

TRIBUNE



**BEGROTING
2023-2024**

**PERSONEEL
OPENBARE DIENSTEN
KRIJGT DE REKENING
GEPRESENTEERD**

acod

ABVV OPENBARE DIENSTEN maandblad, verschijnt niet in augustus | afgiftekantoor 2099 Antwerpen X | P 2A9795 | november 2022 | 78.10

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	10
de post	11
gazelco	14
telecom	15
federale overheidsdiensten	17
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	32
cultuur	37
agenda	40

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, Ludo Sempels, Willy
Van Den Berge, Tony Six, Annuska
Keersebilck, Jan Van Wijngaerden, Inge
Hermans

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Fnac-geschenkbond

Winnaars

Ann Sneyder (Antwerpen), Jef Vanhemel (Antwerpen), Natascha Coene (Lotenhulle), Kris Goekint (Merelbeke) en Yasmina Zahnoun (Berchem) wisten de correcte antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een Mediamarkt-geschenkbond.

Nieuwe prijs: Fnac-geschenkbond

Nieuwe vragen

- Wat is de 'cachetregel'?
 - De aanbeveling aan overheidsmedewerkers om 's morgens een pil te pakken die hen toelaat de werkdag door te komen zonder al te zware hoofdbrekens.
 - De suggestie om in het openbaar een badge te dragen met de boodschap 'Ik ben ambtenaar en daar ben ik fier op!'
 - Een regel waarbij het brutoloon gebruikt wordt om het aantal gewerkte dagen te berekenen voor flexwerkers in de cultuursector.
- Al na minder dan een jaar werd de CEO van bpost Belgium ontslagen. Hoe heet zijn opvolger?
 - Tirez
 - Poussez
 - Donvil.
- Het fel gecontesteerde M-decreet voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften wordt vervangen door een nieuw systeem. Hoe heet dat?
 - Leersteundecreet
 - Monsterdecreet
 - Correctiedecreet.

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 openbare diensten en hun personeel krijgen de rekening gepresenteerd"

Het resultaat van de begrotingsonderhandelingen is maar een mager beestje voor de openbare sector. Vooral de federale ambtenaren komen er bekaaid vanaf.

Chris Reniers: "Inderdaad, het is een dramatisch resultaat voor de federale ambtenaren. Hun tijdens de zomer ondertekend voorakkoord voor een nieuw sectorale overeenkomst met een beloofde loonsverhoging en stijging van de eindejaarspremie gaan door het begrotingsakkoord op de schop. De regering toont zo een gebrek aan respect voor het personeel dat tijdens de coronacrisis moest blijven werken- soms op gevaar van eigen leven- en hiervoor nooit beloond werd. Het is 20 jaar geleden dat ze nog een loonsverhoging zagen. Ook het optrekken van de eindejaarspremie naar volwaardige 13^{de} maand - een eis van 2011 die al eens in een akkoord stond, maar nooit uitgevoerd werd- wordt opnieuw geschrapt. Wat is een voorakkoord en dus het woord van een minister dan nog waard? Feit is echter dat Minister De Sutter enkel werd gesteund door de linkse regeringspartijen. Ook bij de politie wordt de loonsverhoging slechts gefaseerd ingevoerd en de Belgische spoorwegen krijgen minder middelen dan gevraagd, dat is bijzonder problematisch nu er daar dringend nood is aan meer personeel. De openbare diensten en hun personeel krijgen dus toch weer de rekening gepresenteerd van de corona- en energiecrisis."

Er werd veel hoop gesteld op de overwinstbelasting van de energiesector, die het geld zag binnenrollen tijdens het voorbije jaar. De sector wil die belasting echter meteen aanvechten.

Chris Reniers: "Het is bijzonder cynisch dat ze die overwinstbelasting in vraag stellen omdat ze zogezegd hun ambities en plannen om de transitie naar een meer groene energie zou fnuiken. Als ze open kaart zouden spelen, zou duidelijk worden dat hun protest meer te maken heeft met het feit dat ze daardoor minder dividenden kunnen uitkeren aan hun aandeelhouders."

Een van de grote discussiepunten tijdens het voorbije begrotingsconclaaf was de perequatie van de ambtenarenpensioenen. Wat is dat precies en waarom is het zo'n gevoelig punt?

Chris Reniers: "De perequatie van de ambtenarenpensioenen zorgt ervoor dat die welvaartsvast blijven. Concreet betekent het dan wanneer de lonen van bepaalde ambtenaren stijgen, ook de pensioenen van gepensioneerde ambtenaren die vroeger die functie uitvoerden een stijging zien. Het is een manier om de welvaart – of koopkracht zo je wil – van die gepensioneerde ambtenaren te beschermen. Als vakbond voor het overheidsperoneel houden we er echter sterk aan vast, gezien reguliere loonsstijgingen van ambtenarenlonen – buiten de indexering – al vrij zeldzaam zijn. De perequatie afschaffen is dus voor ons geen optie en over elke aanpassing moet met ons onderhandeld worden."

Is de perequatie nu gered?

Chris Reniers: "Minister van Ambtenarenzaken Petra De Sutter, Vooruit en de PS hebben zich bijzonder hardnekkig verzet tegen de afschaffing van de perequatie. Voorlopig blijft die dus behouden. Het zou trouwens een bijzondere bitter pil geweest zijn om te slikken, vooral voor de gepensioneerde Vlaamse leerkrachten. Hun actieve collega's kregen immers onlangs, na jarenlang aandringen, een welverdiende loonsverhoging. Die zou dan niet vertaald geweest zijn in een stijging van het leerkrachtenpensioen. In tijden waarin je moeite doet om een carrière in het onderwijs aantrekkelijker te maken, was dat een onbegrijpelijke keuze geweest."

Ivan Van De Cloot van de liberale denktank Itinera Institute waarschuwde voor wat hij 'socialisme voor bedrijven' noemt, namelijk het voortdurend toestoppen van overheidsgeld aan bedrijven in tijden van crisis. Is zijn kritiek terecht?



Chris Reniers - voorzitter

"Wat is een voorakkoord en dus het woord van een minister nog waard?"

Chris Reniers: "Ik stel alleen maar vast dat in tijden van crisis de overheid door de private sector overbevraagd wordt om hem te redden. In tijden van economische welvaart doet dezelfde private sector er echter alles aan om de overheid te negeren, waardoor deze geen reserves kan of mag opbouwen. Tja, dat is natuurlijk een recept voor overheidstekorten en besparingen op de overheid wanneer er zich uiteindelijk een crisis voordoet. Misschien zou de private sector in tijden van crisis beter in eigen boezem kijken en de bedrijven stimuleren om onderling solidair te zijn, in plaats van steeds bij Vadertje Staat aan te kloppen. Van werknemers verwachten ze toch dezelfde solidariteit? Het is dan ook verontrustend dat de regering de werkgevers een korting van 1 miljard euro toestaat in de betaling van sociale bijdragen om zo loonsverhogingen aan de werknemers ten gevolge van de loonindexering te compenseren. Dat zijn enorme middelen die de sociale zekerheid en de openbare diensten mislopen om alle burgers, maar vooral de zwaksten in de samenleving te kunnen ondersteunen."

Energie Concrete maatregelen zijn nú nodig!

Energie is een basisbehoefte, waarvoor de overheid een verantwoordelijkheid draagt en waarover zij dient te waken. De energiecrisis die we nu meemaken laat nogmaals zien hoe, in tijden van globalisatie, concurrentie op de vrije markt geen garantie meer is op de beste dienstverlening voor de consument. Dit geldt zeker voor de internationale energiemarkt. Het ABVV, ACV en het ACLVB hebben de hoofden bij elkaar gestoken om een lijst te maken met haalbare voorstellen om op korte termijn de energieprijzen te beperken en onze koopkracht te behouden.

De opbrengsten van energievoorziening moeten terugstromen naar de samenleving, en niet naar een handvol aandeelhouders. Er moet (een Europees) overleg komen om een ander systeem van prijsbepaling uit te werken en op te zetten. Het is onder andere onvermijdelijk om te streven naar een rechtvaardigere, eerlijkere, sociale verdeling van de welvaart. Zo moet de wet van '96 ook herzien worden, dient er een grondige fiscale hervorming te komen voor een evenwichtige begroting, en een herwaardering en betere financiering van publieke voorzieningen die ten dienste staan van iedereen.

In concreto stelt het gemeenschappelijk vakbondsfront volgende maatregelen voor:

1. Een permanente invoering van het sociaal energietarief, dat automatisch dient toegekend te worden zodat iedereen die er recht op heeft, dit ook krijgt.
2. Uitbreiding van het sociaal tarief naar mensen met lagere inkomens.
3. De invoering van een basispakket voor elektriciteit en gas aan een gereguleerde prijs (die tussen het sociaal tarief en de marktprijs ligt).
4. Een Europees prijsplafond op de marktprijzen voor gas en een (tijdelijke) ontkoppeling van de elektriciteitsprijzen aan de irrationele Europese gasmarkt.
5. Een bestendiging van de 6% btw op elektriciteit en gas.
6. Een crisismaatregel voor gezinnen die

zich verwarmen met stookolie.

