

DE KLAPPER



**UITBETALING ACHTERSTALLIGE DAGEN
EN OVERUREN**

**UITBREIDING MANTELZORGVERLOF
PROBLEMATIEK BNX**

SOCIAAL (MEDISCH) NIEUWS

**ACTIE: CONNECTING EUROPE EXPRESS
VERWELKOMD DOOR HET
SPOORWEGPERSONEEL**

IS HET HR-BELEID ARMOEDEBEWUST?



ACHTERSTALLIGE COMPENSATIE- EN RUSTDAGEN, OVERUREN

Naar aanleiding van een klacht van een vakorganisatie heeft de FOD departement Toezicht op de Sociale Wetten een doortastend onderzoek gedaan naar, onder andere, de recuperatie van de overuren.

Hierbij zijn meerdere inbreuken op de geldende wetgeving vastgesteld. Bijgevolg heeft de sociale inspectie de NMBS in gebreke gesteld opdat de Maatschappij, enerzijds, het verleden zou regelen en, anderzijds, haar reglementering zou aanpassen overeenkomstig de geldende wetsbepalingen.

De NMBS wil niet wachten tot wanneer deze termijn is afgelopen en heeft beslist om de achterstallige dagen in twee fases uit te betalen, in december 2021 en februari 2022.

Deze eenzijdige beslissing houdt geen rekening met de inspanningen die alle personeelsleden in de voorbije maanden gedaan hebben en doet afbreuk aan het welzijn van de personeelsleden.

- ACOD Spoor betreurt deze gang van zaken die het resultaat is van dwalingen in het verleden en een gebrek aan operationeel personeel.
- ACOD Spoor wil dat absolute voorrang wordt gegeven aan het toekennen van de compensatie- en rustdagen.
- ACOD Spoor neemt alle initiatieven om de rechten van al het spoorwegpersoneel te kunnen vrijwaren.

Op dinsdag 12 oktober is er nationaal overleg geweest (ACOD Spoor/CGSP Cheminots). In eerste instantie is er een schrijven gericht aan HR-Rail (zie pagina's 4 en 5) vanuit het gemeenschappelijk vakbondsfront waarin we dringend overleg vragen met de sociale inspectie en betrokken worden in dit dossier via de bevoegde paritaire organen.

We wachten het gevolg op deze brief af vooraleer we verdere stappen ondernemen.

“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)



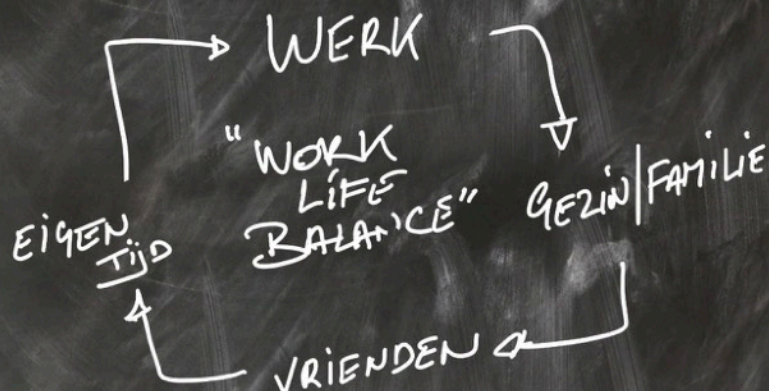
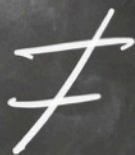
KLAPT'EM"! Spoorbevers verstoren treinverkeer in Nederland

Dankzij de oprichting van het Kenniscentrum Bever en het opstarten van een site, werd er op een Beversymposium door een ecooloog gewezen op het bestaan van een beverburcht onder het spoor bij Taarlo, Drente. Gezien Prorail (de Nederlandse Infrabel) één van de initiatiefnemers is van het Kenniscentrum Bever, werd er onmiddellijk ter plaatse onderzoek gedaan. Er werd vastgesteld dat de bevergang deels was ingestort. Om de ondergrond opnieuw stabiel te maken werd het treinverkeer tijdelijk beperkt. De bevers zijn sinds eind jaren '80 opnieuw aanwezig in Nederland. Prorail is daarom medeoprichter van het Kenniscentrum Bever om snel op de hoogte te zijn van mogelijke beverburchten en -gangen in de omgeving van de spoorweginfrastructuur. (Bron: spoorpro.nl)

