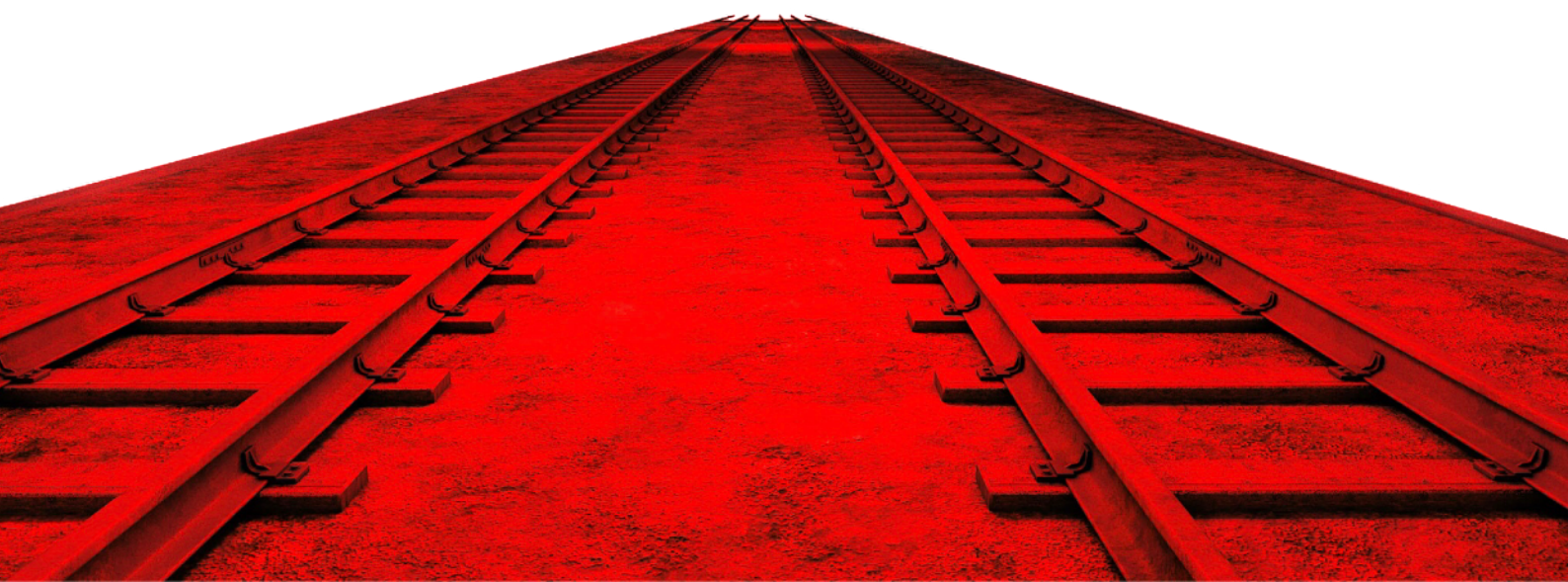


DE KLAPPER



STAKING
19 DECEMBER 2019

De directie heeft het personeel onderschat



LAAT 2020 EEN WARM JAAR WORDEN. NIET DOOR KLIMAATOPWARMING, MAAR DOOR MENSELIJKE WARMTE!

We zijn ondertussen met z'n allen in een nieuw jaar gespoord. ACOD Spoor wenst ieder van jullie een voorspoedig 2020. Een jaar waarin een goede gezondheid voor jezelf en je dierbaren de rode draad is. Het is een cliché, maar het allerbelangrijkste in een mensenleven. We staan daar te weinig bij stil. De waan van de dag overheerst alles en zelfs de sociale media bepaalt ons gemoed. Laat de warmte van gezin en familie ons gemoed bepalen.

De tijdsgeest is zeer onrustwekkend.

Grofgebekte politici worden geportretteerd als leiders. Hoe botter en onbeschofter, hoe meer applaus ze krijgen. Het bewust verspreiden van grove leugens wordt beloond in het stemhokje en de peilingen. Ze krijgen vrij spel via de democratische instellingen om de sociale – én culturele – ongelijkheid verder te vergroten ten gunste van een elite die het eigen belang boven alles plaatst. Het politieke opbod om menselijke ellende te gebruiken als angstverspreider is meer dan ranzig geworden.

De perverse gevolgen voor de samenleving en het klimaat zien we rondom ons. Extreme gedachten vinden hun weg in alle geledingen van onze samenleving, familie en huiskamer. Xenofobe en

kwetsende praat is bon ton geworden in het parlement, op de markt, op de werkvloer, aan de toog. Winsthonger primeert boven het klimaat en de toekomst van onze (klein)kinderen.

Nog steeds worden mensen om hun anders geaardheid, hun uiterlijk, gestigmatiseerd en aangevallen. Mensen worden tijdens het uitvoeren van hun job slachtoffer van gratuite agressie - spoorwegpersoneel, ambulanciers, politieagenten, brandweerlieden, ... Met daden en woorden. Extremen voeden elkaar. Het gezond verstand en de rede worden onderdrukt.

Het nieuwe jaar moet er eentje van hoop zijn!

Een jaar waarin een warme samenleving en sociale gelijkheid niet langer beschimpt worden als een naïviteit, maar uitgesproken als een onvoorwaardelijk en absoluut streven.

Zelf verlagen we ons niet aan een taalgebruik van haat en onverdraagzaamheid. Neen, we zijn beter. We gaan samen bouwen aan een betere samenleving met respect en hoffelijkheid.

