

DE KLAPPER



SOCIAAL NIEUWS
ACOD SPOOR VERWERPT VOORSTEL
PROTOCOL VAN SOCIAAL AKKOORD
AANPASSING GELEGENHEIDSVERLOF
(ROUWVERLOF)
EUROPEES JAAR VAN HET
SPOORWEGPERSONEEL!



SOCIAAL NIEUWS

Als Erkende Organisatie zijn we nauw betrokken bij het in stand houden van het sociaal weefsel

van de Belgische Spoorwegen. De Geneeskundige Kas en de Sociale Werken zijn hier de fundamenteën van. We verwijzen uitdrukkelijk naar het maandblad 'Het Spoor' waarin de sociale verworvenheden uitgebreid aan bod komen. We geven alvast een korte overzicht van recente sociale nieuwtjes.

► Verlenging ondersteunende maatregel brillen/lenzen – vernieuwingstermijn 1 jaar

Naar aanleiding van de covid-19-crisis werden in 2020 door de Sociale solidariteit verschillende uitzonderlijke maatregelen uitgewerkt om de rechthebbenden te ondersteunen. Door de lockdown werd het telewerken geïntensifieerd en moesten verschillende rechthebbenden hun bril of lenzen sneller vervangen.

De voorziene vernieuwingstermijn van twee jaar met betrekking tot het toekennen van de tegemoetkoming van de Kas van de Sociale Solidariteit werd in 2020 uitzonderlijk niet opgelegd en zal ook in 2021 tijdelijk opgeschort worden.

► Verhoging tegemoetkomingen speciale tandprothesen (bruggen en stifttanden)

De kosten voor speciale tandprothesen (implantaten, kronen, bruggen, stifttanden) kunnen hoog oplopen en worden in principe niet terugbetaald door de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging.

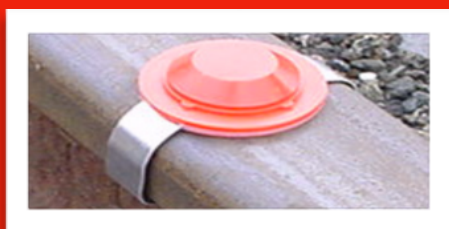
In september 2019 werden de tegemoetkomingen van de Sociale solidariteit voor implantaten en kronen herzien met een verhoging tot €600 voor implantaten en €300 voor kronen. Voor bruggen en stifttanden werd de tegemoetkoming van €200 per tand behouden. Voor deze laatste zal het bedrag verhoogd worden tot een forfaitair bedrag van €300 per tand en is bedoeld voor alle rechthebbenden van de Kas der geneeskundige verzorging, beperkt tot het bedrag dat betaald werd door de rechthebbende.

De algemene en huidige voorwaarden voor de tegemoetkomingen blijven van toepassing, onder andere de vernieuwingstermijn van 7 jaren te rekenen vanaf de afleveringsdatum van de prothese. Toepassing vanaf 1 november 2021.

“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"!

COVID-19 kost Europese spoorwegen 42 miljard euro

De COVID-19 pandemie heeft de Europese spoorsector met een voorlopig verlies (juni 2021) van 42 miljard euro opgezadeld. Het omzetverlies is algemeen, zowel bij het reizigers- en goederenvervoer als de infrastructuurbeheerders.

De Gemeenschap van Europese Spoorweg- en Infrastructuurondernemingen (CER - Community of European Railway and Infrastructure Companies (gehuysvest in Brussel)) meldt dit in zijn maandelijkse COVID Impact Tracker.

De CER vraagt dringend financiële steun voor de spoorsector, te meer daar de spoorsector een belangrijke duurzame impact heeft op de gehele transportsector!

(Bron: CER)



SOCIAAL OVERLEG ACOD SPOOR VERWERPT VOORSTEL PROTOCOL VAN SOCIAAL AKKOORD

Op het Sturingscomité van 22 september heeft ACOD Spoor/CGSP Cheminots het ontwerp van Protocol van Sociaal Akkoord 2021-2022 verworpen.