MASTERCLASS PEOPLE MANAGEMENT

ACHTERSTALLIGE
DAGEN

+
OVERUREN



We werden door de Belgische spoorwegen ingelicht dat de NMBS bezocht werd door een delegatie van de “sociale inspectie”. Het bezoek is het gevolg van een interventie door een andere syndicale organisatie met betrekking tot een bepaalde klacht. Het onderzoek van de sociale inspectie gaat echter verder dan de klacht en behelst de inhoudelijke regelgeving in Bundel 541 aangaande de arbeidsduur. Het onderzoek heeft bijgevolg vergaande gevolgen voor alle entiteiten binnen de Belgische Spoorwegen.

De NMBS werd schriftelijk opgedragen om de vastgestelde onregelmatigheden in bundel 541 te corrigeren in functie van de wettelijke bepalingen. Er werd de NMBS een strakke planning opgelegd om de situatie te regulariseren. Een eerste ijkpunt is 31 december 2021, de tweede uiterste datum is 31 maart 2022. Vanaf 2022 zullen de regels van de gewijzigde bundel 541 strikt toegepast dienen te worden met periodieke informatiemomenten naar de sociale inspectie toe. De reglementering van bundel 541 zal dus moeten aangepast worden aan de wetgeving op de arbeidsduur. Gezien de specifieke werksituaties bij het spoor is dit geen gemakkelijke denkoefening. Daarenboven zullen ongetwijfeld bepaalde pragmatische oplossingen ten gunste van het personeel in vraag worden gesteld.

Eén zaak staat vast: Bundel 541 zal gewijzigd worden want de Belgische Spoorwegen kunnen zich niet boven de wet stellen. Als Erkende Organisatie zullen we moeten waken over het spoorwegkarakter van bundel 541. We hebben in het verleden voorgestelde wijzigingen aan de bundel 541 steeds kunnen counteren zoals gevraagd door onze basis. Nu zal het vooral

juridisch bekeken dienen te worden om de “couleur locale” te verzoenen met de wettelijke bepalingen. Geen sinecure.

We zijn echter niet verbaasd over hetgeen gebeurd is. Reeds decennia klagen we de operationele personeelstekorten aan. De historische erfenis van personeelstekorten wordt nu geconfronteerd met een zeer competitieve arbeidsmarkt waardoor aan- wervingen – zeker voor bepaalde beroepen – niet vlotjes verlopen. De “war for talent” is een realiteit. We zien dat trouwens aan een stijgend aantal ontslagnemingen om elders – dichterbij huis? – te werken. Het is van groot belang dat we met z’n allen de spoorwegen promoten als werkgever om voldoende nieuwe collega’s te ontvangen in ons midden. Daarom ook delen we de vacatures bij het spoor via onze eigen mediakanalen.

Het management moet daartegenover ook tijdig leren en durven aanwerven boven (!) het personeelsbudget om plotse tekorten bij beroepscategorieën die noodzakelijk zijn voor een maximale dienstverlening op te vangen. Operationele medewerkers die om diverse redenen het bedrijf verlaten, kunnen immers niet onmiddellijk vervangen worden door de onvermijdelijke aanwerving- en opleidingstermijnen.

ACOD Spoor/CGSP Cheminots zal haar verantwoordelijkheid opnemen en dit dossier trachten in goede banen te leiden. Het is onze doelstelling om ongunstige gevolgen van een wijziging aan bundel 541 voor het spoorwegpersoneel maximaal te voorkomen.

Voor concrete problemen of vragen kunnen jullie zich zoals steeds wenden tot onze gewestelijke secretarissen.

