

DE KLAPPER



VOORSTEL PROTOCOL SOCIAAL AKKOORD

VERDER IN DIT NUMMER

TAAKVERDELING NIEUW SECRETARIAAT,
ALARMBELPROCEDURE AGRESSIE, BEDRIJFSCOMITÉ
PBW INFRABEL, PARITAIR SPROKKELNIEUWS...

VLAAMS SECRETARIAAT ACOD SPOOR NIEUW SECRETARIAAT, NIEUWE TAAKVERDELING

Sinds 1 januari is het nieuwe secretariaat van start gegaan. Ter herinnering, Günther Blauwens neemt het voorzitterschap over van Ludo Sempels (pensioen) en Tony Fonteyne ruilt het gewest Oost-Vlaanderen voor een nationaal mandaat om samen met Nicky Masscheleyn en Günther het secretariaat te vervolledigen. Door de verschuivingen werden de verschillende bevoegdheden herverdeeld. Hieronder een overzicht in grote lijnen.

Als voorzitter neemt Günther de algemene leiding op zich en blijft hij actief binnen de Europese transportvakbond ETF. Hij vertegenwoordigt ACOD Spoor in de geledingen van ACOD en ABVV en ontfermt zich over de vorming van (nieuwe) militanten. Naast het opnemen van een mandaat in het Sturingscomité van de Belgische spoorwegen blijft hij effectief lid van de Nationale Raad voor de Opleiding (NRO) en de Nationale Paritaire Commissie.

Nationaal secretaris Nicky neemt de werkzaamheden binnen de Nationale Paritaire

Subcommissie op zich. Hij volgt ook de strategische bedrijfscomités van NMBS en HR-rail op. De sociale thema's van de Sociale Werken en KGV worden eveneens zijn habitat. Hij ontfermt zich over de operationele dossiers van treinbegeleiding, Stations, B-TC (werkplaatsen) en I-AM (infrastructuur). Gezien Nicky de jongste leeftijd heeft, zal hij zich ook richten op de jongerenwerking om vervolgens de brug te maken naar de pensioendossiers.

Nationaal secretaris Tony zal Nicky ondersteunen in de Nationale Paritaire Subcommissie. Naast het strategische bedrijfscomité Infrabel is hij ook effectief lid in die van de NMBS. De operationele dossiers van de directies B-MS (verkooppersoneel), stationspersoneel B-PT (onderstationschefs, Securail, verkeersinfobediendes...), B-TO (treinbestuurders, bundels), I-TO (seinzalen) en Lineas behoren tot zijn werkdomein. ■

“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”!

Het trein- en stationspersoneel van NMBS is de afgelopen twee jaar bij de uitoefening van hun job steeds vaker het slachtoffer geworden van agressie. In 2022 ging het om 1.900 meldingen. Een tendens die zich ook dit jaar verder zet, want in januari van dit jaar waren er 200 agressies, 50% meer dan de 130 agressies in januari 2022. Bij vier op de tien agressies komt fysiek geweld kijken. NMBS veroordeelt ten stelligste elke vorm van agressie en lanceert een nieuwe campagne om dit een halt toe te roepen. Om de oproep kracht bij te zetten heeft een groep NMBS-medewerkers in het station Brussel-Noord een fluitconcert gehouden tegen agressie (9 februari II.). Een duidelijk signaal, waarmee NMBS een oproep doet tot respect voor haar medewerkers.

(Bron: NMBS)

#StopAgressie

ACOD SPOOR START ALARMPROCEDURE OP

ACOD Spoor is zeer bezorgd over de toename van agressie op het spoorwegdomein, zowel tegen het spoorwegpersoneel als treingebruikers en passanten in de stations. De statistieken zijn in stijgende lijn en veroorzaken niet alleen menselijk leed maar ook een verminderde dienstverlening aan de reizigers.

Op 8 februari ll. hebben we de “alarmbel-procedure” opgestart om concrete maatregelen van de directie te eisen met betrekking tot agressie. Het doel is oplossingen op het gebied van preventie te bekomen en de aanwezigheid van het personeel op het terrein te versterken.

