

TRIBUNE

DE TOEKOMST BRENGT
GROTE UITDAGINGEN ...

MAAR DE **ACOD**
BLIJFT ZICH INZETTEN
VOOR OPENBARE DIENSTEN
EN OVERHEIDSBEDRIJVEN



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	11
de post	13
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	19
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
guido.rasschaert@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Nancy Libert, Jean-Pierre Nyns, Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den Berge, Robrecht Vanderbeeken, Gino Hoppe, Bart Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions,
Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt- geschenkbond

Winnaars

Gerda De Maeseneer (Willebroek), Adriana van den Bosch (Sint-Truiden), Johan Scharlaeken (Torhout), Chantal Honnenaert (Bredene) en Lut Seaux (Zonnebeke) winnen een prachtige FNAC-geschenkbond. Zij hebben de antwoorden van vorige editie correct beantwoord: 2020, 300 en Marcel Conters.

Nieuwe prijs: Mediamarkt-geschenkbond

Vragen

- Begin september besliste de CEO van de NMBS vier zeer waardevolle schilderijen van de kunstschilder Paul Delvaux van de muren in haar kantoor te halen. Wat gebeurde ermee?
 - Ze werden openbaar geveild om extra middelen voor het NMBS-budget te mobiliseren.
 - Ze werden overgedragen aan Train World ter expositie aan het grote publiek.
 - Ze werden verdeeld onder de federale, Vlaamse, Brusselse en Waalse regeringen om goodwill te creëren voor investeringen in het Spoor.
- De grote baas van bpost verlaat het bedrijf begin volgend jaar. Hoeveel euro krijgt hij mee in zijn rugzakje?
- De ACOD LRB komt op voor een waardig minimumloon in de lokale en regionale besturen. Hoeveel zou dat volgens onze kameraden per uur moeten bedragen?

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 staan steeds tot je dienst"

De Vlaamse regeringsonderhandelingen lijken in de laatste rechte lijn te zitten richting de vorming van een nieuwe Vlaamse regering. Wat kunnen we daarvan verwachten?

Chris Reniers: "Aangezien opnieuw N-VA, CD&V en Open VLD deel zullen uitmaken van de nieuwe regering en hun onderlinge krachtsverhoudingen dezelfde zijn gebleven, verwacht ik een voortzetting van het beleid van de vorige regering. Uit alles wat daarover tot nog toe is uitgelekt, blijkt dat de problemen van de man en de vrouw in de straat of van de werknemer, niet zo prioritair zijn voor de regeringspartijen. De regering Jambon is niet van plan in te zetten op een herwaardering van de openbare diensten, een goede gezondheidszorg, een robuust openbaar vervoer of een degelijk onderwijs. Net zoals de vorige vijf jaar zal de focus liggen op besparingen, op de kostprijs van openbare diensten en op bestraffende maatregelen. Inzetten op een inclusieve samenleving, waarin iedereen een plaats kan vinden en iedereen 'mee' is, zit er niet in."

Heeft die negatieve houding van de politieke beleidsmakers ook een invloed op de richting die onze samenleving uitgaat?

Chris Reniers: "Uiteraard! Door het voortdurend verkondigen van een 'wij-versus-zij-verhaal', door geen rekening te houden met de zwakkeren in de maatschappij en door te doen uitschijnen dat iedereen zich overal en altijd kan redden, neemt de verzuring, de agressie, de angst en de nervositeit bij de bevolking toe. Dat heeft ook gevolgen voor de openbare diensten, waar dagelijks vele werknemers zich ten dienste stellen van de burger. Ook zij ondervinden een toename van dat vijandige klimaat. Vraag maar eens aan buschauffeurs, politieagenten, brandweert, ambulanciers, gezondheidswerkers, treinbegeleiders en leerkrachten of ze nu vaker met agressief gedrag geconfronteerd worden dan vroeger. Ik kan u verzekeren dat ze allemaal een verhaal te vertellen hebben."

Die trend van gebrek aan respect en waardering voor mensen die dagelijks in de vuurlijn staan en zich permanent inzetten voor anderen, is onaanvaardbaar en moet gekeerd worden. De politiek zou het goede voorbeeld kunnen geven door respect te tonen voor de openbare diensten en de meerwaarde die ze bieden aan de samenleving."

Hoe reageert u op de steeds toenemende kritiek dat de personeelskosten in de openbare diensten te hoog zijn?

Chris Reniers: "Is het zo verbazingwekkend dat er een kost aan verbonden is? Openbare diensten zijn nu eenmaal arbeidsintensieve sectoren die in de meeste gevallen niet geautomatiseerd kunnen worden. Het is eigen aan openbare diensten dat mensen ten dienste staan van andere mensen. Je kan nu eenmaal maar moeilijk heen om die persoonlijke dienstverlening. Scholen hebben leerkrachten nodig, bussen en treinen rijden niet vanzelf, om de veiligheid te handhaven heb je mensen nodig en zieken verzorgen kan je niet overlaten aan robots."

Wil je dus echt de openbare diensten herwaarderen, dan doe je dat niet – zoals de voorbije en wellicht ook de volgende regering – door te beweren dat er te veel mensen werken in de openbare sector en dat ze te veel kosten of door de financiering weg te nemen. Als de regering verder gaat op deze weg, bouwt ze niet enkel de openbare diensten af, maar ook de samenleving in haar geheel."

Hoe kijkt u naar het vertrek van Proximus-CEO Dominique Leroy in volle onderhandelingen over het transformatieplan bij het bedrijf, om bij een directe concurrent meer te gaan verdienen?

Chris Reniers: "Wanneer ik de bedragen hoor die CEO's van grote bedrijven – ook overheidsbedrijven – verdienen, ben ik steeds geschokt. Ik kan dat extreme verschil tussen de salarissen van personen aan de top van zo'n bedrijf en de doorsnee werknemer maar moeilijk bevatten. Uiteindelijk gaat het ook maar om mensen



Chris Reniers - voorzitter

die net zoals iedereen 24 uur in een dag hebben en een deel daarvan voor privé-activiteiten gebruiken. Men vergeet wel eens dat het verschil in een bedrijf of organisatie nooit gemaakt wordt door één persoon, maar wel door iedereen die er werkt, elk met zijn of haar capaciteiten en kwaliteiten.

Voor een vakbond is het zeer moeilijk om de politici van vandaag te overtuigen van het belang van openbare diensten en van voldoende verloning voor het personeel dat er werkt. Het is dan ook onbegrijpelijk dat diezelfde politici er geen probleem mee hebben mee te huilen met een CEO wanneer die klaagt 'slechts' het twintigvoudige van een gewone werknemer te verdienen.

Hoe dan ook wens ik zowel Proximus als bpost een CEO toe die niet voortdurend zeurt over hoe onderbetaald hij of zij wel is, maar de overheidsbedrijven en hun personeel opnieuw waardeert en leidt doorheen de uitdagingen die de toekomst hen zal voorschotelen."

Sociale verkiezingen Samen vooruit!

Van 11 tot 24 mei 2020 zijn er sociale verkiezingen. De ACOD zoekt enthousiaste en sterke vrouwen en mannen die niet langer aan de zijlijn blijven staan, maar vooruit willen. Samen met hun collega's. Kan je goed luisteren en discussiëren? Heb je goesting om je in te zetten voor je collega's? Zie je het zitten om te onderhandelen? Zal je in mei 2020 minstens zes maanden anciënniteit (zonder onderbreking) of negen maanden (met onderbreking) hebben? Ga er dan voor! Stel je kandidaat om de ACOD-teams te versterken.

Sociale verkiezingen?

Bij sociale verkiezingen kiest men om de vier jaar vertegenwoordigers in bedrijven met minstens 50 werknemers. In de privé-sector kiest men vertegenwoordigers voor het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) als het bedrijf minstens 50 werknemers telt en voor de ondernemingsraad (OR) als er meer dan 100 collega's zijn.

Wie verkozen wordt, is delegee. Hij of zij vertegenwoordigt u en uw collega's en heeft een belangrijke stem in de organisatie. Hij of zij discussieert en probeert met de werkgever afspraken te maken over de werkomstandigheden en de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Kandidaat?

Iedere werknemer en stagiair met zes maanden anciënniteit (zonder onderbreking) of negen maanden (met onderbreking) in mei 2020 kan kandidaat zijn. Uitzendkrachten kunnen geen kandidaat zijn, maar hebben wel, onder bepaalde voorwaarden, voor het eerst stemrecht op de plek waar ze werken. Leidinggevend personeel, preventieadviseurs of vertrouwenspersonen kunnen geen kandidaat zijn. Een kandidaat moet tussen 18 jaar en 65 jaar zijn. In sommige openbare diensten is er een jongerenkiescollege voor kandidaten tot 25 jaar.

Als ACOD-delegee kan je de collega's informeren, adviseren en verdedigen. Je komt op voor hun rechten in:

- de ondernemingsraad, waar beslissingen worden genomen over het arbeidsregle-



ment, de financiële situatie, uurroosters, vervoersplannen en fietsvergoedingen, de jaarlijkse vakantie...

- het comité voor preventie en bescherming op het werk, waar met de werkgever wordt gediscussieerd om de veiligheid op de werkvloer te verbeteren en arbeidsongevallen te voorkomen, over de werkdruk en over plannen om de strijd aan te gaan met stress en burn-out...

Vooruit!

Iedereen wil dat de bazen en directie aandacht hebben voor gezondheid en veiligheid, dat de lonen en arbeidstijden gerespecteerd worden, dat het werkritme menselijk is. Iedereen weet dat rechten, zoals het recht op deeltijd of op vakantiedagen en correcte uurroosters gerespecteerd moeten worden. Maar dat is allemaal niet vanzelfsprekend. Daarom zijn er delegees nodig. Om collega's te informeren, te adviseren en om hen te verdedigen. Om op te komen voor hun rechten. Samen met jou gaan we vooruit voor:

- deeltijd jobs met goede lonen en haalbare werkuren
- sterke statuten en degelijke contracten
- veilige en gezonde werkomstandigheden.

Bescherming?

Een delegee steekt haar of zijn nek uit om collega's te helpen en bij te staan. Word je kandidaat bij de sociale verkiezingen, dan ben je beschermd tegen ontslag. Maar je bent pas beschermd vier maanden voor de sociale verkiezingen, tussen 12 en 25 januari 2020. Zeg dus niet tegen je baas dat je kandidaat bent voor 25 januari 2020.

Je mag kritiek geven op de werkgever, op de manier van werken in het bedrijf, een collega helpen met een probleem tijdens de werkuren, maar blijf steeds beleefd en respectvol.

De baas mag je niet discrimineren omdat je kandidaat bent. Hij mag je niet onder druk zetten als je delegee wil worden, mag geen opslag of promotie weigeren omdat je kandidaat bent, mag je niet anders behandelen dan je collega's.

Meer informatie?

Volg de komende maanden de informatie over de sociale verkiezingen in Tribune, op de website en de sociale mediakanalen van de ACOD. Je kan ook contact opnemen met de ACOD-vakbondsafgevaardigden op het werk of met de ACOD-sector (www.acodonline.be) om je kandidaat te stellen!

Oproep tot kandidaturen Statutaire Congressen ACOD-gewesten

Antwerpen/Kempen/Mechelen

Op vrijdag 15 mei 2020 organiseert ACOD Antwerpen/Kempen/Mechelen haar vierjaarlijks Provinciaal Intersectoraal Congres (art. 10 HR). De agenda en uitnodiging volgen later dit syndicale werkingsjaar. De volgende intersectorale mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard:

- een provinciaal algemeen secretaris (GIBS): Uwe Rochus, uittredend en herkiesbaar
- een voorzitter: Bob Iversen, uittredend en herkiesbaar
- een ondervoorzitter: Patrick Gellaerts, uittredend en herkiesbaar
- drie verificateurs van de rekeningen:
 - Paul Vervoort, uittredend en herkiesbaar
 - Alfons Brys, uittredend en herkiesbaar
 - Marc Ruelens, uittredend en niet herkiesbaar.

De kandidaturen moeten door de sectoren worden ingediend bij provinciaal algemeen secretaris (GIBS) Uwe Rochus (uwe.rochus@acod.be) en bij de voorzitter van ACOD Antwerpen/Kempen/Mechelen Bob Iversen (robert.iversen1@gmail.com). Kandideren kan tot uiterlijk 31 oktober 2019.

West-Vlaanderen

Op zaterdag 25 april 2020 organiseert ACOD West-Vlaanderen haar vierjaarlijks statutair congres. De volgende intersectorale mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard:

- een provinciaal algemeen secretaris (GIBS): Rik Cappelle, uittredend en herkiesbaar
- een voorzitter: Marc Stals, uittredend en niet herkiesbaar
- een ondervoorzitter: Bruno Derveaux, uittredend en herkiesbaar
- twee verificateurs van de rekeningen:
 - Christian Decoopman, uittredend en herkiesbaar
 - Rony D'Hont, uittredend en herkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen moeten door de sectoren worden ingediend bij de ondervoorzitter van ACOD West-Vlaanderen, Bruno Derveaux, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare. Kandideren kan tot uiterlijk 31 oktober 2019.

Vlaams-Brabant

Op zaterdag 9 mei 2020 organiseert ACOD Vlaams-Brabant haar vierjaarlijks statutair congres. De volgende intersectorale mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard:

- een provinciaal algemeen secretaris (GIBS): Hans Dekoster, uittredend en herkiesbaar
- een voorzitter: Tilly Troost, uittredend en herkiesbaar
- twee ondervoorzitters: Rudi Arnalsteen en Alex Vandezande, beiden uittredend en herkiesbaar
- twee verificateurs van de rekeningen:
 - Walter Billen, uittredend en herkiesbaar
 - Daniel Duyck, uittredend en herkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen moeten door de sectoren worden ingediend bij de voorzitter van ACOD Vlaams-Brabant, Tilly Troost, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Kandideren kan tot uiterlijk 31 oktober 2019.

Oost-Vlaanderen

Op vrijdag 24 april 2020 organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar vierjaarlijks statutair congres. De volgende intersectorale mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard:

- een provinciaal algemeen secretaris (GIBS): Dirk Stautemas, uittredend en herkiesbaar
- een voorzitter: Dirk Van Himste, uittredend en herkiesbaar
- twee vicevoorzitters: Tania Van Den Broeck en Tony Fonteyne, beiden uittredend en herkiesbaar
- drie verificateurs van de rekeningen:
 - Roland Helleputte, uittredend en herkiesbaar
 - Eric Van Hulle, uittredend en herkiesbaar
 - Erna Van Daele, uittredend en herkiesbaar.

De schriftelijke kandidaturen moeten door de sectoren worden ingediend bij de voorzitter van Oost-Vlaanderen, Dirk Van Himste, Bagattenstraat 158, 9000 Gent. Kandideren kan tot uiterlijk 31 oktober 2019.

Limburg

Op 29 april 2020 organiseert ACOD Limburg haar vierjaarlijks statutair congres. De volgende intersectorale mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard:

- een provinciaal algemeen secretaris (GIBS): Guy Graulus, uittredend en herkiesbaar
- een voorzitter: Kevin Jordens, uittredend en herkiesbaar
- een ondervoorzitter.

De verkiezingen gebeuren volgens de artikelen 1, 47-49 en 54-56 van het gewestelijk huishoudelijk reglement. De schriftelijke kandidaturen moeten door de sectoren worden ingediend bij ACOD Limburg, t.a.v. voorzitter Kevin Jordens, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt of bij ACOD Limburg, t.a.v. provinciaal algemeen secretaris (GIBS) Guy Graulus, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt. Kandideren kan tot uiterlijk 31 oktober 2019.



Nieuwe mogelijkheden voor ecocheques

Vanaf september kan je met je ecocheques ook een step of elektrisch tuingereedschap kopen. De lijst van producten en diensten werd uitgebreid.

Na verschillende weken discussiëren raakten de sociale gesprekspartners in de Nationale Arbeidsraad akkoord over de uitbreiding van de lijst van producten die met ecocheques gekocht kunnen worden. Dit is een belangrijke stap vooruit voor een rechtvaardige transitie.

Het gaat om een uitbreiding in de categorie 'milieuvriendelijke en duurzame mobiliteit' en 'duurzaam tuinieren'. Nieuwe transportmiddelen, met elektrische of zonder aandrijving, al dan niet met elektrische aandrijving, zoals steps, hoverboards, unicycles ... worden aan de lijst toegevoegd. Bij het elektrisch tuingereedschap wordt gepreciseerd dat ecocheques kunnen gebruikt worden om de batterijen van dit gereedschap ook afzonderlijk aan te kopen. Vanaf 1 september 2019 treden deze nieuwe bepalingen in werking.

De volgende evaluatie van de lijst is gepland voor 2020. De Nationale Arbeidsraad zal de ecologische evoluties volgen, wat bijvoorbeeld zou kunnen leiden tot het in aanmerking nemen van producten van duurzame landbouw, producten uit de korte keten, of bepaalde ambachtelijke producten. Momenteel ligt dat nog moeilijk omdat er nog geen enkel betrouwbaar criterium, certificeringssysteem of label voor deze producten voorhanden is.

De lijst van alle producten die met ecocheques gekocht kunnen worden vind je op de website van de NAR (www.cnt-nar.be/Dossier-NL-ecocheques.htm)

Bron: De Nieuwe Werker

Ter herinnering:

Ecocheques kunnen gebruikt worden voor drie grote productcategorieën:

- ecologische producten en diensten (bijv. water- en energiebesparende producten, energievriendelijke elektro, biologische producten ...);
- duurzame mobiliteit, tuinieren en vrije tijd (bijv. fietsen, bomen en planten, ecotoerisme);
- hergebruik, recyclage en afvalpreventie (bijv. gerecycleerde producten of producten bestemd voor hergebruik of compostering).



ACOD West-Vlaanderen Wijziging openingsuren afdeling Oostende

Beste leden, de uren van de zitdagen in Oostende worden als volgt aangepast: maandagnamiddag van 15.30 tot 16.45 uur en vrijdagvoormiddag van 09.30 tot 11.00 uur. Telefonisch kan je terecht op 0494 64 47 94 voor afspraken buiten de bovenstaande uren en voor dringende zaken.



Het blijvend belang van het spoor

Ziet de minister het licht?

Het is een open deur intrappen, maar elke gebeurtenis bij de spoorwegen is voorpaginanieuws. Zelfs de boekjes schrijven erover. Een voorbeeld. Begin september besliste Sophie Dutoir, CEO van de NMBS, om de vier schilderijen van Delvaux die in haar kantoor hingen ter beschikking te stellen van het grote publiek. Ze worden vanaf nu tentoongesteld in Train World, het museum van de Belgische spoorwegen. De kranten stonden er vol van.

