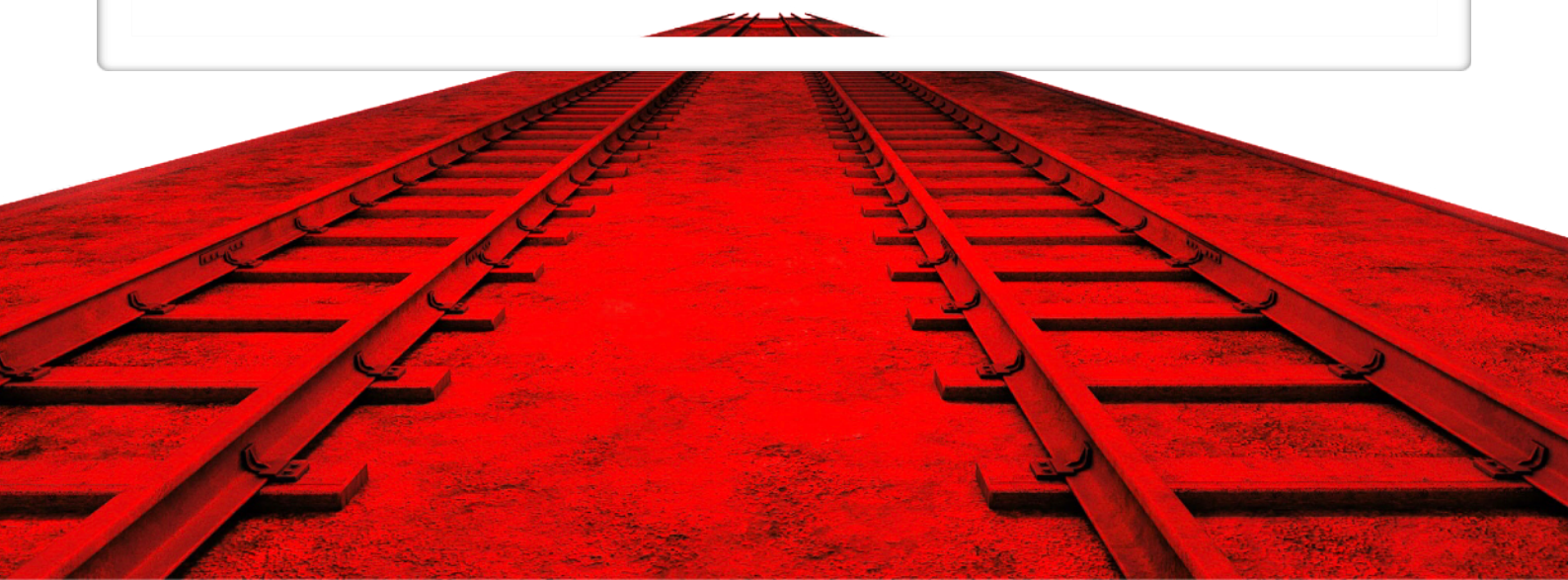


DE KLAPPER



DK #33 kort samengevat: Vivaldi draagt een nieuw uniform, door zijn omkadering op maat gemaakt, rekening houdend met zijn verkeersvoordelen, jaarpremie én syndicale premie! En in Antwerpen start een farao, Ramses, een nieuwe dynastie, terwijl een lokale hogepriester op het schoon verdiep domme woorden uitspreekt... Maar we gaan dit zeker niet banaliseren! Voorlopig opletten met een KUS, want COVID-19 loert nog steeds om de hoek!



BANALISATIE KADER TREINBEGELEIDING SCHAFT EXAMEN ETB NIET AF!

We stellen vast dat bepaalde syndicale pamfletten beweren dat het banaliseren van het kader treinbegeleiding zal leiden tot het afschaffen van de gesloten proeven eerste treinbegeleider. **Dit is niet zo.**

Het banaliseren van het kader is vooral een HR-maatregel om problemen te voorkomen met betrekking tot overplaatsingen en het onmiddellijk aanstellen van laureaten van de gesloten proef/aanwerving (bachelor) in hun eigen depot. Deze maatregel heeft er bovendien toe geleid dat een maximaal aantal mensen de graad van eerste treinbegeleider kan bekomen. Vroeger moesten laureaten jaren wachten op een aanstelling en dan nog vaak in een andere depot ver van de woonst. Dit was ook de reden waarom vele geweldige medewerkers niet deelnamen aan de gesloten proeven. Bijzonder jammer van al dat menselijk kapitaal.

Het is bovendien NIET zo dat de gesloten proeven voor eerste treinbegeleider steeds om de twee jaren dienen te gebeuren. ARPS 501 (Eerste

treinbegeleider, C.II) is hierin duidelijk wat betreft de periodiciteit van de gesloten proef ETB: “De proef wordt georganiseerd in functie van de behoeften.” Dit geldt trouwens niet alleen voor treinbegeleiding.

Gezien er een nieuwe jongere generatie reeds aangesteld werd in het oude systeem, zouden velen jaren moeten wachten om aangesteld te worden op een beperkt aantal posten ETB. Dankzij het banaliseren van het kader en de onderhandelingen van vorig jaar is dit vermeden.

Het banaliseren van het kader is trouwens niet nieuw. Ook bij andere beroepscategorieën werd dit toegepast (treinbesturing, stationspersoneel,...).

We zijn vooral opgetogen dat de slaagresultaten van de nieuwe aangeworven treinbegeleiders op basis van hun competenties, maar in bezit van een lagere diploma, bijzonder positief zijn. Dit bewijst onze stelling dat ook deze mensen een meerwaarde zijn binnen ons bedrijf en alle kansen verdienen om zich persoonlijk te ontwikkelen bij de spoorwegen ondanks tegenvallende schoolresultaten door welke omstandigheden dan ook.