ACV - TRANSCOM
Galerij Agora

Grasmarkt, 105/40
1000 BRUSSEL

ALGEMENE CENTRALE
DER OPENBARE DIENSTEN
Sector Spoorwegen
Fontainasplein, 9-11
1000 BRUSSEL

Aan de Heer Paul Hautekiet
Directeur-Generaal HR-Rail
Frankrijkstraat 85 (6de verdieping)
1060 Brussel

Brussel, dinsdag 12 oktober 2021

Geachte Heer Hautekiet,

Op 7 oktober 2021 vernam het NMBS-personeel via het intranet dat de NMBS zich genooddaakt had gezien maatregelen te nemen na een onderzoek van de sociale inspectie en dit ten gevolge van een klacht.

ACV-Transcom en ACOD Spoor betreuren eerst en vooral dat zij niet betrokken werden in de uitwerking van mogelijke oplossingen in het kader van dit dossier.

Zoals wij konden verwachten hebben we sinds de aankondiging enorme sociale onrust vastgesteld onder het betrokken personeel. Als verantwoordelijke vakorganisaties nemen wij deze signalen uiteraard heel ernstig.

Onze zorg gaat uit naar het welzijn van het personeel, en recuperatie in tijd is de sleutel tot dit welzijn. Wij zijn ons er echter van bewust dat de door de sociale inspectie opgelegde datum niet realistisch is.

Daarom dringen wij er bij HR-Rail op aan concrete stappen te ondernemen om de onderhandelingen met de sociale inspectiedienst te hervatten, teneinde de termijn waarbinnen de achterstallen kunnen worden gerecupereerd op passende wijze te verlengen.

Als vakbond zullen wij alle initiatieven steunen die deze legitieme doelstelling nastreven.

Gezien de heftigheid van de reacties die wij hebben ontvangen, vrezen wij bovendien ten eerste voor de continuïteit van de dienst in de komende zes maanden indien een positief signaal uitblijft.

Ten slotte zijn wij het niet eens met het besluit om de achterstallen in twee keer te willen betalen, aangezien dit verder gaat dan de vereisten van de inspectie.

Concluderend dringen wij erop aan dat de erkende vakbonden uitdrukkelijk worden betrokken bij de sociale dialoog die onontbeerlijk is voor de behandeling van dit dossier en die zo spoedig mogelijk moet worden verdergezet binnen de bevoegde paritaire organen.

Voor ACV-Transcom Spoorwegen



Koen De Mey
Voorzitter ACV-Transcom

Voor ACOD Spoor



Pierre Lejeune
Voorzitter ACOD-Spoor





NMBS - INFRABEL

PROBLEMATIEK BNX

Op woensdag 6 oktober werd op onze vraag dringend overleg gehouden met vertegenwoordigers van NMBS (Treinbegeleiding/ Treinbesturing) en Infrabel (Verantwoordelijke dienst BNX) over de aanhoudende BNX-problemen (BNX: Bulletin van Exploitatie, aanpassing van de treindienst door werken).

Ten gevolge van de vele onderhoudswerken op ons spoornet is het aantal BNX-en de laatste jaren spectaculair gestegen. Uitzonderlijke situaties zoals covid-19 en de overstromingen van de voorbije zomer hebben de situatie alleen maar verergerd.

Er worden niet alleen extra prestaties opgesteld, maar ook voorziene prestaties in de reeksen worden aangepast met gevolgen voor de persoonlijke en familiale planning van het personeel. Dit zorgt bovendien voor extra werkdruk voor het personeel. Van treinbestuurders tot treinbegeleiders, van planners tot de operatoren Tracks.

Een belangrijk knelpunt blijft de laattijdige doorstroming van BNX-en naar het personeel op het terrein toe. Het valt te vaak voor dat aangepaste en nieuwe prestaties daags voordien (vlak voor een weekend!) worden gecommuniceerd naar de

bedienden toe. Hoe kan je op deze manier je familiaal en sociaal leven nog organiseren? Dergelijke toestanden kunnen en mogen niet.

Ook de planners – die tussen hamer en aambeeld zitten – zien het niet meer zitten en botsen op de limieten van hun creatieve oplossingen. Het toe te kennen verlot is afhankelijk van de extra aantal prestaties die laattijdig gecommuniceerd worden waardoor de bedienden op het laatste moment wel of niet zicht hebben op verlof.

