

TRIBUNE

OPENBARE DIENSTEN
VAN VOOR IEDEREEN

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
de post	13
tram bus metro	15
gazelco	17
telecom	19
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	26
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Chris Reniers
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
chris.reniers@acod.be



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools,
Chris Moortgat, Günther Blauwens,
Willy Van Den Berge, Tony Six, Annuska
Keersebilck, Jan Van Wijngaerden,
Inge Hermans

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 [@ACOD_ABVV](https://twitter.com/ACOD_ABVV)

wedstrijd

FNAC-geschenkbon

Winnaars

Roel Paapen (Hove), Amandine Léonard (Neupré), Jimmy Bakker (Bredene), Sofie Crab (Schoten) en Felicien Vermassen (Merelbeke)

wisten de correcte antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een Media-markt-geschenkbon.

Nieuwe prijs:

FNAC-geschenkbon

Vragen nieuwe wedstrijd

- Publiek-private samenwerking (PPS) voor overheidstaken zou zagezegd een win-win opleveren voor overheden én private bedrijven. In de realiteit hellen de voordelen eenzijdig over naar de kant van de privésector, zodat van evenwicht geen sprake is. Wat is wel een goede zaak voor diensten aan de burger en de overheidsfinanciën?
 - TOP = Totaal Ongecontroleerde Privatisering
 - GUD = Geleidelijke Uitbesteding Diensten
 - PPP = Publiek-Publieke Partnerships
- Bedrijven verhogen hun verkoopprijzen niet alleen ter compensatie van de gestegen productiekosten, maar ook om en stoemelings hun winstmarges te kunnen optrekken. Hogere winsten leiden zo tot hogere prijsinflatie. Deze praktijk en de gevolgen ervan hebben naast winstinflatie nog een naam. Welke?
 - Graaiflatie
 - Braaiflatie
 - Draaiflatie
- Hoe heet de sociale dienst van bpost?
 - Antisoc
 - Actisoc
 - Artisoc

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be
of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt "Openbare diensten: van iedereen, voor iedereen!"

Op 23 juni is het de Internationale Dag van de Openbare Diensten, een gelegenheid voor de ACOD om aandacht te vragen voor de openbare diensten.

Chris Reniers: "We kunnen die dag niet onopgemerkt laten voorbijgaan en daarom delen we dag flyers uit in stations in heel Vlaanderen om de burger te herinneren aan het belang van goed werkende openbare diensten. Immers, net zoals 11 miljoen andere burgers maakt iedereen dagelijks gebruik van openbare diensten. Ze zijn van iedereen en werken voor iedereen. Het is belangrijk om openbare diensten op een positieve manier in de kijker te zetten, zoals wij ook al deden in maart tijdens de Week van de openbare diensten, maar tegelijk moeten we protesteren tegen de besparingen waar de openbare diensten al jaar en dag onder lijden. Het personeel ziet daardoor de werkdruk toenemen en de burgers krijgen steeds minder de dienstverlening waarop ze recht hebben."

De wrijvingen tussen de politieke partijen in de regeringen van dit land wijzen erop dat ze zich al klaarstomen voor de federale en Vlaamse verkiezingen van 2024. Wat is voor de ACOD een prioritair aandachtspunt?

Chris Reniers: "Het is belangrijk dat de politieke partijen kleur bekennen en duidelijk hun bezorgdheid laten blijken voor de problemen in de financiering en werking van vele openbare diensten. Het kan niet dat het gebrek aan investeringen in de zorg- en rusthuissector gecupereerd wordt via hogere facturen voor zieken en ouderen. Het kan niet langer dat ouders eindeloos moeten zoeken naar een plaats in een al overbevroegde kinderopvang en geconfronteerd worden met stijgende schoolfacturen. Ook op andere vlakken moeten politieke partijen structurele en langetermijnvisies ontwikkelen. Het is al jaren duidelijk dat we meer ambtenaren nodig hebben voor fiscale en sociale controles, meer personeel in de zorgsector, het onderwijs, het openbaar vervoer, de veiligheidsdiensten... Dat zijn geen overbodige kosten die de

overheid duurder maken, maar net uitgaven die tegemoetkomen aan de noden en wensen van de burgers. Bovendien brengen die investeringen net geld op voor de staatskas."

Geld voor de eigen overheidsdiensten lijkt te ontbreken in de budgetten van de Vlaamse en federale regering, maar aan consultancy mag blijkbaar wel vrijelijk gependend worden?

Chris Reniers: "De ACOD verwerpt het fenomeen van consultancy en de enorme bedragen die erin omgaan, hoewel de Vlaamse Regering blijkbaar zelf geen idee heeft hoeveel ze eraan uitgeeft. Het is bijzonder alarmerend dat overheidspersoneel met veel expertise wordt weggelokt door consultancybedrijven, waarna het opnieuw aan de slag gaat voor diezelfde overheid, maar wel tegen een hogere eindkost. Eigenlijk zien we hier hetzelfde gebeuren als bij de introductie van uitzendwerk in de openbare sector enkele jaren geleden. De regeringen zijn op de hoogte van dit perverse mechanisme, private bedrijven profiteren ervan en de overheden verliezen zo kennis die ze normaal gezien in eigen huis zouden hebben en houden."

Het ABVV mobiliseert momenteel zwaar tegen de 'Wet Van Quickenborne'. Waarom vormt die een probleem?

Chris Reniers: "Met die wet wil de minister van Justitie voorkomen dat herrieschoppers deelnemen aan 'protestbijeenkomsten'. De wet is echter zo vaag geformuleerd dat ze de deur openzet voor een inperking van het stakingsrecht. Onder het mom van de strijd voor veiligheid en tegen vandalisme kan de wet stakingen en acties van vakbonden en middenveldgroepen zwaar hypothekeren. Wanneer je ze afzet tegen de mensenrechten, de syndicale vrijheden en het sociaal overleg in ons land, is een dergelijke wet een aanfluiting van onze democratische waarden. Ik begrijp ook niet dat linkse en progressieve partijen dit ondersteunen, want ze moeten toch beseffen dat dit koren op de



Chris Reniers - voorzitter

"Het is bijzonder alarmerend dat overheidspersoneel met veel expertise wordt weggelokt door consultancy-bedrijven."

molen van extreemrechts is? Wanneer mensen geconfronteerd worden met bijvoorbeeld plotse ontslagen, zware herstructureringen of slachtoffer zijn van onrechtvaardigheid en daartegen willen protesteren, moeten ze uiteraard dat recht hebben. Het mag hen niet ontzegd worden. Uiteraard moet het gaan om vredelievend protest, maar burgers die protesteren bij voorbaat wegzetten als misdadigers, is onaanvaardbaar!"

Winstflatie bestrijden om de prijzen te doen dalen

Vergeet de loon-prijsspiraal, onthoud voortaan de winstflatie. Het ABVV wist het al, maar nu zijn ook de hoogste financiële echelons tot dezelfde vaststelling gekomen: bedrijven verhogen hun verkoopprijzen niet alleen ter compensatie van de gestegen productiekosten, maar ook om hun winstmarges te kunnen optrekken. Hogere winsten leiden zo tot hogere prijsinflatie.

De Europese Centrale Bank becijferde dat deze winstflatie goed zou zijn voor twee derde van de stijging van de consumptieprijzen. Olivier Malay, econoom aan de UCL plakte er een cijfer op voor België: in 2021 en 2022 zou deze 'opportunistische inflatie' oplopen tot 35 miljard euro. Het fenomeen wordt ook 'graaiflatie' ('greedflation') genoemd omdat het de hebzucht aantoonde van (grote) bedrijven en hun aandeelhouders die hun winsten optrokken ten koste van de consument.

Onvoldoende toezicht op winstvorming

Dit is een belangrijke vaststelling, want het toont aan dat niet de automatische loonindexering de grote boosdoener is, zoals werkgeversorganisaties ons graag willen doen geloven. Dat bleek al eerder, want de inflatie loopt bij ons niet sterker op dan in de buurlanden waar de automatische loonindexering niet bestaat (zie ABVV-barometer). Het toont aan dat vooral grote

bedrijven en multinationals veel vrijheid genieten om hun marges en hun prijzen te bepalen.

Dat er overal sprake is van prijsstijgingen en er onvoldoende toezicht is op prijsvorming zorgt voor een gunstige omgeving, zeker voor bedrijven met veel marktmacht en weinig concurrentie. Het hogerge-noemde cijfer bewijst dat dit geen kleinigheid is. Wel in tegendeel: de bijkomende winst in ons land stemt ongeveer overeen met het globale overheidstekort in 2023: 33,6 miljard euro.

Bevries de prijzen

De remedies zijn bekend. De meest voor de hand liggende is een betere prijscontrole en zo nodig prijsblokkering wanneer de marges buitensporig hoog zijn. Zo'n procedure bestaat al in ons land. Als het Prijzenobservatorium een marktverstoring en buitensporige marges vaststelt, brengt het de Belgische mededingingsautoriteit op de hoogte, die corrigerende maatregelen kan nemen. Een van die mogelijkheden is het bevriezen van prijzen... maar dat is tot vandaag nog nooit gebeurd. Dat moet veranderen, ook al moet steeds rekening gehouden worden met de marges. De discussie over een blokkering van voedingsprijzen bewijst dit: een brute prijsblokkering aan de winkelkassa zou vooral de kleinhandel treffen die al met geringe marges kampt en niet automatisch bepaal-

de grote voedingsindustrieën die wel hoge marges kennen.

Belast superwinsten

Tweede remedie: het belasten van superwinsten. We kennen dit al via de overwinstbelasting die de federale regering oplegt aan de energiesector. Die maatregel is tijdelijk. Het komt er nu op aan die breder in te vullen en een structureel karakter te geven. Dat zal bedrijven misschien doen nadenken vooraleer ze hun marges en prijzen optrekken. Het zal in elk geval meer overheidsinkomsten opleveren. Het idee om een gegarandeerde minimumrente op spaarmiddelen op te leggen aan de bankensector, past eveneens in dat kader. Banken profiteren nu van het hogere rente-beleid van de ECB, maar passen belachelijk lage rentes toe op de spaarmiddelen die we hen toestoppen. Het komt aan op regulering. Spontaan komt het niet goed. Een sterke overheid is opnieuw de sleutel voor succes.

Bron: Echo ABVV

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we de vragen m.b.t. de impact van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke meer. We nemen dan ook een kijkje op de website mypension.be en geven uitleg over de pensioendatum en het te verwachten pensioenbedrag. We helpen bij het indienen van de aanvraag voor pensioen.

De komende maanden organiseren we in elk gewest zitdagen. Wil je een afspraak? Stuur dan een e-mail naar uw gewest.

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 19 september, 17 oktober, 14 november en 13 december 2023.

- Limburg (limburg@acod.be): 28 september, 24 oktober, 23 november en 19 december 2023.

- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 21 september, 19 oktober, 16 november en 14 december 2023.

- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 12 september, 12 oktober, 9 november en 7 december 2023.

- West-Vlaanderen (west_vlaanderen@acod.be): 7 september, 5 oktober, 2 november en 5 december 2023.

Belangrijk: neem je identiteitskaart en bijbehorende pincode of de Itsme-app op je smartphone mee, zodat we de pensioeninformatie op www.mypension.be eenvoudig kunnen raadplegen.

Senioren ACOD Limburg Bezoek mergelgrotten Kanne: champignons, rijsttaart en mosasaurusbier!

De senioren van ACOD Limburg bezochten de mergelgrotten van Kanne. In het zuidoosten van Belgisch-Limburg wordt in de deelgemeente van Riemst sinds jaar en dag kalksteen ontgonnen. Dat leverde een 16 kilometer lang ondergronds gangenstelsel op, waar geleide bezoeken worden georganiseerd.

ACOD Limburg, onder begeleiding van seniorenvoorzitter Freddy Stox, gaf 35 leden de kans om op zaterdag 13 mei die bijzondere plaats te bezoeken en met eigen ogen te zien wat landbouwers uit de streek daar bewaren, brouwers en bakkers er stockeren en champignonkwekers er voor lekkers uit hun hoed toveren. De quasi permanente temperatuur en luchtvochtigheid maken dat mogelijk. Een ACOD-militant als gids, de proeverij achteraf en het gezellige samenzijn met gelijkgestemden maakten de namiddag tot een onvergetelijk moment.

Meer info op: grottenvankannezw.be



ACOD Senioren organiseerde studiedag Energie

Op maandag 12 juni organiseerde de seniorencommissie van de ACOD een studiedag over energie. Federaal parlementslid voor Vooruit Kris Verduyck, lid van de Commissie Energie van het federaal parlement, kwam meer uitleg geven over het huidige energielandschap in België en de beleidsuitdagingen waarmee de politiek geconfronteerd wordt om de bevoorradingszekerheid te garanderen tegen een aanvaardbare prijs. Jan Van Wijngaerden, algemeen secretaris voor ACOD Gazelco, gaf het syndicale standpunt over deze problematiek weer.

Vacature ACOD zoekt medewerker helpdesk IT

De informaticadienst van de ACOD heeft verschillende taken, waaronder ondersteuning bieden aan de gebruikers van het informaticasysteem van de ACOD. In dat kader zoeken wij een IT-medewerker in de Nederlandstalige taalrol om het team van de helpdesk op de hoofdzetel te versterken. Van die medewerker verwachten wij het volgende.

Functieomschrijving

- De gebruikers ondersteunen bij hun vragen.
- Incidenten van het eerste en tweede niveau inventariseren, opvolgen en verhelpen.
- Werkposten voorbereiden en installeren.
- Informaticamateriaal installeren op verschillende sites.
- Installatierapporten en procedures opmaken.
- Inventaris opmaken van materiaal en/of software.
- Applicaties verdelen.
- Toegangsrechten voor het netwerk beheren.
- Diagnose stellen in geval van fouten.
- Periodieke operaties uitvoeren (logs raadplegen, geprogrammeerde taken nakijken...).

Gevraagd profiel

Technische vaardigheden

- Beheer van een Windows-omgeving (servers, computers).
- Beheer van een TCP/IP-omgeving.
- Beheer en configuratie van printers.
- Efficiënte diagnose in geval van fouten.
- Vlotte dialoog met de gebruiker.
- Kennis van Active Directory en Azur van Microsoft.
- Kennis van service management (ITSM).
- Kennis van Office 365-tools.
- Kennis van Windows 10 en Windows Servers.
- Kennis van telefonie op IP en vooral Skype.

Gedragvaardigheden

- Service- en klantgericht handelen.
- Zelfstandig werken.

- In teamverband werken.
- In eenvoudige taal communiceren met een niet-gespecialiseerd publiek.

Vereist diploma

De volgende diploma's komen in aanmerking.

- Diploma hoger onderwijs van het korte type (basisopleiding van één cyclus, bijvoorbeeld gegradueerde, professionele bachelor) met volledig leerplan of sociale promotie, verstrekt door een Belgische hogeschool, in informatica, toegepaste informatica, informatica en systemen, elektronica, programmeren.
- Diploma kandidaat/bachelor van een schakeljaar, verstrekt door een Belgische universiteit of hogeschool, in informatica, sociaaleconomische wetenschappen optie informatica.
- Een ander diploma van het hoger onderwijs van het korte type minimum maar met beroepservaring in IT.