Om het strijdlied van de Weense arbeiders in de jaren '30 te citeren: "Wij zijn de bouwers van een komende aarde!"

De spoorwegen **verbinden** mensen.

**ACOD SPOOR
DANKT IEDEREEN
DIE HEEFT BIJGEDRAGEN
TOT HET SUCCES
VAN DEZE ACTIE**

**HET SPOORWEGPERSONEEL
HEEFT ZIJN TANDEN
LATEN ZIEN!**



Onze stakingsactie van 19 december was **een treffer in de roos**. De opvolging van onze oproep tot staken, werd over de hele lijn goed opgevolgd, in alle beroepscategorieën en over de drie entiteiten heen. Een **ferme pluim** aan iedereen die hieraan heeft bijgedragen!

De directies van de Belgische Spoorwegen **hadden dit duidelijk niet verwacht**.

Op het sturingscomité van donderdag 9 januari werd ons dan ook een voorstel gedaan. Het voorstel bestaat uit verschillende delen:

- Het huidige directievoorstel van sociaal protocol met verhoogde productiviteitsmaatregelen **wordt ingetrokken**. Er worden nieuwe onderhandelingen aangevat met als doelstelling in het najaar tot een resultaat te komen. De stuurgroep concentreert zich verder op de middelen die moeten worden ingezet om de voor 2023 geplande liberalisering doeltreffend aan te pakken;
- Een **ecocheque van 200 euro** voor alle spoorwegmedewerkers, **zonder tegenprestatie**;

STAKING

19 DECEMBER 2019

De directie heeft het personeel onderschat

- De procedure tot **voortzetting van de huidige hospitalisatieverzekering**, zowel voor de **actieve als gepensioneerde** spoorwegmensen en hun begunstigen, wordt opgestart;
- **Voortzetting van de aanwervingen** op basis van de wet van 1991 (statutaire aanwervingen) met volgende doelstellingen:
NMBS : 1.868,7 FTE's
Infrabel : 953 FTE's
HR RAIL : 42 FTE's

Er werd op het sturingscomité **afgesproken te communiceren op het moment dat het voorstel in een concrete tekst werd overgemaakt aan de sociale partners**.

ACOD SPOOR/CGSP CHEMINOTS houdt zich aan deze afspraak en communiceert pas nu na ontvangst en bevestiging van het voorstel.

Het voorstel wordt aan onze gewestelijke syndicale instanties voorgelegd ter advies. Op **22 januari** komt het Nationaal Uitvoerend Bureau samen om een beslissing te nemen.

MILITANTENFOTO VAN DE MAAND



Een stakingsdag zoals die van 19 december brengt militanten en leden steeds samen. Op de sociale media hebben jullie wellicht een tsunami van foto's zien passeren op jullie tijdslijn. Het is onmogelijk om alle foto's te publiceren in deze De Klapper.

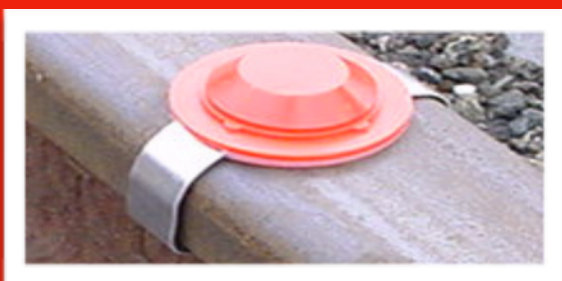
De redactie heeft wel één foto eruit gepikt om ook de **militanten van Mechelen** eens in de picture te brengen. Volgens verschillende bronnen zijn het stoere gasten met een peperkoeken hartje!

En één ervan is supporter van *den Beerschot* 🤔

"DE KLAPPER"

De klapper is een akoestische handsein dat op de rail wordt geplaatst en ontploft als hij verpletterd wordt. De ontploffing van één of meerdere klappers legt een spoedstilstand op. De bestuurder moet de lijn waarnemen en, indien hij geen hinder of handstopsein opmerkt, zijn rit hernemen met rijden "Rit op zicht". Hij herneemt slechts zijn normale snelheid nadat hij 1500 meter afgelegd heeft, tenzij hem tijdens deze rit een groen handsein getoond wordt. De klapper wordt gebruikt om een geplaatst handstopsein te bevestigen.

(Bron: handleiding van de treinbegeleider)



"KLAPT'EM"!

De Britse private spoorondernemer South Western Railway (SWR) staat aan de rand van de afgrond nadat het een verlies van £137m in zijn financiële resultaten tot 31 maart 2019 heeft gerapporteerd.

SWR exploiteert zowel forensendiensten vanuit Londen Waterloo als langeafstandsdiensten naar het westen van Engeland, met ongeveer 600.000 passagiers per dag.

De Britse overheid heeft het spoorbedrijf nochtans sterk gesubsidieerd en zal de toestand moeten oplossen om de pendelaars een treindienst te blijven garanderen.

Wanneer daagt het dat de neo-liberale concepten niet werken en niet duurzaam zijn?

Bron: International Railway Journal (IRW)
<https://www.railjournal.com/>



Shiftwerk in de werkplaatsen B-TC

Het organiseren van shiften - mét nachtprestaties - in de werkplaatsen is al langer dan 25 jaar een intens gespreksonderwerp binnen het sociaal overleg bij de Belgische spoorwegen. In de jaren negentig van vorige eeuw stond er in het ondernemingsplan een hoofdstuk ingeschreven over het invoeren van shiftwerk in de werkplaatsen. De redenering was vrij simpel: gedurende de nachten stonden de treinen stil, dus waarom dan geen onderhoudswerkzaamheden uitvoeren zodat de treinstellen maximaal inzetbaar waren overdag?

