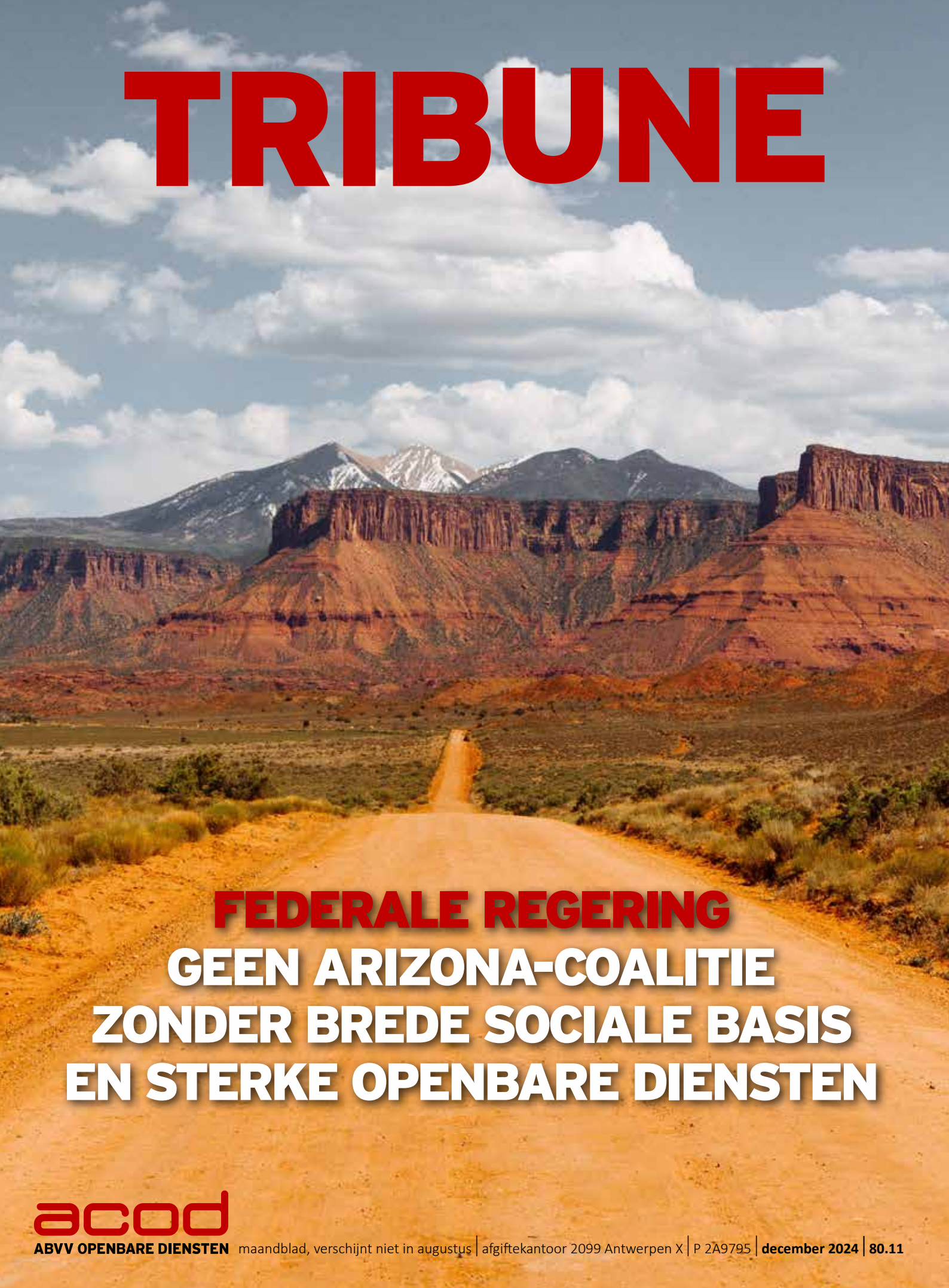


TRIBUNE



FEDERALE REGERING
GEEN ARIZONA-COALITIE
ZONDER BREDE SOCIALE BASIS
EN STERKE OPENBARE DIENSTEN

acod

ABVV OPENBARE DIENSTEN maandblad, verschijnt niet in augustus | afgiftekantoor 2099 Antwerpen X | P 2A9795 | december 2024 | 80.11

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	13
de post	15
gazelco	18
telecom	20
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Ruben Van Campenhout (Opwijk), Willy Claeys (Lede), Audrey Van den Berghe (Wetteren), Hubert Sobry (Harelbeke) en Toby De Couck (Blankenberge) wisten de juiste antwoorden van de vorige wedstrijd.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Een ACOD-militant is zeer actief in een groep motorrijders met zijspan die zeer regelmatig mensen met een beperking een onvergetelijke dag bezorgen. Hoe heet die organisatie?
 - Gete-run
 - Nete-run
 - Pete-run
- In de aanloop naar de grote betoging van de social-profit in november voerde De Rode Ridder actie. Waar deed onze held dat?
 - WZC Oud Beersel, Beersel
 - WZC De Visserij, Diepenbeek
 - WZC In de Senaat, Brussel

- Het Vlaamse departement Werk en Sociale Economie, het departement Economie, Wetenschap en Innovatie en het agentschap Landbouw fusioneren. Onder welke naam?

- LEWIS
- ELWIS
- WEWIS

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

"De toekomstige generaties mogen het niet minder goed hebben dan wij"

Na de federale verkiezingen leek de Arizona-coalitie voor sommigen een garantie op een evidente en snelle regeringsvorming. Nu, enkele maanden later, blijken de zaken toch ingewikkelder te liggen. Vooruit heeft de onderhandelingsnota van formateur meermaals verworpen. Kan je je vinden in die beslissing?

Chris Reniers: "Zeker! Vooruit stelt terecht dat de supernota onevenwichtig is en geen basis kan vormen voor regeringsonderhandelingen. De nota De Wever-Bouchez kan eenvoudig weg niet aanvaard worden door socialisten omdat de voorgestelde beleidsmaatregelen een veruitwendiging van een asociaal en rechts beleid zijn.

In de zogenaamde supernota valt 95% van de lasten op de pensioenen, sociale zekerheid, index en openbare diensten; slechts 5% is gericht op grote vermogens. Bijzonder onevenwichtig dus, zeker als kijkt naar een rapport van de Hoge Raad van Financiën, waaruit blijkt hoe scheef de belastingdruk is verdeeld tussen arbeid en kapitaal, tussen werknemers en bedrijfsleiders. De nota De Wever-Bouchez is een directe aanval op de koopkracht, sociale bescherming en arbeidsbescherming van werknemers. Bovendien ondermijnt het de beginselen van de sociale dialoog. En uiteraard ontbreken ook de aanvallen op de openbare diensten niet in onderhandelingsnota. Besparingen, afschaffingen en privatiseringen van openbare diensten zijn rijkelijk aanwezig in de teksten. Om iets terug te vinden over investeringen in openbare diensten moet je al je vergrootglas bovenhalen. Dit is dus een bijzonder kwalijke evolutie voor de dienstverlening aan de burgers."

Opmerkelijk is dat Vooruit-voorzitter Conner Rousseau nu zogezegd zijn reputatie als 'dealmaker' verliest omdat hij de onderhandelingsstafel heeft verlaten.

Chris Reniers: "Ik vind het geen schande om een onderhandelingsstafel te verlaten waarop enkel kan gesproken worden over maatregelen die gewone burgers treffen, terwijl kapitalisten, bedrijfsleiders en der-

gelijke ongemoeid laten. Je reputatie als 'dealmaker' verliezen als je die van beschermer van de rechten van de gewone burgers daarvoor in de plaats krijgt, is geen slechte ruil.

We mogen niet uit het oog verliezen dat als je voorgelegde beleidskeuzes in de praktijk zou brengen, de komende generaties het minder goed zullen hebben dan wij. Dat is een drastische trendbreuk met de maatschappelijke en sociaaleconomische evolutie die we gekend hebben sinds de Tweede Wereldoorlog. Bovendien creëer je een gevaarlijke situatie voor ons sociaal weefsel en de democratie wanneer je bepaalde groepen gaat stigmatiseren, basisbehoeften ontzegt of buiten de maatschappij duwt. Het is een recept voor polarisatie en sociale onvrede!"

Wat is de strategie van de ACOD voor de komende weken?

Chris Reniers: "Samen met het ABVV zullen we de komende dagen en weken bij de politieke partijen duidelijk maken dat werknemers het gelag niet willen betalen. Er mag niet geraakt worden aan sociale verworvenheden, zoals de indexering van lonen en uitkeringen, en we wijzen er opnieuw op dat een grote meerderheid van de bevolking een belasting op grote vermogens steunt.

Het is duidelijk dat er opnieuw moet geïnvesteerd worden in ons sociaal vangnet, zoals degelijke pensioenen, een betaalbare en kwaliteitsvolle gezondheidszorg, steun aan mensen die werkloos zijn of die geen inkomen hebben. Ook openbare diensten maken daar deel van uit, want zij vormen de eerste pijler van onze koopkracht. Nu duidelijk wordt dat het nota De Wever-Bouchez niet slechts een eerste aanzet is, maar de kern vormt van een mogelijk centrumrechts en conservatief-rechts regeerakkoord, schakelt het ABVV een versnelling hoger in de sensibilisering van werknemers en het brede publiek. Samen met andere vakbonden en het middenveld gaan we met het ABVV actievoeren om de eis voor een sociaal en evenwichtig beleid kracht bij te zetten. We gaan zeker ook inzetten op informatie en sensibilisering



Chris Reniers - voorzitter

via sociale media. Ik roep al onze leden en militanten op om deze acties te ondersteunen en zo de publieke opinie nog meer aan onze zijde te krijgen!"

Alleenstaande werklozen en invaliden Automatisch verhoogde tegemoetkoming

Het recht op een verhoogde tegemoetkoming waardoor je minder betaalt bij de arts, wordt sinds 1 oktober automatisch toegekend aan alleenstaanden met een beperkt inkomen die drie opeenvolgende maanden werkloos of arbeidsongeschikt zijn, of erkend zijn als invalide.

Met de verhoogde tegemoetkoming betaal je minder (uit eigen zak, remgeld) bij de arts, in het ziekenhuis, bij de apotheek. Raadplegingen, geneesmiddelen, hospitalisatie... zijn dan goedkoper. Daarnaast heb je meestal ook recht op een maximumfactuur, betaal je een lagere zorgpremie en krijg je extra kortingen zoals bijvoorbeeld voor energie of openbaar vervoer.

Voor wie?

Je kan recht hebben op de verhoogde tegemoetkoming als je een (laag) gezinsinkomen hebt. Het ziekenfonds controleert dit en kan je recht toekennen. Stap dus naar je ziekenfonds voor meer info of om een aanvraag in te dienen.

Heb je al een bepaald sociaal statuut? Ontvang je al een bepaalde sociale uitkering? Dan heb je automatisch recht op verhoogde tegemoetkoming. Als je een van de volgende uitkeringen hebt, dan kent het ziekenfonds automatisch de verhoogde tegemoetkoming toe:

- het leefloon van het OCMW (dat je gedurende drie maanden moet genieten)
- de inkomensgarantie voor ouderen
- de toelage voor personen met een handicap
- de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (Waals Gewest of Brussels Hoofdstedelijk Gewest)
- het zorgbudget voor ouderen met een zorgnood (Vlaamse Gemeenschap)
- voor een kind met een erkende handicap van minstens 66 procent
- voor de niet-begeleide minderjarige vreemdelingen
- voor een weeskind.

Nieuw

Sinds 1 oktober 2024 wordt het recht op verhoogde tegemoetkoming ook automa-

tisch toegekend aan alleenstaanden met een beperkt inkomen die drie opeenvolgende maanden werkloos of arbeidsongeschikt zijn of erkend zijn als invalide. Je moet als alleenstaande drie maanden na elkaar een werkloosheids-, arbeidsongeschiktheids- of invaliditeitsuitkering gekregen hebben en aan bepaalde inkomensvoorwaarden voldoen. Het ziekenfonds controleert dit, jij hoeft niks te doen.

Stap vooruit

Het is al lang bekend dat veel mensen niet weten dat ze recht hebben op tegemoetkomingen, bijstand of bescherming en daarom ook nooit een aanvraag indienen. Het ABVV is dan ook voorstander van de automatische toekenning van rechten. Dit is een belangrijk middel in de strijd tegen armoede en uitsluiting. We zijn dan ook tevreden met deze stap voorwaarts, die aanvankelijk gepland was voor april vorig jaar en nu eindelijk uitgevoerd is.

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 11 december 2024, 21 januari 2025, 12 februari 2025 (enkel Mechelen), 18 februari 2025 en 18 maart 2025.
- Limburg (limburg@acod.be): 18 december 2024, 29 januari 2025, 26 februari 2025 en 26 maart 2025.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 12 december 2024, 23 januari 2025, 20 februari 2025 en 12 maart 2025.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 3 december 2024, 9 januari 2025, 6 februari 2025 en 11 maart 2025.

- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 5 december 2024, 14 januari 2025, 13 februari 2025 en 13 maart 2025.

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



TAVA

Tijdelijke arbeidsongeschiktheids-uitkering voor ambtenaren vervangt ziektepensioen

Op einde van haar legislatuur besliste de regering De Croo een hervorming van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid - het ziektepensioen - door te voeren en het stelsel te vervangen door een nieuw invaliditeit-stelsel: de tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren (TAVA). We lichten toe wat de impact hiervan is op vast benoemde ambtenaren.

Vanaf 1 januari 2025 kunnen vast benoemde ambtenaren niet meer definitief met pensioen gesteld worden wegens lichamelijke ongeschiktheid. Vanaf dan tot en met 31 december 2027 zullen er uitsluitend nog tijdelijke pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid uitgesproken kunnen worden, voor een duur van maximum drie jaar.

Wat wil dit zeggen?

- Vanaf 1 januari 2028 zullen deze tijdelijke pensioenen vervangen worden door een tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering

voor ambtenaren (TAVA).

- Vast benoemde ambtenaren die vanaf 1 januari 2028 lichamelijke ongeschikt verklaard worden, zullen enkel nog een tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren krijgen.

- Voor wie voor 31 december 2024 al tijdelijk of definitief met pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid gesteld werd, verandert er niets. Dat pensioen blijft behouden.

- Werd je voor 31 december 2024 tijdelijk gepensioneerd, dan zal dit tijdelijk pensioen na maximum twee jaar omgezet worden in een definitief pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid als je de functie niet hebt kunnen hervatten.

Wat is tijdelijk pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid?

De bevoegde medische instantie (meestal Medex) beslist tot tijdelijke ongeschiktheid, waarna de vast benoemde ambtenaar met tijdelijk pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid wordt gesteld. Deze procedure kan pas starten als het ziektekapitaal volledig uitgeput is.

Wat zijn de gevolgen van een tijdelijk pensioen?

- Je ontvangt het ambtenarenpensioen in plaats van de disponibiliteitsuitkering van het personeelsstatuut. Dit is het pensioenbedrag berekend op basis van het aantal diensten en de wedden op het moment van de beslissing.

- De statutaire band met de werkgever blijft bestaan.

- De bevoegde medische dienst blijft je medische situatie opvolgen.

Wat gebeurt er vanaf 1 januari 2028?

Elk lopend tijdelijk pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid wordt omgezet in een tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering (TAVA). Behalve voor de vast benoemde ambtenaren die in tussentijd de vroegste pensioendatum bereikt hebben. Die worden vanaf 1 januari 2028 toch nog definitief gepensioneerd.

Vast benoemde ambtenaren die na 1 januari 2028 door de bevoegde medische instantie ongeschikt verklaard worden om hun ambt uit te oefenen, zullen vanaf dan in tijdelijke arbeidsongeschiktheid gesteld worden, en een tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering ontvangen.

De TAVA-uitkering wordt op dezelfde manier berekend als het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid.

Ambtenaren met een definitief pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid zullen vrijwillig kunnen overstappen naar de tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren.

Laure Desmet



Infrabel

Nieuws uit Bedrijfscomité PBW

Opleiding

We vroegen eerder een persoonlijke opleiding voor nieuwe leden van het Comité PBW als aanvulling op de e-learning. Ondanks enkele reserves was de directie het uiteindelijk met ons eens. Er zal een datum worden vastgelegd om een vorming te geven. Het comité van 7 oktober begon alvast met een positieve noot.

Ontwerp Huishoudelijk Reglement (HR)

We bespraken opnieuw het ontwerp Huishoudelijk Reglement. Twee punten lijken ons belangrijk.

- De tijd die aan vergaderingen wordt besteed: er moet worden gezorgd dat vergaderingen voldoende tijd bieden om alle agendapunten grondig te behandelen. Dit garandeert dat elk onderwerp de nodige aandacht krijgt en dat de discussies vruchtbaar zijn zonder dat er onafgewerkte punten overblijven.

- Het is van cruciaal belang te erkennen dat de afgevaardigden dienstvrijstelling krijgen als onderdeel van hun taak in dit Comité. Deze vrijstellingen zijn essentieel om hen in staat te stellen hun taken als vertegenwoordiger en verdediger van de belangen van de werknemers effectief uit te voeren.

Deze twee aspecten zijn van fundamenteel belang om een sociale dialoog van hoge kwaliteit en een effectieve werknemersvertegenwoordiging te garanderen. Deze zaken zullen in de volgende vergadering weer worden besproken.