Sinds 2019 heeft onze vakorganisatie het sociaal overleg alle kansen gegeven, maar vandaag moeten we vaststellen dat de onderhandelingen mislukt zijn. De Directie weigert ons tegemoet te komen en blijft doof voor de verwachtingen van het voltallig spoorwegpersoneel:

- Voldoende statutaire aanwervingen voor een kwalitatieve dienstverlening als antwoord op de klimaatuitdagingen en de ontwikkeling van een openbare dienst die voor iedereen toegankelijk is.
- Een rechtvaardige loonsverhoging voor het voltallig spoorwegpersoneel.
- Concrete maatregelen voor het welzijn van de werknemers.

ACOD Spoor/CGSP Cheminots wijst er uitdrukkelijk op dat het spoorwegpersoneel de afgelopen 5 jaar een productiviteitsstijging van 20% en een verlies van 5000 jobs heeft moeten doorstaan. Wij betreuren het dat die tendens aanhoudt, want sinds 1 september 2020 zijn er nog eens 1070 jobs verloren gegaan!

Het spoorwegpersoneel staat constant onder druk wegens gebrek aan operationeel personeel. Bijgevolg kunnen verlof-, compensatie- en rustdagen onvoldoende worden toegekend, wat zorgt voor een sterk ontregeld work-life-balans bij het personeel - én hun gezinsleden!

Deze situatie leidt tot verslechterde werkomstandigheden die de kwaliteit van de openbare dienstverlening en de exploitatieveiligheid in gevaar zouden kunnen brengen.

ACOD Spoor/CGSP Cheminots benadrukt dat het spoorwegpersoneel de afgelopen maanden, die uitzonderlijk moeilijk waren door de gezondheids crisis en de overstromingen tijdens de zomer, de openbare dienstverlening is blijven verzekeren. Daarbij heeft het elke dag uitstekend werk geleverd om een voor de gebruikers aanvaardbare dienstverlening aan te bieden.

Wij willen ook wijzen op de groeiende frustratie van het spoorwegpersoneel over de vele opeenvolgende herstructureringen die gevolgen hebben voor hun privé-leven en niet uitvoerbaar zijn op het terrein.

(Lees verder pagina 4)

ACOD Spoor/CGSP Cheminots is bovendien ontzet te vernemen dat de Kern heeft beslist om een lineaire besparing van 6,1 miljoen euro per jaar toe te passen op de werkingsbegroting van Infrabel, een gecumuleerde besparing van 94,2 miljoen euro voor de periode 2021-2024. In 15 jaar tijd is het exploitatiebudget van Infrabel drastisch gedaald met 84 % en het investeringsbudget met 20 %!

Infrabel is dus het enige overheidsbedrijf met operationele taken dat dergelijke besparingen moet doorvoeren, onder het voorwendsel dat het bedrijf geconsolideerd is. De exploitatiesubsidie maakt onder meer de aanwerving van personeel, het onderhoud van de netwerkcapaciteit en de instandhouding ervan mogelijk.

Deze beslissingen zullen een rechtstreekse impact hebben op de kwaliteit van de dienstverlening, zowel voor personen- als voor goederenvervoer. Ze zullen leiden tot tijdelijke vertragingen, de afschaffing van verbindingen naar bedrijven of rond de havens, of zelfs de sluiting van bepaalde lijnen omdat ze niet meer kunnen onderhouden worden.

Alweer worden de Belgische spoorwegen gebruikt als budgettaire pasmunt. Ter

herinnering: de vorige regering had al 3 miljard euro bezuinigd op de financiële middelen voor het spoor.

Die keuze van de regering is niet alleen kortzichtig, maar staat haaks op het regeerakkoord dat voorziet in een ambitieuze financiering van het treinverkeer, die kadert in de klimaatuitdagingen en de ontwikkeling van een duurzame mobiliteit.

Aangezien de toegang tot de diensten van de stations reeds sinds het begin van het jaar beperkt is, is dit besluit bovendien geen geruststellend signaal op een ogenblik dat over de beheerscontracten wordt onderhandeld om te bepalen welke diensten van de overheidsbedrijven worden verwacht en welke middelen daarvoor zullen worden uitgetrokken.

Vandaag geeft ACOD Spoor/CGSP Cheminots het signaal aan de Directie en alle Regeringspartijen dat de grenzen zijn bereikt. De reizigers en het personeel verdienen beter!

