklaarde personeelsleden wegens gezondheidsredenen en herbenutting van beschikbare personeelsleden wegens afschaffing van hun betrekking

Als gevolg van een ziekte, een arbeidsongeval of ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte of een algemene verslechtering van de gezondheidstoestand, kan een personeelslid medisch ongeschikt worden verklaard om zijn normale functies uit te oefenen, zowel tijdelijk als definitief, gedeeltelijk of volledig. Het personeelslid wordt zo snel mogelijk wederbenuttigd waarbij rekening wordt gehouden met zijn overgebleven geschiktheid. Voor het personeelslid dat volledig en definitief ongeschikt is voor zijn normale functies bestaat de herklassering.. Deze laatste omvat de toewijzing van een vacante post van een andere graad waarvan het personeelslid de activiteiten kan uitvoeren. Hiertoe wordt een persoonlijke begeleiding georganiseerd.

Wanneer er in een werkzetel te veel effectief is ten opzichte van het kader, worden de overtollige personeelsleden ter beschikking gesteld door afschaffing van de betrekking. De doelstelling is het wedertewerkstellen van deze personeelsleden in een andere betrekking van het kader van hun graad (wederaanstelling) of, bij gebrek, van een equivalente graad (voorlopige wederbenutting). De werkzaamheden in de nieuwe betrekking moeten in overeenstemming zijn met de beroepsgeschiktheden en met de fysieke geschiktheden van de betrokkenen.

6.1.5. Arbeidsvoorwaarden

HR Rail beheert de HR-reglementering in verband met de arbeidsduur (prestaties en rust), verlof en andere afwezigheden.

Bovendien staat HR Rail in voor de administratie van deeltijdse arbeid, verlof zonder bezoldiging en loopbaanonderbrekingen voor alle personeelsleden van de Belgische Spoorwegen. Hiervoor baseert HR Rail zich op de beslissingen van NMBS en Infrabel.



De volledige informatie over de verschillende soorten verlof, verlof zonder bezoldiging, loopbaanonderbreking en deeltijdse arbeidsstelsels vind je op de intranetsite van HR Rail, onder de rubriek 'Je loopbaan'.

6.1.6. Bezoldiging (Payroll)

HR Rail beheert de payroll (loon), berekent de bezoldiging en beheert de wettelijke aangiftes. Hierbij baseert HR Rail zich op de prestatie- en bezoldigingselementen die geleverd worden door Infrabel, NMBS en HR Rail. HR Rail zorgt voor de betaling van de bezoldiging van alle personeelsleden van de Belgische Spoorwegen. Dit lijkt een eenvoudige taak, maar niets is minder waar door het grote aantal personeelsleden en de vele elementen die van maand tot maand verschillen. Om haar prestaties te verbeteren, wil HR Rail de berekening van de wedde blijven moderniseren door de gegevensuitwisseling tussen de entiteiten en HR Rail verder te informatiseren.

HR Rail is ook verantwoordelijk voor:

- loonbeslag en loonoverdracht;
- het bestellen en beheren van maaltijdcheques;
- leveren van gegevens over de loonkost;
- leveren van wettelijke documenten (bijvoorbeeld: weddefiche) en wettelijke verklaringen (bijvoorbeeld: RSZ, fiscus, ...);
- de controle van bepaalde bezoldigingselementen die betaald worden aan de personeelsleden.

6.1.7. Opleiding en ontwikkeling van competenties

De Belgische Spoorwegen worden geconfronteerd met talrijke veranderingen, zoals de liberalisering van de spoorwegsector, de vervanging van een groot deel van het personeel tijdens de komende jaren en technologische innovaties. Om deze uitdagingen het hoofd te kunnen bieden, is **opleiding** een essentieel instrument.

Binnen de verschillende entiteiten kunnen medewerkers specifieke beroepsopleidingen volgen voor spoorwegberoepen.