Planners - zeker bij treinbegeleiding - doen overuren om de diensttabel op punt te krijgen. Het centraliseren van de planningdiensten en treindiensten door directie Treinbegeleiding heeft duidelijk een averechts effect waar we in het verleden meermaals voor gewaarschuwd hebben.

Bij Treinbesturing werden de lokale treindiensten behouden in functie van BNX-en, helaas zullen de planningdiensten ook daar gecentraliseerd worden. Bovendien wordt de doorstroming van gegevens van Treinbesturing naar Treinbegeleiding vermoeilijkt door niet compatibele informaticasystemen.

(Lees verder p.7)

We verwachten van Infrabel dat er meer inspanningen worden gedaan om de BNX-en – én met zo weinig mogelijk opeenvolgende aanpassingen – sneller aan NMBS te bezorgen. Infrabel moet er zich van bewust zijn dat NMBS een betalende klant is die heel haar planning moet herzien in functie van werken door Infrabel. Door onze interventies is het engagement aangegaan om hier werk van te maken.

Zowel NMBS als Infrabel erkennen de problemen en gaan concrete engagementen aan. **De BNX-en (nieuwe en aangepaste prestaties) zullen ten laatste 3 dagen op voorhand gecommuniceerd**

worden aan het personeel. Ons voorstel om dit 5 dagen op voorhand te doen is volgens beide entiteiten op dit moment onhaalbaar. De doelstelling is wel om beter te doen in stappen. Een eerste evaluatie wordt voorzien halfweg januari. Bij aanhoudende problemen zal er op onze vraag een vergadering bij hoogdringendheid plaatsvinden.

Wij hopen dat er op korte termijn duidelijke verbeteringen zichtbaar zullen zijn. We roepen iedereen op om concrete problemen door te geven aan onze militanten en secretarissen.



EUROPA STATION SCHAARBEEK, 4 OKTOBER 2021: "CONNECTING EUROPE EXPRESS" VERWELKOMD DOOR SPOORPERSONEEL

De Europese commissie heeft 2021 uitgeroepen als Europees jaar van het spoor. Het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD Spoor/ ACV-Transcom heeft samen met de Europese Transportvakbond ETF (European Transport Workers' Federation) 2021 uitgeroepen tot het Europees jaar van het spoorwegpersoneel (lees de Tribune van vorige maand). De paradetrein van

de Europese commissie – The Connecting Europe Express - met Europese en Belgische hoogwaardigheidsbekleders als reizigers, werd in Schaarbeek verwelkomd door tientallen spoorwegcollega's. Een ontvangstcomité in stijl (zie foto's). Al werd dit duidelijk niet door iedereen gesmaakt...

(Lees verder pag.8)



Op het perron hield ETF-voorzitter Frank Moreels (ABVV-BTB), als een volleerde cheminot (!), een toespraak waarin hij het belang van elke spoorwegman én -vrouw in krachtige bewoordingen benadrukte.

Tijd voor een échte spoorgerichte “change management” en durven erkennen dat de liberalisering en privatisering alleen maar geleid heeft tot duurdere tickets, meer belastinggeld om private ondernemingen te subsidiëren en sociale dumping op de Europese werkvloer.

We sommen onze speerpunten nog ééns op:

- 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 kwaliteitsbanen
- Investeren in spoorweginfrastructuur
- Veiligheid voor passagiers en spoorwegpersoneel

Op 7 oktober is een delegatie van ACOD Spoor/ CGSP Cheminots het ontvangstcomité van de Franse collega's gaan ondersteunen in Parijs, eindstation van *The Connecting Europe Express*.

Het spoorwegpersoneel zorgt ervoor dat het spoor veilig, comfortabel en duurzaam is. Het overwinnen van de liberaliserings- en privatiseringsdrang moet een belangrijke uitdaging voor de Europese commissie zijn.





Foto: <https://netwerktegenarmoede.be/nl>

Teken samen met
mensen in armoede
de krijtlijnen uit.

Maak ruimte voor
échte participatie!



#17oktober

www.17oktober.be

HR

HOE ARMOEDEBEWUST IS HET HR-BELEID BINNEN DE BELGISCHE SPOORWEGEN?