Bij ons is iedereen eerste klas!

“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”!

SYNDICALE PREMIE

De syndicale premie bedraagt maximaal €125 en wordt uitbetaald op basis van het origineel attest of een echte scan (geen foto) in PDF van het origineel attest.

De attesten worden geleverd vanaf eind november via je loonstrook. Je kan ze ons bezorgen via onze militanten op de werkvloer. Je kan je attest ook per e-mail of externe post (voldoende gefrankeerd) versturen naar je gewestelijke secretaris.

De volledige lijst van de gewestelijke secretarissen kan je in deze DK terugvinden op pagina 18.

**Laat de Belgische
Spoorwegen de locomotief zijn van
een klimaatgerichte Vivaldi-trein!**

ACOD SPOOR/CGSP CHEMINOTS is tevreden te vernemen dat de NMBS een Direct Award voor de volle 10 jaar en voor het gehele spoorweganet toegewezen krijgt. We herinneren de regering eraan dat dit dient te gebeuren voor 24 december 2023.

Het spoorwegpersoneel heeft bewezen dat COVID-19 het treinverkeer niet heeft gestopt terwijl dit in het buitenland wel het geval was. **Elders waar het spoorweganet geliberaliseerd en/of geprivatiseerd is, heeft de overheid spoorwegactiviteiten moeten overnemen om het zorgpersoneel op het werk te krijgen tijdens COVID-19 lockdown-periodes.** We raden de regering aan dit in het achterhoofd te houden als gouden tip!

Het mogelijks opstarten van twee (één in Vlaanderen en één in Wallonië) private pilootprojecten op bepaalde vervoersregio's door middel van een "tender" lijkt ons **een neoliberale stuip trekking te zijn**. Er zijn regeringspartners die blijkbaar nog in de ontkenningfase van een verwerkingsproces zitten. Het besef dat een geliberaliseerde spoorwegen geen meerwaarde is maar eerder een meerkost in crisistijden, is nog niet bij iedereen doorgedrongen. We raden betrokken regeringspartner(s) aan om outside the box te durven denken en te aanvaarden dat niet

elk liberaal recept een goed idee is. We zijn er sterk van overtuigd dat de NMBS deze tender zelf zal binnenhalen als primus van de kandidaten. Geloven in eigen kunnen, zou een Belgisch streven moeten zijn. **De regering zou dergelijk streven meer dan ooit moeten ondersteunen.**

Het is dan ook betreurenswaardig dat men door dogmatisch denken en weinig ondernemend inzicht, **een unieke kans heeft gemist om een doorgedreven efficiëntiebeweging door te voeren, namelijk de eenmaking van de Belgische Spoorwegen**. Deze ingreep is bovendien een kostenbesparende maatregel. De modewoorden "efficiëntiebeweging" en "kostenbesparend" vindt men nochtans terug in het neoliberale woordenboek.

COVID-19 heeft vooral duidelijk gemaakt hoe belangrijk **eenheid van commando** is. Er is slechts één Vivaldi-partituur dat door één orkest en één dirigent wordt bespeeld. Dit leiden we af uit de veelvuldige vermelding van "samenwerken" en "samenwerking" in het regeerakkoord. Dat geldt zeker voor een operationele activiteit als de spoorwegen. We refereren graag aan landen als Oostenrijk, Duitsland, en Zwitserland. Deze landen worden vaak opgevoerd als spoorwegvoorbeelden.

Lees verder p.4

Waarom dan niet dezelfde spoorwegstructuur opzetten met “eenheid van commando” als rode draad. Op dit moment is de samenwerking binnen de Belgische Spoorwegen tussen de verschillende entiteiten onvoldoende gestroomlijnd in functie van de reizigers en de personeelsleden. We worden vandaag geconfronteerd met drie partituren en drie dirigenten terwijl het personeel zolang mogelijk volhoudt als één orkest te spelen. Uit respect voor de toehoorder: de reiziger. **Politici spreken meer dan ooit over “eenheid van commando”, het is tijd om dit om te zetten in daden.**

Maar het moet gezegd, **er is een trendbreuk in vergelijking met de vorige regering.** Er worden investeringen vooropgesteld in plaats van besparingen zoals de reizigers en het personeel moesten ondergaan onder de Zweedse regering. De investeringen worden bovendien in functie van lange termijn acties gepland wat we alleen maar kunnen toejuichen. Dergelijke spoorwegvisie inzake investeringsbeleid is essentieel.

Er wordt eindelijk doelgericht gewerkt aan **een toegankelijke spoorwegen (trein en station) voor andersvaliden** en het **invoeren van overstapknooppunten** in samenwerking met andere mobiliteitspartners.

Een **vereenvoudigd tariefsysteem mag niet vertaald worden in hogere tarieven** maar in toegankelijke en klantgerichte tarieven, in de zin van betaalbaarheid en gebruiksvoorwaarden.