Daarnaast biedt Train@Rail, het opleidingscentrum van de Belgische Spoorwegen, transversale opleidingen in verschillende domeinen:

- opleidingen voor operationele uitmuntendheid zoals ICT, talen, opleidingen voor opleiders, voorbereidingen op selectieproeven, overheidsopdrachten, welzijn en veiligheid op het werk enz.;
- opleidingen voor leadership en persoonlijke ontwikkeling (soft en hard skills) zoals persoonlijke effectiviteit, communicatie, project management enz.

Verder staat Train@Rail in voor de organisatie en het **voorzitterschap van de Nationale Raad voor de Opleiding (NRO)**. In dit paritaire overlegorgaan komen alle vragen in verband met de opleidingen aan bod. Dit leidt tot het opstellen van de leerplannen die goedgekeurd moeten worden door de Nationale Paritaire Commissie. Het is ook een analyse- en informatieorgaan op het vlak van opleidingen.

6.1.8. Medische dienst: Health4Rail

De dienst Health4Rail werkt verschillende programma's rond welzijn uit op basis van een multidisciplinaire en gezamenlijke denkoefening die gericht is op een preventieve aanpak, maar ook acties die gericht zijn op re-integratie.

De **externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (CPS)** is bevoegd voor het welzijn van het voltallige personeel van de Belgische Spoorwegen. CPS is verantwoordelijk voor het medisch toezicht, het risicobeheer, de vorming en opleiding, en de certificering.

De **geneeskunde van de gekwetsten** van Health4Rail staat in voor de verzorging van de slachtoffers van een arbeidsongeval, een ongeval naar of van het werk of een beroepsziekte. Ze bepaalt ook de duur en de graad van de arbeidsongeschiktheid (zie ook punt 5.2.3. Beheer van arbeidsongevallen, ongevallen op weg naar of van het werk en beroepsziekten).

De afdelingen **H-HR.44x (Health Centre)** zijn bevoegd voor de controle van de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte (voor de Kas van de Vergoedingen van het Fonds van de Sociale Werken³), met inbegrip van de vroegtijdige werkhervatting en de verklaringen van (on)geschiktheid zoals bepaald door de reglementering. De afdelingen voeren ook bepaalde taken uit in het kader van de wedertewerkstelling of de vervroegde pensionering.

De **gespecialiseerde geneeskunde** geeft advies aan de andere geneesheren van de medische diensten en aan de behandelend geneesheren.

Tot slot staat de **interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW)** HR Rail bij om alle wettelijke verplichtingen op het vlak van welzijn op het werk na te komen.

Bescherming en preventie op het werk

CPS, Corporate Prevention Services is de **externe dienst voor preventie en bescherming op het werk**. Deze dienst is bevoegd voor het welzijn van **het voltallige personeel** van de Belgische Spoorwegen. CPS staat ook garant voor de **veiligheid** dankzij acties die ze ondernemen in hun verschillende bevoegdheidsdomeinen.

CPS is verantwoordelijk voor het medisch toezicht, het risicobeheer, de vorming en opleiding, en de certificering.



Medisch toezicht

Het medisch toezicht heeft als doel de gezondheid van de werknemers te bevorderen en te behouden door risico's te voorkomen. Om haar doelstelling te behalen, beschikt CPS over 11 regionale centra, verspreid over het hele land. Het personeel van CPS geeft advies, raad en de nodige steun voor het welzijn van de personeelsleden. Daarnaast is CPS verantwoordelijk voor het medisch onderzoek bij aanwervingen, voor periodiek en spontaan onderzoek.

Risicobeheer

CPS beschikt over een multidisciplinair team van preventieadviseurs. Deze adviseurs stellen oplossingen voor in de verschillende welzijnsdomeinen: arbeidsveiligheid, arbeidsgeneeskunde, hygiëne, psychosociale aspecten en ergonomie.

