

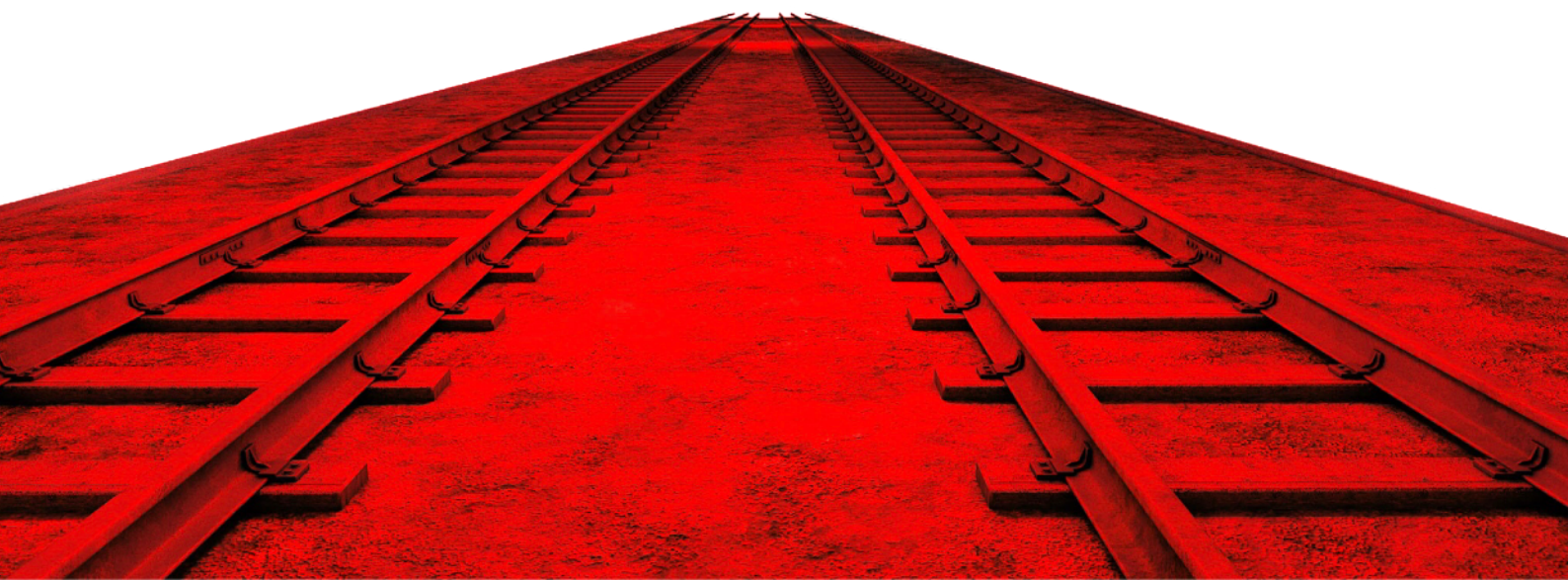
DE "SOCIAAL PROTOCOL" KLAPPER



**PROTOCOL VAN SOCIAAL AKKOORD
DUIDING & STAND VAN ZAKEN**

**NIEUW TUCHTREGLEMENT
GEEN VERBETERING...**

**VERZOENINGSVERGADERING
PERSONEELSTEKORTEN
TREINBEGELEIDING**



DOSSIER PROTOCOL **SOCIAAL** AKKOORD EEN STAND VAN ZAKEN

Sinds enige tijd worden er onderhandelingen gevoerd in functie van een Protocol van Sociaal Akkoord voor de periode 2020-2022. De belangrijkste bezorgdheden van het personeel situeren zich op het vlak van werkgelegenheid (personeelstekorten), welzijn op het werk en koopkracht. Om tegemoet te komen aan onze eis voor koopkrachtverhoging stelt het management van de Belgische Spoorwegen nieuwe productiviteitsverhogende maatregelen voor die volgens ons onevenwichtig zijn. ACOD Spoor heeft daarop de onderhandelingstafel verlaten en wacht op een nieuw voorstel van het management.

Verderop in deze “De Klapper” geven we duiding wat er op de onderhandelingstafel lag.