Specifieke voorwaarden

- Ervaring vereist met minstens drie van de hierboven genoemde technische vaardigheden gedurende de afgelopen vijf jaar.
- Rijbewijs B vereist.
- Nederlands als moedertaal.
- Kennis van een andere landstaal is niet

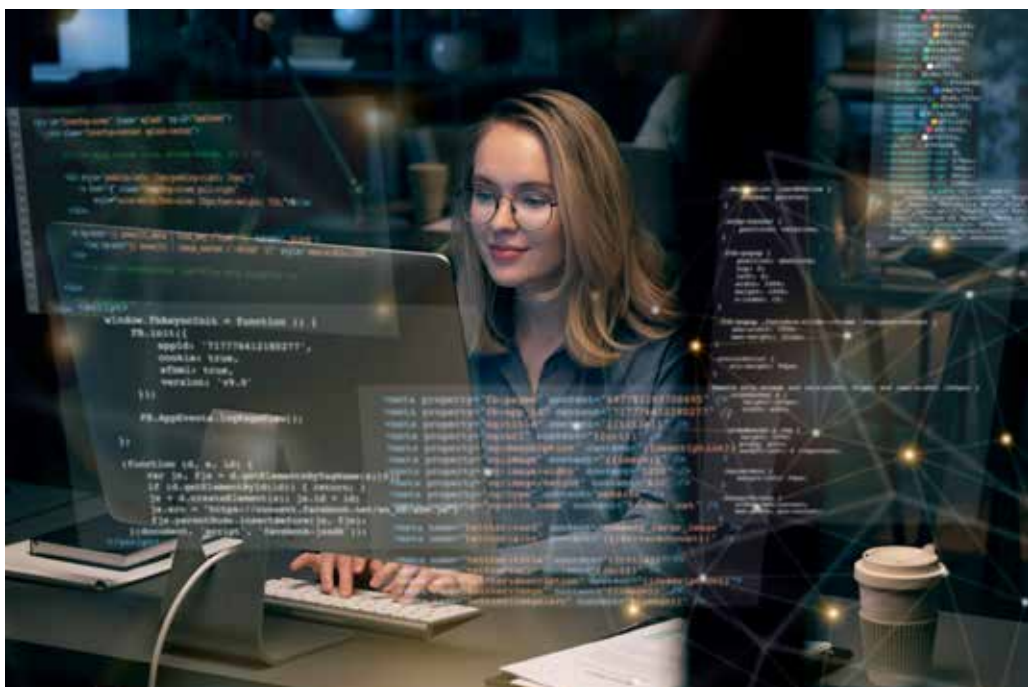
verplicht, maar basiskennis Frans is wenselijk.

Aanbod

- Contract van onbepaalde duur.
- Gevarieerd werk in een dynamisch team.
- Extralegale voordelen zoals maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering en andere.
- Onmiddellijke indienstneming.

Contact

Stuur je motivatiebrief en cv voor 31 juli 2023 via post of e-mail naar ACOD, Jean-Pierre Denis, IT Manager, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel – jean-pierre.denis@cgspace.be. Heb je nog bijkomende vragen over deze vacature, bel dan 02 508 58 92.



Belgische spoorwegen Stabiliseren is de boodschap

Bij de Belgische spoorwegen worden de zoveelste herstructureringen in stelling gebracht: het project DIS (dienstverlening in de stations, waarover je meer leest in deze Tribune), de verschuiving van dienst Treinbegeleiding naar een andere directie waardoor die directie ook nog eens van naam verandert (B-MS wordt B-CS, Customer Services), een nieuwe directie (I-PPSC, Procurement Production & Supply Chain) bij Infrabel met een even nieuwe directeur, een hergroepering van de activiteiten bij I-Operations...

De dirigenten die de partituur 'change management' overbrengen naar het orkest hebben duidelijk geen krampen in de armen. De orkestleden daarentegen moeten in tempo presto de partituren kunnen spelen en niet steeds met goed afgestemde instrumenten. Als vakbond eisen we de rol van concertmeester op. Die is immers de vertegenwoordiger van de musici naar de dirigent.

De transparantie van herstructureringen is niet altijd wat ervan verwacht wordt in sociaal overleg. Project DIS werd ons een week voor de geplande communicatie aan het personeel gepresenteerd. Door onze tussenkomst werden er eerst werkgroepen opgestart zodat we een en ander toch kunnen aanpassen door sociaal overleg. Dit project heeft immers rechtstreekse impact op een pak medewerkers. Onzekerheid is troef.

De transfer van de treinbegeleiders naar een andere directie werd ons slechts een week voordien ter info overgemaakt. Niemand had hier iets over opgevangen. MI6, CIA en aanverwante 'secret services' kunnen hier een puntje aan zuigen. Zij weten waar ze moeten aankloppen met hun 'benchmark'.

Ter info: ACOD Spoor heeft een formele brief gestuurd naar de algemeen directeur van HR Rail om dergelijke manier van sociaal overleg aan te klagen. Het afsluiten van een sociaal akkoord betekent niet dat bepaalde geploegenheden binnen het sociaal overleg minder gerespecteerd kunnen worden.

Ondertussen wordt het personeel opnieuw belast met veranderingen in tijden dat er juist nood is aan stabiliteit.

Met stabiliteit bedoelen we positieve perspectieven met betrekking tot de verlofplanning, tijdige instroom van goed opgeleide nieuwe krachten, communicatie- en regelorganen die effectief werkbaar en op elkaar afgestemd zijn zodat de stressfactoren op het terrein beperkt worden. Niets is zo frustrerend als het gevoel van onmacht bij calamiteiten omdat je de reizigers onvoldoende en niet adequaat kan inlichten, in trein en station. De nog steeds niet op punt gestelde werkprocessen van RTTM (Real Time Train Management) is hiervan een voorbeeld. Het creëert een gevoel van onmacht bij de collega's die er deel van uitmaken en hun uiterste best doen om alsnog oplossingen aan te bieden.

Deze problemen zijn vaak symptomen van een overdaad aan diensten en directies. Dat zeggen wij niet alleen, ook managementboeken spenderen hier hoofdstukken aan. Wanneer te veel



directeurs en dienstchefs betrokken worden in het nemen van beslissingen en de uitvoering van dringende maatregelen elkaars verantwoordelijkheden overlapt, vraag je om vertragingen en het uitblijven van efficiënte- en kostenbesparende oplossingen. Complexe problemen en ongemakkelijke beslissingen worden immers wel eens doorgeschoven van de ene naar de andere. Dat is wellicht des mensen, maar geen goede zaak in een operationele wereld als de spoorwegen.

Ter illustratie: bij het overleg over DIS botsen de vakbonden aan de vergadertafel op een bataljon van meer dan vijftien medewerkers van verschillende diensten. Zo een setting bewijst dat er fundamenteel een probleem bestaat. Eenheid van commando is essentieel. Een versplintering van operationele diensten over verschillende directies heen, is onnatuurlijk in een operationeel bedrijf als de Belgische spoorwegen. Dit zijn bovendien zeer dure vergaderingen als je de uurlonen berekent van deze hogere kaderleden. Nochtans klinkt het uit de mond van de directies vaak: 'less is more'...

Günther Blauwens



foto Belga - Maarten Weynants

NMBS Dienstverlening in de stations 2.0?

Onlangs presenteerde de NMBS aan de vakbonden het project 'Dienstverlening in de Stations', afgekort DIS. In het raam van het openbare dienstencontract 2023-2032 wil zij de dienstverlening aan de reizigers verbeteren. Waaraan hechten wij het grootste belang?

Voor ACOD Spoor moet de dienstverlening effectief verbeteren en er moet terug meer menselijke aanwezigheid zijn komen de stations. Daarvoor willen we voldoende opgeleid en statutair personeel. Opgelet: wat volgt is een voorstel van de NMBS waarover de onderhandelingen volop bezig zijn.

De verkoop van tickets aan de loketten gaat in dalende lijn (van 55 in 2015 naar 12 procent in 2023) ten voordele van verkoop via automaten, internet en smartphone. Enerzijds is dat een logisch gevolg van de technische evolutie, maar anderzijds wordt dit ook door NMBS zelf

actief gestimuleerd. Denk aan de sluiting van de loketten in 44 stations amper twee jaar geleden en het openen van te weinig loketten in de overblijvende stations, waar stewards de mensen actief naar aankoop aan de automaten moeten duwen, i.p.v. naar het loket begeleiden.

Verschuiving van taken

Dus wil de NMBS een verschuiving van taken van B-PT2 (stationspersoneel) naar B-MS en naar B-TO. De taken van de commercieel bedienenden wil men uitbreiden. Naast (verminderde) verkoop zullen ze ook de taken van de EAK (Eerste Assistent Klanten) overnemen: info geven aan reizigers, helpen van reizigers met beperkingen (behalve rolwagens), kanaliseren reizigers naar vervangbussen en dergelijke en dit overal in het station.

De taken van de onder-stationschefs worden grotendeels beperkt tot het beheer

van incidenten. B-TO zal alle bundels beheren (ook de kleinere) en dus moet volgens de NMBS een deel van de EAK getransfereerd worden naar B-TO en daar de functie van AOP (Assistent Operator) vervullen in de bundels. De resterende EAK worden naar B-MS gestuurd als Mobility Assistant.

Om een lang verhaal kort te maken: men kleedt de directie B-PT2 (stationspersoneel) verder uit. In steeds minder stations zal er nog een o/chef of EAK zijn (een centralisatie waar men nu al mee bezig is nog los van enige onderhandeling of akkoord met de vakbonden), de EAK worden verdeeld tussen B-MS en B-TO. Al het personeel dat betrokken is moet mobieler worden, lees werkzetsels ter grootte van een provincie of zelfs meer bedienen, waarbij het zal werken volgens de noden in vele verschillende arbeidsplaatsen die soms meer dan 50 km van elkaar liggen.

In 2023 en 2024 zullen er geen nieuwe loketten gesloten worden, belooft de NMBS, maar men zal wel de openingsuren beperken van de loketten tijdens weekdagen en in het weekend. Ook de verkoop van internationale biljetten zal beperkt worden tot slechts 12 stations i.p.v. 21 nu. Dit is volgens ons een inkrimping van de dienstverlening in plaats van een uitbreiding. Bovendien moeten ook nog eens 60 FTE verdwijnen tegen 2025 en wil men een productiviteitswinst realiseren van 1,5 procent per jaar!

Veel vragen

ACOD Spoor heeft veel vragen over dit voorstel. Ten eerste wil men het werk van statutaire bedienden (EAK) vandaag volgend jaar laten uitvoeren door bedienden van B-MS die steeds vaker contractuelen zijn. Het gaat hier dus over een verdoken contractualisering van operationele taken. ACOD eist dat deze collega's statutair kunnen worden en dat toekomstige collega's statutair aangeworven worden. De directeur van B-MS antwoordde meermaals 'neen', waarop ACOD de vergadering verliet.

Wij zijn bereid te praten over de dienstverlening in de stations en vooral over de uitbreiding ervan, maar dan wel op basis van statutair personeel en een goed werk-evenwicht. Nog meer flexibiliteit, mobiliteit en productiviteit in zeer geografisch uitgebreide werkzetsels ter grootte van een provincie zijn voor ons uitgesloten!

ACOD Spoor maakte tientallen vragen en opmerkingen over aan de directie. We vragen ons bovendien ook af waar de meerwaarde voor de dienstverlening aan de reizigers zit in heel deze reorganisatie. In steeds minder stations is er nog menselijke aanwezigheid, wat het veiligheidsgevoel zeker niet verhoogt.

De onderhandelingen hierover zijn pas begonnen, we hebben op 29 juni een nationale studiedag georganiseerd om de militanten van de betrokken directies B-PT2, B-MS en B-TO te informeren en op al hun vragen en wensen te antwoorden. Een verslag kan je lezen in de volgende Tribune en in De Klapper. Voor meer duiding kan je steeds contact opnemen met onze gewestelijk secretarissen.

Tony Fonteyne

NMBS Nationale werkgroep treinbegeleiding legt pijnpunten bloot

Op 6 juni 2023 organiseerde ACOD Spoor-CGSP Cheminots een nationale werkgroep treinbegeleiding. Gezien de vele problemen die momenteel heersen op de werkvloer, vonden wij het niet alleen opportuun om onze militanten een stand van zaken mee te geven, maar vooral te luisteren naar de praktijkvoorbeelden die ze een voor een konden aanbrengen. Onze militanten bewezen opnieuw de vinger aan de pols te zijn.

Met de sterk geargumenteerde feedback van onze militanten zijn we meer dan gewapend om het sociaal overleg in de komende maanden gericht aan te pakken. De besproken thema's waren niet nieuw, wel domineerde meer dan vroeger de manier waarop zaken beslist en gecommuniceerd werden. Een opsomming van de aangekaarte problemen.

- Tariefbeleid aan boord van de treinen: eenzijdige verhoging van het boordtarief zonder voorafgaande communicatie, zowel intern als extern.
- De afschaffing van de cashbetalingen aan boord: nieuwe oorzaak van commerciële conflicten met agressiegevoeligheid. De beperkte communicatie, ook hier, zowel intern als extern.
- Het voorstel tot hervorming van de verkooppremie.
- Upfront controles Agatha (Securail), toekomst van de TiCo-brigades.
- Aanwervingen en aanvulling van tekort-

ten, op korte en lange termijn.

- Permanente vorming: e-learning als zoveelste kostenbesparende efficiëntie-maatregel ten koste van een noodzakelijke kwalitatieve opleiding.
- De operationele communicatie op het terrein verloopt moeizaam door de doorgedreven centralisering van overleg- en communicatieorganen.
- Plotse verschuiving van het voltallige treinbegeleidingspersoneel van de ene directie naar de andere. Worden problemen hiermee opgelost of verschoven?

Op de werkvloer heerst terecht veel ongenoegen over de manier waarop problemen worden aangepakt. Door de directie opgelegde maatregelen hebben een grote impact en werden niet vooraf met de erkende vakbonden besproken. Dit is niet de manier waarop sociaal overleg moet verlopen en het zorgt voor terechte frustraties.

In tijden van nijpend personeelstekort, geweigerd verlof, achterstallige rustdagen, agressies... is het weinig zinvol om aan 'change management' te doen. Stabiliteit is dan de boodschap.

Dat zal ook onze boodschap zijn in de komende maanden tijdens het sociaal overleg.

Nicky Masscheleyn



Bedrijfscomité PBW Infrabel Actualiteit



We geven hieronder een overzicht van enkele besproken punten in het bedrijfscomité PBW van Infrabel. Onze verkozen vertegenwoordigers zijn steeds bereikbaar voor meer uitleg via onze gewestelijke secretarissen of lokale militant.

1. Psychosociale ondersteuning Mindlab

Collega's die moeite hebben verbinding te maken met de site van Mindlab, kunnen op het Infrabel-intranet zoeken naar Mindlab waar de nodige info en links terug te vinden zijn. Je kan daar onder meer het recente webinar bekijken. De opname is beschikbaar op de intranetpagina 'Welzijn op het werk'.

2. Fietskit

We hadden gevraagd een fietszichtschaak aan het personeel te geven, gezien het toenemende aantal fietsongevallen op weg naar en van het werk. Het management

antwoordde dat dit om budgettaire redenen niet kan. Wordt vervolgd...

3. Track & Trace dienstvoertuigen

We plaatsten de reglementering van het traceren van dienstvoertuigen op de agenda om meer duidelijkheid te verkrijgen over de redenen hiervoor en wie toegang heeft tot deze gegevens. De directie geeft voor de tracking volgende redenen aan.

Efficiëntere arbeidsorganisatie

- Nagaan op welke wegen de voertuigen rijden (onverharde veldwegen) om eventueel de categorie van het voertuig aan te passen.
- De voertuigen lokaliseren die zich het dichtst bij een nodige interventie bevinden en deze naar die bestemming te sturen.
- Plaatsbepaling van materiaal in de voertuigen.
- Een geaggregeerde statistische analyse maken van het gebruik van de voertuigen.

Veiligheid

- Diefstalbeveiliging en het snel terugvinden van het voertuig en het materiaal dat in het voertuig aanwezig is.
- Het verhogen van het bewustzijn over de veiligheid van het rijgedrag.

Naleving en verhogen van duurzaamheid en ecologische efficiëntie

- Vermindering van de brandstof- en onderhoudskosten.
- Vermindering van de CO2-uitstoot.

Naleving van fiscale verplichtingen

- Het kunnen identificeren van de bestuurder.

Lokaliseren en identificeren voertuig en identificatie bestuurder met het oog op:

- het oplossen van betwistingen, voornamelijk bij inbreuken op de wegcode;
- het toekennen van toelagen en vergoedingen;
- gerichte controles op het gebruik van de

dienstwagen, indien gerechtvaardigd door ernstige aanwijzingen van misbruik, mits de betrokkene voorafgaandelijk collectief en transparant wordt geïnformeerd overeenkomstig dit bericht (zie 'Toepassingsmodaliteiten/Wijze van kennisgeving en kennisname').

