

TRIBUNE

1 MEI



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	12
de post	13
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	32
cultuur	36
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, Raf De Weerd, 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:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



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

wedstrijd

Mediamarkt- geschenkbond

Winnaars

Aïcha Devriendt (Koksijde), Melody Van den Acker (Lier), Nadine Cautauts (Roosdaal), Dirk Blendeman (Herdersem) en Michaël Leemans (Gent) winnen een prachtige FNAC-geschenkbond. Zij wisten dat Cat Hobbs op 26 april naar de Vooruit in Gent komt, dat Geert Vermunicht de nieuwe gewestelijk secretaris is voor de sector TBM Antwerpen en dat de regering naar standaard 35 verlofdagen wil bij de federale overheid.

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

Vragen

- In welk jaar begon Yvette Laes haar loopbaan bij 'De Post'?
- Wie gaf de opdracht om een nieuwe website uit te werken voor de sector LRB?
- In welk jaar worden er voor het eerst sociale verkiezingen georganiseerd bij de Belgische Spoorwegen?

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 "Laat je niet verdelen"

Eind februari toonde de ACOD een krachtig protest tegen de pensioenhervorming van de regering-Michel. Is er intussen al wat vooruitgang geboekt in de onderhandelingen?

Chris Reniers: "We wachten nog steeds op een aanbod van de minister van Pensioenen om aan tafel te gaan zitten. Intussen heeft hij wel zijn ei gelegd in het parlement, maar de voorliggende plannen blijven zwaar onvoldoende voor de ACOD. Zeker wat betreft de 'zware beroepen' blijft het koffiedik kijken wie ervoor in aanmerking kan komen en in welke mate er compensatie voor een 'zwaar beroep' mogelijk zal zijn. Ook blijft er de kwestie van het budget dat ruim onvoldoende is. Toch was onze actiedag op 27 februari absoluut nodig en nuttig. In de politieke wereld is het misschien nog niet zover, maar bij de burgers is er beslist sprake van een voortschrijdend inzicht. Meer en meer mensen beginnen te beseffen dat de voorgestelde pensioenmaatregelen zeer nadelig zullen zijn, zowel wat betreft pensioenbedrag als pensioenleeftijd. De regering creëert ook een grote ongelijkheid tussen de gepensioneerden. Enerzijds is er het effect van de pensioenbonus die nu anders berekend wordt dan vroeger en anderzijds is er het probleem van de gelijkgestelde dagen, namelijk dagen en perioden van afwezigheid die niet in aanmerking genomen worden voor de berekening van de pensioenloopbaan."

Ook minister van Ambtenarenzaken Steven Vandeput zorgde voor de nodige deining met zijn plannen om het statuut van de federale ambtenaren te wijzigen.

Chris Reniers: "Als de minister erin slaagt zijn plan door te drukken, zal dat grote gevolgen hebben voor de toekomstige federale ambtenaren. Centraal in zijn plan staat de voorrang voor contractuele werving, ten nadele van de statutaire werving. Op die manier zal het aantal contractuele personeelsleden bij de overheid enkel verder toenemen. Bovendien wil hij ook flink snijden in de verlofregelingen, waardoor het personeel minder verlofdagen zal hebben. En ook aan de ontslagprocedure

wil de minister sleutelen: die zal versneld worden.

Het is een chaotische hervorming, die met haken en ogen aan elkaar hangt en voor de nodige rechtsonzekerheid zal zorgen. De ACOD zal zich sterk verzetten tegen een dergelijke hervorming waarvan het federaal personeel de pineut dreigt te worden. Daarom ook roept onze sector overheidsdiensten op om op 30 april te staken bij de federale overheid. De ACOD pleit voor een opwaardering van de contractuele ambtenaren, maar niet ten laste van de statutaire."

Binnenkort viert de socialistische familie het traditionele 1 meifeest. Welke aandachtspunten wil je dit jaar leggen?

Chris Reniers: "Het personeel van de openbare sector bevindt zich te midden van grote veranderingen. 1 mei moet een strijddag en ijkpunt zijn, waarop we nog eens duidelijk maken wat er allemaal op het spel staat. We moeten achteromkijken, beseffen wat we verworven hebben en op welke manier deze regering die zaken letterlijk afneemt. Dat heeft niets te maken met modernisering of met een efficiënte organisatie, het is een pure besparingsoperatie. Onze strijd rond de loonen en arbeidsvoorwaarden in de openbare diensten is nog lang niet voorbij. Iedereen beseft dat er gevraagd wordt om steeds meer te doen met steeds minder collega's. De flexibiliteit wordt verder opgedreven. Dergelijke zaken staan haaks op een moderne arbeidsorganisatie met evenwicht tussen werk en gezin.

Deze regering is er niet één van werknemers voor werknemers, maar wel één van kapitaalkrachtigen en werkgevers die elkaar vooruithelpen. Ze speelt stelselmatig groepen van werknemers tegen elkaar uit en zoekt zondebokken om daar uiteindelijk zelf electoraal of financieel gewin uit te slaan. Zo komen we terecht in een maatschappij die bol staat van doelbewust gecreëerde conflicten om de aandacht van de werkelijke problemen af te leiden. Zolang de regering erin slaagt een wig te drijven tussen werknemers of tussen burgers, leidt dat tot steeds meer sociale afbraak. We hebben net nood aan meer



Chris Reniers - voorzitter

sociale samenhang. Als vakbond moeten we daarom voorkomen dat werknemers zich laten verdelen. We moeten samen aan dezelfde kar trekken en één strijd voeren, willen we die winnen. We moeten blijven streven naar een betere gezondheidszorg, gratis openbaar vervoer en goed onderwijs – kortom, goed uitgebouwde openbare diensten. Ook de solidariteit tussen generaties, tussen werkenden, werkzoekenden, gepensioneerden en zieken is essentieel. Het realiseren en behouden van die solidariteit moet ons doel blijven, zeker in aanloop naar de verkiezingen dit najaar en volgend voorjaar. Maar eerst wensen we al onze leden en hun familie een sociale, solidaire, strijdbare en sterke 1 mei toe!"

Pensioenexperts beantwoorden drie concrete vragen Hoe kunnen we een kwaliteitsvol wettelijk pensioenstelsel behouden en verbeteren?

De pensioenen en de zware beroepen zijn al enkele jaren een 'hot topic' en het ziet ernaar uit dat ze dat tot de parlementsverkiezingen volgend jaar zullen blijven. We stelden enkele pensioenexperts drie concrete vragen. Hieronder lees je hun antwoorden.

1. Wat is voor u de grootste uitdaging in het huidige pensioendossier?
2. Wat betekent een 'waardig pensioen' voor u?
3. Hoe hoog moet een pensioen zijn?

• Jozef Pacolet

Emeritus professor, HIVA Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, KU Leuven



1. De bereidheid tot betalen en de werkgelegenheidsgraad. Zowel in de eerste als de tweede en derde pensioenpijler merken we enige aarzeling om de bijdragen te verhogen. De financiering van de wettelijke pensioenen wordt gegijzeld door de drang om de sociale-zekerheidsbijdragen te verminderen zonder garanties voor een verhoging van de fiscale ontvangsten elders. Er bestaat nu een inconsistentie tussen enerzijds de bereidheid tot betalen van sociale-zekerheidsbijdragen voor een wettelijk pensioen, dat toch ook welbegrepen eigenbelang is, en anderzijds het alternatief om wel private premies te willen betalen voor de tweede of derde pijler – tenzij dat veel duidelijker als individueel pensioensparen wordt beschouwd.

Maar ook voor het laatste moet het duidelijk zijn dat werkgevers niet staan te springen om deze tweede pijler te financieren, terwijl de overheid recent nog de burger wilde overhalen om meer aan pensioensparen te doen... maar hier wel geen extra steun meer voor kon geven (het percentage van het fiscaal voordeel daalde).

Ook de overheid als werkgever moet beseffen dat de inperking

van het ambtenarenpensioen enerzijds en anderzijds de bereidheid om een tweede pijler wél te financieren, onlogisch is. De opbrengst voor de tweede pijler staat onder druk. Het fiscale voordeel voor de derde pijler compenseert soms amper de werkingskosten van de financiële instellingen die deze producten aanbieden. Het is ook geen oplossing voor de verbetering van de pensioenen vandaag. Daarom stellen wij voor om de wettelijke pensioenen nu te verbeteren voor de huidige gepensioneerden. Het garandeert uiteindelijk ook dat de toekomstige gepensioneerden dezelfde betere pensioenen mogen verwachten. Belangrijk in het betalen van de bijdragen is de activiteitsgraad van de totale bevolking, zowel mannen als vrouwen, met inbegrip van de oudere werknemers. Er is nog steeds geen volledige tewerkstelling, en deze nastreven zal ook de pensioenen meer betaalbaar maken én ook beter.

2. Zowel de hoogte van het pensioen als het moment dat men met pensioen kan gaan, zijn van belang voor de kwaliteit van de pensioenen. Wat het eerste betreft, zijn de levensverwachting en de zwaarte van de job een reden om vervroegd met pensioen te kunnen gaan of een kortere loopbaan te kennen. Maar de gemiddelde pensioenleeftijd zal wel ook de generositeit van het pensioen bepalen, naast het algemene werkgelegenheidsniveau. Men moet dan ook vermijden om de zwaarte van het werk en ongezonde werkomstandigheden, of verschillen in levensverwachting, alleen te willen compenseren door vroeger met pensioen te kunnen gaan.

Meer inspanningen om ongelijkheid in gezondheid, in levensverwachting door sociaaleconomische factoren of arbeidsomstandigheden te verbeteren, zijn even belangrijk. Zij zijn vaak niet te herstellen voor het verleden en de mensen die nu met pensioen gaan, maar het moet wel de prioriteit zijn voor de toekomstige generaties. De wettelijke pensioenleeftijd zal voor iedereen omhoog gaan, maar men moet dan ook meer inzetten op de werkbaarheid van het werk, met inbegrip van een veralgemeende arbeidsduurvermindering en/of een selectieve arbeidsduurvermindering voor oudere werknemers zoals al in de zorgsector bestaat. Dat helpt om die 'volledige tewerkstelling' te realiseren.

3. Wat het pensioenniveau zelf betreft, zijn er twee criteria van belang: armoede vermijden bij de gepensioneerden en het zo goed mogelijk in stand houden van zijn inkomensniveau als men met pensioen gaat. Een minimumpensioen of de zogenaamde inkomensgarantie voor de ouderen die net boven of onder het armoedeniveau liggen, wat nu het geval is, maken dat men nog altijd in de buurt blijft zitten van dat armoederisico. De minima voor de pensioenen zouden meer substantieel moeten uitstijgen boven de armoedegrens.

Maar voor alle andere pensioen, ook voor de middelste en hoge inkomens, zou het wettelijk pensioen moeten verbeteren. Nu draagt men voor de financiering van de pensioenen bij in functie

van zijn inkomen, maar het pensioen waarop men recht heeft, is geplafonneerd. De plafonds moeten opgetrokken worden. Het ambtenarenpensioen moet daar het referentiepunt worden in plaats van de schietschijf. Maar om dat allemaal te kunnen realiseren, samen met een hoogwaardige gezondheidszorg en ouderenzorg, zal de wettelijke pensioenleeftijd ook omhoog moeten. Overigens, als die gezondheidszorg en ouderenzorg betaalbaar blijven, moet men zich minder ongerust maken over de kwaliteit van de pensioenen.

• **Patrick Deboosere**

Demograaf en socioloog aan de Vrije Universiteit Brussel (VUB)



1. Het lijkt er vaak op dat financiële middelen de grootste uitdaging zijn voor de pensioenen, maar dat is niet het geval. Jaar na jaar toont het verslag van de Studiecommissie voor Vergrijzing aan dat totale kosten van de pensioenen zullen toenemen tot ongeveer 2030 en tegelijk perfect betaalbaar blijven. In de afgelopen 50 jaar is het bruto binnenlands product (bnp) meer dan verdubbeld in reële termen. We produceren steeds meer rijkdom in minder arbeidstijd.

2. De grootste uitdaging is politiek. Welke zijn onze prioriteiten? Een solidaire maatschappij draagt zorg voor al haar leden in tegenspoed, ziekte en ouderdom. Die garantie is uitermate waardevol voor iedereen, ook voor jongeren. De taxshift en andere zogenaamde belastingverlagingen vormen een belangrijke aanslag op de inkomsten van het sociaal-zekerheidsstelsel.

3. We moeten het wettelijk pensioen versterken tot een volwaardig pensioen en niet laten afbreken tot een soort minimumpensioen. De eerste pijler is economisch het meest efficiënt en is maatschappelijk de meest solidaire oplossing, die ook de grootste zekerheid biedt op lange termijn aan de jongere generaties.

• **Karin Temmerman**

Federaal parlements lid sp.a



1. Het neoliberale afbraakbeleid van de regering-Michel. Het grote probleem met het pensioenbeleid van deze regering is dat ze de gepensioneerden enkel ziet als kostenpost. Er wordt geen enkel perspectief geboden. Ondertussen voert men de ene na de andere besparing door.

Volgens premier Michel en minister van Pensioenen Bacquelaine is dat de enige manier om onze pensioenen betaalbaar te houden. Er is echter geen enkele reden tot alarmisme, zo gaf de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 eerder al aan. Meer nog, wie het ernstig meent met de betaalbaarheid en de versterking van onze pensioenen, die moet nadenken over op welke manier vermogens een hogere bijdrage dan vandaag kunnen leveren, ook voor onze pensioenen.

Een sterke sociale bescherming, met een waardig pensioen voor alle Belgen, moet één van de basiswaarden blijven van onze solidaire samenleving.

2. Vandaag volstaat voor vier op de vijf senioren het pensioen niet om hun rusthuisfactuur te betalen. Het rusthuis mag nooit duurder zijn dan het pensioen dat iemand krijgt. Dat is het absolute minimum om over een waardig pensioen te kunnen spreken.

Onze Belgische pensioenen behoren tot de laagste van Europa. Het gemiddeld pensioen van mannelijke werknemers komen maar net boven de armoededrempel uit. Die van vrouwen liggen vandaag zelfs nog 26 procent lager. Die anomalie moet dringend de wereld uit.

3. Een loopbaan van 42 jaar in een 30 urenwerkweek moet volstaan voor een basispensioen van 1500 euro. Wie langer en meer gewerkt heeft, mag voor die inzet beloond worden. De hoogste pensioenen worden bevroren, de vrijgekomen middelen worden ingezet voor het verhogen van de laagste pensioenen.

• **Kim De Witte**

Studiedienst PVDA, specialist pensioenen

1. Een eerlijk pensioendebat voeren. Dat is nu niet het geval. We leven al meer dan 100 jaar langer en we werken steeds minder lang. In 1950 werkten we gemiddeld 2400 uur per jaar, vandaag rond 1500 uur. Die evolutie zet zich de komende jaren door. We gaan dus naar een wereld waarin er minder arbeid



nodig is en de bevolking minder lang moet werken. We moeten de ouderen dus niet forceren. Het heeft geen zin om mensen tegen hun zin langer aan de slag te houden. Het komt er eerder op aan de nodige arbeidsuren verstandig te verdelen, zodat jongeren zich niet uitgeperst voelen. Bij zo'n arbeidsherverdeling zouden ouderen via deeltijdse banen aan de slag kunnen blijven als ze dat wensen, of uit het arbeidssysteem stappen om plaats te maken voor de jongeren.

2. Een waardig pensioen moet gelijk zijn aan drie vierde van je vroegere loon, met een minimum van 1500 euro per maand. Wie zijn leven lang heeft bijgedragen, heeft recht op een waardig pensioen. En dat pensioen moet zeker zijn. Met het zogenaamde puntenpensioen dat N-VA, Open VLD en CD&V willen invoeren, komt die zekerheid op losse schroeven te staan. Ons pensioen zou daarmee afhankelijk worden van de begrotingstoestand, de levensverwachting en het gemiddeld loon. Allemaal factoren die de pensioenen op termijn zullen verlagen. Dat betekent dus langer werken voor minder pensioen. De grootste slachtoffers zijn de jongeren. Ik bedank daarvoor.

3. Minstens 1500 euro per maand voor iedereen. Dat zou 2,2 miljard euro kosten per jaar. Onbetaalbaar? De grote belastingfraude en -ontwijking loopt volgens een studie aan de KU Leuven op tot 30 miljard euro per jaar. De cadeaus, subsidies, vrijstellingen voor multinationals en grote bedrijven lopen volgens het Planbureau op tot 16 miljard euro per jaar. Een bescheiden vermogensbelasting – sinds 2014 is ons landje weer eens 20.000 miljoenairs rijker – levert ons volgens schattingen 8 miljard euro per jaar op. Een minimumpensioen van 1500 euro is perfect betaalbaar. Het gaat over keuzes in het fiscaal en sociaal beleid. Deze regering kiest ervoor om de welvaart nog veel oneerlijker te verdelen. Daartegen zeg ik: stop.

• Wouter De Vriendt

Federaal parlements lid Groen

1. De grootste uitdaging is het wettelijk pensioen te versterken.



Het is onaanvaardbaar dat 15 procent van onze ouderen in armoede leven. Ook na een volledige loopbaan zijn de pensioenen in België te laag. Dat kan menselijker.

Groen wil dat je loopbaankeuzes kunt maken zonder de schrik voor een laag pensioen achteraf. Zekerheid na pensionering geeft je vrijheid en ademruimte tijdens de loopbaan. Zo wil Groen een basiszekerheid als je beslist om even uit de ratrace te stappen: om zorg op te nemen, om je eigen zaak uit de grond te stampen, om je loopbaan een andere richting te geven.

Een pensioenhervorming is nodig. Maar deze regering heeft de pensioenleeftijd opgetrokken zonder eerst de loopbanen te hervormen. Het gevolg is meer ziekte en burn-out. Dat kan gezonder. Groen wil éérst werkbare loopbanen, daarna volgt langer werken wel.

Voor veel mensen voelen de grote verschillen tussen pensioenen onrechtvaardig aan, bijvoorbeeld de verschillen tussen contractuelen en statutairen. Dat kan eerlijker. Verworven rechten respecteren we, maar voor de toekomst is er nood aan een nieuw pensioencontract. Voor gelijkaardig werk, betaal je eenzelfde bijdrage en krijg je een eenzelfde wettelijk pensioen, los van je statuut.