De Belgische Spoorwegen zijn bijna even oud als de staat België en waren de eerste spoorwegen op het Europese vasteland. De symboliek hiervan is onuitputtelijk en is het product van generaties pionierswerk. **De socio-economische welvaart is er mede dankzij de Belgische Spoorwegen gekomen en we zien vandaag “in coronatijden” dat de geschiedenis zich herhaalt.**

De Belgische spoorwegen kennen geen taalgrenzen en al zeker geen klimaatgrenzen. De toekomst van onze (klein)kinderen hangt meer dan ooit af **van de klimaatgerichte aanpak van deze regering.** De Belgische Spoorwegen en haar personeelsleden nemen deze uitdaging graag aan als locomotief voor **een ambitieus klimaatbeleid want ze weten beter dan welk bedrijf ook wat “generaties” betekenen.**

Tenslotte: We kunnen de Vivaldi-partners garanderen dat externe private expertise écht niet noodzakelijk is. **Het spoorwegpersoneel is zeer getalenteerd en beschikt over een spoorwegintelligentie die haar gelijke niet kent in de private sector.** We verwijzen opnieuw naar het geloof in eigen kunnen. Gezien het begrip "sociaal overleg" meermaals vermeld wordt in het regeerakkoord, zien we uit naar een snelle ontmoeting met de nieuwe minister van Mobiliteit om hem daarvan te overtuigen en daarin gerust te stellen.

De trein is steeds een inspiratiebron voor krantenkoppen....

REGERINGSVORMING

‘De Vivaldi-trein is vertrokken’, maar heeft waarschijnlijk vertraging

REGERINGSVORMING

Krijgen preformateurs Vivaldi net op tijd weer op het spoor?

CD&V zit nog niet op trein naar Vivaldi

De deal die Vivaldi weer op het spoor zette

NIEUW UNIFORM LOOPT ZEKER GEEN BLAUWTJE!



FOTO - NMBS

Het kledingfonds kwam in november samen om de lancering en de eerste indrukken van het nieuwe uniform op het terrein te bespreken en te evalueren.

We stellen een algemene tevredenheid bij het personeel vast over het nieuwe uniform en meer bepaald tot de kwaliteit ervan. De levering verliep zeer vlot en op enkele uitzonderingen na zullen de meeste personeelsleden in een mum van tijd met het nieuwe uniform kunnen werken.

De in sommige regio's bestaande bezorgdheden over de maatopname en de verschillende opties werden met leverancier Xandres besproken. De problemen waren het gevolg van het feit dat een deel van de maatopnames verricht werden door jobstudenten die onvoldoende opgeleid waren. Dit zou ondertussen opgelost moeten zijn gezien de toekomstige maatopnames bij Damart in Brussel zullen worden uitgevoerd door professionele medewerkers.

Wij herinneren eraan dat bij problemen met maten men altijd contact kan opnemen met de afdeling Supply & Support in betrokken regio om – indien nodig – persoonlijke maatgegevens aan te passen. Een nieuwe maatopname is dan ook eveneens mogelijk. We willen de afdeling Supply & Support bedanken voor het aanbieden van oplossingen aan personeelsleden die geconfronteerd werden met een probleem. Niettemin hebben we echter een paar

opmerkingen overgemaakt met betrekking tot het nieuwe uniform en vragen een analyse met het oog op verbetering in de toekomst.

Gebrek aan verschil herkenbaarheid tussen treinbegeleiders en het stationspersoneel

Het doel om de uiterlijke verschillen tussen de verschillende medewerkers te beperken, maakt het juist operationeel moeilijk om zelf het verschil te zien tussen een onderstationschef en een treinbegeleider op een perron met een lange samenstelling. We vragen dat dit geanalyseerd wordt gezien we mogelijke risico's vrezen met betrekking tot de veiligheid en stiptheid tijdens de vertrekprocedure.

Aantal vestzakken en zakmaten

Treinbegeleiders en onderstationschefs hebben een aantal materialen en documenten bij zich. Het aantal zakken in de parka of vest zijn minder en kleiner. De directie verbindt zich ertoe een inventaris op te maken van het materiaal dat het personeel moet meenemen (smartphone, brieven, regularisatiedocumenten, zaklamp, walkie-talkie,...) en dit in functie van het aantal mee te nemen zaken eventueel te herzien. We vroegen ook of het mogelijk was om een kleine opening in de borstzak te hebben om een pen op te bergen.

Lees verder p.6

Zeer donker uniform en werken in het donker

De nieuwe uniformen zijn donkerder waardoor de bedienden minder zichtbaar zijn dan voorheen in het donker. We vragen reflecterende elementen op de parka toe te voegen om de zichtbaarheid te verbeteren.

Mouwlengte

Sommige collega's wezen ons erop dat de mouwen van de jas en de parka te lang waren wat handelingen met smartwatch en Linda vermoeilijken. Jassen en parka's zijn inderdaad verkrijgbaar met verschillende mouwlengtes. Helaas is bij de metingen niet altijd rekening gehouden met de bepaalde handelingen tijdens de vertrekprocedure. Als men in de toekomst liever een jas of parka met kortere mouwen ontvangt, kan men contact opnemen met Supply & Support om de persoonlijke maat aan te passen in de database.

Lengte van de hemden

Hetzelfde probleem als vastgesteld bij de mouwlengtes. De hemden zijn verkrijgbaar in verschillende lengtes, maar deze opties werden niet altijd voorgesteld toen de metingen werden uitgevoerd. Het is mogelijk om deze meting aan te passen in de Xandres database door contact op te nemen met Supply & Support.

Regenjas niet warm genoeg voor de winter

We hebben gemeld dat de regenjas niet warm genoeg is voor de winter en er geen capuchon is om het hoofd te bedekken. Het management brengt aan dat het een kwestie is van evenwicht tussen uiterlijk en comfort, zoals dat het geval is met burgerkleding. Een dikkere regenjas met een capuchon is minder aantrekkelijk. De directie stelt voor om in dat geval te kiezen voor een parka.