We stellen immers vast dat er op de sociale media vele versies circuleren. Niet alle commentaren lijken bovendien onderbouwd te zijn met juiste feiten en kennis ter zake. Zelfs de syndicale organisaties die de

onderhandelingstafel verlaten hebben, worden beschimpt.

Het verlaten van de onderhandelingstafel is een duidelijk standpunt dat we niet akkoord gaan met de visie van het management.

ACOD Spoor is hierin steeds consequent, gisteren, vandaag en morgen. Het vorige protocol van sociaal akkoord werd door ACOD SPOOR niet ondertekend omwille van het ontbreken van koopkrachtverhogende maatregelen.

We stellen echter vast dat bepaalde *internettrollen* onjuistheden verspreiden op de sociale media. Daarnaast zijn er anderen die hun eigen besluiten ventileren zonder kennis van de gevoerde onderhandelingen.

Het zal wellicht de tijdsgeest zijn. We kunnen alleen hopen dat het gezond verstand de bovenhand haalt.

We verwachten in september een aangepast voorstel te vinden op de onderhandelingstafel.

ACOD SPOOR/CGSP CHEMINOTS zal op gepaste wijze reageren op basis van hetgeen we op de onderhandelingstafel vinden.

“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”

Kop in de gazet: “NMBS vreest jaar vol spoorellende door overdaad aan werken door Infrabel: “Ze verwittigen ons veel te laat” (HNB, 16 juli). Bijzonder opmerkelijk dat de NMBS en Infrabel publiekelijk in de clinch gaan met perswoordvoerders als stoottroepen. ACOD Spoor is niet verbaasd dat het tot een confrontatie is gekomen. Reeds meer dan een jaar brengen we dit probleem op de tafel van de Nationale Paritaire (Sub)commissie (NP(s)C). De werken hebben immers een serieuze impact op de personeelsplanning, niet alleen van Infrabel, maar zeker ook bij NMBS (rijdend personeel, stationspersoneel).

Het verleidde CEO Lallemand de uitspraak op een NPC dat hij er zich persoonlijk mee ging bezig houden. Ondanks zijn persoonlijke inbreng merken we echter weinig beterschap. In de verzoeningsvergadering mbt de personeelstekorten bij Treinbegeleiding hebben we de betrokkenheid van Infrabel onderstreept. Moesten de Belgische spoorwegen één bedrijf geweest zijn, dan zou één CEO de coördinatie van de werken beheerd én beheerst hebben...



DUIDING PROTOCOL SOCIAAL AKKOORD

Hieronder een olijsting van voorstellen die op de onderhandelingstafel aan bod kwamen. Zoals je kan lezen op pagina 2, hebben we de onderhandelingstafel verlaten omdat er wederom productiviteitsverhogende maatregelen gevraagd worden ter compensatie van koopkrachtverhoging. We wachten op een aangepaste voorstel van het management in september.

De maatregelen moeten budgettair gesproken neutraal zijn en rekening houden met de liberalisering (oriëntering klant, productiviteit, flexibiliteit).

Modernisering en rationalisering van de reglementering

De mutatiereglementering en de neutraliseringperiodes zouden herzien worden, rekening houdend met de omstandigheden, bijzonderheden en continuïteit van de dienst.

De interne mobiliteit zou bevoorrecht worden per bedrijf en er zou een mogelijkheid komen om specifieke loopbaantrajecten te creëren. Eveneens zou er een mogelijkheid zijn om bepaalde transversale diensten af te schaffen (bijv. technicus BOA) met loopbaanperspectieven.

Voor de **beroepen met personeelstekort**, externe aanwerving mogelijk maken door de ervaring in aanmerking te nemen.

De **werkgelegenheid in de regio Brussel** zou worden aangemoedigd met een financiële compensatie in de vorm van een premie voor bepaalde personeelscategorieën.

Een benchmark bij andere overheidsdiensten om de waarde van de bij de spoorwegen betaalde bedragen te analyseren (tweetaligheid).

Uitbreiding beoordeling “slecht” tot alle rangen inbegrip hogere kaderleden.

“Loopbaanontwikkeling en koopkracht”

Herziening van de barema's voor bepaalde beroepen met personeelstekort, alsook maatregelen nemen om betrokken jobs aantrekkelijk te maken op de arbeidsmarkt.