7. Een verplichting voor energieleveranciers om een vast contract aan te bieden voor elektriciteit en voor gas tegen een gereguleerde prijs, alsook de verplichting om in geval van variabele contracten elk kwartaal het goedkoopste tarief aan te bieden.
8. Een effectieve overwinstbelasting voor de energiesector (alle soorten productie) die de hier geschetste maatregelen moet financieren.
9. Verbod op nalatighedsinteressen op gas- en elektriciteitsfacturen die met vertraging betaald worden en op tussenkomst van een deurwaarder bij nog niet betaalde facturen.
10. Een verbod op elektriciteits- en gasafsluitingen.
11. Een begrenzing van de stijging van de huurprijzen.
12. De periodiciteit van de indexering van de belastingschalen aanpassen: een snellere indexering van de belastingschalen zou de ingehouden bedrijfsvoorheffing verminderen en het beschikbare inkomen van de werknemers verhogen.
13. Snelle invulling van de 1 miljard die klaar liggen voor de welvaartsvastheid, met maatregelen die al zoveel mogelijk op 1 januari 2023 ingaan.
14. Het voorzien van een aanvullende overkomst, geregeld via sociaal, overleg voor werknemers die momenteel nog niet genieten van een automatische loonindexering.
15. Een hogere telewerkvergoeding die de gestegen kosten voor elektriciteit en gas dekt.
16. Een verplichting voor niet-energiegerelateerde schulden om een herin-

neringsbrief op te sturen; de tussenkomst van een deurwaarder is enkel toegestaan na meerdere herinneringsbrieven; indien er kosten verbonden zijn, moeten de kosten geplafonneerd worden in functie van de looptijd en de waarde van de schulden.

17. Wat de werknemersverplaatsingen betreft:
 - Een verplichte tussenkomst van werkgevers voor de werk-werkverplaatsingen ten belope van het fiscale grensbedrag.
 - Voor woon-werkverkeer: de veralgemening van de 80/20-regeling voor het openbaar vervoer naar alle werknemers, en de uitbreiding van de 80/20-regeling naar de regionale openbaarvervoersmaatschappijen.
 - Voor woon-werkverkeer: de veralgemening van de fietsvergoeding en verdere optrekking van het fiscale grensbedrag.

Heb je recht op het sociaal energietarief?

Scan de QR-code of surf naar www.abvv.be/sociaal-tarief-en-energiepremies om te weten of je recht hebt op het sociaal energietarief of een bepaalde energiepremie. Veel mensen zijn niet op de hoogte dat ze recht hebben op dit verlaagd tarief, dat nochtans duizenden euro per jaar scheelt op de energiefactuur.



Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioen-dossier 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 maand organiseren we in elk gewest zitdagen. Wil je een afspraak? Stuur dan een e-mail naar uw gewest.

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 22 november, 12 december, 17 januari 2023, 14 februari 2023 en 14 maart 2023.
- Limburg (limburg@acod.be): 8 november, 19 december, 24 januari 2023, 28 februari 2023 en 21 maart 2023.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 17 november, 14 december, 19 januari 2023, 16 februari 2023 en 16 maart 2023.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 9 november, 1 december, 13 januari 2023, 9 februari 2023 en 9 maart 2023.



- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 18 november, 8 december, 9 januari 2023, 2 februari 2023 en 2 maart 2023.

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

ACOD Limburg Geslaagde stadswan- deling Sint- Truiden

Op zaterdag 17 september begeleidde Vlaams parlements lid en voormalig burgemeester van Sint-Truiden Ludwig Vandenhove een groep ACOD'ers doorheen zijn stad. Achteraf werden ze getrakteerd op taart en koffie in het Volkshuis.



Spoor op de rails houden? Als niets nog lijkt te werken...

Maandenlang hebben we bij de Belgische spoorwegen geprobeerd om op alle mogelijke manieren ons punt te maken. Namelijk dat er dringend meer middelen moeten vrijgemaakt worden om een kwalitatieve dienstverlening te kunnen aanbieden aan de reizigers. Met alle argumenten hebben we getracht aan te tonen dat het personeel het van langsom moeilijker heeft om de diensten te kunnen blijven verzekeren... Met welk resultaat?

Uiteraard begrijpen we dat de middelen beperkt zijn en dat nieuwe mensen vinden niet eenvoudig is. Ontegensprekelijk worden er inspanningen geleverd om medewerkers aan te werven, maar de uitstroom is zo groot dat er nauwelijks volk bijkomt in de operationele diensten. De uitstroom is niet alleen het gevolg van pensioneringen, maar ook slagen verscheidene kandidaten niet in hun opleiding. Anderen houden het na een tijdje voor bekeken en verlaten het bedrijf om elders te gaan werken.

We bevinden ons dus in een vicieuze cirkel waardoor de toestand niet verbetert en het moeilijk wordt om nog verlof te krijgen, zelfs voor een paar dagen. Hierdoor geraken mensen gefrustreerd en gedemotiveerd met alle gevolgen van dien, wat ook de dienstverlening niet ten goede komt.

Met betrekking tot de beheerscontracten kwam onze vrees uit. Dit debat werd meegenomen naar de budgetcontrole die startte op 1 oktober. De vrees blijft dat de mooie plannen van de minister om meer treinen te laten rijden, stipter, een verbetering van de dienstverlening enz. weleens een fikse knauw kunnen krijgen omdat er onvoldoende middelen ter beschikking zullen worden gesteld.

Het resultaat van deze besprekingen zal op de tweede dinsdag van oktober medegedeeld worden wanneer de premier zijn 'State of the Union' presenteert in de Kamer. Maar gezien elk departement wel zijn eigen eisen heeft, vrezen we dat er voor de spoorwegen weinig marge zal zijn.



Daarom startten we een actieplan dat begon op 20 september met een concentratie van 200 militanten van het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD-ACV-VSOA, gevolgd door een persmoment. Tijdens deze concentratie werd aangekondigd dat de volgende stap een 24-urenactie zou worden in gemeenschappelijk vakbondsfront. Op woensdag 5 oktober werd een staking georganiseerd om onze eisen kracht bij te zetten. Deze blijven dezelfde, koopkracht, meer middelen voor de spoorwegen, meer personeel en een sociaal contract voor het personeel.

Het wordt tijd dat iedereen beseft het zo niet verder kan. Wanneer mensen uitvallen omdat de druk op hun familiaal leven te groot wordt, is er een grens overschreden. Daarom onze noodkreet van 5 oktober. Wij willen een beter openbaar vervoer en een performant spoorwegbedrijf, maar dan moeten we daarvoor de mogelijkheden krijgen.

Op basis van de gesprekken die we reeds met de bevoegde minister voerden, zijn we ervan overtuigd dat ook hij daadwerkelijk gaat voor meer en beter openbaar vervoer. Maar nu is het aan hem om zijn

collega's binnen de regering hiervan ook te overtuigen.

Ook roepen we de bedrijven op alles in het werk te stellen zodat er voldoende personeel komt, dat dit kan werken in de beste omstandigheden en vooral het ook de gelegenheid krijgt om te 'deconnecteren', dit wil zeggen: de mogelijkheid krijgen om verlof op te nemen.

Niet in het minst herhalen we nog eens dat er absolute nood is aan een sociaal contract. De personeelsleden wachten hierop al verscheidene jaren. Hoog tijd om dit aan te pakken!

Na 5 oktober maken we een evaluatie van de toestand en zullen we indien nodig onze verantwoordelijkheid nemen.

Ludo Sempels

RailCare Maakt deel uit van je leven

Het leven brengt veel gebeurtenissen: mooie, uitzonderlijke, onvergetelijke maar ook trieste en pijnlijke momenten. RailCare wandelt mee op je levenspad. We geven hieronder een niet gelimiteerd overzicht van hoe het dat doet. We raden iedereen aan maandelijks het tijdschrift Het Spoor te lezen en geregeld de website van RailCare te consulteren. Onze gewestelijke secretarissen zijn ook bereikbaar voor vragen en/of tussenkomsten. Wie geen toegang heeft tot de website kan altijd bij hen terecht.

Gezin

- Trouwen of wettelijk samenwonen? RailCare geeft graag een financieel steuntje en helpt bij het aansluiten van je partner bij de Kas der Geneeskundige Verzorging (KGV).

- Een pasgeboren baby kan je bij de KGV aansluiten, maar ook bij een ander ziekenfonds. De keuze is vrij. Bij aansluiting bij de KGV heeft het kind recht op de terugbetalingen van de wettelijke ziekteverzekering, de tegemoetkomingen en voordelen van RailCare (orthodontie, bril/contactlenzen, vakanties...), de gratis hospitalisatieverzekering bij AXA (automatische aansluiting in een tweepersoonskamer). Als je gekozen hebt voor een dekking in een eenpersoonskamer, dan is je kind, tegen betaling van een premie, automatisch verzekerd onder dezelfde polis.

- Is je kind aangesloten bij een ander ziekenfonds, dan nog kan het genieten van sociale voordelen via RailCare: gift bij begin van het schooljaar, vakantieverblijven en natuurlijk het Sinterklaasgeschenk. Het volstaat de vrijwillige aansluiting hiervoor aan te vragen. Meer info op de website van RailCare. Je kan het kind ook laten aansluiten bij de hospitalisatieverzekering mits betaling van een premie. Vul hiervoor een aansluitingsformulier in binnen de drie maanden na de geboorte.

- De Kas van de Sociale Solidariteit kent een geboortegift (300 euro) toe aan elk pasgeboren kind waarvan de naam van een spoorwegouder vermeld wordt in de geboorteakte. Dit geldt bovendien



ook voor kinderen jonger dan 12 jaar die erkend of geadopteerd werden door een spoorwegouder.

- Schoolgaande kinderen die in de loop van het jaar hun 6^{de} of 12^{de} verjaardag vieren, kunnen genieten van een gift bij het begin van het schooljaar. Wist je trouwens dat RailCare een financiële steun biedt wanneer je kind deelneemt aan een buitenschoolse activiteit? Meer info op de website van RailCare.