Agressie heeft vele gezichten en veroorzaakt littekens die slachtoffers met zich meedragen. Soms in stilte, soms met veel emoties. Gezinsleden worden thuis geconfronteerd met een gebroken partner, vader of moeder. Ze zijn bang als de telefoon 's avonds laat rinkelt met de boodschap dat hun dierbare naar het ziekenhuis is of later zal thuiskomen omdat er nog een verklaring bij de politie moet afgelegd worden. Zowel fysieke als verbale agressie kunnen iemand tekenen voor het leven. Men mag hier niet licht over gaan. De manier waarop mensen beledigd, geïntimideerd of vernederd worden, worden in de statistieken niet weergegeven.”

ACOD Spoor heeft een brief gestuurd naar de ministers van Mobiliteit, Binnenlandse Zaken en Justitie om de problematiek te duiden. In de brief hebben we het belang van ondersteuning aan de Belgische Spoorwegen door de gerechtelijke en politionele instanties benadrukt. Preventieve acties moeten gepaard gaan met een repressief beleid op vlak van justitie, zeker wat betreft recidivisten.

Het is helaas een vaststelling dat de decennialange besparingen bij de Belgische spoorwegen niet alleen de stiptheid en comfort van de trein in negatieve zin bepalen, maar ook de veiligheid in trein en station.

In onze brief herinneren we de minister van Binnenlandse zaken eraan dat haar voorganger de aanwezigheid van spoorwegpolitie in de stations sterk heeft verminderd door een kortzichtig besparingspolitiek. Daarnaast hebben we de minister van Mobiliteit het belang van zichtbaar operationeel personeel onderstreept, met andere woorden de noodzaak om bestendig te investeren in trein- en stationspersoneel (Securail, perronpersoneel, loketten,..) ter bevordering van een sociaal veiligheidsgevoel. Besparen op personeelsleden die dichtbij de reizigers staan, zorgt voor extra kosten op vlak van veiligheid en is bovendien weinig klantvriendelijk.”

Wij zijn ons ervan bewust dat agressie niet volledig kan worden gebannen. Politieke en sociale polarisatie, toenemende sociale ongelijkheid en een afnemend besef van normen en waarden in onze samenleving eisen hun tol. Het is echter de verantwoordelijkheid van de werkgever en de overheid om alles in het werk te stellen om concrete oplossingen te bieden voor een maximale veiligheid. Agressie is een maatschappelijk fenomeen, zeker in tijden van onzekerheid en ongelijkheid, maar kan nooit aanvaard worden.

Iedereen moet zich hoffelijk gedragen in een samenleving. ■



'DIENSTMEDEDELING' VAN DE VOORZITTER

VOORSTEL PROTOCOL VAN SOCIAAL AKKOORD

Het nieuwe jaar is niet geweldig positief van start gegaan. De oorlog in Europa woedt voort en we hebben een eerste natuurramp met duizenden slachtoffers. Redenen te meer om alles in perspectief te plaatsen. Maar dit betekent niet dat we agressief gedrag in onze samenleving mogen minimaliseren of onder de rubriek "waan van de dag" plaatsen. Neen, we moeten dit zeer serieus nemen. Ondertussen hebben we ook de onderhandelingen rond het sociaal akkoord afgerond. Bij publicatie van deze De Klapper worden er in de verschillende gewesten al vergaderingen hieromtrent georganiseerd om tot een standpunt te komen.

Agressie

Naast de gratis agressievoorvallen, hebben we meer en meer te maken met frustratieagressie ten gevolge van de verminderde dienstverlening (stiptheid, comfort, communicatie...). Misnoegde reizigers kunnen niet steeds hun frustraties te baas en reageren zich uit op het zichtbaar en aanspreekbaar personeel in station en trein. Het spreekt voor zich dat dergelijke voorvallen de inspanningen van het personeel in moeilijke omstandigheden weinig eer aan doen. De moed zakt in de schoenen van het personeelslid dat een maximale dienstverlening tracht te verlenen met beperkte middelen. Dit is bijzonder jammer, men komt naar de werkplaats om voldoening te hebben in de job, niet om beschimpt en vernederd te worden.