Het **stelsel van productiviteitspremies** zou worden herzien met de mogelijkheid om een punt te zetten achter een oude maatregel, die erin bestond een bedrag (446,21€) op te nemen in baremaschalen en ondertussen de productiviteitspremies te verminderen. De financiering hiervan zou gebeuren door de productiviteit op te drijven.

Vereenvoudiging van de toelagen door een aangepast beheer (administratief kostenplaatje) en de invoering van een maandelijks forfaitair bedrag (bijv. speciale werken).

Herziening van de bezoldiging voor zaterdag- en nachtwerk: waardering van het zaterdag (150%) - en nachtwerk.

Maaltijdcheques: de nominale waarde verhogen met 1€ en de mogelijkheid om eco-cheques toe te kennen.

Invoering van een **fietsvergoeding** voor woon-werkverplaatsingen.

Aanpassing of afschaffing van bepaalde toelagen die niet langer te rechtvaardigen zijn.

Vb.: toelage voor vervoer van passagiers, toegekend zelfs wanneer de bestuurder alleen rijdt

Welzijn op het werk

Analyse van **nieuwe deeltijdse arbeidsmogelijkheden** (Bijv. woensdagnamiddag).

Invoering van een **nieuw planningsysteem** voor bepaalde beroepscategorieën met doelstelling een beter evenwicht beroepsleven/ privéleven.

De mogelijkheid om een **“zelf-planning”** in te voeren (rijdend personeel en personeel I-TMS).

Eindeloopbaanregeling: een evenwicht tussen welzijn en noden werkgever. Begeleiding kennisoverdracht door deeltijdse arbeid?

Satellietkantoren: voorzetting en verdere ontwikkeling van het initiatief.

Arbeidstijd

De **arbeidstijd** moet herzien worden in functie van de elementen die zijn weerhouden i.v.m. de koopkracht!

Feestdagen: **afschaffing van de extralegale feestdag van 26 december**

De arbeidstijd zal herzien worden, rekening houdend met het kostenplaatje van de door de vakbonden geëiste koopkrachtverhoging.

Bovendien moet worden ingespeeld op de liberalisering en moet de productiviteit dus worden opgedreven. **Voorstel om de 36-urenweek af te schaffen** en een stelsel van 38u/week in te voeren: afschaffing van de compensatiedagen!

Invoering van andere prestatieshiften dan 8u.

Voor bepaalde categorieën en op vrijwillige basis, **de mogelijkheid om de dagelijkse prestatie uit te breiden** (die kan oplopen tot 12u met recuperatietijd op de werkplaats en langere opeenvolgende rustperiodes (thuis)).

Hervorming ARPS 541: Sommige bepalingen updaten, rekening houdend met de organisatie van het werk => invoeren van nieuwe stelsels die overeenstemmen met de operationele realiteit.

Sociaal beleid

Hospitalisatieverzekering: verlenging 2019 + indexering.

Analyse van de uitbreiding van bepaalde sociale voordelen mbt de **contractuele** personeelsleden.

Een betere toegang tot de sociale dienst bewerkstelligen, ook voor de **gepensioneerden**.

Bijzonderheden per entiteit

Analyse van de arbeidsvoorwaarden voor de operatoren **besturing Infra:** herwaardering van de filière OBI onderzoeken (vgl. filière besturing)

Herziening van het stelsel en van de toekenningsvoorwaarden van de **ICT-functies**.

Analyse van een specifiek arbeidsstelsel voor de **werkplaatsen** (flexibiliteit, nachtarbeid,...) en

Invoering van een **flexibiliteitspremie** voor onregelmatige uurregeling.