- De schoolvakanties staan uiteraard ook met stip genoteerd in de agenda van RailCare: speelpleinen en stages, Kids' Days, Top Vakanties en op kamp met de jeugdbeweging, taalkamp... RailCare zorgt voor financiële steun.

- Is je kind ziek, dan kan de oppasdienst Child Care een helpende hand bieden. Dit kan trouwens ook aangevraagd worden wanneer je zelf of je partner onverwacht opgenomen wordt in een ziekenhuis.

Senioren

- Ook senioren hebben vakantie en kunnen hiervoor terecht bij RailCare. De aangeboden begeleide reizen worden georganiseerd worden door ervaren touroperators.

- Goed om te weten: een lidmaatschap bij DTS-OTC biedt interessante en voordelige vakanties en trips aan. Meer info op de site: <http://www.dts-otc.be>.

- Een 50^{ste} huwelijksverjaardag geeft recht op een mooie financiële gift van RailCare.

Zorg

- Wanneer je partner verhuist naar een rust- en verzorgingstehuis en je alleen blijft wonen, kunnen de kosten sterk oplopen. RailCare voorziet in een sociale uitkering, je maatschappelijk assistent(e) is de voorname contactpersoon om je te helpen bij de aanvraag als je voldoet aan de toekenningsvoorwaarden.

- Ongeacht je leeftijd kan er een moment zijn dat je hulp nodig hebt bij het huishouden. Dit kan het gevolg zijn van gezondheidsproblemen of een ongeval, of zelfs bij een geboorte. RailCare betaalt een gedeelte van de kosten van een gezinshulp en huishoudhulp terug.

- RailCare neemt de kosten van een toestel dat de ademhaling vergemakkelijkt bij slaapstoornissen volledig op zich. Aan de kosten voor het huren of kopen van verschillende medische en paramedische benodigdheden wordt gedeeltelijk tegemoetgekomen.

- Voor incontinentie bij afhankelijke personen wordt een forfait verstrekt. Bij onbehandelbare incontinentie is er ook in een specifieke tegemoetkoming voorzien.

- Een handicap heeft naast een persoonlijke en familiale ook een financiële impact. RailCare betaalt een deel van de kosten van hulpverlenende diensten, dagcentrum, oppasdienst aan huis of kortdurende residentiële plaatsing terug.

- Alle vaccins worden volledig terugbetaald voor alle rechthebbenden dankzij een bijkomende tegemoetkoming van de Kas van de Sociale Solidariteit.

- Een groot aantal geneesmiddelen die afgeleverd worden in de apotheek wordt terugbetaald. Ook hier is er een bijkomende tegemoetkoming van de Kas van de Sociale Solidariteit door bepaalde niet-terugbetaalbare specialiteiten ten laste te nemen indien voorgeschreven door een arts. Elke leeftijd wordt geconfronteerd met de noodzaak van een bril (of contactlenzen). RailCare neemt een deel van de kosten hiervan op zich. Ook is er tegemoetkoming voor oogchirurgie of lensimplantaten.

- Tandpijn is vaak ook een financiële pijniging. RailCare kan een gedeelte van de kosten van je tandprothese terugbetalen.

- Je gehoor laat het afweten bij Bach of Metallica? Een hoorapparaat kan helpen. RailCare ondersteunt je muzikale en andere gehoorleden en komt trouwens tegemoet met een forfaitair bedrag van maximaal 30 euro per jaar bij aankoop van oordopjes (in een gespecialiseerde winkel, niet via internet). Bescherming tegen lawaai is een aandachtspunt in het preventiebeleid van RailCare.

- Rugpijn en pijnlijke platvoeten kunnen gedeeltelijk verzacht worden door orthopedische zolen. RailCare betaalt het remgeld van voorgeschreven orthopedische zolen door een arts-specialist, afgeleverd door een bandagist en opgenomen in de nomenclatuur van de geneeskundige verstrekkingen, terug.

- Dankzij een gratis collectieve hospitalisatieverzekering tweepersoonskamer (AXA), heb je al wat zorgen minder bij een opna-



me in het ziekenhuis. De dekking voor een eenpersoonskamer is mogelijk onder bepaalde voorwaarden en gaat gepaard met het betalen van een persoonlijke premie.

-Voor een verblijf in een tweepersoonskamer is de hospitalisatieverzekering gratis voor:

- de actieve of gepensioneerde statutaire personeelsleden van HR Rail, alsook de rechthebbenden van een overlevingspensioen, die bij de Kas der Geneeskundige Verzorging aangesloten zijn (= hoofdverzekerden KGV)
- De bij de KGV aangesloten personen ten laste van de hoofdverzekerden (= nevenverzekerden KGV)
- De personeelsleden die een arbeidsovereenkomst hebben met HR Rail (= hoofdverzekerden niet-KGV).

- Patiënten met een chronische ziekte hebben nood aan een zorgtraject. Een zorgtraject berust op de samenwerking tussen patiënt, huisarts en specialist. Vandaag is een zorgtraject mogelijk voor patiënten met een chronische nierinsufficiëntie of diabetes type 2 tijdens bepaalde fasen van die ziektes. Sinds 1 juli 2022 is er ook een zorgtraject voor patiënten met 'long COVID'.

Varia

- De verwarmingskosten kunnen voor gepensioneerden met een bescheiden inkomen een zware pil zijn. RailCare voorziet voor deze mensen in een wintertoelage.

- Sommige gepensioneerden, weduwen of weduwnaars en wezen die in een gemeenschappelijke verblijfplaats wonen, krijgen te maken met financiële problemen wanneer de winter voor de deur staat. Ze kunnen dan rekenen op een eindejaarsgeschenk van

RailCare.

- Samen met de maatschappelijk assistent kan gezocht worden naar mogelijke financiële problemen. Na grondig onderzoek is het dan mogelijk dat er een gift of renteloze lening toegekend wordt.

- Een overlijden is niet alleen een zware emotionele gebeurtenis voor de nabestaanden, ook financieel kan dit moeilijk vallen. De maatschappelijke assistenten zijn op deze momenten een houvast bij al je vragen en helpen je bij de aanvraag van een begrafenisvergoeding (financiële tegemoetkoming bij begrafeniskosten) en vergoeding voor overlijden (bij overlijden van een gezinslid dat als persoon ten laste is aangesloten bij de KGV).

Günther Blauwens

Agressieproblematiek

Klassieke muziek in het station

De agressieproblematiek is helaas een dagelijks fenomeen. We lezen in de krantenkolommen en andere media al te vaak over agressie op de werkvloer, op straat en in andere publieke ruimtes, denk maar aan voetbalhooligans. Ook het spoor ontsnapt er niet aan.

De paritaire werkgroep anti-agressie volgt de problematiek van dichtbij op, niet alleen met de focus op statistieken, maar ook op preventieve, curatieve (opvang na agressie) en juridische acties.

Zo worden de contacten met de federale en lokale politiediensten gemaximaliseerd

en duidde de minister van Justitie een procureur-generaal aan als rechtstreekse contactpersoon voor de Belgische spoorwegen. De juridische opvolging van dossiers is hierdoor sterk verbeterd. We stelden immers in het verleden vast dat te veel agressiedaden tegenover het spoorwegpersoneel geen vervolging kenden, laat staan tot veroordeling leidden.

De procureur-generaal gaf de NMBS de raad zich in elk dossier als 'benadeelde persoon' op te geven. Hierdoor kan de juridische dienst elk dossier inkijken en wordt hij op de hoogte gehouden van het vervolg van dossiers.

De korpschefs werden op hun beurt sensibiliseerd met betrekking tot agressievoorvallen op en naast het spoor.

In het station van Arlon loopt een proefproject met klassieke muziek om overlast te verminderen. In het buitenland heeft dit alvast tot positieve resultaten geleid.

Heb je voorstellen, creatieve ideeën om agressie aan te pakken, laat het ons weten. Wij brengen deze graag aan in de paritaire werkgroep anti-agressie.

Nicky Masscheleyn, Günther Blauwens

ACOD Spoor zoekt nieuwe nationaal secretaris

Naar aanleiding van de oproep in de vorige editie van Tribune voor een nieuwe voorzitter Vlaamse ACOD Spoor kwam één kandidatuur binnen: Günther Blauwens, momenteel nationaal secretaris voor ACOD Spoor. Daarom besliste het algemeen bestuur van ACOD Spoor een oproep te doen voor het mandaat van nationaal secretaris ter vervanging van Günther Blauwens.

Kandidaturen moeten binnenkomen bij voorzitter Ludo Sempels, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel, ten laatste op 22 november 2022 om 12 uur. Elke kandidatuur moet voorgedragen worden door minstens één gewest. Geïnteresseerden kunnen daarvoor contact opnemen met hun gewestelijk secretaris.

Ludo Sempels

Fietsleasing zonder krediet(dag)

Begin juni lanceerde de directie van de Belgische spoorwegen het project 'My Bike', waardoor spoorwegmedewerkers een fiets kunnen huren (leasen). Wij zijn voor 100 procent voorstander van een dergelijk project, dat het spoorwegpersoneel in staat stelt een fiets aan te schaffen en het gebruik van de fiets stimuleert.

In een recent verleden verkregen wij trouwens de invoering van een fietsvergoeding dankzij onze druk. Maar: vanaf het begin maakten wij duidelijk dat kredietdagen niet dienen om fietsleasing te financieren.