Maar het echte spoorwegnieuws was uiteraard dat vanaf 14 oktober tot 12 november veertig piekurtreinen zullen afgeschaft of omgeleid worden ten gevolge van moderniseringswerken door Infrabel aan de seininrichting ten zuiden van het station Brussel-Zuid. De werken zijn noodzakelijk om het gedeelte van de seininrichting - dat nog niet gemoderniseerd was - te vernieuwen. De doelstelling is de betrouwbaarheid en de veiligheid garanderen voor de toekomst.

Commotie

Tijdens de zomer was er veel commotie ontstaan nadat bekend geraakte dat Infrabel deze werken zou uitvoeren zonder voorafgaand intens overleg met de NMBS. Ondertussen hebben Infrabel en NMBS samengezeten en wordt er een alternatief vervoerplan uitgewerkt. Tijdens de verlengde weekends van 1, 2, 3 en 9, 10, 11 november zullen er alvast geen treinen rijden tussen Brussel-Zuid en Halle. Dat heeft eveneens een impact op het internationale treinverkeer. Op 24 september zal een gemeenschappelijke communicatie gebeuren door de NMBS, Infrabel en de MIVB. De dagelijkse pendelaar naar en van Brussel zal ongetwijfeld hinder ondervinden in deze periode. Ook het spoorwegpersoneel zal geconfronteerd worden met de verwachte hinder. Er zullen dan ook tijdelijke maatregelen genomen worden om de medewerkers in staat te stellen zich zo goed als mogelijk te organiseren om hun dienst te kunnen verzekeren.

Structuur als heikel punt

Het feit dat er zoveel deining ontstaat omdat een aantal treinen niet rijdt of wordt omgeleid, betekent dat het treinverkeer ongeloflijk belangrijk is. Het pijnlijke is dat veel mensen zich pas op zulke momenten realiseren hoe belangrijk de trein is. Ook is men zich onvoldoende bewust van de complexiteit van de spoorwegen en is er niet steeds begrip voor de moeilijke omstandigheden waarin er gewerkt wordt. Om één trein te laten rijden, zijn er veel meer mensen nodig dan het spoorwegpersoneel dat zichtbaar is voor de reiziger. Daarom is het van groot belang dat er een visie ontwikkeld wordt ten voordele van het spoorvervoer. Dit betekent eerst en vooral een goede structuur, afdoende financiële middelen en goed opgeleide en voldoende personeelsleden die vooral kunnen werken in comfortabele omstandigheden. Laat net de structuur een heikel punt zijn in de werking van de spoorwegen. Met de aangekondigde werken was er opnieuw veel discussie tussen de NMBS en Infrabel en vlogen de verwijten in het rond, letterlijk in de gazetten. De door de hoofdredacteur



vooraf bestelde zomerkomkommers werden uit de kolommen verwijderd. Zelfs de voogdijminister moest als 'bemiddelaar' optreden. Geen zomerreces voor hem...

Het is zeker niet de eerste keer dat er strubbelingen zijn tussen Infrabel en de NMBS. Wanneer het over de verantwoordelijkheid gaat voor vertragingen is dit ook steeds het onderwerp van discussie. Maar dan wel binnenskamers. Zoals de etiquette het voorschrijft.

Toch hoop op beterschap?

Toch is er misschien hoop. De minister heeft immers het licht gezien. "Nu pas", zou je denken? De periode van de verlichting dateert reeds van 300 jaar geleden en was deze ook niet liberaal geïnspireerd? Maar eureka, beter laat dan nooit, de minister pleit nu zelf voor één bedrijf. Moeten we de man een applaus geven? Het was veel beter geweest dat hij dit standpunt had ingenomen tijdens zijn ambtstermijn als minister van Mobiliteit en, vooral, de vereiste initiatieven had genomen om het te verwezenlijken. ACOD Spoor is steeds voorstander geweest van een unitair bedrijf met één CEO en één raad van bestuur. Het zou trouwens niet alleen operationeel een verbetering zijn, ook financieel zou het een mooie besparing opleveren van (hogere) kaderposten op directieniveau.

Het zou ook goed uitkomen om de economische schuld van de NMBS, die in het eerste gedeelte van het jaar verminderde met 93,9 miljoen euro, verder af te bouwen. Graag met steun van de (volgende) regering.

Wij staan open om het debat te voeren voor een eengemaakt bedrijf. Ontslagnemend minister Bellot nu dus ook. De vraag is: volgt de rest van de politieke beleidsmakers?

Tot spijt van wie het benijdt: de spoorwegen zijn en blijven belangrijk! Meer dan ooit, al wil niet iedereen dit toegeven.

Ludo Sempels



Filière sporen en snelle interventiediensten Hoe staat het ermee?

ACOD Spoor is nooit voorstander geweest van de koppeling van het dossier 'filière sporen' aan dat van de wacht-diensten (SID). Daarentegen is er nog steeds de jarenlange vraag naar een opwaardering voor de 'mensen van de baan'. Na een eventuele goedkeuring en/of bijsturingen volgen de gedetailleerde aanpassingen van de reglementeringen en bundels via de Nationale Paritaire Subcommissie en de Nationale Paritaire Commissie. Hieronder een beknopte samenvatting van de huidige stand van zaken. Voor meer details verwijzen we naar de komende edities van de Klapper of uw gewestelijk secretaris.

SID-ploegen

- Een premie voor de bedienden die echt van wacht zijn, 200 euro aan 100 procent per week.
- De bedienden die al op de lijst van een SID staan op 1 maart 2019 komen in aanmerking voor de overgangsmatre-

gelen. Dit geldt ook voor de langdurig zieken (zij behouden het equivalent van de maandelijkse premie van 165 euro, ofwel 1980 euro per jaar aan 100 procent).

- Behoud van de oproepingspremie van 18,62 euro aan 100 procent van maandag tot en met zaterdag en 37,31 euro aan 100 procent op zondag en feestdagen als men wordt opgeroepen vanaf zijn woonplaats.
- Minimum viermaal het uurloon bij oproepingen.
- Bij een interventie krijgt het personeelslid een toelage voor snelle interventies vanuit zijn woonplaats voor het traject heen en terug. In recuperatie in tijd is voorzien voor de duur van de interventie volgens de beschikkingen in bundel 541 (recuperatie uren).
- Als de bediende dat wenst, voorziet de regelgeving ook in de betaling.
- De P 42 (vergoeding voor het gebruik van een persoonlijke wagen) wordt betaald bovenop de toelages voor zater-

dag-, zondag- en nachtwerk bij interventies op het terrein.

Filière sporen

- Invoering van een nieuw regime, 'track-regime'.
- De vrijwilligers worden eerst in aanmerking genomen om deze prestaties uit te voeren (nacht, zaterdag, zondag en prestaties van 10 uur).
- Prestaties van 00.00 tot 24.00 uur. In geval van bijzondere noden zullen de prestaties die beginnen tussen 00.00 en 04.00 uur op vrijwillige basis gebeuren en als dat niet volstaat, moet een aanvraag worden ingediend bij de GPC.
- Arbeidsduur: 8 uur per dag en 40 uur per week.
- Wettelijke beperkingen: 9 uur per dag, 40 uur per week en 152 uur per vier weken. Worden deze grenzen overschreden, dan wordt er extra loon uitbetaald.
- Twee periodes van zes weken waarin de prestaties zouden kunnen worden opge-

- dreven naar een maximum van 10 uur per dag, de andere regels blijven gelden. Enkel de periode verandert, gezien die berekend wordt over zes weken in plaats van over vier. Die periode bedraagt dus 224 uur of 232 uur, afhankelijk van of er een of twee dagen compensatieverlof wordt toegekend.
- Het is bevestigd dat men de dienst op het LCI begint en eindigt, niet op verschillende plaatsen (werven).
 - Per jaar maximum 28 weekends in 2020 en maximum 26 weekends vanaf 2021. Wanneer men 4 uur of meer presteert tussen zaterdag 00.00 en zondag 23.59 uur, wordt dit beschouwd als weekendwerk.
 - Een tweewekenplanning.
 - In de mate van het mogelijke, vier opeenvolgende nachten.

Wijziging van de regelgeving voor toelages, vergoedingen en premies

- Productiviteitspremie verhoogd met:
 - Operator track (vakbediende sporen): +20 procent
 - Gespecialiseerd operator track (gespecialiseerd vakbediende sporen): +20 procent
 - Toezichter track (baas vakbediende sporen): +4 procent
 - Bankwerker-mechanici (infra): +5 procent
 - Industrieel lasser (sporen): +5 procent.
 - Premie per uur op zaterdag betaald aan 150 procent van het uurloon.
 - Nachtpremie verhoogd met 18 procent.
- Verplaatsingspremie die start vanaf het vertrek uit het LCI tot de terugkeer met minstens 6 uur daartussen. Er zijn geen afstandsvoorwaarden meer van 5, 20 of 25 km.

Invoering nieuwe graden

- Operator track (rang 9) vervangt de graad van vakbediende sporen.
- Gespecialiseerd operator track (rang 7) vervangt de gespecialiseerde vakbediende sporen.
- Toezichter Track (rang 7).
- Coördinator Track (rang 6).
- Er zullen gesloten proeven met meerkeuzevragen georganiseerd worden.

Lugil Verschaete

Externalisering van CPS Wij gaan niet akkoord!

Eind december 2018 besliste de raad van bestuur van HR Rail de diensten van CPS te 'externaliseren'. Een lelijk woord om te zeggen dat die diensten zullen worden toevertrouwd aan een privébedrijf. Deze beslissing kwam onverwacht en tegelijk hard aan bij iedereen en niet het minst bij het personeel van CPS, des te meer omdat deze mensen de voorbije jaren al zware productiviteitsinspanningen hebben geleverd.

De dienst CPS (Corporate Prevention Service) werd op 1 maart 1999 binnen de NMBS opgericht en zou onder andere omstandigheden dit jaar zijn 20-jarig jubileum hebben kunnen vieren. In 2010 werd besloten er een externe dienst van te maken, mede ingegeven door het feit dat CPS zo de bevoegdheid kon verwerven om voor andere actoren binnen het spoorweggebeuren op te treden. Na de oprichting van HR Rail werd in 2014 het plan opgevat om de bestaande medische diensten te hervormen. Dit resulteerde later in het project 'Prohealth' (2016-2019) waar de focus vooral ligt op het preventieve en minder op het curatieve handelen. In 2017 werd beslist niet langer voor externe actoren te werken en zich terug volledig op de Belgische spoorwegen toe te spitsen.

De geleverde prestaties

Vooraf moet worden vermeld dat in 2016 de wetgeving, die regelt hoe de wettelijk voorziene prestaties mogen worden aangerekend, de tarifiering drastisch heeft doen dalen. Daarnaast is het goed om weten dat CPS meer biedt dan wettelijk is bepaald. Een kort overzicht van de geleverde prestaties, met vier grote speerpunten, namelijk certificering, risicobeheersing, medisch toezicht en vorming.

- CPS is door de overheid erkend voor de medische certificatie van alle spoorwegveiligheidsfuncties.
- CPS inventariseert en evalueert, samen met de werkgever, de aanwezige risico's in de werkomgeving, onder meer via metingen, arbeidsplaatsbezoeken en risicoanalyses.
- CPS staat in voor de verplichte periodieke onderzoeken, de verplichte vaccinaties, de aanwezigheid op comités PBW,

en is betrokken bij de re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers.

- CPS beschikt over een uitstekend vormingsteam dat kwalitatieve vormingen organiseert rond EHBO, psychosociaal welzijn (stress, vertrouwenspersonen, psychosociaal hulpverlener) en ergonomie (rugsparend werken, kantoorergonomie).

De aangehaalde redenen

Tijdens het strategisch comité van HR Rail op 28 januari 2019 werden drie redenen voor de afstoting naar voor gebracht. De voornaamste oorzaak zou budgettaire zijn. CPS slaagt er niet in de break-even te bereiken, er zou bijgevolg sprake zijn van een structureel tekort. Dat is niet eens zo verwonderlijk als je rekening houdt met het feit dat de wettelijke tarieven naar beneden werden aangepast. Blijft de vraag hoeveel de NMBS, Infrabel en HR Rail extra willen spenderen voor de diensten aangeboden door CPS, die een groter domein beslaan dan waarin wettelijk is voorzien.

Een andere reden zou haar oorsprong vinden in de 'mindere' kwaliteit van de geleverde prestaties. Dat is moeilijk te associëren met het feit dat CPS de wettelijke bevoegdheid verworven had om prestaties te mogen uitvoeren voor andere spoorwegactoren dan de Belgische spoorwegen en al helemaal niet wanneer men daarover vaag blijft.

Ten slotte werd ook gesproken over de krapte op de arbeidsmarkt die het moeilijk maakt om de nodige arbeidsgeneesheren te vinden. Maar dit is een algemeen probleem, ook de privébedrijven kampen ermee.

De tijdslijn

De timing is te strak, naar ons aanvoelen. HR Rail is ondertussen de markt op getrokken via een aanbesteding. Er werd een lastenboek opgemaakt in samenspraak met de NMBS en Infrabel. Ondanks onze herhaalde vraag naar en de belofte dat we inzage zouden krijgen, ontvingen we pas enkele dagen voor de afsluiting van de inschrijvingen een voorlopige versie van het lastenboek. Op de Nationale

Commissie PBW (NCPBW) van 10 juli jl. kregen we te horen dat twee firma's aan de gestelde voorwaarden voldeden en een offerte hadden ingediend. Een samenvattende vergelijking, zonder namen te noemen, werd voorgelegd aan het comité met het verzoek om onmiddellijk daarover een advies te formuleren.

Wij weigerden onmiddellijk advies te geven met als voornaamste redenen dat we een zaak hebben aangespannen bij de Raad van State over de gevolgde procedure, dat we geen inzage hebben verkregen in de ingediende offertes, dat er onduidelijkheid is wat er met het betrokken personeel zal gebeuren, dat de tijdslijn te kort is, dat we ons ernstig zorgen maken over de impact die dat alles zal hebben op de spoorveiligheid in het algemeen en op het welzijn van de werknemers in het bijzonder, dat de contractduur acht jaar is i.p.v. voor onbepaalde duur en omwille van het ontbreken van een identificatiedocument waarin duidelijk beschreven staat welke taken tot de interne en welke tot de externe preventiedienst behoren.

Als reactie daarop vroeg HR Rail een bemiddeling aan bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Dit overleg vond plaats op 6 augustus. Naast een reeks aanbevelingen, kwamen twee zaken duidelijk naar voren, namelijk dat de werkgever ertoe gehouden is om aan het comité alle nodige informatie te verstrekken opdat het met kennis van zaken advies zou kunnen uitbrengen en dat het aangewezen is over de nodige tijd te kunnen beschikken om deze informatie te bestuderen.

Op 12 augustus ontvingen we plots de ingediende offertes en op 19 augustus werd al een nieuw NCPBW georganiseerd waarop we opmerkingen konden en ons advies moesten geven over de ingediende offertes.

De vakbonden formuleerden een resem vragen, antwoorden en opmerkingen. We vroegen uitstel om het advies te geven, omdat de tijdsperiode te kort was om alles grondig te kunnen bestuderen.

De voorzitter nam akte en zou de vraag en alle opmerkingen voorleggen aan de raad van bestuur van HR Rail die op dezelfde dag in de namiddag vergaderde.

Op 20 augustus, de volgende dag, vernamen we dat de beslissing tot externalisering gevallen was en dat IDEWE aangesteld werd als de nieuwe externe partner die

operationeel zou moeten zijn vanaf 1 januari 2020.

Het personeel

Voor het betrokken personeel zijn er maandelijkse overlegmomenten. Juridisch wordt nagegaan wat de mogelijkheden zijn voor zowel het statutair als het contractueel personeel.

De mogelijke overgang- detachering op vrijwillige basis- naar de nieuwe externe dienst wordt onderzocht met globaal gezien het behoud van de statutaire rechten en plichten. Blijft onze vraag wat de mogelijkheden zijn voor het personeel dat niet wenst over te stappen naar de nieuwe externe dienst.

Voor het overige personeel zal worden toegezien dat er niet ingeboet wordt op het algemeen welzijn en op de verschillende welzijnsdomeinen op het werk.

Naar de Raad van State

Laat ons duidelijk zijn: we gaan niet akkoord met de externalisering. En al helemaal niet met de gevolgde procedure. Daarom hebben we deze zaak aanhangig gemaakt bij de Raad van State.

De aangehaalde redenen overtuigen ons niet en we zijn absoluut gekant tegen een uit handen geven van de spoorwegexpertise ter zake. We maken ons ernstig zorgen over de impact die dat alles zal hebben op de spoorveiligheid in het algemeen en op het welzijn van alle werknemers in het bijzonder.

Lugil Verschaete





Cao-onderhandelingen bij De Lijn Moeilijk, maar toch met resultaat

Het nieuwe werkjaar bij De Lijn begon enkele weken geleden en resulteerde op 5 september al in een intentieverklaring van De Lijn en de vakbonden voor het afsluiten van een overeenkomst over de sociale programmatie 2019-2020, een cao dus. De definitieve tekst zou in principe tegen eind september moeten ondertekend zijn.

Moeilijk onderhandelingskader

De sfeer waarin de besprekingen over de eisenbundel van juni 2019 werden heropgestart, was op zijn zachtst gespannen te noemen. Het personeel van De Lijn loopt namelijk al een hele tijd op de toppen van zijn tenen. De directie was dan ook lang op voorhand verwittigd dat het echt geen moment was om een brandende lucifer in een weide met droog koren te gooien. De druk op het management komt namelijk niet alleen van het personeel, maar vanuit allerlei hoeken. De reizigers, de media en de politiek hakken genadeloos in op het bedrijf. Ook het mobiliteitsbeleid, dat enkel gericht is op besparen en rampzalige gevolgen heeft, kan op weinig goedkeuring rekenen.

Het personeel is het beu om nog langer te blijven toezien. Het personeelstekort en de afgeschafte ritten bereiken een onaanvaardbaar hoog peil. De onwerkbaarheid in de technische diensten moet opgelost worden. De ICT-ondersteuning moet overal beter. De grootscheepse reorganisatie DL2020 die het hele schip al geruime tijd doet zwalpen, moet dringend bijgestuurd worden.

Directie schrijft personeel een brief

Eind augustus schreef de directie elke medewerker persoonlijk aan. Zij kondigde concrete actieplannen aan om uit de malaise te geraken.

In de brief erkende de directie openlijk de problemen die zich voordoen over de hele vervoersmaatschappij. Dat werd hoog tijd, want erkennen is de allereerste stap naar oplossingen.

De jongste jaren bleef de directie namelijk blind en doof voor alles en iedereen. Nochtans was het in 2018-2019 dweilen met de kraan open. De directie bekende echter nooit kleur en niet zelden werd de verantwoordelijkheid voor de problemen

op het personeel of de vakbond afgewenteld.