In samenwerking met Netwerk tegen armoede hebben de Belgische spoorwegen in 2021 een armoedescan uitgevoerd in de werkplaats van Schaarbeek (Infrabel) en de centrale werkplaats van Mechelen (NMBS). De coördinatie werd door de cel Social Well-being van HR-Rail gemonitord.

Met armoedebewust wordt de mate bedoeld waarin duurzame tewerkstelling van medewerkers in armoede wordt gefaciliteerd. Op de nationale paritaire subcommissie van oktober werden we geïnformeerd over de resultaten van de armoedescan, één van die instrumenten die door Netwerk tegen armoede wordt aangereikt.

Netwerk tegen armoede biedt instrumenten aan om het armoedebewustzijn van het HR-beleid te meten.

(Lees verder p.10)

Screening

De armoedescan gebeurt door middel van werkgroepen en terugkoppelmomenten waarin gerichte vragen worden gesteld binnen zeven domeinen: inzicht in armoede, communicatie, absenteïsme, werken in team, doorverwijzing, beschikbaar inkomen en levensstijl. Elk van deze domeinen betreft een belangrijk aspect binnen de duurzame tewerkstelling van mensen in armoede. De screening van deze domeinen gebeurde aan de hand van een vragenlijst. De vragen betroffen informatie rond het arbeidsreglement, het absenteïsmebeleid, het loonbeleid, het kader rond vertrouwenspersonen en eventueel andere vangnetten binnen de Belgische spoorwegen.

Werkgroepen

Op basis van de resultaten van de armoedescan werden er begin maart werkgroepen gehouden in de werkplaatsen van Schaarbeek en Mechelen. De deelnemers in deze werkgroepen waren zeer divers: de HR-verantwoordelijke, een HR-medewerker, een teamleader, een leidinggevende, een sociaalassistent, een vertrouwenspersoon... Er werd gefocust op de herkenning van armoede enerzijds en anderzijds de mogelijke opportuniteiten om het HR-beleid armoede-bewuster te maken.

Terugkoppelmoment

In september werd vervolgens een terugkoppelmoment voorzien waarbij het Netwerk tegen armoede een overzicht ter beschikking heeft gesteld met de mogelijke opportuniteiten en actiepunten. Tijdens de brainstormsessies met Infrabel en NMBS rond de verdere aanpak van de opportuniteiten en verbeterpunten werd aangegeven om als actie dit jaar iets te organiseren op de dag van de armoede op 17 oktober. De geplande actie houdt een sensibilisatiecampagne in (posters/webnews) waarbij het bestaande vangnet (vertrouwenspersonen en maatschappelijk assistenten) in beeld wordt gebracht.

Resultaten armoedescan

Netwerk tegen armoede heeft op basis van de armoedescan vastgesteld dat er binnen de Belgische spoorwegen reeds tal van acties en ondersteuning zijn die een armoedebewust HR-beleid ondersteunen. De belangrijkste punten hierbij zijn:

- ▶ Werkzekerheid
- ▶ Aanwezige 'vangnet' : maatschappelijk assistenten , vertrouwenspersonen, peter- en meterschap
- ▶ Interne mobiliteit
- ▶ Opvang van kinderen (zieke kinderen, vakantieverblijven, stages,...)
- ▶ Opleiding / coaching leidinggevenden

Binnen het huidige HR-beleid zijn er echter ook verbeterpunten om het beleid armoedebewuster te maken:

- ▶ Aandachtig zijn dat de communicatie laagdrempelig gehouden wordt (niet alleen maar tekst)
- ▶ Rekening houden met de digitale laaggeletterdheid onder de medewerkers
- ▶ Het voorzien van een bijkomend deel in de opleidingen / coaching van leidinggevenden rond het herkennen van armoede zonder te stigmatiseren
- ▶ Het bewust omgaan met de laagdrempeligheid van teambuilding (geen kosten voor de medewerkers)
- ▶ Voorzien van een jaarkalender waarop de uitbetaling van loon, premies, vakantiegeld... is opgenomen
- ▶ Duidelijke doelstellingen formuleren: bijvoorbeeld de mogelijkheid tot het verkrijgen van een hogere productiviteitspremie
- ▶ Het verdeeld uitbetalen van het loon (2 delen bijvoorbeeld).