Hartverwarmend is de betrokkenheid en bezorgdheid over alle beroepscategorieën heen. Het zijn niet alleen de directe collega's die meevoelen met het slachtoffer, maar velen anderen bij het spoor. Onze militanten stellen dit vast op het terrein wat opnieuw bewijst dat het spoorwegpersoneel niet denkt in hokjes en entiteiten, maar als één spoorwegfamilie.

De decennialange opgelegde besparingen leggen vandaag niet alleen de voorspelde problemen bloot, maar ook goedkope hypocrisie. Politici die in het verleden vanuit hun beleidspositie besparingen bij politie- en veiligheidsdiensten hebben doorgevoerd, eisen vandaag meer middelen voor diezelfde diensten. Zonder schaamrood op de wangen. Anderen misbruiken dit thema dan weer voor politiek gewin terwijl ze zelf via de sociale media haatpraat en angst cultiveren om mensen tegen elkaar op te jatten en de samenleving verder te polariseren. Puur opportunisme van het laagste allooi.



Actie persconferentie anti-agressie in Brussel-Noord - 9 februari 2023

Protocol

De onderhandelingen rond het protocol van sociaal akkoord voor 2023 en 2024 werden vooraf aangekondigd als een oefening die niet te lang mocht duren. Het spoorwegpersoneel heeft recht op duidelijkheid en waardering voor de geleverde inspanningen in moeilijke tijden. ►

Het protocol van sociaal akkoord legt de nadruk op aanwervingen – met intensieve rekruteringsinspanningen - om de operationele activiteiten te stabiliseren. De huidige verhouding statutairen en niet-statutairen dient behouden te blijven over de looptijd van het sociaal akkoord.

Er wordt aangeworven op het juiste niveau, dat enerzijds beantwoordt aan de behoeften van de organisatie maar anderzijds de nodige ontwikkelingskansen biedt aan de medewerker. Inclusiviteit is hier de kern van het verhaal. Diploma's zeggen niet alles. Er zijn mensen met de juiste competenties die daarom niet steeds over een bepaald diploma beschikken. Het zou zonde zijn menselijk kapitaal te negeren omwille van het ontbreken van een bepaald diploma. Met een ruim aanbod van vormingsmogelijkheden zal elke werknemer die dit wenst, beschikken over de nodige middelen om te kunnen evolueren in zijn/haar loopbaan. Het spreekt voor zich dat dit voldoende capaciteit van deze verschillende opleidingsvormen vergt met opvolging van de effectiviteit om waar nodig bij te sturen.

Bijzondere aandacht wordt besteed aan de verdere toekenning van deeltijdse arbeid aan het personeel die dit aanvraagt. De afwezigheid wegens ziekte wordt verder proactief en op continue wijze opgevolgd en is ingebed in een geïntegreerd welzijnsbeleid dat de verschillende fasen beslaat van de werkfase, over de verzuimfase tot de hervattingsfase. De directe

leidinggeevenden worden opgeleid om stresssignalen tijdig te herkennen en het voorkomen van burn-out.

Het anti-agressiebeleid wordt voortgezet en geïntensifieerd met het versterken van preventie door aanwerving in functie van aanwezigheid en zichtbaarheid van het personeel waar nodig. Het spoorwegpersoneel krijgt alle nodige bijstand vanuit de organisatie ter ondersteuning als ze het slachtoffer wordt van enige vorm van agressie. Een nieuwe anti-agressiecampagne (zie foto's hieronder) is gepland waarbij een nultolerantie ten opzichte van agressie zal worden gevraagd en de eis voor het respect ten opzichte van het spoorwegpersoneel.

Er worden ecocheques aangeboden aan alle medewerkers - met uitzondering van de hogere kaderleden. In 2023 ten bedrage van 250 EUR, in 2024 zal dit 200 EUR zijn. De maaltijdcheques worden op 1 juli van dit jaar met 0,50 EUR verhoogd, op 1 januari 2024 komt daar 0,50 EUR bovenop. Om de hospitalisatieverzekering voor de gepensioneerden en hun rechthebbenden in de toekomst te garanderen, wordt deze overgeheveld naar het fonds sociale werken.