Tijdsregistratie (beperkt tot onderstaande gevallen).

- Voor de duur van de trajecten met een dienstwagen die voorzien is van het nodige materieel en de nodige installaties, om voorziene technische tussenkomsten te verzekeren, vanuit en naar de woonplaats of een andere, door het personeelslid vooraf doorgegeven locatie, met uitzondering van de trajecten tussen de woonplaats en de normale standplaats (ARPS Bundel 541 §24).

- Voor de personeelsleden die deel uitmaken van de Snelle Interventiediensten (SID).

4. Reglementering dienst-gsm

Op onze vraag werden de regels voor het gebruik van dienst-gsm's gepresenteerd. Er wordt op gewezen dat geolokalisatie standaard is uitgeschakeld. Het personeel wordt verzocht zijn dienst-gsm regelmatig bij te werken via de applicatiebeheer-

der. Het reglement kan worden geraadpleegd in bericht 38 H-HR 2018 Mobile Policies- 30.05.2018, en op het document dat wordt ontvangen en ondertekend bij ontvangst van de dienst-gsm, maar ook in het Infrabel Blauwe Boekje.

5. Dossier Cripton

We komen terug op de kwestie van het Cripton-bestand (dit is een programma voor het analyseren van de werklast in de seinzalen). Dit programma verzamelt veel gegevens op de computers van de personeelsleden. Er is een DPIA (Data Protection Impact Assessment) uitgevoerd en de DPO zou dat in juni aan ons voorleggen.

6. Maturiteitsaudit door NSA Rail Belgium (vroeger DVIS Dienst Veiligheid en Interoperabiliteit Spoorwegen) van veiligheidsbeheersysteem

Wij zetten deze audit op de agenda om kennis te nemen van de resultaten en de inhoud te bespreken. Deze audit vond plaats over een periode van een jaar, met als doel het niveau van volwassenheid van het veiligheidsbeheersysteem te bepalen. De klemtoon van de audit lag op leiderschap, planning, operaties, ondersteuning,

prestatiebeoordelingen en punten die voor verbetering vatbaar zijn. De resultaten lagen tussen 2 en 3 punten op 5. Dit gemiddelde ligt boven dat van alle Belgische spoorwegmaatschappijen.

Als gevolg van deze resultaten moet er een actieplan worden opgesteld om deze scores te verbeteren en voor de zomer van 2023 een veiligheidsgoedkeuring te krijgen.

Wij vroegen ons af hoe Infrabel en de NMBS met elkaar kunnen worden vergeleken, gezien de ene de spoorweginfrastructuur beheert en de andere de spoorwegoperator is. Ons werd verteld dat deze vergelijkingen werden gemaakt op basis van identieke procedures voor veiligheidsbeheer.

7. Diversen

Wij vroegen naar de cijfers voor de SPAD (overschrijding rood stoplicht) bij Infrabel. Het aantal SPAD's bedraagt drie sinds het begin van het jaar 2023. Dit cijfer is gelukkig zeer laag.

Tony Fonteyne

Syndicale premie gepensioneerden

Tot vorig jaar werd de uitbetaling van de syndicale premie voor de gepensioneerden ten laste van de voormalige juridische werkgever HR Rail in mei uitbetaald. Tijdens het afsluiten van een nieuwe syndicale conventie werden hierover nieuwe afspraken gemaakt. Dit heeft als gevolg dat de syndicale premie voor de gepensioneerden van het spoor net zoals bij de actieven vanaf nu zal worden uitbetaald in de loop van de maand december.

Nicky Masscheleyn





Bezoek Polyvalente Werkplaats Melle Betrokkenheid tot bedrijf en collega's versterken

Op 16 mei bracht het nationaal secretariaat van ACOD Spoor samen met het ACOD Spoor-team van Oost-Vlaanderen een werkbezoek aan de Polyvalente Werkplaats Melle.

PW Melle, die in gebruik werd genomen in oktober 2018, staat in voor het onderhoud, de schouwing, de herstelling en de reiniging van het dieseltractiematerieel en het elektrisch materieel. De werkplaats heeft een onderhoudshal van 200 m lang, speciale platformen om aan het dak van het materieel te kunnen werken en een ondervloerdraaibank om wielstellen te herprofileren.

De rondleiding werd verzorgd door onze plaatselijke militant Christophe die ons wist te begeisteren met alle geheimen van PW Melle. Werkplaatsen komen im-

mers niet altijd in de picture, maar zijn van groot belang voor de veiligheid en het comfort van het materieel.

Tijdens de rondleiding ontmoetten we ook onze andere militanten Tonny, Frederik, Mikail en Glenn. De bezieling en groepsgeest van het personeel in de werkplaats was opmerkelijk. Verscheidene medewerkers gaven een bondige inblik in hun werkomgeving en de veelzijdigheid van hun expertise. Veiligheid is hun voornaamste bekommernis.

Het zou een normale zaak moeten zijn dat nieuwe spoor mannen en -vrouwen tijdens hun opleiding een rondleiding krijgen in een werkplaats en een seinzaal om de vaak 'onzichtbare' collega's en hun werk te leren kennen.

Een dergelijke ervaring kan alleen maar het besef versterken dat iedereen bij het spoor niet alleen een schakel van belang is voor de eigen collega's, maar ook voor de andere beroeps categorieën. Dat geldt bovendien niet alleen op operationeel vlak, we denken bijvoorbeeld ook aan de diensten die de lonen berekenen. Niet onbelangrijk.

Elkaars job en rol kennen in een veelzijdige organisatie als de Belgische spoorwegen, kan alleen maar de betrokkenheid tot het bedrijf en de collega's versterken.

Er staan nog werkbezoeken gepland in de nabije toekomst.

Günther Blauwens



Open brief aan de politiek Denk aan het bpost-personeel!

bpost is de jongste tijd veel te veel in het nieuws geweest. In normale omstandigheden zou dit geen probleem zijn, nu echter wel. We worden geconfronteerd met gelekte informatie door ex-topmanagers met als enige bedoeling het bedrijf te schaden. Er zijn ook politici die denken dat ze kunnen scoren op de kap van bpost. Deze media-aanvallen hebben allemaal één zaak gemeen: dit is een aanval op jullie, het personeel.

Zoals ik het telkens in de media en in de vorige editie van Tribune beklemtoond heb, mag deze heisa niet ten koste gaan van het bpost-personeel. Laat het zeer duidelijk zijn: als het bedrijf ook maar iets wil compenseren op de kap van het personeel, is het syndicale oorlog! Spelletjes spelen zonder dat er rekening gehouden wordt met de 25.000 mensen die het goed voor hebben met het bedrijf, is verwerpelijk. We hebben dan ook in gemeenschappelijk front een open brief aan de politieke wereld gestuurd, die jullie hieronder vinden.

“Geachte Dames en Heren,

Sinds enige tijd kijken we machteloos toe hoe de media bpost aan de schandpaal nagelen.

We worden bedolven onder ongenueanceerde en straffe uitspraken van aan de zijlijn en het is gemakkelijk om te zeggen: “Dit moet en zal gebeuren” of “Er is geen andere keuze dan...”. Daarenboven krijgen we ook zeer harde kritiek op bpost en zijn medewerkers.

Deze uitspraken komen hard binnen bij de 25.000 medewerkers van bpost. Bovendien is het bedrijf dat jullie bekritisieren een multicultureel sociaal model. Inderdaad, alle nationaliteiten en culturen werken als één grote familie in harmonie samen voor het welzijn van ieder van ons.

Als jullie over privatisering spreken, dan zijn het deze mensen en hun families die achterblijven met schrik voor de toekomst, onzekerheid en heel veel vragen...

Het zijn deze 25.000 medewerkers die ervoor zorgen dat de kranten, tijdschriften, brieven en pakjes op hun bestemming geraken en dat jullie geholpen worden in de postkantoren.

Vergeet ook niet dat deze medewerkers in de covid-periode een essentiële dienst verzekerden en de pandemie elke dag trotseerden in het belang van de klanten en van het bedrijf. Zij waren inderdaad de schakel tussen alle burgers in het land.

Omdat jullie je graag baseren op cijfers, willen wij jullie er even aan herinneren dat bpost al meer dan 1 miljard 400 miljoen opgebracht heeft aan de overheid. En niet dankzij een minister of een parlamentslid en nog minder door voormalige ruim betaalde topmanagers, die vandaag enkel een platform zoeken om oude rekeningen te vereffenen of wraak willen nemen.

Vooraleer jullie de medewerkers, die wij syndicaal vertegenwoordigen en met fierheid verdedigen, in een slecht daglicht plaatsen, moeten jullie zelf eens in de spiegel kijken en jullie afvragen of jullie wel het recht hebben om kritiek te uiten!

bpost is vandaag de inzet van een titanengevecht. De malaise bij bpost wordt listig en lustig gebruikt om ideeën bespreekbaar te maken waar sommigen al jaren van dromen.

Ons gaat het om de gevolgen voor de medewerkers wanneer dit gevecht stopt en het stof gaat liggen.

Hebben zij nog een toekomst bij bpost of stevenen we af op een sociaal bloedbad?”

Geert Cools

Actisoc Tussenkost kindervakanties

De sociale dienst Actisoc van bpost voorziet in een tussenkomst van 75 euro in de kosten van een kindervakantie. Alle statutaire, baremiëk contractuele personeelsleden en logistiek postale medewerkers in actieve dienst, op voorwaarde dat zij één jaar in dienst zijn, kunnen hiervan genieten. De tussenkomst geldt voor kinderen van 3 tot 18 jaar die deelnemen aan een kindervakantie van minimum vijf dagen met overnachting, georganiseerd door een erkende organisatie, binnen de schoolvakanties.

Bezorg een attest ('Aanvraag tussenkomst kindervakanties'), volledig ingevuld binnen de zes maanden na het verblijf, aan de Sociale Dienst (Actisoc – Kindervakanties – 1105 Brussel). Jaarlijks kan er per kind één tussenkomst worden gevraagd. Het in te vullen attest is beschikbaar op bpost4me of kan worden verkregen bij uw plaatselijke militair of gewestelijk secretaris ACOD Post.

gewestelijk secretaris ACOD Post of rechtstreeks bij de sociale dienst via infosoc@bpost.be, per post gericht aan Actisoc, 1105 Brussel of telefonisch op het nummer 02 276 82 82.

Marianne Peeters
(bron: bpost4me)

Ook voor de andere tegemoetkomingen van Actisoc kan je steeds terecht bij de

Betoging Voor vakbondsvrijheden en tegen sociale dumping

Op maandag 22 mei organiseerde het gemeenschappelijk vakbondsfront in Brussel een betoging voor vakbondsvrijheden en tegen sociale dumping. ACOD Post was paraat.

Aanleiding is het conflict bij warenhuisketen Delhaize. Actievoerders tegen het herstructureringsplan werden bedreigd met dwangsommen en hardhandig aangepakt. Deurwaarders en politie werden ingezet om de staking te breken. Een regelrechte aanval op het stakingsrecht.

Het herstructureringsplan bij Delhaize is een race naar de bodem, om meer winst te maken en de aandeelhouders extra te belonen. Voor de werknemers betekent dit echter minder loon voor hetzelfde werk, geen werkgarantie en minder goede werkomstandigheden. Daarenboven ontstaat er een groter risico op zwartwerk.

Klinkt ons bekend in de oren, ook in onze sector bestaat deze trend met een hoge graad van (schijn)zelfstandigheid en uitbuiting.

Alle bedrijfssectoren namen deel aan de betoging en ook ACOD Post was, samen

met andere ACOD-sectoren, present en solidair met de Delhaize-werknemers. Logisch toch: als we dit toestaan, wat weerhoudt dan andere bedrijven om ook deze weg in te slaan?

Samen sterk!

Isabelle D'hondt





Grondwettelijk Hof

Verzoek om minimale dienstverlening bij De Lijn te vernietigen verworpen

Op 15 december 2021 diende het gemeenschappelijk vakbondsfront van De Lijn een verzoekschrift in bij het Grondwettelijk Hof om het decreet inzake de continuïteit van de dienstverlening van de VVM De Lijn in geval van staking te vernietigen. Op 17 mei 2023 besliste het Hof ons verzoekschrift te verwerpen.

Het vonnis houdt in dat het decreet van kracht blijft en het personeel van De Lijn dus verplicht is bij stakingen een minimale dienstverlening te blijven organiseren. Dit is een serieuze kaakslag en een forse aanval op het stakingsrecht en de vrijheid van meningsuiting van het personeel. Daarom lichten wij het vonnis graag even toe.

Bevoegdheidsoverschrijding

Volgens ons treedt de Vlaamse regering buiten haar bevoegdheden aangezien het decreet een aangelegenheid regelt die valt onder de bevoegdheid van de federale overheid inzake arbeidsrecht.

Slechts onder drie voorwaarden mag de Vlaamse overheid zich op het terrein van de federale overheid begeven. Zo moeten de bepalingen in het decreet noodzakelijk zijn voor een eigen bevoegdheid van de Vlaamse overheid, in dit geval mobiliteit. Ze moeten zich lenen tot een gedifferentieerde regeling en de weerslag ervan op de federale overheid mag slechts gering zijn.

Het Hof oordeelde dat hieraan wordt voldaan. Er is dus voor het Hof geen sprake van een schending wanneer in geval van staking regelingen getroffen worden in wat eigenlijk het domein is van de federale overheid. Wanneer men echt wil, is het uiteraard niet moeilijk om een impliciete bevoegdheid voor de Vlaamse overheid te creëren.

Verplichte intentieverklaring

Voorts meent het Hof dat de minimale decretale stakingsaanzeggingstermijn van acht werkdagen en de verplichte inten-

tieverklaring, alsook de sancties bij het niet-naleven, noodzakelijk zijn om een aangepast vervoersaanbod in het geval van staking tot stand te kunnen brengen. De verplichting voor de personeelsleden van De Lijn om een intentieverklaring af te leggen heeft volgens het Hof eveneens een matige repercussie, de maatregel is immers beperkt tot de essentiële operationele beroeps categorieën en laat de personeelsleden nog steeds volledig vrij om al dan niet deel te nemen aan een staking. Het Hof concludeert dat de eventuele sancties ertoe kunnen bijdragen dat de effectiviteit niet in het gedrang komt omdat op die manier een zo correct mogelijk overzicht van de beschikbare personeelsleden kan worden gehanteerd. Eventuele problemen naar aanleiding van sancties kunnen steeds individueel aangekaart worden, aldus het Hof.

Inbreuk op vakbondsvrijheid

Een tweede belangrijke pijler is voor ons

de schending van bepaalde grondrechten, met name de vakbondsvrijheid, het recht op collectief onderhandelen en het recht op collectieve actie.

Over de schending van de vakbondsvrijheid en het feit dat de sociale partners niet betrokken waren bij het ontstaan van het decreet, was het Hof kort en bondig: het is niet bevoegd om zich uit te spreken over de wijze van totstandkoming van het decreet. Er is helaas ook geen andere juridische instantie die hierover dan wel kan oordelen.

Onze verwijzing naar de wet van 1948 is volgens het vonnis niet relevant. Het is vooralsnog onduidelijk of wij hieruit mogen afleiden dat de opvoedingen van bepaalde personeelscategorieën niet kunnen of mogen toegepast worden.

We constateren dat het Hof ook geen rekening heeft gehouden met wat het decreet in werkelijkheid doet op de werkvloer. Tijdens de hoorzitting van 29 maart 2023 haalden onze advocaten talrijke praktijksituaties aan die wel degelijk belangrijk hadden kunnen zijn binnen de be-

sluitvorming. Het is onbegrijpelijk dat hierover niets terug te vinden is in het vonnis. Deze casussen toonden onmiskenbaar aan dat het decreet gebruikt wordt om opvoedingen te doen en dat medewerkers niet gesanctioneerd worden volgens de contouren van het arbeidsreglement.