Herstructurering

Het Infrabelpersoneel (I-O, I-PPSC...) wordt geconfronteerd met een herstructurering. Het blijkt dat veel diensten nog niet goed weten waarheen, bijvoorbeeld diensten die gesplitst worden. De communicatie naar het personeel daarover is onduidelijk. Veel bedienden weten nog niet hoe de nieuwe diensten zullen werken, er zijn nog vele onbekende factoren.

Dat is dan ook de reden waarom het gemeenschappelijk vakbondsfront een psychosociale risicoanalyse gevraagd heeft met als doel de stress te meten die met



deze reorganisatie gepaard gaat.

De directie bevestigde dat deze risicoanalyse binnenkort effectief zal worden gerealiseerd, deels door IDEWE. De betrokken arts van IDEWE kon bevestigen dat dit binnen afzienbare tijd zal plaatsvinden. Wij vroegen of we de eerste resultaten nog voor het jaareinde zouden krijgen. Volgens de arts zal dit afhangen van de eerste vergadering over deze risicoanalyse (die gepland was op 11 oktober). De kans is groot dat de resultaten eerder begin 2025 zullen bekend zijn. In ieder geval zal het Bedrijfscomité de resultaten grondig analyseren.

Niet behandelde punten

Wij vinden het jammer dat bij gebrek aan tijd een pak agendapunten niet konden besproken worden. Wij vroegen uitdrukkelijk dat we deze op de volgende vergadering kunnen afwerken. Een betere planning is noodzakelijk. Het gaat over volgende punten.

- De absentiemcijfers: de directie belooft deze volgende keer te presenteren.
- Telewerk: de directie bespreekt dit intern omdat dit nog een discussiepunt is. We hebben dit eerder al aangehaald omdat bepaalde managers beweren dat het telewerk zou verminderen.
- Procedure in geval van diefstal of agressie: er bestaat blijkbaar een niet gedocu-

menteerde procedure. We vroegen deze te bespreken volgende vergadering.

- Arbeidsongevallen oktober en november.
- Analyse van de arbeidsongevallen op weg van en naar het werk 2011-2023.
- Actiepunten onder-aannemingen.
- Vertrouwenspersonen.
- Gegevenslek Medicheck.
- Incident Visé, waar een personeelslid vaststelde dat een wagon van DB slecht geïmmobiliseerd was, dit op dezelfde plek waar al eerder een ongeval plaatsvond.

Tony Fonteyne

NMBS

Verslag Bedrijfscomité PBW

Op 26 september kwam het Bedrijfscomité PBW van de NMBS voor het eerst samen sinds de sociale verkiezingen in mei. Dit was een primeur voor de nieuw verkozenen van ACOD-CGSP.

Nieuw huishoudelijk reglement ter discussie

Het management stelde een nieuw huishoudelijk reglement voor ter goedkeuring. Het huishoudelijk reglement schrijft de werking van het comité voor. Volgens de analyse van het gemeenschappelijk front dreigde het document niet alleen van toepassing te zijn op het Bedrijfscomité, maar ook op alle lokale CPBW's, wat niet de bedoeling kan zijn. De lokale comités PBW moeten betrokken kunnen worden bij het opstellen van een lokaal huishoudelijk reglement.

ACOD-CGSP liet de tekst ingrijpend veranderen om te garanderen dat de sociale dialoog zou worden gerespecteerd, maar vroeg ook alle garanties te krijgen dat het document waarover gestemd werd niet van toepassing zou zijn op lokale comités. We vroegen ook meer duidelijkheid over de punten die van het lokale PBW naar het Bedrijfscomité worden gestuurd en vice versa. Er wordt immers te vaak gepingpongd tussen de verschillende overlegniveaus.

Het document wordt op de volgende vergadering met de gevraagde aanpassingen ter goedkeuring voorgelegd.

Aanduiding preventieadviseurs

In een ander document legde het management ons de lijst van preventieadviseurs en het comité waaraan ze verbonden zijn voor. Volgens onze analyse bracht dit document het risico met zich mee dat er automatisch preventieadviseurs worden aangewezen. Dit ondermijnt het wettelijke recht van het lokale PBW om zijn preventieadviseur zelf aan te wijzen.

Eerst wezen we dit document af. Na onze druk kwam het management bij ons terug met een nieuw voorstel. Hierin worden alleen de namen van de preventieadviseurs genoemd. Op deze manier krijgen lokale PBW's de vrije hand bij het benoemen van hun preventieadviseurs.



Onder deze voorwaarden hebben we het voorstel aanvaard. Het volledige document zal opnieuw worden besproken zodra de lokale PBW's hun mening hebben gegeven.

Be Well 2025 welzijnsenquête

In januari wordt een nieuwe enquête over psychosociale risico's gelanceerd. In navolging van de 'We are NMBS'-enquêtes zal de online enquête alle NMBS-spoorwag-medewerkers bevragen.

We zijn positief over deze enquête, die het hopelijk mogelijk maakt psychosociale risico's te identificeren en nieuwe oplossingen aan te bieden. Het gemeenschappelijk vakbondsfront vraagt al maanden om een dergelijke enquête.

De enquête zal zo worden ontwikkeld dat ze toegankelijk is op elke pc die het personeel ter beschikking heeft.

Veel medewerkers waren teleurgesteld over de vorige enquête 'We are NMBS' omdat er geen echte maatregelen werden getroffen om de enquête op te volgen. Op dit moment zijn er echter geen precieze ideeën over de mogelijke maatregelen, noch over het budget dat door de verschillende diensten moet worden gereserveerd.

We stelden niettemin een reeks vragen.

- Het invullen van de enquête duurt naar

schatting 25 minuten. Ondanks de mogelijkheid om het onderzoek te pauzeren en later te hervatten, is dit erg lang. Vooral voor operationeel personeel.

- Het zal mogelijk zijn de resultaten te sorteren op beroeps categorie en afdeling. Maar we hebben een lijst nodig van de categorieën die worden onderscheiden voor kruisanalyse (callcenter enz.).

- De resultaten zullen niet worden vergeleken met die van andere spoorwagbedrijven, maar met alle andere Belgische bedrijven. We zullen goed moeten opletten welke lessen we hieruit trekken.

- Een enquête aangepast voor alle IT-media die beschikbaar zijn.

We volgen dit verder op en rekenen op feedback van onze leden. We zullen ook de resultaten analyseren wanneer deze worden gepresenteerd.

Reizigers met beperkte mobiliteit - wettelijk kader

Naar aanleiding van een klacht van Unia over de manier waarop PBM's worden behandeld bij de NMBS, besliste de directie haar werkwijze te wijzigen. Voortaan is het niet langer verplicht voor PBM-reizigers om hun reis te reserveren. De optie blijft bestaan en ze zullen nog steeds geadviseerd worden dit te doen, maar het zal

niet langer verplicht zijn.

Als de uitrusting is aangepast (Desiro) en het perron geschikt is (hoge perrons) op zowel het vertrek- als het aankomststation, kan de treinbegeleider zelf tussenkomen met behulp van een verkorte en lichtere oprijplaat. Lokaal is men begonnen met het geven van opleidingen.

Dit is een rechtstreeks gevolg van de hervorming DIS- Dienstverlening in de stations. Door de EAK-posten af te schaffen en het aantal personeelsleden in de stations te verminderen, heeft de NMBS het operationeel moeilijk gemaakt om tegemoet te komen aan de behoeften van de reizigers en zeker van deze die hulp nodig hebben.

We stelden een reeks praktische vragen.

- We vroegen uitrusting voor het gebruik van de oprijplaat. Werkschoenen zijn aanwezig, evenals snijbestendige handschoenen van hoge kwaliteit.

- We beklemtoonden dat het belangrijk is dat al het personeel (Paco, commercieel bedienden enz.) op de hoogte is van deze mogelijkheid om reizigers zo goed mogelijk te informeren en eventuele problemen te voorkomen.

We volgen dit van nabij op omdat dit zowel de veiligheid van het personeel als de kwaliteit van de openbare dienstverlening aan onze reizigers beïnvloedt.

Nicky Masscheleyn



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

Infrabel Nationale werkgroep seinzalen

ACOD Spoor organiseerde op 10 oktober 2024 in Brussel een nationale werkgroep van collega's die werken in de 10 Infrabel-seinzalen (I-O.1). De belangrijkste punten die werden besproken, sommen we hier op.

1. Situatie van de seinzalen

Personeelstekort, dienstroosters en ergonomie blijven momenteel de voornaamste pijnpunten in de verschillende seinzalen waarvoor dringend een oplossing nodig is.

2. Presentatie van de toekomstige seinzaal Mons 2.0

De directie van I-O.1 heeft het project gepresenteerd aan de werkgroep. De ACOD zal het op de voet volgen, gezien het in de toekomst in alle 10 seinzalen zal worden ingevoerd, weliswaar aangepast aan de lokale situatie.

3. Aanwervingen

De aanwervingen worden goed opgevolgd, maar veel seinzalen zijn echter nog onderbemand.

4. Opleidingsplan VKL3

Er is een nieuw opleidingsplan voor VKL3 geïntroduceerd, waardoor er meer opleidingsdagen in de seinzalen zullen gegeven worden.

5. ARPS 541

We zitten in de laatste rechte lijn voor de toepassing op 1 april 2025 bij Infrabel. Er blijven echter nog steeds veel vragen. Er wordt binnenkort extra vorming voor onze militanten gepland zodat ze op de werkvloer de toepassing van de nieuwe regeling met kennis kunnen opvolgen.

6. Sociale verkiezingen

De ACOD Spoor heeft de sociale verkiezingen gewonnen, en meer specifiek bij het CPBW I-O1, waar het aantal stemmen voor de ACOD is gestegen in de 3 CPBW's.

7. Conclusie

Er werd gevraagd deze soort bijeenkomsten vaker te houden en een meer gerichte communicatie te voeren in de seinzalen.

Leden die een meer gedetailleerd verslag wensen, kunnen zich wenden tot hun plaatselijke militant of gewestelijke vrijgestelde. Als je nog andere vragen, opmerkingen of suggesties hebt, aarzel dan niet om contact op te nemen.

Tony Fonteyne



foto NMBS

NMBS Overleg B-CS Treinbegeleiding

Er werden op het overleg verscheidene actuele hangijzers besproken. Een overzicht.

E-learning

Op de nationale paritaire commissie van 4 juli 2024 heeft ACOD Spoor het dossier over de TICO's (dossier gekoppeld aan dat van de assists, de verbindingsagenten) als enige vakbond niet ondersteund. Het dossier over e-learning stond bovendien niet op de dagorde, het werd alleen in de NRO (Nationale Raad voor de Opleiding) besproken. Wij zijn tegen de invoering van e-learning in de reeksen. Bovendien is e-learning met behulp van een gsm niet comfortabel, laat staan ergonomisch.

De directie buigt zich over een project om in de standplaatsen schermen te plaatsen die op de smartphones kunnen worden aangesloten. De beschikbare tijd in de reeksen is voor ons problematisch. Een doorgedreven analyse dringt zich op. E-learning kan nooit fysieke permanente vorming met collega's vervangen. De uitwisseling van ervaringen is een es-

sentiële meerwaarde voor het personeel, vooral in functie van feedback naar de hiërarchie.

Verbindingsbedienden

Het op de Nationale Paritaire Subcommissie voorgelegd document over de verbindingsbedienden wordt niet weerspiegeld in de diensten van verschillende standplaatsen. Oorspronkelijk zouden 13 standplaatsen getroffen worden door de afschaffing: Brugge, Gent, Kortrijk, Aalst, Antwerpen, Leuven, Hasselt, Brussel, Mons, Charleroi, Namur, Liège en Arlon. Het aantal prestaties van verbindingsbedienden gaat van 40 naar 28. Elke standplaats behoudt nog altijd een verbindingsbediende, de taken worden gehergroepeerd. De prestaties worden gewijzigd om de verschillende taken in de 40 depots te behouden.

De directie heeft beslist haar standpunt te herzien en in alle depots de taak van een verbindingsagent te waarborgen en verontschuldigt zich voor de gebrekkige communicatie naar de vakbonden.

Pilootproject voor de premies

ACOD Spoor eist een hybride systeem voor de premies. De directie legde een systeem voor dat alleen gebaseerd is op de scanning van eind maart 2024.

Voorbeeld: 1.000 scans zorgen voor een premie van 30,00 euro, 1.500 voor 48,00 euro, 2.000 voor 78,00 euro, 2.500 voor 108,00 euro en 3.000 voor 156,00 euro. Wij verwierpen dit systeem om twee redenen.

- Het toestel Xcover was nog niet overal aanwezig.

- We geven de voorkeur aan een hybride systeem (verkoop/controle).

De directie heeft haar standpunt deels gewijzigd en een piloottest voorgesteld die aanvangt in november in vijf standplaatsen: Mechelen, Sint-Niklaas, Brussel, Namur en La Louvière.

De bediende zal tijdens de piloottest genieten van het voordeligste systeem (huidige verkooppremie of het hybride systeem scanning verkoop). Een analyse zal voorgesteld worden op een volgend overlegmoment.

In maart 2025 wordt het hybride systeem

ingevoerd in alle depots (scans en verkoop). We volgen dit dossier kritisch op, alsook de piloottesten in de vermelde standplaatsen. We herinnerden de directie eraan de verkoop van vervoerbewijzen aan boord van de trein te behouden. Hierdoor kan de treinbegeleider alsnog een reiziger regulariseren om mogelijke agressie te voorkomen. In de toekomst moet het hybride systeem behouden blijven, de verkoop van vervoerbewijzen in de trein mag niet afgeschaft worden en er mag evenmin worden overgestapt naar een uniek scan-systeem. De directie heeft naar onze mening geluisterd en er notitie van genomen. We blijven dit standpunt verder verdedigen, zowel op politiek vlak als ten aanzien van de verschillende belangengroepen.

Enquête verlofregels

Na verscheidene klachten van treinbegeleiders over bepaalde verlofregels en consignes, wil de directie een enquête organiseren bij het personeel.

Deze start op 15 november en is geconcentreerd op de behoeften per periode, de gevoeligheden, de mening over de huidige regels en de kritiek op sommige bestaande consignes.

De visie van de directie is het eenvormig maken van de verlofregels, met een nationale verlofconsigne als doel (momenteel zijn er 19 consignes voor 40 depots). We herinnerden de directie eraan dat de verlofregels een lokale bevoegdheid blijven die in de standplaatsen moeten worden besproken. Elke regio heeft haar eigenheid en aanvragen hangen af in functie van de schoolvakanties, plaatselijke activiteiten of de diversiteit in de standplaatsen. De directie zegt dat 92 procent van de verlofaanvragen in de zomer toegekend werd. Dit bewijst dat er 'voldoende personeel' van essentieel belang is en dat het verlofconsigne minder bepalend is. In verscheidene standplaatsen zijn onlangs veel nieuwe personeelsleden aan de slag gegaan. Dankzij deze aanwervingen is het aantal goedgekeurde verloven toegenomen. Dit is een goede zaak voor het welzijn van onze treinbegeleiders.

Wij staan steeds open voor verbeteringen die aan sommige regels zouden kunnen worden aangebracht. Als de verlofaanvragen evolueren op basis van andere criteria, dan moet dit lokaal worden besproken. De directie zal haar conclusies trekken aan de hand van de enquête.

Wijziging behandeling Personen met een Beperkte Mobiliteit

Naar aanleiding van een ingebrekestelling door UNIA heeft de NMBS ons op het bedrijfscomité PBW van 26 september (zie verslag in deze Tribune) haar nieuwe beleid voor de dienstverlening aan PBM's toegelicht. Op DITA is voor de treinbegeleiders een bericht verschenen over de PBM's bij Desiro's.

Het verbaast ons dat deze beslissing overhaast is genomen zonder enige analyse of aanvullende opleiding, terwijl deze taak van cruciaal belang is op het vlak van veiligheid en dienstverlening. We volgen dit van nabij op.

Nicky Masscheleyn

NMBS Treinbesturing interval (ARPS 541)



We zaten opnieuw samen met de NMBS-directie B-TO over de toepassing van de aangepaste ARPS 541 (dienst- en rusttijden) en de impact op de reeksen. We wierpen tevens de discussie op m.b.t. het interval tussen een rijdende prestatie en een dag opleiding.

Er werd ons schriftelijk bevestigd dat voor het interval tussen de opleiding en een rijdende prestatie bundel 541 van toepassing is. ARPS 541, Hoofdstuk VI, Titel I, artikel 80 beschrijft dit: "De tussenpoos tussen twee opeenvolgende werkdagen moet een onafgebroken dienstvrije periode omvatten van ten minste 14 uren in de standplaats van het personeelslid en van ten minste 8 uren buiten de standplaats (overnachting), onverminderd de bepalingen opgenomen in §§ 50,51 en 52 van hoofdstuk IV." Dus van een opleiding naar een rijdende prestatie is het interval steeds minimaal 14 uren.

Wat betreft het interval als je van een rijdende prestatie naar een opleiding gaat, loopt de discussie nog. Wij zijn ervan overtuigd dat rijdend personeel dat een dag opleiding volgt voor rijdend personeel ook dan rijdend personeel blijft.

De directie ziet dit anders: zij is van mening dat er moet worden voorzien in een minimuminterval van 11 uren tussen de rijdende prestatie en de verplichte opleiding. Nochtans voorziet ARPS 541 bijvoorbeeld voor sedentair personeel steeds minimaal 12 uur tussenpoos, waarom zou dit dan voor rijdend personeel minder mogen zijn?

Wij zullen dit opnieuw agenderen en de strikte toepassing van ARPS 541 opeisen. Wordt ongetwijfeld vervolgd.