Certificering

CPS staat in voor de uitvoering van *de medische geschiktheidsonderzoeken* en aflevering van de bijhorende attesten.

Sinds april 2018 zijn de voormalige bevoegdheden inzake psychologische (her)certificering van CPS overgedragen aan Certirail.



Voortaan is Certirail bevoegd voor het uitvoeren van de psychologische testen en het afleveren van de psychologische geschiktheidsattesten in het kader van de (her)certificering van het personeel dat taken uitvoert die van belang zijn voor de veiligheid van de reizigers (de treinbestuurders, de treinbegeleiders, de operatoren-bestuurders, enz.).

Certirail zal de certificering opnemen in de selectieprocedures.

Vorming en opleiding

CPS geeft opleidingen om de personeelsleden in staat te stellen om bij te dragen aan een cultuur van veiligheid en welzijn op het werk.

Welzijn op het werk

HR Rail beschikt over zijn eigen dienst voor preventie en bescherming op het werk (IDPBW) voor het personeel van HR Rail. Deze dienst staat in voor het secretariaat van het Bedrijfscomité voor preventie en bescherming op het werk. De IDPBW staat de werkgever bij om te voldoen aan alle wettelijke verplichtingen inzake welzijn. De preventieadviseurs hebben hier een raadgevende rol en stellen bepaalde wettelijke documenten op (maandelijks verslag, jaarverslag, arbeidsongevallenfiches, enz.) Ze staan ter beschikking van het personeel, de hiërarchische lijn en de werkgever om te antwoorden op alle vragen over welzijn op het werk.

6.2. SOCIAAL BELEID

5.2.1. Sociaal overleg

HR Rail beheert de sociale dialoog; deze taak vormt immers de **opdracht van openbare dienst van HR Rail**.

HR Rail organiseert en coördineert het **werkgeversoverleg** binnen het HR Coördinatie Comité. Ze leidt ook het bilaterale overleg met NMBS en Infrabel.

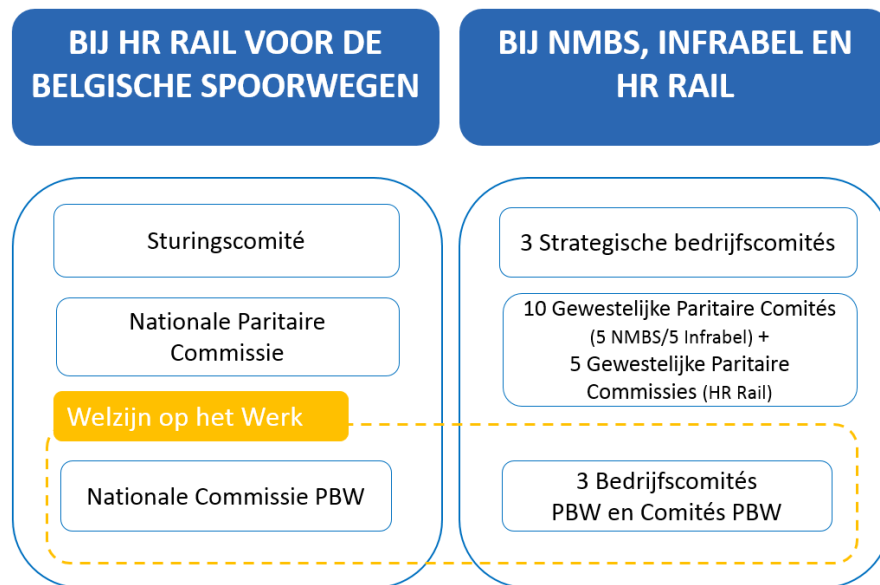
Bovendien staat HR Rail ook in voor de organisatie en het beheer van de **sociale dialoog** voor het geheel van de Belgische Spoorwegen en ziet daarbij toe op het onderscheid tussen materies die onderworpen zijn aan informatie, overleg of onderhandeling. HR Rail is bevoegd voor het onderhandelen en afsluiten van **protocollen van sociaal akkoord** met de syndicale organisaties, rekening houdend met de wensen van NMBS en Infrabel. Eens de protocollen vastliggen, worden ze door zowel NMBS als Infrabel ondertekend.