2. Dat is in de eerste plaats een pensioen dat iedereen beschermt tegen armoede. Ook bijvoorbeeld de vrouwen die de loopbaan onderbrak voor de zorg. De helft van de vrouwen heeft geen recht op het minimumpensioen omdat hun loopbaan niet lang genoeg is. Daarom pleit Groen voor een basispensioen. Een pensioen dat volstaat om een menswaardig leven te leiden, kosten voor zorg en gezondheid te betalen, in een deftig huis te wonen, deel te nemen aan het sociaal leven.

Tegelijk volstaat dat basispensioen niet voor Groen. Een waardig pensioen betekent ook dat je inkomen na pensionering niet te fel zakt. Bovenop het basispensioen, bouw je een pensioen op door te werken (of via gelijkstelling van werkloosheid, ziekte,...). Na een volledige loopbaan krijg je de garantie op een pensioen aan het minimumloon.

3. De absolute ondergrens onder je pensioen moet voor Groen de armoedegrens zijn. Die bedraagt momenteel 1115 euro voor een alleenstaande. Elke oudere heeft daar recht op, want het gaat hier om menswaardigheid.

Wie een loopbaan heeft opgebouwd, heeft recht op méér dan dit basispensioen. Bovenop de ondergrens, bouw je per gewerkt of gelijkgesteld jaar je pensioen verder op. Daarbij krijg je de garantie dat je na een volledige loopbaan minstens recht hebt op een pensioen ter hoogte van het minimumloon, namelijk 1500 euro.

Pensioenen boven de 4000 euro (eerste en/of tweede pijler) plafonneren we.

• Standpunt ACOD

Het pensioendebat maakt onderdeel uit van een groter debat: voor welke maatschappij kiezen wij? De ACOD verkiest de solidaire maatschappij waarin een sterke sociale zekerheid ervoor zorgt dat niemand uit de boot valt, boven de egoïstische maatschappij van de regering-Michel.

Na de gezondheidszorg is ons pensioen het tweede grootste onderdeel van de sociale zekerheid. Om de leugen achter de slogan 'Onze pensioenen zijn niet meer betaalbaar' aan te tonen, zullen we het debat moeten aangaan en keuzes maken. Een pensioenhervorming kan voor ACOD, maar enkel als het doel is het voorgaande te verbeteren en niet af te breken.

De Belgische pensioenen behoren tot de laagste van Europa. Voor ons is de richtlijn het gemiddelde Europese pensioen. We stellen vast dat enkel de huidige overheidspensioenen dat gemiddelde benaderen. Een eerlijke fiscale verdeling en een verhoging van de tewerkstellingsgraad zijn nodig om onze pensioenen duurzaam te financieren. De tewerkstellingsgraad kan op mensenmaat worden verhoogd door ouderen als mentor van jongeren hun loopbaan langzaam te laten afbouwen. Ervaring wordt doorgegeven en jongeren verhogen hun kans op tewerkstelling.

De ACOD houdt vast aan een volwaardig wettelijk pensioen. Dit betekent dat het toelaat om de kosten te dekken op het moment dat gepensioneerden niet meer in staat zijn om voldoende zelfredzaam te zijn en ze een beroep moeten doen op rust- en verzorgingsfaciliteiten – zonder dat de volgende generatie hiermee extra financieel belast wordt.

Een waardig pensioen voorkomt dat mensen na hun pensionering in de armoede terechtkomen. Het laat toe dat senioren volwaardig deelnemen aan het maatschappelijk leven en niet in een sociaal isolement belanden. Een bedrag van 1.500 euro per maand is beslist een goede start, maar het is vooral belangrijk dat het veel voorkomende kosten kan dekken, bijvoorbeeld de kostprijs van een verblijf in een rusthuis.

Oproep tot kandidaturen Gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris ACOD Vlaams-Brabant

Op 14 juni 2018 organiseert het gewest Vlaams-Brabant een Buitengewoon Congres om een nieuwe gewestelijke intersectorale bestendige secretaris (GIBS) te verkiezen.

Kandidaten moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- 5 jaar onderbroken lid zijn van het gewest en het gewestelijk intersectoraal comité gewest Vlaams-Brabant.
- De verplichtingen met betrekking tot het financieel en boekhoudkundig beheer Model A onderschrijven.
- Voorgedragen worden door minstens één gewestelijke sector.

Kandidaturen moeten ingediend worden bij de voorzitter van het intersectoraal gewest Vlaams-Brabant, gez. Tilly Troost, Maria Theresiastraat 121 in 3000 Leuven en dit ten laatste op 15 mei 2018.

Algemene ledenvergaderingen

De gewestelijke sectoren gewest Vlaams-Brabant organiseren naar aanleiding van het Buitengewoon Congres en de verkiezing van een nieuwe gewestelijke intersectorale bestendige secretaris algemene ledenvergaderingen met stemming. Alle leden kunnen tijdens deze vergadering hun stem uitbrengen. De ledenvergaderingen vinden plaats op:

- Spoor: 24 mei om 18.30 uur, ACOD-gebouw in Leuven.
- Overheidsdiensten Vlaams: 25 mei om 9.30 uur, ACOD-gebouw in Leuven.
- Overheidsdiensten Federaal: 5 mei om 9.30 uur, ACOD-gebouw in Leuven.
- Overheidsdiensten Afdeling BHV: 4 juni om 9.30 uur, ACOD-gebouw in Brussel (Fontainasplein).
- Onderwijs: 28 mei om 19 uur, ACOD-gebouw in Leuven.
- Telecom-Vliegwezen: 28 mei om 18.30 uur, ACOD-gebouw in Leuven.
- Gazelco: 1 juni om 10 uur, ACOD-gebouw in Leuven.
- Post: 4 juni om 18.30 uur, ACOD-gebouw in Leuven.
- TBM: 5 juni om 10 uur, ACOD-gebouw in Leuven.
- LRB: 5 juni om 19 uur, ACOD-gebouw in Leuven.
- Cultuur: 4 juni om 15u, VRT-gebouw, Auguste Reyerslaan 525 (VIP/BAR)

Willy Peeters, GIBS ACOD Vlaams-Brabant

Brusselse Intergewestelijke Op 1 mei lopen we voor jullie pensioenen

Langer werken om van een kort en minder goed pensioen te genieten, dát is de filosofie van de pensioenhervorming die de regering al twee jaar wil doordrukken. Op 1 mei, de dag van de arbeid, organiseren ACOD Brussel en ABVV Brussel een symbolisch sportevenement rond dit thema: 'Wij lopen voor jullie pensioenen!'

De huidige minister van Pensioenen wil de toegangsvoorwaarden tot het pensioen verstrengen door de loopbaan te verlengen en de wettelijke pensioenleeftijd op te trekken tot zelfs 67 jaar. Zo zet hij de plannen door die al door voorgaande regeringen werden opgestart. Bijzonder kwalijk is ook dat er onvoldoende rekening gehouden wordt met de zwaarte van bepaalde beroepen die een vervroegd pensioen zou kunnen rechtvaardigen.

De minister volgt hierin de besparingslogica van de regering-Michel, waardoor het wettelijk pensioen of de 'eerste pensienpijler' verzwakt wordt. Het solidariteitsbeginsel, dat toelaat het pensioen van de gepensioneerde te betalen via de sociale bijdragen van de actieve beroepsbevolking, krijgt zo een flinke knauw. Gevolg: de ongelijkheid neemt toe. Wie kon profiteren van goede arbeidsvoorwaarden en lonen, heeft minder nood aan een sterke eerste pensioenpijler, omdat die kan rekenen op de tweede (groepsverzekering) of derde pijler (pensioensparen). Die werken met kapitalisatie en belastingvoordelen en worden overgelaten aan de goede wil van de werkgevers en aan de spaarcapaciteit van de werknemers zelf. Voor vele werknemers is dit echter niet het geval.

Ludieke, symbolische en sportieve loopwedstrijd

Om ons pensioenprotest op een ludieke manier over te brengen op 1 mei, organiseert de ACOD samen met het ABVV Brussel een ludieke loopwedstrijd van 7,5 kilometer. Naar het evenbeeld van de verschillende periodes in ons leven, zal de wedstrijd de lopers langs verschillende emblematische plaatsen in de hoofdstad voeren die verband houden met de pensioenproblematiek.

Het startschot wordt gegeven om 11 uur op het Fontainasplein tegenover het ACOD-gebouw.

- 1e fase van 10 tot 20 jaar: lopen voorbij de hoofdzetel van de MR.
- 2de fase van 21 tot 30 jaar: kabinet van minister Bacquellaine.
- 3de fase van 31 tot 40 jaar: hoofdzetel van het VBO.
- 4de fase van 41 tot 50 jaar: hoofdzetel van de N-VA en VOKA.
- 5de fase van 51 tot 60 jaar: Financiële toeren.
- 6de fase van 61 tot 65 jaar: Beursplein.
- 7de fase van 66 tot 67 jaar: ACOD – Fontainasplein (aankomst).

Elke aflossingspost staat in het teken van een klein event, dat geïnspireerd is op de vooruitgang in het leven. De loopwedstrijd staat open voor iedereen, ongeacht je sportief niveau of je fysieke conditie. Je kan kiezen om heel het parcours of om bepaalde delen van het parcours te lopen. Je kan wandelen of lopen, aan jou de keuze.

De deelname is gratis en je krijgt een T-shirt. We rekenen op je deelname!

Rudy Janssens
algemeen secretaris ACOD Brussel
www.cgspacod.brussels

Praktisch

Wanneer: 1 mei 2018, de loopwedstrijd begint om 11 uur (einde rond 13 uur).

Waar: vertrek en aankomst aan het Fontainasplein in Brussel.

Afstand: 7,5 km (of de afstand naar keuze).

Faciliteiten: vestiaires en douches aan het Zuidpaleis – Rogier Van Der Weydenstraat 3 (nabij het Rouppeplein, tussen Maurice Lemonnierlaan en Stalingradlaan).

• Meer info op: <http://www.cgspacod.brussels/nl/nieuws/running-nl> en <https://www.facebook.com/events/2095028960514402/>



Democratie bij de Belgische Spoorwegen

Over sociale en andere verkiezingen

Dit najaar en volgend voorjaar komen er weer verkiezingen aan. Voor de openbare diensten en hun personeel is dit bijzonder belangrijk, want onze politieke vertegenwoordigers hebben immers een grote impact op de richting die ze ons uitsturen. Wat ACOD Spoor en de spoorwegen betreft, is het hoog tijd dat er een ander beleid gevoerd wordt.

Helaas zijn er ook bij de spoorwegen velen die niet beseffen dat deze regering aan de basis ligt van de afbouw van hun sociale verworvenheden bij het spoor. Als gevolg van de vermindering van de dotaties is er de gestage vermindering van ons personeelsbestand en een achteruitgang van de prestaties van ons spoorwegnet. Daardoor kunnen we de reizigers met moeite geven waarop ze recht hebben: een goede dienstverlening.

Deze regering heeft ook de gegarandeerde dienst ingevoerd en stilaan gaat het pensioendossier de laatste rechte lijn in met als gevolg dat iedereen langer zal moeten werken voor minder pensioen. En het is niet zo, dat de werkdruk afneemt ter compensatie. 'Werkbaar werk' is een loos begrip. Indien dezelfde partijen na de verkiezingen in 2019 de regering zullen vormen, valt het ergste te vrezen voor de toekomst van ons bedrijf en voor ons sociaal statuut.

Sociale verkiezingen in het verschiët

Tevens heeft deze regering beslist om in 2018 sociale verkiezingen te organiseren bij de Belgische Spoorwegen. Een moment dat valt tussen de sociale verkiezingen in de privésector, waar deze plaatsvonden in 2016 en die lopen tot in 2020. Waarom de regering deze verkiezingen absoluut wil



laten plaatsvinden bij de spoorwegen in 2018 blijft een raadsel...

Hoewel we geen ervaring hebben met sociale verkiezingen, zien we de uitdaging vol vertrouwen tegemoet. We zijn reeds een ganse tijd bezig met voorbereidingen. Zo zijn we volop bezig om kandidaten te vinden en deze voor te bereiden op hun mogelijk toekomstige taak als lid van een comité PBW of als lid van de gewestelijke paritaire commissie.

Toch hebben we een dubbel gevoel bij deze verkiezingen. Bij de spoorwegen is de representativiteit steeds bepaald op basis van de ledenaantallen. Gezien de ACOD het grootste aantal leden heeft, hebben we het meeste aantal vertegenwoordigers in de verschillende overlegorganen. Personeelsleden die zich aansluiten bij een vakorganisatie, hebben een keuze gemaakt wie ze willen dat hen vertegenwoordigt. Bovendien hebben onze leden rechtstreeks inspraak in de beslissingen van onze organisatie door middel van ledenvergaderingen en via onze afgevaardigden die in onze instanties overbrengen wat er leeft op de werkvloer enzovoort.

Met dit systeem van verkiezingen gaan personeelsleden die geen lid zijn van onze

vakbond inspraak krijgen wie onze organisatie zal vertegenwoordigen. Een rare redenering toch? Wij kiezen toch ook niet de vertegenwoordigers van het VBO of van UNIZO of van andere patroonsorganisaties? Als je het mij vraagt, de wereld op zijn kop. Misschien hopen sommige gezagsdragers hierdoor de kracht van ACOD Spoor binnen het sociaal overleg bij de Belgische Spoorwegen in te perken.

Democratie

Maar democratie heeft ook haar grenzen. Het is onze plicht om ervoor te zorgen dat vrijheid en vrijheid van meningsuiting gekoesterd worden. Democratie is niet enkel zorgen voor het recht op vrije meningsuiting en dat je op vastgelegde momenten kan en mag gaan stemmen. Neen, democratie is er ook voor zorgen dat de rechten van eenieder worden gerespecteerd. Dat is onze plicht als vakbondsafgevaardigde en als vakbondsverantwoordelijke.

Ludo Sempels

Familiedag in Bokrijk

Om onze leden, samen met hun partner en kinderen, in de gelegenheid te stellen om kennis te maken met ACOD Spoor en zijn vertegenwoordigers, organiseren we op 26 mei 2018 een familiedag in het domein van Bokrijk. Wie zich nog niet heeft ingeschreven, kan dit alsnog doen.



Wist je dat...

... lid zijn van ACOD Spoor een erg slim idee is?

Je lidmaatschap bij ACOD SPOOR is (véél) meer dan je syndicale premie en je jaarlijkse agenda als nieuwjaarscadeau. Het is een sociale beweging waar je – passief of actief – deel van uitmaakt.

10 goede redenen om lid te worden

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

2. In de Nationale Raad van de Opleiding worden we volop betrokken bij het opzetten van de leerplannen voor nieuwe werknemers en functies. In de comités PBW waken we mee over het welzijn tijdens je werk, de preventie en bescherming op de werkplaats. Op de nationale paritaire (sub)commissie bespreken en onderhandelen we de statutaire belangen van de werknemers. We strijden voor volwaardige lonen, premies, sociale ondersteuning en doorgroeimogelijkheden. Mooie voorbeelden zijn de hospitalisatieverzekering (ook voor gepensioneerden), een bijna volledig maandloon als vakantiegeld, de Kas der

Geneeskundige Verzorging, solidariteitsfonds,...

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

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

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

6. We maken bovendien deel uit van de ACOD en het ABVV, wat de syndicale armslag alleen maar groter maakt. Intersec-

torele en interprofessionele acties rond pensioenen, arbeidsvoorwaarden, 'werkbaar werk' doen we samen. De diversiteit aan de verschillende centrales (onderwijs, cultuur, post, overheidsdiensten, metaal, transportbond,...) maakt ons inhoudelijk sterker, omdat we gebruik maken van elkaars expertise. De solidariteit wordt er alleen maar groter door, wat ons ook sterker maakt.

7. We zijn tevens lid van ETF (European Transport Workers' Federation) en ITF (International Transport Workers' Federation). Syndicale belangen in een mondiale neoliberale wereld stoppen niet aan de grenzen. Ons Europees en internationaal netwerk laat zich gelden als een lobbygroep in parlementen en samen met buitenlandse collega's zetten we campagnes op rond verschillende thema's. Een voorbeeld is het debat rond de One Man Car. Niet alleen in België is dit een syndicale topic, ook in andere landen wordt dit bevochten. Europese thema's als liberalisering en privatisering zijn ook vaste kost op de bijeenkomsten.

8. Daarnaast kunnen we vooral leren van de ervaringen van buitenlandse collega's.

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

9. Dankzij onze gemeenschappelijke vakbondsstructuur beschikken we over een gespecialiseerde juridische dienst voor

professionele conflicten. Daarnaast kan je ook – voor een klein bedrag – lid worden van CODA (Centrum voor Onderlinge Dienstverlening en Assistentie), die je advies geeft bij conflicten in de private levenssfeer.

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

Heb je zin om ook lid of militant te worden van een organisatie die gisteren, vandaag en morgen blijft verder bouwen aan het sociaal statuut van de spoorwegman en -vrouw? Wil je als een vastberaden kandidaat meedoen aan de sociale verkiezingen in december? Niet treuzelen, reageren! Meer info bij onze gewestelijke secretariaten of je plaatselijke militant.

Nationaal secretariaat Nederlandstalige vleugel ACOD Spoor

Chroom VI en asbest ACOD Spoor zet aan tot concrete acties

Nadat we de vaststelling van chroom VI in de werkplaats van Gentbrugge aan de kaak hebben gesteld en het op het gewestelijke en nationale comité PBW hebben gebracht, hoopten we dat dergelijke zaken zich niet meer zouden herhalen. Helaas, de vaststelling van asbest in Gentbrugge, Antwerpen en Monceau is een triestig vervolg.

In 2016 stelden we vast dat werknemers van CW Gentbrugge bijna 2 jaar lang werden blootgesteld aan stofdeeltjes chroom VI. Sinds 2014 werden in Gentbrugge de vierledige treinstellen (MR75, varkensneuzen) door een gespecialiseerde firma van asbest ontdaan, waarna ze door arbeiders verder gestript werden voor renovatie. Bij het schuren, lassen en slijpen kwam heel wat stof vrij in de werkplaats. Uit analyse bleek dat er in dat stof een zeer giftig en kankerverwekkend component zat: chroom VI.

Uit ons onderzoek bleek dat de werkgever in 2008 ingelicht werd over de aanwezigheid van chroom VI in de verf van de rijtuigen. Dit werd aangetoond via een nota van CPS. Er werden echter geen proactieve stappen ondernomen door de verantwoordelijken, ondanks de verwittiging van CPS.