ACOD Spoor/CGSP Cheminots blijft ijveren voor een kwalitatieve en kwantitatieve dienstverlening!

SOCIAAL OVERLEG WAT IS EEN PROTOCOL VAN SOCIAAL AKKOORD?

In tijden van besprekingen en onderhandelingen omtrent het Protocol van Sociaal Akkoord worden onze afgevaardigden en militanten vaak geconfronteerd met verkeerdelijke veronderstellingen.

Helaas bevestigt de sociale media haar kwalijke reputatie van superverspreider van onjuistheden. Een toelichting lijkt aangewezen te zijn.

Het tekenen van een Protocol van Sociaal Akkoord, na de syndicale besluitvorming, is in se het tekenen van een intentieverklaring en is dus niet automatisch bindend. Het betekent dat beide partijen het engagement aangaan om de vermelde punten in het Protocol op paritair niveau – de Nationale Paritaire

SubCommissie (NPSC) - te bespreken en verder uit te werken in detail, zeg maar opnieuw te onderhandelen.

Vervolgens worden de verschillende - in de NPSC - besproken punten ter stemming voorgelegd op de Nationale Paritaire Commissie (NPC). Het is dus zeker niet zo dat alle vermelde punten in het Protocol per definitie worden goedgekeurd, integendeel.

Daarenboven vragen wijzigingen aan het Statuut een tweederde meerderheid in de NPC, dus steeds met akkoord van een erkende vakbond.

Een belangrijke stok achter de deur!

#EUROPEANYEAROFRAILWAYWORKERS



ALL ABOARD FOR A EUROPEAN YEAR OF RAILWAY WORKERS!



EUROPA

ALLEMAAL INSTAPPEN VOOR HET EUROPEES JAAR VAN HET SPOORWEGPERSONEEL!

Het jaar 2021 is het Europees jaar van het spoor. Regeringen, spoorwegmaatschappijen, treingebruikers en vakbonden maken zich sterk voor deze duurzame en inclusieve vervoermiddel en benadrukken hoe het spoor mensen met elkaar verbindt en goederen over het hele continent helpt vervoeren. Er is bovendien een terechte bezorgdheid bij de bevolking over de noodzaak om de koolstofuitstoot te verminderen.

Hoewel dit redenen zijn om het spoor in beeld te brengen, vinden wij het essentieel om ook de aandacht te vestigen op de werknemers die in de Europese spoorwegen dag en nacht, zeven op zeven, actief zijn.

Voor de Europese transportvakbond ETF (European Transport Workers' Federation) – waar ACOD Spoor lid van is – is dit dan ook **het jaar van de Europese spoorwegarbeiders**. Het spoorwegpersoneel zorgt ervoor dat het spoor veilig, comfortabel en duurzaam is.

De liberalisering van de spoorwegen in verschillende Europese landen hebben niet geleid tot de beloofde opbrengsten van verbeterde diensten of een toename van het gebruik van het spoor voor vracht- en reizigersvervoer. Integendeel. De belastingbetalers betalen in de spoorweg geliberaliseerde landen meer voor het uitbaten en berijden van de spoorweginfrastructuur dan in tijden dat de spoorwegen een puur openbare dienst waren.

Tegelijkertijd neemt de sociale dumping toe, is minder dan 20% van de Europese werknemers in de sector vrouw en zal naar verwachting een groot deel van de beroepsbevolking de komende jaren met pensioen gaan zonder dat er nagedacht werd over een tijdige en gerichte overdracht van ervaring. De private spoorwegmaatschappijen beschouwen opleidingen immers als een kost, niet als een opbrengst.

(Lees verder pagina 6)

Een belangrijk moment in dit spoorjaar is de **“Connecting Europe Express (CEE)”**, een treinreis die op 2 september in Lissabon vertrok, 26 landen zal doorkruisen en op 7 oktober in Parijs aankomt. Op 4 oktober zal de trein België doorkruisen en onder andere halt houden in het station van Schaarbeek.

ACOD SPOOR en ACV-TRANSCOM zullen als gemeenschappelijk vakbondsfront een actie houden in het station van Schaarbeek om niet alleen de Europese commissie, maar ook de Belgische regering te wijzen op het belang van investeringen in materiaal, infrastructuur én spoorwegpersoneel.