Het Hof bespeurt wel in zekere zin een inperking van het recht op collectieve actie, maar deze is te verantwoorden en niet verregaand genoeg. Uiteraard zijn wij het hiermee oneens. Het is flagrant hoe De Lijn sinds de invoering van het decreet steeds schaamtelozer probeert de stakingen in te perken en de impact op de reizigers te minimaliseren. Dit kan ze realiseren door de druk op het individu op te voeren, zij weet immers wie gaat staken aan de hand van de intentieverklaringen.

Strijd is nog niet voorbij

Toch zetten wij zonder aarzelen de strijd voort. Inbreuken op het decreet zullen we ook effectief in vraag stellen bij gerechtelijke of andere instanties, om zo absoluut

geen marge toe te laten binnen de lezing van het decreet. Op dit punt sluiten we ons wel aan bij het besluit van het Hof: individuele dossiers zullen worden betwist voor de rechtbank.

Daarnaast zullen we ook collectief actie ondernemen en de betrokken overheidsinstanties aanschrijven om uitsluitel te krijgen over de interpretatie van de paragraaf over de wet van 1948, die opvoedingen in sommige TBE's al dan niet zou legitimeren. Wij laten dit in geen geval rusten.

Evengoed mogen we ook trots zijn dat, hoewel het decreet nu al meer dan twee jaar in werking is, onze slagkracht er niet op verminderd is. Andere vakbonden en sectoren kijken vaak met bewondering naar onze strijdkracht en actiebereidheid. Wij zien er aandachtig op toe dat deze niet verwateren.

Samen staan we sterk, nu en zeker ook in de toekomst. Strijdvaardige groeten!

Stan Reusen





Elektrische bedrijfsvoertuigen: aandacht!

Verscheidene bedrijven uit de sector Gas en Elektriciteit denken reeds geruime tijd na over een zeer vergaande uitrol van elektrische bedrijfsvoertuigen. Vanaf 2026 zullen fiscaal gunstige maatregelen voor diesel- en benzinevoertuigen afgeschaft worden. Dat zal natuurlijk de grootste drijfveer zijn om over te schakelen op een fiscaalvriendelijk alternatief, namelijk elektrische voertuigen.

Imagobewuste bedrijven zullen beweren dat het overschakelen uitsluitend ingegeven wordt door hun onbeheersbare drang om de wereldproblemen mee op te lossen, maar weet dat de ultieme drijfveer altijd geld is. Ook in deze context geldt dat. Ondernemingen zullen altijd voor het eigen voordeel gaan en het belang van werknemers ondergeschikt maken.

Een groot probleem is dat bedrijven zelf onvoldoende laadinfrastructuur hebben om veel elektrische bedrijfsvoertuigen te voeden met elektriciteit. Daarom trachten ze koortsachtig de werknemers zelf te belasten met het thuis plaatsen van laadinfrastructuur of hen aan te sporen om zelf

op zoek te gaan naar laadmogelijkheden in de nabijheid van hun thuis.

Onzekerheden en risico's

Veel onzekerheden en mogelijk riskante factoren kunnen in een nabije of wat verdere toekomst onaangename effecten naar voren doen treden waarmee momenteel te weinig rekening gehouden wordt door betrokkenen.

Er zijn natuurlijk praktische belemmeringen, zoals de nog steeds te beperkte actieradius en oplaadsnelheid van volledig elektrische voertuigen. Dan spreken we alleen nog maar over kleinere voertuigen. Hoe zal dat zijn met grote vrachtwagens? Ook wordt er te vlot vanuit gegaan dat iedereen zo maar voor zichzelf kan beslissen wat hiermee thuis al dan niet kan gebeuren. Bijvoorbeeld in huurwoningen en appartementsgebouwen is zoiets heel wat minder evident.

Daarom heeft ACOD Gazelco al geruime tijd geleden een aantal voorwaarden gesteld die wel in functie van de werknemersbelangen kunnen gelden.

1. Er zou best steeds een aparte meter geplaatst worden op volledige kosten van de werkgever, die rechtstreeks hieraan aangerekend worden. Zo kan er nooit discussie ontstaan over welk verbruik precies ontstaat voor het opladen van een bedrijfsvoertuig. Bovendien kan er ook geen probleem opduiken met capaciteitsstarief, waarvoor werknemers met arbeidsvoorwaarden vanaf 2002 moeten opletten. Ook alles wat te maken heeft met plaatsing, onderhoud en defecten moet uitsluitend plaatsvinden binnen de normale arbeidsuren. Elk verbruik dat dan op deze aparte teller geregistreerd wordt, zal rechtstreeks aan de werkgever gefactureerd en door de werkgever betaald worden.

2. Bijkomende specifieke verzekeringen zouden rechtstreeks moeten afgesloten en betaald worden door de werkgever zodat geen enkel bijkomend risico ontstaat voor een werknemer. Deze verzekeringen zouden dan werkelijk alle mogelijke nieuwe en bijkomende risico's expliciet moeten dekken, dus niet enkel voor de eigen woning (of bijhorende en andere gebou-

wen of constructies waarin zo'n voertuig geplaatst wordt) maar ook de inboedel of de aansprakelijkheid tegenover derden. Dit omdat ondertussen voldoende gevallen bekend zijn waarbij een brand van een elektrisch voertuig zeer grote schade berokkend heeft.

3. Alle tijd nodig voor bijvoorbeeld reiniging, onderhoud, herstellingen en opladen (met een tijdsbesteding van de betrokkene) van eender welk bedrijfsvoertuig moet volledig gebeuren binnen de normale arbeidsuren van de werknemer. Ook indien op afstand zou moeten opgeladen worden, bijvoorbeeld aan een publieke laadpaal die zich niet aan de eigen woning bevindt, moet dit volledig binnen de normale arbeidsuren plaatsvinden en liefst ook rechtstreeks aangerekend worden aan de werkgever.

Niet akkoord? Niets gedaan.

Indien een werkgever niet akkoord zou gaan met minstens deze voorwaarden (alles op kosten van de werkgever en al-

les moet gebeuren binnen de normale arbeidsuren)- wat natuurlijk zijn goed recht is- dan zouden wij stellen dat er helemaal niets gebeurt op dat vlak en dat de werkgever maar moet zorgen dat alles wat nodig is ook daadwerkelijk aanwezig is op de standplaats of een andere locatie die ter beschikking wordt gesteld door de werkgever. Ook in dit geval moeten alle handelingen natuurlijk binnen de normale arbeidsuren plaatsvinden.

ACOD Gazelco stuurt een duidelijke boodschap uit naar alle betrokkenen: wees attent en sta op je rechten die je zelf bepaalt in je eigen privé-sfeer.

Jan Van Wijngaerden





Brussels Airport Company

Cao koopkrachtpremie 2023

Na druk van de vakbonden, als reactie op de aankondiging dat de merit dit jaar niet zou worden uitbetaald, stemde de directie van BAC er mee in om een koopkrachtpremie toe te kennen. Deze premie wordt toegekend onder de vorm van consumptiecheques in elektronische vorm en wordt uiterlijk 31 juli 2023 ter beschikking gesteld op dezelfde elektronische kaart als deze voor de maaltijdcheques en de ecocheques, zijnde de Sodexo-kaart.

Concreet worden op basis van de resultaten van 2022 aan alle personeelsleden consumptiecheques ter waarde van 500 euro netto toegekend. Daarnaast krijgen alle bedienden nog bijkomend 250 euro aan consumptiecheques, aangezien deze personeelsleden een grotere impact omwille van de disproportionele inflatie in 2022 ervaren.

Dit is alvast een belangrijke koopkrachtversterkende maatregel.

Cao 'Right to disconnect'

De invoering van de CAO werd eenzijdig uitgesteld door de directie van BAC. We blijven er echter voor ijveren dat deze CAO zo spoedig mogelijk in voege treedt. Iedere werknemer moet het recht hebben om zich buiten de de werktijd los te koppelen van het werk en zich te onthouden van werkgerelateerde elektronische communicatie zoals emails of andere berichten.

Annuska Keersebilck

De zomervakantie staat voor de deur. Samen met alle medewerkers en militanten van onze sector wens ik jullie dan ook een fijne en deugddoende vakantie toe. Maak er een mooie tijd van!

*Annuska Keersebilck
algemeen secretaris sector Telecom-
Vliegwezen*



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

Proximus Nieuws vanuit het Paritair Comité

Verhuis van de shop Antwerpen Centrum (SLS/DIR)

Eind september 2023 zal de shop van Antwerpen Centrum verhuizen naar een nieuwe locatie, het vroegere pand van de Nike store (Meir 41). De verhuis gebeurt binnen de grenzen van de geografische mobiliteit. De huidige openingsuren blijven behouden.

Wijziging organisatie structuur Design Chapter (CBU)

Design Chapter wenst de huidige organisatie aan te passen om de teamleden nog beter te ondersteunen in hun missie en de huidige pijnpunten weg te werken. De voorgestelde wijziging van organisatiestructuur heeft geen enkel negatief effect op het aantal jobs. Het totale aantal functies blijft gelijk, er is dus geen jobverlies. Concreet zal de nieuwe organisatie bestaan uit 6 Chapters (met telkens een Chapter Owner) en 2 Centers of Excellence (CoE), waarin enkele CoE Leads en Design Experts actief zullen zijn. Voor de 8

huidige direct reports van de Chapter Area Lead wijzigt mogelijks de functiecode en functieinhoud. Zij krijgen op basis van het HR proces de gelegenheid hun voorkeuren door te geven voor de functies in de vernieuwde organisatie. Voor de 76 overige medewerkers is er geen enkele wijziging van functiecode, functieinhoud of functieniveau. Ook belangrijk te vermelden is dat iedereen een plaats heeft in de nieuwe structuur.

Tijdelijke verhuis naar 02GAM

Naast de tijdelijke verhuis van de leadership Squad en het VIP team, zal ook een onthaalmedewerker tijdelijk verhuizen naar 02GAM (Evere). Na de realisatie van het Campus Brussel project (voorzien 2026) zal de medewerker terug kunnen keren naar de Proximus torens.

Annuska Keersebilck

Proximus NXT

Op dinsdag 6 juni werd Proximus NXT gelanceerd. Het betreft een herpositionering verbonden aan een nieuw merk dat zich richt op de B2B (Business to Business) markt in de Benelux. Proximus NXT wil ondersteuning bieden aan klanten in hun zoektocht naar de beste en meest geavanceerde technologie (Artificieel Intelligente, innovatieve telecom diensten, geavanceerde data analyse, ...) en hen oplossingen op maat aanreiken. Naar aanleiding van de lancering verscheen er een interview in Trends met Anne-Sophie Lotgering, de topvrouw van Proximus NXT. In het artikel verklaarde Mevr. Lotgering: "In de drie jaar die ik hier werk, heeft onze achtergrond als overheidsbedrijf nooit tot problemen of belemmering geleid, integendeel" De sterkte van het bedrijf is volgens haar dat klanten die een lokale verankering nastreven (zowel grote bedrijven als KMO's) in Proximus een betrouwbare en solide partner vinden. Daarmee kan het verschil gemaakt worden op de Belgische markt. Met deze opmerkelijk uitspraak wordt de bijzondere positie van een overheidsbedrijf als Proximus in een vrijemarkteconomie op een positieve manier in de verf gezet. We nemen deze beschouwing mee naar de Internationale Dag van de Openbare Diensten.

Balans

Heeft beleid minister De Sutter een muis gebaard?

Een jaar voor de verkiezingen kunnen we al een korte evaluatie maken van het beleid van de minister van Ambtenarenzaken Petra De Sutter. Hoe ziet die eruit?

Drie jaar geleden hoopten we dat er eindelijk eens een minister van Ambtenarenzaken aantrad die ons 'welgezin'd zou zijn. Deze minister was ook vicepremier en wordt dus rechtstreeks betrokken bij de budgetbespreking (de begroting). Hoewel we ons eisendossier al zo goed als klaar hadden, stelde het kabinet spontaan de vraag om een sociaal akkoord af te sluiten gedurende deze legislatuur waardoor ze natuurlijk onze eisen en deze van de andere vakbonden nodig had. De minister gaf zelf ook aan dat ze het nut van statutair personeel begreep en er volledig achterstond.

Na vele vergaderingen en een aantal mislukte begrotingsbesprekingen werd onder druk van het kabinet een voorakkoord gesloten op 30 juni 2022. Dit zou het voor de minister gemakkelijker maken bij de begrotingsbespreking.

Bijna niets over

Van dit voorakkoord blijft ondertussen zo goed als niets over, uitgezonderd de maaltijdcheques, waarvoor de ACOD geen vragende partij is (vrees voor verhoogde prijzen in bedrijfsrestaurants, sluiting bedrijfsrestaurants, geen bijdrage aan de sociale zekerheid...). Het voorakkoord werd tot tweemaal toe verworpen: bij de begrotingsopmaak 2023-2024 in oktober en bij de begrotingscontrole in maart. De minister kwam eind oktober zelf het slecht nieuws melden, maar beloofde dat nog heel wat dossiers zonder budgettaire impact konden en zouden gerealiseerd worden.

De ACOD stelde onmiddellijk enkele prioriteiten voor: statutair maken van langdurige contractuelen (iets wat besproken was bij het voorakkoord), hervormen van de tuchtprocedure enz.



foto Belga - James Arthur Gekiere

Vandaag constateren we dat ongeveer niets voor de ambtenaar is verwezenlijkt. Er zijn ontwerpen voor mandaathouders op de onderhandelingstafel gekomen, zoals het mobiliteitsbudget, het opvangnet bij einde mandaat enz. Van de dossiers die voor ons belangrijk waren kwam echter nog niets in huis. Bovendien kregen we alerhande dossiers op ons brood waarin de statutaire tewerkstelling aangevallen werd.

Waar wringt het schoentje?

Waar wringt het schoentje eigenlijk? Heeft deze minister niet de politieke moed? Kan ze haar dossiers niet genoeg verdedigen? Heeft zij of haar partij andere prioriteiten gelegd in het begrotingsconclaaf (kern-energie, mobiliteit...) of spelen er nog andere factoren mee? Niemand die het weet, maar een ding is zeker: het federaal personeelslid is er niet op vooruit gegaan.

De ACOD blijft strijden om tijdens de laatste maanden die ons nog resten met dit kabinet een aantal zaken te verwezenlijken die een echte vooruitgang zijn voor de personeelsleden van het federaal openbaar ambt. De ACOD zal zich ook klaarma-

ken voor een volgende regering waarmee hopelijk eindelijk iets gerealiseerd zal kunnen worden dat de stilstand doorbreekt.

Kurt Sissau, Tony Six



foto Belga - Bruno Fahy

Militairen

Geen job, wel een missie en toch wordt hun pensioen bedreigd

Op zee kunnen zeelieden vaak op voorhand aanvoelen dat er storm op komst is. Bij Defensie voelen we dat na de vele broodnodige verbeteringen door onze huidige minister de kans ontzettend reëel is dat er na haar verstrekt terug een dalende trend zal worden ingezet. Storm op komst voor onze militairen en hun pensioen.

Tijdens de commissie Landsverdediging zijn er meer en meer vragen over het statuut en vooral de pensioenleeftijd voor militairen. De vraag die wij vooral stellen is welke andere partijen dan PS en Vooruit, zullen strijden voor het behoud van de huidige pensioenleeftijd en pensioenberekening van militairen.

De Vivaldi-regering verklaarde opnieuw bij monde van de eerste minister dat zij naar een 'eerlijker pensioenstelsel' wil gaan en 'heilige huisjes' wil aanpakken. Sommigen hebben het zelfs over voorkeursregimes, ook wanneer het over militaire beroepen gaat. De eerste minister liet verstaan dat hij een en ander wil bijstellen. Hij wil de

pensioenleeftijd optrekken, ook voor de militairen, omdat het niet eerlijk zou zijn dat ze vroeger stoppen.

Bijzonder werkregime

Het siert de minister van Defensie dat ze voet bij stuk houdt en zich vastbijt om het gerechtvaardigd regime van pensioenleeftijd van de militairen en de berekening te behouden. Haar ondertussen bekend citaat is dan ook: "On ne touche pas aux pensions des militaires."

Maar laat ons eerlijk wezen, niet elke politieke strekking is hiervan overtuigd. Vaak is er onvoldoende begrip over de impact van onze specifieke roeping op familiaal, mentaal, en fysiek vlak.