Tony Fonteyne



Foto Belga - Kristof Van Accom

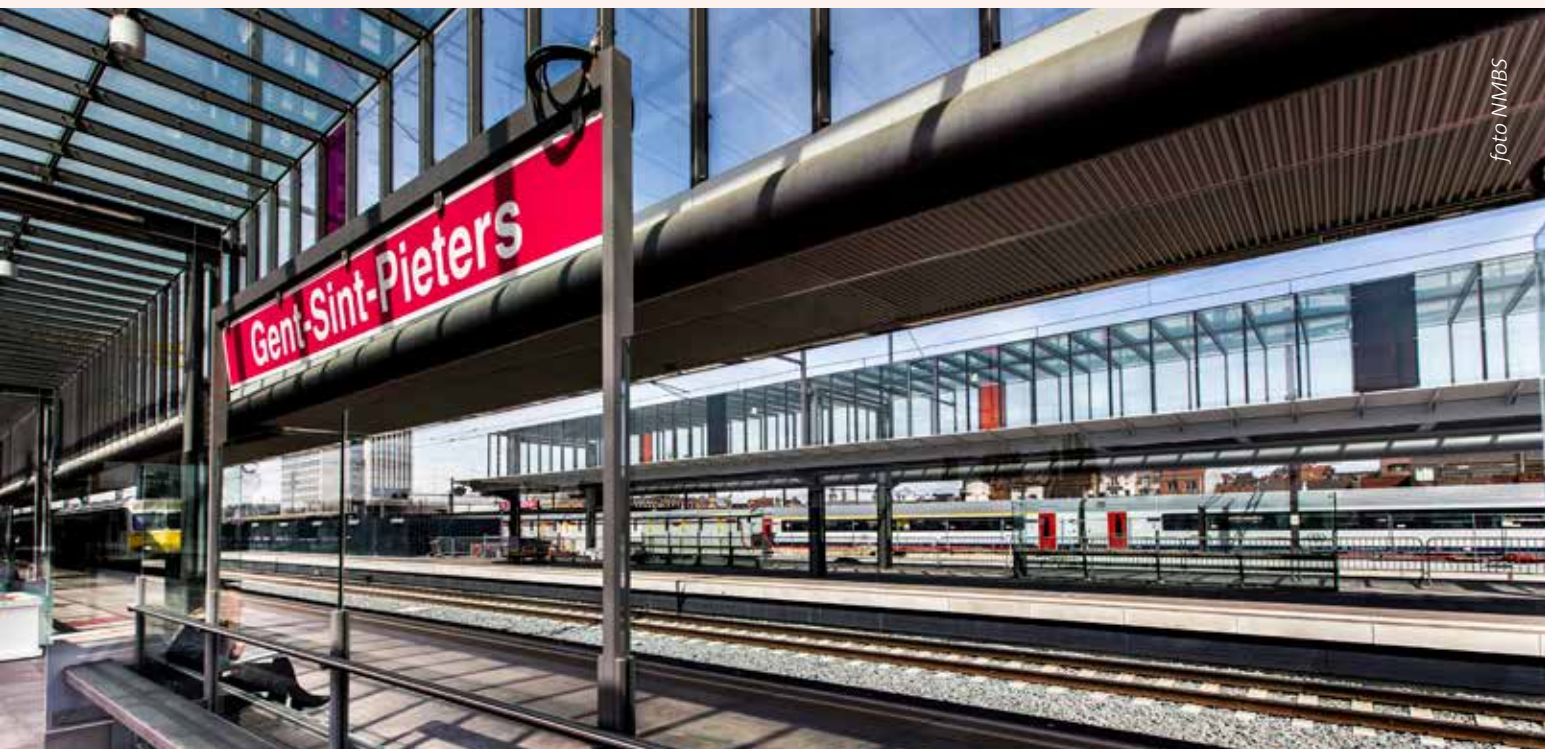


foto NMBS

NMBS - HR Rail - Infrabel Paritair sprokkelnieuws

We geven hier een gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten beperken zich immers niet tot wat men leest op de sociale media of in de pers. Niet alles is immers hot of sensationeel, maar daarom zijn sommige zaken zeker niet van minder groot belang. ACOD Spoor is als erkende vakbond actief op alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen. Hieronder enkele besproken punten op de nationale paritaire subcommissie (NPSC) van oktober 2024.

Nieuwe ARPS 541 dienst- en rusttijden

Vanaf 1 januari geldt een nieuwe reglementering inzake dienst- en rusttijden voor het NMBS- en HR Rail-personeel en vanaf 1 april voor het Infrabel-personeel. We vroegen de directie meermaals hoe deze nieuwe regels zullen worden toegepast. Eind september bespraken we met NMBS B-TO treinbesturing de impact van ARPS 541 op de reeksen van de treinbestuurders. Het management wilde bijvoorbeeld toestaan dat in het rooster variabel compensatieverlof (8 uur) zou vervangen worden door wekelijks compensatieverlof (0 uur), waardoor treinbestuurders meer

flexibiliteit wordt opgelegd.

Het management beloofde een nieuwe bijeenkomst over dit onderwerp te organiseren. Een pamflet van het gemeenschappelijk front vat de resultaten van de vergadering van maandag 7 oktober samen (zie <https://www.acod-spoor.be>).

Dienstverlening in de stations

De nieuwe aanduidingen in het kader van het project voor de herstructurering van de stationsdiensten (Dienstverlening in de Stations) zorgen voor spanningen. Sommige personeelsleden worden ver van huis overgeplaatst, bijvoorbeeld van De Panne naar Oostende of van Quaregnon naar Schaarbeek.

Het management verbond zich ertoe deze gevallen te bespreken op overlegvergaderingen per district die worden bijgewoond door lokale B-TO en B-PT2 vertegenwoordigers. We dringen erop aan dat deze managers de bevoegdheid hebben om beslissingen te nemen die het welzijn van het personeel verbeteren.

Er zijn ook vragen over de toepassing van de regels. Zo hebben EAK's (Eerste Assistent Klanten) die naar B-TO zijn overgeplaatst, aanstellingen gekregen in de 'dochterbundel' op basis van hun anciën-

niteit in rang (en niet in dienst), wat niet in overeenstemming is met bericht HHR 21 van 2024. HR Rail bevestigde dat onze interpretatie juist is. Benoemingen moeten worden gedaan op basis van dienstanciënniteit.

We vroegen ook de resterende functies bij BTO open te stellen voor geïnteresseerde medewerkers.

Toegekend verlof intrekken?

Voor de vakantie werd tijdens een vergadering met de directie bevestigd dat goedgekeurd verlof niet kan worden ingetrokken zonder toestemming van de werknemer. We hebben dit doorgegeven aan onze leden, maar een manager van B-HR trok deze regel in twijfel.

Het management bevestigde dat goedgekeurd verlof alleen kan worden ingetrokken met toestemming van de werknemer.

Medicheck gehackt

Er is een datalek bij MediCheck gemeld. Wat zijn de gevolgen voor het spoorwegpersoneel? Welke maatregelen zijn er genomen? HR Rail analyseert de situatie samen met de DPO (Data Protection Officer) en we bespreken het tijdens de

volgende vergadering van het Strategisch Bedrijfscomité HR Rail.

Sancties in kader van ziektecontroles

ACOD Spoor komt al weken tussenbeide na klachten van leden van wie HR Rail grote sommen geld heeft afgehouden van het loon omdat ze de ziekteprocedure niet zouden hebben nageleefd. Ook dit punt zal op de agenda van het Strategisch Bedrijfscomité van HR Rail gezet worden om tot oplossingen te komen.

Evaluatie sociale verkiezingen

We hebben deze evaluatie al besproken tijdens eerdere NPSC-vergaderingen. We vragen om onze opmerkingen over het schrappen van verkiezingsborden, het gebruik van professionele e-mails voor campagnevoering en het schrappen van de verplichting voor elke kandidaat om een charter te ondertekenen in 2028 op te nemen in de evaluatie.

Pensioen wegens vroegtijdige invaliditeit

Een nieuwe wet die op 18 mei 2024 werd aangenomen, schaft het definitieve pensioen wegens vroegtijdige invaliditeit af. Tot 1 januari 2028 zullen arbeidsongeschikte

werknemers recht hebben op een tijdelijk pensioen, gevolgd door een tijdelijke ongeschiktheidsuitkering. Na 2028 wordt een 'terugkeer naar werk'-regeling ingevoerd. HR Rail zet deze wet om in onze reglementering.

Wij nemen akte van deze wettelijke bepaling, maar blijven tegen deze hervorming.

ARPS 501 - Actualisatie toewijzing betrekkingen

De directie heeft het tijdens de vorige NPSC gepresenteerde document gewijzigd. De selectieproeven voor de functies van rang 3 en 4+ worden in de tekst behouden. Wij stemden hiermee in, maar verwierpen de nieuwe bepalingen die de proeven beperken tot één enkele maatschappij (NMBS, Infrabel of HR-Rail). Dit druist in tegen de eenheid van statuut van het spoorwegpersoneel. We verwerpen ook de cv-screening, die soms verhindert dat het personeel aan de proeven kan deelnemen.

ARPS 571 - Medische deeltijdse arbeid

De directie stelde twee nieuwe stelsels van medische deeltijdse arbeid voor: 40 en 60 procent. De aanvraag moet gedaan worden bij de Health Care Administration.

Wij gaven positief advies. Meer info op intranet HR Rail.

Uitbetaling compensatieverlofdagen

Deze achterstallige dagen zullen tegen 100 procent betaald worden op vrijwillige basis bij zowel NMBS als Infrabel. We gaven negatief advies en riepen op tot de nodige aanwervingen zodat personeelsleden hun compensatiedagen op tijd kunnen krijgen, in het belang van hun welzijn.

Aanpassing artikelen 12 en 12 bis van ARPS 541

De directie stelde voor de artikelen 12 en 12 bis van ARPS 541 aan te passen. Deze artikelen definiëren de regels voor het verminderen van het aantal rust- of compensatieverlofdagen wanneer een werknemer ziek is of afwezig zonder bezoldiging. We hebben van het management een juridische analyse over dit onderwerp ontvangen en leggen deze voor aan onze juridische dienst.

Nicky Masscheleyn, Tony Fonteyne

Uitbetaling syndicale premie 2024

De jaarlijkse uitbetaling van de syndicale premie is van start gegaan. We geven graag nog even een toelichting, zeker voor onze nieuwe leden.

De premie bedraagt maximaal 125 euro (afhankelijk van je bijsdrage) en kan aangevraagd worden door het syndicaal attest gehandtekend (!) over te maken aan je militant of ons gewestelijk secretariaat. Het syndicaal attest vind je terug bij de loonfiche van de maand november.



Naast de fysieke overhandiging kan dit evenzeer doorgestuurd worden per e-mail of klassieke post (onze dierbare collega's van ACOD Post vinden dit meer dan geweldig!).

De contactgegevens van je gewestelijk secretariaat vind je op onze website www.acod-spoor.be.

Het gewestelijk secretariaat zal vervolgens de administratieve opvolging verzekeren. De uitbetalingen worden doorgaans wekelijks of sneller uitgevoerd.

Zoals de voorbije jaren worden de agenda, balpen en nieuwjaarsboodschap per post naar de leden verstuurd.

Aarzel niet je gewestelijke secretaris of plaatselijke militant te contacteren bij eventuele vragen!

Günther Blauwens



foto Belga - Ward Vandaal

De Lijn

Onrust over schrappen diensten en uitrol fase 4 basisbereikbaarheid op hoogtepunt

Wie afhankelijk is van het openbaar vervoer of het sporadisch gebruikte eind oktober, is het niet ontgaan: de ene na de andere actie en spontane staking volgden elkaar op. Hoewel deze (re)acties voor veel reizigers waarschijnlijk uit de lucht leken te vallen, was dit voor zij die dagelijks in het veld staan, niet zo verrassend.

De vraag naar meer lokaal overleg heeft deze vloed van solidariteit en actie zeker aangewakkerd. In het vorig nummer van Tribune verwezen wij al naar het belang van dit lokaal overleg en hadden we hier zelfs een algemene stakingsdag voor over. De oproep was duidelijk: "Geen eenzijdige mededelingen maar écht overleg!"

Laat nu net daar het schoentje knellen: door de reorganisatie DL2020 zijn alle beslissingsniveaus naar boven getrokken. Lokaal is De Lijn de jongste jaren gewoon niet meer in staat aan de behoefte van goed sociaal overleg te voldoen. Dit had

"Laat het lokaal overleg werken"

al veel eerder moeten aangepakt worden, maar het lijkt nog steeds niet te lukken. Wil de directie dit wel doen slagen? Wil de directie wel meegaan in een goed lokaal overleg? Als we voortgaan op haar handelingen, kunnen we alvast besluiten van niet. Nochtans is lokaal sociaal overleg fundamenteel om draagvlak te creëren voor nieuwe dienstroosters en diensten, ook om frustraties vroegtijdig op te sporen en op te lossen. Dit laatste is vandaag zelfs volledig verdwenen.

Schoentje knelt al langer

Neem de uitrol van basisbereikbaarheid in verschillende etappes en tel hierbij het ontbreken van efficiënt lokaal overleg en je weet dat een escalatie onvermijdbaar was. Uiteraard was het niet enkel kommer

en kwel. De verschillende fases gingen van kracht op hun eigen tempo en gespreid over regio's. Niet overall verliep het lokaal overleg echter stroef. We stellen wel vast dat daar waar de gesprekken goed verliepen, vaak geen zware knopen moesten doorgemaakt worden. Maar de ondertoon in alle overleg rondes was dezelfde: men kan niets meer lokaal beslissen en De Lijn doet eerder aan mededelingen in plaats van aan echte dialogen. Al deze factoren leidden uiteindelijk uit tot een enorme frustratie en terechtheid. De Lijn wist dit, maar deed niets om erger te voorkomen. Je kan dan de vraag stellen wie de uitbraak van lokale acties in de hand heeft gewerkt. Opmerkelijk voor een organisatie waarvan we dagelijks lezen dat ze een 'passie voor de klant' heeft en dat ook wil uitdragen naar haar personeel.

Waar liep het fout?

Om dit alles te kunnen kaderen, moeten

we terug naar de tijd van het ontstaan van basisbereikbaarheid. Het decreet - dat met haken en ogen aan elkaar hangt - is op het einde van de legislatuur onder het voogdijministerschap van Weyts snel door het Vlaams parlement gejaagd en werd opgesteld met een Big Bang-scenario. Het was bovendien budgetneutraal. Elke weldenkende persoon die iets van veranderingsprocessen of mobiliteit afweet, zag het fiasco al van ver aankomen. De hete aardappel is vervolgens zeer vredelievend doorgeschoven naar de volgende minister van Mobiliteit. Dat deze van een andere partij kwam, was mooi meegenomen. Terugkijkend op de vorige legislatuur, kunnen we enkel constateren dat minister Peeters niet wist wat er op haar zou afkomen. Vele malen werd de uitrol van het decreet uitgesteld en uiteindelijk, onder enorme druk van de Vlaamse regering, werd het dan toch doorgevoerd, weliswaar gefaseerd. De fasering is op zich geen slecht idee, maar enkel wanneer dit niet budgetneutraal moet gebeuren. Haar partners in de Vlaamse regering vonden er alle plezier in haar geen extra budget toe te kennen. Of was zij niet sterk genoeg om deze budgetten los te krijgen? Deze details zullen we wellicht niet te weten komen.

Fase 4, de laatste fase

Fase 4 is niet het einde van de wijzigingen, maar wel de eindmeet om tot het Big Bang-scenario te komen. De vervoersplannen die afgeklopt waren in de vervoersregio's, zouden vanaf dan volledig zijn ontwikkeld. Dat er fouten zouden sluipen in het nieuwe plan van aanpak werd niet betwijfeld. Maar dat ze zulke proporties zouden aannemen, had niemand verwacht.

Een van de tekortkomingen is de uitwerking in de vervoersregioraden. In dit nieuw orgaan was/is nog veel te weinig kennis aanwezig. Steden en gemeenten hadden een zeer terechte vraag voor meer mobiliteit en werden al snel wakker geschud door het beperkte budget. De kritiek die De Lijn al jaren over zich kreeg, namelijk dat ze nooit flexibel was en niet inging op vragen van de steden of gemeenten, werd plots een harde noot die deze zelf moesten kraken. Toen werd het plots duidelijk waarom het zo stroef ging bij De Lijn. Binnen dit kader moesten er natuurlijk wel mobiliteitsplannen gemaakt worden. En

“Waar blijft de vraag aan het Vlaams parlement voor meer middelen?”

zoals een ‘goede’ politicus het betaamt, zijn deze plannen enkel gericht op zijn eigen kiespubliek, met geen enkele notie van de kostprijs en kennis van hoe De Lijn als organisatie werkt. De gevolgen zijn bekend: het aantal lege ritten schoot de hoogte in, de gesplitste diensten stegen in aantal en weekend- en laatavond-ritten namen substantieel toe. Dat De Lijn- en haar personeel in het bijzonder - dit alles dan ook nog eens gereden moest krijgen met een toename van de kostendekkingsgraad, werd volledig buiten beschouwing gelaten.

Daarnaast ging De Lijn in de fout door haar personeel niet in bescherming te nemen. Waarom werd nooit de vraag gesteld of dit wel te rijden viel? Waarom werd er nooit bekeken of iets wel opportuun is voor het evenwicht van onze chauffeurs? De harde muren tussen de verschillende business units konden niet beter in beeld komen dan in dit verhaal. Mobiliteitsplannen maken zonder te weten of de exploitatie dit dan kan rijden. Als je dacht dat dit alles was, heb je het mis, beste lezer. Toen de laatste fase werd doorgerekend, bleken de cijfers niet correct te zijn. Er zaten te veel kilometers in het pakket en dus te veel budget. Kilometers en bijgevolg ritten moesten geschrapt worden. Hoe kan dit? Het feit dat dit veel te laat opgemerkt werd, maakt het alleen maar erger. De tijd om structurele aanpassingen te kunnen doen, was verstreken en daardoor greep men naar een drastisch wapen: het schrappen van volledige diensten.