ACOD Spoor heeft onmiddellijk een klacht ingediend bij de arbeidsinspectie die meerdere malen op inspectie is gekomen en verschillende overtredingen heeft vast-

gesteld. Dit alles resulteerde tot een gerechtelijke vervolging. De arbeidsauditeur vond de zaak zwaar genoeg om er een strafdossier van te maken. Begin dit jaar heeft de NMBS zich als werkgever moeten komen verantwoorden voor de correctionele rechtbank in Gent. In september volgt een tweede zitting. Ondertussen hebben reeds tientallen arbeiders zich burgerlijk partij gesteld. De juridische dienst van ACOD Spoor volgt de zaak op en heeft een advocate aangeduid.

Ongerstheid is groot

Vorige week werden de arbeiders in de werkplaatsen van Gentbrugge, Antwerpen en Monceau ingelicht dat er in de grondverf van de goederenwagens asbest werd ontdekt. De wagens dateren van de jaren '70 en later.

Na de blootstelling aan het gevaarlijke chroom VI stof, is dit een nieuwe klap. De ongerustheid is uiteraard groot en zeer begrijpelijk, gezien uit bijkomend onderzoek is gebleken dat men 30 of 40 jaar lang aan deze wagens gewerkt heeft. Een jarenlange blootstelling aan asbest maakt de kans reëel dat er zich asbestgerelateerde ziektes ontwikkelen.

De arbeidsinspectie kwam reeds ter plaatse en zal alles strikt opvolgen in het kader van de asbestwetgeving. Ondertussen ligt de productie grotendeels stil in de drie werkplaatsen.

Onmiddellijke maatregelen

Volgende acties werden gelanceerd na sociaal overleg: het opzetten van een asbestinventaris door onderzoek van de wagenreeksen, het uitvoeren van luchtmetingen in een statische omgeving, het oplijsten van betrokken werknemers (ook gepensioneerden en werknemers die overgeplaatst werden en het aanvullen van P43web met als notie 'actuele blootstelling aan asbest', een aangepaste preventie-opleiding omtrent asbest, en het herbenutten van werknemers, gezien het stopzetten van de productie in de betrokken werkplaatsen. Ondertussen heeft FOD WASO een inspectiebezoek gedaan. De gehele problematiek van asbest werd overlopen om te zien of alles volgens de geldende asbestwetgeving verloopt. Een gespecialiseerde firma zal de sanering op zich nemen.

We volgen dit dossier verder op, zowel op gewestelijk als op nationaal niveau.

Nationaal secretariaat Nederlandstalige vleugel ACOD Spoor

ACOD TBM Gewest Antwerpen Luc Vervoort gaat op rust

Luc Vervoort is toe aan zijn laatste 'syndicaal actieve dagen' als gewestelijk ACOD-secretaris van de sector Tram Bus Metro Antwerpen. Luc gaat immers met vervroegd wettelijk pensioen, maar zou deze beslissing niet zomaar genomen hebben indien hij er niet van overtuigd was dat hij TBM Antwerpen in goede handen kon overlaten aan een bekwame en waardige opvolger.

Luc Vervoort kan terugblikken op een lange en succesvolle syndicale levensloop. Op augustus 1978 begon hij bij de toenmalige NMVB als buschauffeur in de stelplaats Heist-op-den-Berg. De ACOD/TBM vertegenwoordigde daar slechts 25 procent van de chauffeurs, maar tegen de tijd dat Luc secretaris werd, had 90 procent van de hele stelplaats zich achter hem geschaard en zich aangesloten bij de ACOD. Als wij Luc vragen welke verdienste gedurende zijn carrière hem het langste bij zal blijven, dan is het deze van in zijn prille begin.

Turbulent begin

Luc werd als kleinzoon van de vroegere socialistische burgemeester van de deelgemeente Hallaar al heel vlug gevraagd om de opvolger te worden van de toenmalige ACOD-militant die voor zijn pensioen stond. Luc, die toen in zijn jeugdige onervarenheid nog dacht dat vakbondswerk af en toe naar vergaderingen gaan is en af en toe een pamflet hangen in het vakbondskastje, kwam in december 1978 al snel terecht in de echte syndicale realiteit – en hoe!

De jaren '80 kwamen er namelijk aan en laat dat nu de periode zijn waarin Herman De Croo minister van Mobiliteit was. Door de invoering van het intercity-plan en andere maatregelen moest er haast meer gestaakt worden dan gewerkt. Van 1978 tot 1990 werd bijna een hele generatie chauffeurs vervangen en begonnen er heel wat nieuwe collega's, van wie Luc de meeste kon overtuigen zich aan te sluiten bij de ACOD.

Stad én streek

Op 15 maart 1985 werd Luc verkozen tot voorzitter van de regio Mechelen en op 10 september 1988 schoof hij door naar het mandaat van gewestelijk verantwoordelijke van de NMVB/ACOD voor de provincie Antwerpen in opvolging van Willy Huy-smans. Maandelijks bezocht hij alle stelplaatsen en zetelde hij in alle TCE's. Bij het ontstaan van De Lijn in 1991/1992 zette Dirk Moonen Luc zowel op de kieslijst van de ondernemingsraad als op deze van de CPBW en haalde hij beide zetels binnen met een voor die tijd ongezien aantal voorkeurstemmen van 175. Ook bij de volgende sociale verkiezingen haalde Luc zijn twee zetels weer binnen voor ACOD.

Op 1 maart 2006 werd Luc officieel gewestelijk secretaris van ACOD TBM Antwerpen. Van die dag af kreeg hij er als specialist van het 'streekvervoer' bij De Lijn 'het stadsvervoer' bovenop. Of we het nu willen of niet, historisch gezien waren/zijn er nu een-

maal bedrijfscultuurverschillen tussen beide vervoergebieden. En juist daar ligt de grootste verdienste van Luc. Zoveel leden, zoveel stelplaatsen, zoveel delegaties, gedurende zoveel jaar verenigen dat is een gave die niet iedereen bezit.

Algemeen belang

Al die jaren heeft hij gewerkt met veel respect voor zijn leden en militanten. En hij heeft er in ruil evenveel respect voor terug gekregen vanuit alle hoeken. Luc kan fier terugblikken op een sterk en solidair team. Zijn verdienste zit in zijn sterk engagement en de wil om de eendracht en samenhang en het algemeen belang te dienen, eerder dan het individueel belang. Op Luc heeft de hele sector TBM altijd kunnen vertrouwen, en hij heeft dat in al die jaren bij onze vakbond voortdurend bewezen. Het is voor hem nu tijd om een rugzak vol van verantwoordelijkheden van zich af te smijten en te zeggen: ik heb mijn deel gedaan, nu over aan de volgende generatie.

Wij bedanken hem en wensen hem heel veel (kwali)tijd om zich voortaan wat meer aan zijn echtgenote, zijn familie, zijn vrienden en zijn hobby's te kunnen wijden.

Rita Coeck



Postuitreiking MSO distributie in nauwe schoentjes

Voor wie het nog niet wist: het is chaos bij MSO distributie. In de pers worden we met artikels om de oren geslagen waarbij klanten zich beklagen over de kwaliteit van de uitreiking. Wat is er écht aan de hand?

Sommige journalisten verkneukelen zich erin om bpost en haar personeel ongenueanceerd en lafweg aan te vallen. Als zij zich beter zouden informeren, zoals een goede journalist zou moeten doen, dan wisten ze dat ondanks alles, bpost nog steeds de beste kwaliteit aflevert.

Het nijpend personeelstekort laat zich evenwel in heel Vlaanderen voelen. CEO Van Gerven, herlees mijn open brief van april 2015. Toen al riepen we je op om van bpost een bedrijf te maken waar mensen graag willen werken. Kijk waar we nu staan! Acties bleven niet uit. Op een bepaald ogenblik werd alle overleg stopgezet om bpost een signaal te geven dat het zo niet verder kon. Onze klacht kan teruggebracht worden tot vier hoofdstukken: personeelsgebrek, reorganisaties, directieve communicatie en een aanvoerproblematiek. Alle andere klachten, zoals een repressief beleid, niet-verzekerde diensten, aanhoudende druk om diensten te verdelen, geweigerd verlof, werken op een zesde dag, absentisme, onvoldoende of geen individuele gesprekken enzovoort, enz. zijn daar het gevolg van.

Als gevolg van de onderhandelingen hierover, is MSO bereid om een aanpassing te doen aan de organisatieprincipes. Samengevat:

- Voor de PAK-diensten: een beperking tot 110 pakken per volledige ronde, per dag.
- Voor Coureg-diensten: een beperking tot 120 procent van de pakken op de volgweg.



- De voorbereidingstijd wordt verhoogd (norm 4,45 sec in plaats van 2,97 sec).
- Het tijds potentieel voor de derde ZZA wordt in de diensten gezet (in plaats van fiche AB).
- Voor gebouwen met meer dan tien bussen, een extra sequencing.
- Detailstudie gedurende 1 maand op een aantal diensten die structureel te laat binnenkomen.
- Professionalisering van de aanwerving, verhoging capaciteit opleiding, extra begeleiders van nieuwelingen.

Beste leden, help ons toezien op de toepassing van deze afspraken en meld ons iedere inbreuk.

Heb je nog vragen, aarzel dan niet om je afgevaardigde aan te spreken.

Jean-Pierre Nyns

Bonus 2018 Nieuwe berekeningswijze ten voordele van het personeel

Sinds 2010 hebben we elk jaar een akkoord kunnen afsluiten met bpost over de voorwaarden voor de uitbetaling van een niet-recurrente bonus. Hoeveel bedraagt deze bonus dit jaar en hoe ziet de toekomst eruit op dit gebied?

Niet-recurrent betekent dat hierover elk jaar opnieuw onderhandeld moet worden. Dit is dus geen verworven recht. Desondanks wordt deze bonus sinds 2011 ieder jaar samen met de wedde van april uitbetaald.

Helaas zien we dat de laatste jaren de winst van bpost steeg en de bonus voor het personeel daarentegen daalde. Daarom dat we in de cao van 2018 enkele parameters

hebben kunnen wijzigen in het voordeel van het personeel. Zelfs al zou het absentismecijfer nog stijgen, dan zal er nog altijd uitbetaald worden. Opgelet, deze aanpassing gaat over het financieel resultaat van bpost behaald in 2018. En zal bijgevolg in april 2019 uitbetaald worden.

Door de dalende postvolumes zijn de aandelen van bpost met meer dan 30 procent gedaald. Het zou bijgevolg niet eerlijk zijn tegenover het personeel om in de parameters dezelfde hoge eisen te behouden voor wat het behalen van de nettowinst van bpost betreft. Daarom werd in het paritair comité het akkoord hierover aangepast. Een betalingspercentage van bijvoorbeeld 100 procent zal nu toegepast worden wanneer

een nettowinst van 316,6 miljoen euro behaald wordt in plaats van 318 miljoen euro. Hoe staat het dan met het resultaat van 2017? Op het ogenblik dat we dit artikel schrijven, zijn alle gegevens nog niet volledig beschikbaar. Het gaat dus om een simulatie, die weliswaar niet veel van het uiteindelijke resultaat zal afwijken. Het maximumbedrag van de niet-recurrente bonus 2017 wordt voor een voltijds personeelslid geraamd op 1045 euro bruto of 908 euro netto. Dit tegenover 1093 euro bruto en 950 euro netto in 2016.

Jean-Pierre Nyns

Vorming Een goed opgeleide militant is goud waard

Militant worden is één, je sterke stem laten horen via ACOD Post is twee. De goed georganiseerde en deskundige vorming van ACOD en ACOD Post zijn daartoe van fundamentele waarde.

Militant zijn voor ACOD Post is niet eenvoudig. Zeker niet in een periode van continue reorganisatie, flexibiliteit en dreigende privatisering. Om dit alles te realiseren, hebben vakbondsmilitanten heel veel ondersteuning en informatie nodig. Nog belangrijker is evenwel hoe met deze informatie te leren omgaan, waar ze te vinden en hoe ze te gebruiken. Vorming is daarom essentieel en mag je niet wegdenken uit de syndicale werking.

Het postpersoneel en bij uitbreiding de samenleving heeft steeds meer behoefte aan militanten die willen ijveren voor een rechtvaardigere samenleving, die willen ijveren voor solidariteit, die willen strijden voor het behoud van onze sociale zekerheid, die willen opkomen voor een samenleving waarin zij nog iets te vertellen hebben.

Het doel van ACOD Vorming is het bijbrengen van vaardigheden, inzichten en houdingen die gebaseerd zijn op de waarden waarvoor de ACOD opkomt. Groepsdiscussies, oefeningen, tekstanalyses, rollenspel en debatten zijn de middelen om dit doel te bereiken. De ACOD Post basisvorming, vorming MRS, alle lokale vormingen en de kadervorming van ACOD hebben als doel een efficiënte dienstverlening te kunnen opzetten op de werkvloer. Ook het verdedigen van de belangen – en dit in de ruimste betekenis van het woord – van de werknemers in het algemeen en hun rechtstreekse collega's in het bijzonder wordt als doelstelling vooropgezet. Militant worden is één, je sterke stem laten horen via ACOD Post is twee.

Jean-Pierre Nyns



Sociale vorming MRS

Hoe het werk werkbaarder maken?

ACOD Post organiseerde op 19 maart 2018 een Sociale Promotie voor de militanten en leden van MRS. Jan Smets (directeur Retail en Customer Care) en Greet Ooms (Manager Organisation en Transformation) werden uitgenodigd om onze deelnemers te woord te staan, en om de verzuchtingen en moeilijkheden waarmee het personeel dagelijks wordt geconfronteerd, uit eerste hand te vernemen.

De explosie van de pakjesmarkt doet de werkdruk in alle kantoren stijgen. ICT-problemen, zoals het meermaals moeten heropstarten om de pc aan de praat te krijgen of omdat hij gewoon uitvalt en niet-correcte data in reportings Invest en KMO, zorgen voor ergernis. Te weinig tijd voor de administratieve werkzaamheden (stocktelling, veiligheidsregister, controles,...) en personeelstekort maken de toestand nog erger.

Het aantal transacties bij Retail stijgt en dus moet ook het toegekende uurpotentieel stijgen. Dit blijkt ook het geval te zijn. Voor de reorganisatie 2018 is er een uitbreiding van 17 diensten (FTE's) voorzien. Alleen, de verdiende uren dreigen niet altijd terecht te komen op de plaatsen

waar ze werden verdiend. De transacties in de agentschappen en kleine kantoren schoten de hoogte in, maar de infrastructuur van deze kantoren biedt geen mogelijkheid om een bijkomend loket of zelfs binnendienst te voorzien. In de backoffice een bijkomende pc, eventueel een laptop, installeren, zou al een begin zijn. Dan kan er versterking worden voorzien om bijvoorbeeld de pakken en aangetekende zendingen te scannen. Bovendien biedt een tweede pc in de eenmanskantoren de mogelijkheid om de pakken en aangetekende brieven te scannen tussen twee klanten in, wat nu haast onmogelijk is.

Te weinig tijd

De combi-diensten van twee agentschappen (één in de voormiddag en één in de namiddag) zijn niet meer werkbaar. Dubbel scannen, dubbel afsluiten, dubbele controles, dubbele tellingen,... En veel te weinig tijd. Daarenboven is de voorziene tijd om van het ene naar het andere agentschap te gaan ontoereikend. Hierdoor verliezen de medewerkers een groot deel van hun middagpauze. Deze laatste wordt immers benut om al de pakken en aangetekende brieven te scannen en te

klasseren, zodat alles klaar staat wanneer het agentschap opengaat. Een aanpassing van de openingsuren kan hier een oplossing bieden.

Niet alleen in de agentschappen, maar in alle kantoren is er te weinig tijd om al het te scannen product tijdig te behandelen. Vele personeelsleden beginnen noodgedwongen voor hun aanvangsuur te werken om alles tijdig klaar te krijgen. Een aanpassing van de vacatie-uren dringt zich op. Meer en meer opleidingen kunnen gevolgd worden via e-learning, maar het ontbreekt de medewerkers aan tijd om dit efficiënt te doen. Hiervoor moet er in de organisaties voldoende tijd worden uitgetrokken.

Druk blijven uitoefenen

ACOD Post heeft alle problemen op tafel gelegd en het is in ieder geval positief dat directeur Jan Smets en manager Greta Ooms aandachtig hebben geluisterd. Maar alleen nota nemen volstaat niet. Wij zullen druk blijven zetten om deze problemen effectief op te lossen. Wij houden onze militanten en leden op de hoogte.

Jean-Pierre Nyns

Gedachtewisseling

ACOD Post versus Politika KU Leuven

Op 12 maart 2018 nodigde de studentenkring Politika (de faculteitskring Sociale Wetenschappen van de KU Leuven) ACOD Post uit voor een drankje-en-babbeltje-concept, waarbij studenten persoonlijk vragen kunnen stellen aan de aanwezigen.

Deze gedachtewisselingen gaan vooral over wat het betekent om bij/in een specifieke dienst/bedrijf/positie te werken die in het verlengde liggen van de opleidingen Politieke en Sociale Wetenschappen, Overheidsmanagement, Sociologie en Communicatie. De werking van ACOD Post past daar perfect in.

De laatstejaars vroegen zich af wat onze vakbond doet en hoe ons sociaal overleg georganiseerd wordt. We zijn dankbaar dat we de kans kregen om dit uit te leggen. Genoeg stof om bij stil te staan en misschien zijn er zelfs enkele zaadjes geplant bij degenen die zich geroepen voelen om morgen onze sociale zekerheid mee te helpen verdedigen.

Jean-Pierre Nyns



Yvette Laes, kantoorhouder in de 20ste en 21ste eeuw

"Voor nieuwkomers is het niet eenvoudig om onmiddellijk alles onder de knie te hebben"

In de vorige editie van Tribune maakten we kennis met vervangend kantoorhouder Kimberly Magdeleyns en lazen we over de lange weg die ze moest afleggen om kantoorhouder te kunnen worden. Deze maand bezoeken we Yvette Laes, kantoorhouder in Tervuren. Zij zag 'De Post' evolueren van een oubollig naar een modern bedrijf.

Yvette Laes begon haar loopbaan bij De Post in 1979. Ze nam deel aan examens en kon als loketbediende aan de slag. Na een reeks interims in de Brusselse kantoren, werd Yvette als 'dienstleider' aangesteld in het agentschap Evere 3, met twee loketdiensten. "In die tijd waren er geen pc's in de kantoren", steekt Yvette van wal. "Alles werd op papier genoteerd en elke lijst of elk boek had zijn nummer. Binnenlandse postwissels werden opgetekend op de lijsten 903 en 904, stortingsbulletins op lijst 1060, met een aparte lijst voor de stortingsbulletins met gestructureerde mededeling enzovoort. Ook de zegelvoorraad werd in een groot boek (955) bijgehouden en de maandelijkse afsluiting gebeurde eveneens in een papieren register. Evere 3 was ook op zaterdag open en de zaterdagdienst werd op vrijwillige basis verzekerd. Bij gebrek aan vrijwilligers heb ik jaren aan een stuk heel veel weken 6 op 7 gewerkt."