Begin maart zullen we ons standpunt – na de voorziene syndicale besluitvorming – overmaken aan het management van de Belgische spoorwegen. Voor meer info, contacteer gerust onze gewestelijke secretarissen! ■





BEDRIJFSCOMITÉ PBW INFRABEL

VEILIGHEID EN WELZIJN VAN ONDERAAN- NEMERS VAN INFRABEL ZIJN OOK VOOR ONS VAN BELANG!

Op 9 januari kwam het bedrijfscomité PBW van Infrabel samen. De veiligheid en het welzijn van alle werknemers die actief zijn op het spoorwegdomein is een prioriteit voor de ACOD-CGSP. Het is daarom dat we in dit comité bijvoorbeeld regelmatig tussenkomen in verband met de veiligheid van de werknemers werkzaam bij onderaannemers.

Zo zijn we erin geslaagd om ervoor te zorgen dat ernstige ongevallen met onderaannemers systematisch worden besproken in de comités PBW.

In het verleden was het discours van Infrabel dat het welzijn van het personeel bij onderaannemers niet door Infrabel kon worden gecontroleerd, dat Infrabel sociale dumping niet kon controleren, enz.

Na ons aandringen en een dodelijk ongeval in juni in Wetteren, veranderde Infrabel van toon.

Op het CPBW van oktober heeft Infrabel al een 14-punten actieplan voorgesteld om de veiligheid van het personeel van onderaannemers te verbeteren. Dit plan heeft betrekking op de opleiding van het personeel met cursussen en onafhankelijke examens, inspecties op werven, traceerbare evaluatie van aannemers, pre-job briefings, veiligheidsconferenties, de invoering van een certificatiesysteem voor de veiligheid van aannemers, de ondertekening van een charter, ...

Tijdens het PBW presenteerde de directie ons het charter dat ter ondertekening zal worden voorgelegd aan het management van de onderaannemers. Met dit charter wil Infrabel "het juiste veiligheidsgedrag" bevorderen. We geven een opsomming van de engagementen die in het charter vermeld worden en onze gestelde opmerkingen:

- Samenwerken aan een optimale werkvoorbereiding door voor aanvang van de werken te beschikken over het definitief werfbulletin minstens 7 dagen vooraf. En ook systematisch een last-minute risicoanalyse uit te voeren voordat met de werkzaamheden wordt begonnen (LMRA). We stellen vast dat Infrabel deze doelstelling voorlopig zelf niet bereikt. Het management antwoordt dat het dit zal bereiken door "just in time" aanpassingen te vermijden en via de digitalisering en automatisering van procedures. Ook vragen we om meer uitleg over de LRMA. Hoe is deze risicoanalyse concreet georganiseerd? Infrabel antwoordt dat dit een analyse is op basis van een checklist.

- Communiceren voor/tijdens en na de werken. ►

- Het personeel moet opgeleid en gecertificeerd zijn.

We stellen de vraag wie de werknemers certificeert? Het management antwoordt dat het een beroep zal doen op een extern organisme en dat deze voorwaarde zal worden opgenomen in "Bundel 63", waarin de veiligheidsmaatregelen worden opgesomd die door onderaannemers moeten worden nageleefd. De eerste examens worden gedaan voor de zomer van 2023 (in verschillende talen) en tegen 1/1/2024 moeten alle onderaannemers gecertificeerd zijn.