Loopbaanplan hogere kaderleden

Het loonpakket hangt af van de uitgeoefende functie (moeilijkheid, verantwoordelijkheid,...), bepaald in een barema of bezoldigingsniveau met onder andere volgende indicatoren:

- Het loonpakket in overeenstemming brengen met de openbare en de private markt
- Evolutie op basis van prestaties
- Individuele en collectieve bonus (CAO 90)
- Extralegale voordelen (groepsverzekering, maaltijdcheques)
- Budget beschikbaar om bepaalde voordelen te kiezen ("cafetariaplan")
- Bij bevordering kunnen de statutaire personeelsleden statutair blijven, met supplement dat meetelt voor het pensioen
- Bij bevordering stappen de contractuele personeelsleden in het nieuwe loopbaanplan

Loopbaanplan rangen 3 tot 9

Het loonpakket hangt af van de uitgeoefende functie (moeilijkheid, verantwoordelijkheid,...), bepaald in een barema of bezoldigingsniveau met onder andere volgende indicatoren:

- Evolutie op basis van de verdienste
- Het loonpakket in overeenstemming met de openbare en private markt
- Individuele en collectieve bonus (CAO 90)
- Extralegale voordelen (groepsverzekering, maaltijdcheques,...)
- toelagen, premies voor bijzondere prestaties (nacht, WE,...) => vereenvoudiging en rationalisatie

Werkgelegenheid

De evolutie zal afhangen van volgende indicatoren:

- Leeftijdspiramide
- Staatsdotaties
- Toekomstige aanwervingsvoorwaarden
- Organisatie van de liberalisering
- Flexibiliteit van de arbeidsvoorwaarden



VERZOENINGSVERGADERING PERSENEELSTEKORTEN TREINBEGELEIDING

ACOD Spoor heeft op maandag 1 juli de alarmprocedure opgestart naar aanleiding van personeelstekorten bij treinbegeleiding. In navolging hiervan is er op woensdag 10 juli een verzoeningsvergadering gehouden.

De personeelstekorten hebben een impact op het welzijn van de betrokken personeelsleden, eveneens op hun gezinsleven. De NMBS is volop een aanwervingsoffensief aan het houden maar dit is geen oplossing op korte termijn. Tijdens de verzoeningsvergadering zijn we met directie B-PT volgende afspraken en korte termijn acties overeengekomen:

- De directie voert op onze vraag een analyse uit met betrekking tot de oorzaken van de personeelstekorten. Er worden op korte termijn - en periodiek - paritaire werkgroepen georganiseerd met een resultaatgerichte engagement. De doelstelling is het opzetten van een stappenplan om de problematiek van

personeelstekorten te voorkomen. De werkgroepen zullen zich focussen op verschillende indicatoren: kaderberekening, noden op het terrein (deeltijdse arbeid, BNX, ...), gerichte en competitieve aanwervingen (valorisatie ervaring), werkomgeving, psychosociale belasting, intensiteit van de prestaties, samenwerking met Infrabel (BNX), ...

Doelstelling: personeelstekorten in de toekomst vermijden en werkvreugde optimaliseren

- Omkadering (lokaal en centrale diensten) wordt **voorlopig maximaal ingezet en zolang het nodig is** (niet beperkend tot de zomerperiode)
- **Beperken van plantondiensten en het optimaliseren en efficiënt inzetten van extra-treinen** (op basis van verwachte bezettingspercentage) tijdens de zomermaanden
- **Herziening** van de reguliere proef "eerste treinbegeleider" (focus op praktische kennis)

VERZOENINGSVERGADERING PERSONEELSTEKORTEN TBG WELKE PUNTEN WILLEN WE BESPREKEN IN DE **PARITAIRE WERKGROEPEN?**

*ACOD SPOOR pleit voor een stappenplan met de focus op oorzaken en oplossingen en niet langer op de gevolgen van de oorzaken. Er dienen analyses gedaan te worden met de nodige zelfkritiek op directieniveau. **De resultaten van de analyses moeten resulteren in concrete acties mét een resultaatgericht engagement van de directie: geen personeelstekorten meer in de toekomst!***

Analyse oorzaken personeelstekorten

- ☐ Quid berekening kader en aanwerving-contingenten:

Worden de reële behoeften van een transportplan beantwoord?

Is de prognose mbt absentieïsme voldoende realistisch, met nadruk op lokale noden?

Is er voldoende proactiviteit ingebouwd om een door omstandigheden verhoogde absentieïsme en extra onvoorziene prestaties (BNX, evenementen, anti-agressie) voldoende op te vangen?