De theorie verschilde natuurlijk met de praktijk. Onze werkplaatsen waren totaal verouderd en zeker niet aangepast om 's nachts te werken. Jarenlang werd dit dossier dan ook koud gehouden in de ijskast van het sociaal overleg. Tot enkele jaren terug. Te vaak werd vastgesteld dat het materieel bij het einde van de prestatie met averij de stelplaats binnenreed en dat de herstellingen pas de dag nadien konden uitgevoerd worden. Dit had natuurlijk een impact op de treindienst. Politieke stakeholders eisten op hun beurt dat er 's nachts zou gewerkt worden om de treinen te herstellen.

Ondertussen werd er sterk geïnvesteerd in de infrastructuur van onze werkplaatsen waardoor de voorwaarden om shiftwerk in te voeren, bereikt werden. In de werkplaatsen van Hasselt en Oostende werden proefprojecten opgestart om de haalbaarheid van shiften uit te zoeken.

Het dossier kwam in een stroomversnelling want ook private constructeurs van rollend materieel zijn geïnteresseerd en zien er wel brood in om werkzaamheden in te pikken. Voor hen is er immers geen probleem van nachtwerk.

We werden gecontacteerd door de leiding van B-Technics om hierover gesprekken op te starten. Een eerste keer kwam het dossier op de paritaire subcommissie (PSC) van 20 november van vorig jaar. Daar eisten we een werkgroep om het dossier diepgaand te bespreken, wat werd geweigerd. Tijdens de PSC van 4 december II. kwam dit terug aan bod en opnieuw eisten we een werkgroep. Deze keer ging de NMBS wel in op onze vraag en een werkgroepvergadering rond het shiftwerk ging door op 11 december. Tijdens deze werkgroep eisten we dat er een nieuw hoofdstuk in de bundel 541 zou worden ingeschreven met het behoud van de algemene principes in verband met bijloon en met respect voor de maximum dag-, week- en maandgrens.

In de centrale werkplaatsen zou er in een tweeploegensysteem gewerkt worden. We eisten dat de eerste prestatie om 6 uur zou vallen en niet om 6.15 uur zoals nu het geval is. Hierdoor dient er immers geen nachtgeld te worden betaald en dit was voor ons onaanvaardbaar.

Na een lange en moeilijke vergadering werd afgesproken dat de volgende werkgroep zou doorgaan op 7 januari.

De tweede werkgroep zou nog moeilijker worden dan de eerste. Want opnieuw stelde zich het probleem van de dienstaanvang om 6.15 uur. Na een lang debat was de NMBS uiteindelijk akkoord om terug te gaan naar een dienstaanvang om 6 uur ipv 6u15.

Voor de tractiewerkplaatsen werden verschillende pistes onderzocht. Een "normaal systeem" in 3x8 en schema's van 4, 5 en 6-wekenstelsels. Rekening houdend met verschillende elementen werd het 5-wekenstelsel als enige optie behouden.

Na een lange en moeilijke vergadering kwam het volgende voorstel uit de bus.

Algemene principes

Een apart hoofdstuk zal in de bundel 541 ingeschreven worden met respect voor de periodegrenzen:

- dagelijkse grens: 9 uren;
- wekelijkse grens: 40 uren;
- grens per periode van 4 weken: 152 uren.

Shiften

Voor de CW's zou er een tweeploegenstelsel ingevoerd worden met shiften van 6.00 tot 14.00 uur en van 13.50 tot 21.50 uur. Hierdoor kan er gedurende

een tiental minuten een korte (de)briefing georganiseerd worden tussen de twee ploegen.

Voor de TW's zou er gewerkt worden in een 5-wekenschema met daarin één week met een nachtprestatie.

Financieel

Bovenop de toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagwerk wordt er een toelage betaald om flexibel te werken. Deze toelage is forfaitair en maandelijks. Voor de CW's 70 euro (aan 100 %) en voor de TW's 90 euro (aan 100%) behalve voor de personeelsleden van de TW's die nu reeds in een 3x8 systeem werken, zij zullen een toelage ontvangen van 60 euro (aan 100%).

De timing

Een speciale PSC rond dit thema zal georganiseerd worden op maandag 27 januari en op woensdag 29 januari zal dit aan de Nationale Paritaire Commissie worden voorgelegd ter goedkeuring.

Ondertussen zullen we onze leden over dit project informeren en de afweging maken of dit voorstel wel of niet aanvaardbaar is.





**STAKING
#19DEC**



Spoorwegcursiefje De CEO die kiest voor een **eengemaakt** spoorbedrijf

De CEO van Infrabel kiest voor een nieuw hoofdspoor als directeur van SNCF Réseau, de Franse tegenhanger van Infrabel.

In de kranten lezen we dat zijn keuze bepaald zou zijn door twee factoren: enerzijds interne strubbelingen met de laatste twee CEO's van de NMBS en anderzijds het niet verkrijgen van een hoger salaris.

Het moet gezegd. De clash in de zomer van 2019 tussen NMBS en Infrabel was niet alleen te wijten aan de hoge temperaturen en deed de zoveelste minister van lopende zaken zelfs verleiden tot het verkondigen van een heuse spoorwegfusie. Het autonome overheidsbedrijf Infrabel heeft haar CEO dan weer een loonsverhoging geweigerd. Straffer, de CEO heeft enkele jaren terug een forse inlevering op zijn loon moeten aanvaarden.