Wat had men verwacht van het personeel?

Bij al deze veranderingen is het steeds het personeel van De Lijn dat zich moet aanpassen. Zowel de regiomanagers, als netwerkplanners, als chauffeurs en noem maar op: niemand ontspringt deze politiek gestuurde dans. Of dit nu gaat over het decreet, dan wel over de reorganisatie. ACOD TBM heeft ten aanzien van de ge-

hele problematiek steeds een helder en duidelijk antwoord: het is enkel aan de politiek en aan onze directie om eindelijk aan tafel te gaan en oplossingen te bieden. Wat de vervoersregioraden aangaat: neem sociale partners mee in het mobiliteitsbeleid. Gebruik de kennis van op de werkvloer. Had iemand daar zijn hand opgestoken en geopperd dat alles niet kon vanuit een sociaal oogpunt ten aanzien van onze chauffeurs, dan waren er misschien andere discussies geweest.

Laat het lokaal overleg werken. We kunnen het niet genoeg herhalen. Veel staat en valt met de implementatie van diensten en dienstroosters, dit is en zal altijd deel blijven uitmaken van het lokaal overleg. Tot een consensus komen op dit niveau is dus van cruciaal belang voor elke wijziging die er geweest is, maar ook voor elke wijziging die nog zal komen.

Neem sociale partners mee in het globale verhaal. Tot op de dag van vandaag heeft De Lijn het nagelaten om de grote vraag over hoe we omgaan met budgetten aan ons voor te leggen. Misschien had het schrappen van diensten, bijvoorbeeld, een andere invulling kunnen hebben als dit in overleg was gebeurd. Een ding weten we zeker, er was alvast meer duidelijkheid geweest.

Onze directie moet het opnemen voor het personeel. De budgetneutraliteit waarin deze fase diende uitgerold te worden, is absurd. Waar blijft de publieke vraag aan het Vlaams parlement voor meer middelen? Wij reiken zeker onze hand om deze vraag te ondersteunen.

Zet de politieke keuzes voor hun eigen spiegel. Je kan niet de hemel beloven aan je kiespubliek om dan via een benchmark het personeel van De Lijn in een onmogelijke situatie te brengen. De Lijn moet dit zeer duidelijk formuleren.

Stel de reorganisatie in vraag. De muren tussen de business units zijn ondertussen zo dik dat niets nog goed werkt. De Lijn als organisatie lijdt hierdoor veel gezichtsverlies, maar dat is nog het minste. Vooral het personeel is hiervan de dupe.

Aan iedereen die dit relaas nu gelezen heeft en het ter beschouwing heeft genomen: wat zou jij hebben gedaan? Dus wat verwacht men eigenlijk van het personeel?

Stan Reusen



Stand van zaken Compensatie voor de drukke eindejaarsperiode en sociaal overleg

We zijn in volle aanloop naar de eindejaarsperiode. Iedereen weet dat het nu op de werkvloer superdruk is, de pakjes stromen toe in de mailkantoren en in het kantorennetwerk van Channels & Banking (retail). Net als de vorige jaren hebben we onderhandeld over de eindejaarscompensatie.

Het waren moeilijke onderhandelingen, maar we hebben ze tot een goed einde gebracht. Hieronder vinden jullie een overzicht van wat we verkregen hebben. Contacteer onze gewestelijk verantwoordelijken, mochten jullie hierover nog vragen hebben.

Collectieve compensatie: Distributie, Collect, Transport, Sorting, EMC-Brucargo, depot Jemelle, Facility Management en Cleaning (Mail en Retail)

- Wanneer? Van 18/11(*) t.e.m. 28/12 (= 6 weken).
- Wat? +35 min. rust per gewerkte dag (van maandag t.e.m. zondag).
- Voorwaarde? Voor elke week van de piekperiode waarin bpost dagelijks meer dan 466.000 pakjes uitreikt (gemiddelde van maandag t.e.m. vrijdag).
- Hoe? In de teller zonder limiet of als

toelage betaald uiterlijk eind januari 2025.

Lokale compensatie: Distributie & Collect

- Wanneer? Van 18/11(*) t.e.m. 28/12 (= 6 weken).
- Wat? +20 of 30 min. rust per gewerkte dag (van maandag t.e.m. zondag).
- Voorwaarde? Als het uitreikingskantoor die dag meer dan 115% of 125% pakjes uitreikt i.f.v. het referentievolume.
- Hoe? In de teller zonder limiet of als toelage betaald uiterlijk eind januari 2025.

Extra compensatie: Transport, Sorting, EMC-Brucargo, depot Jemelle

- Wanneer? Van 18/11(*) t.e.m. 28/12 (= 6 weken).
- Wat? +20 min. rust per gewerkte dag (van maandag t.e.m. zondag).
- Voorwaarde? Voor iedere dag waarop bpost meer dan 700.000 pakjes verwerkt.
- Hoe? In de teller zonder limiet of als toelage betaald uiterlijk eind januari 2025.

Compensatie zesde werkdag: Distributie & Collect, Transport, Sorting, EMC-Brucargo, depot Jemelle

- Wanneer? Van 18/11(*) t.e.m. 28/12 (= 6 weken).
- Wat? +25 min. rust per vrijwillige gewerkte zesde dag.
- Hoe? In de teller zonder limiet of als toelage betaald uiterlijk eind januari 2025.

() Of zondag 17 november 2024 voor collega's die in de nacht van zondag op maandag werken.*

Bovenstaande compensaties gelden voor alle personeelsleden (in BUT) t.e.m. functieniveau F (met bedrijfsanciënniteit van minstens 1 maand op 18/11 en nog in dienst op 26/12).

Er zijn ook eindejaarscompensaties voor de volgende activiteiten.

Retail netwerk en Zegeldrukkerij Mechelen

- Wanneer? Van 18/11 t.e.m. 20/12 (= 5 weken).
- Wat? Twee halve dagen dienstvrijstelling op 24/12 en 31/12 in de namiddag.
- Voorwaarde? Het nationale collectieve volume van de contacten-pakjes gedurende de piekperiode, die loopt van

18/11/24 t.e.m. 20/12/24, is 15 procent hoger dan dat van de referentieperiode, die loopt van 23/09/24 t.e.m. 25/10/24.

Contact Centers

- Wanneer? Van 18/11 t.e.m. 20/12 (= 5 weken).
- Wat? Sport- en cultuurcheque van 2 euro per gewerkte dag.
- Wie? Personeelsleden (in BUT) t.e.m. functieniveau H, in contact met externe klanten van bpost.

Biggest Team

- Wat? Sport- en cultuurcheque van 3,5 euro per gewerkte dag, bij Collect & Distributie, Transport of Sorting.
- Wie? Personeelsleden t.e.m. functieniveau band 2.

Distributie, Collect, Transport, Sorting, EMC-Brucargo en depot Jemelle

- Wanneer? Van 18/11(*) t.e.m. 28/12 (= 6 weken).
- Wat? Sport- en cultuurcheque van 3,5 euro per gewerkte dag (van maandag t.e.m. zondag) met een wettelijk maximum van 100 euro.
- Wie? Personeelsleden (in BUT) met

functieniveau H/band 1 of band 2.

() Of zondag 17 november 2024 voor collega's die in de nacht van zondag op maandag werken.*

Topoverleg

Los van de onderhandelingen over de eindejaarscompensatie, hebben we de jongste weken veel samengezeten met het topmanagement. Zoals jullie weten, hadden we een stakingsaanzegging ingediend met een aantal eisen, waarvan de belangrijkste het sociaal en syndicaal overleg, het uitblijven van een gefundeerd lange termijn strategisch plan en het negeren van de werknemersbelangen zijn. De CEO heeft ons eindelijk meer toelichting gegeven over zijn strategisch plan voor het bedrijf. Hij heeft ons de focuspunten voor de toekomst van bpost uitgelegd en ik moet toegeven dat dit al veel beter is dan het vage plan van enkele weken geleden. Ook hebben we het gehad over de bescherming van de werknemer en de bescherming van de werkgelegenheid. De gesprekken van de voorbije weken gaan zeker de goede richting uit. Als

bpost ons beschouwt als een volwaardige partner, kunnen we opnieuw de toekomst in handen nemen. Laat ons hopen dat het bedrijf zijn voornemens waarmaakt, zo niet komen we terug naar jullie.

Geert Cools



Nico Denivel

"Het engagement van onze militanten reikt verder dan bpost"

Nico Denivel, militant van ACOD Post bij Puurs Mail, is niet enkel sociaal geëngageerd binnen de vakbond, maar ook daarbuiten. Op geregelde tijdstippen is hij op de baan met zijn vuurrode moto met zijspan. Hij maakt dan niet zomaar een rit, maar gebruikt zijn passie om ook andere mensen blij te maken.

Nico Denivel: "In het weekend maak ik met mijn moto met zijspan rondritten met personen met een handicap door heel België. Jaarlijks doe ik er een tiental, telkens met een andere persoon, die dan meegaat met mij en mijn zontje van vijf. Ik doe dit via de vzw Gete-run en jaarlijks organiseren wij onze eigen rondrit. Afgelopen jaar was een jubileumjaar voor de vereniging: voor de 30^{ste} keer werd de Gete-run georganiseerd."

Wat is vzw Gete-run en hoe ben je er terecht gekomen?

Nico Denivel: "De vereniging Gete-run wil mensen van alle leeftijden met een fysieke, mentale of sociale handicap laten kennismaken met het plezier van het zijspan-rijden en hen bovendien een leuke dag bezorgen. De eerste Gete-run in 1992 werd met 24 zijspannen gereden, vandaag zijn we met een 100-tal. Ik ben bij de Gete-run terecht gekomen dankzij mijn vader die dit vroeger zelf deed en me meenam. Zo reed ik bijvoorbeeld mee met iemand met een beperking, die zelf met de moto reed. Ik zat dan achterop bij hem en zorgde er dan voor dat hij van zijn moto naar zijn rolstoel kon gaan. De moto met zijspan was erop voorzien om de rolstoel te bevestigen en dus mee te nemen."

Wat is je drijfveer geweest om je schouders onder dit project te zetten?

Nico Denivel: "Als je ziet hoe die mensen van die dag genieten en zitten te lachen en zo even hun eigen zorgen aan de kant kunnen schuiven, maakt dat mij heel gelukkig en blij. Zelfs bij zeer slecht weer rijden wij en zien we dat de mensen zo gelukkig zijn, dat wij dat willen doen, dat regen ons niet klein krijgt."

Welke zijn jouw taken in de vereniging?

Nico Denivel: "Ikzelf heb geen specifieke taken in de vereniging. Ik help gewoon waar het nodig is, maar zit niet in het bestuur of zo."

Het blijft niet bij de organisatie van jullie eigen rondrit. Wat doen jullie nog?

Nico Denivel: "Er zijn nog verscheidene andere organisaties die rondritten organiseren en dan gaan wij daar rijden, waardoor de vrijwilligers van die verenigingen dan ook bij ons komen rijden. Zo kunnen we meer mensen blij maken. Ik rij voorlopig nog maar enkel in België, maar er zijn ook vrijwilligers die in Nederland gaan toeren."



Onze Gete-run wordt afgesloten met een barbecue in een muzikale sfeer. Hier kunnen de deelnemers, vrijwilligers, begeleiders en ouders samen nagenieten van de heerlijke dag en hebben ze de gelegenheid om elkaar beter te leren kennen. Elke rondrit geeft mij een positief gevoel."

Nico, respect voor je belangeloze inzet en veel succes met de Gete-run en de andere rondritten. En uiteraard, bedankt voor je tijd.

Marianne Peeters



Hospitalisatiepolis Nieuwe tarieven voor gepensioneerde gebaremiseerde werknemers

Gepensioneerde gebaremiseerde werknemers die tijdens hun actieve loopbaan ressorteerden onder het Paritair Comité 326 (Gas en Elektriciteit), kunnen zichzelf en hun gezin (onder voorwaarden) aansluiten bij een collectieve hospitalisatiepolis van Ethias (met nummer 8.000.009), nadat de door de werkgever gefinancierde polis voor hen een einde neemt. Hoe zit dat?

Voor deze polis voor gepensioneerden worden de bijdragen uitsluitend door de betrokkenen zelf betaald, dus er wordt hiervoor geen enkele bijdrage geleverd door de ex-werkgever. De tarieven van deze eigen bijdragen zijn sedert 2012 ongewijzigd gebleven, maar recent heeft Ethias aangekondigd dat een aanpassing voor hen nodig is, omwille van de negatievere statistieken van hospitalisatiekosten.

Basis- en uitgebreide waarborg

In deze polis is een keuze mogelijk tussen een 'basiswaarborg' (hierin wordt geen franchise voorzien en is er geen dekking van verblijfs- en ereloon-supplementen bij opname in een eenpersoonskamer) en een 'uitgebreide waarborg' (hierin wordt een franchise voorzien van 250,00 euro per verzekerde en per kalenderjaar en is er wel een dekking van verblijfs- en ereloon-supplementen bij opname in een eenpersoonskamer). Dezelfde keuze moet gemaakt worden voor alle betrokken gezinsleden. Vanaf de jaarlijkse vervaldag, mits expliciet verzoek drie maanden op voor-

hand door betrokkene, kan overgeschakeld worden van de 'uitgebreide waarborg' naar de 'basiswaarborg', nooit omgekeerd.

Einde kruisfinanciering

De grootste groep verzekerden is in beide waarborgen terug te vinden in de leeftijdscategorie vanaf 70 jaar. Reeds jarenlang is er eigenlijk een kruisfinanciering vanuit diegenen die ressorteren onder de 'basiswaarborg' naar zij die vallen onder de 'uitgebreide waarborg'. Dit wil zeggen dat zij die de 'basiswaarborg' gekozen hebben eigenlijk te veel betalen en hierdoor diegenen die onder de 'uitgebreide waarborg' vallen mee financieren, wat een onhoudbare situatie is.

In zeer veel ziekenhuizen is een eenpersoonskamer, met de daarbij behorende extravagante bijkomende kosten, meestal helemaal niet beschikbaar. Daardoor gaat het in veel gevallen eigenlijk om een virtueel voordeel. Voor sommige aandoeningen of situaties is het natuurlijk wenselijk of zelfs verplicht om een eenpersoonskamer te nemen, maar in dat geval zijn er ook geen extra kosten voor de betrokkenen omdat het initiatief dan bij het ziekenhuis ligt.

De aangehaalde kruisfinanciering zou ook voor Ethias sowieso moeten gestopt worden, omdat die ook voor haar onhoudbaar is. Ethias heeft ook aangekondigd dat vanaf 1 januari 2027 elke mogelijke keuze onderhevig zal kunnen zijn aan tariefverhogingen, op basis van een indexering (medische indexen) en een aanpas-

sing die gebaseerd zou zijn op nieuwe statistieken van oplopende hospitalisatiekosten.

Twee opties

Ethias stelt in functie van het voorgaande twee opties voor, waarvan het effect voelbaar zou worden vanaf 1 januari 2025.

In optie 1 worden de eigen bijdragen met 18 procent verlaagd in de 'basiswaarborg' en met 31,95 procent verhoogd in de 'uitgebreide waarborg'.

In optie 2 blijven de eigen bijdragen onveranderd in de 'basis-

waarborg' en worden ze met 25 procent verhoogd in de 'uitgebreide waarborg'.

Hierbij herhalen we dat in optie 1 de kruisfinanciering direct gestopt wordt vanaf 1 januari 2025. In optie 2 gebeurt dat niet, omdat diegenen in de 'basiswaarborg' nog steeds te veel zullen blijven betalen omdat hun tarieven onveranderd blijven tot zeker 1 januari 2027.

Deze beide voorstellen worden in de onderstaande tabellen per leeftijdscategorie weergegeven met het werkelijk effect op de tarieven.

Optie 1

Basiswaarborg 2025 (-18%)	
verzekerden 0-24 jaar	37,68 €
verzekerden 25 tot 49 jaar inbegrepen	95,29 €
verzekerden 50 tot 59 jaar inbegrepen	114,59 €
verzekerden 60 tot 64 jaar inbegrepen	130,45 €
verzekerden 65 tot 69 jaar inbegrepen	271,67 €
verzekerden vanaf 70 jaar	310,16 €

Uitgebreide waarborg 2025 (+31,95%)	
verzekerden 0-24 jaar	130,92 €
verzekerden 25 tot 49 jaar inbegrepen	326,50 €
verzekerden 50 tot 59 jaar inbegrepen	394,33 €
verzekerden 60 tot 64 jaar inbegrepen	447,96 €
verzekerden 65 tot 69 jaar inbegrepen	930,63 €
verzekerden vanaf 70 jaar	1.063,12 €

Optie 2

Basiswaarborg 2025 (onveranderd t.o.v. 2024)	
verzekerden 0-24 jaar	45,95 €
verzekerden 25 tot 49 jaar inbegrepen	116,21 €
verzekerden 50 tot 59 jaar inbegrepen	139,74 €
verzekerden 60 tot 64 jaar inbegrepen	159,08 €
verzekerden 65 tot 69 jaar inbegrepen	331,31 €
verzekerden vanaf 70 jaar	378,24 €

Uitgebreide waarborg 2025 (+25%)	
verzekerden 0-24 jaar	124,03 €
verzekerden 25 tot 49 jaar inbegrepen	309,30 €
verzekerden 50 tot 59 jaar inbegrepen	373,56 €
verzekerden 60 tot 64 jaar inbegrepen	424,36 €
verzekerden 65 tot 69 jaar inbegrepen	881,61 €
verzekerden vanaf 70 jaar	1.007,13 €

De keuze van ACOD Gazelco

Omdat er geen enkele zekerheid bestaat over een mogelijke stijging van alle tarieven en in optie 1 de kruisfinanciering direct gestopt zou worden, heeft ACOD Gazelco voorgesteld om deze optie 1 te weerhouden. Maar de werkgevers, gesteund door het ACV en de ACLVB, hebben met een meerderheid kunnen beslissen dat toch optie 2 zal ingevoerd worden voor alle betrokkenen vanaf 1 januari 2025. Hun voornaamste argument was dat deze

keuze gemaakt werd 'om geen slapende honden wakker te maken'. ACOD Gazelco heeft dus wel degelijk een absolute transparantie verkozen en geopteerd voor een reële tariefverlaging voor zij die de 'basiswaarborg' kiezen, maar een meerderheid heeft er anders over beslist. Helaas voor duizenden betrokkenen! We houden eraan jullie correct te informeren.