HR Rail ondersteunt ook de **gewestelijke sociale dialoog**. HR Rail treedt op als **bemiddelaar** bij sociale conflicten. Ten slotte staat HR Rail garant voor de

reglementering met betrekking tot de relaties met de syndicaten en handelt HR Rail conform deze reglementering **bij werkonderbrekingen**.

Om de opdrachten met betrekking tot de personeelszaken tot een goed einde te brengen, zijn er organen van sociale dialoog op 2 niveaus: op het niveau van de Belgische Spoorwegen en op het niveau van elk bedrijf, zowel voor kwesties van algemene aard die het personeel aanbelangen als voor welzijn op het werk.

We herhalen nog even wat in hoofdstuk 3 van Deel B (punt 7) staat. De sociale dialoog is als volgt gestructureerd:



Op het vlak van sociaal overleg, is HR Rail belast met de organisatie van de sociale verkiezingen (zie hieronder).

Op het niveau van HR Rail voor de Belgische Spoorwegen

- De **Nationale Paritaire Commissie** is het hoogste overlegorgaan voor alle personeel. Het bewaart de eenheid van de sociale dialoog en het Statuut van het personeel en behandelt vooral sociale kwesties en de regulering van het personeel (personeelsstatuut, ARPS,...);
- Het **Sturingscomité** is de ontmoetingsplaats voor de directie van de bedrijven en de leiding van de erkende syndicale organisaties. Zij behandelen punctuele vragen zoals de opvolging van de hervorming;
- De **Nationale Commissie voor de preventie en bescherming op het werk (NCPBW)** heeft een raadgevende rol voor welzijnskwesties die meer dan één vennootschap aanbelangen.

Op het niveau van de ondernemingen:

- Het **strategisch bedrijfscomité** werd opgericht en wordt beheerd op niveau van elke onderneming. Dit orgaan is vooral bevoegd voor de economische en financiële zaken van de onderneming;
- De **Gewestelijke paritaire comités** (voor Infrabel en NMBS) en de **Gewestelijke Paritaire Commissies** (voor HR Rail) zijn bevoegd voor het afhandelen van specifieke en concrete plaatselijke problemen die op het terrein kunnen voorkomen;

- De **Bedrijfscomités PBW** zijn, voor welzijnskwesties, de evenknie van de strategische bedrijfscomités.



SOCIALE VERKIEZINGEN

Op 3 mei 2017 heeft de Nationale Paritaire Commissie het ontwerp voor sociale verkiezingen bij de Belgische Spoorwegen goedgekeurd.

Waarom sociale verkiezingen?

De sociale verkiezingen bieden alle medewerkers van de spoorwegen de kans om hun vertegenwoordigers aan te duiden zowel voor de regionale organen van sociale dialoog als de regionale organen voor preventie en bescherming op het werk. Jij kan dus zelf stemmen op de kandidaten uit de kieslijsten van ACOD, ACV Transcom, VSOA, SIC, METISP-Protect of SACT.

Na deze verkiezingen zullen de verkozenen het personeel vertegenwoordigen binnen volgende organen van sociale dialoog: de gewestelijke paritaire commissies, de bedrijfscomités voor preventie en bescherming op het werk (1 voor elk van de entiteiten: NMBS, Infrabel en HR Rail) en de comités en subcomités voor preventie en bescherming op het werk.

De eerste sociale verkiezingen binnen de Belgische Spoorwegen zullen plaatsvinden in december 2018, de volgende in 2024, en daarna om de 4 jaar, zodat die gelijklopen met de nationale kalender. Dit jaar, in totaal gaat het om 561 vertegenwoordigers (287 voor NMBS, 194 voor Infrabel en 80 voor HR Rail).

