

DE KLAPPER



**DIRECTIE
B-MS**
**EEN STAND
VAN ZAKEN**

DUIDING
Herziening
deeltijdse
arbeid



EUROPA
De Nederlandse
spoormannen en -
vrouwen **voeren actie**
tegen de **verhoging van de**
pensioenleeftijd.

STANDPUNT
Iedereen kiest voor **stipte,**
nette, toegankelijke en
betaalbare spoorwegen.
Behalve de politieke
beleidspartijen.

**SPOOR
RAADSEL**



DE SPOORWEGEN **VERBINDEN** MENSEN



MEER DAN OOI**T**, ONZE
MISSIE EN VISIE!

“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”

Slechts 64 van de 550 NMBS-stations waren eind 2017 volledig toegankelijk voor reizigers met een beperking. In het huidige tempo zijn de overige pas tegen 2116 aangepast.

Kamerlid Jef Van den Bergh (CD&V), lid van de Kamercommissie Infrastructuur, heeft kritiek op de NMBS maar vergeet erbij te zeggen dat hij en zijn regering de Belgische spoorwegen de voorbije vijf jaar onrealistische besparingen heeft opgelegd.

ACOD Spoor heeft het probleem van niet toegankelijke stations vaak ter sprake gebracht. Deze regering bespaart 3 miljard euro bij de Belgische spoorwegen en “investeert” jaarlijks (!) voor 4 miljard euro in de salarismogensen door middel van fiscale subsidies.

We vinden de vingerwijzing van bepaalde politici dan ook bijzonder ongepast!

STANDPUNT

**Iedereen kiest voor
stipte, nette,
toegankelijke en
betaalbare
spoorwegen.***

**(*behalve de politieke
beleidspartijen)**

In het VRT-programma "Iedereen kiest" werden de Belgische spoorwegen opnieuw opgevoerd als een oubollige en slecht functionerende spoorwegonderneming. We stellen vast dat de aanwezige politici van rechtse signatuur in het debat een spoorwegvisie aan het verkondigen waren terwijl ze zelf moesten erkennen geen frequente gebruikers te zijn van de spoorwegen.

De discussie ging bovendien niet meer over de stiptheid en de dienstverlening, maar over liberale fetish-symbolen: liberalisering, privatisering, het statuut als oorzakelijk element, overtollig en onbekwaam personeel. We gaan de puntjes op de i zetten en we gaan als vakbond zelfs pleiten voor personeels-inkrimping!

ACOD Spoor verkondigt al meer dan een decennia de oorzaak van de verminderde stiptheid en dienstverlening. We geven zelfs een efficiënte en kostenbesparende oplossing aan.

Dit vraagt inderdaad een personeelsinkrimping, maar dan wel op managementniveau. De reiziger heeft nood aan een aanspreekpunt op het perron, in het station en in de trein. De reiziger heeft vooral geen boodschap aan een extra directeur.

De splitsing van de Belgische spoorwegen in 2005 is de oorzaak van de neerwaartse trend van de stiptheid en de klantentevredenheid.

ACOD Spoor is duidelijk: ofwel kiezen we resoluut voor de eenmaking van de Belgische spoorwegen of we gaan voor een verticale structuur zoals de Zwitserse en Oostenrijkse spoorwegen met voldoende operationeel personeel en een zo beperkt mogelijk managementstructuur.

Door de operationele splitsing van de spoorwegen werden de communicatie-en

regelorganen versnipperd in aparte diensten van de infrastructuurbeheerder Infrabel en de spoorvervoerder NMBS.

De impact hiervan is rampzalig voor de stiptheid en de communicatie.

Je kan de spoorwegen vergelijken met een symfonisch orkest. Een symfonisch orkest bestaat uit getalenteerde muzikanten met elk hun eigen specialiteit, aangevoerd door één dirigent en één partituur. De Belgische spoorwegen beschikt eveneens over zeer getalenteerde medewerkers, maar worden aangevoerd door drie dirigenten en drie partituren (NMBS, Infrabel, HR-Rail). Dat is vragen om een kakofonie.