Het POP-plan, dat de heropbouw van Defensie in de startblokken zette, is nooit gecreëerd opdat de maatregelen later zouden gecompenseerd worden via een sluipteg. De specificiteit van de militaire loopbaan is aangetoond tijdens het pensioenhervormingsproject dat in 2016 is gestart. Deze specificiteit is onlangs nog in de

verf gezet naar aanleiding van de operaties in Afghanistan, de repatriëring van Olivier Vandecasteele, de bijstand in het conflict tussen Oekraïne en Rusland, de overstromingen in Wallonië en zo kunnen we nog even doorgaan.

Militairen staan steeds klaar om in binnen- en buitenland tussen te komen om voor onze veiligheid te zorgen en indien nodig hiervoor het hoogste offer te brengen. Om deze staat van paraatheid van onze Defensie te kunnen verzekeren, wordt een bijzonder werkregime opgelegd aan de militairen dat door de maatschappij meer gewaardeerd moet worden.

Verplichtingen en beperkingen

Het Belgische volk en zijn politieke leiders mogen niet vergeten dat een militair niet als 'gewone ambtenaar' mag worden beschouwd. Het mogelijk extreme geweldgebruik gepaard gaande met het hoge levensgevaar dat de militair loopt bij operaties, is essentieel bij het militaire optreden. Van een militair wordt verwacht dat

hij altijd klaar staat om een opdracht uit te voeren waarvan de risico's grotendeels onvoorspelbaar zijn. De militair wordt dan ook onderworpen aan tal van verplichtingen die van een 'gewone' ambtenaar niet of in elk geval nooit in die mate en nooit allemaal samen verwacht worden.

Wist u dat militairen bijvoorbeeld volgende beperkingen hebben?

- Absoluut verbod tot staken.
- Beperking bewegingsvrijheid, beperking vrijheid van meningsuiting.
- Beperkte politieke rechten.
- Verplichting tot zeer strikte gehoorzaamheid op straffe van straf- of tuchtrechtelijke sancties.
- Mogelijkheid tot weigering van ontslag.
- Beperking op welzijnswetgeving en arbeidstijdregeling.

Dan spreken we nog niet over de 'multi-disciplinariteit' die van militairen verwacht wordt. Militairen worden in de loop van hun loopbaan meermaals blootgesteld aan extreem hoge stress. Voorts moet de mi-

litair in alle getrainde en onvoorspelbare situaties een oplossing vinden waarbij rekening gehouden wordt met het beperken van schade en maximale bescherming van burgers.

Vergeet 'werk in eigen streek'

Nog iets. In tegenstelling tot een gewone werknemer of ambtenaar, heeft Defensie geen mutatiebeleid. Er is dus geen vaste tewerkstellingsplaats om de paraatstelling te garanderen. Gemiddeld krijgen 8.000 militairen per jaar een nieuwe werkplaats toegewezen. Dit vormt een aanzienlijke organisatorische en mentale belasting van de militair en het gezin. Meer dan de helft van de militairen kan niet werken in de eigen provincie en ongeveer een kwart werkt zelfs niet in een aangrenzende provincie. Een financiële compensatie is niet of slechts tijdelijk en minimaal aan de orde. Het gezin van elke militair krijgt hierdoor geregeld mentale en financiële klappen te verwerken.

Dit zorgt voor hoge cijfers op het vlak van stukgelopen relaties. Indien er kinderen zijn, wegen de gevolgen ook loodzwaar. Militairen verkeren vaak niet in de mogelijkheid om alleen in te staan voor de zorg van hun kinderen indien hun partner vertrekt. Elke ouder zal begrijpen dat, als je papa of mama bent en toch voor een militair leven kiest, je uiterst grote opofferingen doet. Mooie kinderjaren vliegen voorbij terwijl militairen vaak niet aanwezig kunnen zijn op sleutelmomenten die ze nooit meer kunnen inhalen.

We blijven inzetten op een verbetering van het statuut van militairen. Ons doel is een bredere en volledige erkenning door onze burgers en politieke leiders van militairen te verkrijgen. Afbraak aan het al beperkt statuut van de militairen is een vorm van disrespect. Onbekend is onbemind, dus laat ons daar samen werk van maken.

Natasja Gaytant

Federale ambtenaren Hoe zit het met de maaltijdcheques?

Hoewel het punt van de maaltijdcheques voor het personeel van het federaal openbaar ambt absoluut geen prioriteit was voor de ACOD in het afgesloten voorakkoord (waar niets of weinig van overbleef), heeft de regering sinds de begrotingscontrole budget vrijgemaakt voor die maaltijdcheques vanaf 1 januari 2024. Betekent dit dat je die automatisch zal krijgen? Neen!

Deze voorwaarden zijn eraan gekoppeld.

- Er komt een discussie over de toekenning van de dagvergoedingen.
- 25 procent van de financiering gebeurt door het departement zelf.
- Er is nog onduidelijkheid over de rationalisering van de catering binnen het federaal openbaar ambt.

Op dit moment hebben we nog geen enkel zicht op de modaliteiten. Er is nog geen ontwerp van KB aan het Comité B voorgelegd. Het kabinet van Ambtenarenzaken beloofde op Comité B van 7 juni jl. dat een ontwerp nog voor het zomerreces aan de leden van het Comité B zal worden voorgelegd ter onderhandeling. Het probleem



van de (niet-forfaitaire) dagvergoedingen zal een zware discussie teweegbrengen. Men kan immers van de werkgever geen twee vergoedingen krijgen voor hetzelfde.

ACOD AMiO wees tijdens de onderhandelingen over het voorakkoord geregeld het kabinet op de problemen die maaltijd-

cheques zullen veroorzaken bij verscheidene departementen.

We houden jullie alleszins zeker op de hoogte.

Tony Six, Kurt Sissau



Herman Teirlinck Op zoek naar bussen

De vertrekplaats van de pendelbussen tussen Brussel Noord en het Herman Teirlinck-gebouw aan Tour & Taxis in Brussel is gewijzigd. Het personeel moet, als het de bus wil nemen, naar de overkant van de site naast of door het pakhuis. Dit is uiteraard niet onoverkoombaar, maar het is alvast geen verbetering voor het personeel. Het is zeker niet meer conform met wat op Vlaanderen Intern staat (<https://rb.gy/va6dq>).

Een twintigtal jaar geleden besliste de Vlaamse regering Vlaamse Administratieve Centra (VAC) in de provinciehoofdsteden te bouwen nabij het station, alsook voor Brussel bij Brussel-Noord. In 2014 kwam Herman Teirlinck (HT) op een iets langere afstand van het Noordstation, maar niet zonder discussie over de ligging en veiligheidsaspecten van de locatie. Het Facilitair Bedrijf (HFB) had uitgevonden dat gebouwen binnen de 1.000 meter van het station moesten gelegen zijn, wat net paste voor HT. Toch heeft HFB naar een oplossing gezocht onder zware druk van enkel en alleen de ACOD, wat resulteerde in de pendelbussen tussen Brussel-Noord en het HT-gebouw.

Nu blijkt dat de bussen niet meer op de site van Tour & Taxis mogen, wegens vervuילend. Maar dan zie je de bussen staan voor het Herman Teirlinck-gebouw tijdens de rust van de chauffeurs, bovendien net voor de plaats waar de mensen van HT hun maaltijd buiten kunnen nuttigen (zie foto's).

Wat we wel hebben gemerkt is dat de bussen nu vertrekken voor de nieuwe brug over het kanaal (enkel te gebruiken door zwakke weggebruikers, taxi's en bussen) waardoor het wel gemakkelijker wordt voor de bussen, maar niet voor het personeel. De reden

voor het niet meer op de site mogen vertrekken, wordt ook hier weer verdacht, want ze vertrekken wel vanop de site, maar vanaf het andere uiterste punt 500 meter verder.

Ons lijkt dit een pure besparing ten koste van het Vlaams personeel dat alweer de dupe is van de keuze om naar de site van Tour & Taxis te verhuizen. Is het de bedoeling ons personeel te ontmoedigen om de bus te nemen? Tegen dat de mensen aan de pendelbus aankomen, plus eventuele wachttijd, zijn ze te voet quasi in het Noordstation. We vrezen dat sommigen de onveilige keuze zullen maken, ofwel met de wagen komen. Wat dan ook weer niet de bedoeling zou mogen zijn.

Naar de ware reden waarom de pendelbussen niet meer vertrekken vanop hun stelplaats net voor het gebouw is het gissen. Onze vraag is of Het Facilitair Bedrijf opnieuw een inspanning wil doen, weliswaar tegen de financiële belangen van projectontwikkelaar Extensa in, maar wel in het belang van het personeel dat HFB bedient?

We merken dat administrateur-generaal Frank Geets niet geneigd is de belangen van Extensa te schaden, waardoor we niets anders kunnen dan dit te agenderen op het HOC. Wat goed werkt, daarvan blijft men beter af. In dit geval is dit zeker waar.

Voor het nieuwe Belpaire-gebouw werd terug geopteerd voor een locatie vlak tegen het station, maar daarmee staan de gebruikers van Herman Teirlinck geen stap verder, integendeel.

Jan Van Wesemael

Miljoenen voor consultancy

Vlaamse overheid weet niet meer hoeveel (of wil het niet weten)

Met woede nam ACOD Overheidsdiensten kennis van de enorme bedragen die door de Vlaamse regering gespendeerd worden aan diverse consultancy-opdrachten.

Dat de Vlaamse regering en de departementen met gulle hand vele consultancy-opdrachten uitdelen aan de privésector, verbaast ons niet. Het is immers een ideologisch rechtse keuze om veel geld te spenderen aan de private sector en de openbare sector af te bouwen. De hoogte van de uitgegeven bedragen- 1,5 miljard euro de voorbije legislatuur alleen al- verraste ons echter wel. Het bedrag werd achteraf door de minister-president herleid tot 640 miljoen en later tot 62 miljoen...

Het departement MOW alleen al gaf echter enkel voor 2020 meer dan 100 miljoen uit aan consultancy en het kleine Toerisme Vlaanderen 5,5 miljoen. Dan zwijgen we

nog over de mastodonten Wegen en Verkeer en VDAB. Minister-president Jambon, je liegt dat je zwart ziet!

ACOD Overheidsdiensten waarschuwt al jaren in het sociaal overleg van de Vlaamse departementen, de agentschappen en het Sectorcomité 18 dat er een enorm probleem is met de veelheid aan consultancyopdrachten. Met de ene hand deelt de Vlaamse regering miljoenen uit aan externe en private consultancyopdrachten en met de andere hand zet ze het mes in de eigen administratie. De Vlaamse overheidsdiensten moeten immers al jaren fors besparen op personeel en dienstverlening. Sommige taken kunnen zelfs niet meer degelijk uitgevoerd worden door personeelstekort en het ontbreken van voldoende werkingsmiddelen. Deze regering bespaart de Vlaamse overheid al jaren kapot. We hebben die signalen al zoveel keren duidelijk gegeven en krijgen nu gelijk.

De bedragen voor de consultancy-uitgaven zijn daadwerkelijk waanzinnig hoog. Ze komen bovendien bovenop de miljoenen die besteed worden aan uitbesteding, outsourcing en privatisering. Het is hypocriet van de Vlaamse regering om de eigen administratie een besparingscarcan op te leggen en dan met enorme gulheid geld uit te delen aan private bedrijven en zo sluipend de overheid uit te hollen.

ACOD Overheidsdiensten wil dat de Vlaamse regering meer investeert in de eigen administraties, met voldoende overheidspersoneel en werkingsmiddelen, zodat er een ruime en kwalitatieve dienstverlening aan de burgers kan gegarandeerd worden.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat





Nergens beter dan... in Commissie Binnenlands Bestuur Aflevering 1278: 'Alles moet weg!'

Je kan ons gerust verslaafd noemen aan de verkwikkelijke serie die wekelijks opgevoerd wordt in de Commissie voor Binnenlands Bestuur van het Vlaams Parlement. Ze bevat namelijk alle ingrediënten van een goede soap. Herkenbare personages met typische afgevlakte karaktertrekken, voorspelbare plotwendingen en massa's platitudes zorgen voor een begeesterend verloop van de zittingen. Op 23 mei kregen we dan ook nog verschillende cliffhangers, die ons reikhalzend moesten doen uitkijken naar een vervolg.

Minister Bart Somers nam de hoofdrol voor zich in deze aflevering 'Alles moet weg!' en keek vooruit naar een volgende Vlaamse regering. In zijn antwoorden naar aanleiding van het ontslagdecreet kwamen de volgende kreten naar boven: weg met de onafhankelijke dienstverlening, weg met de ambtenaar, weg met het overlegmodel, weg met de provincies.

Weg met de ambtenaar

Het ontslagdecreet zal ervoor zorgen dat men statutaire perso-

neelsleden in de lokale besturen kan ontslaan omwille van hun gedrag, hun geschiktheid of 'noodwendigheden van het bestuur'. Ook worden de arbeidsrechtbanken en-hoven bevoegd gemaakt om het ontslag van de statutaire ambtenaren te behandelen, in plaats van de Raad van State. Dit komt er in feite op neer dat bij een onterecht ontslag- bv. terechte opmerkingen maken over een bouwproject- het personeelslid enkel een schadevergoeding krijgt toegekend, maar dus niet meer in zijn of haar ambt zal kunnen terugkeren.

Minister Somers diepte verschillende argumenten op om te motiveren dat dit ontslagdecreet er zeker en vast moet komen. Zo haalde hij onder meer aan dat "lokale besturen democratisch andere richtingen kunnen uitgaan". Het is ons nog altijd niet volledig duidelijk wat hij hiermee bedoelde, maar positief klinkt het in elk geval niet.

Na de tussenkomst van Vooruit-parlements lid Kurt De Loor was het hek helemaal van de dam. Minister Somers begon een verhaaltje op te dissen over een statutair ambtenaar die zijn job helemaal niet naar behoren deed en dit tot ergernis van zijn

collega's en leidinggevenden. "Hij kroop overal onder alle latten door". Om deze man te kunnen ontslaan "moet hij al zijn vader en moeder vermoorden, en dan nog". Somers vervolgde dat het tuchtrecht zodanig ingewikkeld is dat die man bij de Raad van State om formalistische redenen gelijk kreeg en dus opnieuw in dienst moest genomen worden. Tussen haakjes: natuurlijk zal die man gelijk krijgen bij de Raad van State, want als een personeelslid slecht presteert dan moet er een evaluatieprocedure volgen en geen tuchtprocedure. Vreemd dat iemand met zo'n lange staat van dienst als burgemeester en minister van Binnenlands Bestuur de evaluatie- en tuchtprocedure door elkaar haalt. Iemand zal die kerel toch eens het verschil moeten uitleggen tussen beide procedures. Maar goed, het stond vermoedelijk op deze manier in het scenario en er worden wel meer fouten gemaakt in soapseries.

Weg met de onafhankelijke dienstverlening

Daarna begon de minister over de verhalen die men had gehoord over politieke druk en wat bleek? De verhalen over politieke druk gaan enkel over de vast benoemden. Er zijn blijkbaar geen verhalen over contractuele personeelsleden die politieke druk voelen, dus concludeerde de minister dat de vaste benoeming geen bescherming biedt tegen politieke druk. Opnieuw gaan de scenarioschrijvers de mist in, want de waarheid is natuurlijk dat de contractuele personeelsleden die politieke druk ervaren ofwel zich hiernaar zullen schikken, ofwel vertrekken door zelf ontslag te nemen, ofwel ontslag krijgen. Daarna zullen ze het ook niet komen zeggen dat ze omwille van politieke druk hun job verloren hebben, want hun nieuwe werkgever zal dit niet graag horen. Dit in tegenstelling tot de statutaire personeelsleden die net omwille van hun statuut beschermd zijn en dus de waarheid (lees de wettelijke bepalingen) onbevreesd kunnen (en durven) zeggen. Net het feit dat hij enkel de verhalen hoort over statutaire personeelsleden die politieke druk ervaren en geen verhalen kent van contractuele personeelsleden zou de alarmbellen moeten laten afgaan.