Stof van de "winter" broek

De stof van de winterbroek kan irritant overkomen. Vooral bij de vrouwenbroeken kan dit het geval zijn omdat die geen voering hebben. Het lijkt erop dat dit op het gebied van confectie nog steeds het geval is. Het resultaat van de voeringen is dat de snit minder geschikt is voor

vrouwen. Voor vrouwen die echt een irriterend probleem ondervinden, is het mogelijk om contact op te nemen met Supply & Support om een "mannenbroek" te bestellen, maar ze vrezen dat de snit minder comfortabel is voor vrouwen.

Grootte van de kepi

Sommige collega's ervaren problemen met de grootte van de kepi. De leverancier antwoordt dat de kepi "zich eigen moet maken aan het hoofd" van de drager na verloop van tijd. Als het probleem aanhoudt, neem dan contact op met betrokken afdeling Supply & Support.

Mogelijkheid om een stropdas te bestellen voor B-MS-bedienden of een pet voor treinbegeleiders?

Op dit moment is dat niet mogelijk. De kleur van de das is niet geschikt voor het donkerblauwe hemd van de B-MS-bedienden. Als er een grote vraag is van het personeel, is het mogelijk om te onderhandelen over een andere stropdas, maar dit is een nieuw stuk uniform en er zijn dusdanig kosten aan verbonden. De vraag moet dus echt groot zijn. De directie van B-PT is niet van plan om treinbegeleiders de keuze te geven tot een pet gezien het dragen ervan het gehoor kan verstoren, met name in de bundels.

In diverse gevallen adviseren wij u contact op te nemen met de afdeling Supply & Support in uw regio. Hier zijn de contactgegevens:

District NO:
7801o.BTR01O_DistrictNO_LOG@belgiantrain.be

District NW:
7801w.BTR01W_DistrictNW_LOG@belgiantrain.be

District CE:
7801c.BTR01C_DistrictCE_LOG@belgiantrain.be

District SE:
7801e.BTR01E_DistrictSE_LOG@belgiantrain.be

District SO:
7801u.BTR01U_DistrictSO_LOG@belgiantrain.be

WE MAKEN ZE KAPOT, MENEER

De CEO van de NMBS, Mw Dutordoir, lanceerde onlangs een opmerkelijke tweet over dertig agressies in twee weken tijd tegenover spoorwegpersoneel. In het verleden zagen we eerder verkrampte reacties vanuit het management en zeker een terughoudendheid met het vermelden van agressiecijfers. Maar wat is het verhaal achter de cijfers? Hoe dikwijls bepaalt dit fenomeen de gesprekken op de werkvloer niet? Aan de eettafel met het gezin? We kunnen het helaas niet ontkennen of negeren, agressie blijft zich manifesteren in trein en station. Alsof er een virus mee gemoeid is dat verspreid wordt via de mond. Waar is dat mondkmasker?



Sophie Dutordoir
@DutordoirSophie

Op 2 weken tijd zijn 30 medewerkers van @NMBS slachtoffer geworden van agressie tijdens hun werk. Ik veroordeel deze daden ten eerste die we gerechtelijk zullen vervolgen. We doen een oproep aan alle reizigers om onze medewerkers te steunen en respecteren. #stopagressie



De auteur van dit artikel is zelf slachtoffer geweest van fysieke agressie en beseft twintig jaar na de feiten nog steeds welke impact het

heeft op slachtoffers van agressie. Het blijft spoken in je hoofd. De gevolgen zijn genoegzaam gekend en beschreven met woorden en beelden.

Maar welke zijn nu de oorzaken van agressie? Zijn het de klassieke commerciële conflicten? Frustraties omwille van vertragingen, communicatiestoornissen? Gaat het om gratis verbaal of fysiek geweld ten gevolge alcoholmisbruik of druggerelateerde invloeden? Het niet dragen van een mondkmasker op het openbaar vervoer? Zeker wel!

Maar er is nog een andere oorzaak. Een oorzaak die gevoed wordt door mensen die een belangrijke rol spelen in onze samenleving of die denken een belangrijke rol te spelen.

Onlangs zei een partijvoorzitter in “Gert Late Night” over politieke tegenstrevers “we maken ze kapot” en insinueerde een erotische scene met woorden als “op de knieën moeten gaan en de mond opendoen”. Weet of beseft deze zoon van een spoorwegman niet dat spoorwegmensen dergelijke bewoordingen écht moeten ondergaan. Trouwens, ook in andere sectoren. We kunnen een resem getuigenissen voorleggen van spoorwegmensen die hiermee geconfronteerd werden “on the job”. Politici en andere publieke figuren – influencers? – zouden moeten beseffen welk rolvoorbeeld ze spelen in de ogen van de massa. Ze maken dergelijk gedrag aanvaardbaar, net als racistische uitingen meer en meer salonfähig worden gemaakt door parlementaire luidsprekers en het bombarderen van populistische en misleidende facebookadvertenties met belastingsgeld. De belastingbetaler betaalt haatzaaiers. De t(r)ol van een democratie?

Politieke oneliners zijn van alle tijden, maar men kan evenzeer subtiel zijn met respect voor elementaire waarden en fatsoennormen. We merken een verruwing en verharding van sociale omgangsvormen op. De sociale media is daar een bewijs van en is meer en meer een superverspreider van grof en onbeschoft taalgebruik, leugens en gerichte desinformatie. Ook op onze eigen facebookpagina worden we geconfronteerd met dergelijke fenomenen. We zouden haast een facebookpermanentie 24/7 moeten oprichten om onzinnige en kwetsende reacties te verwijderen. Vermoeiend.