Dat het personeel hierdoor het punt van overkoken bereikte, moet dan uiteindelijk toch zijn doorgedrongen. Of de directie nu echt van plan is om het over een nieuwe boeg te gooien, met concrete actieplannen, zullen wij de volgende weken en maanden kunnen beoordelen.

Een startpremie als mediastunt

Tijdens de zomermaanden verzuurde een initiatief van De Lijn en Vlaams mobiliteitsminister Ben Weyts de relatie tussen personeel en directie nog meer. Om het personeelstekort weg te werken, zou een startpremie van 1000 euro toegekend worden aan wie voor de vervoersmaatschappij zou willen werken. Dit was een kaakslag in het gezicht van iedereen die De Lijn ondanks alle moeilijkheden trouw gebleven is en de dienstverlening blijft verzekeren, hoewel daar nooit de nodige middelen voor konden vrijgemaakt worden. Bovendien bleek van de mediastunt geen woord te kloppen. Nergens was vooraf over een dergelijke premie gesproken of onderhandeld. De directie van De Lijn

tram bus metro

had ook niet de minste intentie om deze maatregel te concretiseren. Met andere woorden: fake news.

Dit deed het personeel echter wel beseffen dat de financiële enveloppe beschikbaar moest zijn en dat kon voldaan worden aan het formeel engagement opgenomen in de beheersovereenkomst voor de uitvoering van het Interprofessioneel Akkoord (IPA).

Gespannen sociaal overleg levert resultaten op

In deze omstandigheden startten op 5 september de onderhandelingen in het paritair comité. Voor ACOD TBM stond de maximaal toegestane koopkrachtverhoging centraal, aangevuld met bijkomende eisen vanuit het Vlaams Comité. Zonder garanties over de koopkrachtverhoging zouden we de onderhandelingstafel verlaten hebben. Uiteindelijk werd het een constructief gesprek en sloten de drie vakbonden en De Lijn een akkoord over een intentieverklaring voor de sociale pro-

grammatie 2019-2020.

Momenteel leggen de drie vakorganisaties de teksten voor aan de achterban, met het oog op het ondertekenen van de finale tekst die dan op 2 oktober zal voorgelegd worden aan de raad van bestuur van De Lijn.

Inhoud van het akkoord

Indien het onderhandelde akkoord wordt goedgekeurd, kunnen personeelsleden het volgende verwachten.

- Vrijwaring van de werkzekerheid.
- Vrijwaring van de verworven rechten.
- Koopkrachtverhoging van 1,1 procent in het loon vanaf 1 september 2019.
- Toekenning in 2019 van een eenmalige netto ecocheque van 210 euro (te prorateren).
- De perequatie (het welvaartsvast maken) vanaf 1 september 2019 van de vroegere stelsels van aanvullende toelagen bij het wettelijk pensioen, overeenkomstig de verworven rechten.
- De oprichting van een paritaire werk-

groep voor het aantrekkelijker maken van het beroep van chauffeur en technicus.

- Maatregelen om de aantrekkelijkheid van het beroep van chauffeur te verhogen.
- Een engagement voor verdere besprekingen over een nieuw loon- en loopbaanmodel binnen techniek.
- Opleidingsinspanningen in het kader van de Wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk.
- Het aanbieden van landingsbanen in het kader van cao 137.
- Het verankeren van de bestaande principes m.b.t. de deconnectiviteit (bv. het recht op offline zijn) in een cao.

Dit akkoord komt tegemoet aan het grootste deel van onze syndicaal eisenbundel, zodat wij, mits het akkoord van onze achterban en met behoud van de sociale vrede, kunnen overgaan tot het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst.

Rita Coeck



foto Alfenaar

Dagen met aangepaste dienstverlening CAO 2019-2020 bewijst andermaal haar nut

Bpost eiste tijdens de cao-onderhandelingen vijf dagen met aangepaste dienstverlening (DAD). Wij hebben dit in december 2018, onder voorwaarde dat in mei 2019 een grondige evaluatie moest volgen, aanvaard. Dankzij uw inbreng beschikten we over een grondig onderbouwd dossier. Na veelvuldige en pittige discussies, kunnen we het volgende vertellen.

- De DAD van 16 augustus 2019 is doorgegaan zoals gepland omdat dit een 'echte' brugdag was die omwille van de zomervakantie in een relatief kalmere periode viel. Een perfecte organisatie was het bijlange nog niet, maar het is duidelijk dat bpost geleerd heeft uit de fouten gemaakt tijdens de twee voorgaande DAD-dagen.
- Bpost gaat ermee akkoord de DAD's van 15 november en 26 december af te schaffen, met uitzondering van MRS voor 26 december 2019. Het personeel zou vragende partij zijn om deze opgelegde verlofdag te behouden.
- Bpost heeft geluisterd en wil voor de DAD's van 2020 rekening houden met uw opmerkingen en ervaringen. Dit wil zeggen dat voor iedere volgende DAD:
 - deze bij voorkeur zal vallen op een vrijdag en tijdens schoolvakanties. Het moet voor ons gaan om echte brugdagen
 - moet vermeden worden om een DAD te plannen in een week waar slechts drie dagen gewerkt wordt (behalve in de zomer)
 - de weken met Colruyt zullen vermeden worden om geen extra volume pieken te creëren.

Hiermee zijn de DAD's geëvalueerd en bijgestuurd zoals afgesproken was in de CAO 2019-2020.

Verplichte vakantiedagen blijven onaanvaardbaar

Eenzijds stellen wij vast dat er over deze DAD's terecht nog steeds veel controverse bestaat. Principieel zeggen wij dat men niet mag raken aan de in dit geval extralegale verlofdagen van het

personeel. Contractuelen die twintig dagen wettelijk en vijf dagen extralegaal verlof hebben, wordt nu verplicht verlof opgelegd. Je zal bijvoorbeeld maar ouder zijn en de opvang van de kinderen moeten regelen tijdens ziekte- of vakantieperiodes.

Anderzijds zijn er mensen die de voordelen van de verplichte dagen verlof zien. "Eindelijk hebben we minstens vijf dagen waarvan we zeker zijn dat we verlof hebben. Neem ons die niet terug af", denken zij luidop. Precies daar zit de kern van het probleem. Hoe ziek kan bpost zijn? Het bedrijf kan immers tot op de dag van vandaag niet garanderen dat iemand die verlof aanvraagt en toegewezen kreeg, die dag of dagen ook effectief zal kunnen opnemen.

Precies daarom ramt volgens ons bpost ook in 2020 verplichte vakantiedagen door de keel van haar werknemers. Dit is ongehoord. Een bedrijf moet zijn medewerkers hun verlofdagen kunnen garanderen zodra ze toegewezen worden.

Jean-Pierre Nyns



Duaal leren Opleidingstraject moet bpost nieuwe medewerkers opleveren

In de media konden we lezen dat het beroep van postman officieel een 'knel-puntberoep' is. Om die reden werd via een decreet een alternerend opleidings-systeem geregeld. De doelgroep zijn in eerste instantie schoolverlaters ouder dan 18 jaar.

Dit betekent concreet dat de leerling 1 à 2 dagen les volgt in een onderwijsinstelling (al dan niet via afstandsonderwijs) en hij 3 à 4 dagen doorbrengt op de werkvloer van bpost om bepaalde competenties aan te leren (sortering, uitreiken enz.). Wie slaagt, behaalt een diploma secundair onderwijs terwijl hij/zij ervaring opdoet op

de werkvloer. De betrokkenen krijgen ook de kans hun rijbewijs B te behalen.

Er kan vier keer per schooljaar ingeschreven worden. Ken je iemand uit je familie en/of vriendenkring die hiervoor in aanmerking komt, laat het ons zeker weten.

Jean-Pierre Nyns

Gewestelijke congressen Oproep tot kandidaturen

Voor de voorwaarden per functie om verkiesbaar of herkiesbaar te zijn, verwijzen wij ook naar de huishoudelijke reglementen van de verschillende gewesten. De uiterste inschrijvingsdatum voor ieder mandaat is 31 december 2019.

Antwerpen

- Congres op zaterdag 14 maart 2020.
- Schriftelijke kandidaturen, gericht aan de voorzitter van het Gewestelijk Uitvoerend Bureau, sturen naar Gewestelijk secretariaat ACOD Post, Ommeganckstraat 47-79, 2018 Antwerpen.

Limburg

- Congres op zaterdag 25 januari 2020.
- Schriftelijke kandidaturen, gericht aan de voorzitter van het Gewestelijk Uitvoerend Bureau, sturen naar Gewestelijk secretariaat ACOD Post, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.

Oost-Vlaanderen

- Congres op zaterdag 8 februari 2020.
- Schriftelijke kandidaturen, gericht aan de voorzitter van het Gewestelijk Uitvoerend Bureau, sturen naar Gewestelijk secretariaat ACOD Post, Bagattenstraat 158, 9000 Gent.

Vlaams-Brabant

- Congres op zaterdag 1 februari 2020.
- Schriftelijke kandidaturen, gericht aan de voorzitter van het Gewestelijk Uitvoerend Bureau, sturen naar Gewestelijk secretariaat ACOD Post, Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven.

West-Vlaanderen

- Congres op zaterdag 7 maart 2020.
- Schriftelijke kandidaturen, gericht aan de voorzitter van het Gewestelijk Uitvoerend Bureau, sturen naar Gewestelijk secretariaat ACOD Post, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

Vlaamse Intergewestelijke

- Congres op zaterdag 28 maart 2020.
- Schriftelijke kandidaturen, gericht aan de voorzitter van het Intergewestelijk Uitvoerend Bureau, sturen naar Bestendig Secretariaat ACOD Post, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

De volgende mandaten staan open

Gewestelijk secretaris

- Voorwaarden: vijf jaar ononderbroken afgevaardigde zijn in het gewest, al de ordewoorden hebben opgevolgd, de vormingen op sectoraal en intersectoraal vlak hebben doorlopen.
- Uittredend en herkiesbaar.

Leden van het Gewestelijk Uitvoerend Bureau

- Voorwaarden: minstens twee jaar afgevaardigde zijn, al de ordewoorden hebben gevolgd.
- Uittredend en herkiesbaar/verkiesbaar.

Gewestelijke verificateurs der rekeningen

- Voorwaarden: minstens twee jaar afgevaardigde zijn, al de ordewoorden hebben gevolgd.
- Uittredend en herkiesbaar/verkiesbaar.

Twee intergewestelijke secretarissen

- Voorwaarden: individuele kandidaturen worden niet aanvaard, kandidaten worden voorgedragen door een gewest, cumulatie van mandaten is niet toegelaten, al de ordewoorden hebben opgevolgd.
- Uittredend en herkiesbaar.

Twee intergewestelijke verificateurs

- Voorwaarden: individuele kandidaturen worden niet aanvaard, kandidaten worden voorgedragen door een gewest, cumulatie van mandaten is niet toegelaten, al de ordewoorden hebben opgevolgd.
- Uittredend en herkiesbaar.

Een nationale verificateur

- Voorwaarden: individuele kandidaturen worden niet aanvaard, kandidaten worden voorgedragen door een gewest, cumulatie van mandaten is niet toegelaten, al de ordewoorden hebben opgevolgd.
- Uittredend en herkiesbaar.

Een algemeen secretaris

- Voorwaarden: individuele kandidaturen worden niet aanvaard, kandidaten worden voorgedragen door een gewest, de kandidatuur van algemeen secretaris moet minstens door de Nederlandse taalgemeenschap worden voorgedragen, cumulatie van mandaten is niet toegelaten, al de ordewoorden hebben opgevolgd.
- Uittredend en herkiesbaar.





Geen lege posttas voor Koen Van Gerven

"Ik kan mijn facteurs toch niet met een lege posttas blijven de baan opsturen"

Iedereen zal zich deze uitspraak van Koen Van Gerven, CEO van bpost, gedaan in het najaar van 2018, zeker herinneren. Een betere motivatie voor de grote najaarstaking kan je nauwelijks vinden. Tijdens de onderhandelingen die volgden na de staking heeft Van Gerven trouwens beloofd dat hij zich voor die uitspraak zou excuseren. Iets waarop we allemaal nog wachten.

Na zes jaar eindigt in februari 2020 het mandaat van Van Gerven als CEO. Het is nu al duidelijk dat hij geen nieuw contract

zal aangeboden krijgen. De afgelopen jaren waren niet gemakkelijk. Omwille van de economische situatie, maar zeker ook niet op het vlak van sociaal overleg. De laatste collectieve arbeidsovereenkomst hebben jullie alleen maar kunnen afdwingen door een nooit geziene staking.

Van Gerven heeft nu de eer aan zichzelf gehouden door aan te kondigen dat hij geen kandidaat is om zichzelf op te volgen. Als dank daarvoor krijgt hij een gouden handdruk van 500.000 euro. "Dat is toch normaal in onze kringen", zal je hem en

andere CEO's ter verdediging horen zeggen. Een premie van 1 miljoen euro onder enkele gegadigden verdelen omdat ze Radial aangekocht hebben en een gouden handdruk van een half miljoen euro is toch niets, vinden zij cynisch. Terwijl het net diezelfde figuren zijn die letterlijk iedere centiem loonsverhoging voor het personeel te veel vinden. ACOD Post is verontwaardigd!

Jean-Pierre Nyns

Quote van de maand

**"Elk woord,
elk gesprek heeft gevolgen,
ook het stilzwijgen"**

zei de Franse filosoof Sartre. Voor die keuze staan we, ieder van ons.

I made my choice. Want zwijgen is geen optie.

(Rudi Vranckx, *Mijn kleine oorlog*)

ACOD Post zal nooit zwijgen.

Federaal statutair congres

Zoals bepaald in de statuten, organiseert ACOD Gazelco om de vier jaar haar statutair congres. Dit jaar zal dat plaatsvinden in november 2019. Tijdens het congres blikken we terug op de voorbije vier werksjaren via een activiteitenverslag en bekrachtigen we via resoluties een nieuw beleid voor de volgende vier jaar. Boven-

dien beslist dit congres over een nieuwe samenstelling van het Federaal Uitvoerend Bureau, alsook over de mandatering van de federaal secretarissen, voorzitters, vicevoorzitters en verificateurs van de rekeningen. Hiertoe werd een procedure van kandidatuurstelling gevolgd. Al deze verkozen

kameraden zullen samen via overleg en syndicale strijd de belangen van al onze (potentiële) leden blijven verdedigen, hetgeen natuurlijk enkel mogelijk is mits de actieve steun van jullie allen samen.

Jan Van Wijngaerden

Wat te doen om de syndicale premie te ontvangen?

Zoals elk jaar heeft iedereen die werkt onder Paritair Comité 326 en ervoor in aanmerking komt, recht op de uitbetaling van een syndicale premie. Deze is voor dit jaar nog steeds vastgelegd op 135 euro, tenzij de verzamelde werkgevers de overeenkomst hierover niet willen verlengen. Dan zou die theoretisch kunnen terugvallen op 128 euro, maar dat zou opnieuw een regelrechte provocatie zijn.

In de loop van 2018 verhoogde de federale overheid het fiscaal vrijgestelde plafondbedrag voor syndicale premies van 135 euro naar 145 euro. In het kader van de tweejaarlijkse onderhandelingen in functie van een sectorale cao 'sociale programmatie' eist ACOD Gazelco steeds het behoud van de premie of de verhoging ervan tot aan het fiscaal vrijgesteld plafond. Ook dit na-jaar proberen wij ervoor te zorgen dat de syndicale premie opgetrokken wordt naar 145 euro voor alle rechthebbenden die

voldoen aan de voorwaarden om deze te kunnen verkrijgen. Of dit zal lukken voor de premies van 2019, zal ook van alle betrokkenen afhangen.

Om aanspraak te maken op de premie moet uiteraard voldaan worden aan een aantal voorwaarden:

- de minimale bijdragevoorwaarde (180 euro)
- minimum 3 maanden gewerkt hebben (uitzonderlijke gelijkstellingen zijn ook van toepassing) in een bedrijf van de sector (PC326)
- als betalend lid (binnen de referentieperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de vakbond.

De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt vanaf ongeveer 6 december 2019, na ontvangst (de verzending ervan start in november) en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Ga-

zelco. Het einde van de verwerkingsperiode van deze syndicale premie is bepaald op 31 maart 2020. Hoe sneller we in het bezit zijn van uw attest, hoe vlugger dit kan verwerkt worden en hoe rapper de premie kan uitbetaald worden.

Indien iemand geen attest ontvangen zou hebben en toch meent rechthebbende te zijn, dan kan een duplicaat aangevraagd worden. Kaderleden ontvangen normaal gezien niet automatisch een attest op naam, zij kunnen via het secretariaat ofwel via een lokale syndicale afgevaardigde een blanco (zelf in te vullen) attest bekomen, dat dan dezelfde verwerkingsprocedure kan volgen. Voor meer uitleg hierover kan u steeds terecht bij de syndicale afvaardiging in uw onderneming of bij het secretariaat van ACOD Gazelco (op telefoonnummer 02 508 58 68).

Jan Van Wijngaerden

Jaarlijkse aanpassing van sommige verplaatsingskosten

Conform de sectorale cao met betrekking tot dienstverplaatsingen, woon-werkverkeer en overplaatsingen, werden de bedragen aangepast vanaf 1 juli 2019, voor dienstverplaatsingen, zendingen en overplaatsingen. Bij gebruik van een privé-voertuig worden de effectief gereden kilometers vanaf dan

vergoed tegen 0,3653 euro per km. Voor de mobiliteitstoelage (tijdsvergoeding berekend op basis van de afstand die afgelegd wordt door werknemers die hun opdracht ambulantly vervullen en hierdoor hun woon-werkverkeer buiten de diensturen afleggen) werden de bedragen aangepast naar respec-

tiefelijk 8,1651 euro per dag (indien de totale afstand woonplaats-tijdelijke tewerkstellingsplaats buiten standplaats-woonplaats niet meer dan 40 km is) en 0,3005 euro per bijkomende km (zelfde totale afstand meer dan 40 km en niet meer dan 130 km).



Proximus Het stormt en de kapitein heeft het schip verlaten

Het vertrek van Dominique Leroy kwam voor velen als een volkomen verrassing. Het gevoel dat de kapitein het zinkende schip verliet was meer dan aanwezig bij de meeste werknemers. Bovendien had ze eerder duidelijk gemaakt dat de boegdeur open stond om tot 1900 werknemers op straat te zetten. Het ontbreekt Proximus momenteel aan gedegen leiderschap om het bedrijf terug op koers te krijgen. ACOD Telecom-Vliegwezen blijft echter strijdbaar en zal er alles aan doen om Proximus en zijn personeel een duurzame toekomst te bieden.