Wordt er voldoende geanticipeerd op en rekening gehouden met aanvragen (vrijwillig) stelsels deeltijdse arbeid?

- ☐ Ontslagen: waarom nemen treinbegeleiders ontslag? Exitgesprekken? Hoe te voorkomen?
- ☐ Langdurige zieken:

Hoe arbeidsongevallen maximaal voorkomen (agressie)? Beschikken de bedienden over voldoende recuperatietijd en zijn er überhaupt voldoende adempauzes in de prestaties? Wat met de psychosociale belasting (voldoende buddies)?



**PROBLEEM
ANALYSE
OPLOSSING**

- ☐ Work-life balance? Is er voldoende ruimte om werk met gezinsleven te combineren?
- ☐ Ondersteuning op het terrein?

Ondersteuning van dichtbij: zijn er voldoende aanspreekpunten en wat met de nabijheid van de diensttabellen en de permanenties?

- ☐ Aanwervingen

Zijn de aanwervingen voldoende proactief en gericht op regionale noden? Zijn de aanwervingen concurrentiegericht op de arbeidsmarkt? Is de valorisatie van ervaring met onregelmatige werktijden (weekend, feestdagen, geen 9to5 werktijden,...) en contact met publiek voldoende om mogelijke kandidaten aan te spreken?

Analyse huidige meerkost ten gevolge personeelstekorten en dit toetsen met de analyse oorzaken personeelstekorten

- ☐ Kostprijs last-minute campagne aanwervingen
- ☐ Inzet omkaderingspersoneel (ETB, Instructie) voor treindiensten in plaats van voorziene opdrachten met gevolgen voor operationele ondersteuning (coaching, opvang na critical incident, ...) van het personeel
- ☐ Extra inzet ander personeel ter ondersteuning treinbegeleiding: securail in de trein in plaats van een gegarandeerde aanwezigheid tweede bediende op bepaalde treinen => quid impact ondersteuning Securail in de stations?

ACTIES AANWERVINGEN TBG

TWEEDE SEMESTER

Tijdens het zomerverlof zal de kusttram publiciteit maken voor de job van treinbegeleider. In de Desiro's zullen de infoschermen eveneens een boodschap brengen. De NMBS zal aanwezig zijn op het Brussels festival "Boterhammen in het park" met "walking sandwichboards". Tijdens de "Week van de mobiliteit" zal er een

affichecampagne gevoerd worden. In september worden er lokale Job Days TBG gepland in Hasselt, Leuven, Antwerpen, de Kempen (Turnhout, Herentals of Mol). Begin oktober zullen de Job Days doorgaan in Dendermonde, Gent, Oostende, Brugge en Kortrijk. Midden oktober is er een Job Day voorzien in Brussel. Ondertussen is er een digitale campagne op Facebook, Instagram, Digital Publiker, Google Adwords en online bannering. Ook op de klassieke media wordt ingezet: Metro.



DOSSIER B-MS

STANDPUNT NATIONAAL UITVOEREND BUREAU ACOD SPOOR (2 JULI 2019)

ACOD SPOOR neemt afstand van de eenzijdige beslissing van de NMBS om op bepaalde weekdays loketten te sluiten en de openingsuren aan te passen. Dit is een nieuw offensief om de openbare dienstverlening af te bouwen.

De stations van Bertrix, Marbehan, Virton, Binche, Luttre, Marchienne-au-Pont, Waterloo, Gouvy, Spa, Jurbise, Leuze en Puurs zullen vanaf 5 augustus 2019 tijdens het weekend gesloten blijven.

De stations van Bertrix, Libramont, Mariembourg, Waterloo, Jurbise, St-Ghislain, Ciney, Dinant, Geraardsbergen, Torhout, Deinze, Wetteren, Diest en St-Truiden zullen eveneens vanaf 5 augustus 2019 in de namiddag gesloten blijven.

Andere stations zullen dan weer gesloten blijven op zondag: Marloie, La Louvière-Centre, Tamines, Waremmes, Welkenraedt, Tubize, Andenne, Lichtervelde, Torhout, Deinze, Tielt, Genk, Harelbeke en Ieper.

Deze beslissing is een nieuwe stap in de richting van stations zonder aanwezigheid van personeel.