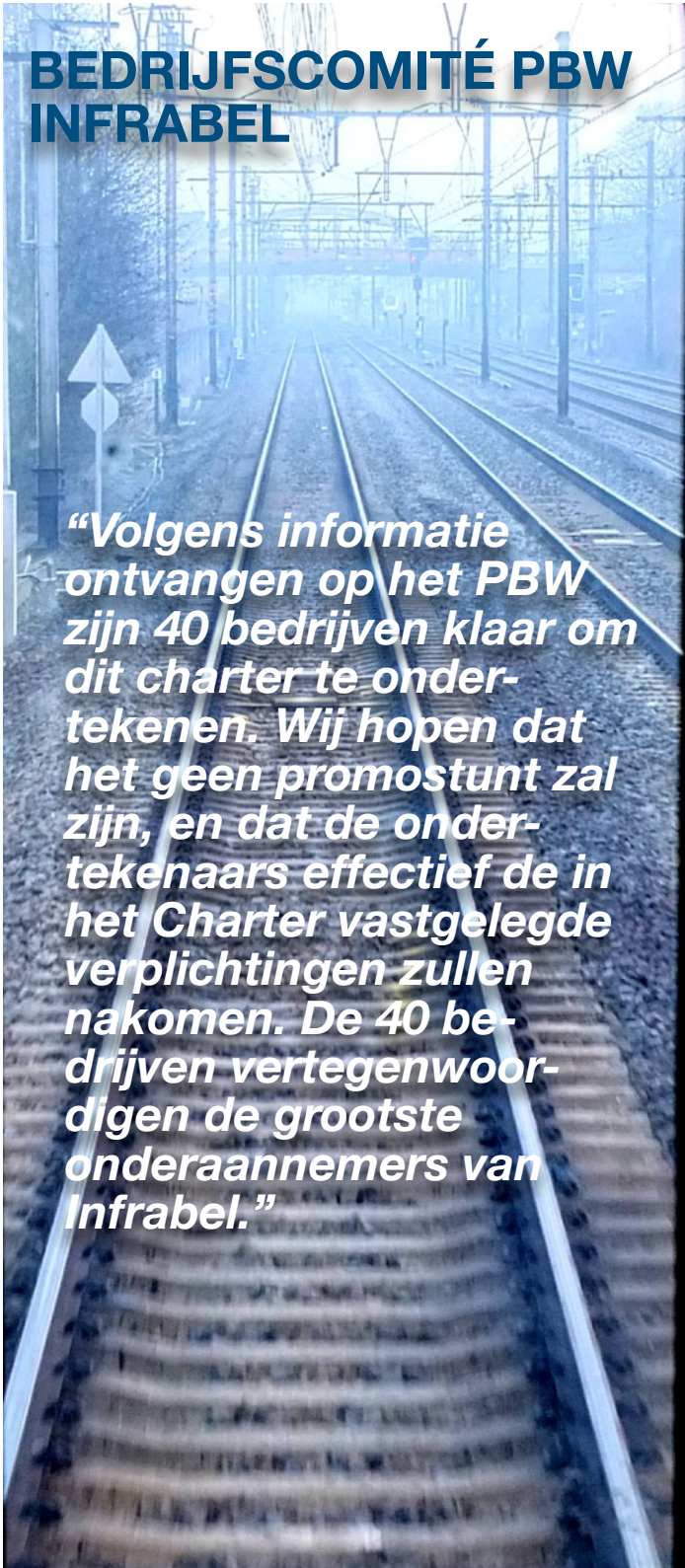
- Werken in goede veiligheidsomstandigheden en durven STOP zeggen. De vraag is: welk middel hebben de werknemers om STOP zeggen? Een werknemer van een privébedrijf riskeert duidelijk zijn job als hij STOP zegt en de werkgever dit niet kan appreciëren.
- Draag steeds de juiste PBM's (persoonlijke beschermingsmiddelen).
- Communiceer transparant (intern en extern) bijvoorbeeld door bijna-ongevallen te melden.

Volgens informatie ontvangen op het PBW zijn 40 bedrijven klaar om dit charter te ondertekenen. Wij hopen dat het geen promostunt zal zijn, en dat de ondertekenaars effectief de in het Charter vastgelegde verplichtingen zullen nakomen. De 40 bedrijven vertegenwoordigen de grootste onderaannemers van Infrabel.