Kredietdagen stellen immers de arbeidstijd vast op 36 uur. Het spoorwegpersoneel moet van deze dagen gebruik kunnen

maken. Als er dezer dagen problemen zijn met de toekenning ervan, is dat omdat er een gebrek aan personeel is. De fiets dient om ecologisch en gezond te kunnen leven, niet om via sluiske wegen de productiviteit te verhogen.

In gemeenschappelijk front hebben wij voorgesteld om de financiering van deze leasing te beperken tot de bezoldigingselementen zoals het vakantiegeld en de tweetaligheidspremie.

De directie heeft ons voorstel onderzocht en haar standpunt uiteindelijk gewijzigd met betrekking tot de kredietdagen.

Nicky Masscheleyn, Günther Blauwens



Belga - Eric Lalmand

Maak werken bij De Lijn opnieuw aantrekkelijk Tijdreizen is niet onmogelijk!

Meer en meer wordt duidelijk dat de aantrekkelijkheid van het beroep binnen onze sector hoog op de agenda staat. Het tekort aan technici en chauffeurs maakt dit pijnlijk duidelijk. Zoals eerder geschreven in dit blad hebben wij een paritair comité aangevraagd over de aantrekkelijkheid van het beroep 'techniek'. In 2019 spraken we hier immers al een cao over af en volgens ACOD TBM pleegt De Lijn schuldig verzuim in deze.

Tijdens het paritair comité van 15 september 2022 kwam De Lijn met een presentatie die ons terug katapulteerde naar de

jaren 2000. Het ene na het andere voorstel dat nog altijd niet toegepast is, werd getoond en maakte pijnlijk duidelijk waar we staan met een cao die heel vooruitstrevend was in 2019.

De vakbonden en de medewerkers kunnen alleszins niet de zwarte piet worden toespeeld. Het is enkel De Lijn die haar huiswerk niet heeft gemaakt de afgelopen jaren. Naar aanleiding van de bewuste cao van 2019 werden interne werkgroepen met onze militanten georganiseerd, gevolgd door werkgroepen met De Lijn, maar liefst vijf per personeelscategorie! Men

zou denken dat deze kostbare tijd dan toch zou leiden naar een actieplan? Niet dus. ACOD TBM eist dat De Lijn nu eindelijk eens werk maakt van de punten die naar voor werden geschoven door deze werkgroepen. De vaststellingen en voorstellen mogen niet vrijblijvend zijn. Wij willen concrete afspraken op papier, met doelen en data. Om dit alles verder uit te werken hebben we ook al een volgend paritair comité aangevraagd. Het signaal moet duidelijk zijn: stop met talmen en kom gemaakte afspraken na!

Stan Reusen



Oproep tot kandidaturen Voorzitter ACOD TBM West-Vlaanderen

Het gewest West-Vlaanderen doet een oproep tot kandidatuurstelling voor voorzitter ACOD TBM West-Vlaanderen, conform de vigerende reglementering. De

kandidaturen moeten schriftelijk geadresseerd worden aan het secretariaat ACOD TBM, Nieuwpoortsesteenweg 11, 8400 Oostende t.a.v. Petra Depoorter, uiterlijk

op 28 december 2022. Deze functie zal op 1 maart 2023 opgenomen worden door de verkozenen.

Stoelendans aan de top

Het verscheen begin oktober in de media: Jean Muls is ontslagen als CEO van bpost Belgium en wordt opgevolgd door Jos Donvil, lid van de raad van bestuur.

Jean Muls was pas sinds begin januari 2022 bij het bedrijf. Ik kan mij niet van de indruk ontdoen dat hij opgeofferd is om het slechte beleid te verbergen.

Er is geen duidelijke visie van het bedrijf op de toekomst, niemand bakent klaar de lijnen af en springt naar voor als de gids voor het bedrijf. Ik heb dit al uitdrukkelijk aangekaart in de verschillende comités en zal dit blijven doen.

Het bedrijf heeft recht op een management dat de richting uittekent en, nog belangrijker, dat bezig is met de toekomst van bpost en met die van zijn 26.000 werknemers. Daar zit het kapitaal van bpost, jullie zijn degene die de winst van het bedrijf maken. Zonder jullie geen bpost group!

We zullen Jos Donvil verwelkomen zoals we al zijn voorgangers steeds hebben verwelkomd en dat is met de nodige argwaan. Hij moet zich nog inwerken in de job en dat is niet goed voor de continuïteit van het bedrijf, alweer tijdverlies. En we hebben geen tijd meer te verliezen.



Onder Dirk Tirez, de CEO van de 'group' is het gehele directiecomité al vervangen. Een echte stoelendans. Dit is geen voorbeeld van goed bestuur.

Nieuwe managers of niet: wij blijven strijdvaardig om jullie rechten te verdedigen.

Geert Cools

Wat te doen bij verandering van financiële instelling?

Om verschillende redenen veranderen we al eens van bank, bijvoorbeeld door het aangaan van een woonkrediet. Dit heeft natuurlijk wel een aantal gevolgen, waarbij we moeten stilstaan. De instellingen waar je een maandelijkse betalingsorder lopende hebt, moet je hiervan inlichten.

Ook voor je lidmaatschap van ACOD post is dit niet onbelangrijk. Betaal je het lidmaatschap via een domiciliëring (sepa) en verander je van bank(rekening), dan geef je ons dat best door via onze militanten op de werkvloer, via je secretaris of via het gewestelijk secretariaat. Zij bezorgen je dan een nieuw bankmandaat, zodat je in orde blijft met je bijdragen. Je kan ons hiervoor ook via e-mail contacteren.

Ook wanneer je niet betaalt via een domiciliëring, is het belangrijk dat je ons



het nieuw rekeningnummer bezorgt. Zo vermijden we problemen wanneer er een stakersvergoeding en/of syndicale premie moet worden uitbetaald.

Om al deze nuttige tips te kunnen blijven lezen, moeten we natuurlijk ook beschikken over je juiste adresgegevens. Dus ook bij een eventuele verhuizing is het

aangeraden ons daar zo spoedig mogelijk van op de hoogte te brengen. Dan ben je zeker dat de Tribune maandelijks in je bus belandt.

Jessie Martony

Manifestatie 21 september 2022 Maak energie weer betaalbaar!

ACOD Post was op post bij de mobilisatie op 21 september 2022. De massale opkomst bewijst eens te meer dat de verontwaardiging groot is. Steeds meer mensen kunnen hun energiefactuur niet meer betalen en moeten kiezen tussen het warm hebben of een degelijke maaltijd bereiden. Om nog te zwijgen over het uitstellen van medische zorgen. Daarom zijn we op straat gekomen met concrete eisen.

De tegemoetkoming van 400 euro in de energiefactuur volstaat niet voor een groot deel van de bevolking. Er is meer nodig.

De btw voor energie moet definitief op 6 procent blijven. Op 3 oktober 2022 besliste het kernkabinet dat de btw definitief op 6 procent blijft. Er zit echter een addertje onder het gras: vanaf april 2023 wordt via accijnzen een deel van dat voordeel gecupereerd indien de energieprijzen zouden dalen. Wat zal er dan nog overblijven van de btw-verlaging?

Meer mensen moeten het sociaal tarief krijgen, vandaag krijgt nog geen 20 procent van de huishoudens dat.

Er moet dringend een heffing komen op de buitensporige winsten van de energiebedrijven, de zogenaamde belasting op overwinsten. Ondertussen (30/09/2022) heeft Europa een juridisch kader geschapen om de overwinsten van de elektrici-

teitsproducenten aan te pakken. Aan de regering om er werk van te maken. Het is nog af te wachten of dat juridisch kader waterdicht is, zodat de energieproducenten geen achterpoortjes vinden. Wanneer wordt in ons land het prijsplafond voor energie ingevoerd? Daags voor de manifestatie besliste Nederland om vanaf 1 januari 2023 een prijsplafond in te voeren. Indien Europa er niet uitgeraakt, moet België zelf zijn verantwoordelijkheid nemen.

Het is ook vanzelfsprekend dat er niet aan de index wordt geraakt! Nu niet en in de toekomst niet.

Deze actie heeft dus hier en daar iets in gang gezet, maar daarbij stopt het niet. Samen Sterk!

Marianne Peeters



Ik staak! Hoe kom ik aan mijn stakersvergoeding?

Leden die deelnemen aan een staking mogen niet uit het oog verliezen dat ze ons een bewijs van staking moeten leveren aan de hand van een kopie van hun prestatiestaat (zit bij de loonfiche op het einde van de maand).

Opgelet, het is niet noodzakelijk je prestatiestaat ontvangen op het einde van de betrokken maand. Mogelijk wordt de stakingsdag pas verrekend in de volgende maand en ontvang je een aangepaste prestatiestaat.

Bezorg ons de prestatiestaat waarop staat aangegeven dat je hebt gestaakt: code 41 moet erop vermeld zijn.

Enkel dan kunnen wij de stakersvergoeding uitbetalen.

Marleen Van Wymeersch



Retail

Onderhandelen loont

Dankzij jullie krachtig signaal op de stakingsdag van 20 juni 2022 zijn er onderhandelingen gekomen met het management van MRS. Deze hebben een reeks resultaten opgeleverd die we hieronder voorstellen. Deze overeenkomsten zijn behaald voor jullie en door jullie, bedankt daarvoor!