Ook de toenmalige CEO van de NMBS moest financieel inleveren en werd omwille van een slecht rapport bedankt en de deur gewezen. Zijn afscheidspremie was – ocharm – ongeveer 1 miljoen euro. Hij diende zelfs aan te kloppen bij een eveneens gesubsidieerde politieke VDAB-variant voor arbeidsbemiddeling. Nu, hij boert ondertussen goed dankzij flexi-jobs bij De Lijn, Blue Bike, Ethias, Brussels Airport, de Hoge raad voor Diamant, de Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Vlaanderen, de Europese investeringsbank, en ja, zelfs de NMBS. Onze Vlaamse identiteit zorgt immers voor iedereen die al eens een tegenslag heeft gehad. Een vorm van solidariteit volgens menig nationalistisch canon.

Maar terug naar de CEO die de TGV neemt richting La douce France. Wel, sta me toe vrijmoedig te zijn. Ik durf beweren dat de kranten het mis hebben met hun intriges rond spoorconflicten en financiële perikelen. Ik ga ook zeggen waarom.

Wat we niet in de pers lezen, is dat de CEO gaat werken voor een eengemaakt (!) spoorwegbedrijf. Inderdaad, SNCF Réseau valt onder Le Groupe SNCF, de Franse versie van de voormalige “NMBS Groep” maar dan wel completer met het goederenvervoer op het spoor en zelfs vervoer op de weg. Er is daarenboven één groot verschil: Le Groupe SNCF heeft één chef die alles overziet in functie van één bedrijfsplan én spoorwegvisie.

De keuze van onze CEO is dan ook doordacht en zeker niet toevallig. Als rasechte spoorman weet hij drommels goed dat een eengemaakte spoorwegen de enige manier is om de treinen efficiënt en stipt te laten sporen. Een duidelijke structuur met slechts één beslissingsorgaan. Net als op een seinhuis. Net als in elk modern bedrijf.

De CEO is niet voor niets een ancien bij het spoor. Het zit trouwens in zijn DNA. Volgens de ene krant is hij de achterkleinzoon, volgens de andere de zoon van een spoorwegingenieur. Hij kent het reilen en zeilen van de spoorwegen als zijn eigen “cul-de-sac”. Hij kiest bewust voor zijn “cœur de chemin de fer”, desnoods de Franse variant ervan.

Hou dus zeker geen rekening met het absurd gerucht dat hij zou aanvoelen dat er iets beweegt binnen politieke regeringsvormingen dat tot een eenmaking van de Belgische spoorwegen zou kunnen leiden. Stel u voor, “dat er iets beweegt in politieke regeringsvormingen”.

In dat geval zou hij directeur worden onder de huidige CEO van de NMBS.

Met nog minder loon.

Ken Uw Spoorweggeschiedenis DE KUS-VRAAG!

De CEO van Infrabel, de heer Luc Lallemand, spoort naar andere oorden. Welk bedrijf is zijn bestemmingsstation?

- a) RENFE
- b) SBB
- c) NMBS
- d) SNCF
- e) Haven van Antwerpen

Stuur je antwoord op volgend adres deklapper@acod.be met als onderwerp van je mail: KUS-antwoord. Ten laatste op 31 januari 2020. Een onschuldige hand zal uit de juiste antwoorden één winnaar pikken.

De winnaar krijgt twee toegangskaarten en twee B-dagtrips cadeau voor een bezoek aan Train World in Schaarbeek.

Zo kan niet alleen je partner of collega mee genieten van de rijke geschiedenis van de Belgische Spoorwegen, maar ook twee vrienden die niet tot het spoorwegpersoneel behoren.

Opgelet: alleen leden van ACOD Spoor kunnen meedoen aan de KUS-vraag!



Wat was het juiste antwoord op de vorige **KUS-vraag**?

Sommige stations worden opgesmukt met kunst in alle vormen. In deze Klapper hebben we enkele foto's gepubliceerd van een station met het betere schilderwerk. Welk station?

- a) Puurs
- b) Groenendaal
- c) Ottignies
- d) Roeselare
- e) Essen



Het juiste antwoord is (a)

En de winnaar is?

Onze secretariaatsmedewerksters werden opnieuw geconfronteerd met een mailtsunami van positieve antwoorden!

Er waren ook een resem niet-leden onder de deelnemers. Jammer, enkel leden kunnen kans maken op de KUS-prijs.

Een onschuldige hand trok collega Ludo Depuydt (B-MS) uit als winnaar.

Gefeliciteerd!



In HLN verscheen er op 31 december een artikel met betrekking tot agressiecijfers waarin N-VA-Kamerlid Tomas Roggeman pleit voor een strengere aanpak van de daders. Niets nieuws onder de zon. We lezen wel vaker dat een volksvertegenwoordiger – van welke partij ook – pleit voor een strengere aanpak. Maar met het opleggen van een treinverbod ga je het wel niet oplossen.

De publiciteit – door het stellen van parlementaire vragen – die Kamerlid Roggeman tracht te bereiken, is daarentegen wel zeer misplaatst en getuigt eerder van puur politiek opportunisme. De partij van mijnheer Roggeman is medeverantwoordelijk voor de problemen op het terrein.