Verschil met de huidige regeling?

Momenteel duiden de twee erkende vakbonden (ACOD, ACV Transcom) de personeelsafgevaardigden aan binnen alle sociale organen van overleg op basis van hun aantal leden.

Deze regeling zal wel nog steeds toegepast worden voor de Nationale Paritaire Commissie en de nationale organen voor sociale dialoog die besprekingen voeren over de regelgeving en de bedrijfsstrategie van de drie bedrijven.

Meer informatie over de sociale verkiezingen vind je op het intranet van HR Rail.

5.2.2. RailCare

RailCare heeft voor het statutair personeel van de Belgische Spoorwegen en hun gezinsleden dezelfde rol als een ziekenfonds. Daarbovenop komt de rol als bedrijfsmaatschappelijke dienst.



RailCare bestaat uit 3 'Kassen':

- de **Kas der geneeskundige verzorging (KGV) van HR Rail** is een instelling van openbaar nut en kent de tegemoetkomingen toe van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging (de terugbetaling van medische en paramedische kosten, hospitalisatiekosten, geneesmiddelen);
- de **Kas van de vergoedingen** kent de vergoedingen toe voor afwezigheden wegens ziekte. Deze vergoedingen zijn gunstiger dan in het algemeen stelsel: statutaire personeelsleden krijgen gedurende een periode van 6 tot 12 maanden (afhankelijk van hun anciënniteit) een vergoeding die gelijk is aan 100 % van hun wedde. Dit is ook het geval tijdens het bevallingsverlof;

- De **Kas van de sociale solidariteit** biedt heel wat aanvullende sociale voordelen, bovenop het wettelijke stelsel. De middelen van de Kas van de sociale solidariteit komen voor de helft van de bijdragen van statutaire personeelsleden en gepensioneerden. De Belgische Spoorwegen nemen de andere helft voor hun rekening.

De Kas van de vergoedingen en de Kas van de sociale solidariteit vormen samen het Fonds van de sociale werken dat door paritaire organen wordt beheerd.

Bovendien krijgen alle actieve en gepensioneerde statutaire personeelsleden, net als hun gezinsleden die aangesloten zijn bij de KGV en de niet-statutaire personeelsleden een gratis **hospitalisatieverzekering** aangeboden.



RailCare heeft een eigen website om haar diensten en prestaties zo toegankelijk te maken voor het voltallige personeel van de Belgische Spoorwegen: www.hr-railcare.be.

Voordelen van de Kas van de sociale solidariteit

Bovenop de verplichte ziekteverzekering komt de sociale solidariteit tussen bij hospitalisatie, medicijnen, tandheelkunde, logopedie, ziekenvervoer, orthopedische schoenen, brillen en contactlenzen, hoorapparaten, huur en aankoop van medisch materiaal, herstelverblijven ...

De Kas van de sociale solidariteit biedt **uitgebreide sociale hulp**: gift bij geboorte, bij het begin van het schooljaar, studieleningen, giften bij huwelijken of wettelijk samenwonen ...

Verder zijn er over het hele land maatschappelijk assistenten beschikbaar om personeelsleden in actieve dienst of gepensioneerden of hun rechthebbenden te helpen bij moeilijkheden.

Ook in het kader van **vakanties** biedt de Kas van de sociale solidariteit voordelen: tijdens verschillende schoolvakanties worden er vakanties voor kinderen aangeboden voor zeer aantrekkelijke prijzen. Daarnaast zijn er ook tussenkomsten voor bepaalde buitenschoolse activiteiten.

Ten slotte zijn er 100-tal clubs en verenigingen die een hele waaier aan sportieve en intellectuele activiteiten aanbieden voor de **vrije tijd** van het personeel. Deze verenigingen ontvangen elk jaar een werkingstoelage.