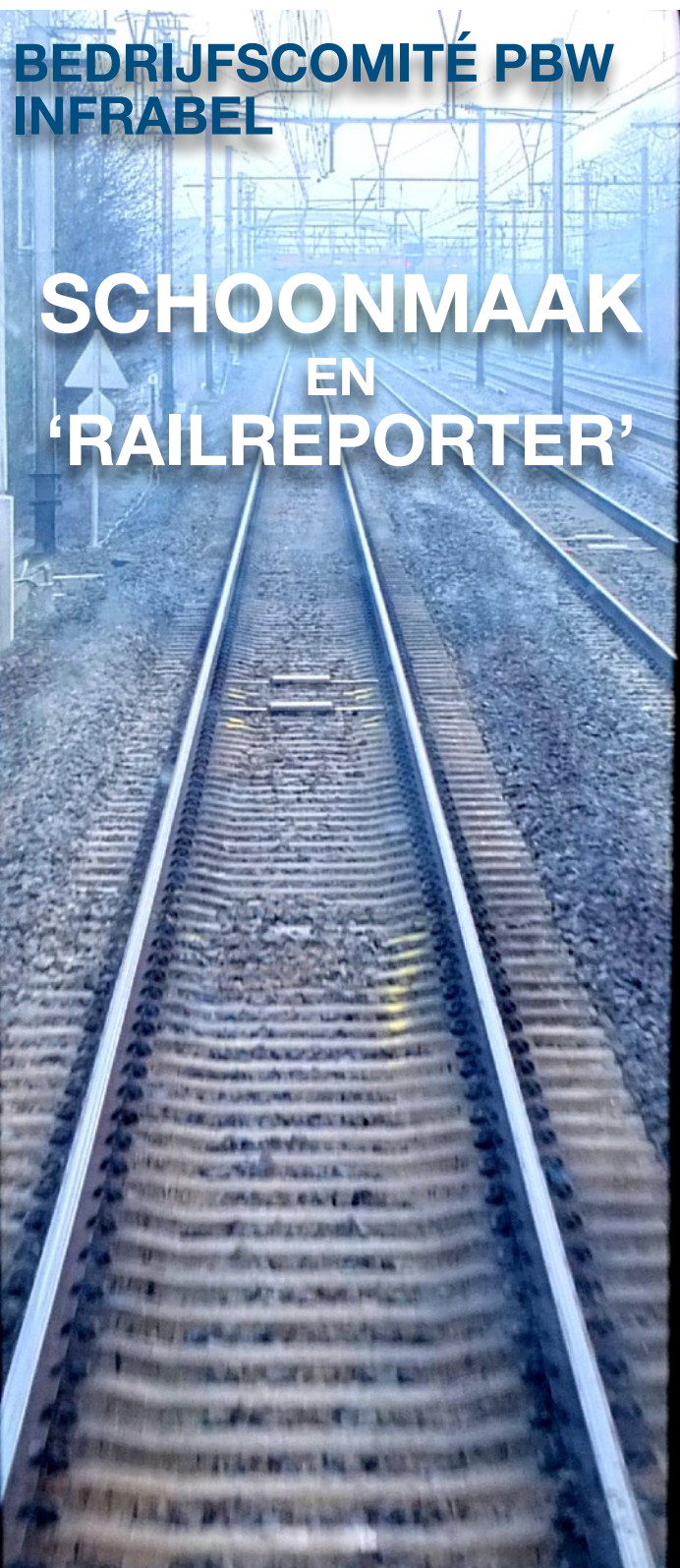
We vragen ook om meer duidelijkheid met betrekking tot onderaannemers van onderaannemers (cascade onderaanneming) en zelfstandigen (bv. kraanmachinisten) die op werven werken en vooral hoe de naleving van dit charter zal worden gecontroleerd?

We stellen daarom voor om contacten met de CPBW's en de preventieadviseurs van de verschillende bedrijven te stimuleren en dringen erop aan dat dit plan wordt opgenomen in het jaarlijks actieplan zodat het regelmatig wordt besproken. ►

BEDRIJFSCOMITÉ PBW INFRABEL



“Volgens informatie ontvangen op het PBW zijn 40 bedrijven klaar om dit charter te ondertekenen. Wij hopen dat het geen promostunt zal zijn, en dat de ondertekenaars effectief de in het Charter vastgelegde verplichtingen zullen nakomen. De 40 bedrijven vertegenwoordigen de grootste onderaannemers van Infrabel.”



**BEDRIJFSCOMITÉ PBW
INFRABEL**

SCHOONMAAK EN 'RAILREPORTER'

Verder op het comité: schoonmaak en de app "railreporter"

Het management stelt ons een plan voor om de gebouwen en installaties van Infrabel schoon te maken. Schoonmaken wordt volledig uitbesteed. In 2023 worden nieuwe contracten afgesloten voor de periode 2024-2028.