De afbouw van de spoorwegpolitie is er gekomen onder minister Jambon (N-VA). De opgelopen personeelstekorten bij het spoorwegpersoneel zijn dan weer het gevolg van absurde besparingen bij het spoor, opgelegd door de regering Michel-De Wever. We herinneren ons trouwens de passieve houding van minister Jambon (N-VA) op onze vraag om de naambadges te veranderen in nummerbadges. Dit werd pas mogelijk na zijn ontslag als minister.

Agressie is een maatschappelijk fenomeen dat je niet enkel kunt oplossen met een strengere bestraffing. Er moet volop geïnvesteerd worden in preventiemaatregelen en voldoende personeelsinzet, zowel in de trein als in het station. Naast preventie moet er – inderdaad – kordaat opgetreden worden op

Kamerlid Roggeman (N-VA) gebruikt **agressiecijfers** voor politiek gewin



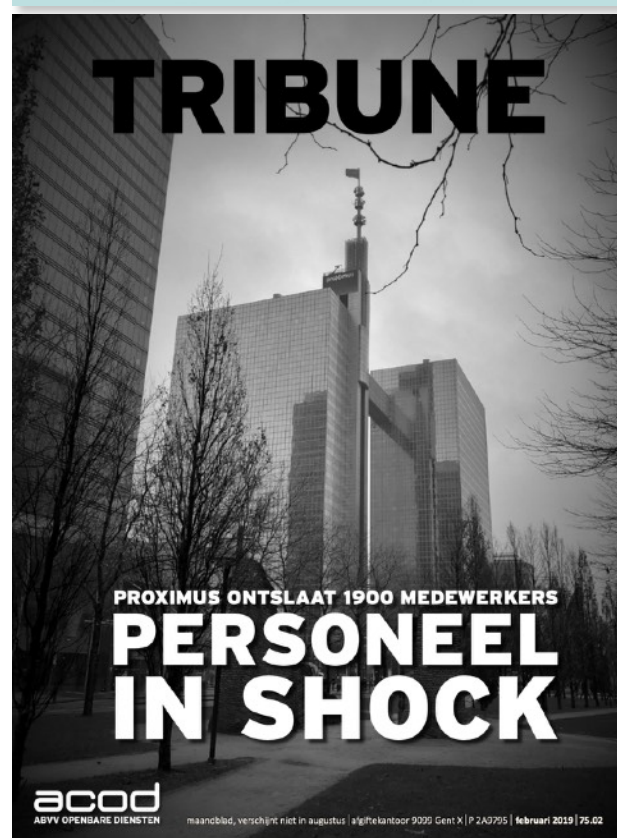
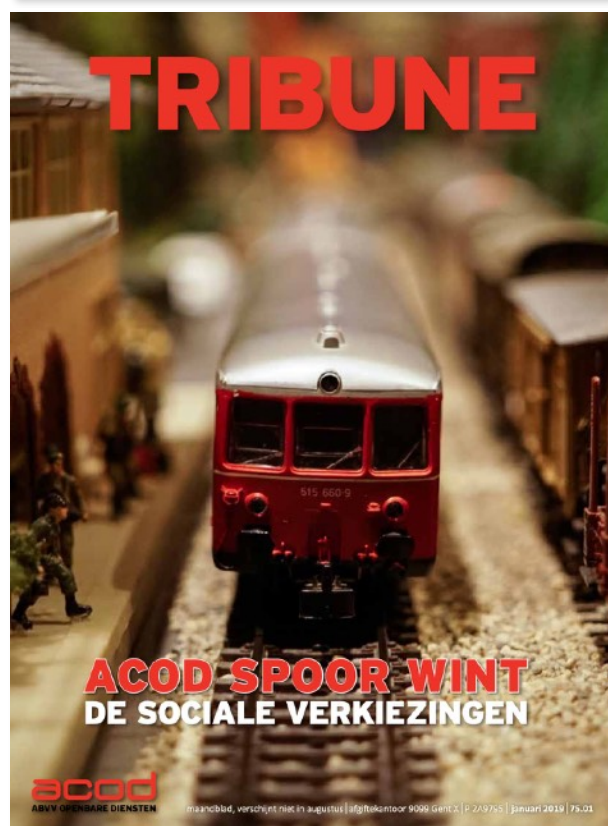
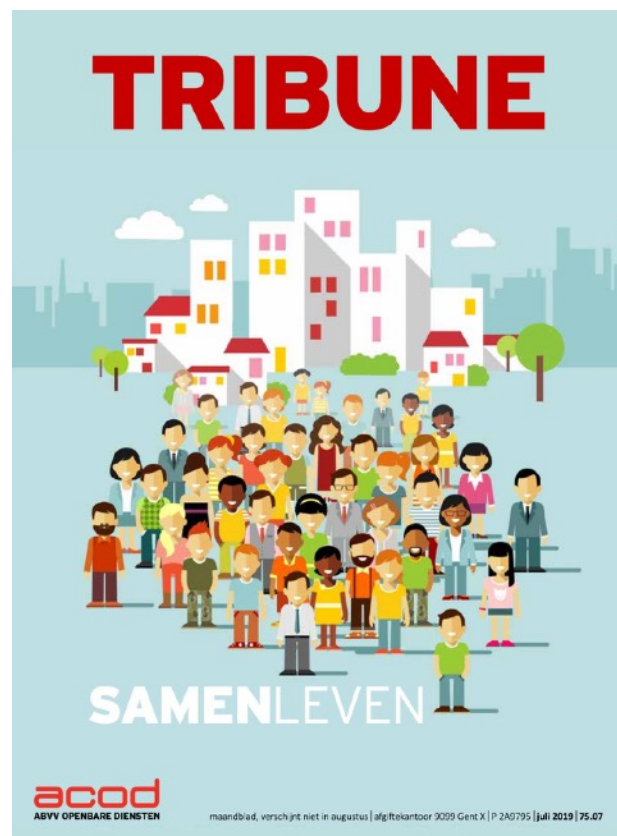
gerechtelijk vlak (hallo Minister Geens?). We verwijzen naar onze De Klapper #7 waarin we oplossingen aanbrengen.