- Openingsuren kunnen op lokaal vlak structureel worden aangepast, in overeenstemming met het beheerscontract, bijvoorbeeld late avondopenstelling vervangen door enkele uren op zaterdag.
- De gesignaleerde lokale infrastructuurproblemen werden in sommige kantoren aangepakt. Het lokaal retailmanagement zal de andere aangehaalde infrastructuurpijnpunten opvolgen. Blijf deze in de toekomst dus zeker melden.
- Het wervingsplan werd aangepast voor 2022: een aantal huidige contracten van bepaalde duur wordt tot het einde van dit jaar verlengd, extra nieuwe contracten van bepaalde duur en contracten van onbepaalde duur worden aangeboden, contracten van bepaalde duur worden naar contracten van onbepaalde duur omgezet.
- Avondsessies (vonden plaats in de 2^{de} helft van september) om op jullie vragen m.b.t. BNP Paribas Fortis te antwoorden. Hiervoor is twee uur compensatie voorzien, die in oktober worden opgeladen.
- Om de taalbarrière met klanten in sommige kantoren vlotter aan te pakken, zal een affiche met QR-code worden ontwikkeld. Via deze QR-code kan de klant in verschillende talen begeleidende instructies over problematische en courante transacties terugvinden. Deze instructies zullen ook op papier beschikbaar zijn.
- In de kantoren met een hoog aantal Ria-transacties krijgen de jobstudenten in 2023 een Ria-opleiding. Jobstudenten mogen vanaf dan Ria-transacties tot maximum 1.000 euro uitvoeren. Dit heeft een positieve invloed op de werklust van de vaste medewerkers.
- De aanvragen voor rolverlof van enerzijds commerciële medewerkers en anderzijds kantoorhouders (inclusief vervangende) worden vanaf 2023 apart behandeld en toegekend. De prioriteitsregels blijven gelden voor de twee doelgroepen apart. Dit komt ten goede aan de structuur en continuïteit.
- De aanwervingen en opleidingen voor de zomerversterking worden naar april/mei vervroegd en lopen door tot na december. Dit gebeurt om meer stabiliteit in het netwerk te verzekeren.
- Er komen extra aanwervingen (contracten van bepaalde duur) om de noden van de kustkantoren in 2023 op te vangen.
- Vanaf 2023 moeten de postpunten drie

maanden op voorhand hun sluitingsperiodes meedelen. Zo kunnen de postkantoren zich beter organiseren en eventueel alternatieve oplossingen aanbieden, zoals tijdelijke pakjespunten openen.

- De objectieven voor de kantoorhouders worden in de zomermaanden aangepast, op basis van de meer dan geplande uitgevoerde lokettijd en in samenspraak met de kantoorhouder.
- De planning zal waar mogelijk erop toezien dat geen één, maar meer ervaren medewerkers worden ingepland aan de zijde van een niet-ervaren medewerker (interim/jobstudent).

Hiermee stopt het niet. We blijven verder onderhandelen om samen naar oplossingen te zoeken voor de door jullie aangekaarte pijnpunten, waaronder tijd voor opleidingen, parkeerkosten, spreiding flexibiliteit, herverdeling van Planning Units, continuïteit in planning, pistes om de Retail-instroom te vergroten enz. De gesprekken hierover worden nu al gevoerd. Wij danken iedereen voor de feedback, die aan de basis ligt van de realisatie van bovenstaande acties.

Pascal Vleminckx en Geert Cools



Belga - Yorkck Janssens



Paritair Comité 326 Uitbetaling syndicale premie 2022 en bijdragen vanaf 2023

Syndicale premie

Zoals elk jaar, hebben alle rechthebbenden die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité 326 recht op de uitbetaling van een syndicale premie, voor dit jaar nog steeds vastgelegd op 145 euro. De statutaire ambtenaren van OV Fluvius volgen een andere systematiek. Om hierop aanspraak te maken moet uiteraard voldaan worden aan een aantal voorwaarden.

De voornaamste, waaraan moet voldaan zijn in de referteperiode 1 juli 2021-30 juni 2022, zijn: voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde (180 euro), minimum drie maanden gewerkt hebben (uitzonderlijke gelijkstellingen zijn ook van toepassing) in een bedrijf van de gas- en elektriciteitssector (PC326) en als betalend lid (binnen de referteperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de betrokken syndicale organisatie.

De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt vanaf ongeveer 6 december 2022, na ontvangst en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Gazelco. De verzending hiervan naar de betrokkenen gebeurt voor gebaremiseerde bedienden automatisch in november.

Het einde van de verwerkingsperiode van deze syndicale premie is bepaald op 31 maart 2023.

Hoe sneller ACOD Gazelco in het bezit is van het attest, hoe sneller dit kan verwerkt worden en hoe sneller de premie kan uitbetaald worden. Indien iemand geen attest ontvangen heeft en toch meent rechthebbende te zijn, dan kan op vraag aan uw lokale syndicaal afgevaardigde een duplicaat aangevraagd worden. Kaderleden ontvangen normaal gezien niet automatisch een attest op naam, zij kunnen via het secretariaat ofwel via een lokale syndicaal afgevaardigde een blanco (zelf in te vullen) attest verkrijgen, dat dan dezelfde verwerkingsprocedure kan volgen.

Voor meer uitleg hierover kan u steeds terecht bij de syndicale afvaardiging in uw onderneming of bij het secretariaat van ACOD Gazelco (op telefoonnummer 02 508 58 68).

Bijdragen

Jaarlijks kunnen de bijdragen, die in principe maandelijks betaald worden aan de ACOD, verhoogd worden mits toepassing van een indexeringsmechanisme, wat

van toepassing is op alle sectoren van de ACOD. Vanaf 2023 zullen de bijdragen voor ACOD Gazelco als volgt verhogen:

- normale volle maandelijkse bijdrage :
+ 1,45 euro
- verminderde bijdrage voor werklozen:
+ 0,80 euro
- normale bijdrage voor gepensioneerden:
+ 0,55 euro.

Voor gepensioneerden die volledig in orde zijn met hun bijdragen tijdens het voorgaande kalenderjaar wordt in de loop van de eerste jaarhelft een getrouwheidspremie van 25 euro uitbetaald door ACOD Gazelco.

Natuurlijk houdt ook ACOD Gazelco een pleidooi om via de interne instanties van de ACOD en het ABVV te ijveren voor een verhoging van het fiscaal vrijgesteld plafond op syndicale premies, dat momenteel vastligt op 145 euro. Indien rekening zou gehouden worden met sommige recente indexeringsverhogingen, zou dat op (minstens) 160 euro kunnen bepaald worden. Maar hierover bestaat voorlopig geen akkoord.

Jan Van Wijngaerden

Paritair Comité Proximus

S&S_GCA_CPP

Veiligheidsverificaties

Uit veiligheidsoverwegingen legde de overheid bij wet op dat voorafgaandelijk aan de toegang tot bepaalde beroepen/functies, gebouwen, lokalen of applicaties van Proximus een veiligheidsverificatie moet worden uitgevoerd. Het betreft een toegang waarbij in geval van misbruik tijdens de uitoefening van een functie of tijdens de aanwezigheid in gevoelige zones de fundamentele belangen van de Belgische staat kunnen geschaad worden. Dit dossier beschrijft de modaliteiten van de veiligheidsverificaties en de impact op HR- processen (zoals rekrutering en interne mobiliteit). Naar de betrokken personen en departementen zal gecom-municeerd worden volgens de planning, af te spreken met het BIPT en de vooruitgang in de verificatiedossiers.

S&S_GHR_PWR

Homeworking international

Tijdens de covidperiode hebben ook de medewerkers die in het buitenland wonen vanuit hun woonplaats kunnen werken. Sommigen hebben zelfs van thuis gewerkt vanuit hun tweede verblijf in het buitenland. Thuiswerk vanuit het buitenland kan echter gevolgen hebben op verschillende gebieden zoals arbeidsrecht, sociale zekerheid, belastingen...

In het raam van de pandemie waren er afwijkende regels van toepassing waardoor de in het buitenland gepresteerde dagen niet in aanmerking komen voor de bepaling van het toepasselijk sociale zekerheids- en belastingregime. Vanaf 1 juli 2022 kwam aan die regels een einde. Dit betekent dat werken in het buitenland niet meer mogelijk is zonder compliance risico's en extra complexiteit. Het terugdraaien van de flexibiliteit geboden tijdens de covidperiode kan echter leiden tot demotivatie en zelfs vertrek van sommige medewerkers. Daarom is Proximus bereid het thuiswerk in het buitenland toe te staan, weliswaar in beperkte mate om de compliance risico's en complexiteit te beperken.

Wat betekent dit nu concreet?

- Standaardregel: thuiswerken vanuit een

officiële woonplaats in het buitenland is verboden.

- Uitzondering onder voorbehoud: voor huidige medewerkers met woonplaats in het buitenland worden verschillende scenario's geanalyseerd. In afwachting van het resultaat van de analyse kunnen zij net zoals hun collega's 60 procent van hun arbeidstijd thuiswerken.

- Medewerkers met een tweede verblijf in het buitenland (beperkt tot de EU) mogen maximaal 30 werkdagen per jaar vanuit hun tweede verblijf werken en moeten een aantal richtlijnen volgen. Eenmaal per jaar kan het thuiswerk met verlofdagen worden gecombineerd voor een periode van maximum vier opeenvolgende weken. Hiermee wordt meteen ook het engagement dat werd aangegaan in het luik 'homeworking' van de collectieve overeenkomst 2021-2022 nagekomen.