Het bespelen en verspreiden van angst en onzekerheid, het bewust opzetten van mensen tegen mensen om de meest onzinnige redenen en fake news, is het grootste gevaar waarmee onze democratische samenleving vandaag wordt geconfronteerd. Het verzieken van geesten doet de verlichting van onze westerse samenleving doven en breekt de solidariteit tussen mensen. Laat solidariteit net onze syndicale DNA zijn.

Angela Merkel verwoordt het zo: *“Let op uw taalgebruik. Want taal is de voorloper van het handelen. Eens de taal de verkeerde kant is opgegaan, gaat ook het handelen zeer snel de verkeerde kant op. En dan is het geweld niet meer veraf.”*

De agressiecijfers geven haar overschot van gelijk.

Verdammt!

NUTTIGE DIENSTMEDEDELINGEN



1

Om weer in
onze handen te
klappen tijdens
een voorstelling

Pour retrouver
les spectacles et
leurs tonnerres
d'applaudissements



2

moeten we
onze handen
nu regelmatig
wassen

Lavons-nous
les mains
régulièrement

**GEEF HET VOORBEELD, STOP HET VIRUS.
PARTAGEZ LES BONS REFLEXES, PAS LE VIRUS.**

WWW.INFO-CORONAVIRUS.BE

.be

Een initiatief van de Belgische overheid | Une initiative des autorités belges



CHILD
RESCUE

Child Focus
€ 116 000

DOWNLOAD DE APP OP:



Bij Child Focus worden elk jaar
ongeveer **2.000** kinderen
als vermist opgegeven





RAMSES NEEMT DE VLAG OVER VAN MARC

Op 1 september ll. ging Kd. Marc Bogaert, gewestelijk secretaris van Antwerpen, met pensioen. Marc is binnen de sector en in het gewest Antwerpen een zeer gewaardeerde secretaris en kameraad.

Marc was jarenlang een trouwe militant en dat was niet onopgemerkt voorbijgegaan in Antwerpen. Snel werd hij propagandasecretaris en vormde samen met onze betreunde collega Rudi Dils een hecht team in het gewest. In 2012 nam Marc de fakkel over van Rudi die het mandaat van nationaal secretaris opnam.

Als gewestelijk secretaris was Marc steeds een rots in de branding en zijn inzet voor de militanten en leden was genoegzaam gekend. De avonden die hij in de Ommeganckstraat doorbracht achter zijn bureau zijn niet te tellen. Steeds was er wel nog iets dat moest gebeuren; een aanpassing van een pamflet of een tekst, een vergadering die nog voorbereid moest worden...

Marc is dan ook een perfectionist. Dat was vooral te merken aan zijn bureau: alles netjes op z'n plaats. Als administratieve bolleboos was Marc in de opvolging van de dossiers gedreven en bedreven.

Maar we kennen Marc vooral als een zeer loyaal en empathisch iemand. Kwaliteiten die van iemand een goede vakbondssecretaris maken.

Maar alles heeft zijn tijd en Marc heeft ervoor gekozen om zijn mandaat neer te leggen en met pensioen te gaan.

Eén van de dingen waar hij nu meer van zal kunnen genieten is zijn koersfiets als fervent wielertoerist. Wanneer de donkere winterdagen achter de rug zullen zijn zal hij klaarstaan om op zijn rijwiel te springen en de kilometers af te haspelen samen met zijn vrienden van de wielclub.

Toch zal hij ook nog tijd vrijmaken voor onze vakbond en bij te springen achter de schermen. Die zekerheid hebben we!

Een andere zekerheid die we hebben, is de opvolging door Ramses Noffels die door Marc werd klaargestoomd om de taken van gewestelijk secretaris op te nemen.

Lees verder p.10

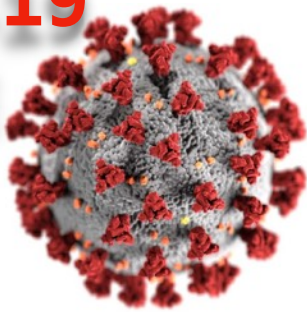
Ramses is zijn loopbaan bij het spoor in 2006 begonnen als e.techn.elm en was tewerkgesteld bij de centrale diensten van de seininrichting op de dienst parametrering (I-I.333). Hij hield zich bezig met de verkeersveiligheid van de Belgische spooroverwegen, de Ministeriële Besluiten van de overwegen en het bijhouden van de data van de overwegen in het programma RAMSES (!). Van spoordag één was hij lid van ACOD Spoor en

heeft hij zich als militant snel ontpopt binnen verschillende gewestelijke structuren om tenslotte het mandaat van gewestelijk secretaris in Antwerpen op te nemen.

Sinds 2016 is Ramses bovendien medeoprichter en voorzitter van Trainbow Belgium, de LGBT+ vereniging van de Belgische Spoorwegen.

We wensen Ramses alle succes toe!

COVID-19 UPDATE



De militanten van ACOD SPOOR streven er naar zo proactief mogelijk in te grijpen om de gezondheid en het welzijn van alle collega's op de werkvloer maximaal te garanderen.

We vernamen uit eerste hand dat de uitgedeelde herbruikbare mondmaskers na enkele wasbeurten niet goed meer zouden aansluiten rond mond en neus. We stelden ons bovendien vragen over de agressiegevoeligheid van de touwtjes in plaats van rekjes. Het dragen van de herbruikbare mondmaskers is niet voor iedereen even comfortabel als het dragen van de lichtere wegwerpmaskers. We erkennen echter voluit het ecologisch argument van de herbruikbare mondmaskers.