Weg met het overlegmodel

Maar minister Somers blijft doof voor elk tegenargument, want op het einde van de dag geldt volgens hem enkel en alleen nog het 'primaat van de politiek'. Hiermee zegt hij duidelijk dat hij geen voorstander is van het overlegmodel. Het primaat van de politiek betekent dat de politieke meerderheid beslist zonder rekening te houden met de rest van de bevolking (waarvan mogelijk een meerderheid het niet eens is met die van de politiek). Hoewel hij minister zou moeten zijn voor alle Vlamingen, vindt hij zelf dat hij het best geplaatst is om eigenzinnig de beslissingen te nemen voor de bevolking, zelfs tegen de bevolking in. Zoals hij het zelf zo mooi verwoordt: "Ik luister, maar zoek geen consensus. En uiteindelijk blijf ik bij mijn eigen overtuiging. Ik zal mijn standpunt niet veranderen." Zo krijgt overleg weinig kansen, natuurlijk.

Weg met de provincies

Dan moest de echte cliffhanger nog volgen. De Vereniging van Vlaamse Provincies (VVP), de werkgeversorganisatie van de provinciebesturen, kreeg de volle laag. Hier kan alleen een letterlijke weergave de juiste gemoedsgesteldheid weergeven: "De VVP laat

geen enkele kans ongelegen om hun overbodigheid te bewijzen aan mij. Ik zou me zorgen maken als de VVP akkoord zou gaan (*noot redactie: weg met het overlegmodel bis*). VVP overtuigt me dat de provincies een overbodig bestuursniveau zijn dat zo snel mogelijk afgeschaft moet worden (*nieuwe noot: weg met de onafhankelijke dienstverlening bis en weg met de ambtenaar bis*). Ze tonen aan dat ze een instelling zijn van de negentiende eeuw. Ze nemen ook negentiende-eeuwse standpunten in."

Andere scenario's

Minister Bart Somers loopt wel heel erg vooruit met zijn standpunten. Hij waant zich al zeker van een postje na de volgende verkiezingen en wil graag verder de primaat uithangen. Natuurlijk heeft elke soap haar 'bad guy' nodig, maar deze bakt het toch wel erg bruin. Deze soap krijgt vermoedelijk nog nieuwe seizoenen, ondanks de lamentabele acteerprestaties. ACOD LRB zal alles in het werk stellen om aan de volgende scenario's een andere inhoud te geven.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer, Stefaan Helegeer

Lokale en regionale besturen

Statutair congres ACOD LRB Oost-Vlaanderen

Oproep tot kandidaturen

Ter voorbereiding van het statutair congres ACOD LRB in Oost-Vlaanderen op 31 januari 2024, doet de sector een oproep voor de volgende mandaten.

- Voorzitter: Gunther Everaert, uittredend en opnieuw verkiesbaar.
- Ondervoorzitter: Martine Van Bocxlaer, uittredend en opnieuw verkiesbaar.
- Verificateurs voor de financiële controlecommissie: Zoë Steenhaut, uittredend en opnieuw verkiesbaar; Frank De Muynck, uittredend en opnieuw verkiesbaar.
- Secretaris: Dirk Van Himste, uittredend en niet opnieuw verkiesbaar (zie hieronder).

De schriftelijke kandidatuur voor voorzitter, ondervoorzitter en verificateurs worden gestuurd naar ACOD LRB Oost-Vlaanderen, Bagattenstraat 160, 9000 Gent, t.a.v. de voorzitter Gunther Everaert ten laatste 30 september 2023.

Verkiezing nieuwe bestendig secretaris

In voorbereiding van de opruststelling van kameraad Dirk Van Himste, bestendig secretaris, organiseren we op het congres van 31 januari 2024, conform te statuten, een verkiezing voor het mandaat van bestendig secretaris ACOD LRB Oost-Vlaanderen. Het mandaat gaat in vanaf 1 februari 2024. Met het oog op de begeleiding en de continuïteit zal in een overgangperiode worden voorzien tot en met 30 april 2024 met de huidige en toekomstige bestendig secretaris.

Kandidaturen moeten aan de volgende voorwaarden voldoen.

- Kandidaten (M/V/X) moeten in orde zijn met hun bijdragen, ten minste vier jaar lid zijn van de sector en voldoen aan het profiel en de competenties.
- Vormingen via ACOD gevolgd hebben is een pluspunt.
- Kandidaten moeten vanuit minstens één basisgroep voorgedragen of gesteund worden.

- kandidaturen met cv moeten schriftelijk worden ingediend ten laatste op 30 september 2023 via de post (poststempel dient als bewijs) aan: Voorzitter ACOD LRB Oost-Vlaanderen, Gunther Everaert, Bagattenstraat 158, 9000 Gent.

Profiel bestendig secretaris

De kandidaat onderschrijft de waarden van onze socialistische vakbond, de deontologische code en de algemene statuten van ACOD.

Competenties.

- Denken en reageren met sociale en syndicale reflex.
- Leidinggeven.
- Oplossingsgericht optreden.
- Strategisch en analytisch denken.
- Kennis delen en informatie verstrekken.

Taken.

- Budgetbewaking (financieel verantwoordelijk voor ACOD LRB Oost-Vlaanderen).
- Perscontacten verzorgen.
- Aansturen van en leidinggeven aan vrijgestelden en vast gemachtigden.
- Dossiers politiek en syndicaal opvolgen.
- Deelnemen aan overleg- en onderhandelingscomités.
- Doelstellingen uitwerken.
- Basisgroepen opvolgen.
- Politieke verantwoordelijkheid opnemen.

ACOD LRB Brussel Blijf ook na je pensioen lid!

Ook na je pensioen kan je nog een waardevolle bijdrage leveren aan de syndicale werking waarvoor je je tijdens je carrière geëngageerd hebt. Zet je in voor je eigen belangen als gepensioneerde, maar ook voor de rechten van de generatie die na jou nog aan het werk is en bouw zo samen aan een betere toekomst. Blijf daarom lid

van ACOD LRB BRU na je pensionering. Voor een maandelijkse bijdrage als gepensioneerde betaal je 7 euro per maand en kan je actief blijven deelnemen aan de bestuursorganen van de ACOD LRB BRU, de ACOD en het ABVV, deelnemen aan culturele activiteiten en uitstappen. Je blijft ook toegang krijgen tot syndicale en politieke

informatie via de lokale afdeling en het ledenmagazine Tribune. Wil je je bovendien engageren in onze seniorenwerking, neem dan gerust contact met ons op via commissionpension@cgspalrbru.be.



foto Belga - Yorick Janssens

Politiebescherming

Zal die afhangen van financiële mogelijkheden gemeente?

Net zoals de andere openbare diensten is de politie belangrijk om de rechten van burgers, verenigingen en ondernemingen te beschermen. Alleen lijken we te evolueren naar een situatie waar dat in rijkere gemeenten beter zal lukken dan in minder rijke.

Natuurlijk moet elk bestuur de zeven basiszorgen van de politie garanderen voor zijn bevolking. Maar een eerste vereiste om dat te doen is niet alleen in voldoende plaatsen voorzien in het kader, maar ook zorgen dat er voldoende personeel kan worden aangehouden om dat kader op te vullen. Hier wringt het schoentje.

Nadat kandidaat-politiemensen hun brevet gehaald hebben, moeten ze solliciteren bij een lokale politiezone of een dienst van de federale politie. Die moeten dus ook zorgen dat ze aantrekkelijk zijn voor die kandidaten, want er zijn er heel wat tekort. Dat blijkt voor sommige zones erg moeilijk te zijn. Elke politiezone is immers een andere werkgever en we zien dan ook dat niet alle zones dezelfde initiatieven kunnen nemen om mensen aan te trekken.

Aantrekkelijk werk

We merken het al aan de manier waarop

sommige zones zich in de kijker zetten met filmpjes op sociale media of met posters op grote reclameborden. De mogelijkheden verschillen sterk per zone. Maar ook de mondelinge reclame is belangrijk en kandidaten zullen zeker informeren naar de werkomstandigheden in de zones. Zij willen weten waar er een goede sfeer heerst om te werken, waar er wordt geïnvesteerd in het welzijn van het personeel, waar ze goede begeleiding krijgen en opleidingen kunnen volgen.

Aantrekkelijk zijn kan enerzijds door te zorgen dat er prima materiaal en een goede infrastructuur aanwezig is, door te zorgen voor nieuwe en veilige wagens, door een modern politiecommissariaat met alle nodige voorzieningen. Anderzijds kan het door ook persoonlijke voordelen aan te bieden. In de ene zone kunnen mensen vlot thuis werken en krijgen ze daarvoor alle middelen zoals laptop, headset, draadloos toetsenbord en muis. In de andere zone is het vechten om eens te kunnen thuiswerken omdat er nu eenmaal onvoldoende laptops en bijhorende licenties zijn. In de ene zone zijn er douches en zelfs een fitness in het commissariaat, in andere zones moeten douches gesloten worden omwille van legionellagevaar door slecht onderhoud. Sommige zones willen mensen lokken met

fietslease-programma's, waarbij ze de grenzen van het wettelijke opzoeken.

Zodra een zone in een situatie belandt met te weinig personeel, komen ook alle andere zaken in gevaar. Geen ruimte meer voor opleiding of begeleiding, verstoord werkenwicht door vele overuren, frustratie en slechte werksfeer enzovoort.

Moeilijker en gevaarlijker

Ondertussen wordt de job steeds moeilijker en gevaarlijker omdat de eisen en de risico's verhogen. De algemene trend waarbij er bespaard wordt bij de openbare diensten zet zich ook door bij de politie en dat is dan weer nefast voor de veiligheid van de burger. Want hoe minder personeel er is, hoe sneller er gewerkt moet worden. De kans dat een klacht dan grondig onderzocht wordt daalt, er is minder tijd voor slachtofferbejegening. Dossiers blijven langer liggen.

De normen die meer dan 20 jaar geleden werden ingevoerd zijn achterhaald. Zowel wat de budgetten als de verloning van het personeel aangaat. Maar in welke openbare dienst is dat niet het geval?

Luc Breugelmans

Internationaal symposium CIRIEC Pleidooi voor versterking openbare sector en essentiële dienstverlening

De internationale onderzoeksorganisatie CIRIEC organiseerde op 22 en 23 mei haar eerste internationale symposium in de Griekse stad Thessaloniki over 'Mondiale en lokale noodtoestanden: de verschaffing van essentiële goederen en diensten verzekeren door middel van de sociale economie, openbare diensten en overheidsbedrijven'. Ook ACOD LRB tekende present en leverde een bijdrage aan het slotdebat.

De Fransman Alain Arnaud, erevoorzitter van CIRIEC International, liet er geen gras over groeien. De economische, sociale, klimatologische en politieke crisissen van ons tijdperk zijn het gevolg van een markteconomie die onder impuls van de financiële sector decennialang te vrij is gelaten. Hoog tijd dus om in te zetten op een fundamentele transformatie van ons sociaaleconomisch model om een duurzame toekomst voor iedereen op een leefbare planeet mogelijk te maken. De huidige voorzitter van CIRIEC International, de Belgische econoom Bernard Thiry, kon dit alleen maar bijtreden. Hij merkte op dat de openbare diensten en de coöperaties zullen moeten samenwerken om een sociaal rechtvaardige transitie naar een koolstof-neutrale economie te realiseren. Ook de Belgische staatssecretaris voor Economische Relance, Thomas Dermine (PS), beklemtoonde in dit verband dat sociale ongelijkheid en de klimaatopwarming bovenal collectieve oplossingen vergen. Er is nood aan overheidsinvesteringen in energiezuinige en besparende gebouwen, in openbaar en gedeeld vervoer en in grensoverschrijdende energienetwerken om duurzame stroom en waterstof te transporteren.

Ecologische uitdaging openbare sector

Openbare diensten zijn inderdaad van grote sociale en ecologische waarde. Hun belang moet de komende decennia dus toenemen. Openbare diensten werken immers herverdelend omdat ze voor iedereen, maar vooral voor mensen met een lager inkomen, extra koopkracht in het laatje brengen. Bovendien zouden ener-



giezuinige sociale woningen, een beter openbaar vervoer en overheidsenergiebedrijven die inzetten op hernieuwbare stroomproductie sterk kunnen bijdragen tot meer groene jobs en een lagere CO₂-uitstoot. Sterke openbare diensten zijn bovendien ook voor klimaatadaptatie – de manier waarop de samenleving omgaat met de gevolgen van klimaatopwarming – van cruciaal belang. Het zijn de zorg, de brandweer en de hulpdiensten in het algemeen die nu al met de gevolgen van extremere weersomstandigheden te maken krijgen. Ze moeten dus versterkt worden, opdat we ons kunnen aanpassen aan de gezondheids- en veiligheidsrisico's eigen aan extreme weersomstandigheden zoals hittegolven en wateroverlast. Zeker voor de lokale besturen moet dit een belangrijk aandachtspunt zijn.

Een en ander betekent dat we onder meer de zorgsector structureel moeten herwaarderen, nog meer dan het geval was ten tijde van de CoViD-19-pandemie. Verscheidene sprekers benadrukten dat de openbare diensten tijdens die wereldwijde gezondheids crisis werkelijk hun adelbrieven hebben teruggevonden. Zij (en andere essentiële sectoren) hebben de samenleving rechtgehouden in het uur van de hoogste nood.

Investeren in openbare diensten is investeren in mensen

In haar eigen bijdrage aan het debat legde

ACOD LRB uit dat de vakbond bijdraagt tot kwalitatieve openbare diensten, precies door middel van zijn inzet voor betere loon- en arbeidsomstandigheden. De openbare diensten werken immers voor en met mensen. We moeten relaties en vertrouwen kunnen uitbouwen met de mensen die we dienen om maximaal aan hun noden te kunnen voldoen. Dat vergt tijd, middelen en bovenal voldoende personeel. Door het promoten van openbare diensten als waardevolle maatschappelijke instrumenten met een hoge economische, sociale en ecologische meerwaarde bouwt onze vakbond mee aan beslissende economische en sociale rechten. Op die manier geven wij vorm aan wat de Britse politieke filosoof T.H. Marshall 'sociaal burgerschap' heeft genoemd. Samenleven veronderstelt zorg dragen voor elkaar. We moeten ervoor zorgen dat aan ieders basisnoden voldaan kan worden.

In functie van die kwaliteitsvolle en universeel toegankelijke dienstverlening is het van belang dat overheden en lokale besturen hun openbare dienstverlening in publiek eigendom en beheer blijven houden. Want privatisering, outsourcing en zogenaamde publiek-private samenwerking maken ons voor de leniging van die essentiële noden afhankelijk van dienstenmultinationals, consultancybedrijven en financiële roofkapitalisten voor wie winstgevendheid belangrijker is dan dienstbaarheid.

PPS is voorbijgestreefd, kies voor PPP

De winstlogica van het private kapitaal reduceert alles wat waardevol is tot een kostenfactor die geoptimaliseerd moet worden in functie van een hogere valorisatie. Het impliceert besparingen op personeel en hand in hand daarmee een minder kwaliteitsvolle en bovendien ook duurdere dienstverlening voor de burger. Publiek-private partnerschappen (PPS) en samenwerkingen zouden zogezegd een win-win opleveren voor overheden én private bedrijven. In de realiteit hellen de voordelen eenzijdig over naar de kant van de privésector, zodat van evenwichtigheid geen sprake is. Lokale besturen kunnen maar beter investeren in solidariteit en samenwerking om hun (sociale) doelen te realiseren.

We moeten niet op PPS inzetten, maar op publiek-publieke partnerschappen (PPP). Op dat vlak hebben we in eigen land heel wat kennis en praktijkervaring in huis, met in de zorg heel wat OCMW's die samenwerken in openbare welzijnsverenigingen. Onze internationale vakbondskoepel Public Services International bracht in samenwerking met ACOD LRB zelfs een beleidsbrief uit om dergelijke goede praktijken van interlokale samenwerking te promoten.