Proximus Verkoop overheidsbedrijven? Een slecht idee!

Voormalig minister van Defensie Theo Francken liet al eerder wat ballonnetjes op en ook in (gelekte) nota's van de regeringsonderhandelingen zou de verkoop van overheidsparticipaties, zoals in Proximus, een 'versneld groeipad' voor het leger om de NAVO-norm tegen 2029 te halen, mogelijk moeten maken. Het vervolg.

Nu is er MR-voorzitter Georges-Louis Bouchez die via de Franstalige media zijn bazooka heeft gericht op Proximus en de staat (die nog steeds meerderheidsaandeelhouder is). Bouchez: "Er is een grote verandering nodig op het vlak van management, raad van bestuur en aandeelhoudersstructuur... we moeten in zee gaan met een privépartner die een echte industriële strategie wil voeren... de slechtste aandeelhouder ter wereld..."

Niet dat we wakker liggen van wat de leden van de raad van bestuur vinden van deze regelrechte aanval, maar de strategie van de heer Bouchez is ons wel duidelijk. Voorlopig heeft Proximus nog niet officieel gereageerd op deze uitlatingen. De ACOD doet dat wel.

Onze boodschap was al heel duidelijk en dat is ze nu nog steeds: privatiseren zou betekenen dat de dienstverlening volledig wordt overgelaten aan de economische

"Privatisering kan gemist worden als de pest"

wetmatigheden van de winstmaximalisatie. Dat kan gemist worden als de pest. Zeker in bijzondere omstandigheden is het belangrijk dat de overheid snel haar openbare diensten kan aansturen.

Ons land werd al meermaals geteisterd door rampen... Pukkelpop, de watersnood in Wallonië en Vlaanderen, om er maar enkele te noemen, ze staan nog in ons geheugen gegrift. In geen tijd stonden medewerkers van Proximus (en andere openbare diensten) in de meest moeilijke omstandigheden klaar om de getroffen burgers uit de nood te helpen. Laten we ook de coronacrisis die de digitalisering van de samenleving heeft versneld, niet vergeten. Telewerk en online lessen volgen waren de norm. Ook daar stonden medewerkers op de eerste rij om burgers snel van internet (duidelijk een basisbehoefte!) te voorzien.

Privatisering zou ook betekenen dat de burgers meer zullen moeten betalen, dat de medewerkers hun loon- en arbeidsvoorwaarden onder druk zien komen en misschien zelfs wel het verlies van hun job

in zicht krijgen. Laten we ook de dividenden niet vergeten die de staat jaarlijks aan zich zien voorbij zou zien gaan.

Waarde heer Bouchez & co: openbare diensten die goed werken in het belang van elke burger stoot je niet af. Het is een onverstandige strategie waarbij uiteindelijk enkel verliezers overblijven: de Belgische staat, de medewerkers en de burger.

Dat is onaanvaardbaar!

Annuska Keersebilck

PS: Heer Bouchez, de VIP-klantendienst van Proximus staat ongetwijfeld voor u klaar mocht u problemen ondervinden met uw internet- en telefoniediensten.

Federale ontwikkelingssamenwerking Halvering budget en regionalisering is een slecht en pervers plan!

Alhoewel de Arizona-coalitie dood en begraven lijkt, maakt ACOD Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking zich zorgen over de fameuze Supernota van Arizona-formateur Bart De Wever. Zij beoogt - nog in vage termen - ook de halvering van het budget en de regionalisering van de federale ontwikkelings-samenwerking. Dit vormt de zoveelste aanval op de federale ontwikkelings-samenwerking, die is ingegeven door de Vlaams-nationalistische agenda om het federaal ambt schade te berokkenen en stapsgewijs te ontmantelen.

Deze provocatie zet de sector van de ontwikkelingssamenwerking op scherp. Want dit zou een historische vergissing betekenen, die geen enkele toegevoegde waarde inhoudt. Wel integendeel. De federale Belgische ontwikkelingssamenwerking, als integraal onderdeel van het Belgische buitenlands beleid, wordt de facto internationaal bijzonder gewaardeerd. Zij staat hoog aangeschreven door de resultaten die ze boekt op het terrein, zowel via de gouvernementele als niet-gouvernementele kanalen, alsook via de multilaterale samenwerking en de humanitaire hulp. Daarmee zijn miljoenen inwoners in het Zuiden gebaat.

Vicieuze plannen

De vooropgestelde besparingen op ontwikkelingssamenwerking zetten de koepels en de federaties van de niet-gouvernementele ontwikkelingssamenwerking daarom aan tot een opiniestuk 'Samenwerking, de enige oplossing in een onderling verbonden wereld' te publiceren, hierbij gesteund door prominente persoonlijkheden. Daarnaast werd op 14 november met succes een manifestatie georganiseerd, als protest tegen de vicieuze plannen die de sector voor vele jaren in instabiliteit zal doen belanden.

Het ABVV is een partner van de federale Belgische Ontwikkelingssamenwerking, in

het bijzonder via het ISVI, het Internationaal Syndicaal Vormingsinstituut. Samen met de socialistische ngo's Fonds voor Ontwikkelingssamenwerking (FOS) en Solidarité socialiste (SolSoc) voert het IFSI met subsidies van de DGD een meerjarenprogramma uit, onder meer om de vakbonden in het Zuiden te versterken om de Agenda Waardig Werk en haar vier samenstellende pijlers te realiseren. Ook de twee andere vakbonden zijn partners en er wordt goed samengewerkt. Indien de besparingen worden doorgevoerd, komt ook dit alles op de helling te staan. Maar dat is uiteraard de bedoeling want het middenveld- de vakbonden in het bijzonder- en de N-VA leven op gespannen voet.

Afschaffing DGD?

ACOD Ondersector Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking is zeer actief op het niveau van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse handel en Ontwikkelingssamenwerking en bij ENABEL, het uitvoerend agentschap van de gouvernementele samenwerking. We tellen er honderden leden, in Brussel en in het postennetwerk. We blijven uiteraard niet aan de kant staan en volgen dit dubieus plan nauwgezet op.

Terecht. CNCD 11.11.11, de Franstalige koepel van de niet-gouvernementele samenwerking, wijst erop dat op basis van een analyse van het Planbureau het initiatief van de N-VA inzake besparingen op het budget van de Belgische ontwikkelingssamenwerking ook zal leiden tot de afschaffing van de Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire hulp (DGD). De DGD is een van onderdelen van de FOD Buitenlandse zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking.

Het is niet de eerste keer dat de afschaffing van de DGD op tafel komt, dat de doodsklokken worden geluid. Ook onder het regime van Alexander De Croo, destijds bevoegd minister voor Ontwikkelingssamenwerking (2014-2018) was



foto Belga - Bo Boullhaert

"Verzwakking federale instellingen en aftakelen internationale solidariteit is enig doel"

dat het geval. Maar ACOD smeedde toen een breed bondgenootschap, dat zich in het kader van het gemeenschappelijk vakbondsfront tot in het federale parlement met verve tegen dat plan verzette. En weet: uiteindelijk heeft de berg van De Croo een muis gebaard. Kortom: strijd loont.

ACOD Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking zal zich hardnekkig verzetten tegen deze Vlaams-nationalistische waanbeelden die eigenlijk maar een oogmerk hebben: de verzwakking van de federale instellingen en het aftakelen van de internationale solidariteit.

Eddy Nierynck, Kurt Sissau



foto Belga - Eric Lalmand

Federale Wetenschappelijke Instellingen Misschien onzichtbaar maar verre van onmisbaar

De Federale Wetenschappelijke Instellingen en het Wetenschapsbeleid zitten in het vizier van de formateur. Bezuinigingen op een reeds ontoereikend budget liggen op de onderhandelingsstafel. Maar wat doen het federaal wetenschapsbeleid en de federale wetenschappelijke instellingen?

Ze zitten vervlochten in ons dagelijks leven, maar we zijn ons niet altijd ervan bewust. Zo zijn er bijvoorbeeld het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België, de Koninklijke Sterrenwacht van België en het Koninklijk Belgisch Instituut voor Ruimte-Aeronomie. Zij waarschuwen ons niet alleen wanneer er slecht weer of een zonnestorm op komst is, maar sturen ook meetinstrumenten de ruimte in om het klimaat te analyseren.

Of denk aan de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis, de Koninklijke Musea voor Schone Kunsten van België, het Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen, het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika en de Koninklijke Bibliotheek van België. Zij stellen allerlei werken tentoon in de musea waar we allemaal

ooit al wel eens de nationale collecties hebben bewonderd.

Dankzij het Algemeen Rijksarchief beschikken we over de documenten om onze stamboom op te stellen of om na te gaan welke bedrijven ooit de plek hebben bezet waar we ons huis willen bouwen.

Wist u dat Belnet het datanetwerk van ons rijksregister en het internetnetwerk van vele hogescholen en universiteiten beheert? Het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium is internationaal erkend voor de conservatie van kunstwerken en speelt een belangrijke rol bij restauraties.

Al deze voorbeelden geven slechts een fractie weer van wat de federale wetenschappelijke instellingen en het federaal wetenschapsbeleid betekenen voor onze Belgische bevolking. Ze maken deel uit van ons dagelijkse leven en zijn internationaal gereputeerd in verschillende onderzoeksdomeinen.

De wetenschappelijke instellingen kampen al sinds 2014 met aanzienlijke begrotingstekorten. Toen werd er immers een line-

aire besparing tot 30 procent doorgevoerd onder het bewind van staatssecretaris Elke Sleurs (N-VA). Deze maatregel heeft tot vandaag negatieve gevolgen op de behoefte aan extra personeel, budget, middelen en dringende renovatiewerken aan de gebouwen. De federale wetenschappelijke instellingen zijn de op een na grootste grondeigenaar van Brussel.

Net daarom sloeg de onderhandelingsnota in als een bom voor het personeel. Als deze goedgekeurd en uitgevoerd wordt, zal het federaal wetenschapsbeleid de helft van zijn huidige budget verliezen.

De inspanningen die de medewerkers elke dag leveren en hun expertise in deze federale context worden volledig onderschat en ondergewaardeerd door de onderhandelaars. De instellingen zijn zowel op nationaal als internationaal niveau een belangrijke speler. Zij zetten ons land op de kaart.

Bovendien heeft het communautariseringsproject van deze instellingen geen zin. De collecties zijn federaal en het zou extreem veel geld kosten om ze op te split-

sen, waarbij bovendien veel expertise verloren zou gaan. In tijden van onzekerheid, waarin we geconfronteerd worden met een toch al precair statuut, zullen de beste onderzoekers waarschijnlijk de voorkeur geven aan instellingen in andere landen.

De ACOD AMiO kan niet met lede ogen toezien dat de personeelsleden van deze instellingen, die zich jarenlang onophoudelijk hebben ingezet, opgeofferd worden door een gebrek aan interesse uit de politieke wereld. We hebben allemaal baat

bij de federale wetenschappelijke instellingen. Ze maken deel uit van ons gemeenschappelijk goed. We moeten ze samen verdedigen!

Valérie Demeulemeester



foto Bernard J. Noël

Oproep tot kandidaturen Ondervoorzitter ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen (federaal traject)

Het mandaat van ondervoorzitter federaal traject ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen staat open. Er wordt dus een oproep gelanceerd voor kandidaturen. Kandidaturen voor dit mandaat moeten schriftelijk (of via e-mail) ingediend worden op het gewestelijk secretariaat van ACOD Overheidsdiensten, t.a.v. Dieter

Cools, Bagattenstraat 158, 9000 Gent. Alle kandidaturen moeten voldoen aan de voorwaarden van het huishoudelijk reglement van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen en zijn vergezeld van een motivering en syndicaal cv. Uiterste datum indiening kandidaturen: 28 december 2024.

Contactpersoon (voor bijkomende info): Dieter Cools (dieter.cools@acod.be). De verkiezing gebeurt op het gewestelijk algemeen comité van 28 januari 2025, dat hertoe omgevormd zal worden tot een buitengewoon gewestelijk congres.



Federaal Openbaar Ambt Gelekte onderhandelingsnota veroorzaakt schokgolf onder personeel

Op 17 oktober 2024 publiceerde de krant Le Soir de inhoud van een gelekte onderhandelingsnota over het Federaal Openbaar Ambt en de federale administraties. Hoewel deze nota van de N-VA-studiedienst zou komen, is ACOD AMiO toch bijzonder bezorgd over wat de toekomstige federale regering van plan is met het federaal openbaar ambt en de federale overheid in haar geheel.

De nota spreekt over besparingen, ongetwijfeld met de bedoeling het federaal openbaar ambt verder uit te hollen en de dienstverlening aan de burger zodanig te verminderen dat iedereen zegt: "Het werkt niet op federaal niveau." Onbegrijpelijk! Willen we de kerntaken behouden en de dienstverlening aan de burger respecteren, dan zullen we zelfs moeten investeren na de vele besparingsrondes die vorige regeringen al doorvoerden. Noch de burger, noch het personeel is daarvan immers beter geworden.

Vaste benoeming

Voor ACOD AMiO staat de continuïteit en

een onpartijdige dienstverlening centraal. Daarom is het plan om de vaste benoeming af te schaffen voor ons onaanvaardbaar. Dit lijkt ons een ideologische keuze en heeft niets te maken met efficiëntie of modernisering. Integendeel, een vaste benoeming geeft het personeelslid een onafhankelijkheid tegenover de politieke macht.

Bijkomend staat tussen de lijnen te lezen dat er voor de mandaathouders in het federaal openbaar ambt een 'koppeling' komt aan de politiek benoemde minister. Kortom, als de ambtenaar de politiek te hard tegenwerkt, kan hij zonder veel moeite ontslagen worden. Donkere tijden keren terug.

Afschaffen departementen

Afschaffing of fusies van departementen (Kanselarij, FOD Mobiliteit en Vervoer en FOD WASO) binnen het jaar is problematisch en utopisch. Het getuigt van amateurisme bij de denktank van de N-VA. Fusies en afschaffingen mogen niet leiden tot een verlies van expertise, een verslechtering van de dienstverlening en een

onlogische samenvoeging van entiteiten. Wat wil men trouwens bereiken? Geen bemiddeling meer bij sociale conflicten? De afschaffing van de sociale inspecteurs?

Regionalisering of snoeien in Federale Wetenschappelijke en Culturele Instellingen

Is de N-VA van plan de trots van de federale staat te laten verdwijnen? De plannen sloegen in elk geval in als een bom bij het personeel van de vele Federale Wetenschappelijke en Culturele Instellingen. De medewerkers geven elke dag het beste van zichzelf, bovendien worden ze internationaal enorm gewaardeerd. Laten we dit allemaal verloren gaan door Vlaams nationalistisch gedachtengoed en het zeer donkerblauwe rechtsliberalisme van Bouchez? Of krijgen we straks ander weer voorspeld door een gesplitst KMI, voor de Franse gemeenschap en de Vlaamse gemeenschap?

Tony Six, Kurt Sissau

Nieuw evaluatie- en beloningssysteem

Wat betekent het voor vast benoemde en contractuele medewerkers?

In het nieuwe beloningssysteem krijgen medewerkers jaarlijks twee afzonderlijke evaluaties: een PLOEG-evaluatie (gericht op prestatie, loopbaan, ontwikkeling en groei) en een evaluatie voor verloning, die specifiek prestaties beoordeelt in het kader van beloning. Dit systeem moet individuele prestaties erkennen, waarbij loonsverhogingen of bonussen gekoppeld worden aan het behalen van doelstellingen. Onze kritische bedenkingen.

Contractuele personeelsleden merken echter het verschil sterker: hun verloning en jobzekerheid zijn sterker afhankelijk van positieve evaluaties in vergelijking met vast benoemde medewerkers. Waar vast benoemden beter beschermd zijn in hun positie en vaak op vaste tijdstippen schaalverhogingen ontvangen, hangt de verloning van contractuele medewerkers rechtstreeks samen met prestatiegerichte beoordelingen. Dit maakt de gevolgen van een negatieve evaluatie voor hen des te groter.

Risico van subjectiviteit en vooringenomenheid

Evaluaties kunnen onbedoeld worden beïnvloed door persoonlijke voorkeuren of omstandigheden buiten de controle van de medewerker. Zonder een strikt en transparant kader bestaat het risico op ongelijke beloning, wat de ongelijkheid tussen contractuele en vast benoemde medewerkers kan vergroten.