De Belgische spoorwegen moeten en kunnen de kroonjuwelen zijn van een klimaatgerichte, toegankelijke, betaalbare en openbare mobiliteitsaanbod. We leggen de nadruk op "toegankelijk" want tijdens het hele VRT-debat werd er geen aandacht besteed aan een mobiliteitsvisie met betrekking tot de andersvaliden in onze samenleving. Ook deze mensen hebben nood aan een goed werkend openbaar vervoer.

We stellen ons dan ook de vraag wat de plannen zijn van de huidige beleidspartijen en hun vertegenwoordigers in de Raden van Bestuur.

Hebben deze mensen baat bij een goed draaiende openbare spoorwegen? Als je stevast predikt om te liberaliseren, te privatiseren en te besparen, kan je ons er niet van overtuigen dat je alles in het werk stelt om de Belgische spoorwegen in een positief daglicht te brengen.

De Belgische spoorwegen werden de voorbije vijf jaar geconfronteerd met onrealistische besparingen en verkreeg opnieuw geen beheerscontract. Laat staan een duidelijke mobiliteitsvisie.

Er zijn voldoende vingerafdrukken om de "usual suspects" op te sporen en te identificeren. We mogen gerust stellen dat de "minimale dienst" de spoorwegvisie van deze regering symboliseert.

ACOD Spoor heeft haar mobiliteitsvisie vertaald in een duidelijke slogan: De spoorwegen verbinden mensen.

Nu de betrokken politici nog.

SPOOR RAADSEL



Horizontaal

4. Voorloper HR-Rail
7. Spoorwegafkorting Brussel-Zuid
8. Spoorwegafkorting Oostende
10. Bijnaam vierledig stel (type 800)
12. Plaats Centrale Werkplaats
13. Jonge medewerker tijdens vakantiemaanden
15. Familienaam CEO
16. Vervoerbewijs pendelaar
17. Aanpakken met aanwervingen
21. Opgelegd door regering Michel I
22. Standplaats
24. Handsein

Verticaal

1. Duwer en trekker
2. Winnaar sociale verkiezingen
3. Directie die onlangs werd gesplitst
5. Familienaam CEO
6. Vervoerbewijs spoorwegbediende
9. Familienaam Directeur HR en radiopresentator.
11. Vakbedienden sporen
14. Dier in station
18. Held die een oogje in het zeil houdt tijdens spoorwerken
19. Eén of twee dagen per week thuis werken
20. Bijnaam Sprinter
23. Verzamelplaats voor pendelaars

DIRECTIE B-MS EEN STAND VAN ZAKEN



Eind vorig jaar heeft het gemeenschappelijke vakbondsfront een welzijnsbevraging gehouden onder de medewerkers van B-MS. Het management kreeg van de personeelsleden een onvoldoende.

Op 11 maart 2019 heeft de ACOD een werkgroep bijeengeroepen. De werkgroep bestond uit militanten en personeelsleden uit alle geledingen van de directie B-MS.

De werkgroep bevestigde de resultaten van de welzijnsbevraging: gebrek aan personeel, prestatiedruk om reizigers ertoe aan te zetten hun tickets aan de geldautomaten te kopen, vermindering van het aantal loketten, en het gebrek aan respect van die hogere hiërarchie.

De personeelsleden hebben het gevoel niet gehoord te worden en dat de digitale verschuiving primeert boven de persoonlijke dienstverlening aan de reizigers.

Ondertussen werd in februari de B-MS-werkzetels herschikt door een geografische herstructurering en goedgekeurd in de nationale paritaire commissie gezien de ACOD als enige vakbond verzet aantekende.

Op 20 maart hebben we een gesprek gehad met het management van B-MS om de bezorgdheden, misnoegdheid en besluiten van de werkgroep over te maken.

Tijdens dit gesprek hebben we bij de directie aangedrongen om hoogdringend een positief signaal te geven aan de personeelsleden van B-MS.

De nieuwe directeur van BMS maakte duidelijk dat hij zich goed bewust was van de problemen die zich voordeden.

(Lees verder pagina 4)

Begin mei werden 42 nieuwe personeelsleden aangeworven voor de stations van Antwerpen, Gent, Brussel, Brussel-Airport, Leuven, Charleroi, Namen en Doornik. Deze bedienden zouden voor de zomervakantie operationeel moeten zijn. Er zullen eveneens jobstudenten ingezet worden tijdens de zomervakantie. Daarnaast heeft het management op verzoek van de ACOD een psychosociale risicoanalyse uitgevoerd.