De statistische stijging van de agressiecijfers is mede het gevolg van een verhoging van de meldingen. ACOD Spoor heeft de voorbije jaren immers steeds gewezen op de onderschatting van de agressiecijfers. We stelden immers meldmoeheid vast bij het personeel door de papieren rompslomp. Daarom werd er op onze vraag een elektronisch meldformulier opgesteld voor al het personeel om de drempel van het melden tegen te gaan. We blijven oproepen om steeds elke vorm van ongepast gedrag te melden.

ACOD Spoor heeft op de laatste werkgroep anti-agressie van 17 december nogmaals gepleit voor een maximale inzet van Securail in bepaalde stations en de aanvulling/verhoging van de kaders bij Securail. De medewerkers van Securail hebben de voorbije maanden heel veel inspanningen geleverd op het terrein om de afwezigheid van de spoorwegpolitie op te vangen. We hebben de problematiek van de besparingen bij de spoorwegpolitie opnieuw aangebracht. Ook onze syndicale collega's bij het politiepersoneel zorgen voor de nodige druk binnen hun overlegorganen.

De regering moet haar verantwoordelijkheid opnemen.

Inclusief de N-VA.



Lees ons ledenblad Tribune nu op de vernieuwde site van ACOD!
www.acodonline.be
www.acodonline.be/informatie/tribune

Treinbegeleiding

Personeelstekorten

Even terug in de tijd. ACOD Spoor heeft op **1 juli 2019** de **alarmprocedure** opgestart naar aanleiding van personeelstekorten bij treinbegeleiding (OVS op 3 juli). Op 10 juli werd er een **verzoeningsvergadering** gehouden waarin naast korte-termijn maatregelen ook werkgroepen werden afgesproken om tot concrete oplossingen te komen. De delegatie van ACOD SPOOR/CGSP CHEMINOTS werd versterkt door treinbegeleiders die de rol opnamen van technische raadgevers.

In de verzoeningsvergadering heeft de NMBS een **resultaatgericht engagement** aangegaan om in de werkgroepen tot oplossingen te komen.

Gezien de directie akkoord ging om de problemen ten gronde te bespreken en dit resultaatgericht engagement werkelijk aan te gaan, heeft ACOD SPOOR/CGSP CHEMINOTS beslist **verder te onderhandelen** en de alarmbel niet om te zetten in een stakingsaanzegging. Een stakingsaanzegging wordt ingediend indien er geen bereidheid is tot overleg of bij duidelijke onwil van de werkgever om tot concrete oplossingen te komen.

Het resultaat van de onderhandelingen leest u hieronder.

Het **rapport** van de onderhandelingen

De voorbije maanden hebben we zeer inhoudelijke en technische gesprekken gevoerd met de directie om de problematiek van plotse en aangekondigde personeelstekorten kordaat aan te pakken met een proactief beleid. Dit dossier kan en moet een voorbeeld zijn voor andere personeelscategorieën die met eenzelfde problemen geconfronteerd worden. Het is aan de directie om een duidelijke wil te tonen dat het aangaan van een resultaatgerichte engagement bij de ene personeelscategorie een aanzet is om eenzelfde inspanningen te leveren bij andere personeelscategorieën. Het voorkomen van personeelstekorten moet het leitmotiv zijn van modern management, waar dan ook.

Een eerste belangrijk punt is het verwoorden van een resultaatgericht engagement en die luidt als volgt:

*Het management ziet er proactief op toe dat de personeelsbehoeften, **in functie van het transportplan, afdoende en bestendig worden aangevuld.***

De voorgaande verwoorde resultaatgericht engagement werd integraal overgenomen in het document dat voorgelegd werd op de nationale paritaire subcommissie van 4 december II.

Hieronder volgt een opsomming van de besluiten van de onderhandelde discussiepunten. De besluiten zullen het voorwerp uitmaken van twee evaluaties: een tussentijdse evaluatie in de loop van de maand mei 2020 en een eindevaluatie na de zomer van 2020.

15% van het effectief van elke depot

De afgesproken doelstelling is om **15% van het effectief van elke depot** de gevraagde vrijheden te geven. De aangevraagde vrijheden worden gepunt door een afwezigheid (VV, RX, CX, KD, deeltijdse arbeid). In het effectief van een depot is alle begeleidingspersoneel opgenomen op de diensttabel van een depot. Een wekelijkse rapportering wordt opgemaakt voor het (lokaal) management. Dit rapport zal tijdens elk comité PBW worden voorgesteld. De timing om deze doelstelling te bereiken, is als volgt: vanaf het kerstverlof 2019 13% van het effectief, vanaf de paasvakantie 2020 14% van het effectief, en vanaf de zomervakantie 2020 15% van het effectief. Tenslotte, de directie zal alles in het werk stellen om de objectieven sneller te realiseren.