'Sparkaszegels'

Na 20 jaar Evere, koos Yvette voor Tervuren, waar ze 'rekenplichtige' werd. Zo belandde ze in een uitreikingskantoor met twee loketdiensten. "Als rekenplichtige was ik verantwoordelijk voor de geldvoorraad in het kantoor. Deze kon hoog oplopen, want niet alleen het geld voor de loketten en voor de pensioenen was er nodig, maar ook voor het Argenta-bankkantoor. Argenta had een contract met De Post en kon grote sommen geld bestellen en storten omdat het zelf geen systeem van aan- en afvoer van geld had", legt Yvette uit. "De Post werkte toen ook samen met de



ASLK (Algemene Spaar- en Lijfrente Kas, nadien Fortis) en bood een spaarboekje aan. De stortingen werden in dit spaarboekje opgetekend met 'sparkaszegels'. We kunnen ons dit nu allemaal nog amper voorstellen."

"De samenwerking met de postmannen was zeer goed. Ik heb tijdens de middagpauze meer dan eens pannenkoeken gebakken voor het personeel en op woensdagmiddag konden ook de kinderen mee komen smullen. Dat waren andere tijden", glimlacht Yvette. In de jaren '90 werden de eerste pc's aan de loketten geïnstalleerd, met het programma Windowlink. Toch moesten er nog heel veel gegevens bijgehouden worden op papier. Het is pas met de introductie van Poststation, dat er heel wat papierwerk verdween. Naast Poststation, zag ook Intranet het daglicht. "Wij deden onze opzoeken in de boekdelen", vertelt Yvette. "Dat waren mappen met A5-blaadjes, waarin de ganse reglementering stond. Maandelijks werden de aanpassingen naar de kantoren gezonden en moesten we het 'oude' blad vervangen door het 'nieuwe'. De huidige generatie kan zich dat niet meer voorstellen," lacht Yvette.

Nieuwe tijden

Het spaarboekje van de ASLK verdween en de Bank van de Post werd opgericht. Eerst alleen met zicht- en spaarrekeningen, maar ondertussen uitgegroeid tot een volwaardige bank.

'Bankstation' werd geïntroduceerd om ook de bancaire transacties te kunnen boeken. "Ik ben blij dat ik heel die evolutie heb meegemaakt en beetje bij beetje heb kunnen meegroeien. Ik heb in mijn carrière heel veel opleidingen mogen volgen. Ik besef dat het voor nieuwkomers niet te onderschatten is om vandaag alles onmiddellijk onder de knie te hebben en dit geldt zowel voor loketbediende als kantoorhouder", aldus Yvette.

Sinds enkele jaren is het Retailkantoor Tervuren verhuisd naar een nieuwe locatie. Gelukkig, want de oude stond letterlijk op in-



storten. Het nieuwe kantoor is een 'Low Cash'-kantoor met open loketten. "De open loketten maken de contacten met de klanten aangenamer. Ik heb hier met de jaren (sinds 1999!) een groot klantenbestand opgebouwd", stelt Yvette. "De klanten kunnen altijd bij mij terecht en gezien ik twee dagen per week nog mee aan het loket zit, hou ik met veel klanten een nauw contact." "Wekelijks wordt er een operationele vergadering gehouden met de twee loketbedienden. Hier bespreken we onder andere hoe we de verkoop gaan aanpakken en geef ik de info van de clustermeeting door. Als er problemen zijn, worden die ook hier besproken. In feite wisselen we gans de dag info uit. Dat maakt een team sterk. Zo blijven we allemaal op de hoogte. 's Morgens is iedereen in de bres om alle pakken en aangetekende zendingen te scannen. Dat is meestal een race tegen de klok. Het belangrijkste is dan om kalm te blijven. Dat heb ik met de jaren wel geleerd."

Gouden tip

Binnen enkele weken gaat Yvette met pensioen. Geen schrik van het zwarte gat? "Zeker niet", oppert Yvette. "Ik speel al 50 jaar klarinet en doe dit momenteel in verschillende fanfares. Ik ga ook graag op reis en vanaf september ga ik Spaanse les volgen, omdat we regelmatig naar Spanje op reis gaan." Heeft ze nog een



tip voor haar opvolger? "In feite heb ik één gouden tip: zorg voor een goede verstandhouding en samenwerking binnen je team. Dat is het begin van alles."

We wensen Yvette het allerbeste en nog vele muzikale jaren in goede gezondheid!

Studiedag EU Post Openbare postsector kent overal dezelfde uitdagingen



Op 9 maart 2018 nam ACOD Post deel aan een studiedag over de evolutie van de postale activiteiten in Europa. Meer bepaald werden de postdiensten van vijf Europese landen (België, Bulgarije, Frankrijk, Spanje, het Verenigd Koninkrijk), die verbonden zijn aan de openbare sector, bekeken. Twintig syndicale organisaties, actief in één van deze landen,

namen deel aan het debat.

De rode draad doorheen alle betogen is het feit dat de arbeidsomstandigheden overal achteruitgaan en de werkdruk alomteverhoogen. Daarenboven staat de werkzekerheid onder druk. Statutairen worden nergens meer geworven en contracten kwamen in de plaats. De preciaire

types van contracten nemen de laatste jaren overal toe. Er zijn meer en meer contracten van deeltijdse arbeid en hier staat Bulgarije op kop (28 procent). Daar zijn zelfs contracten van 1 uur per dag, met als gevolg dat 83 procent van het personeel vrouwen zijn (cijfers van 2016). Daarenboven is er een toenemende uitbesteding van taken aan onderaannemers. De daling van de brievenpost, de automatisering van de sortering en de daarmee samenhangende vermindering van de kantoortaken (gemeenschappelijke sortering), maken de uitreizingsronden almaar langer en het ritme intensiever. Ook de explosie van de pakjesmarkt heeft in alle deelnemende landen een enorme impact op de werklust. Deze evolutie, die zich niet beperkt tot de vijf deelnemende landen, maakt duidelijk dat de vakbond vandaag en morgen nog steeds broodnodig is. ACOD Post blijft strijden voor voltijdse jobs en werkbaar werk.

Jean-Pierre Nyns



Beheer van gezondheidszorgen Digitalisering in opmars

Bij het beheer van de gezondheidszorgen (ambulante zorg, hospitalisatie en apotheekkosten) wordt steeds meer de digitale kaart getrokken. Toch blijf je in onze sector ook de keuze hebben om het bij papier en post te houden.

Voor het beheer van de gezondheidszorgen wordt in de sector Gas en Elektriciteit in grote mate een beroep gedaan op twee beheerders, namelijk VanBreda (hoofdzakelijk actief in Vlaanderen voor het beheer van ambulante gezondheidszorgen) en Ethias (vooral actief voor het beheer van ambulante gezondheidszorgen voor bedrijven die op tweetalig of Franstalig grondgebied actief zijn). Allebei beheren ze als verzekeraars ook hospitalisatiepolissen in onze sector.

Momenteel hebben de beide beheerders reeds een aantal actieve digitale toepassingen voor de behandeling van gezondheidszorgen. Op de website van Ethias kan via de applicatie 'myethias' een dossier gezondheidszorgen aangemaakt, opgevolgd en afgehandeld worden. Bij VanBreda kan gebruikgemaakt worden van Doccle (elektronische brievenbus),

e-mail of een online-invulformulier (op hun website). Ook een digitale applicatie voor draagbare toestellen zou in ontwikkeling zijn en beschikbaar gesteld worden vanaf (wellicht) juli 2018. Voor een grote groep rechthebbenden is het systeem met AssurCard reeds gekend in het kader van hospitalisaties.

Binnenkort: AssurPharma

Voor het overgrote deel van de rechthebbenden in onze sector zal binnenkort AssurPharma als nieuwe keuze aangeboden worden om het beheer van kosten van geneesmiddelen te doen. Afhankelijk van de eigen situatie inzake rechthebbende(n), kunnen één of meerdere barcodes ter beschikking gesteld worden die gebruikt zullen worden bij de aankoop van geneesmiddelen.

Na scanning hiervan bij de apotheker zal de betaalde afrekening (BVAC-attest) automatisch doorgestuurd, verwerkt (volgens de huidige gekende voorwaarden) en terugbetaald worden via respectievelijk VanBreda of Ethias. In de meeste gevallen zal de communicatie hieromtrent volledig

digitaal verlopen. Momenteel zouden, volgens informatie van de verzekeraars, reeds ongeveer 93 procent van alle Belgische apotheken geactiveerd zijn op dit systeem (zie ook website www.assurpharma.be).

Eigen keuze: papier en post of digitaal

Zeer belangrijk in deze mogelijkheid tot digitalisering is dat hiermee vrijwillig en dus via een eigen keuze gewerkt zal kunnen worden. Met andere woorden: een volledige afhandeling op papier en via de post zal blijven bestaan voor degenen die dat wensen. Het grote voordeel van een digitale verwerking zou kunnen worden dat dossiers sneller afgehandeld worden tot en met de betaling ervan. ACOD Gazelco heeft geëist dat, vooral voor deze keuzemogelijkheid aangeboden wordt, uitvoerig en in een begrijpelijke taal gecommuniceerd wordt naar alle rechthebbenden.

Jan Van Wijngaerden

Proximus Cijferfetisjisme

Cijfers kunnen veel onthullen – of verhullen. Soms wordt er gewoonweg gegoocheld met cijfers om juist geen duidelijk zicht meer te hebben op waar het werkelijk om draait...

In de media worden we dagelijks met cijfers geconfronteerd die wel één of andere stelling moeten onderbouwen. Zo moet de werkzaamheidsgraad omhoog, de economische groei gestimuleerd worden en dergelijke meer. In het belang van wie of wat, of ten nadele van wie of wat wordt er zelden bij verteld. Sommige cijfers zijn vrij simpel te interpreteren en duidelijk: als de kindersterfte daalt, is dat onomstotelijk een goede zaak. Als de werkzaamheidsgraad stijgt, draagt dat in het beste geval bij tot het bruto nationaal product (bnp), maar of dat ook goed is voor het bruto nationaal geluk, is verre van duidelijk. Flexi-jobs en dergelijke wijzen eerder op het tegendeel.

Een goede verkoper...

In de bedrijven waar ACOD Telecom actief is, hanteert men meer en meer eenzelfde soort methodiek. Een verkoper krijgt een verkoopbonus als hij bepaalde producten verkocht heeft, maar zegt dat iets over zijn hulpvaardigheid, zijn inspelen op de noden van de klant of zegt dat iets over de attractiviteit van de aangeboden producten of de concurrentie? Een goede verkoopmedewerker beoordeelt je volgens ons alleszins niet enkel op de verkopen die gerealiseerd worden.

Het aantal werkbevelen dat je afwerkt, het aantal klachten dat je behandelt, zelfs het aantal minuten dat je aan de lijn hangt met een klant, wordt gemonitord bij Proximus. Dat gegevens geld waard zijn, dat zien we aan de grote multinationals: Facebook, Google,... Die bieden gratis diensten aan én slaan vervolgens geld uit jouw gegevens. De insteek van een werkgever dient toch wel anders te zijn. De tevredenheid van de klant is op lange termijn het criterium dat telt, dat zal de bakker of slager op de hoek je wel vertellen. Hoe mobiel of flexibel de klanten ook geworden zijn, met een goede service blijven de klanten trouw.

Minder tevreden werknemers zijn geen probleem

Om verstandiger over te komen, werden al die cijfers in managementtaal omgezet in KPI's: Key Performance Indicators (Kritieke Prestatie Indicatoren). In veel bedrijven eindigen KPI's dan ook als controle-instrumenten. Meer dan 70 procent van de organisaties kampt met het probleem dat ze te veel en verkeerde KPI's hebben, waardoor ze het overzicht kwijtraken. Of ze kijken alleen naar de financiële resultaten. Ze lopen altijd achter de feiten aan. Het is ze niet gelukt om voorspellende sleutelindicatoren te vinden. Iemand is zo slim geweest bij Proximus om een KPI rond de speak-up-resultaten toe te voegen, hetgeen rechtstreeks impact heeft op de individuele bonussen. Als de sfeer dus negatiever wordt dan verwacht

(door talrijke problemen), dan worden de medewerkers daar ook nog eens financieel voor gestraft. Onbegrijpelijk, maar het zij zo. Het 'goede' nieuws is dat Proximus een lagere KPI voor de speak-up-resultaten heeft gezet... Minder tevreden medewerkers zijn dus alvast minder een probleem voor 2018! Hoe pervers kan een beleid worden?

De juiste cijfers

De ACOD wil zeker niet alle cijfers negeren, want soms 'zeggen' ze wel degelijk iets. Nemen we de absenteïsmecijfers, dan zien we bijvoorbeeld onmiddellijk welke diensten onder zware druk staan. Het loonbriefje op het einde van de maand is ook een heel duidelijk cijfer dat iedereen in staat moet stellen om een degelijk leven te leiden. Het is dan ook volledig ongepast om het personeel niet meer te laten delen in de winst (BAC en Proximus) of een deel van het personeel te negeren als het gaat over hun loonvorming (Belgocontrol). Zelfs bij het BIPT sleutelen ze aan het evaluatiesysteem om toch maar te kunnen besparen. Spaarzaam zijn kan nuttig zijn, maar als we dan kijken waarheen het geld wel gaat... blijft ons syndicaal verhaal meer actueel dan ooit! Voor de juiste cijfers, voor de juiste informatie en vooral voor de werknemers.

Bart Neyens



Actie tegen sociale dumping Laat licht schijnen op wat in het duister blijft

Steeds meer bedrijven misbruiken de interne arbeidsmarkt van de Europese Unie om onderling te concurreren. Men noemt dit fenomeen sociale dumping.

Sociale dumping vindt vooral in de sectoren bouw, transport, schoonmaak, vlees, metaal en het agrarische plaats. Bedrijven zoeken naar de goedkoopste werknemers binnen de EU, naar constructies waardoor ze zo min mogelijk lonen moeten betalen en tevens mindere arbeidsvoorwaarden dienen te respecteren om goedkoper te kunnen fabriceren, maar zeker ook om meer winst te kunnen maken.

Er bestaan binnen de EU afspraken waardoor er gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek moet worden gegarandeerd, maar via allerlei achterpoortjes kan dit worden omzeild. Werknemers uit verschillende lidstaten worden nog altijd tegen elkaar uitgespeeld. In België wordt de strijd tegen de sociale dumping vooral gevoerd via controles door inspecteurs van de RVA en de arbeidsinspectie.

De Algemene Centrale van het ABVV (AC) steunt de strijd tegen de sociale dumping en wil dat deze strijd nog wordt opgedreven. De AC heeft op 23 maart een positief signaal willen geven aan het administratief personeel en de inspecteurs van de RVA. Zij werden getraakteerd op koffie en taart. ACOD Overheidsdiensten heeft actief aan deze actie deelgenomen. Wanneer het personeel van een federale overheidsdienst positief in beeld komt, zullen wij dit steeds ondersteunen.

Eddy Plaisier



Omstandigheidsverlof voor statutairen, contractuelen, mandaathouders en stagiairs

Waarop heb je recht?

Je krijgt omstandigheidsverlof voor sommige burgerlijke of familiale gebeurtenissen (huwelijken, geboortes, overlijdens, religieuze gebeurtenissen, verandering van standplaats, getuige voor een rechtscollege, een functie bij een stem- of opnemingsbureau). Waarop heb je recht in bepaalde omstandigheden?

Omstandigheidsverlof wordt niet vermindert wanneer je het opneemt terwijl je deeltijds werkt. Je kunt het omstandigheidsverlof splitsen en je kunt het eventueel opnemen in een andere periode dan die van de gebeurtenis zelf. Er moet wel een verband bestaan tussen de gebeurtenis en het ogenblik waarop je het verlof opneemt. Je kunt bijvoorbeeld het verlof naar aanleiding van een overlijden splitsen om de nodige formaliteiten te vervullen op de dag van de begrafenis, de formaliteiten bij de notaris, vrederechter en dergelijke meer.

Een overzicht

- Bevalling van de echtgenote van de ambtenaar: 10 werkdagen.
- Huwelijk van de ambtenaar: 4 werkdagen.
- Huwelijk van het kind van de ambtenaar

of van zijn echtgeno(o)t(e): 2 werkdagen.

- Huwelijk van een broer, een zuster, schoonbroer, schoonzuster, de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, de schoonmoeder, de stiefmoeder, een kleinkind van de ambtenaar of van zijn echtgeno(o)t(e): 1 werkdag.
- Overlijden van de echtgenoot van de ambtenaar: 4 werkdagen.
- Overlijden van de bloed- of aanverwant in de 1ste graad van de ambtenaar of zijn echtgeno(o)t(e), alsook het overlijden van de echtgeno(o)t(e) van het kind van de ambtenaar of het overlijden van de echtgeno(o)t(e) van het kind van de echtgeno(o)t(e) van de ambtenaar: 4 werkdagen.
- Overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad van de ambtenaar of van zijn echtgeno(o)t(e), maar onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar: 2 werkdagen.
- Overlijden van een bloed- of aanverwant in om het even welke graad van de ambtenaar of van zijn echtgeno(o)t(e), maar niet onder hetzelfde dak wonend als de ambtenaar: 1 werkdag.
- Verandering van standplaats opgelegd in het belang van de dienst, wanneer de verplaatsing een bijdrage van de staat in

de verhuiskosten meebrengt: 2 werkdagen.

- Priesterwijding of intreden in het klooster of elke andere gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie van een kind van de ambtenaar of van zijn echtgeno(o)t(e): 1 werkdag.
- Plechtige communie of elke gelijkaardige gebeurtenis van een andere erkende religie van een kind van de ambtenaar of van zijn echtgenote: 1 werkdag.
- Deelneming van een kind van de ambtenaar of van zijn echtgeno(o)t(e) aan het feest van de vrijzinnige jeugd: 1 werkdag.
- Oproeping als getuige voor een rechtscollege of persoonlijke verschijning op aanmaning van een rechtscollege: de nodige duur.
- De uitoefening van het ambt van voorzitter, van bijzitter of van secretaris van een stembureau of een opnemingsbureau: de nodige tijd, maar maximaal 2 werkdagen.