Voor de Europese Commissie is het doel van de trein, en we citeren: "ons een beter inzicht te geven in de uitdagingen die het Europese spoor moet overwinnen om het favoriete vervoermiddel te worden van zowel reizigers als bedrijven".

Het overwinnen van de liberaliserings- en privatiseringsdrang is voor ons alvast een belangrijke uitdaging.

Deze trein zou geen kilometer rijden zonder het treinpersoneel, seingevers, technici, stationspersoneel... kortom: al het spoorwegpersoneel.

We roepen de Europese leiders op om meer vrouwen en jonge werknemers aan een spoorjob te helpen en tegelijkertijd te zorgen voor veilige en aantrekkelijke arbeidsomstandigheden voor alle werknemers in de sector.

Volgende speerpunten worden hierbij opgesomd:

- Investeren in openbare spoorwegen, toegankelijk (andersvaliden, mensen met een beperkte mobiliteit) en betaalbaar voor iedereen in onze samenleving
- Behoud van treinpersoneel in de trein (De Belgische spoorwegen zijn haast een unicum geworden met het behouden van treinbegeleiders in elke trein. We blijven echter alert!)
- Investeren in kwaliteitsvolle jobs
- Investeren in spoorweginfrastructuur
- Gegarandeerde veiligheid voor reizigers en het spoorwegpersoneel

ETF, ACOD SPOOR en ACV-TRANSCOM zullen op maandag 4 oktober in het station Schaarbeek deze speerpunten van alle spoorwegwerknemers overmaken aan de politieke beleidsmakers en het management van de Belgische spoorwegen.





HR GELEGENHEIDSVERLOF AANPASSING ROUWVERLOF

In navolging van de wetswijziging hebben de Belgische Spoorwegen het bericht met betrekking tot 'gelegenheidsverlof' aangepast. De wijzigingen hebben betrekking op het rouwverlof voor naasten (10 dagen), opening van het recht voor de pleeggezinnen, flexibilisering van de periode (12 maanden) en de impact ervan in geval van arbeidsongeschiktheid.

Het aangepaste en nieuwe bericht zal van toepassing zijn voor alle personeelsleden van de Belgische spoorwegen. Ter herinnering: alle personeelsleden kunnen ten volle van het gelegenheidsverlof genieten, of men nu voltijds of deeltijds werkt, op voorwaarde dat de gebeurtenis niet samenvalt met een niet-benuttigingsdag, mét uitzondering van het geboorteverlof en het rouwverlof!

De belangrijkste wijzigingen aan de richtlijnen zijn als volgt:

- Indien in geval van een huwelijk de twee ceremonies (burgerlijke en religieuze) niet op hetzelfde moment plaatsvinden, kan het personeelslid de afwezigheidsdagen verdelen over de weken waarin elke ceremonie wordt gevierd en dit binnen de 12 maanden vanaf het burgerlijk huwelijk.
- Daar het rouwverlof overeenstemt met een quota van 4 of 10 dagen, wordt er gevraagd aan het personeelslid om, in de mate van het mogelijke, op voorhand de datums van de geplande afwezigheden aan zijn onmiddellijke chef te

communiceren teneinde toe te laten het werk te kunnen organiseren.

- Indien na het nemen van de 4^e dag rouwverlof het personeelslid onmiddellijk arbeidsongeschikt is, wordt een quota van maximum 6 dagen verrekend in de vergoedingstermijn zoals bepaald in punt B.2 van Titel II van ARPS 571. Voor de contractuele personeelsleden gebeurt deze verrekening op de gedekte termijn van het gewaarborgd loon.

Het gelegenheidsverlof wordt slechts toegestaan indien het personeelslid aan de volgende voorwaarden voldoet:

- vooraf zijn onmiddellijke chef verwittigen of, indien hij in de onmogelijkheid verkeert, hem zo spoedig mogelijk inlichten;
- het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegekend;
- een document voorleggen waaruit de echtheid van de bewuste gebeurtenis blijkt en dat eventueel mogelijk maakt de graad van bloedverwantschap te bepalen en vast te stellen dat de bedoelde persoon onder hetzelfde dak als de belanghebbende woont.