Eerst en vooral: Proximus is geen zinkend schip en zal het ook niet worden. De telecomsector is uitdagend en we passen ons voortdurend aan. Slagzij maken of kapseizen is voor ACOD Telecom-Vliegwezen niet aan de orde. Het is natuurlijk teleurstellend als de kapitein voor het persoonlijk gewin gaat en het bedrijf achterlaat zon-

der duidelijke toekomstvisie.

In besloten vergaderingen vertelde Leroy telkens weer dat de verloning van het topmanagement niet correct is. In die analyse kunnen we ons nog enigszins vinden. Onze oplossing daarvoor is evenwel niet dezelfde: niemand is 10 tot 20 keer meer 'waard' dan een ander. In de wereld van de CEO's vindt dat idee blijkbaar moeilijk ingang.

Integriteit?

Iedereen heeft het recht om van werk te veranderen, dus op zich is daar niets mis mee. De manier waarop de saga bij Proximus gestalte kreeg is echter nooit gezien. Het personeel, de media, de publieke opinie en zelfs Open VLD-voorzitter Gwendolyn Rutten waren geschokt door deze ontwikkeling.

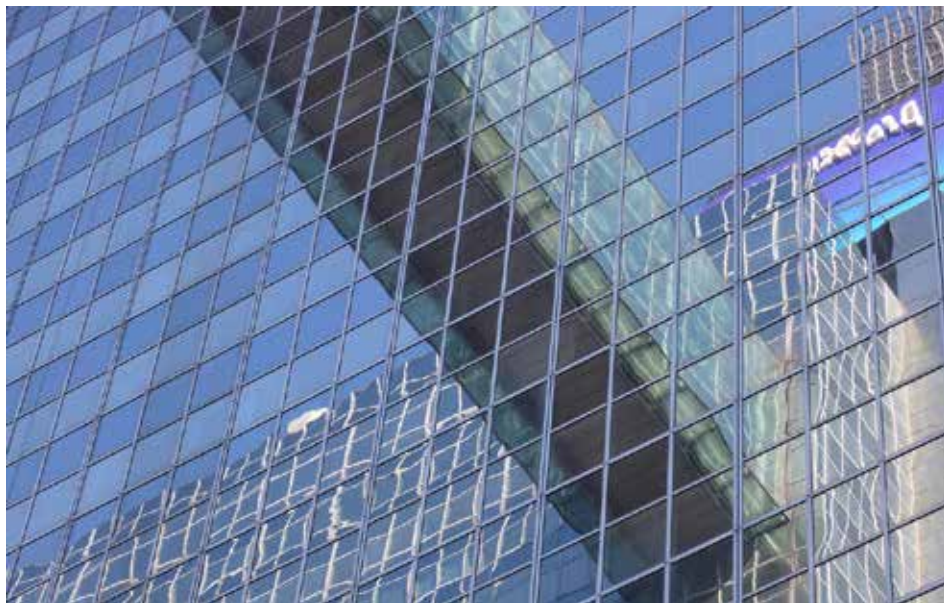
De integriteit van de kapitein kreeg bovendien nog een stevige knauw toen bleek dat

ze ook nog haar eigen aandelen verkocht in aanloop van deze overstap. Handel met voorkennis? Daarover zal de FSMA (de autoriteit die de aandelenhandel overziet) zich moeten uitspreken.

Uiteindelijk stapte mevrouw Leroy dan toch op 20 september op in plaats van op 1 december, zoals 'afgesproken' was met de voorzitter van de raad van bestuur. Daarmee kregen de vakbonden alsnog hun zin. Voor KPN hebben we alvast één raad: weet wie je hebt binnengehaald, met zowel de goede als de slechte kanten.

Geloofwaardigheid

De geloofwaardigheid van de raad van bestuur zakte tot een dieptepunt toen de vakbonden te horen kregen dat artikel 35 van de wet van 21 maart 1991 zou geactiveerd worden, waardoor het sociaal overleg de facto omzeild zou worden. De voorbije jaren werden honderden dossiers



Fenomenale Flop Plan

Voor ons is het duidelijk: dit is niet het toekomstplan dat Proximus nodig heeft. Enkele punten zijn nuttig en nodig, maar vele zaken zijn onzinnig en overbodig, te beginnen met de naakte ontslagen. Oorspronkelijk was er sprake van 1900 ontslagen en 1250 nieuwe aanwervingen, waarvan 750 in de filialen en 500 bij Proximus. Voorlopig hebben we in de concretisering van het transformatieplan nog geen nieuwe jobs kunnen ontdekken. Ook de digitalisering waarvan sprake is vaak niet meer dan het gebruik van nog maar eens een nieuw instrument. We weten uit ervaring dat de invoering daarvan zelden van een leien dakje loopt, dus die 'besparing' op het personeel is zeer twijfelachtig. Bovendien zijn er nog duizenden jobs die uitgevoerd worden bij onze outsourcingpartners, die ook al gedwongen worden naar het buitenland te verhuizen (bijvoorbeeld callcenters in Marokko). Dit blijft een onbegrijpelijke en onaanvaardbare keuze. Wij kunnen dus niet anders dan het FFP-plan, of het Fenomenale Flop Plan, zo goed mogelijk opvolgen en begeleiden, tot er een nieuwe kapitein aantreedt die ons sociaal overleg en Proximus in rustiger vaarwater kan brengen.

Bart Neyens

met een twee derde meerderheid goedgekeurd in het paritair comité. Slechts een vijftal haalden de eindmeet niet. Een beetje respect voor dat sociaal overleg was dus wel normaal geweest. Geconfronteerd met een vakkundige onwil van het management om nog echt te onderhandelen over het transformatieplan en met een ontslagnemende CEO zonder moreel gezag, zat er voor de vakbonden niets anders op dan een beroep te doen op een officiële bemiddeling. Hoe langer hoe meer wordt immers duidelijk hoe ernstig de raad van bestuur de haalbaarheid van zijn transformatieplan heeft overschat. Gedurende maanden werd ons een rad voor de ogen gedraaid, maar in de zomermaanden doken plots tal van nieuwe elementen op in het dossier:

een gebouw dat sluit, een dienst die volledig afgeschaft wordt, de annulering van een joint venture met Orange, geen transfer van personeel... ACOD Telecom-Vliegwezen eiste na de 'informatie- en consultatiefase' dit voorjaar dat alle informatie ter beschikking zou gesteld worden van het personeel, maar nu vallen er hoe langer hoe meer lijken uit de kast. We weten hoe dit komt: de strategie is zoek. Het hoger management heeft enkele (financiële) objectieven vastgelegd en langzaam maar zeker worden er meer mensen bij betrokken om deze vorm te geven. Nu pas blijkt hoe moeilijk en soms zelfs onuitvoerbaar dat is. Dit is weinig verrassend: de afstand tussen sommige managers en de werkvloer is immers zeer groot.

Blijf op de hoogte van het transformatieplan bij Proximus

Schrijf in voor onze nieuwsbrief door uw e-mailadres te sturen naar 1900@cgspacod.be, dan sturen wij u regelmatig updates over het transformatieplan bij Proximus.

Al ingeschreven maar toch nog geen mailing ontvangen? Neem dan even een kijkje bij de 'ongewenste e-mails'. Like zeker ook onze facebookpagina <https://www.facebook.com/CGSP.ACOD.Telecom/> om op de hoogte te blijven van de jongste ontwikkelingen.

FOD Financiën Herstructurering douane aan vooravond Brexit

De FOD Financiën weet van geen ophouden. Na de herstructurerings bij de Patrimoniumdocumentatie en de kanteling bij de Algemene Administratie Fiscaliteit, is nu de Algemene Administratie Douane & Accijnzen (AADA) aan de beurt. Daarbij hanteert de FOD hetzelfde scenario als voorheen, wat dus ook het sluiten van standplaatsen betekent. Slechts zes jaar na het moderniseringsplan 2013 krijgt de AADA dus alweer een nieuwe structuur.

Van de huidige vijf administraties zullen er nog slechts twee overblijven. Enkele diensten en standplaatsen worden daarbij gesloten: twee opsporingskantoren, zeven antennes, acht hulpkantoren en drie controles. Bovendien worden ook 22 teams afgeschaft. Ondanks dit alles beweert de overheid dat het personeel weinig of niet getroffen zal worden. Begrijpt wie kan. De nieuwe structuur zou dan voorzien in een deeladministratie 'Operaties' en een deeladministratie 'Opsporing', met daarboven de centrale departementen die het geheel aansturen. De gewestelijke directies krijgen dus veel minder inspraak. Dit is een spijtige zaak, omdat die door hun lokale kennis veel korter op de bal zouden kunnen spelen. Hoewel ook Vlaanderen enkele standplaatsen ziet verdwijnen, wordt vooral het personeel in Wallonië zwaar getroffen door het sluiten ervan. Het openbaar vervoer is er minder fijnmazig. Het betrokken personeel zal dus te kampen hebben met veel langere woon-werkverplaatsingen met het openbaar vervoer of met flink hogere autokosten.

Herstructurering zonder werklasmeting

De herstructurering is niet gebaseerd op een werklasmeting. Het lijkt erop dat kantoren worden gesloten in functie van de te realiseren besparing. De ACOD staat hier niet alleen met haar kritiek. Ook het Rekenhof schrijft in zijn aanbevelingen van een verslag over de AADA, goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 23 januari 2019: "Niet alle beschikbare gegevens werden benut om te

bepalen hoeveel medewerkers er nodig zijn voor de werking van de diensten. Het zou beter zijn dat de grootte van de diensten berust op statistieken over de uitvoering van de controleopdrachten."

Plan met voorbedachten rade?

Door het nijpende personeelsgebrek is de overheid verplicht een aantal teams op te doeken. Onderbemande teams zijn inderdaad niet werkbaar. Had men tijdig en meer aangeworven, dan hadden deze teams kunnen blijven bestaan. De ACOD verdenkt er de overheid van dat de echte motivatie van deze herstructurering eerder moet gezocht worden in een besparingspolitiek. Als gevolg daarvan slaagt de overheid er nu niet langer in het volledige grondgebied te bedienen.

Verminderde slagkracht

De herstructurering vermindert de slagkracht van de overheid om fiscale fraude te bestrijden. Als gevolg daarvan zullen ook de inkomsten voor de staat dalen. De Europese opdrachten en de dienstverlening als 'economisch facilitator in een Europese context' lijken de voorkeur van de FOD Financiën te genieten. Een betere dienstverlening voor de bedrijven zit er echter niet in.

Beroerde timing

Wij stellen ons grote vragen bij de timing van deze herstructurering. Is het wel verstandig om deze door te voeren onder een regering in lopende zaken? Men weet immers niet wat de visie van de volgende regering voor de AADA zal zijn. Het vrij recente verleden heeft uitgewezen dat de zaken snel kunnen veranderen. Zo besliste de vorige regering om terrorismebestrijding toe te voegen aan de opdrachten van de AADA, iets wat tot voor de aanslagen van maart 2016 helemaal geen taak van de AADA was.

Wat met de Brexit?

Binnenkort komt er een al dan niet harde

Brexit. Dit is dus niet het moment om de administratie door elkaar te schudden. Bovendien zijn de aanwervingen die specifiek werden gedaan in het kader van de Brexit te laat begonnen. Als gevolg daarvan zal bij een snelle Brexit een aantal van de net aangeworven agenten nog niet beëdigd zijn. Anderen zullen zich nog in opleiding bevinden en nog anderen zullen zelfs nog niet aangeworven zijn! Ongetwijfeld zal dit voor chaos zorgen.

Dat de autoriteiten nerveus zijn voor de Brexit is wel duidelijk: kort voor de vorige Brexit-datum van 29 maart 2019 werd een niet overlegde dienstnota verspreid waarin alle verlopen voor het volledige departement werden ingetrokken tot zelfs een stuk in de paasvakantie. Wat mogen we dus verwachten voor de volgende maanden?

Andere prioriteiten

Bij de AADA zijn er veel dringender zaken dan een zoveelste herstructurering. Zo werkt het personeel veelal met verouderd materieel, is er een gebrek aan opleiding, worden er onvoldoende loopbaanexamens georganiseerd, zijn de arbeidsomstandigheden niet optimaal te noemen, bestaan er problemen in de shiftwerking en liggen de vergoedingen voor wapendracht en toelagen voor reiskosten te laag.

Hoe moet het nu verder?

Op 9 juli 2019 werd opnieuw een overleg gehouden over deze herstructurering. Tijdens dit overleg gaf de autoriteit zeer onbevredigende antwoorden op al onze vragen en opmerkingen. Direct na de vergadering werd dan ook een stakingsaanzegging voor onbepaalde duur ingediend. Ook werd er een algemene personeelsvergadering gehouden op 12 september. Weldra dus meer nieuws!

Luc Martony

Defensie Fietsen met platte banden

De werkzaamheden bij de FOD Defensie lijken tegenwoordig een beetje op fietsen met platte banden. Het gaat allemaal moeizaam en elke hindernis wordt moeilijk of niet genomen vanwege de beperkingen door een regering in lopende zaken. Ondanks de geaccidenteerde rit stellen we vast dat we nog steeds rijden en dat de overheid ons nog steeds dossiers aanbiedt voor overleg of onderhandeling.

Arbeidstijdregeling: nieuw systeem tijdsparen en uithuizigheid

Op 30 augustus 2019 werden de besprekingen weer opgestart en kregen we het interessante dossier van het reglement voor de arbeidstijdregelingen (TRAVARB) voorgeschoteld. Het nieuwe systeem van tijdsparen en uithuizigheid werd voorgesteld. Het was weliswaar slechts een eerste bespreking, maar we stelden helaas vast dat de FOD Defensie niet alle afspraken heeft nagekomen die voor de vakantie werden gemaakt.

De onenigheid situeerde zich vooral bij de uithuizigheid in normale dienst, waarbij we vooral denken aan cursussen en dienstreizen waarbij de militair moet overnachten. De overheid wilde de gemaakte afspraken terugschroeven omdat zij vreest in conflict te komen met het dossier 'verwijderingsvergoeding', dat nog in opmaak is.

Omdat we in de beginfase van het overleg zijn, maken we ons hierover nog niet te druk. Hopelijk heeft de FOD de bezwaren die we maakten goed begrepen.

Vergoeding voor digitale communicatie vertraagd

Op 21 december 2018 werden de onderhandelingen over de vergoeding voor digitale communicatie afgesloten. Alle vakbonden zetten toen het licht op groen voor de invoering van een vergoeding voor digitale communicatie (enkel voor de militairen) vanaf 1 april 2019.

Dit dossier is echter blijven hangen in een van de kabinetten – naar verluidt bij Begroting & Ambtenarenzaken, volgens de laatste berichten – vanwege de regering in lopende zaken. Als gevolg daarvan is er tot vandaag nog geen vergoeding uitbetaald. Van zodra het KB dat deze vergoeding regelt toch nog voorbij deze hindernis komt, moeten toch nog wachten op de publicatie in het Staatsblad. Vanaf dat moment kan de vergoeding worden uitbetaald. Nog even geduld dus.

Extra capaciteit satellietkantoren

Na de uitrol van een eerste reeks kwartieren is inmiddels de tweede reeks klaar om op te zetten. Ook hier gaat het over ofwel kwartieren waarvan de capaciteit desktops wordt verhoogd, ofwel nieuwe kwartieren

waar voordien nog geen faciliteiten voorhanden waren. Met onmiddellijke ingang komen de kwartieren in het schema onderaan aan bod.

Geïnteresseerden kunnen zich inschrijven via de reserveringstool die te vinden is op een intranetpagina van Defensie (Werken in een satellietkantoor). Naast deze reserveringstool kan je er allerhande informatie over werken in een satellietkantoor terugvinden.

Info fietsleasingproject

De CDSCA en DG HR blijven veel vragen krijgen over het fietsleasingproject bij Defensie. Het proefproject in Burcht kende echter spijtig genoeg geen succes en wordt dus niet voortgezet. Leasing bleek voor vele geïnteresseerden te duur wanneer de leasingkost niet met het brutoloon kan worden verrekend. Voorlopig is het ook niet mogelijk om dit op korte termijn te realiseren bij Defensie. Er zijn immers wettelijke en praktische aanpassingen nodig.

Hans Lejeune

Extra capaciteit satellietkantoren

Kwartier	Plaats	Aantal desktops	Aantal laptops
Base LCL Avi Ch. Roman	Beauvechain	5	6
Kw Brasschaat West	Brasschaat	3	0
Base Jean Offenbergh	Florennes	3	5
Kw Cdt De Hemptinne	Heverlee	5	0
Kw Leopold I	Leopoldsbuurg	12	4
Basis GenMaj VI du Monceau de Bergendal	Peer	5	0
Qu Lt-Gen Baron Jacques de Dixmude	Spa	5	3



Flexibilisering 1/10^{de} ouderschapsverlof en medische bijstand

Deze nieuwe vorm van ouderschapsverlof is nu mogelijk bij alle werkgevers (privé-sector, openbare sector, onderwijs enz.). De 1/10^{de} onderbreking kan voor alle voltijdse werknemers die hun prestaties met een dag om de twee weken of met een halve dag per week willen verminderen. Opgelet: het 1/10^{de} ouderschapsverlof is geen recht. De toestemming van de werkgever is vereist.

De werknemer heeft dus ook de mogelijkheid ouderschapsverlof of medische bijstand flexibeler op te nemen. Hij of zij kan dus kortere periodes opnemen dan tot nu toe het geval was. Die flexibilisering is nu mogelijk bij alle werkgevers (privésector, openbare sector, onderwijs, enz.). Opgelet: de toestemming van de werkgever is nodig.

Meer info? Bezoek de website van de RVA (www.rva.be). Op het infoblad T19 staan alle bepalingen van de reglementering ouderschapsverlof en op het infoblad infoblad T18 staan alle bepalingen van de reglementering medische bijstand.

Vera Rosseau

Hoe zelfstandige activiteit combineren met onderbrekingsuitkering?

Sinds 1 augustus 2019 is het voor statutair ambtenaren mogelijk een zelfstandige activiteit te combineren met een onderbrekingsuitkering. Dat geldt voor de aanvragen van een gewone loopbaanonderbreking en voor de aanvragen van thematische verlopen (ouderschapsverlof, medische bijstand, palliatief verlof).

Het koninklijk besluit van 18 juli 2019 (gepubliceerd op 22 juli 2019) voert in alle sectoren de mogelijkheid in om de onderbrekingsuitkeringen ook in geval van vermindering van de arbeidsprestaties te cumuleren met een bijkomende zelfstandige activiteit.

Voorwaarde is wel dat deze zelfstandige activiteit reeds uitgeoefend werd gedurende ten minste de 12 maanden die het begin van de vermindering van de arbeidsprestaties voorafgaan:

- gedurende maximum 24 maanden in geval van 1/2de vermindering
- gedurende maximum 60 maanden in geval van 1/5de of 1/10de vermindering.