Volgend jaar worden bepaalde acties opgenomen in de actieplannen van de verschillende diensten. We hebben alvast gevraagd ons hierover te informeren en in te betrekken.



SOCIAAL (MEDISCH) NIEUWS **VERLENGING MAATREGEL BRILLEN EN** **LENZEN, VERHOOGDE TEGEMOETKOMING** **TANDPROTHESEN**

Als Erkende Organisatie zijn we nauw betrokken bij het in stand houden van het sociaal weefsel van de Belgische Spoorwegen. De Genees-kundige 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.



Er wordt een aanpassing van het stelsel mantelzorgverlof (loopbaanonderbreking) doorgevoerd naar analogie met de wettelijke wijzigingen. Het recht op voltijds en deeltijds mantelzorgverlof wordt namelijk uitgebreid. Niet onbelangrijk gezien de belangrijke en vaak onderschatte rol die een mantelzorger opneemt voor een dierbaar persoon.

Personeelsleden – zowel statutair als niet-statutair – die erkend mantelzorgers zijn van een zorgbehoevend persoon, kunnen naast een volledige loopbaanonderbreking ook hun prestaties deeltijds (in het halftijds of 4/5^e stelsel) onderbreken, op voorwaarde dat zij voltijds tewerkgesteld zijn.

Een erkend mantelzorger is iemand die doorlopend of regelmatig hulp en bijstand verleent aan de zorgbehoevende persoon.

HR UITBREIDING MANTELZORGVERLOF

Deze vorm van loopbaanonderbreking is beperkt tot:

- ▶ 3 maanden per zorgbehoevende persoon in het geval van volledige loopbaanonderbreking, op te nemen door middel van periodes van 1 maand of een meervoud daarvan;
- ▶ of 6 maanden per zorgbehoevende persoon bij een gedeeltelijke loopbaanonderbreking, op te nemen door middel van periodes van 2 maanden of een meervoud daarvan (in het kader van een halftijds stelsel of van het 4/5^e stelsel).

Bij een wijziging van de verdeling (voltijds, halftijds of 4/5^e) moet rekening worden gehouden met het principe dat 1 maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsprestaties gelijk is aan 2 maanden deeltijdse vermindering van de arbeidsprestaties (in het halftijds stelsel of het 4/5^e stelsel).

Het personeelslid kan zijn ganse loopbaan volledig onderbreken in het kader van mantelzorgverlof gedurende maximum 6 maanden. Dit maximum bedraagt 12 maanden in geval van gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

Personeelsleden die hun loopbaan wensen te onderbreken om mantelzorg te verlenen dienen hun aanvraag minstens 1 week voor de gewenste aanvangsdatum in te dienen bij de hiërarchische lijn. Elke aanvraag kan slechts één aaneengesloten periode omvatten.

De onderbreking gaat van start de eerste dag van de week die volgt op de week waarin de aanvraag plaatsgevonden heeft, of vroeger indien de onmiddellijke chef zijn akkoord geeft.

Het personeelslid voegt bij zijn aanvraag het bewijs van de erkenning van zijn hoedanigheid als mantelzorger.

Ken Uw Spoorweggeschiedenis DE KUS-VRAAG!

De CEE (Connecting Europe Express) werd op maandag 4 oktober verwelkomd door het spoorwegpersoneel in het station van Schaarbeek. Op welk spoor is de trein toegekomen?

Tip: zie foto's in deze De klapper

- a) Spoor 1
- b) Spoor 5
- c) Spoor 3

Stuur je antwoord op volgend adres deklapper@acod.be met als onderwerp

van je mail: KUS-antwoord. Ten laatste op 25 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**?

De termijn om te antwoorden op de vorige KUS-vraag is nog steeds lopende (18 oktober).

Door de actualiteit werd deze De Klapper vroeger dan voorzien gepubliceerd.

Daarom zullen we in de volgende De Klapper twee winnaars aankondigen, die van DK #40 en DK #41.

En de **winnaar** is?

Nog even **geduld** aub.

**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. Jacqueminaan 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