Druk op werkrelaties en werksfeer

De koppeling van salaris aan prestaties kan leiden tot ongezonde concurrentie, vooral bij contractueel personeel dat afhankelijk is van positieve beoordelingen voor salarisverhogingen of contractverlenging. Deze druk kan een negatieve invloed hebben op de werksfeer en samenwerking.

Focus op korte termijn

Evaluatie-gebonden beloning kan medewerkers aanzetten om zich vooral op korte



termijn-doelen te richten. Vooral voor contractuele medewerkers, die in veel gevallen werken op tijdelijke projecten, kan dit uitmonden in minder aandacht voor duurzame groei en ontwikkeling.

Demotivatie en stress

Het risico bestaat dat medewerkers, ondanks inzet en kwaliteit, lagere beoordelingen krijgen door factoren buiten hun invloed (zoals werklast of omstandigheden). Dit kan vooral voor contractuele medewerkers demotiverend werken, gezien hun jobzekerheid ook afhangt van positieve evaluaties.

Onze visie: gelijke behandeling en ontwikkelingsgericht beloningssysteem

De ACOD pleit voor een verloningssysteem dat recht doet aan de inzet van zowel contractueel als vast benoemd personeel. We zetten ons in voor een beleid dat niet te sterk afhankelijk is van evaluaties en dat contractuele medewerkers niet benadeelt ten opzichte van hun vast benoemde collega's.

Evaluaties moeten vooral gericht zijn op de ontwikkeling van de medewerker,

zonder dat dit directe financiële gevolgen heeft. We roepen de Vlaamse overheid op om samen met ons te zoeken naar alternatieve manieren om alle medewerkers gelijkwaardig te waarderen en contractueel personeel gelijke kansen te bieden op verloning en loopbaanontwikkeling. We nodigen alle medewerkers uit om zorgen over het systeem met ons te delen. Samen werken we aan een respectvolle werkomgeving voor iedereen bij de Vlaamse overheid.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat



Departement WEWIS ACOD-team is klaar voor de transitie

De vorige Vlaamse regering keurde op het einde van de legislatuur de fusie goed van het departement Werk en Sociale Economie en het departement Economie, Wetenschap en Innovatie. De beide departementen krijgen de gefuseerde naam van WEWIS: Werk, Economie, Wetenschap, Innovatie en Sociale Economie. Ook agentschap Landbouw zal hiervan deel uitmaken. De bedoeling is een meer slagkrachtige en geïntegreerde werking te krijgen.

Het departement zorgt voor de beleidsvoorbereiding en de beleidsondersteuning en zal mede verantwoordelijk zijn voor ongeveer 7 miljard euro van de Vlaamse overheidsuitgaven (totaal 64 miljard).

De bundeling van de belangrijke sociaal-economische hefbomen zal meer slagkracht geven: arbeidsmarkt- en talentbeleid, economisch beleid, wetenschapsbeleid, innovatiebeleid en sociale economie.

Er werd een transitieteam aangesteld om de fusie tot een goed einde te brengen. Daarbij werden verschillende thematische werkgroepen opgericht om de fusie voor te bereiden en uit te voeren. Enkele zaken die reeds op een transitieteam besproken werden, worden gedeeld op het informeel overleg met beide EOC's. Er zal volgen ook volop formeel overleg. Ondertussen werd ook het startorganogram gecommuniceerd naar alle medewerkers. De medewerkers worden op de hoogte gehouden via de tweewekelijkse nieuwsbrief Fusie Inzicht en er werd een

gedeelde sharepointpagina opgesteld waarop ook alle info te raadplegen is.

ACOD Overheidsdiensten volgt de fusie strikt op. Met ons team staan we klaar om de belangen van het personeel te verdedigen. We komen op voor uw rechten en onderhandelen in het entiteits-overlegcomité (EOC). We informeren de leden en het personeel op verschillende manieren. Binnenkort komt er een voorstelingsflyer van onze ACOD-militanten bij WEWIS en in het voorjaar volgt een ledenvergadering.

Het ACOD-team bestaat uit Luc Cretskens, Sabine Defauw, Esther Van Laerhoven, Eveline Vernest, Jurgens De Wit en algemeen secretaris Chris Moortgat.

Chris Moortgat





Actiedag Brussel Voor maatschappelijke opwaardering van de non-profit

Meer dan 32.000 zorgwerkers kwamen op 7 november op straat om te ijveren voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden en een kwaliteitsvolle dienstverlening voor de bevolking. Het ene is niet mogelijk zonder het andere. Het gemeenschappelijk vakbondsfront beseft dat inspanningen op beide terreinen nodig zijn om betere perspectieven te bieden aan zorgwerkers en gebruikers. De zorg- en welzijnssector en zijn medewerkers verdienen een opwaardering. Zowel in termen van investeringen en middelen, als evengoed op het vlak van maatschappelijke status en aanzien.

We staan er niet genoeg bij stil hoe belangrijk de inspanningen van zorgwerkers in talloze voorzieningen zijn voor het dagelijkse reilen en zeilen van de samenleving. Door zorg ten dele te socialiseren en te organiseren als openbare diensten of publiek gefinancierde diensten is het mogelijk zeer complexe arbeidsverdelingen op te zetten. Als ieder individu of gezin apart zou moeten instaan voor de volledige zorg aan kinderen, hulpbehoevenden en ouderen, dan zou de samenleving niet over voldoende handen beschikken om andere taken en functies te vervullen. Het maatschappelijk niveau van culturele ontwikkeling, economische activiteit en welvaart zou er finaal bij inschieten. Uiteraard is het ook een diepmenselijk instinct om zorg te dragen voor elkaar. Daardoor creëren we onontbeerlijke solidariteitsbanden die nodig zijn om samen te werken en samen uitdagingen aan te gaan. Zo kunnen we vooruitkijken en vooruitgang realiseren.

Verregaande flexibilisering

Zonder openbare zorg is er geen economie en samenleving denkbaar. Het is de lijm die alles samenhoudt. Privatiseringen, besparingen en gebrekkige investeringen hebben in Vlaanderen echter diepe wonden geslagen in het maatschappelijke weefsel. Kinderbegeleiders kunnen niet de beste zorg en ontwikkelingskansen bieden aan onze kinderen door een begeleider-kind-ratio die torenhoog is in vergelijking met onze buurlanden. In de ouderenzorg, de Vlaamse opvoedings- en huisvestingsinstellingen, de thuiszorg en de kinderopvang kampen verpleegkundigen, jeugdwerkers, zorgkundigen en kinderbegeleiders met personeelstekorten en een stijgende werkdruk waardoor de kwaliteit van de zorg onder druk staat. De financiële druk op de ziekenhuissector om over te gaan tot verregaande samenwerking en zelfs fusies, dreigt het publiekrechtelijk karakter van verscheidene ziekenhuizen te ondermijnen.

Als vakbond van de lokale en regionale besturen hechten wij veel belang aan een kwaliteitsvolle dienstverlening voor de bevolking. Uit de gelekte nota's van de federale regeringsonderhandelingen blijkt echter dat N-VA en MR de budgettaire saneringsoperatie van om en bij de 20 miljard vooral willen realiseren door te besparen in de gezondheidszorg en de sociale zekerheid. Het personeel van de zorgsector dreigt getroffen te worden door een verregaande flexibilisering van de arbeidsverhoudingen. De piste om nachtwerk

maar in te laten gaan vanaf middernacht en niet langer vanaf 20 uur is bovendien een rechtstreekse aanval op nachtpremies en dus de koopkracht van de zorgwerkers die nachtprestaties verrichten.

Tijd voor investeringen

We zijn verheugd dat de nieuwe Vlaamse regering de tekorten in verschillende sectoren wil wegwerken door bijkomende plaatsen en voorzieningen te creëren, onder meer in de kinderopvang en de ouderenzorg. Zonder bijkomende inspanningen voor het zorgpersoneel zal het echter onmogelijk zijn deze ambitie waar te maken. De negatieve spiraal van personeelstekorten en een toenemende werkdruk moet doorbroken worden. De afgelopen jaren hebben aangetoond dat ontoereikende loon- en arbeidsomstandigheden en een gebrekkig personeel- en welzijnsbeleid altijd gepaard gaan met een slechtere dienstverlening. De teloorgang van de dienstverlening werkt op haar beurt een gebrekkige maatschappelijke waardering voor de medewerkers in de hand.

Die vicieuze cirkel moeten we doorbreken als we meer mensen warm willen maken voor de mooiste beroepen van de wereld. Want zonder een toename van de maatschappelijke waardering voor zorgwerkers in de brede zin van het woord, zal de zorgsector blijven kampen met tekorten waarvan de burger de dupe is. Zorgkundigen, verpleegkundigen, jongeren- en kinderbegeleiders, logistieke medewerkers en zoveel anderen zetten zich dagelijks in

voor een zorgzame en warme samenleving waarin jong en oud kan floreren. Dagelijks ervaren zij echter ook grote obstakels en wordt hun motivatie ondermijnd. De samenleving kan dat niet laten gebeuren.

Het is tijd om een vuist te maken tegen de privatisering en commercialisering die de zorg voor elkaar – een diepmenselijk gegeven – te reduceren tot een instrument om winst te maken op kosten van de gemeenschap. Het is tijd om de openbare en de publiek gefinancierde diensten in de zorg- en welzijnssector naar waarde te schatten zodat zij iedereen, ongeacht achtergrond of inkomen, op een kwaliteitsvolle, betaal-

Dries Goedertier, Gert Vlasselaer

voor het personeel gebeurt in aantrekkelijke jobs met goede arbeidsvoorwaarden en omringd door voldoende en goed opgeleide collega's. Het is de hoogste tijd dat de overheid hier werk van maakt."

De overheid moet stoppen het mes te zetten in de financiering van de sector. De zorg voor elkaar van jong tot oud, is net wat ons mens maakt. Daarom bloedt ons hart wanneer we de jarenlange onderfinanciering in de sector zien. We kunnen gewoon niet tolereren dat deze jobs gereduceerd worden tot bandwerk. Het is de allerhoogste tijd dat er erkenning komt voor wat er gebeurt en voor wat deze sector betekent voor de samenleving. Daarom komen we op straat voor de rechten van patiënten, bewoners, gezinnen, kinderen, jongeren en uiteraard ook van ons personeel. Dat verdient onze samen-

Frank Hoste



weer aan de slag kunnen gaan. Meer informatie is te vinden op onze website <https://www.acodlr.be> onder de rubriek 'brandweer'.

Daar zullen we ook in het eerste trimester van volgend jaar resultaten beginnen publiceren. Dus scan de QR code op de affiche en laat van je horen!

kan. Je leest er het meest recente syndicaal nieuws en kan ook grasduinen doorheen onze rijke sociale geschiedenis. Ga op ontdekking bij www.acodlrb.be

Blijf je graag op de hoogte van wat er reilt en zeilt bij LRB, schrijf je in voor onze digitale nieuwsbrief.



Publieke zorg en mentaal welzijn van jongeren Niet winst, wel betaalbaarheid en toegankelijkheid zijn van belang

Meer dan ooit is het mentaal welzijn bij jongeren gespreksonderwerp nummer één. De jongerencommissie van ACOD LRB verdiepte zich in het thema. Hoe gaat het met onze jongeren? Wat kan onze publieke gezondheidszorg doen? En welke maatregelen werden al genomen?

Een recent onderzoek van de KU Leuven zegt dat een op vijf jongeren matige tot ernstige psychische klachten ervaart. Verassend genoeg heeft de coronapandemie hierop geen invloed gehad. Daarmee liggen de cijfers in lijn met die van andere landen. De pandemie heeft ervoor gezorgd dat de klachten niet gestegen zijn, maar wel zichtbaarder en dus bespreekbaarder werden.

Ondanks de verrassende conclusies van het onderzoek, blijft het aantal jongeren met psychische klachten hoog. Een op drie voelt zich minderwaardig, een op vier eenzaam, een op drie dacht er zelfs aan

zichzelf te verwonden, waarvan een kwart dit ook al effectief deed.

Bij de kwetsbare jongeren die opgroeien in moeilijke omstandigheden zijn de psychische klachten dubbel zo hoog. Dan moeten we ook zeker nog de jongeren vermelden die psychische klachten ervaren omdat ze zich opgesloten voelen in het verkeerde lichaam of als vrouw slachtoffer werden van geweld.

Wat kan publieke gezondheidszorg doen?

In een tijd waarin onze gezondheidszorg onder grote druk staat van onder andere besparingen en privatisering, blijven onze publieke zorginstellingen wel garant staan voor toegankelijke en betaalbare zorg voor iedereen. Dit blijft een belangrijk aspect omdat dit ook voor kwetsbare jongeren garantie biedt op de juiste hulp voor een betaalbare prijs. Zo zorgt het AZ Sint-Jan in

Brugge ervoor dat de dienst klinische psychologie zo laagdrempelig en toegankelijk mogelijk is. Alle psychologen zijn er bijvoorbeeld geconventioneerd, waardoor de patiënt niet gebukt gaat onder torenhoge consultatietarieven.

Maar het gaat verder dan dat. De ziekenhuiscontext biedt de kans voor interdisciplinaire samenwerking, waardoor slachtoffers van schokkende ongevallen of patiënten die een zware ingreep moeten ondergaan ook op mentaal vlak bijgestaan kunnen worden.

Het feit dat de publieke gezondheidszorg zo laagdrempelig en betaalbaar blijft, zorgt ervoor dat jongeren er gemakkelijk terecht kunnen. Maar ook een goede, toegankelijke en betaalbare eerstelijnszorg blijft uiteraard van essentieel belang.

Maatregelen

De voorbije jaren werden op zowel fede-

lokale en regionale besturen

raal als lokaal vlak heel wat maatregelen genomen om psychische problemen bij jongeren aan te pakken. Vorig jaar lanceerde ontslagnemend minister van Volksgezondheid Frank Vandebroucke heel wat maatregelen om psychologische zorg dichterbij kinderen en jongeren te brengen. Eerst en vooral wil hij de eerstelijnszorg verstevigen door de samenwerking tussen huisartsen en psychologen te bevorderen. Daarnaast wordt een bezoek aan de psycholoog voor jongeren onder de 23 jaar volledig gratis.

Ook op lokaal niveau kwamen er heel wat maatregelen, onder meer in Leuven. In 2019 startte schepen van Zorg en Welzijn Bieke Verlinden een lokale campagne 'Samen Veerkrachtig'. Door laagdrempelige activiteiten zoals lezingen, workshops en filmavonden gratis aan te bieden, wil men ze de Leuvenaars veerkrachtiger maken. Daarnaast kan je er ook je verhaal doen of

leren hoe je beter naar mensen met een psychische kwetsbaarheid kan luisteren. Ten slotte zijn er ook nog de OverKophuizen die in geheel Vlaanderen opduiken. In september 2024 werd er bijvoorbeeld nog een nieuw OverKophuis geopend in Diksmuide. Kinderen en jongeren tussen 12 en 25 jaar kunnen er op woensdagnamiddag langskomen om elkaar te ontmoeten. Ze kunnen er ook terecht voor een luisterend oor. Er is ook steeds een jeugdobbouwwerker aanwezig als vertrouwenspersoon. Die zoekt actief naar jongeren in een maatschappelijk kwetsbare situatie en gaat met hen aan de slag.

Laagdrempelig en betaalbaar

De afgelopen jaren werd het thema van mentaal welzijn bij jongeren bespreekbaar gemaakt. Met zowel maatregelen op lokaal als federaal niveau wordt geprobeerd jongeren met psychische problemen en

kwetsbare jongeren goed op te volgen en te helpen. Het aanbod is groot, er zijn snelle oplossingen beschikbaar, maar er ontbreekt een structurele aanpak van de oorzaken van deze problemen.

Toch blijft de rol van onze publieke zorgsector van cruciaal belang om jongeren op een laagdrempelige en betaalbare manier de juiste zorg te kunnen geven, onafgezien van hun geslacht, genderidentiteit of sociale situatie.

Stan Geernaert

Arrest NAVAP Mogelijke vernietiging kaderbesluit RPR dichterbij?

Reeds meer dan een jaar geleden, op 8 mei 2023, diende ACOD LRB een beroep in bij de Raad van State tot nietigverklaring van het kaderbesluit RPR (Rechtspositieregeling) dat het statuut voor de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen regelt. Tot vandaag heeft de Raad van State hierin nog geen uitspraak gedaan.

Met het arrest van de Raad van State waarin het KB vernietigd wordt tot wijziging van de NAVAP (non-activiteit voorafgaand aan de pensionering) voor de politie, verhogen onze kansen op een vernietiging van het kaderbesluit RPR.

Het is immers zo dat de argumentatie die wij in ons verzoekschrift gegeven hebben gelijklopend is met het middel dat aangehaald werd in het arrest inzake NAVAP, namelijk dat er van echte onderhandelingen nooit sprake is geweest.

Tijdens de besprekingen in comité C1

over het kaderbesluit RPR zijn er nooit waarachtige onderhandelingen geweest. De overheidsdelegatie weigerde telkens een standpunt in te nemen, waardoor wij als vakorganisatie nooit tot echte onderhandelingen zijn kunnen overgaan. Ook werden de definitieve teksten nooit opgeleverd in comité C1.

De Raad van State neemt in het arrest waarin hij het KB vernietigt tot wijziging van de NAVAP een duidelijk standpunt in over 'non-onderhandelingen'. Bij het niet onderhandelen met de vakbonden over zaken waarover wel degelijk onderhandeld moet worden (zoals het administratief statuut), vernietigt de Raad van State die beslissingen.