Infrabel zal een rekenmodel gebruiken op basis van de inventaris van de te reinigen lokalen (m²) en de gegevens van een externe instantie over het aantal werkuren per m² en de kosten. Infrabel hoopt sociale dumping te vermijden. De geplande schoonmaaknormen voldoen aan de welzijnscode.

Wij vragen of het voldoende is om 2x per week de collectieve werkplekken schoon te maken omdat het vooral gaat om "open spaces" waar het personeel geen vaste werkplek heeft.

We willen ook weten of een inventarisatie van de plaatsen waar we in 3x8 of 2x8 werken (bijv. LCI, IT-afdeling op het Ringstation,...) wordt gedaan omdat deze ruimtes elke keer voor aanvang van de dienst moeten worden schoongemaakt (zoals in de seinzalen wordt gedaan).

Voor de collectieve werkplekken stelt Infrabel ons gerust door uit te leggen dat ATIR ("schoonmaakspecialist in België") de norm heeft gezet op 2 keer per week op basis van uitgebreide ervaring in de schoonmaaksector.

Het schoonmaakpersoneel zal moeten werken met de producten die opgenomen zijn in de aanbesteding van Infrabel. We vragen om dit dossier over enkele maanden te evalueren in het PBW.

Terloops werd de app "railreporter" voorgesteld.

Dit is een smartphone-applicatie waarmee personeel van Infrabel (nadien ook TUC-rail-medewerkers) "niet-dringende" incidenten met betrekking tot veiligheid, milieu en infrastructuur kunnen melden. Het is een soort tool die het veiligheidsregister op termijn zal vervangen.

**Laat ons je vragen, opmerkingen en
agendapunten voor dit PBW weten via je militant,
afgevaardigde of secretaris van je gewest. ■**

BELGISCHE SPOORWEGEN NATIONALE PARITAIRE (SUB)COMMISSIE

NIEUWS PARITAIR OVERLEG

We geven hier een (zeer) gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten beperken zich immers niet tot hetgeen wat men leest op de sociale media of in de pers. Niet alles is immers "hot" of "sensationeel" maar daarom zeker niet van minder groot belang. ACOD Spoor is als Erkende Organisatie actief op alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen.

Hieronder volgen de vragen en verklaringen die door de ACOD zijn aangebracht op de nationale paritaire subcommissie van 1 februari.

Afschaffing van contante betaling en verhoging van het tarief aan boord

Wij herhalen ons verzet tegen deze maatregel en eisen dat er geen verlies aan premies is. De directie neemt nota van onze verklaring en zal deze onderzoeken.

Organisatie van een proef Eerste veiligheidsagent

Wij vragen een gesloten proef Eerste veiligheidsagent te organiseren. De directie antwoordt dat de bedienden in het kader van de nieuwe SECURAIL-organisatie hebben kunnen solliciteren voor verschillende posten met profiel.

In het tweede kwartaal van 2023 zal een nieuwe reeks examens van posten met profiel worden georganiseerd, waardoor het betrokken personeel hun loopbaan verder progressief kunnen ontwikkelen

Wederbenutting van ongeschikt personeel

Wij zien veel problemen op het terrein in verband met de wederbenutting van medisch ongeschikt personeel: de betrokken personeelsleden worden aan hun lot overgelaten en moeten solliciteren naar posten met profiel om een nieuwe job te vinden, HR biedt een ongeschikt personeelslid aan om ontslag te nemen als statutair werknemer en terug te komen als contractueel, personeelsleden blijven ziek thuis omdat "we ze niet kunnen gebruiken", enz...

Ter herinnering, het statuut bepaalt dat het kader van elk van de Belgische spoorweg-ondernemingen ten minste 1,25% omvat van de posten die voorbehouden zijn voor de wederbenutting van personeelsleden die volledig en definitief ongeschikt zijn verklaard voor hun normale functie.

Wij vragen om een precieze lijst met de 1,25% gereserveerde posten. Hoeveel van deze posten worden reeds bezet? Waarom worden deze posten niet systematisch aangeboden aan het personeel voor wederbenutting? De directie zal ons de informatie verstrekken. Wij volgen dit verder op.