Case: Welzijnszorg Kempen

In Thessaloniki bracht ACOD LRB het verhaal van Welzijnszorg Kempen. Het samenwerkingsverband tussen de 27 OCMW's in het arrondissement Turnhout maakt het mogelijk om middelen, kennis en ervaring samen te leggen en met elkaar te delen. Op die manier kunnen de 27 partners een betere, meer toegankelijke en responsieve thuiszorg realiseren dan wanneer zij hier elk apart voor zouden instaan. Welzijnszorg Kempen streeft ernaar de dienstverlening onder eigen beheer en controle te houden. Door nee te zeggen tegen privatisering kon Welzijnszorg Kempen ook vlugger schakelen tijdens de pandemie. Het eigen personeel kon ingezet worden in functie van waar de noden het hoogst waren.

Thuiszorgwerkers werden bijvoorbeeld ook ingeschakeld om mondkapjes te maken. Lokale besturen die hun thuiszorg-

diensten en personeel uitbesteedden aan private spelers beschikten doorgaans over minder flexibiliteit, ruimte en mogelijkheden om de continuïteit van de dienstverlening te garanderen. In een noodtoestand is het voor een overheid of lokaal bestuur noodzakelijk om vlug te kunnen reageren. Wanneer je afhankelijk bent van spelers met een winstagenda is dat ettelijke keren moeilijker. Welzijnszorg Kempen zette tijdens de pandemie in op een goede sociale dialoog tussen management en vakbonden over de arbeidsorganisatie in functie van zo veilig mogelijke werkomstandigheden. Ook die vorm van partnerschap vergemakkelijkte een goede aanpak van de noodsituatie.

De privé doet het zeker niet beter

De antwoorden op de verschillende mondiale problemen en uitdagingen moeten, met de nadrukkelijke steun van de nationale staten, vooral op het lokale en regionale niveau vorm krijgen. Het betekent dat lokale besturen opnieuw de instrumenten in handen moeten krijgen om een ambitieus sociaal en ecologisch beleid te voeren. In dit verband is het hoopgevend dat overall ter wereld meer en meer steden en gemeenten genoeg hebben van de misleunen die privatisering is. Ze nemen de dienstverlening, de infrastructuur en het personeel terug in eigen huis. De resultaten van deze zogenaamde 're-

municipalisation' of 'vergemeentelijking' zijn indrukwekkend.

Burgers kunnen vaak genieten van een dienstverlening die kwalitatiever, doeltreffender, betaalbaarder en vanuit kosten-oogpunt zelfs ook efficiënter is. Ook voor werknemers betekent dit vaak vooruitgang. Na het faillissement van een privé-huisvuilophalingsbedrijf in Noorwegen zetten de syndicalisten van Fagforbundet met succes druk op 137 lokale besturen om deze diensten terug in huis te nemen. De vakbond betrok de getroffen werknemers nauw bij de campagne, wist veel nieuwe leden aan te trekken en kon door middel van actie en sociale dialoog ook betere loon- en arbeidsvoorwaarden afdwingen. In Vlaanderen kunnen we moed putten uit dergelijke overwinningen om door te zetten met onze strijd tegen de privatisering van onder meer welzijnsverenigingen zoals Zorgbedrijf Antwerpen. Onze zorgsector is te belangrijk om in handen te laten vallen van for-profit zorgconcerns en financiële vastgoedvennootschappen. We moeten zorg dragen voor mensen, niet voor aandeelhouders.

Dries Goedertier



Decreet Lerarenambt Geen kabaal in de leraarszaal

Het lerarentekort en de dalende onderwijskwaliteit zijn dé thema's die de berichtgeving over het onderwijs domineren. Om hieraan tegemoet te komen, lanceert de minister van Onderwijs het Decreet Lerarenambt. Zo hoopt hij het lerarenberoep aantrekkelijker te maken en de waardering voor de leerkrachten te verhogen.

In de vorige editie van Tribune hebben wij al enkele maatregelen besproken, in dit nummer komen de andere aan bod. Voor ons biedt dit decreet geen oplossing voor het lerarentekort of het gebrek aan waardering voor het lerarenberoep, integendeel.

Leraar-specialist

Het bestuur van een basisschool of een secundaire school kan een leerkracht op grond van een bepaalde deskundigheid aanstellen als leraar-specialist. Deze leerkracht moet minstens 10 jaar anciënniteit

hebben, mag als laatste evaluatie geen 'onvoldoende' hebben. In het lokaal comité worden de specifieke taken vastgelegd en kan onderhandeld worden over aanvullende criteria.

De leraar-specialist krijgt een mandaat van drie jaar, dat eventueel kan verlengd worden. Tijdens dit mandaat heeft men recht op een hoger salaris voor het deel van de opdracht dat men als leraar-specialist wordt aangeduid.

ACOD Onderwijs vindt dit om meer dan één reden geen goede maatregel. Het is een schijnoplossing voor een onbestaand probleem. De 'vlakke loopbaan' van de leerkrachten is immers geen probleem en behoeft dus geen 'oplossing'. De flexibiliteit die van de leerkrachten gevraagd wordt en de afwisseling van klassen, leerlingen en vakken maken een job in het onderwijs op zich al erg uitdagend en gevarieerd.

Zal het schoolbestuur het profiel van de leraar-specialist op neutrale wijze vaststel-

len of zal dit gebeuren op basis van subjectieve criteria? Zal dit mandaat in een objectieve procedure toegekend worden of zullen we geconfronteerd worden met favoritisme en vriendjespolitiek?

Ten slotte zal het hogere salaris dat aan dit mandaat verbonden is, leiden tot na-ijver en verdeeldheid binnen het team, zoals het bijvoorbeeld nu al is in landen waar in het onderwijs een of andere vorm van gedifferentieerde verloning bestaat.

Voor ACOD Onderwijs kan de functie van leraar-specialist enkel ingevoerd worden als het een volwaardig ambt en geen mandaat is en als bij de aanstelling objectieve criteria gehanteerd worden.

Adjunct-directeur basisonderwijs

De ambten in het basisonderwijs worden ingericht met lestijden (onderwijzer, kleuteronderwijzer...), uren (kinderverzorgster) of punten (administratief medewerker, ICT-coördinator...). Voortaan kan het schoolbe-



stuur met de punten uit de enveloppe van de administratief medewerker ook een adjunct-directeur aanstellen.

De adjunct-directeur kan een deel van de beleidstaken van de directeur overnemen en kan eventueel optreden als eerste evaluator.

In bevorderingsambten (directeur, technisch adviseur-coördinator) en in selectieambten (adjunct-directeur, technisch adviseur...) kan men in principe enkel voltijds of halftijds aangesteld worden. Voor de adjunct-directeur in het basisonderwijs wordt – net als in de centra voor volwassenenonderwijs en in het deeltijds kunstonderwijs – een uitzondering gemaakt. Omdat er niet altijd voldoende punten beschikbaar zullen zijn om iemand halftijds aan te stellen, mag men ook voor een kleiner volume een ambt inrichten.

ACOD Onderwijs is tevreden dat men in het basisonderwijs het ambt van adjunct-directeur invoert, op voorwaarde dat dit niet ten koste gaat van andere beleids- en ondersteunende taken. Doordat de administratief medewerker, de beleidsondersteuner en de adjunct-directeur met punten uit dezelfde enveloppe worden aangesteld, is het niet uitgesloten dat de meeste punten eerst naar de adjunct-directeur zullen gaan en dat er te weinig punten overblijven voor de twee andere ambten. Hierdoor dreigen de administratieve taken doorgeschoven te worden naar het onderwijzend personeel. Wij vragen dan ook om deze puntenenveloppe gevoelig uit te breiden.

Wij eisen ook dat de mogelijkheid om collega's te evalueren enkel toegekend kan worden aan een adjunct-directeur die minimum voor de helft is aangesteld.

Zomeraanbod CVO

Sommige centra voor volwassenenonderwijs hebben een zomeraanbod, zij organiseren cursussen in juli en augustus. Het gaat in de eerste plaats over NT2, Nederlands tweede taal, voor nieuwkomers.

Nu geven deze personeelsleden de cursussen op vrijwillige basis en dus onbezoldigd of bijvoorbeeld als contractueel. Bovendien bouwen ze geen anciënniteit op, wat voor tijdelijken belangrijk is. Er is ook geen mogelijkheid om tijdens de zomervakantie zieke personeelsleden te vervangen, tenzij door een andere vrijwilliger, zo die beschikbaar is. Ten slotte moet het centrumbestuur eerst vast benoemde personeelsleden aanstellen in een betrekking en vervolgens de reffectatieverplichtingen nakomen, pas dan kan de betrekking aangeboden worden aan een tijdelijk personeelslid. De praktijk wijst echter uit dat vooral tijdelijke personeelsleden interesse hebben in een opdracht tijdens de zomermaanden.

Het decreet komt aan deze bezwaren tegemoet. In het septembernummer van Tribune komen we hierop uitgebreid terug.

Aanpassing terbeschikkingstelling wegens ziekte in functie van re-integratie

Een vast benoemd personeelslid dat zijn recht op ziekteverlof uitput, wordt ter beschikking gesteld wegens ziekte en ontvangt een wachtgeld in plaats van een salaris. Als je echter op grond van leeftijd en loopbaan aanspraak kan maken op een rustpensioen en minstens dertig dienstjaren hebt die in aanmerking komen voor de

berekening van het rustpensioen, dan kan je niet ter beschikking gesteld worden en word je onmiddellijk ambtshalve gepensioneerd.

Deze regeling kan de re-integratie van zieke of herstellende personeelsleden verhinderen. Je kan tijdens de terbeschikkingstelling wegens ziekte immers deeltijds hervatten met verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte. Voor een deel van de opdracht treed je opnieuw in dienst, voor het andere deel blijf je ter beschikking gesteld. Als je na verloop van tijd voldoende hersteld bent, kan je volledig weer in dienst treden.

Om te vermijden dat je tijdens dat re-integratieproces ambtshalve gepensioneerd zou worden, wordt de regelgeving aangepast. Personeelsleden die verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte nemen en daarnaast gedeeltelijk beschikking gesteld zijn wegens ziekte, kunnen niet ambtshalve gepensioneerd worden.

nancy.libert@acod.be

Teken onze petitie!

Met het decreet Lerarenambt wil de minister van Onderwijs het lerarentekort wegwerken en de waardering voor het lerarenberoep verhogen. Het decreet bevat enkele goede elementen, maar met verschillende punten is ACOD Onderwijs het niet eens.

Twee punten zijn voor ons totaal onaanvaardbaar: de gastleraar en de leraar-specialist. We lanceren daarom een petitie

om het schrappen van die punten te eisen. We zullen die petitie aan de minister overhandigen.

Als je onze eis steunt en met ons deze twee punten – de gastleraar, die zonder diploma voor de klas kan staan, en de leraar-specialist, die voor verdeeldheid in de leraarszaal zal zorgen – wil laten schrappen, teken dan snel onze petitie!

Scan de QR-code of volg de link die je vindt in het artikel op onze website (www.acodonderwijs.be/geen-kabaal).





CLB

De Netoverstijgende Regionale Ondersteuningscel (NROC)

Vanaf volgend schooljaar wordt de netoverstijgende samenwerking tussen de centra voor leerlingenbegeleiding (CLB) een erkenningsvoorwaarde. Het decreet over de leerlingenbegeleiding voorziet hiervoor in een nieuw orgaan: Netoverstijgende Regionale Ondersteuningscel (NROC).

De netoverstijgende regionale ondersteuningscel is bevoegd om afspraken te maken over een aantal minimale thema's. Die zijn de volgende.

- Het afstemmen van de bereikbaarheid, openingstijden en permanentiebezetting in alle centra van de regio. Minstens één centrum moet open zijn, behalve tijdens de decretaal vastgelegde sluitingsperiodes.
- Het bundelen van expertise in verband met kansarmoede.
- Een aanspreekpunt vormen voor de leerlingen huisonderwijs die zich aanmelden voor een verplicht systematisch contact.
- Het praktisch coördineren van verplichte

systematische contacten.

- Het in kaart brengen van de spijsbelproblematiek in de regio en het opmaken van een plan van aanpak.
- Het opvolgen van leerlingen met een schoolcarrière die gekenmerkt is door veelvuldig spijbelen, uitsluitingen, schorsingen en schoolwissels. De bedoeling is dat zij het secundair onderwijs afronden met een onderwijskwalificatie.
- Het bemiddelend optreden en het herstelgericht werken wanneer de communicatie tussen de leerling, de ouders en de school vastloopt en uitsluiting, schorsing of schooluitval dreigt.
- Het verstrekken van objectieve informatie over de structuur en de organisatie van het Vlaamse onderwijslandschap op scharniermomenten in de schoolloopbaan van alle leerlingen uit de regio.
- Het bundelen van expertise over radicalisering en het werken aan de-radicalisering waar nodig.

Daarnaast moeten afspraken gemaakt worden over deze punten.

- De aanwending van de personeelsomkadering.
- Het personeelsbeleid.
- De aanwending van het werkingsbudget, bestemd voor logistieke en materiële ondersteuning.
- De interne kwaliteitszorg.

Momenteel loopt nog een procedure die het GO! heeft ingediend bij het Grondwettelijk Hof. Daarom hebben de vakbonden en de Internettensamenwerkingscel (ISC) voor de centra een nota opgesteld. Hierin worden de minimale contouren geschetst waarbinnen een CLB vorm kan geven aan deze erkenningsvoorwaarden. De nota is ondersteunend en richtinggevend. Je vindt de nota samen met de regioafbakening van de NROC op onze website (www.acodonderwijs.be/nroc).

jeanluc.barbery@acod.be

Deeltijds kunstonderwijs: 'cabaret en comedy'

De overheid heeft als uitgangspunt dat een academie enkel vakken kan aanbieden als de academie onderwijsbevoegdheid heeft verworven voor de optie waartoe die vakken behoren.

De regelgeving voorziet echter dat een academie het vak 'cabaret en comedy' als keuzevak kan opnemen in het lessenrooster mits dus de onderwijsbevoegdheid voor de gelijknamige optie verworven is. 'Cabaret en comedy' wordt bij de opsomming van mogelijke vakken in de optie theatermaker van de vierde graad, woordkunst-drama en de kortlopende studierichting schrijver vermeld. Dat is strijdig met het uitgangspunt.

Na onderhandeling besliste de Vlaamse regering dit eerder technisch onderwerp te corrigeren voor het vak 'cabaret en comedy' zodat het uitgangspunt overeind blijft.

jeanluc.barbery@acod.be



In memoriam Benedict Declercq

Op 17 mei 2023 overleed Benedict Declercq, voorzitter van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen. Het lesgeven in het buitengewoon onderwijs zat samen met het syndicalisme diepgeworteld in zijn hart.

Als geëngageerd en een sociaal bewogen syndicalist voelde Benedict zich in zijn sas in het buitengewoon secundair onderwijs. In BuSO Ter Bruyninghe in Marke (Kortrijk) stond hij de leerlingen bij die het moeilijk hadden. Als afgevaardigde gaf hij raad aan zijn collega's en kon hij diplomatisch de belangen van alle personeelsleden aan de onderhandelingsstafel in de school en in scholengroep 26 verdedigen.

Standpunten en veranderingen in het onderwijs bekeek hij kritisch en zelfzeker. Daarom werd Benedict zeer snel actief lid van het bestuur van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen. Iedere syndicale actie ondersteunde hij met zijn aanwezigheid en bewogenheid, de filmcamera nooit ver weg. Voor het eigen documentatiecentrum heette het dan. In 2012 verkozen de leden in West-Vlaanderen hem tot voorzitter van het bestuur van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen. Daarnaast bleef hij de intersectorale afdeling van ACOD in Brugge ondersteunen en maakte hij tijdens zijn mandaat van voorzitter ook een aantal jaar deel uit van de delegatie in het uitvoerend bestuur van ACOD Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap.

Benedict liet zijn syndicale en maatschappelijke bewogenheid spreken, maar het liefst vanop de achtergrond. Hij koos er bewust voor om in alle stilte afscheid te nemen van zijn koninkrijk zoals hij de wereld wel eens noemde.