De Raad van State is het namelijk niet eens met het standpunt van de overheid "dat aan de vormvereiste van de onderhandelingsplicht is voldaan door het loutere gegeven dat de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties op regel-

matige wijze werden uitgenodigd [...] [en] zij de kans kregen hun standpunt kenbaar te maken [...]".

De Raad countert als volgt: "Uit de wetgeschiedenis blijkt immers dat het de bedoeling van de wetgever was om via de onderhandeling de deelnemende partijen samen oplossingen te laten zoeken, wat [...] echte gesprekken en een echte discussie vereist met respect voor woord en wederwoord."

Van echte gesprekken in comité C1 en een echte discussie met respect voor woord en wederwoord is er nooit sprake geweest tijdens de besprekingen over het kaderbesluit RPR, waardoor dit arrest ons dus hoopvol stemt voor een vernietiging ervan.

Wordt vervolgd...

Stefaan Hellegeer, Gert Vlasselaer



foto Belga - Eric Lalmand

Politie Hoe ziet de toekomst van de NAVAP eruit?

De zogezegde onderhandelingen over het uitdoven van de NAVAP (non-activiteit voorafgaand aan de pensionering) waren een klucht. Met een onderhandelaar die niet anders kon dan toegeven dat er geen enkele marge tot onderhandelen was. Het was immers een eis van de overheid: als je de eerste fase van de loonsverhoging wil, moet de NAVAP op de schop.

Wij gingen met geen van beide voorstellen akkoord. Onze eis was duidelijk: loonsverhoging voor iedereen en echte onderhandelingen over een volwaardige eindloopbaanregeling voor iedereen. De overheid is daar niet op ingegaan en is eenzijdig alle voorstellen uit de sectorale onderhandelingen beginnen doorduwen. Dat is niet zoals het hoort en dat werd nu duidelijk na de uitspraak van de Raad van State.

Deze vernietiging biedt een aantal mensen die door de afbouw langer moesten werken nu de kans om toch nog van de NAVAP gebruik te kunnen maken. Maar dat aantal blijft beperkt omdat velen uitgesloten werden van deze regeling. Daarnaast hebben de rechtse regeringspartijen al openlijk de oorlog verklaard aan alle regelingen van vervroegde uitdiensttreding. Dat de NAVAP of enige andere eindloopbaanregeling zal blijven bestaan of vervangen worden door een betere regeling, is dus een kwestie van hoe zwaar de linkse politici kunnen wegen op het regeerakkoord (een tip voor de volgende verkiezingen).

Nochtans is het beroep alleen maar gevaarlijker en zwaarder geworden. Je moet nu niet enkel bij melding van wapengebruik, maar altijd de kogelwerende vest dragen. Het geweld op straat neemt alleen

maar toe. Het antwoord van de rechtse politici om geweld met nog meer geweld te beantwoorden is geen oplossing. We moeten uit deze spiraal geraken. Er wordt ook steeds meer verwacht van onze politiemensen. De materie wordt steeds complexer, met internetcriminaliteit, hi-tech-apparatuur. Net zoals in vele andere beroepen is blijven werken tegen dezelfde voorwaarden geen realistische verwachting. Wij blijven dit zeggen tot er een volwaardige oplossing komt voor iedereen.

Luc Breugelmans

Very Irritating Supernota De Wever-Bouchez

De besprekingen over een federaal regeerakkoord verlopen niet optimaal. Dankzij de gebruikelijke lekken konden we al enkele teksten inkijken en die brengen zeker geen opbeurend nieuws. De rechtse partijen hanteren immers een keiharde besparingslogica op de kap van zowel de werkende mensen als deze met een uitkering. De werkgevers en de superrijken kunnen daarentegen goedkeurend toekijken.

We willen niet teveel reclame maken voor deze supernota, om niet het gevoel te geven dat ze al bestaat. We kunnen immers enkel hopen dat deze nota van tafel wordt geveegd en vervangen wordt door iets dat 'sociaal' en 'rechtvaardigheid' uitademt. Verlies aan koopkracht, slechtere arbeidsomstandigheden, flexibilisering, afbouw van de work life balance, afbraak van de openbare diensten, gemorrel aan de index, besparingen op de pensioenen, uitsluiting en sociale afbraak en de aanval op de vakbonden zijn de toverwoorden van deze supernota.

In één van de uitgelekte nota's gaat het over de veiligheidsdiensten en wordt de term 'lik op stuk-beleid' vrolijk gehanteerd. De term "Very Irritating Police" werd tijdens de besprekingen als ondertitel gebruikt, maar bleek voor één van de onderhandelaars dan toch te gortig om te gebruiken als algemene benaming voor taken van algemeen belang. Voor alle duidelijkheid: de benaming blijft wel behouden in de tekst.

Ik stel voor deze bewoordingen voor de gehele supernota te gebruiken. Het zal immers heel irritant zijn voor alle werknemers, alle werklozen, alle mensen met een uitkering, iedereen die op een bepaald ogenblik in zijn of haar carrière, en alle organisaties die opkomen voor deze bevolkingsgroepen.

Gert Vlasselaer

Lokaal bestuur Gent Vacature vrijgestelde personeel

ACOD LRB doet een oproep aan de personeelsleden van lokaal bestuur Gent voor de vacature van voltijds medewerker/vrijgestelde.

Profiel

- Neemt deel aan verscheidene comités, interne en externe vergaderingen.
- Zorgt voor een efficiënte en klantvriendelijke dienstverlening.
- Werkt ondersteunend voor het gewest.
- Volgt technische dossiers op en rapporteert hierover.
- Ondersteunt bestendig secretaris en gewestelijk uitvoerend bureau.
- Staat leden bij in dossiers rond evaluatie, ziekte, ontslag, tucht...

Competenties en attitudes

- Kennis van wetgeving (statuut, rechts-

positieregeling...) en syndicale structuren. Syndicale vorming hebben genoten is een pluspunt.

- Regelgeving kunnen interpreteren, weergeven, samenvatten en omzetten in adviezen.
- Taalvaardig zijn (mondeling en schriftelijk).
- Eigen werkzaamheden kunnen organiseren. Werken in een flexibele uurregeling.
- In dossiers de syndicale relevantie kunnen inschatten.
- De deontologische code en visie van de ACOD uitdragen.

Statuut

Betrokkene wordt ter beschikking gesteld van de ACOD door lokaal bestuur Gent en wordt tewerkgesteld door een overeen-

komst met de gewestelijke bestendig secretaris van Oost-Vlaanderen.

Enkel kandidaturen van leden bij lokaal bestuur Gent zijn ontvankelijk. Kandidaten moeten in orde zijn met hun bijdrage, ten minste vier jaar lid zijn en voldoen aan bovenstaand profiel. Syndicale vorming gevolgd hebben, is een pluspunt.

De kandidaturen moeten schriftelijk, hetzij per post, hetzij via mail, binnen zijn ten laatste op 20 december 2024 bij de bestendig secretaris ACOD LRB Oost-Vlaanderen, Stephan Van de Meirssche, Bagattenstraat 158, 9000 Gent – stephan.vandemeirssche@cgspacecod.be.



Eindejaarstoelage 2024

Het gedetailleerd overzicht

Ieder jaar in de tweede helft van de maand december krijgen de personeelsleden die in onderwijs werken een eindejaarstoelage. Hoe wordt die eindejaarstoelage berekend?

De eindejaarstoelage is samengesteld uit een forfaitair gedeelte van 779,87 euro en een veranderlijk gedeelte. Dat veranderlijk gedeelte is gelijk aan 2,5 procent van de geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging (referentie: salaris oktober 2024). Voor de personeelsleden van de basiseducatie en het universitair onderwijs wordt de eindejaarstoelage op een aparte wijze berekend. Voor gepensioneerden is er meestal geen eindejaarstoelage.

Referentieperiode

Van basisonderwijs tot volwassenenonderwijs is de referentieperiode anders voor tijdelijke dan voor vast benoemde personeelsleden. Voor tijdelijke personeelsleden is de referentieperiode het schooljaar 2023-2024. Voor de vast benoemde personeelsleden loopt de referentieperiode van 1 januari 2024 tot 30 september 2024. Als je gedurende de gehele referentieperi-

ode een volledige opdracht hebt uitgeoefend, heb je recht op een volledige eindejaarstoelage. Als je slechts gedurende een deel van de referentieperiode prestaties hebt verricht en/of gedurende de referentieperiode onvolledige prestaties hebt geleverd, dan ontvang je een eindejaarstoelage in verhouding tot die prestaties. Ziekteverlof of bevallingsverlof tijdens de referentieperiode hebben geen invloed op het bedrag. Als je geniet van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen, dan heb je ook recht op een eindejaarstoelage. In dat geval is het veranderlijk gedeelte gelijk aan 2,5 procent van het geïndexeerde jaarlijks wachtgeld dat je in oktober 2024 ontvangt.

Inhoudingen

Op de bruto-eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden wordt 13,07 procent voor de RSZ (Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid) ingehouden. De berekening van de sociale bijdrage voor vast benoemden is niet eenvoudig. Zij betalen 3,55 procent VGZ (Verzekering Geneeskundige Zorgen) op een deel van hun bruto-eindejaarstoelage. Daarnaast wordt bij alle personeelsleden

ook de bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen toegepast.

Enkele voorbeelden

Een tijdelijk leraar (professioneel gerichte bachelor, salarisschaal 301 met vijf jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het schooljaar 2023-2024 voor 16/22 lesuren aangesteld. Zijn eindejaarstoelage is netto ongeveer 623,59 euro.

Een vastbenoemd kleuteronderwijzer (salarisschaal 141 met 27 jaar geldelijke anciënniteit) heeft 24/24 gewerkt. Zijn eindejaarstoelage bedraagt ongeveer 1.100,68 euro.

Een vastbenoemd leraar (master, salarisschaal 501 met 30 jaar geldelijke anciënniteit) heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaarstoelage is ongeveer 1.297,71 euro.

Basiseducatie

De eindejaarstoelage van de personeelsleden van de basiseducatie bestaat ook uit een forfaitair en een veranderlijk gedeelte. Het forfaitair gedeelte bedraagt dit jaar 1.328,97 euro, het veranderlijke is gelijk aan 3,52 procent van de geïndexeerde

jaarlijkse brutobezoldiging (referentie: salaris oktober 2024).

Een voorbeeld: een leraar basiseducatie met bewijs van pedagogische bekwaamheid (salarisschaal 346 en 13 jaar geldelijke anciënniteit, tijdelijk) heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaarstoelage is ongeveer 1.086,10 euro.

Hogescholen

In het hoger onderwijs is de referentieperiode voor alle personeelsleden gelijk en loopt ze van 1 januari 2024 tot 30 september 2024. Als je ook in het niet-hoger onderwijs gewerkt hebt, is de referentieperiode 1 september 2023 tot 30 juni 2024.

Een voorbeeld. Een tijdelijk praktijklector (salarisschaal 316 met 9 jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het academiejaar 2023-2024 voltijds aangesteld. Zijn eindejaarstoelage bedraagt ongeveer 893,45 euro.

Een vastbenoemd lector (salarisschaal 502 met 25 jaar geldelijke anciënniteit) heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaarstoelage is ongeveer 1.357,32 euro.

Een vastbenoemd hoogleraar (salarisschaal 544 met 23 jaar geldelijke anciënniteit) heeft 100 procent gewerkt. Zijn eindejaarstoelage bedraagt ongeveer 2.439,52 euro.

Nog een voorbeeld. Een vastbenoemd ATP'er (salarisschaal B21 met 14 jaar geldelijke anciënniteit) heeft 100 procent gewerkt. Zijn eindejaarstoelage bedraagt ongeveer 1.283,28 euro.

Universiteiten

De eindejaarstoelage is een percentage van het salaris van november. Het percentage wordt bepaald door de graad van het personeelslid:

- administratief en technisch personeel, graad 2: 80 procent
- administratief en technisch personeel, graad 3-5: 73 procent
- administratief en technisch personeel, graad 6-9 en 14 en assistenten: 67 procent
- administratief en technisch personeel, graad 10-16, met uitzondering van graad 14, de doctor-assistent en het zelfstandig academisch personeel: 59 procent.

De referentieperiode is ook hier 1 januari tot 30 september 2024.

Een voorbeeld. Een tijdelijk administratief medewerker (schaal 6.1 met 23 jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het academiejaar 2023-2024 voltijds aangesteld. Zijn eindejaarstoelage bedraagt ongeveer 1.505,30 euro.

Een tijdelijk assistent met drie jaar geldelijke anciënniteit heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaarstoelage is ongeveer 1.327,16 euro.

Nog een voorbeeld. Een vastbenoemd hoogleraar met 23 jaar geldelijke anciënniteit heeft gedurende het academiejaar 2023-2024 voltijds gewerkt. Zijn eindejaarstoelage is ongeveer 3.063,45 euro.

Gepensioneerde personeelsleden

Als je recent gepensioneerd bent en nog prestaties geleverd hebt in de referentieperiode, dan krijg een eindejaarstoelage, anders niet.

marc.borremans@acod.be

Fietsleasing: deadline in zicht!

In het julinumnummer van Tribune hebben we gemeld dat je vanaf januari 2025 de eindejaartoelage helemaal of gedeeltelijk kan omzetten in een flexbudget, een bedrag voor fietsleasing. Je kan dit artikel trouwens nog steeds lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/fietsleasing). Je vindt er ook een link naar een instructievideo.

Als je wil weten hoeveel je flexbudget bedraagt, ga dan naar MijnOnderwijs. Daar vind je sinds kort een module ('Mijn assistent. Fiets leasen in 2025?') om te berekenen welk bedrag je maximaal ter beschikking hebt.

Als je de eindejaartoelage van 2025 wil gebruiken om een fiets te leasen, contacteer dan onverwijld je bestuur. Voor personeelsleden die volledig vast benoemd zijn, is de uiterste instapdatum 31 december, voor de anderen is dat 31 augustus. Je bestuur kan de uiterste instapdatum ech-

ter ook vroeger leggen. Daarom: als je de eindejaartoelage wil omzetten in een flexbudget om een fiets te leasen, contacteer

dan onmiddellijk je bestuur.

nancy.libert@acod.be



Gert Hurckmans

"Een leven lang en breed leren vergt veel van het lesgevend personeel"

Gert Hurckmans is ACOD-militant van het eerste uur. Hij startte zijn loopbaan als leerkracht in een centrum voor volwassenonderwijs en lector in een hogeschool. Nu is hij directeur van CVO Edukempen. De volgende vier jaar zal hij de Commissie Een Leven Lang en Breed Leren leiden. Een korte kennismaking.

Welke zijn de voornaamste knelpunten in uw sector?

Gert Hurckmans: "Het aanbod van CVO's moet voortdurend mee evolueren met tendensen in de maatschappij. Dat vergt heel veel 'schakelvermogen' van het personeel. We worden nu in hoge mate geconfronteerd met niet-gekwificeerde uitstroom, met jongeren die geen diploma hebben maar wel een rugzakje. We doen dus niet alleen aan kennisoverdracht, we moeten ook omgaan met attitudeproblemen. Er zijn ook heel veel anderstalige nieuwkomers. Op zich is dat een dankbaar gegeven, maar het maakt wel dat de lesgevers vaak oog moeten hebben voor persoonlijke problemen. In de academies staan we ook voor een uitdaging: hoe betrekken we alle geledingen van de bevolking bij onze kunstopleidingen? We merken dat slechts een beperkt aantal nieuwkomers de weg vindt naar onze academies. Er wordt van de lesgevers ook veel gevraagd, ze moeten binnen hun opdracht op veel locaties lesgeven."

Hoe kan men daar iets aan doen?

Gert Hurckmans: "We moeten het sta-

"We doen niet alleen aan kennisoverdracht, we moeten ook omgaan met attitudeproblemen"

tutaire karakter van de tewerkstelling in het volwassenonderwijs bewaken. In ruil voor deze werkzekerheid kan je van de personeelsleden van de CVO's flexibiliteit vragen. Er moet ook respect zijn voor de work-life balance en voor de vakanties. Als er in de vakanties cursus wordt gegeven, dan moet er compensatie zijn tijdens het schooljaar. Er is ook een apart kader – zorg, trajectbegeleiding... – noodzakelijk om met die nieuwe doelgroepen te werken.

Voor het deeltijds kunstonderwijs moeten we de link met het reguliere onderwijs versterken, zodat alle jongeren en volwassen hun weg vinden naar de academies."

De commissie heeft een heterogeen karakter: centra voor volwassenonderwijs, deeltijds kunstonderwijs, basiseducatie.... Zal het niet moeilijk zijn om met die verschillende sectoren één koers te varen?

Gert Hurckmans: "Er zijn raakvlakken tussen deze sectoren en waar er geen raakvlakken zijn, bestaan er drie aparte werkgroepen, voor de CVO's, het DKO en de basiseducatie. Die werkgroepen verga-



Gert Hurckmans: "Voortdurend mee evolueren met tendensen in de maatschappij vergt heel veel 'schakelvermogen' van het personeel."

deren online, waardoor we de afgevaardigden goed bereiken. Zij geven ons ook veel input, die eventueel later in de commissie besproken wordt."

Je mandaat eindigt over vier jaar. Wat wil je dan bereikt hebben?

Gert Hurckmans: "Dat elk centrum, elke academie vertegenwoordigd is in de commissie. Dat de lokale afgevaardigden versterkt worden. Dat is trouwens ook goed voor de centra en academies."

Wil je je engageren in de commissie of in een van de werkgroepen?