Ondanks deze geleverde inspanningen, blijven er nog knelpunten en is er nog steeds ontevredenheid. Een recente struikelblok is bijvoorbeeld het niet organiseren van de selectieproeven voor de personeelsleden van B-MS.

Vorige week heeft ACOD een brief gestuurd naar de directeur van B-MS om spoedig een onderhoud te hebben over volgende knelpunten:

- SP29Flex: in overeenstemming met onze brief van maart blijven wij in dit verband aandringen op een sociaal overleg met betrekking tot de impact van SP29Flex op het aantal diensten (vgl 2018-2019)
- Quid toekomst van de loketten na 2020: sluitingen, aanpassingen openingsuren?
- Quid toekomst van de verkoopbedienden en hun rol als "mobiliteitsgids"
- Quid psychosociale risicoanalyses en het actieplan op basis van de resultaten van de welzijnsbevraging "We are NMBS" die door het management van de NMBS werd georganiseerd.

Wij verwachten van directie B-MS extra inspanningen die de werkomstandigheden op de werkvloer merkbaar verbeteren.

We houden jullie op de hoogte over de voortgang van het overleg.

Aarzel niet om uw bevindingen, zowel de negatieve als de positieve, over te maken aan onze militanten en gewestelijke secretarissen.

DIENSTMEDEDELING

ONZE COLLEGA'S VAN *Trainbow*

ZIJN NORMAAL



**De spoorwegen
verbinden mensen**

**Verpinnen mensen
de spoorwegen**

EUROPA

De Nederlandse spoormannen en -vrouwen voeren actie tegen de verhoging van de pensioenleeftijd

Een vergelijking met de Belgische collega's is echter appels met peren vergelijken. Een verduidelijking.

Onze Nederlandse collega's hebben vorige week dinsdag een landelijke staking gehouden tegen de pensioenleeftijd van 67 jaar (heden 66j en 4 maanden). In de Belgische media werd er vooral een vergelijking gemaakt met het rijdend personeel. In België kan het rijdend personeel voorlopig met 55 jaar, mits 30 rijdende dienstjaren, op pensioen. We leggen de nadruk op voorlopig, gezien regering Michel I de pensioenleeftijd heeft verhoogd van 65 naar 67 (55-57) maar het debat rond de zware beroepen (nachturen, onregelmatige diensturen, fysieke en mentale belasting) niet afgerond werd. Ook de zware beroepen moesten immers inleveren van Michel I.

In Nederland is er echter een ander pensioenstelsel: de werknemers krijgen een basispensioen (AOW - Algemene Ouderdomswet) vermeerderd met een aanvullend pensioen (pensioenfondsen - met dramatische gevolgen in 2008 door de bankencrisis). Het begrip "zware beroepen" is



Belg stopt elf jaar vroeger dan Nederlander

'Machinist tot je 66ste? Onmogelijk'

Nederland kan een treinbestuurder van de Nationale Oorwegen wettelijk pas op jaar met pensioen, elf jaar v dan zijn Belgische BS-collega.

VAN ONZE REDACTEUR

KORNEEL DELBEKE

USSEL I Voor het Nederlandse personeel is de maat vol. Gistgde het 24 uur het treinverkeer m zich te verzetten tegen de ge- verhoging van de pensioen- Die zogenaamde AOW-leef- nu op 66 jaar en vier maan- naar de regering wil die vanaf nd jaar met vier maanden open- en. In 2021 zou hij dan naar r stijgen. Dat ziet het treinper- en bij uitbreiding alle perso- n het openbaar vervoer dat n staakte, niet zitten.

a de huidige situatie ga ik op n 69ste met pensioen. Dat ga ik ht niet meer trekken', getuigde de rige Simon Geltink, machinist Nederlandse Spoorwegen, afn weekend in de *Financiële Te- I En daarom willen de Neder- vakbonden dat de regering de leeftijd tijdelijk bevestert ... ur.*

aat in schril contrast met ad, waar treinbestuurders en leiders van de NMBS al op aar met pensioen kunnen als ze tig jaar dienst hebben.