Voor alle omstandigheidsverloven is de administratieve stand dienstactiviteit en is er geen vermindering van het jaarlijks vakantieverlof, noch van het ziektekrediet.

Vera Rosseau





Burgerpersoneel bij Defensie Tijdsparrekening: mogelijkheid tot het opsparen van vakantieverlof

Sinds 2017 kan je een bepaald gedeelte van je jaarlijks vakantieverlof opsparen (tot een maximum van 100 dagen over het geheel van je loopbaan). Het gaat om alle vakantiedagen boven de 24 vakantiedagen. Voor personeelsleden tot 45 jaar zijn dat dus 2 dagen per jaar.

Het aantal dagen jaarlijks vakantieverlof dat je kan opsparen, hangt af van je leeftijd en van je werkregime. In de tabel op deze bladzijde vind je in de laatste kolom de dagen die je kan opsparen bij een voltijds werkregime. Het gaat dus niet over bijkomende verlofdagen vanaf 60 jaar, maar het gedeelte van je jaarlijks vakantieverlof dat je kan opsparen.

Opmerkingen:

- Dit stelsel van 'opgespaard vakantieverlof' komt voort uit het KB van 9 maart 2017 tot wijziging van diverse bepalingen rond flexwerk in de overheidssector, Art. 7-9 en is van toepassing op de statutaire en contractuele personeelsleden die onderworpen zijn aan het KB van 19 november 1998 betreffende de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen.
- Het is dus niet van toepassing op het onderwijzend personeel van de KMS en van de KSOO, noch op de aalmoezeniers en mo-

rele consulenten.

- Deze nieuwe regeling doet geen afbreuk aan de mogelijkheid om jaarlijks vakantieverlof over te dragen voor maximaal één jaar, maar komt er bovenop.

Voorbeeld:

- Een personeelslid (60 jaar) heeft op basis van zijn prestaties in 2017 recht op 30 werkdagen jaarlijks vakantieverlof. Hij neemt 14 werkdagen jaarlijks vakantieverlof op in de loop van 2017. Op 31 december 2017 heeft hij 16 werkdagen jaarlijks vakantieverlof niet opgenomen. Van deze 16 werkdagen kan hij maximaal 6 werkdagen opsparen op zijn tijdsparrekening en hij kan 10 werkdagen (eventueel te verminderen met de dagen die hij genomen had tot 30 april 2018) overdragen naar een latere datum in 2018 (tot 31 december 2018) indien hij daartoe de toelating gekregen heeft van de voorzitter van de directieraad.

Je kiest zelf wanneer je je opgespaarde vakantieverlof opneemt, je moet wel rekening houden met de behoeften van je dienst. Voor het opnemen van de dagen opgespaard vakantieverlof gelden dezelfde regels als voor het gewone jaarlijkse vakantieverlof. Als je een ononderbroken periode van ten minste 20 vakantiedagen opgespaard vakantieverlof wil opnemen, kan dit niet

geweigerd worden om dienstredenen en moet je het twee maanden op voorhand aanvragen, tenzij:

- Je functionele chef een kortere termijn aanvaardt.
- Je geconfronteerd wordt met een ziekenhuisopname van een persoon met wie je onder hetzelfde dak woont of van een kind, vader of moeder van jou of van je echtgenoot/echtgenote.

De principes voor dit nieuwe vakantie-spaarsysteem samengevat:

- 1. Een personeelslid mag jaarlijks een maximaal aantal werkdagen jaarlijks vakantieverlof opsparen. Het aantal maximaal op te sparen dagen, per leeftijd, is vermeld in de tabel op deze bladzijde.
- 2. Het totaal opgespaarde aantal werkdagen over het geheel van de loopbaan mag nooit hoger liggen dan 100 werkdagen.
- 3. Indien een personeelslid het opgespaarde verlof wil aanspreken, gelden dezelfde regels als voor het gewone jaarlijks vakantieverlof.
- 4. Deze nieuwe regeling doet geen afbreuk aan de mogelijkheid om jaarlijks vakantieverlof over te dragen voor maximaal één jaar, maar komt er bovenop.
- 5. De mogelijkheid om een overschot van jaarlijks vakantieverlof op te sparen, is ingevoerd op 1 januari 2017 en zal voor

het eerst worden toegepast voor het jaarlijks vakantieverlof op basis van de prestaties van het jaar 2017. De aanvraag kan ingediend worden sinds 1 januari 2018.

Opmerking:

- Het opsparen van de 3 dagen bijkomende dienstvrijstelling van het departement blijft onmogelijk.

Overzichtstabel met het aantal jaarlijkse vakantieverlofdagen/ opsparen vakantieverlof

Het aantal dagen van je jaarlijks vakantieverlof hangt af van je leeftijd en van je werkregime. Deze tabel geeft een overzicht van het aantal jaarlijkse vakantieverlofdagen per leeftijd en op basis van voltijdse prestaties.

Voorbeeld:

- Je wordt op 8 november 2018 60 jaar, dan heb je vanaf 1 januari 2018 recht op 30 dagen vakantieverlof.

Opgelet:

- In het huidige HRM@Defence-systeem wordt elke dag jaarlijks vakantieverlof die je aanvraagt, automatisch in mindering gebracht van je krediet vakantieverlof van

het lopende jaar. De opgespaarde dagen jaarlijks vakantieverlof die je wil nemen, zullen dus ook je krediet van vakantieverlof van het lopende jaar verminderen. Omdat HRM@Defence alsnog niet berekend is op opgespaard vakantieverlof, zal HRB-Civ de boekhouding van je opgespaarde vakantiedagen bijhouden en zal ze deze 'bijvoegen' bij je krediet jaarlijks vakantieverlof van het lopende jaar telkens je vraagt om er gebruik van te maken via het formulier 'Aanvraag opname spaarvakantie 2018'. Door zijn handtekening op dit formulier fiatteert de functionele chef, zoals bij de opname van vakantieverlof in HRM@Defence.

- Om het voor de betrokken personeelsleden mogelijk te maken om hun aanvragen voor het opsparen van vakantieverlof 2017 (in afwachting dat dit kan geïnformatiseerd worden via HRM@Defence) in te dienen en om tezelfdertijd eventueel ook hun aanvraag tot toelating voor overdracht van vakantieverlof 2017 naar 2018 voor te leggen, zal voor het jaar 2018 het formulier 'Aanvraag voor overdracht van jaarlijks vakantieverlof 2017 in 2018 / Opsparen van jaarlijks vakantieverlof 2017' gebruikt worden.

Hans Le Jeune

Leeftijd (*)	Gewoon jaarlijks vakantieverlof	Bijkomend vakantieverlof	Totaal vakantieverlof	Vakantieverlof dat je kan opsparen
< 45 jaar	26		26	2
45- 49 jaar	27		27	3
50- 54 jaar	28		28	4
55- 59 jaar	28	1	29	5
60 jaar	28	2	30	6
61 jaar	28	2	30	6
62 jaar	28	3	31	7
63 jaar	28	4	32	8
Vanaf 64 jaar	28	5	33	9

(*) Het gaat niet om de leeftijd die je op 1 januari hebt, maar om de leeftijd die je in de loop van een kalenderjaar bereikt.

FOD WASO

Eigen personeel betaalt maaltijdcheques

Tot onze grote verbazing lanceerde de voorzitter tijdens het laatste tussenoverlegcomité van de FOD WASO een voorstel over de invoering van maaltijdcheques dat kennelijk al goedgekeurd was door het directiecomité.

Om budgettaire redenen heeft de FOD WASO beslist alle personeelsleden maaltijdcheques met een nominale waarde van 8 euro toe te kennen en de forfaitaire dagvergoeding voor verblijfskosten om de maaltijdkosten van personeel dat de baan op moet, af te schaffen. De invoering kadert ook in het afschaffen van de vrije toegang van personeelsleden van andere FOD's tot de restaurants van Fedorest. Die toegang zou tussen 12 en 14 euro komen te liggen wanneer een personeelslid iets wil komen nuttigen in de restaurants van Fedorest. De maaltijdcheques zouden in twee fases worden ingevoerd. De eerste fase zou alleen betrekking hebben op het administratieve personeel van de buitendiensten. De toekenning van deze maaltijdcheques zou gecompenseerd worden door de vermindering van de maandelijkse forfaitaire vergoeding (van 16 naar 15 vergoedingen). In de tweede fase zouden alle personeelsleden van de FOD WASO deze maaltijdcheques

krijgen, met de volledige afschaffing van de maandelijkse forfaitaire vergoeding als gevolg.

Door zo'n beslissing te nemen, lijkt het directiecomité de bepalingen van het nieuwe koninklijke besluit van 13 juli 2017 tot vaststelling van de toelagen en vergoedingen van de personeelsleden van het federaal openbaar ambt te negeren. Er ontstaat zo ook ongelijkheid tussen reizend en sedentair personeel.

Analyse

Het is belangrijk te begrijpen waarom maaltijdcheques en de forfaitaire dagvergoeding voor verblijfskosten om de maaltijdkosten te dekken bestaan. De maaltijdcheque wordt als een bezoldiging beschouwd en vertegenwoordigt een geldelijk voordeel dat is vrijgesteld van sociale bijdragen en belastingen, als de in artikel 19bis van het KB van 28 november 1969 bepaalde voorwaarden zijn nageleefd. Het gaat om een elektronische cheque waarmee een maaltijd kan worden betaald of gebruiksklare voedselproducten kunnen worden gekocht. De dagvergoeding "wordt toegekend aan het personeelslid, dat verplicht is om naar aanleiding van de uitoefening van zijn func-

tie werkelijke kosten te dragen die niet als normaal kunnen worden beschouwd, of ze nu al dan niet inherent zijn aan de functie" (artikel 5 van het eerder vermelde KB van 13 juli 2017). De bestaansreden van de (forfaitaire) vergoeding staat dus geenszins in verband met de toekenning van maaltijdcheques. Het ene is nauw verbonden aan de uitoefening van de functie, terwijl het andere een sociaal en fiscaal vrijgesteld geldelijk voordeel vormt.

Besluit

Het directiecomité neemt beslissingen die grote gevolgen hebben voor een groot gedeelte van het personeel. Het ergste is dat ze twee categorieën tegen elkaar opzet. De ACOD kan het niet aanvaarden dat ze een budgettair probleem oplossen met loon van een bepaalde personeelsgroep. ACOD heeft dan ook op 23 april een algemeen comité georganiseerd om alle leden op de hoogte te brengen en de positie van onze vakbond mee te delen. We willen vermijden dat onze leden meedoen aan de politiek van hiërarchie van de FOD.

Kurt Sissau





Bespreking op Sectorcomité XVIII

Tweede pensioenpijler contractuelen binnen handbereik

Zoals we in vorige Tribune reeds schreven, staat de invoering van een tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden van de Vlaamse Overheid voor de deur. Hoe wordt het geregeld?

De federale regering heeft een wetsontwerp uitgewerkt dat de Wet op de Aanvullende Pensioenen doorvertaalt naar de openbare sector. Dit wetsontwerp biedt het nodige juridische kader om een tweede pensioenpijler uit te bouwen voor de contractuele personeelsleden bij de federale overheid en de Gemeenschappen en Gewesten.

De Vlaamse Regering heeft dit wetsontwerp nu zelf uitgewerkt in een conceptnota om een aanvullend pensioen in te voeren binnen de Diensten Vlaamse Overheid en voor kabinetssaangestelden, met een aansluitingsmogelijkheid voor instellingen buiten de Diensten Vlaamse Overheid en voor lokale besturen. Hiermee halen we

als vakbond een belangrijke verwezenlijking binnen!

Pensioenfondsen

De bevoegde minister van Binnenlands Bestuur start nu de verplichte informatie- en consultatiefase op met de vakbonden over de invoering van de tweede pensioenpijler. Dit gebeurde op het Sectorcomité XVIII van 9 april. Voor deze tweede pensioenpijler zal 22 miljoen euro worden ingeschreven in de begroting voor de betrokken 8500 personeelsleden. Dit betekent concreet dat de Vlaamse Overheid jaarlijks 3 procent op het brutoloon in een pensioenfonds zal investeren om het op gang te trekken. We hebben ook bedongen dat de mogelijkheid bestaat om dat bedrag in de loop van de jaren verder op te trekken. Alles zal verlopen via een pensioenfonds (geen groepsverzekering). Het zal een vaste-bijdragen-plan zijn met de wettelijke

rendementsgarantie. Het zal voor de contractuele personeelsleden zijn met onmiddellijke aansluiting op het moment van indiensttreding.

Geen werknemersbijdragen

Deze tweede pijler komt er in de vorm van een kapitaalsplan, geen renteplan. Het pensioenfonds is geen financiële-commerciële onderneming. Het is tevens een fonds met 100 procent patronale bijdrage en dus geen werknemersbijdragen. Als vakbonden kunnen we het pensioenfonds opvolgen, want er is syndicale betrokkenheid gegarandeerd via het Toezichtscomité. We blijven als vakbond alert dit dossier opvolgen. Verdere informatie volgt nog.

Chris Moortgat



De zoveelste hervorming Zal de VDAB-kookpan overkoken?

De VDAB beleeft momenteel zijn zoveelste hervorming – of reorganisatie of transitie, zoals sommigen het noemen. Hoe dan ook, de VDAB staat onder druk.

Bepaalde politici vinden dat de VDAB te weinig beantwoordt aan de noden van de arbeidsmarkt. Er zijn veel vacatures en er zou te weinig 'gematcht' worden met de groep werkzoekenden. In de opleidingscentra staan sommige opleidingen (gedeeltelijk) leeg als gevolg van uitbesteding, te hoge instroomkosten en de opkomst van het e-leren. De VDAB heeft lagere sanctioneringcijfers dan Wallonië en Brussel. Kortom, vanuit bepaalde politieke hoek klinkt de roep om betere prestaties.

Nieuw klantenmodel

Het management stelt daarom een nieuw klantenmodel voor. 'Digital First' staat hierin centraal: de zelfredzame klant kan zich online inschrijven, solliciteren, leren enzovoort. De oriëntatie van werkzoekenden die het nog niet goed weten, gebeurt

telefonisch. De VDAB heeft daarvoor een groot (en dit zal nog uitgebreid worden) callcenter, dat een menselijke 'touch' aan het online-gebeuren moet geven. De werkzoekende krijgt hier dus enkel telefonisch hulp en begeleiding. Pas in een eindfase kan de werkzoekende een afspraak krijgen bij een consultant van een bepaalde sector.

In de toekomst moet elke consultant bij de VDAB zich verdiepen in een bepaalde sector. Dit zal een impact hebben op het personeel. Alleen de niet-zelfredzame werkzoekenden kunnen (steeds op afspraak) terecht bij consultants die deze doelgroep opvangen en begeleiden. Deze consultants voeren dus enkel 'moeilijke gesprekken' – een perfect recept voor sommigen voor een vroegtijdige burn-out! De mix van klantengroepen verdwijnt immers. Fysiek zal de werkwinkel geen vrij toegankelijke inloopwinkel meer zijn, maar zullen de werkzoekenden dus steeds een afspraak moeten maken. Is dit nog 'klantvriendelijk'?

Impact op het personeel(sbeleid)

De omwenteling heeft uiteraard grote gevolgen voor het personeel. Via een selectieronde voor het management zijn er extra A2A's gekomen en de hoofdzetel in Brussel is 'versterkt' met maar liefst 70 A's. De nieuwe werkwijze en afstemming blijft momenteel echter nog chaotisch. Dit komt de continuïteit niet ten goede. Soms weet je niet meer wie je moet aanspreken voor wat.

Regionaal is het management goed door-eengeschud. Dit betekent nieuwe mensen op vele locaties. Teamleiders van werkwinkels en opleidingscentra moeten voortaan kiezen voor een sector in één of meer locaties. Hun functie wordt zwaarder en dus voorziet men voor hen een promotiemogelijkheid in de vorm van een Vlaams-overheidsbreed overgangsexamen. De betrokken personeelsleden zijn ongerust. Voor mensen die vroeger teamleider waren en die niet geselecteerd werden (wij willen niet dat de deur naar willekeur opengaat), wordt naar een oplossing ge-

zoekt, ook bij hen dus veel onzekerheid. Last but not least is er nog het gros van de personeelsleden (die corebusiness-werk doen) op de werkvloer: instructeurs, consultants, bemiddelaars en andere medewerkers. Zij zullen ook allemaal voor een sector moeten kiezen. Een aantal werkwinkeles zal sluiten en opleidingslocaties worden gewijzigd. Er is zeer veel ongerustheid bij de personeelsleden. Met de stijgende mobiliteitsproblematiek is ook dit voor het personeel immers een zorg. Ze zullen nog flexibeler moeten werken (men wil zitdagen plannen bij OCMW's, gemeenten, zelfs bij mensen aan huis gaan). De directie zegt de intentie te hebben om

mensen "zo weinig mogelijk te verplaatsen", maar het gebrek aan duidelijkheid creëert chaos. Dit alles komt de dienstverlening niet ten goede. Daarnaast wil het management ook raken aan bepaalde arbeidsvoorwaarden. Tevens zal op termijn een doorgedreven PTOW (plaats- en tijdsafhankelijk werken) worden ingevoerd. Ook hier zijn de personeelsleden ongerust dat bepaalde verworven rechten zullen verdwijnen.

Belangen personeel verdedigen

De ACOD wil op een positief-kritische manier in overleg en onderhandeling gaan

om deze hervormingen in goede banen te leiden voor het personeel. We zullen in alle VDAB-regio's personeelsvergaderingen organiseren (met de drie vakbonden) om toelichting te geven aan het personeel en tevens hun mening te vragen over de verdere aanpak. Samen met het personeel zullen we de krijtlijnen uitzetten. Het moet duidelijk zijn dat de ACOD de belangen van het VDAB-personeel kordaat en krachtig zal verdedigen.

Chris Moortgat en Tilly Troost

In memoriam Richard De Winter

We werden met verstomming geslagen toen we hoorden dat onze voormalige collega Richard De Winter in een strijd was verwikkeld tegen de ziekte ALS. Een oneerlijke strijd, de ziekte is ongeneeslijk en ondraaglijk. Op 26 maart vernamen we het overlijden van Richard.

Richard heeft veel betekend voor ons, niet alleen als syndicalist, ook als mens. Hij verliet de ACOD op 1 juli 2010 en liet zeker geen puinhoop achter zich. Integendeel, Richard drukte zijn stempel op de ACOD-werking, in alle gelederen waar hij optrad.

In 1971 trad hij in dienst bij het toenmalige federale Rijksfonds voor Sociale Reclassering van de Mindervaliden en was al syndicaal afgevaardigde tijdens zijn stage. In 1978 werd hij gewestelijk secretaris van de sector Parastatalen in het gewest West-Vlaanderen.