Introductie van Quinyx bij B-PT

We vernemen dat Quinyx vanaf 1/3 in B-PT wordt geïntroduceerd. Op verschillende plaatsen worden tests uitgevoerd. Wij verzoeken om een evaluatievergadering van deze tests vóór 1 maart. Er zal een vergadering worden gepland om de tests te evalueren. ►

Statutarisering van contractuelen

Ter herinnering: begin 2022 heeft de directie zich ertoe verbonden personeel die een statutair examen hebben afgelegd maar niet aan de voorwaarden voldoen om statutair te worden, automatisch statutair te maken indien zij ondertussen aan de voorwaarden voldoen. De directie antwoordde dat 27 personeelsleden op die manier statutair zijn geworden (13 Infrabel, 14 NMBS).

Wij willen weten hoeveel contractuelen er nog zijn en waarom zij nog onder contract staan. Wat is de procedure die wordt gevolgd? Bijvoorbeeld, een contractuele technicus wordt Belg, hij heeft 2 van de 4 ondervragingen gedaan. Wat moet hij nog meer doen in termen van ondervraging en regularisatie?

Bovendien zien we een toenemend gebruik van contractuelen voor functies die voorheen door statutair personeel werden vervuld. Enkele voorbeelden: BMS-personeel, technici B-ST, ATA's bij de NMBS, de Trains Managers ICBE,...

Hoe zit het in dit verband met de naleving van de bepalingen van het Statuut, dat bepaalt dat aanwerving volgens het Statuut de regel moet zijn ("Behoudens in de specifieke gevallen die opgesomd zijn in artikel 3 van dit hoofdstuk werft HR Rail alleen statutair personeel aan.")?

De directie beweert "een andere interpretatie van het personeelsstatuut" hebben.

We herhalen de specifieke gevallen die opgesomd zijn in artikel 3 (Statuut, hoofdstuk II):

Het niet-statutaire personeel wordt aangeworven

door HR Rail en tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeids-overeenkomsten om:

- ▶ Tegemoet te komen aan buitengewone en tijdelijke personeelsbehoeften ten gevolge van de uitvoering van in de tijd beperkte projecten of een buitengewone toename van het werk;
- ▶ Taken uit te voeren die kennis of ervaring op hoog niveau vereisen;
- ▶ Statutaire of niet-statutaire personeelsleden te vervangen gedurende perioden van tijdelijke, gehele of gedeeltelijke afwezigheid;
- ▶ Bijkomstige of specifieke opdrachten uit te voeren.

Het niet-statutaire personeel omvat het tijdelijke personeel en het contractueel personeel.

Interne mobiliteit voor spoorwegpersoneel

Wij vernemen dat de NMBS, in het kader van haar beleid ter bevordering van de interne mobiliteit, eerst intern bij de NMBS een aantal vacatures gedurende 3 weken publiceert.

Om eerlijke toegang en interne mobiliteit voor alle spoorwegmedewerkers te garanderen, vragen wij dat dergelijke vacatures intern voor alle spoorweg-medewerkers worden gepubliceerd op de website van HR-Rail.

Nieuwe medische controleprocedure

We vragen om een evaluatie van deze procedure. Over dit onderwerp zal een vergadering worden belegd. ■





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

NATIONAAL SECRETARIAAT

GÜNTHER BLAUWENS – VOORZITTER VLAAMSE ACOD SPOOR
NICKY MASSCHELEYN – NATIONAAL SECRETARIS
TONY FONTEYNE – NATIONAAL SECRETARIS

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER:

GÜNTHER BLAUWENS – FONTAINASPLEIN 9-11 – 1000 BRUSSEL

GEWESTELIJKE SECRETARISSEN

ANTWERPEN: ramses.noffels@acod.be
03/213.69.55 – Theater Building, 6e verdieping, Italiëlei
120-124, 2000 ANTWERPEN (Tijdelijk)
Bestendig afgevaardigde: robert.iversen@acod.be

BRUSSEL: brecht.vandermeiren@acod.be
02/226.13.56 – E. Jacquemainlaan 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:
09/269.93.47 – Bagattenstraat 158-160, 9000 GENT
Bestendig afgevaardigde: kevin.middernacht@acod.be

WEST-VLAANDEREN: marc.berghe@hr-rail.be
051/20.72.68 – St. Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
Bestendig afgevaardigde: bjorn.tratsaert@acod.be