ACOD Onderwijs heeft zes permanente commissies die zich met een niveau of een aspect van het onderwijs bezighouden. De leden van deze commissie zijn gewone militanten, die door hun regio of provincie afgevaardigd worden. Iedere commissie heeft de opdracht binnen haar domein de actualiteit op te volgen

en het uitvoerend bestuur en het secretariaat te informeren en te adviseren. Tijdens het statutair congres van dit jaar werden twee nieuwe commissievoorzitters verkozen. Deze maand stellen we de voorzitter van de Commissie Een Leven Lang en Breed Leren voor, volgende maand is de nieuwe voorzitter van de

Commissie Hoger Onderwijs aan de beurt. Wil je je engageren in de commissie of in een van de werkgroepen? Contacteer dan Jean-Luc Barbéry (jeanluc.barbery@acod.be).

Ledenvergadering levensbeschouwelijke vakken De strijd gaat voort

De Vlaamse regeringsverklaring 2024-2029 stelt onder meer dat de levensbeschouwelijke vakken – om organisatorische redenen – in het basis- en secundair onderwijs zullen vervangen worden door het eenheidsvak Interlevensbeschouwelijke Dialoog.

Op 5 november organiseerde ACOD Onderwijs een vergadering voor de leden die levensbeschouwelijke vakken geven. Ongeveer 250 leden zakten af naar Brussel. In het eerste, informatieve deel van de vergadering schetste algemeen secretaris Nancy Libert de context. Je kan de beelden van dit deel bekijken op ons Youtubekanaal (www.youtube.com/@acodonderwijs6265).

In het tweede, consulterende deel kwamen de leden aan het woord. We geven hier een bloemlezing uit hun vragen en opmerkingen.

‘Organisatorische redenen’?

Wat bedoelt men met de term ‘organisatorische redenen’?. Men verwijst hiermee niet naar een tekort aan leerkrachten levensbeschouwelijke vakken, maar naar de problemen die directies en besturen hebben met het opstellen van lessenroosters voor de levensbeschouwelijke vakken. Dit werd vanuit de zaal afgedaan als een drogreden. In het stedelijk onderwijs van Antwerpen slaagt men erin om op anderhalve dag de roosters van de levensbeschouwelijke vakken te leggen voor tientallen scholen, terwijl men in sommige scholengemeenschappen met slechts drie of vier scholen daar niet in slaagt. De verklaring? In het ene geval dragen de directeurs hun bevoegdheid over aan een of twee collega’s, in het andere geval slaagt men er niet in overeen te komen. Een ander lid stelde dat het voorstel om de levensbeschouwelijke vakken te ver-

vangen door Interlevensbeschouwelijke Dialoog ingefluisterd is door een lobby van directeurs. Nu worden de leerkrachten levensbeschouwelijke vakken voorgedragen door de inspectie, wat de autonomie van de directeur kortwiekt. Voor het vak Interlevensbeschouwelijke Dialoog zijn enkel voldoende geachte bekwaamheidsbewijzen vastgelegd, wat de keuzevrijheid van de directeur en/of het bestuur erg ruim maakt.

Interlevensbeschouwelijke dialoog of monoloog?

Is een interlevensbeschouwelijke dialoog mogelijk tussen leerlingen die hun eigen levensbeschouwing niet kennen? In het GO! krijgen de leerlingen van de derde graad secundair onderwijs een uur niet-confessionele zedenleer of godsdienst en een uur interlevensbeschouwelijke competenties. Dit werkt goed, ook omdat de





leerlingen hun eigen levensbeschouwing beheersen.

Als we deze basis wegnemen, krijgen we geen dialoog maar een monoloog.

In de meeste scholen werken de leerkrachten levensbeschouwelijke vakken overigens goed samen. Wie de levensbeschouwelijke vakken ziet als element van polarisatie of segregatie, vergist zich of erger.

We kunnen dit ook bekijken vanuit het standpunt van de leerkracht. Wie heeft voldoende kennis van al deze levensbeschouwingen om een zinvolle interlevensbeschouwelijke dialoog mogelijk te maken?

Leerkracht levensbeschouwelijke vakken als brugfiguur

De leerkrachten levensbeschouwelijke vakken zijn vaak een brugfiguur tussen de school en de ouders. Ze kennen de thuissituatie van de leerlingen, ze lossen hun problemen op, ze zijn een vertrouwenspersoon en ze bemiddelen bij conflicten, ook al zijn ze in de ogen van sommige collega's en directies 'overbodig'.

Dam tegen polarisatie en segregatie

Een bevraging van de KULeuven onder moslimouders wijst uit dat 90 procent voor het behoud van de levensbeschouwelijke vakken is. Het afschaffen hiervan zou kunnen leiden tot het oprichten van islamscholen, wat pas echt tot segregatie zou leiden.

Bovendien kunnen leerlingen met hun levens- en identiteitsvragen terecht bij de leerkracht van hun levensbeschouwing. Is het dan beter dat ze op TikTok of op een of ander forum polariserende antwoorden vinden op hun vragen?

Quid hoofddoek?

Enkele vrouwelijke leerkrachten islamitische godsdienst met hoofddoek vragen wat hun toekomst in het onderwijs zal zijn wanneer ze geen islamitische godsdienst maar een ander vak zullen moeten/mogen geven? Zal dat mogelijk zijn met hoofddoek?

Actiebereidheid

Ten slotte werd ook naar de actiebereid-

heid gepeild. Uiteraard was die zeer groot bij de leerkrachten levensbeschouwelijke vakken, maar we rekenen ook op de ouders, leerlingen én de collega's die geen levensbeschouwelijk vak geven.

Wordt vervolgd.

*nancy.libert@acod.be,
jeanluc.barbery@acod.be*

Mentaal en fysiek welzijn voor orkestmusici onder de aandacht

Van 23 tot 26 oktober organiseerde de Internationale Federatie van Muzikanten (FIM) haar 5^{de} FIM International Orchestra Conference in Malmö. De focus van deze editie van de conferentie lag op 'De nood aan bescherming van zowel het mentale als het fysieke welzijn van een orkestmusicus'. De ACOD was vertegenwoordigd door Inge Hermans, algemeen secretaris van ACOD Cultuur. Zij werd ook uitgenodigd om het wereldcongres toe te spreken.

Een thema van de conferentie ligt ACOD Cultuur al vele jaren zeer nauw aan het hart ligt en we betreden er ook stevast het strijdtoneel voor. Omdat we in eigen land, met de andere vakorganisaties, steeds zijn blijven hameren op het belang van welzijn op de werkvloer, kon er met enige trots en tot menig een hele lijst met verwezenlijkingen voorgesteld worden. Voor alle duidelijkheid geven we mee dat we deze bekommernissen en resultaten evenzeer belangrijk vinden voor artiesten buiten de grote orkesten en ensembles.

Maatregelen rond mentaal welzijn

- Het mentale welzijn werd bevorderd door een 'waarden- en normenkader' af te spreken, gedragscodes te implementeren op de werkvloer, allerlei workshops rond constructieve communicatie te organiseren, onaanvaardbaar gedrag aan de kaak te stellen en te sensibiliseren rond goed leiderschap.
- Er werd een heel uitgebreid reïntegratieprocedure ingevoerd, zodat na langdurige ziekte, collegae zachtjes en met begeleiding terug kunnen instromen op de werkvloer.
- Vertrouwenspersonen, syndicale afgevaardigden en directieleden zijn laagdrempelig bereikbaar.
- Het personeel van Opera Ballet Vlaanderen wordt heel regelmatig in alle transparantie op de hoogte gehouden van items die iedereen aanbelangen. Regelmatig zijn er ook momenten om informatie te delen en vragen te kunnen stellen. Dit alles brengt rust in de organisatie.
- Individuele koffiegesprekken en samen-

werkingsgesprekken gaven aandacht aan seizoenthema's.

Maatregelen rond fysiek welzijn

- Er is een goede opvolging en bescherming van het gehoor. Persoonlijke oordopjes worden aangeboden met een jaarlijkse opvolging en gesprek met de arbeidsgeheer. Decibelmeters monitoren vanuit het orkest de geluidsterkte en maatregelen worden zo snel mogelijk genomen om musici te beschermen voor geluidspieken.
- Musici in Opera Ballet Vlaanderen beschikken over persoonlijk aanpasbare stoelen op elke locatie waar gewerkt moet worden.
- Er vinden coachings plaats met ergotherapeuten, kinésessies en bij heel langdurige operaproducties kan er geopteerd worden om tijdens de pauze massagesessies te voorzien.
- De planningen worden op verschillende niveaus en platformen besproken zodat overbelasting tot een strikt minimum kan teruggebracht worden en/of de juiste voorzorgsmaatregelen kunnen getroffen worden.
- Er is veel aandacht voor de ouder wordende musicus.
- Checklists worden opgevolgd en indien nodig aangepast, jaaractieplannen worden geoptimaliseerd.

Inge Hermans: "Vergeet niet dat orkestmusici de 'atleten van de kleine spieren' zijn en hebben de juiste omkadering nodig hebben zodat ze een op een gezonde manier hun passie en werk kunnen uitvoeren. Zelf was ik 40 jaar actief in Opera Ballet Vlaanderen als violiniste en gedurende geruime tijd als vakbondsafgevaardigde. Ik heb de hele ontwikkeling naar de bewustwording rond 'body en mind' vanop de eerste rij in de juiste richting geduwd. In de meeste grote orkesten is dit voortschrijdend inzicht nu ingezet. Nu kunnen we alle samen werken aan een gezonde beroepsloopbaan in het orkest."

Inge Hermans



Inge Hermans (rechts)



Antwerpen-Kempen-Mechelen

Flexi-jobs: politieke en syndicale context 'Confrontatie' en nieuwjaarsreceptie

Op 4 februari 2025 organiseren de senioren van ACOD AKM een boeiend en spraakmakend debat, gevolgd door de nieuwjaarsreceptie van de seniorencommissie.

Gewezen voorzitter van het ABVV Rudy De Leeuw brengt onder de titel 'Confrontatie' twee gerenommeerde journalisten samen: Walter Zinnen en Rik Van Cauwelaert. Deze ervaren opiniemakers gaan in debat over actuele maatschappelijke en politieke vraagstukken, vanuit hun jarenlange expertise en vaak contrasterende inzichten. Het belooft een diepgaand en prikkelend gesprek te worden dat de spanningen en uitdagingen van onze tijd belicht. Plaats: zaal BTB, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen.

Afspraak: 4 februari 2025, ontvangst om 13.30 uur, start 'Confrontatie' om 14 uur, afsluitend met een woord van voorzitter ACOD Chris Reniers en uitgebreide nieuwjaarsreceptie.

Het aantal plaatsen is beperkt. Inschrijven kan via alida.bouwens@acod.be. Deelname is gratis voor leden. Van partners die geen lid zijn, wordt een bijdrage van 15 euro gevraagd.

Flexi-jobs: politieke en syndicale context

Op woensdag 27 november om 13.30 uur organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen in het gebouw van ACOD Mechelen, Stationsstraat 50, een uiteenzetting over 'Flexi-job na je pensioen: een noodzakelijke bijverdienste?' Voor een gepensioneerde kan een flexi-job soms noodzakelijk zijn om rond te komen. Hoewel het niet je eerste keuze is, kan het helpen om het inkomen aan te vullen en financiële zorgen te verlichten. Het biedt een flexibele manier om toch actief te blijven en wat extra zekerheid te creëren in onzekere tijden.

Waarop moet je letten? Voor wie? Wat is het financieel plaatje? Krijg je een contract? Op al deze vragen en nog veel meer krijg je antwoord tijdens de uiteenzetting door Raf De Weert, federaal secretaris ABVV. Hij zal ook uitleg geven over de algemene politieke en syndicale context. Om organisatorische vragen willen wij in te schrijven via alida.bouwens@acod.be. Gelieve de namen van de deelnemers te vermelden. Indien je om een of andere

reden die dag toch niet aanwezig kan zijn, gelieve dit ook te melden op hetzelfde e-mailadres.

Deze activiteit is gratis voor leden ACOD A-K-M. Voor niet-leden vragen we een kleine bijdrage van 2 euro, te storten op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 met vermelding van uw naam en activiteit 27/11/24.

Oost-Vlaanderen

Afdeling Waasland: nieuwjaarsfeest

ACOD en ABVV intersectoraal, afdeling Waasland, nodigen je uit voor hun nieuwjaarsfeest op zaterdag 25 januari 2025 om 17.30 uur in de Paterskerk, Truweelstraat 210, Sint-Niklaas. Na een nieuwjaarstoespraak met een drankje en een hapje kan je genieten van witloofroomsoep, koud en warm buffet met hespenrolletje met asperges, rauwe ham met meloen, gebakken kippenfilet, huisbereide paté, gevulde perzik met tonijnsalade, opgevulde eitjes, groenten-assortiment met sausjes en Frans brood, mozzarella met tomaat, gratineerde aardappelen met groentjes uit de wok, kipfilet met peperroomsaus, kabeljauwhaasje met groentjes in witte wijnsaus en een dessertbuffet. Muzikale begeleiding door Marino Punk. Inschrijven is verplicht via oost_vlaanderen@acod.be of 09 269 93 33, te betalen uiterlijk op 8 januari (aantal plaatsen beperkt). Prijs: 25 euro per persoon (leden en metgezel), 37 euro per persoon (niet leden). Rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding KP0027-NIEUWJAARSETENTJE-25/01/25-NAAM-AANTAL VEGGIE en/of AANTAL NIET-VEGGIE.

Jaarafsluiter senioren

Het intersectoraal seniorenteam ACOD TBM stelt op 5 december 2024 haar jaarafsluiter voor in zaal 'De Zulle'. Vanaf 13u kan je genieten van koffie en taart met optredens van de Gentse popkoning Jean Pierre Maeren, muzikant Jan Parent en zangeres Zippora De Brauer. Inschrijven kan tot vrijdag 29 november 2024 via l.seniorenwerking@outlook.be of oost_vlaanderen@acod.be of 09 269 93 33 of 04999 35 65 31 (ma-do 10-12u en 14u-16u, vr 10-12u). Bij inschrijving het bedrag van 15 euro p.p. over te schrijven op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 van het intersectoraal gewest met vermelding

'12S/jaarafsluiter + naam en aantal personen'. Wees er vlug bij, het aantal plaatsen is beperkt. Bij afwezigheid na inschrijving is er geen terugstorting.

Vlaams-Brabant

Nieuwjaarsfeest ABVV Senioren

Het is weer zover: ons jaarlijkse nieuwjaarsfeest komt eraan en we willen jullie van harte uitnodigen om samen het nieuwe jaar feestelijk in te zetten. Zoals altijd wordt het een gezellige middag met hapjes, drankjes en natuurlijk... dansen! Trek dus je feestschoenen aan en kom genieten van de muziek en het goede gezelschap. We hopen jullie allemaal te zien voor een fijne start van het nieuwe jaar.

Op vrijdag 31 januari starten we het nieuwe jaar met een lunch en een drankje. Let op: vol = vol. Deelname kost 25 euro. Welkom vanaf 12.30 uur.

Waar? Zaal Achtuurnhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Schrijf in voor 20 januari via niel.hendrickx@abvv.be of 016 27 18 89.

Swipe Café: hulp bij digitale vragen

Heb je hulp nodig bij digitale vragen? Onze Swipe Cafés zijn er speciaal om je te ondersteunen. In een kleine, gezellige groep wissel je kennis uit onder begeleiding van onze digi-vrijwilligers. Je leert je smartphone of tablet beter kennen en ontdekt handige apps en toepassingen zoals E-Mut of online bankieren. Dit alles in een ontspannen sfeer, met ruimte voor al je vragen. Kom jij ook langs? Deelname is gratis en iedereen is welkom in ons Swipe Café in Liedekerke, Sunsetbar, Opperstraat 217, Liedekerke op 26 november om 14 uur. De thema's zijn Payconiq en E-box. Mis deze kans niet om je digitale vaardigheden te verbeteren en samen met anderen te leren!

Inschrijven kan via niel.hendrickx@abvv.be, 0476 65 88 37 of niel.hendrickx@abvv.be.

Limburg

Jaarlijks seniorenfeest

Op dinsdag 28 januari 2025 organiseren de senioren van ACOD Limburg hun seniorenfeest. Van 12 tot 17 uur kunnen de senioren van ACOD Limburg en eventueel hun partner genieten van een hapje en een drankje in Zaal Kermeta, Diester-

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

steenweg 204, 3500 Kermt-Hasselt. Op het programma staan ook de jaarlijkse prijsuitreiking aan de meest sociaal bewogen persoon en gastsprekers Chris Reniers (federaal voorzitter ACOD), Habib El Ouakili (algemeen secretaris ABVV Limburg) en Guy Graulus (provinciaal algemeen secretaris ACOD Limburg). Inschrijven kan via 011 30 09 70 (tijdens de kantooruren) of [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be).

Programma senioren 2025

Net zoals de voorbije congresperiode werkt onze seniorencommissie weer een mooi programma uit voor 2025. In een volgende uitgave zullen we meer details bekendmaken.

Dit is op komst.

1. Stadsbezoek aan Mechelen met gids: 27 april.

2. Bezoek aan Alden Biesen in Bilzen met gids: 31 mei.

3. Bezoek aan het fort en kasteel van Eben-Emael en museum Terug in de Tijd: vermoedelijke datum 14 of 21 juni.

4. Bezoek aan de Stroopfabriek in Borgloon: 14 september.

Eens het programma definitief is, verspreiden we de folder en de activiteiten via onze sociale media en in de Tribune. Vanaf dan kan er ingeschreven worden.