In 1988 werd Richard verkozen tot algemeen secretaris bij de sector Parastatalen. Een functie die hij ononderbroken heeft voortgezet bij de oprichting van de sector Overheidsdiensten in 2002. Bij de oprichting van de sector Overheidsdiensten heeft collega Richard een cruciale rol gespeeld. Hij was samen met Hilaire Berckmans en Guido Rasschaert de stichter van de sector, mede door de oprichting van de autonome afdeling Brussel-Halle-Vilvoorde in 2005, een strategisch meesterlijke zet, die de sector bijna 1000 leden extra opleverde.

Privé heeft Richard ups en downs gekend, hij is niet van ellende gespaard gebleven. Hij verloor zijn echtgenote Linda Demets veel te vroeg aan een slepende ziekte – een zware klap. Hij vond nieuw geluk met Linda Billiet en kon na zijn pensioen met haar nog heel wat reizen.

Van collega's en mensen van de overheid die ooit met Richard werkten, kregen we niets dan lof te horen over hem. Richard, laat je laatste reis de mooiste zijn. Wie je kende, en dat zijn er velen, zullen je missen.

Jan Van Wesemael

Tekst op het herdenkingsprentje van Richard

Bella Ciao,

Toen ik vanmorgen vredig ontwaakte
Was de verdrukker in de stad
Oh partizaan, 'k wil met je mee
Want de dood zit in mijn hart
En als ik sterf, als partizaan,
Laat mij dan rusten in mijn graf
En laat mij rusten in gindse velden,
In de schaduw van mijn bloem
En alle mensen, die daar voorbij gaan
Zullen wijzen naar die bloem.
Dat is de bloem der partizanen
Voor de vrijheid zijn zij dood.





Zorgkrediet en onbetaald verlof Wat kan (niet)?

Het Vlaams zorgkrediet en de bijkomende mogelijkheden om onbetaald verlof toe te staan aan de personeelsleden van de lokale besturen waren sowieso al het zwakke broertje van de vroegere verlofregelingen. Toch willen sommige besturen verder beknibbelen. Wat is er vandaag wel en niet mogelijk? Een overzicht.

De loopbaanonderbreking zonder motief en eindloopbaan werden gelijktijdig afgeschaft. Alsof dit nog niet voldoende is, zijn vele besturen geneigd om de nieuwe regelingen zeer flexibel te hanteren. Men tracht zoveel mogelijk personeelsleden uit te sluiten van de regelingen. ACOD LRB heeft hiertegen steeds met succes geprotesteerd, en vele beslissingen werden geschorst door het agentschap Binnenlands Bestuur. We willen nogmaals uit de doeken doen wat al dan niet mogelijk is.

Zorgkrediet is een absoluut recht

Er zijn slechts twee categorieën van perso-

neelsleden die uitgesloten kunnen worden van het recht op zorgkrediet:

- De decretale graden.
- Andere leidinggevende functies en andere ambten, om redenen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst. Deze personeelsleden kunnen eventueel wel gebruikmaken van het Vlaams zorgkrediet bij gunstmaatregel, met andere woorden als het bestuur ermee kan instemmen.

Alle andere personeelsleden beschikken dus over het recht. Hier mag geen discussie over bestaan binnen de besturen.

Wie mag niet uitgesloten worden?

Vele besturen springen nogal creatief om met de mogelijkheid om personeelsleden uit te sluiten van het recht op zorgkrediet. De volgende uitsluitingen zijn echter niet toegelaten omdat ze geen betrekking hebben op welbepaalde ambten, maar een hele personeelscategorie treffen:

- Alle personeelsleden van de niveaus A en B.
- De personeelsleden op proef of in een inlooperperiode.
- De personeelsleden met minder dan 12 maanden dienstanciënniteit.
- Het personeel tewerkgesteld in de buitenschoolse kinderopvang en/of kinderdagverblijven.
- De contractuele personeelsleden met een vervangingscontract of met een contract van bepaalde duur.

Met andere woorden, een bestuur moet vooraf en gemotiveerd bepalen welke ambten om objectieve redenen niet in aanmerking kunnen komen voor een absoluut recht op zorgkrediet. In de motivering moeten redenen voorkomen die inherent zijn aan de goede werking van de dienst.

Heeft het bestuur een appreciatiebevoegdheid?

Een bestuur heeft in de gevallen waarin het zorgkrediet als een recht wordt beschouwd, geen enkele beoordelingsruim-

te, niet over de toekenning van het verlof, niet over het prestatieregime, niet over de duur van het verlof en ook niet over de begindatum van het verlof. Een recht is een recht, punt.

Een bestuur mag enkel oordelen over de welbepaalde ambten die uitgesloten werden van het recht op zorgkrediet. In deze gevallen kan een bestuur beslissen dat een personeelslid in dergelijk ambt toch gebruik kan maken van het zorgkrediet (dit is dus een gunst voor het personeelslid). Hier kan het bestuur wel voorwaarden stellen met betrekking tot het prestatieregime, de duur van het verlof of de begindatum.

Iedereen neemt gelijktijdig verlof

Sommige besturen wilden voorkomen dat een dienst leegloopt wegens gelijktijdige afwezigheid, en schreven daarom in dat het recht op zorgkrediet beperkt wordt tot 5 procent gelijktijdige afwezigheid. Dit is niet toegestaan.

Het recht op zorgkrediet wordt daarmee afhankelijk gemaakt van de concrete, toevallige situatie binnen de dienst waarin het personeelslid is tewerkgesteld. Dit staat echter volledig los van het concrete ambt dat men bekleedt. Dergelijke beperkingen mogen dus niet ingeschreven worden.

Onbetaald verlof als recht is een principieel recht

Voor het onbetaald verlof als recht bestaan niet dezelfde garanties als voor het zorgkrediet. Hier heeft het bestuur meer en ruimere uitsluitingsmogelijkheden. Het kan bijvoorbeeld ook categorieën van personeelsleden uitsluiten van het recht op onbetaald verlof (bijvoorbeeld de op proef benoemde personeelsleden).

Toch willen we er ook hier op wijzen dat de uitsluitingen niet willekeurig of ongemotiveerd kunnen ingeschreven worden. Uitsluitingen mogen immers niet van die aard zijn, dat het volledig verlof op de helling komt te staan of volledig wordt uitgehold. Hetzelfde principe van het zorgkrediet is ook hier van toepassing: het bestuur moet vooraf duidelijk en gemotiveerd aangeven dat bepaalde personeelsleden, om objectieve redenen, in tegenstelling tot anderen, niet in aanmerking kunnen komen voor het recht op onbetaald verlof.

Welke formuleringen worden niet aanvaard?

Alhoewel besturen ook hier zeer creatief te werk gaan om personeelsleden uit te sluiten van het recht op onbetaald verlof, zijn de volgende beslissingen in strijd met de regelgeving:

- Beslissingen waarbij de decretale graden en alle personeelsleden van niveau A, B en C worden uitgesloten van het recht op onbetaald verlof: dergelijke beslissingen hollen het recht op onbetaald verlof uit.
- Beslissingen waarbij het recht op ons verlof afhankelijk gemaakt wordt van de concrete, toevallige situatie binnen de dienst waarin het personeelslid is tewerkgesteld (zie hierboven onder zorgkrediet: maximale afwezigheid binnen de dienst beperken tot 5 procent). Dit staat echter volledig los van het concrete ambt dat men bekleedt. Dergelijke beperkingen mogen dus niet ingeschreven worden.
- Beslissingen waarbij de gehele toekenning van het verlof overgelaten wordt aan de appreciatiebevoegdheid van het

hoofd van het personeel: dit maakt van het volledige onbetaald verlof als recht immers een gunst, en gaat dus aan de bedoeling van de regeling voorbij. Het onbetaald verlof als gunst is een andere regeling.

Klacht

Indien je als personeelslid gebruik kan maken van het recht op onbetaald verlof, heeft het bestuur (of het hoofd van personeel) geen appreciatiebevoegdheid ten aanzien van de toekenning van het verlof, het prestatieregime, de duur van het verlof en de begindatum van het verlof. Indien je toch geconfronteerd wordt met dergelijke beslissingen, neem dan tijdig contact op met je gewestelijke secretaris. De beslissing kan dan aangevochten worden via een klacht bij het agentschap voor Binnenlands Bestuur, met als doel een schorsing van de omstreden beslissing. Voor het zorgkrediet geldt er nog een bijkomende garantie. Aangezien het recht op zorgkrediet verankerd werd in de Herstellwet, kan een bestuur niet via de rechtspositieregeling afwijken van de hogere rechtsnorm. Dus zelfs als een bestuur dergelijke bepalingen zou ingeschreven hebben in de rechtspositieregeling, het zal altijd de Herstellwet zijn die voorrang krijgt. Creativiteit moedigen we natuurlijk aan, maar het moet niet altijd op het hoofd van het personeel terechtkomen.

Graag herinneren we ook aan de mogelijkheid van de financiële bonusregeling bij het onbetaald verlof. We ondersteunen de besturen die hier hun creativiteit op loslaten.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Project 600 Wordt bachelor of gegradueerde verpleegkunde

‘Vorming 600’ biedt reeds verschillende jaren werknemers uit de federale gezondheidssector de kans om een opleiding te volgen tot bachelor in de verpleegkunde (A1) of gegradueerde verpleegkundige (A2). De opleiding tot bachelor in de verpleegkunde mag maximaal 4 jaar duren.

De opleiding tot gegradueerde verpleegkundige mag maximaal 3 jaar duren in het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. De deelnemers behouden intussen hun loon. Elk jaar wordt bepaald of het project wordt verlengd en hoeveel werknemers kunnen instappen.

Opgelet: de uiterste inschrijfdatum is 4 mei 2018.

>>> Voor meer informatie kan je terecht op de portaalsite van de sociale zekerheid – luik Burger.

Frank Gabriels, stafmedewerker

Nieuwe website ACOD LRB: www.acodlrbe.be Voor elk wat wils

Onze oude website was een pionier in zijn tijd, maar is intussen voorbijgestreefd. Tijd voor vernieuwing en daarom bogen militanten uit verschillende provincies en deelsectoren van onze 'Werkgroep communicatie' zich over het project.

De werkgroep stelde een verlanglijst op voor een interactief, dynamisch en eigentijds platform. Met dit concept gingen we verder aan de slag. Vandaag stelt ACOD LRB het eerste resultaat voor met nieuws uit de vele onderdelen die onze sector rijk is. Daarnaast vind je er heel wat info over de ACOD: onze visie, structuur, contactgegevens, partners,...

Maar het werk is niet af. We bouwen de website verder uit met nieuwe functies en een specifiek aanbod voor onze leden en militanten. Kijk alvast uit naar de digitale nieuwsbrief voor leden. Verder willen we met dit project ook onze band met de jongere generatie versterken en hen warm maken voor een syndicaal engagement. Zij schrijven immers de sociale geschiedenis van morgen.

Willy, Sabine, Werner, Theo en Frank geven je wat achtergrond bij het hele project.

• Willy Vandenberghe, federaal secretaris en opdrachtgever van de website

"Ik ben heel tevreden dat ik met het vooruitzicht van 1 mei 2018 ons nieuwe project mag aankondigen: een nieuwe website van ACOD LRB. Tijdens het congres van 23 oktober 2015, waarop ik werd aangesteld als federaal secretaris, had ik een duidelijke doelstelling naar voren geschoven, namelijk de verbetering van onze communicatie. Toegegeven, het was niet meteen een revolutionair of baanbrekend idee, want het werd door iedereen gedragen. Maar de uitdaging was groot, want tussen droom en daad stonden tal van praktische problemen. Ik dank daarom heel graag iedereen die zich heeft ingezet om dit project in een eerste fase tot een goed einde te brengen. Dank voor de creativiteit, de inzet, het geduld en het onvoorwaardelijk engagement.

Het belang van de website kan niet onderschat worden. Het geeft mij een middel om met iedereen die het zou wensen (leden, militanten,...) direct te communiceren en jullie op de hoogte te brengen van actuele dossiers. Via de nieuwsbrieven kunnen we de voortgang (of achteruitgang) tijdens onderhandelingen toelichten, onze

strategische keuzes verduidelijken en belangrijke informatie over onze werking doorspelen.

Ik kijk uit naar uw reactie op onze website, en hoop uiteraard dat iedereen wil meewerken aan dit project. Want succes kan alleen bereikt worden als iedereen mee aan de kar trekt."

• Sabine Descamps, ondervoorzitter regio Vlaanderen en projectleider

"Dat onze militanten en secretarissen elke dag in de weer zijn, is niet altijd zichtbaar. De website moet daarom een spiegel worden van onze werking en identiteit. Als socialistische vakbond in de publieke sector beperken we ons niet tot de concrete syndicale dossiers. Wij zetten ons in voor een warme samenleving, voor 'werkbaar werk', voor solidariteit over de grenzen heen. Democratie en betrokkenheid maken deel uit van onze kernwaarden. Zo hebben wij de website ook gebouwd. Gestuwd vanuit de basis, mogelijk gemaakt vanuit onze verantwoordelijken en met talent van eigen militanten. Daar ben ik heel fier op."

• Werner Marinus, afgevaardigde provinciebestuur Antwerpen en webmaster



“Om onze nieuwe website te bouwen hebben we resoluut gekozen voor een CMS, een content management system (Joomla). Zonder al te technisch te worden: dit platform biedt ons allerlei mogelijkheden om onze leden en militanten te informeren, om onze standpunten uit te dragen, om te wegen op het publieke debat, om actief in te zetten op snelle communicatie, om sociale media in te schakelen en nog veel, veel meer. Het wordt ook een héél interactief gebeuren. Bovendien is de ingezette technologie niet alleen budgetvriendelijk, maar ook zeer laagdrempelig, waardoor we het hele project in eigen handen kunnen ontwikkelen en uitbouwen.”

• **Theo De Belser, afgevaardigde gemeente Boom en ontwikkelaar digitale nieuwsbrief**

“Ons voornemen was van bij de start om aan de interactieve website ook een nieuwsbrief te koppelen, zodat we onze ACOD LRB-leden tijdig en correct kunnen informeren. En communiceren over de laatste en/of belangrijkste weetjes uit onze

sector, en ACOD en ABVV in het algemeen. Bij de bouw van de nieuwe website wilden we een geïntegreerd mailingprogramma voor een nieuwsbrief waarop leden kunnen inschrijven. De Europese wetgeving eist namelijk vanaf 25 mei 2018 een privacybescherming voor alle burgers van de Europese lidstaten via de ‘Algemene Verordening Gegevensbescherming’.

Met Acymailing hebben we zo’n programma gevonden. Het maken van het nieuwsbrief-sjabloon gaf enige moeilijkheid om tot een juiste weergave te komen. Na heel wat testen en herschrijven hebben we de oplossing gevonden.

We nodigen álle leden uit om zodra ze hiervan bericht krijgen, zich in te schrijven. Zo blijf je op de hoogte van de werking van ACOD LRB. Maar ook jullie inbreng telt mee. Zo kunnen we de verwezenlijkingen uit jullie regio, provincie of entiteit delen op de website.”

• **Frank Gabriels, stafmedewerker**

“Een nieuwe website lanceren is als de geboorte van een klein kind. In het begin

zal het soms wat moeilijk gaan, zal er een nachtje over wakker gelegen worden, zal de kleine niet willen meewerken of zal het (te) enthousiast zijn. Maar later zal ons kind meer vorm krijgen, groeien. En binnen enkele jaren zal de nieuwe website een evidentie zijn geworden. Je zal erop terecht kunnen voor allerlei info, voor de nieuwsbrieven, voor meer wetgeving rond bepaalde zaken, voor vragen, faqs, acties, manifestaties,...

Een website moet ook gevoed worden, anders kan het niet groeien. Hiermee al een oproep naar al onze leden, militanten, vaste gemachtigden en afgevaardigden... Heb je iets te melden, pen het neer en stuur het door naar lrb@acod.be. Wie weet, vind je je bijdrage de volgende dag al op onze nieuwe website.

Aan iedereen die meewerkte aan de geboorte van de nieuwe website, dank. En ook dank aan iedereen die onze website het nodige voedsel zal aanreiken, zodat we binnen een paar jaar een pracht van een website hebben.”

Bezoek de nieuwe site op www.acodlrb.be

Tijdelijke personeelsleden Welk inkomen tijdens de zomervakantie?

Heb je als tijdelijk personeelslid in het onderwijs tijdens de zomervakantie recht op werkloosheidsuitkering of krijg je dan een uitgestelde bezoldiging?

Hieronder staan de belangrijkste regels voor tijdelijke personeelsleden. Opgelet: ze gelden niet voor het CLB-personeel, personeelsleden in basiseducatie het administratief personeel en contractuelen (bijvoorbeeld MVD-personeel). Ze zijn ook niet van toepassing op personeelsleden die volledig vastbenoemd zijn op 1 januari 2018. Hun salaris wordt immers doorbetaald in juli en augustus, waardoor zij geen recht meer hebben op uitgestelde bezoldiging.

Je hebt het ganse schooljaar voltijds gewerkt

Als je het volledige schooljaar 2017-2018 voltijds gewerkt hebt, dan krijg je tijdens de maanden juli en augustus een 'uitgestelde bezoldiging' van het ministerie van Onderwijs. In juli bedraagt die ongeveer 80 procent van je gewone salaris, in augustus ongeveer 120 procent. De berekening van de uitgestelde bezoldiging voor de maand juli is immers gebaseerd op de prestaties van september tot en met december, dus van slechts vier van de tien maanden. De prestaties van januari tot en met juni – zes van de tien maanden – bepalen de uitgestelde bezoldiging van augustus.

Je hebt geen volledig schooljaar en/of niet voltijds gewerkt

Je was aan de slag tot 30 juni, maar je had geen volledige opdracht en/of je was niet het ganse schooljaar aan het werk. In dat geval heb je tijdens de zomervakantie recht op een gedeeltelijke uitgestelde bezoldiging die eventueel nog aanvuld wordt met stempelgeld. De werkloosheidsdienst van het ABVV berekent het aantal dagen dat je nog recht hebt op werkloosheidsuitkering. Als je je in deze situatie bevindt, dan meld je je op 1 juli aan bij de ABVV-werkloosheidsdienst. Begin september 2018 ga je langs bij de VDAB om je opnieuw in te schrijven, tenzij je dan in een voltijdse betrekking bent aangesteld.

Weinig of niet gewerkt van september tot december? Opgelet!