Geen uitzondering

In Nederland hebben treinbege- iders en machinisten geen uitzon- ing voor zware beroepen. In ons llen machinisten en treinbe- van de NMBS zelfs in de ca- et het meest voordelige re- unnen - net als militairen a - na dertig dienstjaren al afzwaaien.

regering-Michel beslor ijke pensioenleeftijd

op te tr

de

6

ob 16 p.

ijke pensioenleeftijd

de

aan de

aan de

aan de

aan de

se treinbestuurders. 'Toch als v leen naar de NMBS kijken', i voormalig ceo Marc Descheem (N-VA) op. 'Er zijn andere sp drijven in ons land actief di machinisten van 55 jaar aan' Maar los daarvan: onderscha roep van treinbestuurder n vergt veel verantwoordelijkheid, concentratievermogen', zegt scheemmaker.

Dat benadrukken de spoorbonde, ook. 'Machinist tot je 66ste, ik kan het me niet indenken', zegt Gunt¹ Blauwens, ex-treinbegeleider en tionaal secretaris bij ACOD S¹ 'De ene dag begin je om 3 's nachts, de andere om 3 uur 's dags en in het weekend om 1' Dat onregelmatige uurrooster op het bioritme en is slecht vo lichamelijke en mentale welzijn

Aangepast werk

HR-rail, de personeelsdien de NMBS, kan geen cijfers geve de gemiddelde pensioenlee

'Het onregelmatige uurrooster weegt op het bioritme en is slecht voor het welzijn'

GUNTHER BLAUWENS

ACOD Spoor

maar het is zeker niet zo dat treinbegeleiders of -bestuurc op hun 55ste stoppen. 'Zij die hun dertigste aan de slag gaar NMBS moeten langer werke Blauwens. En in Nederland een deel van het spoorperso de wettelijke pensioenleeft, wordt het dan financieel gesa

Bovendien w

voor ouder N

in Nederland niet gekend. Het neoliberale beleid is daar reeds langer de norm.

De Nederlandse gepensioneerden hadden vroeger een lager belastingtarief maar dat is ondertussen verleden tijd door toedoen van neoliberale regeringen. Het volledig pensioen werd opgebouwd met 40 jaar werken. Het staatspensioen, de AOW is inmiddels verhoogd van 65 naar 66 en 4 maanden en zou eind dit jaar nog meer worden verhoogd naar 66 en 8 maanden.

Men kan ook vroeger op pensioen gaan, bijvoorbeeld op 57, maar dat is dus financieel niet haalbaar. Daarnaast is de premieheffing mbt. het pensioen verlaagd, waardoor onze Nederlandse collega's nog meer gedwongen worden langer te werken om hun volledige pensioenbedrag op te bouwen. Het debat over de premieheffing en de wettelijke financiële kaders is te uitgebreid om daar nu op in te kunnen gaan en vraagt om aparte aandacht. Er zijn Nederlandse collega's die tot 69 jaar zullen moeten werken om financieel rond te komen.

Er worden daarentegen aangepaste dienstroosters voorzien vanaf een oudere leeftijd maar - voor alle duidelijkheid - daar hebben de mensen zelf financieel voor afgedragen!

Ken Uw Spoorweggeschiedenis DE KUS-VRAAG!

Het rollend materieel van de NMBS is aan vervanging toe. De I11, M4, M5, M6, Break, Sprinter, Desiro,... krijgen dra een grote broer - of zus? - erbij. Hoe worden de nieuwe dubbeldekkers genoemd?

- a) M-Dubbel
- b) M-Trippel
- c) M7

Stuur je antwoord op volgend adres deklapper@acod.be met als onderwerp van je mail: KUS-antwoord. Ten laatste op 30 juni 2019. Een onschuldige hand zal uit de juiste antwoorden één winnaar pikken.

De winnaar krijgt twee toegangskarten 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**?

In welk station is het gedicht van Jan van Nijlen "Bericht aan de reizigers" terug te vinden?

- a) Brugge
- b) Gent-Sint-Pieters
- c) Antwerpen-Centraal

Het juiste antwoord is (c)

En de **winnaar** is?

Onze secretariaatsmedewerksters werden opnieuw geconfronteerd met een mailsunami 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 Vitor Emanuel Barrocas Lopes (I-AM Antwerpen Noord) uit als winnaar.