De medische afdeling van RailCare vervult de rol van adviserend geneesheer voor de Kas der geneeskundige verzorging (KGV²) en de Kas van de sociale solidariteit. Ze beslist bijvoorbeeld over de toelatingen voor speciale medische behandelingen.

² Voor meer informatie over de KGV, raadpleeg punt 5.2.2. hiervoor.

Het Spoor

Het Spoor is het maandelijks blad van het Fonds van de Sociale Werken, dat informatie geeft over RailCare en thema's die behoren tot de sociale sector (verkeersvoordelen, pensioenen ...).

5.2.3. Beheer van arbeidsongevallen, ongevallen op de weg naar of van het werk en beroepsziekten

HR Rail voert alle activiteiten uit die te maken hebben met zowel de administratieve en medische behandeling, als met de reglementering van arbeidsongevallen, ongevallen op weg naar en van het werk en beroepsziekten.

Statutaire personeelsleden die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk, of een beroepsziekte worden schadeloos gesteld door de Belgische Spoorwegen. De spoorwegen zijn hun eigen verzekeraar voor dergelijke risico's.

De belangrijkste taken als verzekeraar zijn:

- het al dan niet erkennen van arbeidsongevallen, ongevallen op weg naar het werk of beroepsziekten;
- het toekennen en betalen van schadevergoedingen.

Statutaire personeelsleden krijgen:

- kosteloze medische zorgen;
- een vergoeding voor tijdelijke arbeidsongeschiktheid;
- een vergoeding voor blijvende arbeidsongeschiktheid;
- de gratis toekenning van prothesen en orthopedische toestellen die nodig zijn als gevolg van het ongeval of de beroepsziekte.

Voor de **niet-statutaire personeelsleden** treedt HR Rail op als tussenpersoon bij de privéverzekeraar voor de behandeling van arbeidsongevallen en ongevallen op weg naar het werk. In dit geval worden beroepsziekten volledig beheerd door het Fonds voor Beroepsziekten.

5.2.4. Verkeersvoordelen

HR Rail is belast met de activiteiten rond de verkeersvoordelen die personeelsleden in actieve dienst, gepensioneerd van de Belgische Spoorwegen en hun gezinsleden toegekend krijgen voor het binnenlandse en buitenlandse verkeer.

Zij kunnen gratis rijden en/of krijgen kortingen. Zo kunnen ze aan een aantrekkelijk tarief de Thalys, Eurostar en TGV Brussel-Frankrijk nemen.

5.2.5. Beheer van de bedrijfsrestaurants

HR Rail is verantwoordelijk voor het inrichten en uitbaten van de bedrijfsrestaurants van de Belgische Spoorwegen, met respect voor de geldende wettelijke bepalingen.

7. TRANSVERSALE FUNCTIES

HR Rail beschikt over zijn eigen financiële en ICT-afdelingen, een communicatiebureau en een adviseur in beveiliging van informatie.

Modernisering en vereenvoudiging zijn twee waarden die onlosmakelijk verbonden zijn met HR Rail.

De **ICT-afdelingen** zijn verantwoordelijk voor de ontwikkeling en het onderhoud van de informaticatoepassingen. Deze applicaties ondersteunen de HR-processen voor de volledige Belgische Spoorwegen en de HR-processen die specifiek zijn voor HR Rail. In 2009 werd er een ERP (SAP) geïmplementeerd. Dit geïntegreerde systeem wordt onder andere gebruikt voor het loopbaanbeheer, de berekening van de bezoldiging, de verkeersvoordelen, opleidingen en het financiële beheer in zijn geheel. Daarnaast worden ook andere informaticatoepassingen gebruikt, namelijk in het domein van selectie en aanwerving, de Kas der geneeskundige verzorging (KGV) en de medische diensten.