Zorgverlof

Afwezigheid Verminderde Prestaties voor Zorgdoeleinden

Vanaf 1 september heeft ieder personeelslid in het niet-hoger onderwijs en in de hogescholen jaarlijks recht op vijf dagen zorgverlof.

Men kan dit verlof nemen om persoonlijke zorg of steun te bieden aan een gezinslid of een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Onder gezinslid verstaat men elke persoon die samenwoont met het personeelslid, met familielid wordt bedoeld de persoon met wie men gehuwd is of wettelijk samenwoont en de bloedverwanten tot de eerste graad (ouders, kinderen).

Een ernstige medische reden is een gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, waarbij er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun. Deze zorg of steun kan sociaal, familiaal of emotioneel zijn. Men moet hiervoor geen bewijsstukken – bijvoorbeeld een doktersbriefje – voorleggen.

Omdat het de bedoeling is dat men dit nieuwe verlofstelsel flexibel kan opnemen, wordt het beschouwd als een vorm van Afwezigheid voor Verminderde Prestaties (AVP).

Ieder personeelslid heeft momenteel recht

op 60 maanden AVP gedurende zijn volledige loopbaan. Deze nieuwe vorm van AVP staat echter los van dit contingent van 60 maanden. Men kan ieder jaar vijf dagen AVP voor Zorgdoeleinden nemen, zonder dat dit invloed heeft op het saldo van de 'gewone' AVP. Omgekeerd: als men zijn 60 maanden AVP al genoten heeft, kan men nog steeds ieder jaar vijf dagen AVP voor Zorgdoeleinden nemen.

Net als de 'gewone' AVP is AVP voor Zorgdoelen onbezoldigd. Men neemt het ook steeds op in volledige dagen.

*nancy.libert@acod.be,
marc.borremans@acod.be*

Jong, actief in het onderwijs en syndicaal geëngageerd?

Word lid van de ACOD Jongeren!

De ACOD heeft een intersectorale jongerencommissie, waarin jongeren van de sector Onderwijs en van de andere ACOD-sectoren (Spoor, Overheidsdiensten...) vertegenwoordigd zijn. Samen

bespreken ze thema's die jongeren aangaan en analyseren ze de algemene politiek-syndicale actualiteit vanuit het standpunt van jongeren actief in de openbare diensten.

Wil jij ACOD Onderwijs vertegenwoordigen in deze commissie? Dat kan, als je jonger bent dan 35 jaar. Ben je geïnteresseerd of heb je nog vragen, stuur dan een e-mail naar onderwijs@acod.be.

Onderzoek naar academische vrijheid in de EU

Geen paniek, wel aandacht voor bedreigingen

Vorige maand verscheen een nieuwe studie van het Europees Parlement over de stand van zaken met betrekking tot de academische vrijheid in het hoger onderwijs. Wat leren we eruit?

Academische vrijheid wordt al sinds het ontstaan van de Europese universiteiten erkend als een fundamenteel kenmerk van alle onderzoekssystemen of-instellingen voor hoger onderwijs. ‘Lehrfreiheit’ en ‘Lernfreiheit’ werden al in de vroege jaren 1800 met de opkomst van het Duitse onderzoekuniversiteit-model benadrukt. Het evolueerde in heel wat landen tot een specifieke vrijheid waarbij de academische vrijheid als een basis-erkenningsvoorwaarde voor een gezonde democratie aanzien wordt. Momenteel zien we in geheel Europa en bij uitbreiding de wereld grote schendingen en bedreigingen van de academische vrijheid.

De doelstelling van het onderzoek is een overzicht te bieden van de situaties in elk EU-land waarbij de verschillen met betrekking tot de voorwaarden voor en eventuele schendingen van de academische vrijheid onder de loep genomen worden.

Structurele feitelijke schendingen

Het rapport ‘How Academic Freedom is Monitored’ geeft duiding bij de wijze waarop het onderzoek is uitgevoerd. De ‘Academic Freedom Monitoring Index (AFi)’ is gebaseerd op verschillende criteria waaronder de vrijheid om aan onderzoek te doen en les te geven, de vrijheid van academische uitwisseling en institutionele autonomie. Het biedt een beknopte samenvatting van de feitelijke situatie van de academische vrijheid in elk land.

24 EU-lidstaten behoren tot de landen in de wereld waar de academische vrijheid het meest wordt gerespecteerd. Academische vrijheid is niet absoluut. Zij brengt bepaalde verantwoordelijkheden en verplichtingen met zich mee, zoals academische integriteit en maatschappelijke eisen. Zij veronderstelt ook bepaalde voorwaarden zoals institutionele autonomie, zelfbe-

stuur, goede arbeidsomstandigheden en financiële voorwaarden voor academici. De studie toont echter aan dat- zelfs als de situatie over het algemeen positief is- er een erosie van de academische vrijheid optreedt, samen met een groeiende reeks zorgen en bedreigingen. In Hongarije, bijvoorbeeld, vinden nu al structurele feitelijke schendingen van de academische vrijheid plaats.

Schendingen kunnen de vorm aannemen van politieke inmenging bij het bepalen welke academische gebieden wetenschappelijk zijn en welke niet (in Polen, Roemenië, Denemarken, Nederland) of van overheidsinmenging die de institutionele autonomie en het zelfbestuur bedreigt (in Kroatië, Denemarken, Frankrijk, Nederland, Zweden). Daarnaast is bedrijfsfinanciering of-sponsoring een aandachtspunt, omdat ze onderzoeken in een bepaalde richting kunnen duwen.

Ten slotte komen de groeiende bedreigingen van zowel het maatschappelijk middenveld (met name als gevolg van de inmenging van sociale media tijdens de covid-pandemie) als van de particuliere sector, die probeert controle te krijgen over onderzoeks- en onderwijsprogramma's zoals in Frankrijk en Denemarken. Op basis van deze nationale overzichten worden algemene trends in deze debatten geïdentificeerd en gebruikt om verschil-

lende beleidsopties voor het Europees Parlement te presenteren.

Europees platform

De studie stelt voor de huidige wettelijke basis voor de bescherming van academische vrijheid te herzien om nieuwe bedreigingen te stoppen. Het bewustzijn over academische vrijheid in de maatschappij en binnen het hoger onderwijs moet vergroot worden. Monitoring en rapportage dienen verbeterd te worden. Ten slotte stellen de onderzoekers voor een Europees platform voor academische vrijheid op te richten, waar alle academici en belanghebbenden schendingen kunnen melden.

ACOD Onderwijs vindt het essentieel dat de academische vrijheid te allen tijde gewaarborgd blijft. Daarnaast valt niet te ontkennen dat de academische vrijheid een nauwe band heeft met het welzijn van de academici en met hun salarisvoorwaarden en arbeidsomstandigheden. Dit zijn drie voorwaarden voor kwaliteitsvol hoogstaand hoger onderwijs en onderzoek.

Alles in verband met dit onderzoek is terug te vinden op onze website (www.acodonderwijs.be/academische-vrijheid).

jeanluc.barbery@acod.be



foto Belga - James Arthur Photography

Besparingen cultuur Antwerpen "Investeer in het cement van onze samenleving"

Vorig najaar werden verscheidene protesten gevoerd tegen de besparingen van het Antwerpse stadsbestuur. Het meest in het oog sprongen de aanhoudende acties van de kunststudenten van het Antwerpse Conservatorium tegen het schrappen van de zogenaamde projectsubsidies. Het verdwijnen van dat budget ontnemt beginnende artiesten vele kansen om zich te tonen in de moeilijke en geflexibiliseerde cultuurwereld van vandaag. Dat iedere euro die men in cultuur investeert gemakkelijk anderhalve euro oplevert, is nog steeds niet doorgedrongen bij de overheden.

Uit die protestacties groeide een de sector overschrijdend front van onder meer sociaal werk, openbare diensten, zorg en cultuur. Onder de naam 'Onze emmer is vol' organiseerde dit front, waarvan ACOD Cultuur vanzelfsprekend ook deel uitmaakt, in november een drukbezochte protestactie aan het Antwerpse stadhuis.

We zijn inmiddels meer dan een half jaar verder. Ondanks vele acties, vragen en verzoeken zijn er nog steeds geen geruststellende antwoorden gekomen. Daarom voerde het front op 22 mei opnieuw actie, deze keer onder het motto 'Investeer in het cement van onze samenleving'. ACOD Cultuur was opnieuw aanwezig en nam het woord. We geven hier graag de korte interventie mee, waarin we oproepen om het geld te halen waar het echt zit, in plaats van steeds opnieuw te beknibbelen op kerntaken.

"Eén miljard euro... Het is een bedrag waar ik mij eigenlijk niets bij kan voorstellen. Het is een bedrag dat, aldus een studie in Apache, elke dag- ja, elke dag- uit België verdwijnt richting een belastingparadijs. Daar gaat het geld voor onderwijs. Daar gaat het geld voor zorg. Daar gaat het geld voor cultuur.

Onder het klassieke mom van 'er is geen geld' worden er kansen ontnomen aan jonge kunstenaars. Onder het klassieke mom van 'er is geen geld' wordt er beknibbeld op de jaarlijkse investeringen voor culturele instellingen, zowel hier op stadsniveau als op niveau van het Vlaamse Gewest.

Laat u niet wijsmaken dat er geen geld is. Het geld is er wél, maar het is een kwestie van politieke moed. Een kwestie van durven ingaan tegen de neoliberale besparingsdoctrine.

Hoog tijd om van de partijen in dit stadsbestuur te eisen dat ze die moed tonen. Hoog tijd om het geld te halen waar het zit. Hoog tijd om te eisen dat ze investeren in wat het cement van een warme samenleving is."

Tristan Faes

**INVESTEER
IN HET
CEMENT
VAN DE
SAMENLEVING!**



Limburg

foto Zairon



Bezoek aan de Oranjestad Diest

Op zondag 10 september vertrekken we op de Grote Markt van Diest voor een twee uur durende wandeling met gids. Thema: een combinatie tussen het verleden van Diest en het Begijnhof. Daarna sluiten we af met een drankje en versnapering. Praktisch: samenkomst om 10 uur aan het station van Diest. Individuele deelname in de prijs: 5 euro (gids en traktatie worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving (en betaling): voor 3 september via limburg@acod.be of 011 30.09 70. Betaling: op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Diest + voornaam en naam + aantal personen'.

Herfstwandeling terriil Waterschei

Op vrijdag 3 november maken we een herfstwandeling op de terriil van Waterschei in het wandelgebied Thor Park. Deze oude steenberg getuigt van het rijke mijnverleden van Genk. De stenen komen uit de omliggende lagen van de steenkooladers. Sinds 1999 is de terriil beschermd, maar we mogen hem beslist beklimmen. Afstand: ongeveer 6 km, niet rolstoeltoegankelijk. Praktisch: samenkomst om 10.30 uur aan de ingang van het mijngebouw in Waterschei, André Dumontlaan 67, 3600 Genk. Inschrijving: voor 29 oktober via limburg@acod.be of 011 30 09 70. Deelname is gratis.

Oost-Vlaanderen

Wetteren

Bunkerwandeling Wetteren-Kwatrecht

Op zaterdag 24 juni organiseert ACOD Cultuur Wetteren de Bunkerwandeling Wetteren-Kwatrecht. Om 14 uur vertrek je aan het station van Kwatrecht voor een wandeling van 5,3 km. Aan de wandeling is ook een quiz verbonden met tal van mooie prijzen (1^{ste} prijs: een hesp). Deelname kost 5 euro per persoon (2 consumpties inbegrepen). Inschrijving door betaling op rekeningnummer van ACOD Cultuur Wetteren, BE86 9730 6212 0450, met naam en aantal deelnemers. Meer info: liviavandensteen@outlook.be of 0474 36 25 84.



Senioren Overheidsdiensten

Bezoek Patershol in Gent

Op donderdag 28 september organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een bezoek aan het Patershol in Gent onder leiding van een deskundige gids. We worden via ludieke verhalen teruggevoerd naar de middeleeuwen tijdens dewelke dit vandaag pittoreske stadsdeel een prominente rol heeft gespeeld in het leven in en rond het Gravensteen en zijn bewoners. Ga mee op zoek naar het hol van de Paters, ontdek het Huis van Alijn en het blauw poortje en ontsnap aan de Hel. Beleef de metamorfose van een te mijden rovershol naar het huidige hoogstaande culinaire stadsdeel. We verzamelen om 14 uur aan het standbeeld van de leeuw op het Veerleplein voor het Gravensteen. Deelnemen kan mits betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 van S-Plus afdeling Overheidsdiensten, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor vrijdag 22 september en geldt als definitieve inschrijving, met als mededeling 'bezoek Patershol + aantal personen + naam en voornaam + gsm-nummer'.

foto dronpica



Senioren ACOD TBM

Reis naar Tenerife

Van 9 tot en met 18 oktober organiseert de seniorenwerking van ACOD TBM Oost-Vlaanderen een reis voor 55+'ers naar hotel Riu Buenavista in Costa Adeje op Tenerife. Voor een all-in-formule be-

Tribune is een uitgave
van ACOD-ABVV
verant. uitgever:
Chris Reniers
Fontainasplein 9-11
1000 Brussel



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

taal je 1.209 euro (type 20) per persoon. Singles in dubbel (type 29) kost 415 extra. Prijzen zonder luchthavenvervoer en verzekering. Vervoer naar de luchthaven niet inbegrepen. Annulatieverzekering kan individueel bijgeboekt worden. Heb je interesse in deze reis, contacteer dan onze secretaris voor de seniorenwerking op l.seniorenwerking@telenet.be.

Vlaams-Brabant

Senioren

Jaarlijkse zomer-BBQ

Het is weer tijd om de grill aan te steken en de zomer te vieren. Op donderdag 6 juli nodigen de senioren van ACOD Vlaams-Brabant de gepensioneerde leden van het gewest graag uit op onze BBQ langs de Leuvensevaart in de tuinen van Café Maritime Tildonk. We zorgen voor het aperitief, het vlees, de drank, een dessert en de goede sfeer. Jij hoeft alleen maar aan te schuiven en je gezelligheid mee te brengen. Wij kijken er naar uit om onder syndicalisten te genieten van lekker eten, goede gesprekken en hopelijk een mooie zomerse dag. Plaats BBQ: Café Maritime, Sas 3, 3150 Tildonk.

Deelname kost 25 euro per persoon (33 euro met busvervoer vanuit Vilvoorde en Leuven), te storten op rekening BE34 0014 5894 7290 met melding BBQ + aantal personen. Inschrijven kan tot woensdag 28 juni via niel.hendrickx@abvv.be of 016/27 18 89.

West-Vlaanderen

Senioren

Jaarlijkse Verwendag

Zoals ieder jaar organiseert ACOD West-Vlaanderen ook dit jaar haar senioren-verwendag. Dit jaar vindt deze plaats op donderdag 5 oktober.

Vanuit de verschillende opstapplaatsen rijden we met de bus

rechtsreeks naar Temse. Daar stappen we over op de Verdi, een binnenschip dat ons stroomafwaarts via Schelde en Dender naar Dendermonde zal brengen.

Bij een klein ontbijt geeft de gids ons uitleg over de bezienswaardigheden langs de oevers. In Dendermonde nemen we terug plaats in onze bussen die ons naar Aalter brengen voor de lunch met aperitief, voor- en hoofdgerecht, dessert en koffie. De drank is inbegrepen tot ons vertrek om 18.30 uur. The MG's Brothers zorgen de gehele namiddag voor zang en dans.



De persoonlijke bijdrage voor deze uitstap bedraagt 65 euro. Buiten de vrijwillige consumpties op de Verdi is alles in de prijs inbegrepen.

Inschrijven kan door te storten op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen met vermelding van naam, gsm-nummer, aantal deelnemers en opstapplaats (Brugge, Oostende, Kortrijk, Harelbeke, Ieper, Torhout of Roeselare). Inschrijven kan tot en met 25 september.

Wil je meer uitleg, mail dan naar westvlaanderen@acod.be of bel naar 051 20 25 70 tijdens de kantooruren. Wij verheugen ons alvast op jullie deelname.

Geen onbevoegden voor de klas!
Onze leerlingen zijn jouw (klein)kinderen.

TEKEN ONZE PETITIE