In 2007 beschikte de NMBS immers nog over 208 open loketten, maar in 2018 werden er nog slechts 135 geteld.

De aanwezigheid van personeel in stations, waar dagelijks honderden reizigers passeren, is immers een vorm van dienstverlening aan de gebruikers. Zo verkoopt de commerciële bediende niet alleen vervoerbewijzen, maar verstrekt hij de reizigers ook inlichtingen en hulp. Hij oefent een sociale controle uit in het station. Kortom, hij verzekert een echte openbare dienstverlening.

ACOD betwist de technologische ontwikkeling niet waardoor alsmaar meer reizigers zich tot de automaten en de onlineverkoop wenden om een vervoerbewijs te kopen.

Toch dringt de vakorganisatie er bij de NMBS op aan om zich algemeen te bezinnen over een uitbreiding van de taken van de commerciële bedienden zodat deze personeelsleden zouden uitgroeien tot volwaardige "raadgevers in mobiliteit", ten dienste van alle gebruikers.

Als antwoord kiest de directie ervoor het aanbod te beperken, onder andere door in 2018 de verkoop van internationale treinkaartjes in bepaalde stations af te schaffen en de openingsuren van de loketten te verminderen.

ACOD Spoor betreurt dit nieuwe initiatief, dat vooral de landelijke regio's treft en deze streken nog meer verzwakt en isoleert door de beperktere toegang tot de openbare diensten.

Neem voor meer informatie contact op met uw gewestelijk bestendig secretaris.



DOSSIER ARPS 550 NIEUW TUCHTREGLEMENT GEEN VERBETERING...

De directie stelt voor om het tuchtreglement (ARPS bundel 550 en het statuut) grondig te herzien. Aangezien het hier om een belangrijke tekst gaat, hebben we gevraagd dat een werkgroep van de paritaire subcommissie deze tekst onder de loep kan nemen. De directie weigert dit en wil de besprekingen snel achter de rug hebben. Overigens worden de opmerkingen van de ACOD over de tekst niet in aanmerking genomen. Welke veranderingen stelt de directie voor?

De nieuwe tekst **beperkt het aantal straffen van de eerste en tweede graad.**

In de eerste graad: terechtwijzing, eenvoudige vermaning en strenge vermaning worden vervangen door de vermaning en de afhouding van 1/5^{de} dagwedde gedurende 1, 2 of 5 dagen;

In de tweede graad: verplaatsing, uitstel in de bevordering, buitendienststeling, verlaging in rang, vermindering van wedde en onttrekking van bediening verdwijnen. Blijven behouden: de tuchtrechtelijke schorsing in de bediening en de afzetting.

Een nieuwe maatregel wordt voorgesteld: **tuchtrechtelijk ontslag.**

De vermindering van het aantal sancties beperkt de mogelijkheden om ze te moduleren in functie van de omstandigheden. Een tamelijk lichte

inbreuk zal sneller bestraft worden met inhoudingen van loon.

De nieuwe tekst geeft een **grotere waarderingsvrijheid** aan de onmiddellijke chef. Zo wordt in het huidige reglement een inbreuk op de werkuren bestraft met een strenge vermaning. Het door de directie voorgestelde reglement voorziet een sanctie "die kan gaan tot de afzetting, rekening houdend met de specifieke omstandigheden van het geval, en met name met de gradatie van de tuchtmaatregelen in geval van herhaling."

Merk ook op dat de afhouding van 1/5 van een dag in het huidige reglement wordt toegepast bij recidive - binnen een termijn van een jaar - van een fout, die wordt bestraft met een strenge vermaning. In het nieuwe reglement wordt deze termijn op 3 jaar gebracht!

Het **misbruik van gezag door oversten** wordt niet langer opgenomen in het door de directie voorgestelde reglement.

In het nieuwe voorstel zijn "**daden die het aanzien van de Belgische spoorwegen IN HET GEDRANG BRENGEN**" opgenomen als een strafbaar feit dat wordt bestraft met sancties die kunnen oplopen tot afzetting. Op deze manier kunnen bijvoorbeeld berichten op sociale media worden bestraft.

Het begrip frauduleuze handelingen, die kunnen leiden tot het voorstel van revocatie, wordt ruim geïnterpreteerd. Zo is het misbruik van mails opgenomen.