Sommige collega's die in de zomer recht hebben op een werkloosheidsuitkering, worden met een onaangename verrassing geconfronteerd. De werkloosheidsdienst moet eerst berekenen voor hoeveel dagen je recht hebt op uitgestelde bezoldiging. Pas wanneer die dagen voorbij zijn, mag men je stempelgeld uitkeren. Stel dat je van september tot en met december niet gewerkt hebt en van januari tot juli een voltijdse job had. Hierdoor krijg je in juli weinig of geen uitgestelde bezoldiging, maar heb je recht op een werkloosheidsuitkering. De werkloosheidsdienst moet echter eerst berekenen voor hoeveel dagen je recht hebt op uitgestelde bezoldiging. In dit voorbeeld heb je pas vanaf de tweede week van augustus recht

op stempelgeld. Concreet betekent dit dat je in augustus én uitgestelde bezoldiging én een werkloosheidsuitkering ontvangt, maar in juli niets.

Je bent voor het einde van het schooljaar uit dienst gemeld

Als je vóór het einde van het schooljaar uit dienst bent gemeld, dan zorg je dat je tot 30 juni in orde bent voor de werkloosheid. Het lokale kantoor van de ABVV-werkloosheidsdienst zal je hierbij helpen. Vanaf 1 juli bevind je je in de situatie die onmiddellijk hierboven beschreven is.

Je bent gedeeltelijk vastbenoemd

Als je gedeeltelijk vastbenoemd bent en nog recht hebt op de inkomensgarantieuitkering, dan moet je eind augustus een formulier C 131 B – Onderwijs indienen op het werkloosheidskantoor. Wanneer je bovendien als tijdelijke hebt gewerkt, gelden voor dit gedeelte van je opdracht dezelfde regels als voor tijdelijke personeelsleden (zie hierboven).

Tijdelijk onderwijzend personeel van het hoger onderwijs

In het hoger onderwijs bestaat er geen uitgestelde bezoldiging, maar geldt een aparte regeling. Als je aangesteld bent tot het einde van het academiejaar, dan wordt je salaris verder uitbetaald tijdens de vakantie, aangezien de vakantieperiodes binnen het academiejaar gerekend worden. Als je aanstelling niet tot het einde van het academiejaar loopt, dan heb je voor iedere aanstellingsperiode recht op een aantal bezoldigde vakantiedagen. De hogeschool waar een lesopdracht beëindigd wordt, moet een attest afleveren waaruit blijkt op hoeveel bezoldigde vakantiedagen je aanspraak kan maken. Voor deze dagen heb je uiteraard geen recht op werkloosheidsuitkering.

raf.deweerd@acod.be



Afgestudeerd in 2017? Vraag aanvullend vakantiegeld aan!

Sommige jonge collega's laten tijdens hun eerste schooljaar een pak geld liggen. Jammer, zeker als je weet dat het slechts een kleine moeite is om het aanvullend vakantiegeld – want hierover gaat het – aan te vragen.

Het vakantiegeld voor 2018 wordt berekend op basis van de prestaties geleverd in het kalenderjaar 2017. Als je tijdens het vorige school- of academiejaar afgestudeerd bent, kon je ten vroegste vanaf 1 september 2017 in het onderwijs tewerkgesteld worden. Je kan dus in 2018 op maximaal 1/3 van het volledige vakantiegeld aanspraak maken, want de periode september tot december vormt 1/3 van het kalenderjaar. De periode van 1 januari 2017 tot en met de dag voor je eerste indiensttreding kan echter ook in aanmerking komen. Men spreekt dan van aanvullend vakantiegeld.

Wanneer heb je recht op dit aanvullend vakantiegeld?

Het aanvullend vakantiegeld wordt toegekend als je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Je was op 31 december 2017 jonger dan 25 jaar.
- Je bent in dienst getreden ten laatste op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op de datum waarop je je studies hebt beëindigd.
- Je hebt nooit eerder winstgevende beroepsactiviteiten uitgeoefend waaruit de stopzetting van het recht op kinderbijslag voortvloeide. Je hebt een volledig en correct ingevulde aanvraag ingediend bij het werkstation dat bevoegd is voor de school waar je voor de eerste keer aangesteld was.
- Het aanvraagformulier voor aanvullend vakantiegeld kan je downloaden op onze website (www.acodonderwijs.be - snelkopelingen links op startpagina).

Hoe wordt je aanvullend vakantiegeld berekend?

Men kijkt naar de prestaties die je leverde bij je eerste indiensttreding. Indien je dan



slechts 12/24 presteerde en bij je volgende aanstelling een volledige betrekking opnam, ontvang je toch slechts de helft van het aanvullend vakantiegeld. Maar het kan ook omgekeerd: wie in het onderwijs start met een volledige opdracht en nadien terugvalt op 6/24, ontvangt toch het volledige aanvullend vakantiegeld.

- Een voorbeeld: Peeters behaalde haar diploma op 30 juni 2017. Zij krijgt een eerste voltijdse aanstelling van 22 september 2017 tot en met 19 december 2017. Ze doet haar aanvraag voor aanvullend vakantiegeld en ontvangt in 2018 haar vakantiegeld in twee verschillende betalingen: het vakantiegeld voor de periode van tewerkstelling en het aanvullend vakantiegeld.

Wat met prestaties in de private sector?

Wie vóór 1 november 2017 een eerste tewerkstelling in de private sector aanneemt, bijvoorbeeld tijdens de maanden juli en augustus, en nadien vóór 1 november 2017 in het onderwijs wordt aange-

steld, kan toch bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) een aanvraag voor aanvullend vakantiegeld indienen. Het vakantiegeld dat voor de maanden juli en augustus wordt toegekend op grond van de prestaties in de private sector, wordt dan in mindering gebracht.

Met wat hulp...

ACOD Onderwijs kan je helpen bij het invullen van je aanvraagformulier, maar je moet het zelf versturen naar je werkstation. Je vindt de gegevens van je werkstation op je salarissuittreksel of bij de personeelsverantwoordelijke van je school of centrum.

De adressen van ons regiosecretariaat en onze provinciale secretariaten staan op onze website (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

raf.deweerd@acod.be

Manifestatie over de taalgrens heen Onderwijs = zwaar beroep

Meer dan 25 jaar was het geleden, een gemeenschappelijke actie van de Nederlandstalige en Franstalige onderwijsvakbonden. Dat het nu weer zo ver kwam, had niets te maken met heimwee naar vervlogen dagen, maar met de schaamteloze, aanhoudende aanvalen op onze pensioenen door de regering- Michel-De Wever.

De actie stond dan ook in het teken van onze pensioenen. Centraal stond de erkenning van onderwijs als zwaar beroep. Meer dan

400 militanten kwamen samen in Brussel en luisterden naar toespraken van hun leiders, getuigenissen van collega's jong en oud én een intermezzo van Bert Kruismans. Oude collega's getuigden dat ze óp zijn en dat ze niet inzien hoe ze nog verder kunnen tot hun zevenenzestigste. Twintigers en dertigers deelden dezelfde bezorgdheid: zullen ze over 30 jaar nog hetzelfde enthousiasme en de gedrevenheid aan de dag kunnen leggen? Doen we onze leerlingen geen onrecht aan door zo lang voor de klas te blijven staan?

De voorzitters en algemeen secretarissen van de negen (!) onderwijsvakbonden die ons land rijk is, gaven technische uitleg, vooral over de erkenning van onderwijs als een zwaar beroep.

>>> Wil je de foto's of de filmpjes van deze dag bekijken, ga dan vlug naar onze website (www.acodonderwijs.be/actie-zware-beroepen). Je kan er ook onze nieuwe pensioenbrochure bestellen.

raf.deweerd@acod.be



Vakantiegeld 2018 Complex met een reden

Hoe wordt het vakantiegeld voor 2018 berekend in het onderwijs? Een besparingsmaatregel maakt het wat ingewikkelder, maar er is geen koopkrachtverlies aan verbonden.

Bij de begrotingsopmaak 2013 besliste de Vlaamse Regering dat de onderwijssector 82 miljoen euro moest besparen. Een raamakkoord tussen de Vlaamse Regering en de vakbonden zorgde ervoor dat deze besparing voor 2014 en 2015 gerealiseerd werd zonder koopkrachtverlies voor de personeelsleden door het vakantiegeld voor vastbenoemd en tot de proeftijd toegelaten personeel te verminderen en tegelijkertijd de eindejaarstoelage met eenzelfde bedrag te verhogen. Deze maatregel zal tot en met de uitbetaling van het vakantiegeld in 2020 blijven bestaan. Vanaf 2021 wordt het vakantiegeld opnieuw op 92 procent gebracht voor iedereen, de aanpassing van de eindejaarstoelage valt dan ook weg.

Berekening voor tijdelijken

Net als in de voorbije jaren, zal de berekeningsbasis voor je vakantiegeld afhankelijk

zijn van je statutaire toestand. Als je in 2017 diensten hebt gepresteerd als tijdelijke, dan bedraagt je vakantiegeld dit jaar 92 procent van je bruto salaris van maart 2018.

Berekening voor vastbenoemden

Heb je in 2017 uitsluitend diensten gepresteerd als vastbenoemd of tot de proeftijd toegelaten personeelslid, dan bedraagt je vakantiegeld dit jaar 70,26 procent van je bruto salaris van maart 2018. Bij de eindejaarstoelage 2018 ontvang je dan het verschil tussen 92 procent en 70,26 procent, nog vermenigvuldigd met de coëfficiënt 1,0368 ter compensatie van de verschuldigde werkgeversbijdrage voor de verzekering geneeskundige zorgen (VGZ).

Enkele voorbeelden

○ Een tijdelijk kleuteronderwijzer met een geldelijke anciënniteit van 5 jaar en 3 maanden op 1 maart 2018 heeft gedurende het hele referentiejaar 2017 voltijds gewerkt. Berekening van het vakantiegeld 2018:

- Geïndexeerd maandsalaris van maart 2018: 2786,13 euro.
- 92 procent van dit maandsalaris bedraagt: 2563,24 euro.
- Het bruto vakantiegeld bedraagt: 2563,24 euro.

○ Een vastbenoemd kleuteronderwijzer met een geldelijke anciënniteit van 5 jaar en 3 maanden op 1 maart 2018 heeft gedurende het hele referentiejaar 2017 voltijds gewerkt. Berekening van het vakantiegeld 2018:

- Geïndexeerd maandsalaris van maart 2018: 2786,13 euro.
- 70,26 procent van dit maandsalaris bedraagt: 1957,53 euro.
- Het bruto vakantiegeld bedraagt: 1957,53 euro.

Voor dit personeelslid zal het verschil tussen 92 procent en 70,26 procent (2563,24 – 1957,53 = 605,71), vermenigvuldigd worden met 1,0368 (605,71 x 1,0368 = 628,00) en vervolgens toegevoegd worden aan de eindejaarstoelage 2018.

raf.deweerd@acod.be

ACOD Onderwijs Antwerpen Ledenvergaderingen

Conform artikels 20 en 23 van de provinciale statuten ACOD Onderwijs provincie Antwerpen wordt een tweede fase georganiseerd om het mandaat van provinciaal secretaris ACOD Onderwijs in te vullen tijdens de volgende verkiezingsmomenten:

- Woensdag 23 mei 2018 van 13.00 tot 15.00 uur in Geel (Stationsstraat 156, 2440 Geel).

- Maandag 28 mei 2018 van 19.00 tot 21.00 uur in Antwerpen (Ommeganckstraat 47/49, 2018 Antwerpen).
- Dinsdag 29 mei 2018 van 19.00 tot 21.00 uur in Mechelen (Stationsstraat 50, 2800 Mechelen).

De kandida(a)ten zal (zullen) zich steeds bij aanvang voorstellen. De na(a)m(en) zal (zullen) vooraf kenbaar gemaakt worden

via onze website (www.acodonderwijs.be/werking-provincie-antwerpen).

De uitslag van de verkiezing van de nieuwe provinciaal secretaris ACOD Onderwijs Antwerpen zal op zaterdag 2 juni 2018 om 9 uur tijdens een Provinciaal Buitengewoon Congres worden bekendgemaakt.

Buitengewoon Congres ACOD Onderwijs Ledenvergaderingen

In mei organiseren we overal ledenvergaderingen ter voorbereiding van ons Buitengewoon Congres van 6 juni 2018. Op de agenda staan twee punten: de verkiezing van een nieuwe algemeen secretaris en de statuutswijzigingen.

Meer info vind je op ons secretariaat in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons). Hieronder vind je een overzicht van onze vergaderingen:

- Antwerpen: maandag 7 mei om 19 uur in de Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen.
- Antwerpen (Mechelen): dinsdag 8 mei om 19 uur in de Stationsstraat 50, 2800 Mechelen.
- Antwerpen (Turnhout): woensdag 9 mei om 16 uur op de Grote Markt 48, 2300 Turnhout.
- Limburg: dinsdag 15 mei om 19 uur in de Koningin Astridlaan

45, 3500 Hasselt.

- Oost-Vlaanderen: woensdag 16 mei om 19 uur in de Bagattenstraat 158, 9000 Gent.
- West-Vlaanderen: woensdag 23 mei om 14 uur in de Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.
- Brussel: maandag 28 mei om 17.30 uur in de Congresstraat 17-19, 1000 Brussel.
- Vlaams-Brabant: dinsdag 29 mei om 19 uur in de Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven.

Terugblik Studiedag Diversiteit



De Commissie Diversiteit organiseert ieder jaar rond 21 maart – de internationale dag tegen het racisme – een studiedag. Deze keer waren Piet Van Avermaet (directeur van Steunpunt Diversiteit & Leren) en Tony Van den Heurck (erevoorzitter van ACOD Onderwijs) de sprekers. De meer dan zestig deelnemers zagen dat het goed was.

Piet Van Avermaet nam de voormiddag

voor zijn rekening met een lezing waarin het hete hangijzer diversiteit in het onderwijs en (on)gelijke onderwijskansen centraal stonden. Voor hem moeten we aanvaarden dat diversiteit in het onderwijs de norm is en benut moet worden. Hij pleit ook voor een emancipatorisch onderwijs, een onderwijs dat ervoor zorgt dat kansen van jongeren in de samenleving niet alleen afhangen van wat ze van thuis meekrijgen. Dit pleidooi ondersteunt het ijveren van ACOD Onderwijs voor een democratisch en openbaar onderwijs, zoals vastgelegd in onze congresstekst uit 2008.

Na de middag ging het verder. Piet Van Avermaet werkte zijn lezing van de voormiddag praktisch uit, Tony Van den Heurck gaf een fel gesmaakte uiteenzetting rond

discriminatie en racisme ('Discriminatie en racisme. Hoe manifesteert het zich in de maatschappij?').

De reacties van de deelnemers waren zeer positief, niet alleen over de organisatie – een pluim op onze hoed – maar ook en vooral over de sprekers. Enkele citaten: 'Interessante historische kijk op racisme', 'Nog eens een duidelijke visie op de (on)gelijke onderwijskansen', 'Zeer aangename vlotte spreker', 'Zeer leerrijk en zeer praktisch opgevat',...

De afwezigen hadden ongelijk. Ze krijgen volgend jaar rond 21 maart de kans om dat goed te maken.

nancy.libert@acod.be



Artiestenstatuut Eindelijk doorbraak in complex dossier

De sociale partners bereiken een akkoord met federaal minister van Werk Kris Peeters in een bijzonder complex dossier: het artiestenstatuut.

In het najaar van 2017 koos de RVA voor een strengere interpretatie van de regelgeving omtrent taakloon, waardoor een groot aantal artiesten in de problemen kwamen met hun werkloosheidsdossier. Meteen vroegen we minister van Werk Kris Peeters om overleg en aangezien een terugkeer naar de oude werkwijze geen optie bleek, grepen we deze demarche van de RVA aan als een kans om enkele zwakke punten in de wetgeving aan te kaarten. Minister Peeters toonde zich bereid om samen in stilte te werken aan een duurzame oplossing.

Sociaal overleg doorkruist

Op onze vraag deblokkeerde hij vervolgens de impasse door RVA/ONEM erop te wijzen dat zij met hun aanpassingen

het sociale overleg doorkruisten en vroegen in afwachting van een onderhandelde oplossing terug te keren naar de oude werkwijze. Tegelijkertijd kreeg een bijzondere werkgroep het mandaat om enkele knopen te ontrafelen via een voorstel dat een onderscheid maakt tussen een korte en een langetermijnoplossing. Wij werkten zo'n voorstel uit binnen de beschikbare tijd en minister Peeters verklaarde zich akkoord om dit voorstel te verdedigen bij de RVA.

Op 30 maart 2018 kwam het goede nieuws dat alle partijen zich alvast kunnen vinden in de kortetermijnoplossing, waarin een aantal criteria zijn opgenomen om de werkwijze met taakloon te beoordelen. Deze criteria vragen nu om verdere uitwerking op maat van de verschillende paritaire comités en natuurlijk een bekrachtiging door middel van de nodige collectieve arbeidsovereenkomsten. Daarmee is de eerste stap gezet in een constructieve samenwerking.

Vervolmaken van de regelgeving

Deze doorbraak toont hoe democratie werkt. Wij willen hierbij meedelen dat de RVA in afwachting van de nieuwe cao's de oude werkwijze zal blijven hanteren. Tevens roepen we de kunstenaars met een hangend werkloosheidsdossier op om niet naar de arbeidsrechtbank te stappen, maar om hun dossier opnieuw in te dienen bij de RVA met het oog op een positieve afhandeling.

Tot slot willen we minister Peeters bedanken voor de professionele aanpak en vooral voor het vertrouwen dat hij namens de regering stelt in het officiële sociale overleg. We werken nu samen verder aan het vervolmaken van de regelgeving voor cultuurwerkers en de denkoefening rond de werkstatuten in de kunstwereld.

Robrecht Vanderbeeken

Atlas Tweede actie personeel is een succes

Helaas plant N-VA opnieuw een besparing bij Atlas, de dienst Integratie & Inburgering Antwerpen. Dit is geen syndicaal dossier meer, maar een politiek dossier.

In verkiezingstijd wil N-VA doen uitschijnen dat de asielcrisis voorbij is en Theo 'folterdeal' Francken goed werk leverde. Het saneren van inburgeringsdiensten moet dat illustreren. Maar het is natuurlijk niet omdat er minder nieuwkomers zijn, dat er ook minder werk is op het gebied van taallessen, hulp bij het zoeken naar scholen voor kinderen en dergelijke meer. Integendeel zelfs, duurzame integratie van de recente instroom vraagt net meer tijd en middelen.