HR Rail blijft haar informaticalandschap aanpassen door het te vereenvoudigen, te moderniseren en door het toepassen van nieuwe applicaties. Zo werd in 2016 een eerste fase van het uniek elektronisch dossier voor elke medewerker van de Belgische Spoorwegen gerealiseerd en werd HRDOC (de toepassing voor het reglementair beheer HR) verbeterd en gebruiksvriendelijker. De jobsite alsook de applicatie management systeem die de aanwerving-en selectieprocedures ondersteunt werden uitgebreid.

De **logistieke afdeling** coördineert de terbeschikkingstelling van werkposten en hulpmiddelen aan de medewerkers van HR Rail.

De **financiële afdelingen** werken het budget en het financiële meerjarenplan uit. Ze houden de algemene en de analytische boekhouding van de nv HR Rail bij en vervullen de fiscale verplichtingen van de vennootschap. Op personeelsvlak omvat de boekhouding de totale loonkost* van al het personeel van de Belgische Spoorwegen. Ook de thesaurie van HR Rail wordt door hen beheerd. Tot slot betalen ze onder meer de bezoldiging en de pensioenen voor het voltallige personeel van de Belgische Spoorwegen uit.



* WAT WORDT VERSTAAN ONDER DE TOTALE LOONKOST?

Dat is de som van de bedragen op de weddefiches, de provisies (vakantiegeld, premies, ...), de wettelijke (RSZ, PDOS, ...) en reglementaire (aan de Kas van de sociale solidariteit) patronale lasten en de bijkomende bedragen (bijvoorbeeld: gratis biljetten voor Thalys en Eurostar voor het personeel, kost voor het feest van de gedecoreerden, ...).

HR Rail heeft ook zijn eigen **lokaal personeelsbureau** dat de prestaties en afwezigheden van de medewerkers van HR Rail beheert, evenals de personeelsbewegingen (aanwervingen, overplaatsingen en detacheringen).

Het **communicatiebureau** is verantwoordelijk voor zowel de interne als de externe communicatie. Zo onderhoudt het relaties met de pers voor onderwerpen die te maken hebben met HR Rail of HR-materies. Verder neemt het bureau deel aan campagnes en aanwervingsevenementen en werkt het aan een aantrekkelijk imago voor de Belgische Spoorwegen als werkgever. Intern beheert de dienst ook het intranet en het HRDOC om alle werknemers van de Belgische Spoorwegen op de

hoogte te houden van de algemene en reglementaire informatie op het gebied van human resources. Binnen het bedrijf zelf licht het bureau de medewerkers in over het beleid dat HR Rail voert.

In het kader van het bewaren en meedelen van persoonlijke gegevens waakt de **adviseur in beveiliging van informatie** erover dat de reglementering inzake de bescherming van de persoonlijke levenssfeer gerespecteerd wordt.

Verantwoordelijke van het Project Management Office (PMO)

De verantwoordelijke van het Project Management Office coördineert de projecten en doelstellingen die werden opgestart door de verschillende diensten en afdelingen van HR Rail. Hij communiceert over de vorderingen van deze projecten aan het personeel van HR Rail en formuleert indien nodig aanbevelingen. Hij meet ook de maturiteit van de organisatie in de domeinen die deel uitmaken van het strategisch kader van HR Rail:

1. bepaling van de doelstellingen
2. operationele en ondersteunende processen
3. reporting
4. KPI's
5. bedrijfscultuur

Hij waakt over de methode die gebruikt wordt om de projecten te beheren en om de processen te beschrijven. Hij verzekert de uitwisseling van goede praktijken ter zake.

8. ORGANISATIE

HR Rail bestaat uit **6 diensten**.



HR Rail blijft een onderneming in volle ontwikkeling om de diensten te moderniseren en verbeteren.

Wie is waarvoor verantwoordelijk?