Meer informatie over deze regeling vindt u op de website van de RVA in het infoblad T1 'De loopbaanonderbreking / het tijds-krediet / de thematische verlopen en de cumulaties (activiteit- mandaat- pensioen - ...)'

Werknemers/personeelsleden/ambtenaren die in halftijdse of 1/5de loopbaanonderbreking of in halftijds of 1/5de ouderschapsverlof zijn zonder uitkeringen omdat ze een zelfstandige activiteit uitoefenen, kunnen sinds 1 augustus 2019 dus onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op onderbrekingsuitkeringen. Ze moeten dan wel voldoen aan de voorwaarden uit het koninklijk besluit van 18 juli 2019.

Vera Rosseau

FOD Justitie/Rechtelijke orde

Uitbreiding deeltijdse thematische loopbaanonderbreking

De perfecte balans vinden tussen je werk en je privéleven is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Binnen de federale overheidsdiensten bestaan verschillende vormen van deeltijdse thematische loopbaanonderbreking. Helaas kunnen de griffiers, secretarissen (B & A), parketjuristen en referendarissen daar geen gebruik van maken. Daar komt nu verandering in.

De griffiers, secretarissen, parketjuristen en referendarissen kwamen enkel in aanmerking voor de thematische loopbaanonderbrekingen wanneer deze voltijds werden opgenomen. Ze konden hun prestaties enkel deeltijds onderbreken door te kiezen voor een vierdagenweek met of zonder premie. Telkens werd de toekenning gezien als een gunst van de Minister van Justitie – de goedkeuring van een aanvraag was dus steeds onzeker.

Toenemend protest bij het personeel en goed vakbondswerk leverden in de eerste helft van dit jaar een akkoord op. Er volgde de invoering van het KB van 4 april 2019 tot wijziging van het koninklijk besluit van 16 maart 2001 betreffende de verloven en de afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten die de rechterlijke macht terzijde staan. Dit KB zorgde er onder meer voor dat het opnemen van de deeltijdse thematische loopbaanonderbrekingen ouderschapsverlof, palliatief verlof en verlof voor de verzorging van een ernstige en langdurige

zieke realiteit werd voor zowel de griffiers, de secretarissen, de parketjuristen als de referendarissen.

Net zoals de andere personeelsleden hebben zij sinds de invoering van het KB ook recht om te kiezen voor een voltijdse of deeltijdse vorm van thematische loopbaanonderbreking. Uiteraard kan er ook worden gekozen voor een combinatie van de beide systemen. Naast de vorm van opname van hun verlof kunnen zij nu ook genieten van een uitkering van de RVA. De thematische loopbaanonderbrekingen zijn echter ook gebonden aan bepaalde termijnen, die afhankelijk zijn van het soort loopbaanonderbreking die door het personeelslid wordt gekozen. De duurtijd van de thematische loopbaanonderbrekingen kan bekeken worden via www.fedweb.belgium.be (zie: verlof, afwezigheid en werktijd) of via www.rva.be (zie: burgers > loopbaanonderbreking, tijdscrediet en

thematische verloven).

Het statutaire of contractuele personeelslid moet er echter wel rekening mee houden dat de thematische loopbaanonderbreking een invloed heeft op de jaarlijks vakantie en de wedde. Er wordt echter wel voorzien in een uitkering door de RVA. Thematische loopbaanonderbrekingen hebben eveneens voor de statutaire personeelsleden een weerslag op hun ziektecrediet.

Voor bijkomende informatie, specifiek voor de rechterlijke orde, kan men ook steeds terecht op volgend e-mailadres: ella.neirinck@acod.be.

Ella Neirinck, Gino Hoppe



Opleiding

Vorming verdediger dossiers tucht en evaluatie

De sector AMiO Overheidsdiensten Brussel organiseert voor alle Nederlandstalige afgevaardigden een vorming tot erkend verdediger. Deze vorming zal plaatsvinden in de loop van oktober en november 2019. Inschrijven kan bij ellen.vannoten@cgspaceod.be.

be en dit ten laatste op vrijdag 11 oktober 2019. Meer informatie over de planning en locatie ontvang je na inschrijving.

Gino Hoppe, Kurt Sissau

FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking

ACOD pleit met succes voor een ouderschapsloket

Gezinsuitbreiding is heuglijk nieuws, maar ook een uitdaging. Iedereen, zowel de werkgever als de betrokken werknemers, heeft er baat bij dat de optimale omstandigheden worden gecreëerd opdat vaders en moeders zowel hun job als hun ouderschap goed kunnen uitvoeren. De ACOD merkte echter dat vele ouders op zichzelf aangewezen zijn bij het zoeken naar nuttige informatie hierover. Daarom brachten we dit probleem in kaart en stelden we oplossingen voor. Met resultaat.

Prioriteiten

1. Een met de vakbonden overlegde daadkrachtige actualisering van het beleid van het departement inzake ouderschap – op het hoofdbestuur en in het postennetwerk – inclusief het actief promoten van het gebruik maken van mogelijkheden om de werknemer toe te laten werk en privé beter in evenwicht te brengen.
2. Een specifieke plaats op het intranet waar alle informatie inzake ouderschap op een heldere, volledige en personeelsvriendelijke manier is gecentraliseerd. Zowel de regelgeving en voordelen die voor alle federale ambtenaren gelden, als de speci-

fieke voordelen die binnen de FOD worden aangeboden en specifieke informatie geldig voor personeel van de buitencarrière en het uitgezonden en lokaal personeel.

3. Het organiseren van een departementaal loket 'ouderschap'. Dit contactpunt ontvangt toekomstige ouders voor een gesprek over reglementering, verplichtingen, rechten, voordelen.

Structuur van het ouderschapsloket

De ACOD zette de oprichting van een ouderschapsloket op de agenda van de vergadering van het Basisoverlegcomité van 21 mei 2019. De overheid reageerde positief en ging akkoord om dit initiatief technisch uit te werken in het Comité Preventie en Bescherming op het Werk. Zij engageerde zich al concreet tot de oprichting van een 'digitaal ouderschapsloket'. De focus ligt op het hoofdbestuur. Medewerkers op post moeten contact opnemen met de Family Officer. Dit loket zal informatie en wetgeving incorporeren en wordt samen uitgerold door P&O, ICT en P&C. De bedoeling is dat het loket tegen eind 2019 operationeel is.

Voorlopige evaluatie

De ACOD is gematigd positief over de reactie van de overheid. Het digitaal ouderschapsloket voor het hoofdbestuur is effectief een essentiële stap vooruit. Het komt echter slechts gedeeltelijk tegemoet aan de behoeften van het personeel. We begrijpen dat het uitrollen van een ouderschapsloket een 'work in progress' is, maar blijven aandringen dat het digitaal ouderschapsloket in 2020 concreet opengetrokken wordt naar de personeelsleden op post, inclusief het lokaal aangeworven personeel.

Voorts willen wij ook dat toekomstige ouders systematisch (zij het vrijblijvend) worden uitgenodigd voor een gesprek met hun dossierbeheerder.

Ten slotte is het ook wenselijk dat de overheid het beleid inzake ouderschap op het departement actualiseert en waar het kan, binnen de bestaande regelgeving, zo gezinsvriendelijk mogelijk aanpast.

Kurt Sissau

Oproep tot kandidaten

Statutaire verkiezingen ACOD

Overheidsdiensten Vlaams/federaal

Het statutair congres van de ACOD Overheidsdiensten vindt plaats op donderdag 23 april en vrijdag 24 april 2020. In toepassing van het huishoudelijk reglement betekent dit dat de intergewestelijke mandaten van de sector worden opengesteld voor verkiezingen. Hieronder volgt het overzicht van de te verkiezen mandaten en de voorwaarden en procedures voor kandidatuurstelling en verkiezing. Je kan je slechts voor één mandaat tegelijk kandidaat stellen.

Een voorzitter van ACOD Overheidsdiensten

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Intergewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Intergewestelijk Sectorcomité en Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn. Kd. Yves Derycke is uittredend en herkiesbaar.

Een algemeen secretaris Federale Overheid

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn. Kd. Gino Hoppe is uittredend en herkiesbaar.

federale overheid/vlaamse overheid

Een federaal secretaris Federale Overheid

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door het Interge-westelijk Federaal Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kd. Tony Six is uittredend en herkiesbaar.

Twee algemeen secretarissen Vlaamse Overheid

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door het Interge-westelijk Vlaams Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Het Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kdn. Jan Van Wesemael en Chris Moortgat zijn uittredend en herkiesbaar.

Een voorzitter van het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité

Elk lid van de sector Overheidsdiensten en behorende tot de Federale Overheid kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Federaal Sectorcomité of een Federaal Technisch Comité. Elk Gewestelijk Federaal Sectorcomité en elk Federaal Technisch Comité mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kd. Aimé Truyens is uittredend en niet herkiesbaar.

Een vicevoorzitter van het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité

Elk lid van de sector Overheidsdiensten en behorende tot de Federale Overheid kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Federaal Sectorcomité of een Federaal Technisch Comité. Elk Gewestelijk Federaal Sectorcomité en elk Federaal Technisch Comité mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kd. Dirk Henderickx is uittredend en niet herkiesbaar.

Een voorzitter van het Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité

Elk lid van de sector Overheidsdiensten en behorende tot de Vlaamse overheid kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Vlaams Sectorcomité of een Vlaams Technisch Comité. Elk Gewestelijk Vlaams Sectorcomité en elk Vlaams Technisch Comité mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kd. Jurgen Van Lyssebetten is uittredend en herkiesbaar.

Een vicevoorzitter van het Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité

Elk lid van de sector Overheidsdiensten en behorende tot de Vlaamse overheid kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Vlaams Sectorcomité

of een Vlaams Technisch Comité. Elk Gewestelijk Vlaams Sectorcomité en elk Vlaams Technisch Comité mogen zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kd. Vera Vernaeye is uittredend en herkiesbaar.

Verificateurs der rekeningen van ACOD Overheidsdiensten

Elk lid van de sector overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Intergewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Intergewestelijk Sectorcomité en Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kdn. Jaak Bosmans, André Reyskens en Daniel Van Droogenbroeck zijn uittredend en herkiesbaar. Kd. Erik De Weerd is uittredend en niet herkiesbaar.

Een kandidaat-voorzitter (NL) voor de federale sector ACOD AMIO

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kd. Robby De Kaey is uittredend en herkiesbaar.

Een kandidaat verificateur van de rekeningen voor de federale sector ACOD AMIO

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kd. Jurgen Dekyvere is uittredend en herkiesbaar.

Twee kandidaturen bestendig afgevaardigden Militairen

Elk lid van het federaal technisch Comité Militairen kan zich kandidaat stellen. Kandidaturen worden ingediend door het federaal technisch Comité Militairen.

Kdn. Hans Le Jeune en Robby Huysmans zijn uittredend en herkiesbaar.

Elke kandidatuur moet worden gemotiveerd met een syndicaal curriculum vitae van de kandidaat of kandidaat. De kandidaturen moeten schriftelijk (post of email) tegen uiterlijk donderdag 31 oktober 2019 (16 uur) worden ingediend bij ACOD Overheidsdiensten, t.a.v. voorzitter Yves Derycke, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of via yves.derycke@acod.be.



Informeel overleg tussen vakbonden en voorzitterscollege Welke richting gaat de Vlaamse overheid uit?

Het voorzitterscollege is een orgaan waar de belangrijkste leidend ambtenaren van de Vlaamse overheid samenkomen. Hun invloed op het beleid is enorm. De 80 leidende posten zijn voornamelijk ingevuld door N-VA-ers, CD&V-ers en liberalen. De SPA heeft er nog slechts drie en wellicht zal hun aantal de volgende jaren nog afnemen.

Het voorzitterscollege had dan ook voorafgaand aan de verkiezingen een bijdrage voor het regeerakkoord 2019-2024 ingediend. Daarin weerklonken al duidelijke echo's van de startnota die Bart De Wever later zou vrijgeven. Wij hebben de teksten ook kunnen inkijken en waren niet verrast over de inhoud. Omdat er geen formeel overlegorgaan bestaat tussen vakbonden en dit college vroeg de ACOD of er informeel overleg mogelijk was. Dit werd toegestaan door de voorzitter Martin Ruebens, ook

secretaris-generaal van het departement Kanselarij en Bestuur. We kregen ook de kans om uitleg te vragen over enkele punten die niet in de teksten stonden.

Statuut voor het personeel

Het college stelt in vraag of het wenselijk en houdbaar is dat contractuele en statutaire tewerkstelling naast elkaar bestaan en wil de verschillen wegwerken. De vakbonden merkten op dat sommige entiteiten het VPS aan hun laars lappen en op een sluiswijze volop contractueel werven zonder rekening te houden met het VPS. Het college zal dit met zijn collega's bespreken.

Ook signaleerden we dat met het naar mekaar laten groeien van statutair en contractueel de ziekteverzekering van statutairen weer in het vizier komt, maar dat we dat niet hebben aanvaard en dit nooit zullen doen.

Meer besparingen op personeel en middelen?

De startnota van De Wever stelt duidelijk dat er nog meer moet bespaard worden. In de nota van het college staat dit niet expliciet. We lezen daar zelfs dat lineaire besparingen geen goed idee zijn. Wel zal bekeken worden of door bijvoorbeeld informatisering efficiëntiewinsten kunnen geboekt worden (wij lezen dit als toch weer besparen).

Functieclassificatie: toepassen of parkeren?

In de nota staat dat er toch een nieuw loopbaan- en beloningsbeleid nodig is. Maar de regering beslist uiteindelijk hoe of wat.

lees verder op de volgende pagina >

Interimarbeid: intensiteit van de toepassing

Het college is van mening dat uitzendarbeid moet kunnen, maar dat dit zeker de regel niet wordt.

Efficiëntie of uitbesteding?

Uitbesteding zal zogezegd enkel gebeuren indien dit voordeliger is. Dit moest ook altijd zo zijn in het verleden, maar de realiteit is anders.

Partnerschap tussen Vlaamse administratie en vakbonden

Op onze vraag stemde het college ermee in om op regelmatige basis informeel samen te komen. Formeel zien we elkaar voor cao-onderhandelingen, maar deze vinden plaats in het sectorcomité 18.

We konden vaststellen dat dergelijk overleg met het voorzitterscollege voor alle partijen interessant is. Ook werd duidelijk dat het voorzitterscollege de pen heeft vastgehouden bij het opstellen van de startnota van Bart De Wever. Dat belooft niet veel goeds voor de volgende vijf jaar. Nu nog de regeringsverklaring en de beleidsnota's afwachten. We vrezen de voortzetting van het vorige regime. Dat is geëindigd met zware, maar voor ons succesvolle acties. We zijn weer attent en paraat en zullen weer mobiliseren waar het kan.

Jan Van Wesemael

Memorandum VDAB moet sterke en slagkrachtige overheidsdienst zijn en blijven

Sinds juli 2019 is er bij de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) een nieuwe leidend ambtenaar. Wim Adriaens (N-VA) werd benoemd door minister Muylers en vervangt Fons Leroy die met pensioen is.

ACOD Overheidsdiensten wilde zo snel mogelijk een afspraak met de nieuwe gedelegeerd bestuurder om kennis te maken en ook onze speerpunten voor de VDAB mee te geven. De drie vakbondssecretarissen en de drie voorzitters-hoofdafgevaardigden werden ontvangen.

ACOD Overheidsdiensten overhandigde een volwaardig memorandum met toelichting van onze visie op de VDAB. Dat kwam tot stand na verscheidene besprekingen met onze regionale militanten en syndicale afgevaardigden. We lichten hier een aantal punten toe.

Volwaardige rol opnemen

ACOD Overheidsdiensten wil dat de VDAB opnieuw volwaardig zijn rol kan spelen om werkzoekenden, werknemers en werkgevers de beste dienstverlening op maat te geven.

Betere toegankelijkheid voor alle klanten

Om alle doelgroepen beter te kunnen bereiken, is het noodzakelijk dat de VDAB opnieuw een grotere toegankelijkheid kent. De steeds sterker wordende centralisatie van locaties moet beperkt worden. Waar nodig moet er terug gedecentraliseerd worden om een betere toegankelijkheid tot de dienst te verzekeren voor alle klanten, vooral voor de zwakkere groepen in de maatschappij. Een significante groep van onze huidige klanten kan immers niet mee met de digital first-aanpak en heeft een blijvende nood hebben aan directe persoonlijke contacten en begeleiding.

Meer inspraak van de basis: nog een stap verder dan sociaal overleg

De VDAB doet zijn best om iets te betekenen voor het welzijn van zijn medewerkers. Vaak echter blijft dit hangen in sport onder de middag en een fruitmand. Bij elke rondvraag of ledenvergadering komt er naar boven dat beslissingen genomen worden zonder naar de basis te luisteren. Medewerkers aan het onthaal en in de eerste lijn wisten al voor de reorganisatie wat er nodig zou zijn om deze service te verbeteren. Nu is er veel tijd en geld verloren en stuurt men gelukkig de eerstelijnsdienstverlening alsnog bij. Een ander voorbeeld is de inrichting van gebouwen: medewerkers mogen bij wijze van spreken de kleur kiezen. Terwijl zij beter dan wie ook noden van werknemers en klanten kennen.

In de kantines weet het kantinepersoneel als laatste welk aanbod er komt. Waarom worden zij niet betrokken? Betrokkenheid en eigenaarschap bepalen het geluk in een functie en beperken ziekteverzuim.

Digitalisering en begeleiding op maat, maar geen uitsluiting

Momenteel is de mantra: digital first. Het streven naar een doorgedreven digitalisering komt vooral neer op besparing, zowel op het aantal werkzetsels als op het aantal personeelsleden. Men heeft het warme onthaal geschrapt in het nieuwe model, waardoor werkzoekenden binnenkomen en naar een telefoon of pc worden doorverwezen. Het grote aantal werknemers dat dit een brug te ver vindt, werd erg onderschat. Dit wordt inmiddels gelukkig bijgestuurd. De ACOD pleit voor een warm menselijk onthaal met ondersteuning. De inschatting door de servicelijn staat nog niet volledig op punt, waardoor werkzoekenden heen en weer gestuurd worden. De ACOD was geen voorstander van de sectorale indeling omdat dit het begin is van nieuwe 'hokjes met eigen objectieven' en vooral omdat dit voor de werkzoekende vaak een grote verplaatsing betekent. Dit model is een grootstedelijk model. Nu de directie dit toch doorgevoerd heeft, pleiten we voor voldoende regionale an-

EN ALLES BEWEEGT BIJ DE VDAB OOK JE JOB

kerpunten en meer afstemming tussen de sectoren opdat werkzoekenden niet als een balletje heen en weer gespeeld worden tussen de sectorteam. Ook de werkbelasting en de personeelsbezetting moeten nog worden bijgestuurd. Voorts moet men ook binnen de competentiecentra behoedzaam omgaan met de toenemende digitalisering. De kwaliteit van de opleidingen moet primeren op het vervangen van de analoge – offline – opleidingen door digitale. Hoe goed de instrumenten ook mogen zijn, vaak is de persoonlijke begeleiding door een instructeur zowel efficiënter als effectiever. Men probeert cursisten thuis al digitale modules te laten volgen. De werkzoekenden missen hiervoor vaak de vaardigheden en hebben niet het gevoel dat er ook maar iets op maat gebeurt, integendeel. De juiste keuze voor een kwalitatieve begeleiding in vergelijking met een louter kwantitatieve inschatting, dringt zich meer dan ooit op. De ACOD verzet zich niet tegen digitalisering op zich. Zij kan wel degelijk helpen op voorwaarde dat er daardoor tijd vrijgemaakt wordt voor meer begeleiding op maat.