Voor de volledigheid geven we op de volgende pagina's een algemeen overzicht van het gelegenheidsverlof (Bron: bericht H-HR Gelegenheidsverlof):

Reden van het gelegenheidsverlof	Duur van het gelegenheidsverlof
Huwelijk van het personeelslid	4 werkdagen, te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week
Huwelijk van een kind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) (of van de wettelijk samenwonende), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van het personeelslid.	2 dagen: de dag van het huwelijk en één dag te kiezen door het personeelslid in de week waarin de gebeurtenis valt.
Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) (of van de wettelijk samenwonende), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van het personeelslid.	de dag van de plechtigheid
Geboorte van een kind van het personeelslid wanneer de afstamming vaststaat langs de zijde van de vader, of wanneer het personeelslid voldoet aan de voorwaarden van meedouderschap.	Kind geboren voor 01.01.2021 -10 dagen, te kiezen door het personeelslid. Kind geboren tussen 01.01.2021 en 31.12.2022 -15 dagen, te kiezen door het personeelslid. Kind geboren vanaf 01.01.2023 -20 dagen, te kiezen door het personeelslid. In ieder geval dienen de dagen opgenomen te worden binnen vier maanden te rekenen vanaf de dag van de bevalling.
Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of van de samenwonende partner, van een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot of echtgenote (of van de samenwonende partner), van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.	10 dagen, te kiezen door het personeelslid binnen het jaar vanaf de dag van het overlijden.
Overlijden van de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, de schoonmoeder of de stiefmoeder van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) of van zijn samenwonende partner.	4 dagen, te kiezen door het personeelslid binnen het jaar vanaf de dag van het overlijden.
Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.	4 dagen, te kiezen door het personeelslid binnen het jaar vanaf de dag van het overlijden.

Reden van het gelegenheidsverlof	Duur van het gelegenheidsverlof
Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, van een overgrootvader, een overgrootmoeder, van een achterkleinkind, van een schoonzoon of schoondochter van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner: - die bij het personeelslid inwoont - die niet bij het personeelslid inwoont	2 dagen, te kiezen door het personeelslid tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis. De dag van de begrafenis
Overlijden van een pleegkind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.	De dag van de begrafenis
Plechtige communie of deelneming aan het feest van de vrijzinnige jeugd (daar waar dit feest plaatsvindt) van een kind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) (of van de wettelijk samenwonende).	de dag van de plechtigheid (wanneer deze samenvalt met een zondag, feestdag, of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt)
Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- of selectiecentrum of verblijf van het personeelslid-gewetensbezwaarde op de administratieve Gezondheidsdienst of in een van de verplegingsinrichtingen.	de nodige tijd, met een maximum van 3 dagen.
Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, bijeengeroepen door de vrederechter.	De nodige tijd, met een maximum van één dag.
Deelneming aan een jury, oproeping als getuige vóór de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.	de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.	de nodige tijd
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europese Parlement.	de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen
Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteverkiezingen.	de nodige tijd, met een maximum van 5 dagen

Ken Uw Spoorweggeschiedenis DE KUS-VRAAG!

De CER (Gemeenschap van Europese Spoorweg- en Infrastructuur-ondernemingen) heeft een totale omzetverlies van ... berekend (juni 2021) voor de Europese Spoorsector ten gevolge van Covid-19:

- a) 36,2 miljard Britse pond
- b) 42 miljard Euro
- c) 49 miljard US Dollar

Stuur je antwoord op volgend adres deklapper@acod.be met als onderwerp van je mail: KUS-antwoord. Ten laatste op 18 oktober 2021.

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!



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

Op pagina 7 van De Klapper 39 wordt een spoorbeschouwing gehouden met betrekking tot BELGIË-ITALIË. Welk land merk je op deze pagina NIET op.

- a) FRANKRIJK
- b) DUITSLAND
- c) NEDERLAND
- d) POLEN



Het juiste antwoord is (d)

En de **winnaar** is?

Onze secretariaatsmedewerkers 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 Davy Gijbels uit als winnaar.

Gefeliciteerd!

**Lidmaatschap
ACOD SPOOR
Wist je dat?**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Niet treuzelen, neem contact op!



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

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

NICKY MASSCHELEYN – 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: robert.iversen@acod.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: robert.iversen@acod.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: bjorn.tratsaert@acod.be