S&S_GHR_SRC

Bring a friend

Het 'Bring a Friend'-programma laat actieve medewerkers toe deel te nemen aan het rekruteringsproces. Het is de bedoeling dat ze vacatures in hun eigen netwerk delen en potentiële kandidaten doorverwijzen naar mogelijke openstaande jobs waarvan zij denken dat er een goede match zou zijn tussen de job en de kandidaat. Uit statistieken blijkt dat doorverwezen kandidaten 40 procent meer kans hebben om te worden aangeworven. Voor elke geslaagde doorverwijzing, ontvangt de doorverwijzer onder bepaalde voorwaarden een vergoeding van 1.000 euro bruto (onderworpen aan RSZ en belasting). Het bedrag wordt uitbetaald zeven maanden na de startdatum van de doorverwezene. De vergoeding wordt enkel uitbetaald indien de doorverwezene en doorverwijzer actieve medewerkers (niet in opzegtermijn of uit dienst) zijn op het moment van betaling. Indien een van de twee het bedrijf verlaat, wordt de vergoeding niet uitgekeerd. Doorverwijzingen van onder meer studenten en stagiaires, van een familielid in de eerste graad, alsook doorverwijzingen komende van een medewerker die betrokken is in het rekruteringsproces ('hiring manager') komen evenwel niet aanmerking.

S&S_GHR_PWR

Thuis opladen van elektrische dienstwagens: pilootproject

De ambitie is het wagenpark van utilitaire wagens maximaal te transformeren naar een ecologisch (elektrisch) wagenpark tegen 2030. Dit betekent een aanzienlijke aanpassing voor de medewerkers met car policy categorie 1 die hun dienstwagen voor het woon-werkverkeer mogen gebruiken. Daarom wordt de haalbaarheid van deze transformatie aan de hand van een piloot getest. Doel is de mogelijke impact van het gebruik van de elektrische wagens en het laden thuis op de operationele werkzaamheden van de technici na te gaan.

De fleetverantwoordelijken zullen een oproep aan vrijwilligers binnen het doel-publiek lanceren en tien medewerkers selecteren die bereid zijn hun wagen met fossiele brandstof in te ruilen voor een elektrische wagen, alsook een vast laadpunt thuis te installeren en voorafgaand een audit van de installatie te laten uitvoeren. Het project start van zodra de laadpaal is geïnstalleerd en zal drie à zes maanden duren.

CBU_SLS_DIR

Analyse Direct Sales

SLS/DIR heeft met dit dossier als doel een efficiëntere organisatie uit te bouwen en het personeelseffectief optimaal in te zetten, rekening houdend met objectieve cijfers en de actuele context. Concreet betekent dit dat er een herverdeling komt van het personeel over 82 shops, waarbij er meer personeel ingezet zal worden in die shops en districten met een hoger potentieel. Daarnaast wordt het aantal 'flying sales representatives' verhoogd en komt er een nieuwe flying-structuur met de creatie van een 'flying sales manager'-functie per district. Binnen sommige entiteiten of bepaalde shops werden overtallen geïdentificeerd die via verschillende stappen zullen worden opgelost. Er zijn evenwel zo'n 100-tal opportuniteiten (gaps en nieuwe functies) indien de medewerkers bereid zijn om van shop of van functie te veranderen. Er is dan wel een duidelijk stappenplan uitgewerkt om kansen voor de betrokken

medewerkers te maximaliseren, het wordt een moeilijke puzzel om te leggen. Los van de algemene problematiek van staffing en de hoge werkdruk in de shops, gaat hier de aandacht van de ACOD in het bijzonder naar de medewerkers die op het einde van de rit geen job meer zullen hebben. We zetten dan ook hoog in op de extra ondersteuning voor die collega's. Die duidelijke boodschap gaf de ACOD mee tijdens het paritair comité.

CUO_ACN

Specifiek initiatief voor opening van vijftig 2A-lasserfuncties bij ACN

In het kader van de collectieve overeenkomst 2019-2020 werd een initiatief voor de opening van vijftig 2A-lasserfuncties onderhandeld (zowel voor 2021 als 2022) binnen ACN. In dit dossier wordt het voorstel toegelicht voor 2022.

Het specifiek initiatief voor deze vijftig functies wordt opengesteld voor de huidige populatie lassers niveau 3A die reeds

beschikken over het certificaat storingsanalyse & lokalisatie. De sollicitatiegesprekken vinden plaats vanaf de derde week van november. De selectie bestaat uit een schriftelijke test georganiseerd in regio's en een mondeling gesprek met een jury.

Annuska Keersebilck

Yumi@myBest, nieuw merit-systeem en nieuwe variabele verloning

Tijdens het paritair comité van september werd ook een akkoord bereikt over het dossier 'Yumi@myBest & nieuw merit-systeem en nieuwe variabele verloning'.

Naast het einde van de evaluatiescore en de gevolgen daarvan voor de verloning, komt er ook een nieuw systeem van salarisverhoging voor collega's die momenteel recht hebben op een merit, alsook een gewijzigd bonusbeleid.

Ook de discriminatie op het vlak van de individuele bonus voor de medewerkers van niveau 2A, 3 en 4 die vanaf 1 maart 2020 zijn aangeworven, een maatregel uit het FFP-transformatieplan waartegen de ACOD steeds is blijven strijden, wordt weggewerkt. Voor alle duidelijkheid: voor prestatiejaar 2022 en voor de bonusbetaling in maart 2023 verandert er nog niets.

Nog vragen? Zoals altijd staan we klaar om je persoonlijk verder te helpen. Aarzel dus zeker niet om contact op te nemen met jouw hoofdafgevaardigde, regionaal vrijgestelde of nationaal vertegenwoordigers.

Wie het dossier wil ontvangen, kan dat ook aanvragen via acodtel@skypro.be



AMiO BIG Jongerencommissie gaat er weer tegenaan!

De AMiO BIG Jongerencommissie is een groep jonge strijd bare ACOD-afgevaardigden en militanten die werken bij de federale, regionale of communautaire openbare diensten in het Brussels gewest. Wij doen aan activisme, interne vorming en syndicale netwerking.

We zijn als delegatie zowel aanwezig bij vakbondsacties als bij maatschappelijke protesten die jongeren aanbelangen, in het bijzonder de klimaatbeweging en de strijd voor gendergelijkheid. Op onze vergaderingen plannen we interne debatten of nodigen we externe sprekers uit over een breed scala van syndicale en maatschappelijke thema's, zoals het ambtenarenstatuut, klimaatverandering, extreemrechts, de energiecrisis, de vluchtelingencrisis en nog veel meer.

Wij organiseren ook sociale activiteiten, zoals syndicale 'after works' en een stand op de 1 Mei-festiviteiten in Brussel. Voor de coronapandemie uitbrak, organiseerden we gegidste rondleidingen in het federaal, Brussels en Europees parlement, in de gevangenis van Sint-Gillis en op de Karl Marx tentoonstelling in Trier. Na lange tijd beperkt te zijn geweest tot online vergaderingen hebben we dit werkingsjaar terug heel wat in petto, onder meer een bezoek aan de nieuwe gevangenis van Haren, het Fort van Breendonk en de Dossin-kazerne en een nieuw bezoek aan het Europees parlement.

Recent lanceerden we een eigen facebookpagina. Zoek op facebook naar Jeunes CGSP- ACOD Jongeren, like en volg onze pagina om op de hoogte te blijven van onze werking. Ben je jonger dan 35 jaar en wil je deel uitmaken van ons project? Contacteer ons dan via j.amio.bru@gmail.com.

Ruben Verstraete (jongeren voorzitter ACOD AMiO BIG), Kurt Sissau



Budget Defensiepersoneel 2025

Wat zijn de voorstellen van de ACOD?



Recent werd een wetsontwerp goedgekeurd dat beoogt de militaire programmering voor de periode 2023-2030 te actualiseren. Het was van cruciaal belang dat hierin ook voor het eerst een luik personeel is opgenomen. Er moet bepaald worden welke de evolutie van het defensiepersoneel, afgestemd op het nationale ambitieniveau en de valorisatie van het defensiepersoneel. ACOD Defensie is vrij tevreden met het ontwerpbudget. Alleen blijft de hamvraag: "Hoe zullen we dit besteden?"

De eerste gesprekken met de militaire staf zijn reeds achter de rug, maar de violen zijn nog lang niet gelijk gestemd. De zorg van personeel is een uitermate belangrijke pilaar waarvoor de krijtlijnen nog moeten uitgetekend worden. Tijdens het gesprek voelden we toch aan dat we niet dezelfde mening en visie delen.

ACOD Defensie wil de extra middelen aanwenden om behalve het collectieve pecuniaire stelsel te perfectioneren twee doelgroepen extra te ondersteunen. Allereerst willen we dat onze actieve militairen,

indien zij op eender welk type maneuvers trekken in binnen- en/of buitenland hiervoor correct financieel en sociaal vergoed worden. Voorts hebben we er blijvend oog voor dat de financiële kloof tussen de laagste en hoogste graden niet exponentieel toeneemt.

Voor het collectief belang wensen we in te zetten op een integratie van de loopbaan-toelage in de wedde, een volwaardige eindejaartoeelage en een billijke oplossing voor de hoge kosten van woon-werkverkeer. We mogen niet vergeten dat een gemiddelde militair 50 km enkel aflegt terwijl die afstand voor werknemers in de civiele sectoren op 20 km gemiddeld ligt. Door de vele en constante wijzigingen in tewerkstellingsplaats moeten we hiervoor extra oog hebben op financieel en sociaal vlak.