Stop de uitbestedingen als sluipende privatisering

De ACOD wil een halt toeroepen aan de ongebreidelde toename van het aantal uitbestedingen aan partners allerhande

versus openbare dienstverlening. Het budget van de uitbestedingen in vergelijking met het totale budget is tussen 2011 en 2018 – op zeven jaar tijd – met 300 procent gestegen. Het opnieuw in eigen beheer nemen, zou niet alleen terug veel middelen genereren voor een goede toegankelijke werking van de VDAB, maar ook leiden tot een betere service voor de klanten. Niet alleen garanderen begeleiding en opleiding in eigen beheer een grote continuïteit, kwaliteit en capaciteit, eigen beheer is op langere termijn door de grotere efficiëntie ook kostenbesparend. Bovendien mogen de uitbestedingen de kernopdrachten van de overheid niet in het gedrang brengen. Dit laatste is vandaag wel degelijk een reëel risico geworden, zeker nu de VDAB almaar meer het gehele traject inclusief de regie wil uitbesteden. Er moeten kosten-batenanalyses gemaakt worden zoals afgesproken is in het sectoraal akkoord. Samengevat zouden we kunnen zeggen dat het debat moet gaan over het efficiënt inzetten van de beschikbare middelen. Dus de efficiëntie tegenover de ideologisch simplistische keuze tegen de overheid en voor de markt.

Behoud van een sterk Vlaams ambtenarenstatuut

De statutaire benoeming is onontbeerlijk.

Het statutair kader moet verder aangevuld en uitgebreid worden. Een vaste benoeming garandeert de onafhankelijkheid van het personeel en echte neutraliteit in de dienstverlening.

Er moet een stop komen van lineaire besparingen op personeelsaantallen. De arbeidsvoorwaarden van de contractuelen moeten verbeteren en tevens de kans bieden om statutair te worden.

Het nieuwe werken: geen eenheidsworst

Momenteel wordt het 'nieuwe werken' geïntroduceerd. De VDAB wil 'plaats- en tijdsafhankelijk' werken, met andere woorden 'resultaatgericht'. Daar is niets mis mee, al hadden wij liever een zachtere overgang gezien. En meer vertrouwen. We volgen dit proces op de voet en hopen hier een positieve evolutie te zien.

ACOD-overheidsdiensten wil bij elke grote verandering (en er zijn er veel):

- een duidelijke inschatting van de impact van de veranderingen op de medewerkers
- tijdige informatie en communicatie aan de betrokken personeelsleden
- echte inspraak en betrokkenheid van het personeel (en zijn vertegenwoordigers).

Chris Moortgat, Tilly Troost, Sonja Mees

Fight for 14

Op naar waardig minimumloon bij de lokale en regionale besturen



Een van de centrale strijdpunten van de internationale arbeidersbeweging is het recht op een waardig minimumloon. In de Verenigde Staten heet de campagne 'Fight for 15', verwijzend naar 15 dollar bruto per uur. In Europa betekent dat de eis voor een uurloon van minimum 14 euro. Dit is het minimum om een menswaardig bestaan te kunnen leiden in onze samenleving. Het is betreurenswaardig dat bij de lokale en regionale besturen nog altijd een aanzienlijk deel van het personeel geen 14 euro per uur verdient. ACOD LRB sluit zich aan bij deze internationale strijd en heeft tijdens Manifesta in Bredene (21-22 september 2019) meegewerkt om dit bewustzijn te ondersteunen.

Onderhoudspersoneel, gemeenschapswachten, politiepersoneel, loketbe-

dienden, administratieve medewerkers, arbeiders van de technische diensten, belader-ophalers en parkwachters van afvalintercommunes, zorgkundigen, leefgroep-assistenten in de zorg... Het zijn er te veel om op te noemen, de personeelscategorieën die het op zijn minst een deel van hun loopbaan moeten stellen met minder dan 14 euro bruto per uur of 2300 euro bruto per maand. Dat dit gebeurt bij de overheid is des te cynischer. Wij vinden net dat de overheid een voorbeeldfunctie heeft.

Veel personeelscategorieën zijn betrokken partij

ACOD LRB strijdt al jaren voor de opwaardering van het E-niveau waarin men tot op vandaag pas na 27 jaar dienst (in de allerlaatste schaal en trap) meer dan 14

euro per uur verdient. Onderhoudspersoneel, gemeenschapswachten en sommige lagere technische functies zijn schoolvoorbeelden van personeelscategorieën die worden ingeschaald op het E-niveau.

Ook op het D-niveau zal een beginnende arbeider bij een gemeentelijke technische dienst 11 jaar dienst op zijn teller moeten hebben om boven 14 euro per uur te geraken.

Zelfs op C-niveau, waar minstens een opleiding secundair onderwijs wordt gevraagd, moet men 7 jaar ploeteren om de 14 euro per uur te overstijgen. Ook zorgkundigen zitten in hetzelfde schuitje, zelfs al is voor deze functie een specifieke opleiding vereist en draagt ze een grote verantwoordelijkheid. ACOD LRB vraagt al lang doorstroommogelijkheden voor zorgkundigen naar de C3-schaal, net zoals voor de administratieve functies binnen de lokale besturen.

Een agent van politie, de vroegere hulpagent, en een beveiligingsagent doen er 6 jaar over. Zelfs een beginnende inspecteur zal de eerste 2 jaar van zijn loopbaan minder verdienen.

Tijd voor opwaardering verouderde loonschalen

Het is voor ons al jaren duidelijk dat de loonschalen verouderd zijn en dringend opgewaardeerd moeten worden. De huidige loonschalen van de Vlaamse lokale besturen dateren van 1993, dat is ondertussen al 26 jaar geleden! Ze zijn de lokale besturen onwaardig. Helaas vinden wij bij werkgevers voorlopig weinig gehoor. Blijkbaar verdienen alleen de algemeen en financieel directeurs een significante loonsverhoging. Tijd dus voor een algemene loonsverhoging en het optrekken van alle loonschalen naar minimum 14 euro bruto per uur.

Sluit aan bij onze vakbond en onze strijd voor een menswaardig loon en degelijke arbeidsomstandigheden!

Frank Hoste, Willy Van Den Berge

Nieuw thematisch verlov

Mantelzorgverlov nu ook mogelijk in lokale en regionale besturen



Vanaf 1 oktober 2019 mogen we een nieuw thematisch verlov verwelkomen, namelijk mantelzorgverlov. Dit verlov wordt mogelijk via de wet van 17 mei 2019 tot erkenning van de mantelzorgers. Het wordt het vierde thematisch verlov met een RVA-uitkering, naast ouderschapsverlov, verlov voor medische bijstand en palliatief verlov. Personeelsleden van lokale besturen zouden op die manier het recht verkrijgen om verlov te nemen voor mantelzorg, indien ze aan de voorwaarden voldoen.

We schrijven dit artikel in de voorwaardelijke wijs, omdat de modaliteiten nog uitgewerkt moeten worden in een koninklijk besluit. Hopelijk maakt de federale regering hiervan snel werk. Anders is er geen erkenning als mantelzorger mogelijk. Maar eenmaal de noodzakelijke koninklijke besluiten zijn afgekondigd, kunnen we spreken van een recht. De Herstelwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen wordt immers in die zin aangepast.

Wat is een mantelzorger?

Voor alle duidelijkheid: een mantelzorger wordt gedefinieerd als 'de persoon die de geholpen persoon voortdurend of regelmatig helpt of ondersteunt'. Je moet als mantelzorger erkend worden door het ziekenfonds. De erkenningsvoorwaarden worden beschreven in de wet van 12 mei 2014 betreffende de erkenning van de mantelzorger. Concreet komt het neer op een verklaring op eer, aangevuld met enkele voorwaarden (zoals relatie met de geholpen persoon, verblijfplaats in België, inschrijving in bevolkings- of vreemdelingenregister en kosteloosheid). Het moet niet om een familielid gaan.

Wie is zorgbehoevend?

Een zorgbehoevende persoon moet als zodanig erkend zijn en voldoen aan enkele voorwaarden:

- hoofdverblijfplaats in België
- minstens 21 jaar oud
- een minimaal aantal punten op de medisch-sociale schaal.

Periode

Het mantelzorgverlov bedraagt voor een voltijds personeelslid, per zorgbehoevende persoon, 1 maand voltijdse onderbreking of 2 maanden deeltijdse onderbreking (1/2^{de} of 1/5^{de}). Deze periode kan maximaal verlengd worden tot 6 maanden voltijds of 12 maanden deeltijds per zorgbehoevende (hiervoor is het ook weer wachten op het koninklijk besluit). Het recht op mantelzorgverlov bedraagt sowieso 6 maanden over de gehele beroepsloopbaan (of 12 maanden bij deeltijdse onderbreking). Ook voor deze verlenging is het wachten op een koninklijk besluit. Deeltijdse personeelsleden hebben enkel de mogelijkheid om hun loopbaan volledig te onderbreken.

RVA-uitkering

Tijdens de periode van mantelzorgverlov ontvangt het personeelslid een RVA-uitkering. Ook hier moeten we het koninklijk besluit afwachten. Toch is het aannemelijk

dat het over dezelfde bedragen zal gaan zoals toegekend voor het verlof voor medische bijstand. Dit wordt alleszins op die manier aangekondigd in de wet.

Gelijkgestelde perioden

Het is belangrijk te beseffen dat men tijdens een periode van mantelzorgverlof niet in dienstactiviteit is en ook geen jaarlijkse vakantie en ziektekredietdagen opbouwt. De periodes worden wel in aanmerking genomen voor de berekening van de anciënniteit. Voorts wordt de periode van mantelzorgverlof (in principe) beschouwd als een gelijkgestelde periode voor de pensioenberekening. Ten slotte geniet de mantelzorger van ontslagbescherming tijdens een periode van mantelzorgverlof.

Aanvraagperiode

De personeelsleden moeten het mantelzorgverlof schriftelijk aanvragen bij de werkgever, minstens 7 dagen voor de onderbreking van de loopbaan. Hierbij moet het bewijs gevoegd worden van de erkenning als mantelzorger van een zorgbehovende persoon.

Het mag meer zijn

Uiteraard juichen we een bijkomend thematisch verlof met RVA-uitkering toe. Het is al moeilijk genoeg om een geschikt evenwicht werk-privé te vinden. Toch blijven het marginale oplossingen. Het gaat over korte periodes en er hangen opnieuw veel voorwaarden aan vast. Bovendien hebben we de jongste jaren voldoende redenen gehad voor een zeker wantrouwen. De toekenning van mantelzorgverlof mag in geen geval gecompenseerd worden door verdere besparingen op residentiële of andere zorg.

ACOD LRB zal hierover waken. We blijven ook hameren op extra mogelijkheden om de combinatie van het privéleven en het werk leefbaar te houden. In die zin is een of andere vorm van ongemotiveerde loopbaanonderbreking onontbeerlijk. Het moet niet steeds om zorg, ouderschapsverlof of opleiding gaan. Er mag wat meer aandacht geschonken worden aan de kwaliteit van het leven.

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer

Vakantieverlof bij progressieve werkhervatting

Hoe terug aan de slag na lange ziekteperiode?

Na een langdurige afwezigheid omwille van medische redenen is het vaak moeilijk om meteen voltijds terug te keren naar het werk. Het systeem van progressieve werkhervatting is daarom een nuttig en bruikbaar instrument.

Voordelen progressieve werkhervatting

De voordelen van progressieve werkhervatting na ziekte zijn al vaak aangetoond en komen ten goede aan zowel de werkgever als het personeelslid:

- Personeelsleden voelen zich betrokken en gewaardeerd en geraken meer gemotiveerd. Ze ervaren dat er meer rekening gehouden wordt met individuele mogelijkheden door de mensgerichte aanpak bij afwezigheid en hervatting.
- De directe en indirecte kosten van ziekteverzuim dalen.
- Er is een beter beheer van kennisoverdracht met een groeiende expertise op lange termijn.
- Het algemeen welzijn op de werkvloer stijgt door aandacht te geven aan de principes 'de juiste persoon op de juiste plaats' en 'werk naar ieders vermogen'.
- Het bestuur krijgt een positief imago en zet in op de duurzame ontwikkeling van zijn menselijk kapitaal waardoor het een attractieve werkgever wordt.
- De codex over het welzijn op het werk bepaalt dat elke werkgever een re-integratiebeleid moet voeren.

Effect op jaarlijkse vakantie

Periodes van progressieve werkhervatting mogen geen aanleiding geven tot een vermindering van de jaarlijkse vakantie. Hiervoor kan verwezen worden naar het Europees recht. Het recht van elke werknemer op jaarlijkse vakantie met behoud van loon moet beschouwd worden als een belangrijk beginsel van sociaal recht van de Europese Unie. Lidstaten mogen hiervan niet afwijken.

Wanneer een statutair personeelslid progressief het werk hervat na voltijdse

afwezigheid wegens ziekte, kunnen zijn jaarlijkse vakantiedagen niet verminderd worden in functie van zijn actuele werkregime voor de duur van de progressieve werkhervatting. Deze stelling werd recent op basis van een concrete case bevestigd door het Agentschap Binnenlands Bestuur (bestuurlijk toezicht).

Duidelijk voor iedereen?

Niet meteen. We merken dat sommige besturen er andere principes op nahouden en bij progressieve werkhervatting ook een vermindering van het aantal vakantiedagen doorvoeren. De motivering die deze besturen geven voor de vermindering van de vakantiedagen is duidelijk: ze verleggen de focus van de werknemer naar de werkgever. Het welzijn van het personeelslid wordt ondergeschikt gemaakt aan de aanwezigheid op de werkvloer en de organisatie van het werk. Bovendien wordt vaak verwezen naar de gelijke behandeling van statutaire en contractuele personeelsleden. Men gaat er dan gemakkelijk van uit dat contractuele personeelsleden wel vakantiedagen verliezen bij progressieve werkhervatting. Ook dit is niet correct.

Statutaire personeelsleden

Hiervoor kunnen we terecht in het rechtspositiebesluit van de Vlaamse regering van 7 december 2007, meer bepaald in de artikelen 170, 177 en 187. De redenering kan als volgt worden weergegeven.

- Een statutair personeelslid is bij verlof of afwezigheid in dienstactiviteit, als het statutaire personeelslid op dat ogenblik het recht op het salaris behoudt.
- Elke periode met recht op salaris geeft recht op jaarlijkse vakantiedagen, rekening houdend met de prestatieregeling. De prestatieregeling verwijst naar het oorspronkelijke prestatieregime, niet naar de prestaties op basis van de progressieve werkhervatting.
- Het statutaire personeelslid dat geen recht heeft op uitkeringen in het kader van de ziekte- en invaliditeitsverzekering,



heeft recht op ziekteverlof volgens een stelsel van ziektekredietdagen. Voor opgenomen ziektekredietdagen wordt het gewone salaris betaald.

Kortom, periodes die recht geven op salaris, zoals het ziekteverlof bij statutaire personeelsleden, geven recht op jaarlijkse vakantiedagen.

Voor de volledigheid vermelden we nog dat het jaarlijks vakantieverlof in principe wel verminderd wordt naar aanleiding van alle onbezoldigde verlofdagen.

- Verlof voor deeltijdse prestaties.
- Verlof voor loopbaanonderbreking.
- Onbetaald verlof.
- Verlof voor opdracht, onder meer voor het uitoefenen van een ambt in een kabinet of bij een erkende politieke groepering.
- Politiek verlof.
- Verloven op basis van federale of gewestelijke regelgeving, die leiden tot een toestand van non-activiteit.
- Ongewettigde afwezigheid.

Contractuele personeelsleden

Hiervoor moet verwezen worden naar de Europese Richtlijn 2003/88, die een rechtstreekse uitwerking heeft in de lidstaten. Artikel 7 vermeldt het volgende.

“1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten

minste vier weken wordt toegekend, overeenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

2. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.”

Het Hof van Justitie deed hierover al duidelijke uitspraken. Er moet een termijn van ten minste vier weken jaarlijkse vakantie worden toegekend. De verwijzing naar de nationale wetten en/of gebruiken betekent bovendien dat ook een groter aantal vakantiedagen kan worden toegekend door de nationale regelgeving (dus niet beperkt tot vier weken).

Een werknemer die met ziekteverlof is geweest tijdens de gehele of tijdens een gedeelte van de referentieperiode en zijn jaarlijkse vakantie niet (volledig) heeft kunnen opnemen, heeft het recht om de niet opgenomen vakantiedagen later op te nemen.

De redenering die het Hof van Justitie volgt, is dat het doel van het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon eruit bestaat de werknemer in staat te stellen uit te rusten en over een periode van ontspanning en vrije tijd te beschikken. Daarin verschilt het van het doel van het recht op ziekteverlof. Ziekteverlof wordt toegekend

om te kunnen herstellen van een ziekte die tot arbeidsongeschiktheid leidt.

Besluit

Het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon voor iedere werknemer moet worden beschouwd als een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht van de Europese Unie dat uitdrukkelijk is verankerd in het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie. Hieraan mag niet geraakt worden.

Als je reeds in een systeem van progressieve werkhervatting hebt gewerkt, en hiervoor vakantiedagen in mindering werden gebracht, neem dan contact op met de gewestelijke secretaris. Op die manier kunnen we de gepaste stappen zetten om eventuele mistoestanden recht te zetten.