Niettemin hebben we op het niveau van het comité PBW gepleit voor het bekomen van wegwerpmaskers voor de collega's die hierom vragen. Gezien dit toegestaan dient te worden door de directie, werd er vanuit ACOD SPOOR Nationaal stappen ondernomen naar de directie toe met positief gevolg - en niet alleen ten gunste van treinbegeleiding.

Ondertussen is er opnieuw commotie rond de gratis Rail Passen. Waar zowel wij als de NMBS

voor gevreesd hebben, is werkelijkheid: overvolle treinen naar de kust.

Op wapenstilstandsdag vonden duizenden dagtoeristen - 4000 tot 5000 mensen - het spoor naar Oostende. Ook het weekend voordien was er veel volk in Oostende. De NMBS telde die zaterdag ruim 8000 reizigers richting Oostende. De schrik zit er goed in want burgemeester Tommelein vraagt om het systeem van gratisrittenkaart tijdelijk te stoppen.

We moeten aanstippen dat de gratis Rail Passen een politieke beslissing was zonder medezeggenschap van de NMBS. De NMBS en ACOD Spoor hebben onmiddellijk een negatief advies gegeven op deze maatregel, juist omwille van problemen die we vandaag in de praktijk zien.

We hopen dat Tommelein niet opnieuw de schuld bij de Spoorwegen legt en de politieke beslissing ter discussie brengt daar waar ze genomen werd.

Zoals iemand terecht stelde, het ware beter geweest om de investering in de gratis Railpassen te gebruiken voor gratis laptoppen aan leerlingen die het thuis niet breed hebben.

HERSTRUCTURERING “OMKADERING OP MAAT” TREINBEGELEIDING & REIZIGERSINFORMATIE

OP MAAT... MAAR VERKEERD GEMETEN

Er werd ons op de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van oktober een informatiedocument “omkadering op maat” voorgelegd met betrekking tot de herstructurering van het omkaderingspersoneel Treinbegeleiding en Reizigersinformatie. Er werd eveneens een informatievergadering gehouden eind september.

De herstructurering in het kort samengevat:

De directie kiest voor het gebruik van posten met profiel (toepassing van bericht 13 HR 2019). De toegangsvoorwaarden en de profielen voor de verschillende posten zullen in de oproep tot solliciteren worden uiteengezet. Hier is een tabel die de situatie vandaag en na de herstructurering weergeeft:

TREINBEGELEIDING	VANDAAG	TOEKOMST
RANG 3		
Zonechef	22	0
Manager Passenger Train Services	0	13
RANG 4+		
Instructeur Competence	33	29
Team Lead	0	63
RANG 4		
Coach	50	0
TOTAAL FTE's OMKADERING	105	105

REIZIGERSINFORMATIE	VANDAAG	TOEKOMST
RANG 3		
Hoofdtteamleader info	9	0
Manager Passenger Information	0	3 (CENTRUM/NOORD/ZUID)
Manager Competence	0	1 (BRUSSEL)
Business Expert	0	2 (BRUSSEL)
RANG 4+		
Instructeur Competence	0	4
Team Lead	0	5
Planning coordinator	0	1 (BRUSSEL)
Coach	5	0
RANG 4/5		
Planning	4	2 (GECENTRALISEERD IN BRUSSEL)
TOTAAL FTE's OMKADERING	18	18

Standpunt ACOD SPOOR/CGSP CHEMINOTS:

We bekritiseren het feit dat het hier gaat om een *informatiedocument* en niet om een *onderhandelingsdocument*. De directie stelt dat het gaat om een toepassing van het bericht omtrent *Posten met profiel*. We wijzen erop dat dergelijke aanpak het organiseren van selectieproeven ondermijnt en dat er geen voorafgaand overleg is geweest gezien dit gevolgen heeft voor de loopbaanperspectieven van betrokken spoorwegbedienden

We erkennen dat er geen vermindering is van het personeelskader. Alle personeelsleden zullen echter opnieuw moeten solliciteren voor posten met een profiel (al dan niet geslaagd voor een selectieproef). Wanneer een waarnemende hoofdteamleader, een coach, een planner reizigersinfo, zonechef of een instructeur competence niet deelneemt, geen laureaat is of niet kan aangesteld worden, wordt hij/zij beschikbaar gesteld door afschaffing van betrekking. Hij/zij zal geheroriënteerd worden en zal een betrekking wederopnemen die verbonden

is aan een graad waarvan hij/zij titularis is. We beschouwen deze werkwijze demotiverend en getuigen van weinig waardering voor de mensen die geslaagd zijn in een selectieproef.

De planning van de werkroosters van de verkeersinfobedienden wordt gecentraliseerd in Brussel. Na RTTM is dit de zoveelste verplaatsing van activiteiten (centralisering).

Een teamleader zal 40 treinbegeleiders begeleiden. In Scandinavische landen waar dit concept van coaching ook bestaat, is er een teamleader voor 20 treinbegeleiders. Wij betreuren dat het management niet eenzelfde ambitie hanteert. Waarom niet écht investeren in een omkadering op maat met maximale ondersteuning en begeleiding op het terrein?

We vernemen op dezelfde vergadering (NPSC) dat eenzelfde reflectie gedaan wordt voor andere directies binnen NMBS (B-TO, B-MS,...). We betreuren dat dit gebeurt zonder voorafgaande raadpleging van de syndicale organisaties in de nationale paritaire subcommissie.

HERSTRUCTURERING OMKADERING B-MS



Op vrijdag 13 november heeft ACOD Spoor met directie B-MS overleg gehad met betrekking tot het ontwerp van herstructurering omkadering B-MS.