Op donderdag 29 maart voerde het personeel opnieuw actie tijdens de zitting van de bestuursraad, waar de voorzitter, schepen Fons Duchateau (N-VA), een audit wilde laten goedkeuren. Mits het personeel noch de vakbonden ooit betrokken waren bij deze doorlichting, gaat het om een doorgestoken kaart om alweer 11 VTE te kunnen besparen.

De bestuursleden moesten aan de ingang van het gebouw een luide en talrijke erehaag van protest door en waren zwaar onder de indruk. Tijdens de zitting bleek dat slechts 5 van de 13 leden enigszins positief waren over de artificiële audit waardoor Duchateau niet tot een stemming durfde overgaan en de audit bijgevolg de facto is afgevoerd. Overwinning!

Robbrecht Vanderbeeken



Interview met Ilse Ghekiere "Seksisme aanpakken vergt een mentaliteitsverandering"

#metoo heeft het laatste jaar veel losgemaakt. Hoewel het publieke debat soms bol stond van onbegrip en clichés over mannen versus vrouwen, bracht het voortschrijdend inzicht. Het antiseksisme zet door. We spraken met iemand die zich heel duidelijk engageert in dit essentiële thema: danseres Ilse Ghekiere.

Volgens de Verenigde Naties is wereldwijd een derde van de vrouwen, ofwel een miljard mensen, slachtoffer van aanranding of ander geweld. Het #metoo-activisme geeft hun een stem en toont dat seksueel geweld ook in ons land meer voorkomt dan we denken. Een taboe is doorbroken. De vraag is nu: hoe werken we samen aan een structurele aanpak inzake emancipatie, aanspreekpunten, bemiddeling, integriteitscodes of sanctiebeleid? We vroegen het aan danseres Ilse Ghekiere, die samen met anderen de campagne website www.engagementarts.be lanceerde. ACOD Cultuur is ondersteunende partner.

Wat deed je zoal sinds #metoo bij ons in de kijker kwam met de zaak-De Pauw?

Ilse Ghekiere: "In mei 2017 kreeg ik een beurs via het Vlaamse Kunstendecreet om seksisme in de Belgische dans te onderzoeken. Aanvankelijk ging dat om een artistiek onderzoek. Ik had niet verwacht dat dit zou uitmonden in een activistische beweging.

#metoo betekende een doorstart. Begin november, toen de zaak-De Pauw losbarstte, verscheen in *Rekto:Verso* mijn artikel '#Wetoo: waar dansers over spreken wanneer ze spreken over seksisme'. Dat is erg veel gelezen.

Nadien kwamen we met verschillende dansers samen en startten we een gesloten Facebook-groep. Dat idee kwam van onze Scandinavische collega's: daar hadden heel wat sectoren zich op die manier georganiseerd. Op die manier wilden we getuigenissen verzamelen, maar het werd voornamelijk een platform van solidariteit. In onze groep noemen we geen namen om slachtoffers te beschermen. Na een maand hebben we dan beslist om wekelijks samen te komen in vzw RoSa.

De Facebook-groep telt vandaag meer dan 700 leden, maar de wekelijkse bijeenkomsten maken echt het verschil. Na elke bijeenkomst volgt een verslag dat we met 150 actieve dansers en personen in het veld delen. Met deze verslagen communiceren we over het discours dat we gaandeweg opbouwen en delen we ideeën rond activisme. Zo is onze website ontstaan. In de week van de Internationale Vrouwendag lanceerden we de site tijdens een debatavond in Kaaitheater, waar we alle getuigenissen voorlezen. Het was intens om die luidop achter elkaar te horen. Het doorbraak op symbolische wijze het collectieve stilzwijgen."

Wat is de inzet van de campagnewebsite?

Ilse Ghekiere: “De site roept op tot engagement. Seksisme aanpakken gaat over een mentaliteitsverandering. Om deze verandering teweeg te brengen, heb je de samenwerking nodig van verschillende partners die elk op hun beurt hun verantwoordelijkheden moeten nemen. We kwamen tot de conclusie dat we in de kunstensector best met enkele sleutelgroepen werken die een andere aanpak vereisen: kunstenaars, organisaties, kunsteducatie, de toeschouwers en uiteindelijk de personen die grenzen overtreden. Daarnaast willen we basisinformatie verstrekken over bestaande procedures om discriminatie en grensoverschrijdend gedrag aan te kaarten. In een internationale kunstsector waar veel mensen met korte contracten werken, is deze informatie vaak niet gekend. Velen hebben geen weet van hun rechten hier in België. Dit heeft te maken met wisselende werkgevers, maar ook met taal. Daarom was het belangrijk dat de site eerst in het Engels verscheen. Nu werken we aan de Nederlandse en Franse vertaling.”

Ook beleidsmatig zijn er initiatieven. Zo was er een rondetafelgesprek met minister van Cultuur Sven Gatz. Wat vond je daarvan?

Ilse Ghekiere: “Ik juich dergelijke initiatieven uiteraard toe. Een structurele aanpak uitbouwen, is noodzakelijk. Dat kunnen wij niet alleen. Ik had wel de indruk dat niet iedereen aan tafel de situatie op een werkvloer kent. In dat opzicht vind ik het goed dat ik erbij kan zitten. Op basis van meer dan 70 interviews met dansers kan ik enig inzicht op problemen meegeven.”

Bij de rondetafel viel het op dat de meningen ver uit elkaar liggen. De Acteursgilde is bijvoorbeeld geen voorstander van een eigen sectormeldpunt. Dat zou de indruk geven dat de cultuursector er erg aan toe is dan andere sectoren.

Ilse Ghekiere: “Ook al was het zo, dat onze sector inzake seksueel geweld niet anders is dan andere, dan nog is het een sterk signaal een eigen meldpunt te hebben. Daarmee geef je een voorbeeldfunctie. We moeten nadenken over hoe een dergelijk meldpunt eruit zou kunnen zien specifiek voor onze sector.

Cultuurloket is bijvoorbeeld een meldpunt dat zakelijk en juridisch advies geeft aan kunstenaars. Met Engagement zien we dat de ‘peer support’ een centrale rol speelt in het bespreekbaar maken van deze vaak persoonlijke ervaringen. Misschien moeten we werk maken van een meldpunt dat door kunstgemeenschappen ondersteund wordt? Op deze manier betrekken we de kunstenaars en scheppen we ook werkgelegenheid voor hen. Maar natuurlijk is onze sector wel vatbaarder voor grensoverschrijdend gedrag. Dat is ook logisch. De grens tussen privéleven en werk is doorgaans vaag: je werkt intensief samen, tijdens avonden en weekends, je gaat samen op reis. In het creatieve proces experimenteer je met grenzen, ook die van jouw lichaam. Je werkt samen, met je lichaam. En alles wat je doet, is direct gelinkt aan subjectieve en persoonlijke waardeoordelen.

Het is bovendien een heel competitieve sector. Doorgaans gaat het om contracten van korte duur, dat geeft onzekerheid. En er zijn niet zoveel kansen om op een constructieve wijze carrière te maken. Dat ligt in de handen van de deurwachters bij een smalle toegangspoort. Die kunnen gemakkelijk hun macht misbruiken.”

De Acteursgilde vreesde er ook voor dat je binnenkort geen naaktscènes meer kan spelen.

Ilse Ghekiere: “Dat is volledig naast de kwestie. #metoo gaat niet over een nieuwe preutsheid. Het is al evenmin een antiromantische beweging. Het gaat om seksueel geweld en over hoe we dit machtsmisbruik kunnen voorkomen en bestrijden. Er zit haast iets komisch in het moord en brand schreeuwen rond het idee dat naaktscènes zouden verdwijnen. Alsof we moeten kiezen tussen naakt in de kunst of het aanpakken van machtsmisbruik.”

Het valt inderdaad op dat #metoo in de media een aanleiding is om het over alderhande zaken te hebben. In Frankrijk had je de actrice Catherine Deneuve, die samen met anderen in het verweer ging en de barricades opklom voor het recht op flirten. Wat vond je daarvan?

Ilse Ghekiere: “Teleurstellend. Het is een nationalistische kwestie: wij Fransen versus de Amerikanen. Het is ook een verdediging vanuit de positie van de ‘sterke’

vrouw: een vrouw die kan omgaan met grensoverschrijdend gedrag en die het allemaal wel oké vindt. Dit toont een gebrek aan solidariteit. Dit ging over vrouwen voor wie het patriarchale schoentje past. Er werd ook veel verwezen naar de seksuele bevrijding van de jaren '60, terwijl #metoo net toont dat ons verlichte Westen misschien niet zo bevrijd is als we denken.

Anderzijds: uiteraard moeten we opletten dat mensen onterecht beschuldigd worden, reputatieschade zonder recht op antwoord en dergelijke meer. Dat is ook de reden waarom wij het helemaal anders aanpakken. Geen namen noemen, niet focussen op het ene of andere schandaal, maar aandacht geven aan de kwetsbaarheid, aan de situaties die zich voordoen. En vooral: tijd nemen om het gesprek op te bouwen met al zijn cruciale nuances.”

Je hoort nu stemmen opgaan die zeggen dat een beroepsverbod te zwaar is. Het andere uiterste van straffeloosheid is het einde van een artistieke carrière. Voor Bart De Pauw is het wellicht ‘game over’. Hoe zie jij dat? Wat doe je met aangebrand talent, bijvoorbeeld de filmmaker Roman Polanski?

Ilse Ghekiere: “Ik geloof niet in censuur. Dat komt die kunstenaars indirect ook ten goede, dan kunnen ze zich wentelen in een slachtofferrol. Het is wel belangrijk dat de achtergrond van deze makers gekend is en dat we hun kunst contextualiseren. Op die manier ben je als publiek geïnformeerd over hoe je naar die personen en hun kunst kan kijken. Als kijker merk ik dan alvast dat ik anders kijk naar de referenties binnen deze kunstwerken en dat roept andere vragen op.”

Verwacht je dat we binnenkort in de pers nog over nieuwe zaken horen?

Ilse Ghekiere: “Waarschijnlijk wel. Maar ik hoop dat andere beroepsgroepen zullen volgen. Hoe zit het bij ballet, de muzikanten, beeldend kunstenaars? En wat met andere sectoren?”

• Het volledige interview vind je op www.acodcultuur.be

Robbrecht Vanderbeeken

Antwerpen-Kempen-Mechelen**Senioren op oorlogspad**

Op 31 mei 2018 kan je met de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen op busreis voor een begeleid bezoek aan het bekende en beruchte fort Eben-Emael. Met dat fort plantte het Belgisch leger een kolos neer in de periode 1932-1935 om een zwak punt in de Belgische defensie tegenover Duitsland te versterken: de invalswegen in de buurt van Maastricht. Hoewel het fort als onneembaar werd beschouwd, toonde de tijd anders aan.

Na de lunch bezoeken we 'de brug van Vroenhoven'. En ook hier is de Tweede Wereldoorlog niet ver weg. Met de gids word je ondergedompeld in het verhaal van het begin van de Tweede Wereldoorlog, maar daarnaast ook in de 'waterwereld' van de kanalen en bevaarbare waterwegen van Vlaanderen.

Na deze twee bezoeken hebben we 's avonds nog een gezellig entente. Vertrekken kan aan het station van Mechelen om 8 uur, de Borsbeekbrug bij station Berchem in Antwerpen om 8.30 uur en aan het station van Geel om 9.15 uur. We keren terug omstreeks 18.30 uur. De plaatsen zijn tot 33 beperkt. Graag dus eerst inschrijven via mail vóór 20 mei 2018 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 55 euro per persoon op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S18 EEV.

Limburg**Limburgs kopstukkendebat**

In de aanloop naar de gemeente- en provincieraadsverkiezingen organiseert het vormingsteam een open sessie met Peter Vanvelthoven voor sp.a, Kim De Witte voor PVDA en Johan Daenen voor Groen. Zij gaan in debat over hun programma, hun plannen voor de (lokale en provinciale) openbare diensten, hun houding tegenover vakbonden.

Je kan hiervoor op donderdag 17 mei om 18.30 uur terecht in zaal De Witte, Koningin Astridlaan 45, Hasselt. Er is ook mogelijkheid tot vraagstelling. Moderator: Ornella Schreurs van TVL (o.v.). Gratis toegang voor leden van ACOD en ABVV Limburg.

Veilig(er) op internet en sociale media

Op dinsdag 22 mei 2018 organiseert de seniorencommissie van ACOD Limburg een infonamiddag over 'Veilig(er) op internet en sociale media'. Vanaf 13.30 uur kan je terecht in het ACOD-gebouw (Koningin Astridlaan 45, Hasselt) voor een uiteenzetting van twee uur door Peter Martens (LRB) over internet en sociale media met uitleg over het gebruik van smartphone en iPad. Inschrijven doe je via limburg@acod.be of telefonisch op 011 30 09 70.

West-Vlaanderen**Afdeling Oostende****1 mei-ontbijt**

Op 1 mei biedt het afdelingsbestuur van de afdeling Oostende de militanten en hun partners een gratis 1 mei-ontbijt aan. Wil je deelnemen, schrijf je dan in via je sector, via graziella.baeckelandt@acod.be of rene.ostyn@acod.be, via gsm-nummer 0494 644 794 of 0494 209 983. Het afdelingsbestuur hoopt jullie te mogen begroeten op 1 mei.

Afdeling Oostende**Seniorenfeest Ten Stuyver**

Naar jaarlijkse gewoonte organiseert de gemeenschappelijke actie (ABVV, Bond Moyson en sp.a) op 30 april een seniorenfeest met muziek en dans. Tijdens de pauze wordt koffie met degustatie geserveerd. Het gebeuren vindt plaats in Ten Stuyver, Stuverstraat in Oostende. Wie wenst deel te nemen, kan zich inschrijven via gsm-nummer 0494 644 794.

Seniorennamiddag

Op donderdag 17 mei organiseert ACOD West-Vlaanderen een seniorennamiddag. Deze namiddag is gratis voor alle leden en hun partners die lid zijn van ACOD. Indien je een gezellige namiddag wil beleven samen met je vroegere collega's, is dit een unieke gelegenheid. Er zal ook voor animatie gezorgd worden, samen met koffie en gebak.

De namiddag vindt plaats van 13.30 tot 17 uur in zaal Ripasso, Bouwcentrum Pottelberg, Engelse Wandeling 2 in Kortrijk. Er zullen bussen ingelegd worden, zodat jullie daar gemakkelijk kunnen geraken. We informeren je op een later tijdstip over de opstapplaats en het uur als je ingeschreven bent. Dat doe je via 051 20 25 70 of nancy.marnette@acod.be.

Brussel**Hulp bij het invullen van uw belastingaangifte**

Als lid van de Brusselse Intergewestelijke kan je hiervoor terecht in ons bondsgebouw in de Congresstraat 17-19, op de eerste verdieping, in zaal B, op:

- Dinsdag 22 mei van 8.30 tot 12 uur en van 13.30 tot 16 uur.
- Woensdag 23 mei van 8.30 tot 12 uur en van 13.30 tot 16 uur.
- Donderdag 24 mei van 8.30 tot 12 uur.

Let op: laatste toegang 30 minuten vóór sluitingstijd.

Documenten die je moet meenemen:

- Je identiteitskaart en PIN-code, evenals die van je echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.
- Je origineel aangifteformulier (als je dat hebt ontvangen).
- Je voorbereidend document.
- Je inkomstenfiches (loon, vakantiegeld, werkloosheidsvergoedingen, mutualiteitsuitkeringen,...) en die van je echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.
- Attesten (hypothecaire lening, levensverzekering, pensioensparen, giften,...).
- Nuttige bewijsstukken (bankuittreksels, facturen, btw-briefjes en dergelijke meer).

ACOD Spoor

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

1 mei Oost-Vlaanderen

30 APRIL 2018
VOLTA
Nacht Van De Arbeid

NIGEL WILLIAMS
BRZZVLL
DJ BUBBA

VOORUIT - GENT
TICKETS 10€ WWW.VOORUIT.BE

DEUREN 20.00 UUR

1 MEI 2018
DENDER-MONDE
FEEST OP DE MARKT

• 1 MEI TOESPRAKEN
• OPTREDENS

Food:
Paardenworsten 12€
of
Balletje in tomatensaus (vegie) 10€
KINDERANIMATIE: gratis

Vanaf 15u

1 MEI 2018
GENTFEST
Dag Van De Arbeid

BIERTENT
KINDERANIMATIE
FOODTRUCKS

11.00 UUR START OPTOCHT VOORUIT
12.30 UUR SPEECHES VRIJDAGMARKT
14.00 UUR MAHLER LIVE
16.00 UUR PAVLOVE LIVE
18.00 UUR RAMAN LIVE

VRIJDAGMARKT 9000 GENT
GRATIS EVENT WWW.GENTFEST.BE

DJ REBEL REBEL RADIO

1 MEI 2018
RONSE
FEESTPLEIN STATION
(WINSTON CHURCHILLPLEIN)

10U SAMENKOMST (FEESTPALEIS)
10U30 • 1-MEI TOESPRAKEN OP FEESTPLEIN
11U • 1-MEI OPTOCHT
12U BBQ (FEESTPALEIS)
14U • MUSIC MAY DAY (FEESTPLEIN)
Muziekconcours voor lokaal aanstormend talent!
18U • BEKENDMAKING "Winnaar muziekconcours"
BBQ (Feestpaleis)
Kaarten alleen in voorverkoop bij ABVV - Spie Bond Mayson

1 mei
Sint-Niklaas

MEI-AVOND
ZONDAG 29 APRIL '18
15:00 SENIORENBAL
19:00 FILMAVOND @De Casino €10

1 MEI 2018
10:00 WELKOM @ VOLKSHUIS
11:00 **STOET** deur de markt
12:00 @DE CASINO / SPEECHES
12:30 EETFESTIJN
MUSIK, MIND CHEVRONS @TERRAS DE CASINO
KINDEROP- EN ANIMATIE, JOETZ

Verkoopplaatsen en info: info@stichting1mei.be of 0474/48.88.38

1 MEI 2018
AALST
FEESTPLEIN HOUTMARKT

10u30
• 1 MEI TOESPRAKEN
• OPTREDEN Trommetkorps 'Bert Van Hoorick'
• 1-MEI OPTOCHT
13u
• OPTREDEN **STS COVERBAND**
Met de beste muziek uit de jaren 80!
BBQ
Volwassenen (vlees of veggie) € 15 - Kinderen tot 12j. € 8
Kaarten BBQ alleen in voorverkoop bij ABVV - Bond Mayson Spie en Volkshuis Aalst