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer

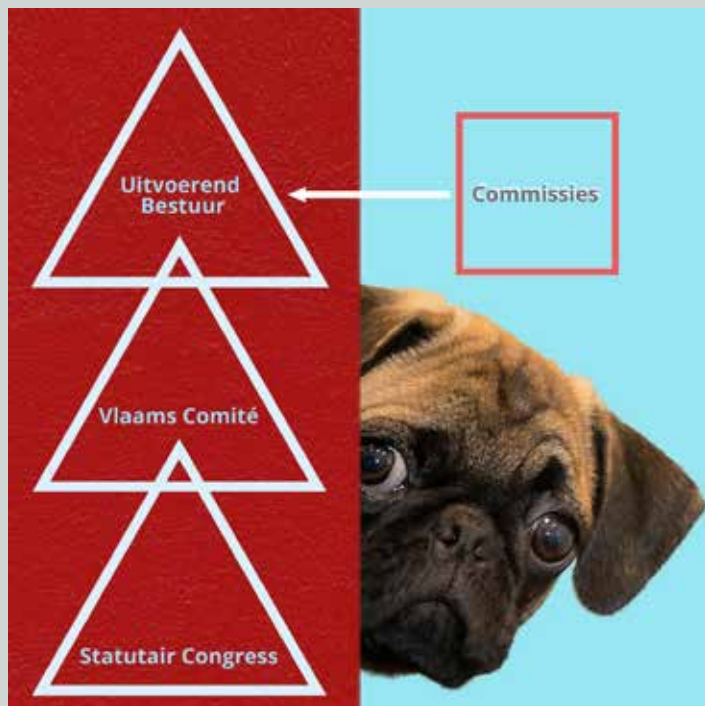
Statutair congres van ACOD Onderwijs Stel je kandidaat en geef mee richting aan de vakbond

Op woensdag 7 en 8 mei 2020 vindt het statutair congres van ACOD Onderwijs plaats. Een van de activiteiten op de agenda is de verkiezing van een aantal mandaathouders. In dit artikel leggen we eerst kort uit wat de plaats van deze mandaten is in onze sector. Vervolgens lichten we het verloop van de verkiezingen toe.

Hoe is ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap georganiseerd?

De hoogste syndicaal-politieke instantie is het statutair congres van onze sector. Het wordt om de vier jaar georganiseerd. De standpunten die een provincie of de regio Brussel inneemt tijdens een congres, moeten gedragen worden door een provinciale ledenvergadering.

Vervolgens hebben we een Vlaams Comité als bestuursorgaan (komt jaarlijks samen) en een Uitvoerend Bestuur (komt maandelijks samen). Het Uitvoerend Bestuur bestaat uit de beroepssecretarissen en uit leden van de regio Brussel en van iedere provincie. In dit orgaan worden standpunten in de loop van een congresperiode ingenomen die gedragen zijn door de bestuursorganen van de regio Brussel en de provincies.



De commissies per onderwijsniveau geven advies aan bovenstaande bestuursstructuren. Het gaat over:

- Commissie Basisonderwijs
- Commissie Secundair Onderwijs
- Commissie Levenslang en Levensbreed Lerens
- Commissie Hoger Onderwijs
- Commissie Leerlingenbegeleiding
- Commissie Diversiteit.

De werking van de commissies

De regio en iedere provincie hebben het recht om voor iedere commissie twee tot vijf leden aan te duiden, al naargelang van hun ledenaantal. De kandidaturen voor lidmaatschap voor een commissie moeten ingediend worden in de provincie of regio waar men aangesloten is. Wij roepen op om je aan te bieden, wanneer je een bijdrage wil leveren in deze commissies. De bedoeling is minstens tweemaal per jaar te vergaderen en de niveau-specifieke problemen aan te kaarten.

De commissievoorzitters worden verkozen door het statutair congres, voor een periode van vier jaar. Hun taak bestaat eruit de vergaderingen te leiden en samen met de secretaris van de commissie de agenda te bepalen. In de oproep kan je de statutaire voorwaarden terugvinden. Belangrijk is dat de kandidaat een collega is die uit het betreffende niveau komt en er nog actief is. Het is essentieel dat de dagelijkse klaspraktijk haar reflectie krijgt in onze commissies. Een collega die actief is in dat onderwijsniveau, is daarvoor de beste garantie.

Verkiezingen

Er worden ook nog andere mandaten ingevuld, namelijk die van voorzitter, algemeen secretaris, adjunct-algemeen secretarissen en verificateurs. De eigenlijke verkiezingen vinden plaats op ledenvergaderingen in de regio en in de provincies. Je kan op onze website zien wanneer zij plaatsvinden en wie de kandidaten zijn.

nancy.libert@acod.be

Oproep tot kandidaatstelling

De onderstaande mandaten staan open voor mannen en vrouwen. Wij streven ernaar dat onze bestuursinstanties een correcte afspiegeling zouden bieden van ons ledenbestand, namelijk twee derde vrouwen en een derde mannen. Wij roepen vrouwelijke collega's die aan de voorwaarden voldoen uitdrukkelijk op om zich kandidaat te stellen. Wie concreet wil weten wat de mandaten inhouden, kan ons contacteren.

Te verkiezen mandaten

Algemeen secretaris (een mandaat) en adjunct-algemeen secretaris (twee mandaten)

Om zich kandidaat te kunnen stellen voor het mandaat van algemeen secretaris en adjunct-algemeen secretaris:

- moet men bij het afsluiten van de kandidaturen minstens vijf jaar lid zijn van ACOD Onderwijs en vier jaar effectief lid zijn of geweest zijn van het Uitvoerend Bestuur van ACOD Onderwijs
- moet men in aanmerking komen voor vakbondsverlof
- mag men voor de indiensttreding de leeftijd van 60 jaar niet bereikt hebben op de dag van het congres.

Voorzitter (een mandaat) en voorzitter van een commissie (zes mandaten, zie artikel 'Stel je kandidaat...')

Om zich kandidaat te kunnen stellen voor het mandaat van voorzitter of commissievoorzitter:

- moet men bij het afsluiten van de kandidaturen minstens vijf jaar lid zijn van ACOD Onderwijs en voor het mandaat van voorzitter ook vier jaar effectief lid zijn of geweest zijn van het Uitvoerend Bestuur van ACOD Onderwijs
- mag men voor de indiensttreding de leeftijd van 60 jaar niet bereikt hebben op de dag van het congres; voor het mandaat van commissievoorzitter moet men, in principe, actief zijn in het niveau waarvoor men kandideert.

De hoedanigheid van voorzitter of commissievoorzitter is onverenigbaar met

ieder bezoldigd politiek mandaat, met elke functie op een ministerieel kabinet en daarenboven met elk ander mandaat van het secretariaat.

Verificateurs van de rekeningen (twee mandaten)

Leden die ten minste vijf jaar aangesloten zijn, kunnen zich kandidaat stellen indien zij bij het afsluiten van de kandidaturen ten minste vijf jaar lid waren van een provinciaal of regionaal bestuur of van het Uitvoerend Bestuur. Het mandaat van verificateur der boekhouding is onverenigbaar met elk mandaat van het Uitvoerend Bestuur, gewestelijk intersectoraal secretaris, lid van het Vlaams Intergewestelijk Secretariaat.

Hoe uw kandidatuur indienen?

De kandidatuur voor het mandaat van voorzitter moet schriftelijk via de algemeen secretaris bij het Uitvoerend Bestuur worden ingediend (p/a ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel).

De kandidaat moet eveneens voorgedragen worden door ten minste één provincie of de regio. Deze voordracht is niet nodig indien de kandidaat uittredend is en zich opnieuw kandidaat stelt voor het mandaat dat zij of hij op dat ogenblik uitoefent.

De kandidatuur voor de andere mandaten die door een congres moeten verkozen worden, moet schriftelijk via de voorzitter bij het Uitvoerend Bestuur worden ingediend (p/a ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel). De kandidaat moet eveneens voorgedragen worden door ten minste één provincie of de regio. Deze voordracht is niet nodig indien de kandidaat uittredend is en zich opnieuw kandidaat stelt voor het mandaat dat zij of hij op dat ogenblik uitoefent.

Uiterste indieningsdatum is 25 oktober 2019



Gewestelijke statutaire congressen ACOD Onderwijs Oproep tot kandidaturen

Antwerpen/Kempen/Mechelen

Op het einde van de statutaire congresperiode 2016-2020 leggen de drie huidige secretarissen Ann Rigo, Hocine Trari en Lars Van Santvoort hun mandaat neer. Conform de statuten zullen voorafgaand aan de nieuwe statutaire congresperiode 2020-2024 verkiezingen georganiseerd worden voor de drie mandaten van adjunct-provinciaal secretaris in de provincie Antwerpen. Deze verkiezingen zullen we koppelen aan de congressen van de groepen GO!, Stedelijk Onderwijs, Hoger Onderwijs en het bestuur Mechelen in februari 2020. Met ingang van 1 januari 2020 komen dus drie mandaten vrij:

- adjunct-provinciaal secretaris voor de entiteit Mechelen (uittredend en herkiesbaar)
- adjunct-provinciaal secretaris voor de entiteit stedelijk onderwijs Antwerpen (uittredend en herkiesbaar)
- adjunct-provinciaal secretaris voor de entiteit GO! (uittredend en herkiesbaar).

De oproep voor kandidatuurstelling is ook verschenen in Standpunt n° 42. Vanaf dan zal een tijdspad uitgewerkt worden voor de verschillende daaruit voortvloeiende verkiezingen. Eenmaal de nieuwe ploeg gekend is, kan er een nieuwe provinciaal secretaris voor de provincie Antwerpen verkozen worden. Die hele beweging wordt dan afgerond met het vierjaarlijks statutair congres op 27 maart 2020 in Antwerpen.

Elke volgende info zal via de volgende edities van Standpunt, de ACOD Onderwijs-website en op de facebookpagina ACOD Onderwijs provincie Antwerpen bekendgemaakt worden.

Vlaams-Brabant

Het statutair congres van ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant vindt plaats op maandag 17 februari 2020 om 19.00 uur in het ACOD-gebouw, Maria Theresiastraat 121, Leuven. Het bestuur doet een oproep tot kandidaten voor onder meer de volgende mandaten:

- provinciaal secretaris (uittredend en herkiesbaar)

- voorzitter (uittredend)
- ondervoorzitters (uittredend en herkiesbaar)
- penningmeester (uittredend en herkiesbaar)
- leden provinciaal uitvoerend bestuur (uittredend en herkiesbaar)
- afgevaardigden.

Meer informatie, de modaliteiten en formulieren voor kandidaatstelling zijn terug te vinden in Silop 2019 (oktober-november-december). Kandidaturen moeten ingediend zijn voor 25 oktober 2019.

West-Vlaanderen

Het statutair congres van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen vindt plaats op woensdag 19 februari 2020 om 14.00 uur in het ACOD-gebouw, Sint-Amandsstraat 112, Roeselare.

Het bestuur doet een oproep tot kandidaturen voor de volgende mandaten:

- provinciaal secretaris (uittredend en herkiesbaar)
- voorzitter (uittredend en herkiesbaar)
- ondervoorzitter (uittredend en herkiesbaar)
- penningmeester (uittredend en herkiesbaar)
- voorzitter Commissie Hoger Onderwijs (uittredend)
- voorzitter Commissie Basisonderwijs (uittredend)
- voorzitter Commissie Secundair Onderwijs (uittredend)
- voorzitter Commissie Leerlingenbegeleiding (uittredend en herkiesbaar)
- leden van de Financiële Commissie (uittredend en herkiesbaar).

Kandidaten moeten op het ogenblik van de verkiezing aan volgende voorwaarden voldoen: minstens vier jaar militant van ACOD Onderwijs zijn, alle ordewoorden van ACOD Onderwijs opgevolgd hebben en voldoen aan alle bepalingen van de statuten.

Alle mandaten gaan in op 2 maart 2020. De verkiezing gebeurt op het statutair congres van woensdag 19 februari 2020. Ieder stemgerechtigd lid is welkom.

De kandidaturen met vermelding van het mandaat moeten voor 25 oktober 2019 per aangetekend schrijven verstuurd worden

naar ACOD Onderwijs West-Vlaanderen, t.a.v. Nele Boghe, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

Limburg

Het statutair congres van ACOD Onderwijs Limburg vindt plaats op woensdag 25 maart 2020 om 14.00 uur in het ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.

Het bestuur doet een oproep tot kandidaturen voor de volgende mandaten:

- provinciaal secretaris (uittredend en herkiesbaar)
- voorzitter (uittredend en herkiesbaar)
- leden provinciaal hoofdbestuur (uittredend en herkiesbaar).

Kandidaten moeten op het ogenblik van de verkiezing aan volgende voorwaarden voldoen: aangesloten zijn bij de sector Onderwijs in Limburg, gedurende de laatste drie jaar lid zijn van ACOD/ABVV, alle ordewoorden van ACOD Onderwijs opgevolgd hebben en voldoen aan alle bepalingen van de statuten.

Alle mandaten gaan in op 1 april 2020. De verkiezing gebeurt op het Statutair Congres van woensdag 25 maart 2020. Ieder stemgerechtigd lid is welkom.

De kandidaturen met vermelding van het mandaat mogen ingediend worden tegen afgiftebewijs voor 25 oktober 2019 of per aangetekend schrijven verstuurd worden naar ACOD Onderwijs Limburg, t.a.v. Yves Vannijen, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.

Oproep

Stel je kandidaat voor de sociale verkiezingen in het katholiek onderwijs

Het lokaal onderhandelingscomité is een niveau dicht bij de collega's.

In het lokaal onderhandelingscomité (LOC), onderhandelen vertegenwoordigers van het personeel met de leidinggevende(n).

Als afgevaardigde verdedig je er de belangen van het voltallig personeel, dus niet enkel die van je leden. Je benadert de dingen vanuit een bepaalde syndicale visie. Deze visie kan van vakbond tot vakbond verschillen. Wij gaan voluit voor de basis. Zo kan, bijvoorbeeld, iemand die toetreedt tot het kader of directieteam niet langer ACOD-afgevaardigde blijven. Omdat de meeste personeelsleden in hetzelfde schuitje zitten, trekken doorgaans ook hun vakorganisaties aan één zeel: samen sta je sterk(er). In dat geval spreken we van een gemeenschappelijk vakbondsfront.

Let wel op: in het LOC worden enkel lokale of instellingsgebonden noden, grieven, voorstellen, verbeteringen enz. besproken. Jij bent als lid van het LOC de voelspriet van ACOD Onderwijs bij je collega's. Omdat je het dichtst bij de mensen staat, ben je het best geplaatst om aan de slag te gaan met hun input. Maar vlak achter je staat er steeds een provinciale of regiosecretaris waarbij je terecht kan.

Hoe wordt de personeelsvertegenwoordiging in het LOC samengesteld?

Als er meer kandidaten dan toe te wijzen mandaten zijn, moet de inrichtende macht verkiezingen organiseren. Als je verkozen bent, dan krijg je een mandaat voor vier jaar. Indien niet, word je aangeduid als opvolger.

Wie mag voor me stemmen?

Iedereen- uitgezonderd de leidinggevende- die verbonden is

door een arbeidsovereenkomst en op de datum van de verkiezingen drie maanden ononderbroken in dienst is. Afwezigheid wegens ziekte enz. speelt hierbij geen enkele rol.

Hoe stel ik me kandidaat?

Contacteer de secretaris van de provincie of regio waarin de school of instelling zich bevindt. Als ook jij deel wil uitmaken van een sterke syndicale organisatie, zal zij of hij jouw naam op de lijst plaatsen.

Brussel: brussel.onderwijs@acod.be – 02 226 13 35

Antwerpen: antwerpen.onderwijs@acod.be – 03 213 69 35

Limburg: limburg.onderwijs@acod.be – 011 30 09 83

Oost-Vlaanderen: oostvlaanderen.onderwijs@acod.be
09 269 93 40

Vlaams-Brabant: vlaamsbrabant.onderwijs@acod.be
016 21 37 25

West-Vlaanderen: westvlaanderen.onderwijs@acod.be
051 20 72 15

Wanneer vinden de verkiezingen plaats?

Deze kieskalender geeft een overzicht van de deadlines in aanloop naar de LOC-verkiezingen. De grijs gemarkeerde data vallen op een zaterdag, zondag of feestdag. In dat geval neemt men de voorafgaande vrijdag of weekdag. Indien beslist wordt de verkiezingen te organiseren in de week van 25 tot 29 november 2019, dan valt de uiterste datum waarop de verkiezingsdatum bekendgemaakt moet worden in de herfstvakantie. Daardoor lijkt het noodzakelijk de verkiezingsdatum reeds voor de herfstvakantie te afficheren.

Wij wensen je alvast veel succes!

A	B	C	D	E
Verkiezingsdatum	Mededeling verkiezingsdatum (30 dagen voor A)	Uiterste datum voor indienen van kandidatenlijsten (15 dagen voor A)	Uiterste datum uithangen van kandidatenlijsten (7 dagen na C)	Uiterste datum voor verwittigen van de afwezigen (7 dagen voor A)
25/11/2019	26/10/2019	10/11/2019	17/11/2019	18/11/2019
26/11/2019	27/10/2019	11/11/2019	18/11/2019	19/11/2019
27/11/2019	28/10/2019	12/11/2019	19/11/2019	20/11/2019
28/11/2019	29/10/2019	13/11/2019	20/11/2019	21/11/2019
29/11/2019	30/10/2019	14/11/2019	21/11/2019	22/11/2019
30/11/2019	31/10/2019	15/11/2019	22/11/2019	23/11/2019
1/12/2019	1/11/2019	16/11/2019	23/11/2019	24/11/2019
2/12/2019	2/11/2019	17/11/2019	24/11/2019	25/11/2019
3/12/2019	3/11/2019	18/11/2019	25/11/2019	26/11/2019
4/12/2019	4/11/2019	19/11/2019	26/11/2019	27/11/2019
5/12/2019	5/11/2019	20/11/2019	27/11/2019	28/11/2019
6/12/2019	6/11/2019	21/11/2019	28/11/2019	29/11/2019

Ontvang je geen aanvullend stempelgeld? Vraag dan toch het behoud van je recht aan!

Aangezien je koos voor het onderwijs, heb je op dit moment ongetwijfeld de handen vol. En dan is een administratief extraatje er te veel aan. Toch kan je dit niet laten liggen!

Als je deeltijds werkt en te horen krijgt dat je geen aanvullend stempelgeld krijgt, denk je vast dat de kous daarmee af is. Dat klopt echter niet.

Doorgaans werk je deeltijds omdat er gewoonweg geen voltijdse job is. Dat moet je elektronisch (laten) melden. Zo geef je aan dat dit jouw keuze niet was en dat je geen rechten wilt verliezen. Doe je dit niet, dan kan je later, na het beëindigen van je opdracht, stempelgeld mislopen. Je werkte immers niet voltijds en de RVA kan ervan uitgaan dat dit een bewuste keuze was.

Concreet: vraag- binnen de twee maanden nadat je deeltijds begint te werken- of je instelling of school een scenario 3 en scenario 6 doorgestuurd heeft. Als zij dat bevestigen, contacteer je de Dienst werkloosheid van het ABVV om te vragen of je dossier volledig is.