Gefeliciteerd!



DUIDING **Herziening** **deeltijdse** **arbeid**

Op vraag van RVA (Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening) dienden reglementaire aanpassingen te gebeuren aan ons deeltijds stelsel van 4/5den tewerkstelling. Zoniet, werd er gedreigd met een stopzetting van de onderbrekingsuitkering RVA voor het spoorwegpersoneel.

Bijgevolg diende er te worden overgeschakeld van de 32u/week Belgische Spoorwegen (40u/week x 4/5 = 32u/week) met een bezetting van 32/38^{ste} (38u/week) gelijk aan 84,21 % ($100 \times 32/38$) van een voltijdse arbeidsregeling naar een 4/5^{de} stelsel RVA (38u/week x 4/5 = 30,4u/week) dat gelijk is aan 80 % ($100 \times 4/5$) van een voltijdse arbeidsregeling.

Samengevat kan men stellen dat er minder gewerkt en betaald moest worden om nog verder van een supplementaire uitkering RVA te kunnen genieten. Gezien de wettelijke context werd dit principe goedgekeurd.

Daarnaast kennen we binnen de Spoorwegen ook een vrijwillig stelsel van deeltijdse arbeid, zonder uitkering RVA.

De entiteiten binnen de spoorwegen maakten van de gelegenheid gebruik om één stelsel loopbaanonderbreking, namelijk een echt 4/5^{de} stelsel dat gelijk is aan 80 % verloning en 30,4u/week prestatie door te voeren.

Iedere poging om een apart vrijwillig stelsel te behouden werd van tafel geveegd en de nieuwe aanvragen werden opzij gelegd en niet behandeld.

In een zoveelste poging om het dossier te deblokkeren werd uiteindelijk bekomen dat zij die een lopende toelating hadden in het

voordeliger vorig stelsel dit konden behouden voor de lopende toelating en dat voor de nieuwe aanvragen de nieuwe reglementering van toepassing zou zijn.

Tevens werd bekomen dat eenieder die deeltijds werkte, onmiddellijk en zonder gevolgen terug kon overschakelen naar een voltijdse betrekking.

Uiteindelijk bleef de discussie hangen rond het feit dat we verschillende arbeidsregimes kennen binnen ons bedrijf.

Wanneer men in vaste prestatie van 8u per dag tewerkgesteld is, zal bij de nieuwe regeling 4/5^{de} tewerkstelling (minder uren werken en minder loon) bijkomende CV's toegekend moeten worden en bij tewerkstelling in het stelsel van variabele werktijd of in prestatie van 7u36 per dag niet.

Wel is het zo dat de entiteiten bepalen onder welk werkregime men tewerkgesteld is.

Er werd bekomen dat op de aanvraagformulieren een duidelijke verwijzing moet zijn naar de geldende reglementering en het onderscheid tussen de werkregimes duidelijk moet aangegeven zijn, zodat eenieder die op vrijwillige basis kiest voor loopbaanonderbreking weet welke gevolgen dit heeft op het aantal toe te kennen verloven, KD's en CV's.

Voor alle duidelijkheid heeft dit dossier niets te maken met de arbeidsduurvermindering via KD's (kredietdagen) die onderhandeld zijn via een protocol van sociaal akkoord.

Wel is het zo dat KD's gebaseerd zijn op gepresteerde diensten en onrechtstreeks een invloed hebben op het totaal toe te kennen dagen, maar dat was voordien ook al zo en geldt eveneens bij voltijdse tewerkstelling.

OPGELET! In een poging om duidelijkheid te scheppen, hebben we hoofdzakelijk 4/5^{de} tewerkstelling belicht. Voor meer detail over loopbaanonderbreking met of zonder RVA-toelage in het algemeen of een specifiek stelsel verwijzen we naar bericht 10 H-HR 2019 – toepassingsdatum 01/07/2019.

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

02/226.13.67 - Congresstraat 17-19, 1000 BRUSSEL

LEUVEN: rene.smets@hr-rail.be

016/22.31.28 - 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 belangen van de werknemers. We strijden voor volwaardige lonen, premies, sociale ondersteuning en doorgroeimogelijkheden.

Mooie voorbeelden zijn de hospitalisatieverzekering (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. Intersectorale 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 aankaarten 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!