- **H-HR.1 Centre of expertise:** staffing & salary policy, work conditions, legal support, labour relations.
- **H-HR.2 Career, Talent & Pay:** HR business partner, talentpartner, loopbaan, mobility, baremage.
- **H-HR.3 Social Care & Benefits:** pensioenen (betaling), arbeidsongevallen, verkeersvoordelen, restaurants, sociale dienst, RailCare en mutualiteitsgeneeskunde.
- **H-HR.4 Health4Rail:** Welzijn en gezondheid: CPS (externe preventiedienst en spoorwegattesten), interne preventiedienst, health centres (controle op afwezigheden wegens ziekte), arbeidsongevallen en beroepsziekten, cardiologie.
- **H-HR.5 Train@Rail:** opleidingen.
- **H-HR.6 Finance & ICT.**



Voor de gedetailleerde organigrammen, kan u het intranet van HR Rail raadplegen, rubriek HR Rail > Organigrammen. Bij elke wijziging worden de documenten op de site aangepast.

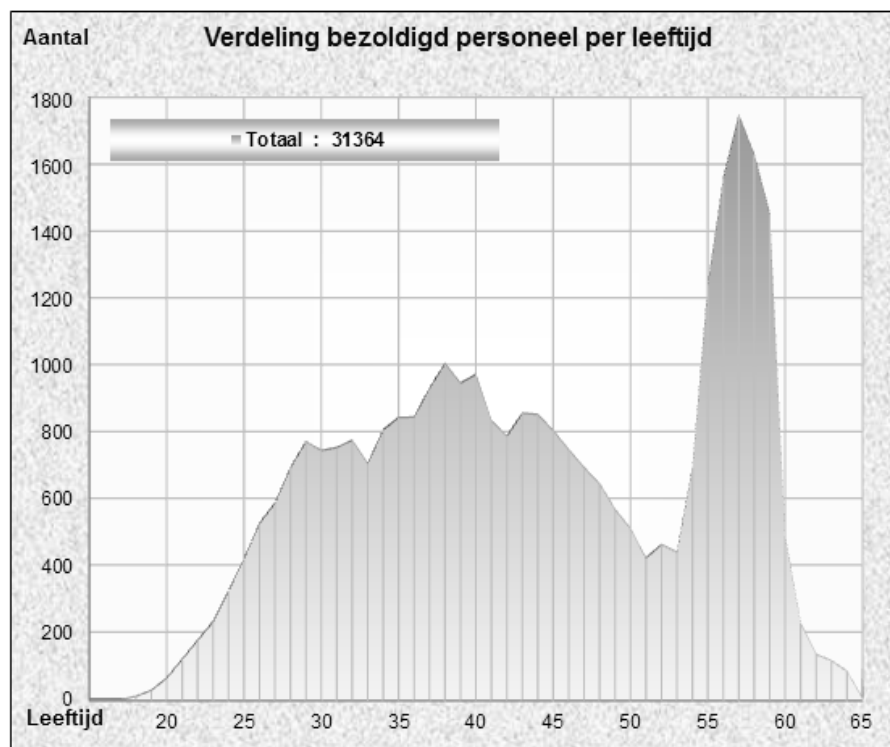
9. SLEUTELCIJFERS



LEEFTIJDSPIRAMIDE (01.01.2018)

Aantal medewerkers: **31.364**

Gemiddelde leeftijd: **43 jaar en 8 maanden**



Aantal **aanwervingen** in 2017: 2.113

Aantal **oppensioenstellingen** in 2017 :1358

Verdeling mannen/vrouwen voor de Belgische Spoorwegen in hun geheel:
14,8 % van het personeel is vrouw.

% vrouwen	HR Rail	Infrabel	NMBS	Gedetacheerd personeel	Totaal
<i>01/01/2015</i>	50,87	8,73	13,81	8,71	12,87
<i>01/01/2016</i>	53,34	9,38	14,59	9,89	13,65
<i>01/01/2017</i>	53,85	9,93	15,61	8,93	14,39
<i>01/01/2018</i>	53,9	10,1	16,1	9,8	14,8