Directie BMS stelt voor om het huidige organigram te vervangen door een nieuwe structuur:

OMKADERING B-MS	TAKEN	
Mobiliteitsgids (rang 5)	Commercieel bediende	
Mobility officer (rang 4)	Meer doorgedreven taken dan die van de commercieel bediende. Deze taken zijn onder andere: peterschap van nieuwe collega's, "up-selling" en internationale verkoop.	Post met profiel
Mobility coordinator (rang 4 met functie)	Voor dezelfde taak als die van « Mobility officer » + technische, administratieve ondersteuning en fondsenbeheer.	Functie
Commercial Lead (rang 4+ => niveau ontvanger)	Beheert een ploeg van 15 tot 20 personeelsleden.	Post met profiel
Commercial manager (rang 3)	Beheert grotere ploegen (van 21 tot 40 personeelsleden, een groot station of meerdere kleine stations). De Commercial Manager staat onder een van de drie « Senior Commercial Managers » van B-MS, staat in voor het dagelijkse beheer van de verkoop en coacht en beheert het team van verkopers.	Post met profiel

De posten van Mobility Officer, Commercial Lead en Commercial Manager worden « Posten met profiel » (toepassing van bericht 13 HR 2019). De toegangsvoorwaarden en de profielen worden toegelicht in « Jobnews ». De toegang tot de profielpost wordt verleend via een proef en een nieuwe stageperiode. Het bevorderingsstelsel via selectieproeven (examen van ontvanger en

hoofdontvanger) valt weg. De ontvangers en hoofdontvangers zullen opnieuw moeten postuleren voor een profielpost in de nieuwe structuur. Hierna volgt een tabel met het huidige en nieuwe kader na de herstructurering:

MOMENTEEL	TOEKOMST
Rang 3	
10 posten van hoofdontvanger (front)	15 profielposten Commercial Manager
Rang 4+	
58 ontvangers front (waarvan +- 30 titularissen van de graad) 3 coaches	12 profielposten Commercial lead 2 medewerkers Help Desk 1 medewerker Channel
Rang 4 met functie	
	36 Mobility coordinatoren
Rang 4	
Graad van eerste commercieel bediende: toegekend via een proef. Het gaat om een « gebanaliseerde » graad, d.w.z. dat de bevoegdheden identiek dezelfde zijn als die van commercieel bediende en dat een laureaat van het examen aangesteld wordt in zijn huidige werkzetel zonder stage.	Beperkt aantal posten van Mobility Officer. Toegang via « posten met profiel ». De proeven van eerste commercieel bediende worden afgeschaft.

Standpunt ACOD SPOOR/CGSP CHEMINOTS:

- Dit dossier wijzigt de reglementering van bundel 501 (toewijzing van de betrekkingen – selectieproeven en proef van eerste commercieel bediende). Deze materie moet het onderwerp uitmaken van ONDERHANDELINGEN met de syndicale organisaties op niveau van de Nationale Paritaire Subcommissie.
- We kunnen niet aanvaarden dat de proef van eerste commercieel bediende verdwijnt. Het gaat hier om een voordeel voor de commerciële bedienden, die – wanneer ze in het examen van eerste

slagen – een loonsverhoging/ verhoging in graad bekomen, zonder stage en in dezelfde werkzetel. In de toekomst zal een commercieel bediende alleen nog via een profielpost kunnen toetreden tot rang 4.

- Zoals voor de andere herstructureringen bij de NMBS (RTTM, omkadering B-PT) vinden wij dat het niet logisch of motiverend is dat bedienden, die al een selectieproef hebben afgelegd (ontvanger, hoofdontvanger), opnieuw moeten postuleren.

Lees verder p.15

- Wij zijn geen voorstander van de invoering van een functie Mobility Coordinator. De gekoppelde functievergoedingen kunnen gemakkelijk worden ingetrokken en tellen niet mee voor de pensioenberekening.
- Wij zijn voor duidelijke en objectieve mogelijkheden om te evolueren in de loopbaan, met respect voor de personeelsleden die al jarenlang het werk op het terrein verzekeren. Het examen van eerste afschaffen, de ontvangers en hoofdontvangers opnieuw laten

postuleren, een functie invoeren, stroken niet met onze visie ter zake.

- Meer in het algemeen verwachten de commerciële bedienden iets positief en vragen ze onder andere dat de contractuele personeelsleden via een proef kunnen toetreden tot het statuut. Jammer genoeg weigert de directie dit.
- Tijdens de vergadering heeft de directie beloofd om bepaalde aspecten van deze herstructurering opnieuw onder de loep te nemen en een nieuw dossier voor te leggen aan de Nationale Paritaire Subcommissie.



VERKEERSVOORDELEN

In december ontvang je je verkeersvoordelen voor het jaar 2021, deze worden geleverd op je thuisadres. Opgelet: ben je onlangs verhuisd? Werd het nieuwe adres reeds doorgegeven? Weet dat het adres dat gebruikt zal worden het adres is dat HR-Rail op 10 november 2020 in bezit had.

Als je verhuisd bent maar bent vergeten dit door te geven, of als je binnenkort verhuist, raden wij je aan de doorstuurdienst van BPost te gebruiken om je post op je nieuwe adres te laten bezorgen.

Om ervoor te zorgen dat alle post je op tijd bereikt, is het essentieel dat de correcte en actuele contactgegevens werden doorgegeven. Als je bij Infrabel of NMBS werkt, hoef je alleen maar het elektronische formulier P1506 in te vullen. Als je bij HR Rail werkt, kan je het

tabblad My Personal Data in MyHRRail gebruiken.