De volgende rapporteringen zullen tijdens de Comit  s PBW besproken worden (vanaf begin 2020):

- Toegekende vrijheden
- Percentage absent  isme
- Het aantal gevraagde en het effectief aantal uitgevoerde interventies van de buddies
- (Benuttigd) effectief

Vlinderkader

Verschillende opties over de inhoudelijke en operationele uitwerking van een vlinderreserve werden besproken en onderzocht. Vooraleer wordt overgegaan tot de oprichting van een vlinderreserve, wordt op vraag van de representatieve organisaties een analyse gemaakt naar de behoefte van de invoering ervan. De tussentijdse en eindevaluatie zal de besluitvorming hierover bepalen.

Buddy-werking

Het doel is dat elk slachtoffer van een Critical Incident (CI) binnen een redelijke termijn kan beschikken over een eerstelijnsopvang. Elk district is verantwoordelijk voor de organisatie van de interventies van de buddies van zijn district.

Tussen 6 uur en 23 uur zal een buddy, aan het werk is, voorzien worden om tussen te komen.

Tussen 23 uur en 6 uur en in geval dat er geen buddy in dienst is, voorziet elk district een interventiedienst door omkadering (op vrijwillige basis); hiertoe wordt een forfaitaire toelage van 14 EUR (   100%) per dag waarop de buddy oproepbaar is, voorzien.

In geval van een interventie vanaf de woonplaats, wordt een toelage voor hulpverlening voorzien; deze is gelijk aan het uurbedrag van de globale bezoldiging voor elk uur gepresteerd tijdens de interventie, met een minimum van 2 uur voor een weekday en 3 uur voor zaterdag, zondag of feestdag.

In geval van interventie ter plaatse, zal de toelage voor hulpverlening worden toegekend volgens de bepalingen in ARPS 523 – Deel II, hoofdstuk VIII. Start voorzien op 1 januari 2020.

Deeltijdse arbeid

Binnen het kader van het welzijn op het werk (bijvoorbeeld daling van het absent  isme), wordt er gestreefd naar een volledige toekenning van de gevraagde deeltijdse arbeidsstelsels vanaf 2020, rekening houdend met de verlofperiodes alsook met een aanzienlijke verhoging van de deeltijdse stelsels andere dan thematisch verlof.

Er is een engagement om in eerste instantie de toekenning van de reeds ingediende aanvragen van deeltijdse arbeid binnen een redelijke termijn na te streven, voor zover er geen termijn is vastgelegd in de regelgeving, en dit met het oog op de verbetering van het welzijn op het werk van het personeel.

Vanaf 1 januari 2021 zal de uitvoering van een aanvraag tot deeltijdse arbeid uiterlijk      jaar na de aanvraag gerealiseerd worden, voor zover er geen kortere termijn is vastgelegd in de regelgeving, eveneens met het oog op de verbetering van het welzijn op het werk van het personeel.

De deeltijdse arbeid kan niet tijdens de basisopleiding toegekend worden en dient evenredig gespreid te worden over de weekdays. Hiervoor zullen de aanvragers in overleg met hun leidinggevende de dag of de week van hun keuze bepalen.

Neutralisatie

De neutralisatieperiode voorzien in     13 en 15 van Bundel 535 alsook in Titel I Deel II hoofdstuk I van Bundel 501 is afgeschaft voor het begeleidingspersoneel.

Gesloten proef eerste treinbegeleider (de reguliere proef)

Bij de volgende gesloten proeven naar eerste treinbegeleider ligt de focus op de praktische kennis van het beroep van treinbegeleider.

Taalpremie bij aanwerving

In afwijking van bericht 38 H-HR 2010, wordt voortaan de belangstellingspremie voor tweetaligheid toegekend aan het begeleidingspersoneel dat, op het ogenblik van zijn aanwerving, reeds in het bezit is van het SELOR-attest vereist voor de uitoefening van zijn betrekking.



U vraagt, wij schrijven!

We hebben de voorbije maanden verschillende “De Klappers” gewijd aan een bepaald thema.

We denken bijvoorbeeld aan de dossiers rond de pensioenen, anti-agressie, de reorganisaties, liberalisering/privatisering en “de mensen van de baan”.

Onze redactie heeft nog andere thematische “De Klappers” op haar lijstje staan voor de nabije toekomst.

Toch willen we graag weten over welke thema’s jullie een volledige De Klapper willen zien verschijnen.

Laat het ons gerust weten:
deklapper@acod.be

PS. Je kan de vorige De Klappers vinden op:
<http://deklapper.acodspoor.be>



COLOFON

website ACOD Spoor: <http://www.acod-spoor.be>

website De Klapper: <http://deklapper.acodspoor.be>

Facebook: ACOD SPOOR Twitter: @acodspoor

Telefoon Nationaal secretariaat:

02/508 59 18 of 02/508 59 27

Email Nat. secretariaat: secretariaat-spoor@acod.be

Email Redactie “De Klapper”: deklapper@acod.be

NATIONALE SECRETARISSEN

LUDO SEMPELS – VOORZITTER ACOD SPOOR

LUGIL VERSCHAETE – NATIONAAL SECRETARIS

GUNTHER BLAUWENS – NATIONAAL SECRETARIS

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:

LUDO SEMPELS – FONTAINASPLEIN 9-11 – 1000 BRUSSEL

GEWESTELIJKE SECRETARISSEN

ANTWERPEN: marc.bogaert@hr-rail.be

03/213.69.55 – Ommeganckstraat 47-49, 2018 ANTWERPEN
Propagandasecretaris: joseph.grieten@hr-rail.be