Jouw centen, onze zorg!



WERK JE

DEELTIJDS

1. Contacteer sowieso de dienst Werkloosheid van het ABVV om sancties te vermijden!

2. Controleer of je school scenario 3 scenario 6 reeds doorgaf, want je hebt hiervoor maar twee maanden de tijd.

IN HET ONDERWIJS ?

Ik krijg liever geen problemen met de RVA!

Startdag van de Vlor 'Spots op onderwijs'

Op de startdag van de Vlor (Vlaamse Onderwijsraad) van 18 september 2019 is het boek "Spots op onderwijs". Wetenschappers voor het voetlicht voorgesteld. Daarin geven vijftien Vlaamse onderzoekers uit verschillende disciplines – opvoedkunde, antropologie, onderwijs economie, sociologie,... – hun visie op onderwijs.

Ze zijn vertrokken van drie basisvragen:

- Wat is goed onderwijs? Wat is de kernopdracht voor onderwijs?
- Hoe moet onderwijs omgaan met verschillen tussen leerlingen?
- Wat is de topprioriteit voor het onderwijsbeleid de komende jaren?

De aanwezigen konden deelnemen aan enkele sessies met telkens twee van de onderzoekers.

Onze algemeen secretaris Nancy Libert modereerde de sessie

met Elke Struyf en Wim Van den Broeck. Het slotwoord werd verzorgd door Ann Verreth, algemeen voorzitter van de Vlor.

Meer info vind je op de website van de Vlor (www.vlor.be).



Roeselare, 14 oktober 2019

Vorming psychosociale belasting

Psychosociale aandoeningen zoals burn-out spelen een belangrijke rol bij ziekteverlof. Ongeveer 40 procent van alle afwezigheden wegens ziekte hebben een psychosociale oorzaak. Bij de ouderen is dat het geval, maar – en dat is een verontrustende evolutie – vooral bij de jongste collega's winnen psychosociale factoren aan belang (33 procent of meer). Het hoeft dan ook geen betoog dat de strijd tegen factoren die burn-out en andere psychosociale aandoeningen veroorzaken, alle aandacht verdient.

ACOD Onderwijs draagt hier haar steentje bij door de organisatie van een reeks vormingen voor verschillende doelgroepen.

Iedereen – afgevaardigde, leidinggevende of gewoon personeelslid – draagt verantwoordelijkheid in het detecteren en onschadelijk maken van factoren die psychosociale aandoeningen veroorzaken.

Ben je afgevaardigde en wil je weten hoe jij als lid van het onderhandelingscomité je verantwoordelijkheid kan opnemen in de strijd tegen psychosociale aandoeningen op het werk? Schrijf je dan in voor een van onderstaande vormingen. Je vindt alle praktische info op onze website (www.acodonderwijs.be/vorming-psr).

In het voorjaar hebben we al drie sessies georganiseerd. Op 14 oktober komt er een nieuwe sessie aan, deze keer in Roeselare. Ook militanten die geen afgevaardigde

zijn, kunnen zich inschrijven, maar hun naam wordt op een wachtlijst geplaatst, omdat afgevaardigden voorrang krijgen. In november organiseren wij ook een vorming in Antwerpen. Meer informatie hierover in het volgende nummer van Tribune en op onze website (www.acodonderwijs.be/vorming-psr). In het voorjaar volgen er sessies voor gewone personeelsleden.

jeanluc.barbery@acod.be



Fair Practice Award

De winnaar is... anti-seksismebeweging Engagement Arts

Aanvullend op de Ultimas, de Vlaamse cultuurprijzen, hebben ook de cultuurvakbonden een trofee in hun aanbod: de Fair Practice Award voor solidaire initiatieven. Want je kan ook in rechtvaardigheid een winnaar zijn. Voor 2018 gaat de award naar de anti-seksismebeweging 'Engagement Arts'.

In 2017 won 'Handvest voor de Podiumkunstenaar' de Fair Practice Award. Sindsdien heeft dat initiatief gaandeweg mee bijgedragen aan een mentaliteitsverandering in de kunstwereld: steeds meer cultuurwerkers getuigen publiek over hun preciaire werksituatie en weigeren vanuit een solidaire betrokkenheid werken aan biedingen die sociaaleconomisch ondermaats zijn. Deels geïnspireerd door het handvest, bracht kunstenaarscollectief State of the Arts in samenwerking met ACOD Cultuur begin dit jaar bijvoorbeeld een Fair Practice Almanac uit: een boek vol inzichten, standpunten en informatie over rechtvaardige vergoedingen, maar ook over meer duurzaamheid en gendergelijkheid, meer inspraak en transparantie enzovoort. Het boek is letterlijk een agenda waarmee ze hun bezorgdheden op de cultuurpolitieke agenda willen zetten in een verkiezingsjaar. Daarnaast bracht 'rekto:verso' een volledig nummer 'Over werk' uit, dat voluit de aandacht richt op de impasses en discussies op de werkvloer (inclusief een dubbelgesprek tussen Lucas de Man, theatermaker en curator van Theater aan zee, en Robrecht Vanderbeeken (ACOD Cultuur). Om opdrachtgevers te stimuleren en te ondersteunen, rolt werkgeversfederatie oKo dit najaar charter Fair Practices uit. Dat zet in op eerlijke praktijken en biedt een instrumenten aan om die te bereiken. Het Vlaamse beleid bleef helaas achter. Dat werd pijnlijk duidelijk tijdens de laatste ronde van de projectsubsidies. Bij zijn exit als minister van Cultuur liet Sven Gatz (Open VLD) een grote teleurstelling na. Hij bracht de projectsubsidies van drie naar twee rondes en maakte 1,4 miljoen euro minder vrij. Van het recordaantal aanvragen (520 projecten) werden er 90 gehonoreerd. Dat is amper 17 procent.

De zaak Fabre

Toen de cultuurvakbonden vorig jaar de eerste Fair Practice Award uitreikten, moest de open brief aan Jan Fabre nog komen. Dat gebeurde enkele dagen later. De anti-seksismebeweging Engagement Arts was toen al enkele maanden volop in actie om de dansers die wilden getuigen, zo goed mogelijk te begeleiden. Dat serene werk van het team van Engagement hebben wij vanop de eerste rij kunnen volgen. Voor de slachtoffers werd juridisch advies ingewonnen, en er werd integer gebrainstormd over hoe men best tot het noodzakelijke debat over ethische kunstpraktijken kon komen.

De bekommernis: hoe zorgen we ervoor dat de aandacht gericht blijft op het probleem en de eventuele oplossingen, eerder dan op de sensatiezucht rond wat personen in detail hadden meegeemaakt? Dat was een moeilijke uitdaging, want hoe maak je een

democratische discussie mogelijk over zo'n geladen maatschappelijk onderwerp? En dat binnen een sector die toch zoveel mogelijk de slechte pers wil vermijden en daarom geneigd is tot een defensieve doofpotmentaliteit – don't rock the boat – waardoor toxische beleidsculturen net kunnen blijven woekeren.

Het vervolg is bekend: de pers sprong erop, een week later al volgde een statement van meer dan honderd choreografen die zich solidair verklaarden met de (voormalige) medewerkers van Jan Fabre. Ze sloten af met: "Wij zullen niet meer de andere kant opkijken. Wij zullen een collectieve inspanning doen voor een gezond arbeidsklimaat in de podiumkunsten." Het legertje advocaten en woordvoerders van Fabre kon er niet tegenop, ondanks hun aanhoudende juridische intimidaties en het 'trial by media'-argument.

Intussen hebben 480 personen het statement van Engagement op hun website onderschreven, waaronder individuele kunstenaars en kleine organisaties, maar ook enkele grote, zoals het Kaaithheater en de Beursschouwburg.

Engagement kreeg, als onderdeel van de #metoo-beweging, kort na de open brief internationale vleugels. Een groot aantal kunstenaars organiseerde zich in werkgroepen over de taal- en landsgrenzen heen. Vrouwenbewegingen en vakbonden uit andere landen zochten advies en samenwerking op. Engagement is intussen als enige Belgische organisatie uitgekozen om op Europees niveau mee te denken over oplossingen voor genderongelijkheid in de kunsten via Voices of Culture.

Permanente inzet en acties zijn nodig, want internationaal blijven de gevallen van ongewenst gedrag aan de oppervlakte komen, zoals wijlen Epstein, operalegende Plácido Domingo... Engagement zelf behandelde sinds haar oprichting al 50 dossiers.

Actieplannen anti-seksisme

Hoe moeilijk het ook is om in het huidige mediaklimaat een integer debat over zo iets als ongewenst gedrag te voeren, toch slaagde de open brief erin een constructieve stroomversnelling te veroorzaken die vervolgens snel haar vertaling vond in beleid. Dat is minstens een trofee waard.

De sociale partners – vakbonden en werkgevers – hebben sindsdien samen met het Sociaal Fonds Podiumkunsten menig tandje bijgestoken met een sectorplan waarin informeren, sensibiliseren en mobiliseren voorop staat. Er volgden opleidingen voor vertrouwenspersonen waaraan ook flexwerkers konden deelnemen. Menig arbeidsreglement werd aangepast en beter verspreid, opdrachtgevers werden ondersteund in het opnemen van hun verantwoordelijkheid.

Sommige organisaties werken intussen in overleg met ACOD Cultuur ook aan een cao tegen seksisme, waarin ze naar strategieën en manieren van aanpak zoeken (zoals een genderchecklist) om samen met hun medewerkers aan een mentaliteitsverandering te blijven werken.

Deze keer bleef de Vlaamse regering niet achter, wat met al die persaandacht natuurlijk ook moeilijk kon. Minister Gatz kwam

call for ENGAGEMENT to end sexism in the arts



eveneens met een sectorplan en voortaan kunnen slachtoffers ook rechtstreeks terecht bij het meldpunt van de Vlaamse ombudsdienst. Wie actief is in de sector en de bestaande interne procedures ontoereikend vond, kan nu de psychologen Nina Callens of Viktor Van der Veken contacteren (meer informatie vind je op www.cultuurkameraad.be).

Tevens kreeg Engagement een driejaarlijkse projectsubsidie van 60.000 euro per jaar om een structurele werking op te bouwen, weliswaar op voorwaarde dat 'ze geen personen of organisaties viseren'.

Subsidies als censuurketting?

In de praktijk blijkt die voorwaarde soms wel een hindernis te zijn. Hoe pak je een structureel probleem aan zonder het wangedrag van bepaalde individuen aan te kaarten? Veel van de acties van Engagement gebeuren nu intern. Maar zelfs als de beweging discretie verkiest, is het antwoord al vaak een brief van een advocaat in plaats van een gesprek of een constructief voorstel van aanpak.

Dat toont aan hoe bedreigend het bestaan van Engagement overkomt voor sommige individuen en organisaties. Daders lijken ook sneller hun rechten op te eisen dan slachtoffers. Engagement blijft overigens terecht beklemtonen dat het overgrote deel van de slachtoffers van seksisme geen oplossing zal vinden via het ju-

ridische pad. Momenteel werken ze nauw samen met de Vlaamse ombudsdienst om alternatieve wegen te vinden naar rechtvaardigheid.

Dit voorjaar kwam Engagement ook nog met een onderzoek over de scheve genderbalans in de kunstorganisaties. Vervolgens schreven ze een open brief naar de volgende cultuurminister, waarin ze twee instrumenten aanbevelen: de oprichting van een ondersteunend schaduwkabinet met vertegenwoordigers uit groepen die vanuit de leidende elite steevast het etiket 'minderheden' opgeplakt krijgen, en het invoeren van quota op alle niveaus van de werking van een organisatie (directie, personeel en programmatie), met een prioritaire focus op veranderingen aan de top en meer specifiek in de raden van bestuur van instellingen. De open brief werd ondertekend door meer dan 180 cultuurwerkers.

Kortom, de open brief aan Troubleyn transformeerde al snel op een sector-breed niveau tot een ultieme sensibiliseringscampagne. Engagement verdient lof voor de wijze waarop ze, naast het ondersteunen van slachtoffers, mee blijven strijden voor structurele veranderingen. Ze verdienen een brede ondersteuning en de nodige vrijheid om hun complexe pionierswerk te kunnen voortzetten.

Robrecht Vanderbeeken

Statutair congres Oproep tot kandidaturen

ACOD Cultuur organiseert op 21 februari 2020 een statutair regiocongres (in de voormiddag) en een statutair gewestelijk congres voor het gewest Brussel (in de namiddag). Ter voorbereiding van deze congressen doen we een oproep voor kandidaten (respectievelijk een voorzitter en een secretaris voor de Vlaamse regio). Voor de Vlaamse regio is de secretaris (Robrecht Vanderbeeken) uittredend en herkiesbaar.

Gelieve vacatures schriftelijk te bezorgen voor 1 december 2019 aan ACOD Cultuur, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel t.a.v. Houda Remlawi (houda.remlawi@acod.be).

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren op brouwerijbezoek

Op dinsdag 10 december 2019 bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen de 120 jaar oude familiebrouwerij Haacht. Het bezoek start om 12u aan Brasserie Brouwershof (Provinciesteenweg 10, 3150 Haacht) voor een lunch. Nadien gaan ze naar feestzaal Den Ast (Provinciesteenweg 40, 3150 Haacht) voor de start van het brouwerijbezoek.

Je kan met de trein komen tot station Haacht (op 2 minuten wandelen van Brouwershof/Den Ast) of met de auto. Er is een gratis parking bij Brasserie Brouwershof. Het vervoer is uiteraard op eigen kosten. Deelname kost 21 euro per persoon, indien je het dagmenu neemt.

Om organisatorische redenen graag inschrijven vóór 2 december via mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch op ACOD Antwerpen 03 213 69 20 of ACOD Mechelen 015 41 28 44. Je inschrijving wordt daarna slechts geldig na betaling van 21 euro per persoon op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S19BRHA.

‘Wat zoudt jij zonder ‘t vrouwvolk zijn?’

Na enkele uitstappen organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen opnieuw een spreekbeurt. Monica Triest stelt ‘Wat zoudt jij zonder ‘t vrouwvolk zijn?’ voor, een historisch overzicht van vooraanstaande Belgische feministen. Zij praat over maatschappijverandering, verzet dat verbindt en vele feministen.

Monika Triest startte haar loopbaan als licentiate Klassieke Filologie aan de universiteit van Gent, reisde daarna zowat de hele wereld rond en behaalde haar doctoraat in de Onderwijskunde aan de University of Cincinnati, Ohio, USA. Ze legde zich toe op multidisciplinair en intercultureel onderzoek naar de positie van vrouwen. Ze bezette de eerste leerstoel Vrouwenstudies aan de universiteit van Amsterdam eind jaren 1980. Interesse? Kom dan op dinsdag 22 oktober om 14 uur naar ACOD Antwerpen, Omme-

ganckstraat 47, 2018 Antwerpen. Om organisatorische redenen graag inschrijven voor 14 oktober via e-mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03 213 69 20 of ACOD Mechelen 015 41 28 44.

West-Vlaanderen

Afdeling Oostende

Week van de vrouw!

Op Nationale Vrouwendag geeft ACOD Oostende, in samenwerking met 7 andere organisaties en met de steun van de Provincie West-Vlaanderen, het startschot voor #weekvandevrouw! Ook andere organisaties springen subtiel op de kar. De filmclub vertoont aangepaste films, Bibliotheek Kris Lambert zet biografieën van vrouwen tentoon en de Babbelbox schuift het thema vrouwenrechten naar voor. Een divers aanbod wordt aangeboden tijdens ‘Week van de vrouw’ (12 tot november 2019), nl. chocoladeproeverij, Vrouwen van morgen, doodlen op een handtas, samenlezen, knap recycleren, Creating Edges, wijn proeven uit Zuid-Afrika, Solidair met de wereld, vrouwenwandeling en geboorte en gewoonten (deze activiteiten zijn toegankelijk voor vrouwen en mannen). De week wordt afgesloten met een Vrouwenfeest, waarbij creativiteit voorop staat (enkel voor vrouwen en kinderen). Wil je aan dit laatste deelnemen? Neem dan een dessert mee voor 6 personen of betaal 5 euro. Het volledige aanbod en de inschrijving, zijn terug te vinden op www.vormingplusow.be Verwendag senioren

Verwendag senioren

Op donderdag 10 oktober 2019 vindt de jaarlijkse verwen-dag voor de senioren ACOD West-Vlaanderen plaats. Zoals elk jaar word je een hele dag in de watten gelegd. Dit jaar bezoeken we de haven van Zeebrugge. Vanuit je comfortabele stoel op de boot achter panoramische ramen of op het zonnedek bij een klein ontbijt zie je de diverse mastodonten van de zee. Voorts krijg je een rondrit met de bus door de achterhaven, begeleid door een

gids. We zorgen ook voor een verzorgd middagmaal in feestzaal Ten Stuyver (Oostende). De MG Brothers zorgen er de hele namiddag voor animatie en plezier.

Deelname kost 50 euro per persoon. Inschrijven kan door het juiste bedrag te storten op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen, met de vermelding van naam, sector en aantal deelnemers. Wil je meer uitleg, dan kan je mailen naar rik.cappelle@acod.be of bellen naar 051 20 25 70 tijdens de kantooruren. Inschrijven kan tot en met vrijdag 27 september 2019. Opgelet: de plaatsen zijn beperkt tot maximaal 200 deelnemers.

Oost-Vlaanderen

Seniorenfeest met Kapsters en Koppen

Op donderdag 17 oktober 2019 organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar jaarlijks intersectoraal seniorenfeest. Dit jaar kan je genieten van optredens van ‘De Zingende Kapsters’ en ‘De Knappe Koppen’. Het feest vindt plaats in De Vierde Zaal, Driebeekstraat 2, Gentbrugge. De deuren zullen opengaan om 13.30 uur, het feest start om 14.00 uur. Wie wenst deel te nemen, kan zich inschrijven via e-mail naar oost_vlaanderen@acod.be of telefonisch op het nummer 09 269 93 33. De toegangsprijs bedraagt slechts 5 euro per persoon. Dit stort je op voorhand op het rekeningnummer BE02 8771 4073 0138 met vermelding van de naam en aantal deelnemers. Na inschrijving en betaling ontvang je thuis een toegangskaart.

Limburg

Opfriscursus verkeersreglement voor senioren

Verkeersregels veranderen, de herinnering vervaagt, het kan geen kwaad om af en toe nog eens op te frissen. De seniorencommissie van ACOD Limburg nodigt daarom op 22 oktober om 19u30 alle 55+-leden van ACOD/ABVV uit voor deze opfriscursus in het ACOD-gebouw. De lesgever is een verkeersdeskundige van de federale politie. Inschrijven kan via 011 30 09 70 (kantooruren) of via limburg@acod.be tot 21 oktober om 12 uur.