Onverantwoorde verschillen wegwerken

ACOD Defensie wil ook de militairen die van huis weg zijn extra ondersteunen, want ook hun vergoedingen zijn reeds decennia ondermaats. Toen we samen met de

politie de straten veilig hielden, was het pijnlijk om de vele onderlinge verschillen te aanvaarden. Onze militairen verdienen het dan ook om een stuk beter gecompenseerd te worden tijdens hun afwezigheden bij intensieve dienst, hulpverlening en operationele inzet. We vragen dus een totale herziening van het huidige systeem van de normalisatie der prestaties waarbij gewerkte uren volledig en billijk vergoed worden volgens de risico's en het gemis van sociaal leven.

Een andere grote uitdaging is budgettair waken over de onderlinge verschillen qua pecuniaire rechten. Defensie is sterk hiërarchisch opgebouwd waardoor vele toelagen en vergoedingen gekoppeld zijn aan de huidige weddetabellen of aan de categorie. We spreken dan echt over een top-down hiërarchie met een direct gevolg op de financiële berekeningen. Defensie wil afstappen van de strikte hiërarchische managementvorm afstappen en voornamelijk in kleinere specifieke teams werken met gespecialiseerd personeel om de opdracht tijdig te realiseren. De financiële tegemoetkomingen zijn hier-

op echter (nog) niet afgestemd waardoor we veel interne frustraties krijgen tussen militairen die gelijkwaardig werk leveren, verschillende graden hebben en anders vergoed worden. Het is van cruciaal belang dat Defensie de moed heeft om hun systeem van vergoedingen en toelagen af te stemmen op de realiteit en aanpassingen door te voeren.

In die lijn is ACOD Defensie vragende partij om speciale niches beter te betalen, mensen correct te vergoeden volgens hun tewerkstellingspost en niet enkel op basis van hun graad. Verschillen tussen 1^{ste} en 2^{de} klasse transport moeten verdwijnen, net zoals de verschillen tussen terugbetaling voor maaltijden. Ook moeten de personen die taken overnemen van ontbrekend personeel correct vergoed worden volgens wat van die positie verwacht wordt in plaats van vast te houden aan de graad. Wees nu even eerlijk: het voltanken van de auto of een pak friet voor onderweg is voor iedereen even duur. Als je het werk doet van de baas die er niet is, dan wil je daarvoor ook extra betaald worden.

Tijdens het gesprek met de Defensiestaf viel het op dat vooral dat laatste een struikelblok vormde voor de grote meerderheid van de hogere officieren aan de onderhandelingstafel. Ze uitten bezorgdheden over het feit dat op deze manier het verschil qua vergoeding tussen de hogere officieren en de rest te klein zou worden. Dan vragen wij ons af: voelen zij de stijging van gas- en elektriciteitsprijzen even erg op het einde van de maand? Moeten zij soms neen zeggen tegen hun kinderen omdat ze financieel de eindjes aan elkaar moeten knopen? Of komt hun schrik voort uit hebzucht waardoor ze nooit genoeg hebben?

Als de staf waarden bij Defensie wil integreren en teamspirit wil aanmoedigen, moet hij ook de moed te hebben om zijn eigen verloning eerlijk te beoordelen in functie van het geheel van het moderne defensieapparaat. Daarom pleit ACOD Defensie pleit voor een totale herziening van toelagen en vergoedingen waarbij niet enkel rekening wordt gehouden met de graad of categorie, maar ook met het potentieel en de werklast van elke militair en de opofferingen die daarmee gepaard gaan.

Natasja Gaytant

Rechterlijke orde Wat doet de IDPB?

De Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk of IDPB binnen de rechterlijke orde heeft een uitgebreid en uiteenlopend takenpakket. De IDPB staat de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij in het toepassen van de wettelijke en regelgevende bepalingen voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en van alle andere preventiemaatregelen en -activiteiten. Een nuttig overzicht.

1. Arbeidsveiligheid

De arbeidsveiligheid is een belangrijk aspect van de IDPB en zorgt ervoor dat arbeidsongevallen kunnen worden voorkomen. Daarnaast spitst de IDPB discipline zich ook toe op:

- brandveiligheid (brandbeveiligingssystemen, brandbestrijdingsmiddelen, evacuatie-oefeningen enz.)
- veiligheid van de tewerkstellingsplaats (analyse van de risico's en gevaren die voortvloeien uit de gebouwen, hun structuur en/of de inrichting van de werklokalen)
- veiligheid van de arbeidsmiddelen (analyse van de risico's en gevaren die voortvloeien uit de materialen (machines, toestellen, installaties enz.) die noodzakelijk zijn om de uitvoering van de taak mogelijk te maken
- persoonlijke beschermingsmiddelen (veiligheidsbril, veiligheidsschoenen enz.)
- organisatie van eerste hulp (cursus brandbestrijding, cursus EHBO enz.).

2. Bescherming gezondheid van werknemer op het werk

Bepaalde personeelsleden van de rechterlijke orde kunnen tijdens de uitvoering van hun werk geconfronteerd worden met gezondheidsrisico's (besmettelijke ziekten, blootstelling aan chemische producten, extreme werkomstandigheden enz.). Ook de eigen persoonlijke situatie (bv. zwangerschap, vrouwen die borstvoeding geven) kan tijdens de uitoefening van een bepaalde functie een specifiek risico inhouden. De FOD Justitie vertrouwde de bescherming van de gezondheid van de werknemer toe aan Empreva (de gemeenschappelijke dienst voor preventie en bescherming

op het werk van de federale overheid).

3. Psychosociale aspecten van het werk

De psychosociale cel van de IDPB moet de werkgever, de hiërarchische lijn en de medewerkers bijstaan m.b.t. de psychosociale risico's die zich kunnen voordoen op de werkvloer.

- Wat zijn psychosociale risico's?

Psychosociale risico's op het werk omvatten professionele risico's die de werknemers psychisch en mogelijk ook lichamelijk schade kunnen berokkenen. Deze professionele risico's vinden hun basis in de 5 A's, nl. arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, arbeidsrelaties.

- Wat als ik geconfronteerd wordt met één of meer psychosociale risico's?

Een eerste aanspreekpunt is de vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen worden georganiseerd per ressort en zorgen voor het onthaal en geven advies wanneer iemand geconfronteerd wordt met een psychosociaal risico. Ze gaan informeel op zoek naar een oplossing. Wanneer er informeel geen oplossing mogelijk is, dan komt de preventieadviseur psychosociale risico's tussenbeide. Deze kan formeel worden verzocht een psychosociale interventie te starten. Hij/zij geeft advies aan de werkgever en kan maatregelen voorstellen om de psychosociale risico's van een medewerker of een groep medewerkers te verkleinen.

Belangrijk om te weten: de vertrouwenspersonen en de preventie-adviseurs psychosociale risico's kunnen geen handelingen stellen zonder het akkoord van de medewerker(s).

- Wat als ik geconfronteerd wordt met geweld, verbale agressie, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk door derden?

Wanneer men in aanraking komt met één van bovenstaande situaties die worden veroorzaakt door derden is het noodzakelijk en belangrijk hiervan melding te maken in het feitenregister (<https://bit.ly/3SuyVxa>).

federale overheid

4. Ergonomie

De preventieadviseur ergonomie adviseert de werkgever, de hiërarchie en de werknemer over de aanpassing van het werk aan de werknemer. Deze aanpassing bestaat uit drie delen:

- de lichamelijke ergonomie (aanpassing beeldscherm, accessoires, bureaustoel, aangepaste lichamelijke houding enz.)
- cognitieve ergonomie (bv. aangepaste software)
- organisatorische ergonomie (bv. aangepaste werkprocessen).

5. Arbeidshygiëne

Dit behelst de preventie van chronische gezondheidsrisico's via een proces van anticiperen, identificeren, evalueren en beheren van de hinder op de werkplaats (oplosmiddelen, chemische stoffen en andere schadelijke stoffen, allergene stoffen, biologische agentia, radioactieve stoffen en andere ioniserende stralingen, lawaai, temperatuurverschillen enz.).

6. Verfraaiing van de werkplaatsen

De werkomgeving heeft een belangrijke invloed op het welzijn van de werknemer. De preventieadviseur kan hier advies verlenen over aanpassingen of verbeteringen die een positief effect kunnen hebben op het welzijn van de medewerkers.

7. De maatregelen inzake leefmilieu genomen door de onderneming, in het licht van hun impact op de voorgaande zes punten.

De preventieadviseur houdt zich niet bezig met milieuaangelegenheden. Hij/zij moet enkel een advies uitbrengen over de impact van de maatregelen die genomen zijn door de werkgever in verband met het milieubeheer op de andere domeinen van het welzijn op het werk (bv. het verlagen van de temperatuur in de werklokalen).

Bij de Federale Overheidsdienst Justitie is er een belangrijke rol weggelegd voor de preventieadviseur en de cel IDPB. Op de portaalwebsite kan alle informatie geraadpleegd worden, alsook het organogram van de IDPB en de organisatie per ressort ([https://](https://bit.ly/3SOEJYS)



bit.ly/3SOEJYS). Zit je toch nog met vragen of zijn er nog onduidelijkheden dan kan je voor deze onderwerpen steeds terecht bij je vakbondsafgevaardigde.

Ella Neirinck

Oproep tot kandidaturen Gewestelijk secretaris ACOD Overheidsdiensten Limburg (federaal traject)

Naar aanleiding van het vrijkomen van het mandaat van gewestelijk secretaris (federaal traject) Overheidsdiensten Limburg doet het gewest een oproep tot kandidaten.

Kandidaturen moeten in overeenstem-

ming met het huishoudelijk reglement ACOD Overheidsdiensten Limburg worden ingediend door een Gewestelijk (federaal) Technisch Comité ten laatste op woensdag 30 november 2022 om 12.00 uur.