BRUSSEL: brecht.vandermeiren@hr-rail.be

02/226.13.56 – E. Jacquemainlaan 20, 1000 BRUSSEL

LEUVEN: rene.smets@hr-rail.be

016/21.37.29 – Maria Theresiastraat 121, 3000 LEUVEN

LIMBURG: stefan.jolijn@hr-rail.be

011/30.09.81 – Koningin Astridlaan 45, 3500 HASSELT

MECHELEN: joseph.grieten@hr-rail.be / rene.smets@hr-rail.be

015/41.07.00 – Stationsstraat 50, 2500 MECHELEN

OOST-VLAANDEREN: franky.heyerick@hr-rail.be

09/269.93.47 – Bagattenstraat 158-160, 9000 GENT
Propagandasecretaris: tony.fonteyne@hr-rail.be

WEST-VLAANDEREN: marc.berghe@hr-rail.be

051/20.72.68 – St. Amandsstraat 112, 8800 ROESELARE

**Lidmaatschap
ACOD SPOOR
Wist je dat?**

Je lidmaatschap bij ACOD SPOOR is meer dan je syndicale premie en je jaarlijkse agenda als nieuwjaarscadeau. Het is een sociale beweging waar je -passief of actief- deel van uit maakt.

Ons netwerk van plaatselijke militanten, gewestelijke en nationale secretariaten zorgt voor een **maximale ondersteuning tijdens je loopbaan**. En dit van je eerste dag bij het spoor tot je pensionering en je leven nadien.

In de **Nationale Raad van de Opleiding** worden we volop betrokken bij het opzetten van de leerplannen voor nieuwe werknemers en functies. In de **comités PBW** waken we mee over het welzijn tijdens je werk, de preventie en bescherming op de werkplaats. Op de **nationale paritaire (sub)commissie** bespreken en onderhandelen we de **statutaire (en contractuele!) belangen** van de werknemers. We strijden voor volwaardige lonen, premies, sociale ondersteuning en doorgroeimogelijkheden.

Mooie voorbeelden zijn de hospitalisatie-verzekering (ook voor gepensioneerden), een bijna volledig maandloon als vakantiegeld, de Kas der Geneeskundige verzorging, solidariteitsfonds, ...

Als gepensioneerde ben je van ons trouwens niet af! Als syndicale organisatie zijn we immers sterk betrokken bij de **Sociale Werken** (lees Het Spoor) waarvan ook de gepensioneerden blijven genieten.

Maar er is ook een **praktische kant aan vakbondswerking**: algemene informatie, juridische adviezen, voorbeeldvragen voor (selectie)-proeven, opleidingsdagen (sociale promoties), administratieve opvolging van persoonlijke dossiers, verdediging bij tuchtmaatregelen, HR-vraagstukken, ... We zijn van alle markten thuis.

Onze **bibliotheek van voorbeeldvragen** van (selectie)proeven is voor vele leden een belangrijke hulp geweest bij het voorbereiden op deze proeven. Ook in functie van de aanwervingen is onze bibliotheek een meerwaarde. Onze gerichte vormingsdagen voor de selectieproeven hebben vaak hun nut bewezen.

We maken bovendien deel uit van de ACOD en **het ABVV** wat de syndicale armslag alleen maar groter maakt. **Intersectorele en interprofessionele acties** rond pensioenen, arbeidsvoorwaarden, werkbaar werk doen we samen. De diversiteit aan

de verschillende centrales (onderwijs, cultuur, post, overheids-diensten, metaal, transportbond, ...) maakt ons inhoudelijker sterker omdat we gebruik maken van elkaars expertise. De solidariteit wordt er alleen maar groter door, wat ons ook sterker maakt. We zijn tevens lid van **ETF (European Transport Workers' Federation)** en **ITF (International Transport Workers' Federation)**. Syndicale belangen in een mondiale neoliberale wereld stoppen niet aan de grenzen. Ons Europees en Internationaal netwerk laat zich gelden als een lobby-groep in parlementen en samen met buitenlandse collega's zetten we campagnes op rond verschillende thema's. Een voorbeeld is het debat rond de One Man Car. Niet alleen in België is dit een syndicale topic, ook in andere landen wordt dit bevochten. **Europese thema's als liberalisering en privatisering** zijn ook vaste kost op de bijeenkomsten.

Daarnaast kunnen we vooral leren van de ervaringen van buitenlandse collega's. De Engelse collega's kunnen horrorboeken schrijven over de gevolgen van de liberalisering en privatisering. Het is aan ons om een dergelijk fiasco te vermijden. Terwijl reizigers en politieke partijen de **liberalisering en privatisering van het spoorvervoer** in Engeland willen beperken en zelfs terugschroeven wegens desastreuze gevolgen, zijn er in Belgenland politici die pleiten voor de aanpak van Thatcher. We lopen écht achter...

Dankzij onze gemeenschappelijke vakbondsstructuur, beschikken we over een **gespecialiseerde juridische dienst** voor professionele conflicten. Daarnaast kan je ook - voor een klein bedrag - lid worden van **CODA (Centrum voor Onderlinge Dienstverlening en Assistentie)** die je advies geeft bij conflicten in de private levenssfeer.

Maar onze belangrijke troef is en blijft **dé militant op de werkvloer**. Zijn/haar werk in de comités en het aanklaarten van lokale problemen op de werkvloer zijn een keurmerk van onze vakbond. Superman, Wonder Woman, Spiderman en Catwoman zijn softies in vergelijking met onze militanten.

Heb je goesting om ook afgevaardigde te worden van een organisatie die gisteren, vandaag en morgen blijft verder bouwen aan het sociaal statuut van de spoorwegman en -vrouw?

Niet treuzelen, neem contact op!