De collega's van de dienst verkeersvoordelen (H-HR.234) zijn druk in de weer met de voorbereiding van het drukken van je vrijkaarten, gratis tickets, FIP-verminderingskaarten en Thalys- /Eurostar-vouchers. Het kost veel tijd om alle enveloppen met naam en gepersonaliseerde inhoud op basis van je gezinssituatie in orde te brengen, zodat ze voor het einde van het jaar bij jou aankomen.

Zodra de omstandigheden het weer toelaten, kan je ten volle profiteren van al deze voordelen om in België en in het buitenland te reizen! Wij herinneren je eraan dat de geldigheid van de Thalys- en Eurostar-vouchers voor 2020 is verlengd en dat je deze tot 31 december 2021 kan gebruiken. (Bron: intraweb HR-Rail)

JAARPREMIE

Eind november ontvang je een voorschot op je eindejaarspremie. De jaarpremie is een aanvullend bezoldigingselement dat elk jaar (= betaaljaar) betaald wordt met de bezoldiging van februari, voor de prestaties van het vorige jaar (= referentiejaar). De jaarpremie bestaat uit een forfaitair en een variabel gedeelte.

Het **forfaitair gedeelte** is een bedrag, aangepast op basis van de bezoldigde periodes (wedde, vergoedingen in het geval van ziekte of verwonding) en voltijds of deeltijds werk in de periode van 1 januari tot en met 30 september van het referentiejaar.

Het **variabel gedeelte** is het bedrag dat berekend wordt op basis van uw bezoldiging van december van het referentiejaar en het aantal uren en het beoordelingscijfer dat gebruikt werd voor het berekenen van de productiviteitspremies tussen 1 januari en 31 december van het referentiejaar.

De personeelsleden die in dienst zijn op de laatste werkdag van de maand november van

het referentiejaar ontvangen met hun bezoldiging van november een voorschot op de jaarpremie dat bestaat uit het volledige forfaitaire gedeelte en een voorschot op het variabel gedeelte.

Om het forfaitaire gedeelte van de jaarpremie te kunnen krijgen, moet u in dienst zijn op 1 januari van het betaaljaar en bezoldigd geweest zijn tussen 1 januari en 30 september van het referentiejaar.

Om het variabele gedeelte van de jaarpremie te kunnen krijgen, moet u in dienst zijn op 1 januari van het betaaljaar en moet u in het referentiejaar prestaties geleverd hebben die in aanmerking komen voor de toekenning van productiviteitspremies. Voor het jaar 2020 bedraagt het forfaitaire gedeelte 448,24 euro. Het variabel gedeelte wordt berekend volgens een heel specifieke formule. De persoonlijke bijdrage voor de sociale zekerheid bedraagt 0,47% voor statutaire personeelsleden en 13,07% voor het niet-statutaire personeel. De jaarpremie is ook onderworpen aan bedrijfsvoorheffing. (Bron: intraweb HR-Rail)

Ken Uw Spoorweggeschiedenis DE KUS-VRAAG!

Het NMBS-personeel heeft een nieuw uniform. In welke kleur zijn onze collega's te bewonderen in station en trein?

- a) zwart-geel-rood
- b) blauw
- c) bladgroen
- d) gebroken wit
- e) paars-wit

Stuur je antwoord op volgend adres deklapper@acod.be met als onderwerp van je mail: KUS-antwoord. Ten laatste op 15 december 2020.

Een onschuldige hand zal uit de juiste antwoorden één winnaar pikken.

De winnaar krijgt een FNAC-bon ter waarde van 15 euro.

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



Nonkel of nicht op zoek naar een job?

Ook bij Infrabel wordt er volop aangeworven!

Bezoek de site, ontdek uitdagende spoorwegjobs en vergroot de spoorwegfamilie met je eigen familie.

<https://infrabel.be/nl/jobs/jobs>

REGIO BRUSSEL Senior .NET Developer (met skills in technische analyse) ICT Bekijk deze vacature →	REGIO BRUSSEL Specialist in digitale oplossingen voor de informatie aan de reizigers ICT OVERIGE FUNCTIONELE DOMEINEN Bekijk deze vacature →	REGIO BRUSSEL Team Leader Talent Attraction & Acquisition HUMAN RESOURCES & ADMINISTRATIE AANKOOP, MARKETING & COMMUNICATION Bekijk deze vacature →
MEERDERE LOCATIES Technicus elektromechanici « Telecom » TECHNIEKER Bekijk deze vacature →	REGIO BRUSSEL IT Project Leader ICT Bekijk deze vacature →	Infrabel Jobday: Opleiding techniker elektromechanica 8 februari 2021 - VDAB - Infrabel Meer info →
REGIO BRUSSEL Senior Oracle DB Developer/Architect ICT Bekijk deze vacature →	REGIO BRUSSEL Ict Traineeship : Junior SAP ABAP Software Engineer ICT Bekijk deze vacature →	REGIO BRUSSEL Assistant Category Manager Works PROCUREMENT Bekijk deze vacature →



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”.

“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>

Onze redactie heeft nog andere thematische



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: ramses.noffels@acod.be

03/213.69.55 - Ommeganckstraat 47-49, 2018 ANTWERPEN

Bestendig afgevaardigde: joseph.grieten@hr-rail.be

BRUSSEL: brecht.vandermeiren@hr-rail.be

02/226.13.56 - E. Jacquainlaan 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

Bestendig afgevaardigde: tony.fonteyne@hr-rail.be

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

051/20.72.68 - St. Amandsstraat 112, 8800 Roeselare

Bestendig afgevaardigde: nicky.masscheleyn@acod.be

**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 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!