We merken ook dat de tekst vaak **veel ruimte voor interpretatie laat**. Zo voorziet de tekst dat verzuim een disciplinaire overtreding inhoudt. Hoe luidt de definitie van verzuim?

De notie van redelijke termijn is niet meer opgenomen in het voorstel. In de huidige reglementering wordt dit bepaald in artikel 101. De feiten moeten binnen een redelijke termijn worden onderzocht.

In het voorstel van tuchtreglement is **geen sprake meer van tenietdoening** van de straffen. Deze tenietdoening gebeurde onder andere bij de terugzetting in graad, straf die niet meer voorkomt in het nieuwe voorstel van bundel 550. Verjaring na 3 (eerste graad) of 10 jaar (tuchtrechtelijke schorsingen).

Beteugeling van dronkenschap en drugsgebruik:

enerzijds is de nieuwe tekst repressiever en anderzijds hadden we gevraagd om preventieprincipes op te nemen in het reglement. Voor de tuchtsanctie stelt ACOD dan ook een alternatieve maatregel voor, zoals het volgen van een curatieve en therapeutische behandeling door het personeelslid. De directie heeft dit geweigerd.

Gerechtelijke veroordelingen van minder van 6 maanden leiden in de huidige reglementering niet rechtstreeks tot ontslag. In het voorstel van de directie valt deze bepaling weg.

Het sociale onderzoek dat ambtshalve voorzien

is bij afzetting en voor de raad van beroep een duidelijk beeld kan schetsen van de sociale realiteit van het personeelslid, is niet meer opgenomen.

Dit voorstel van reglement brengt ook een aanpassing van het personeelsstatuut met zich.

Deze aanpassing vereist een 2/3-meerderheid in de nationale paritaire commissie. Zo stelt de directie voor om de "gradatie" in de tuchtmaatregelen van het statuut weg te laten. Wij vinden dat dit begrip in het statuut moet worden behouden.

Rekening houdend met al deze opmerkingen en de geringe ruimte die de directie laat voor sociaal overleg over dit dossier, kunnen wij deze tekst niet aanvaarden en stemmen we negatief op de Nationale Paritaire Commissie van komende vrijdag 19 juli 2019. Onze neen-stem volstaat jammer genoeg niet voor het voorkomen van een tweederde meerderheid waardoor de nieuwe ARPS 550 zal goedgekeurd worden.

NATIONALE PARITAIRE COMMISSIE VAN 10 JULI VERPLAATST NAAR 19 JULI NA OPSTAPPEN VAN EEN EO

ACOD Spoor is op de nationale paritaire commissie van 10 juli tussenbeide gekomen om, overeenkomstig de reglementeringen, te vragen om de punten, die laattijdig op de dagorde werden geplaatst, in te trekken en uit te stellen. Deze punten hebben betrekking op maatregelen, die een rechtstreekse impact hebben op het personeel, aangezien ze gaan over de aanvaarding van een nieuw tuchtreglement (ARPS 550) en de goedkeuring van een arbeidsreglement, waarover nog juridisch advies wordt ingewonnen.

De andere dossiers, die gunstig zijn voor de personeelsleden en hun welzijn, vormen geen probleem en zijn overigens door de ACOD goedgekeurd op vergaderingen van de nationale paritaire subcommissie.

De voorzitter van de NPC heeft naar onze argumenten geluisterd en voorgesteld om de omstreden punten in te trekken.

Een vakorganisatie heeft er dan voor gekozen de zitting te verlaten, zodat de vergadering niet heeft kunnen plaatshebben en waardoor een nieuwe bijeenkomst is voorzien op 19 juli.

Door sociaal overleg over de grond van de zaak te eisen en een degelijk debat op te leggen, laten we ook de rechten van het spoorwegpersoneel respecteren.

De werknemers verdelen en de polemiek aanwakken speelt alleen in het voordeel van de directie en de ACOD weigert die lijn te volgen.

Inzake sociale dialoog willen we ons geenszins als moraalridders opwerpen, maar aanvaarden we evenmin dat anderen ons op dit vlak de les lezen.



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 (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. **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!