De schriftelijke kandidatuur wordt gericht

aan Kristof Muyters, gewestelijk voorzitter ACOD Overheidsdiensten Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt of via e-mail aan kristof.muyters@acod.be.

De kandidatuur bevat een motivatie en een syndicaal cv.

FOD Financiën

Grote onzekerheid door gezondheids- en energiecrisis

De ene crisis volgt de andere op en wel in een steeds sneller tempo. Dat zorgt voor meer en meer niet altijd even goed doordachte veranderingen, met groeiende onzekerheid tot gevolg. De veranderingen doen zich voor op het niveau van de FOD Financiën, maar ook op dat van het overkoepelende federaal openbaar ambt. Helaas stellen we daarbij ook vast dat de overheid de regels inzake het syndicaal statuut niet altijd even strak naleeft. Een voorlopig overzicht.

In mei 2022 kondigde het management van de FOD Financiën een nieuw infrastructuurplan voor 2024 aan. Dit plan borduurde voort op enkele relatief recente fenomenen.

1. De explosieve toename van het telewerk tijdens de covidperiode.
 2. De vrij grootschalige plannen van de Regie der Gebouwen om de normen inzake de bezetting van de federale overheidsgebouwen fors naar beneden toe te herzien.
 3. De eveneens zeer ambitieuze plannen van diezelfde Regie der Gebouwen om op termijn overal over te stappen op het systeem van 'Dynamic Office'.
- Bij dit alles is nu ook nog de energiecrisis gekomen.

Verontrustend is dat de overheid bij de FOD Financiën deze plannen al gedeeltelijk aan het doorvoeren is. Hoewel er over het globaal plan en de impact ervan nog geen afdoend overleg is geweest! Wij worden daardoor in sommige gevallen gedwongen tot overleg in het kader van de basisoverlegcomités (BOC's), zonder dat we een globaal zicht hebben. Het is dan ook niet verwonderlijk dat we in de betrokken BOC's stevast een negatief advies uitbrachten.

Tegenstrijdigheden en moeilijkheden

Er bestaat ook een verschil tussen de plannen van de FOD Financiën en die van de Regie der Gebouwen. De afwezigheid van de Regie der Gebouwen op verschillende vergaderingen is een groot probleem. Die zorgt voor nervositeit omdat gevreesd wordt dat verscheidene projecten niet

klaar zullen zijn voor 2024, bijvoorbeeld inzake Dynamic Office, terwijl er tegen 2024 wel standplaatsen zouden moeten verlaten worden. Uiteraard houdt de ACOD deze situatie in het vizier, onder meer door het van nabij opvolgen van de 'move lists' van geplande verhuisbewegingen.

Tegelijk krijgen we helaas geen duidelijke antwoorden op onze vragen inzake Fedopress en Fedorest. Bij het creëren van een Dynamic Office moet de brandweer dan weer ook op de hoogte worden gebracht, wat kan leiden tot het herzien van de plannen, met een vertraging van minstens zes maanden tot gevolg. Bij de eventuele verhuisbewegingen zijn er eerder wel afspraken gemaakt in het 'protocol 100' met de minister van Financiën, waardoor de genomen afstand tussen woon- en werkplaats beheersbaar zou moeten blijven. Dit blijkt echter tot meer en meer problemen te leiden, gezien er steeds minder standplaatsen overblijven. In ieder geval blijft de ACOD waakzaam.

Herstructurering Logistieke Diensten

Het infrastructuurplan 2024 hangt ook samen met het al wat oudere voornemen om de Logistieke Diensten van de FOD Financiën te herstructureren. Een eerste poging daartoe mislukte enkele jaren geleden door het al te opzichtige en niet te verantwoorden gebruik van dure consultants (door de toenmalige manager, die dan ook opzij geschoven werd, samen met zijn plannen).

Sinds begin dit jaar werden de collega's op de werkvloer van de Logistieke Diensten echter steeds onrustiger. Zij vreesden dat een nieuw plan in de maak was, waardoor sommige standplaatsen zouden verdwijnen en voor nogal wat collega's veel grotere verplaatsingen tussen woon- en werkplaats dreigen. Het 'protocol 100' biedt hen daarbij slechts geringe garanties. Op het nationale Tussenoverlegcomité Preventie en Bescherming op het Werk (TOC PBW) werd ons ondertussen wel meegedeeld dat nieuwe plannen tot herstructurering van de Logistieke Diensten

voor onbepaalde tijd 'on hold' worden geplaatst.

Vooralsnog zullen er dus geen standplaatsen verdwijnen. Wel zal er een betere aansturing komen vanuit het centraal management. Momenteel is de verantwoordelijke manager bezig aan een rondgang bij alle afdelingen van de Logistieke Diensten om dit toe te lichten.

Een nadelig gevolg van deze opschorting is wel dat de beloofde betere loopbaanperspectieven (via bevorderingskansen naar niveau B en A) bij de Logistieke Diensten eveneens 'on hold' worden gezet.

De beslissing om de herstructurering voor onbepaalde tijd uit te stellen, is overigens duidelijk mee ingegeven door het onvoorspelbare karakter van de huidige crisissituatie, vooral dan op het vlak van de energie die nodig is om de gebouwen te verwarmen en verlichten.

Energiecrisis

Op de ministerraad van 23 september 2022 werd dan ook een plan goedgekeurd om de consumptie van energie in de gebouwen van de federale overheid te beperken. Dit plan komt bovenop een eerdere beslissing van de federale regering (op 31 augustus) om de temperatuur in de gebouwen te beperken tot 19° en de verwarming en verlichting uit te schakelen tussen 19 en 6 uur.

Het algemene doel is de consumptie van energie te verminderen met 15 procent in de winterperiode (tussen 31 oktober 2022 en 31 maart 2023), in vergelijking met het gemiddelde verbruik van de voorbije vijf jaar. De ministerraad belastte de voorzitters van de FOD's met de uitvoering van dit besluit.

Vreemd genoeg wordt dit plan enkel ter raadpleging voorgelegd aan Comité B. Dat is raar omdat de notie 'raadpleging' niet opgenomen is in het syndicaal statuut (daar wordt enkel gesproken over onderhandeling of overleg).

Helaas is de FOD Financiën dit plan ter reductie van het energiegebruik met 15 procent al aan het uitvoeren hoewel de 'raadpleging' van de vakbonden via Comité B nog moest gebeuren.

federale overheid

De drie representatieve vakbonden protesteerden dan ook fel tijdens de voorname bijeenkomst van het TOC PBW.

Na discussie zegde het management van de Logistieke Diensten toe voorlopig geen nieuwe initiatieven te zullen nemen, in afwachting van het resultaat van de besprekingen in Comité B. Dit is echter zeker geen afstel. Er zal zeer snel een vervolg komen.

Hoewel de ACOD begrip heeft voor de noodzaak de exploderende exploitatiekosten en het algemene energieverbruik te verminderen, herinnert zij eraan dat besparingen niet ten koste van het personeel mogen gaan. Voorts dringen wij aan op het vrijwillige karakter van telewerken en op het niet trekken van overhaaste conclusies, door besluiten te nemen op basis van een aanwezigheidspercentage van tien dagen in september.

Moeilijke en onvoorspelbare situatie

Wij moeten ons dan ook voorbereiden op een onvoorspelbare en steeds moeilijker situatie. De oorlogsdreiging in Europa blijft elke dag toenemen. De omvang van de energiecrisis wordt ook elke dag groter. De klimaatcrisis klopt steeds nadrukkelijker op de deur. De budgettaire ruimte van de federale overheid wordt dan weer steeds nijpender. De krachten van rechts en extreemrechts proberen van dit alles te profiteren. Het lijkt er sterk op dat wij leven, zoals Antonio Gramsci zei, in “een situatie waarin het oude stervende is, terwijl het nieuwe nog niet geboren kan worden, waardoor er in deze tussentijd een hele serie morbide vormen te voorschijn komen”. Om daaraan het hoofd te bieden, moeten wij ons nog hechter dan voorheen organiseren om de belangen van onze leden en die van de werkende klasse in het algemeen nog beter te kun-

nen verdedigen. Dat is waarvoor de ACOD blijft staan!

Peter Veltmans



Filharmoniker



Belga - Nicolas Maeterlinck

Sectoraal akkoord Onderhandelingen op het scherp van de snee

Na een schabouwelijk schouwspel in de Vlaamse regering over de septemberverklaring en de begroting lichtte minister-president Jambon uiteindelijk toch zijn verklaring en de begrotingsaanpak van de Vlaamse regering toe. Onze commentaar.

Globaal gezien komt de sterk verdeelde Vlaamse regering niet tegemoet aan de nood van de bevolking aan meer koopkrachtversterkende maatregelen en ingrepen om de stijgende energiekosten te compenseren. Deze Vlaamse begroting is eigenlijk een vestzak-broekzak-operatie: wat geven met de ene hand, maar het met de andere hand terugnemen.

ACOD Overheidsdiensten had vooral aandacht voor wat in de verklaring zou staan voor het Vlaams overheids personeel. Dat zijn twee passages.

1. “We doen ook een bijkomende inspan-

ning voor het personeel van de Vlaamse overheid.”

2. “We zetten de sociale dialoog over het dynamiseren van de Vlaamse overheid via een 5 Sporenbeleid onverwijld verder.”

Nog voor de opmaak van de septemberverklaring en de begroting hadden we met de vakbonden al druk gezet op de Vlaamse regering om in extra budget te voorzien voor de sectoraal akkoord-cao.

Hoe evalueren we de toestand?

Wat punt 1 aangaat: onze vakbondseis was extra budget voor het sectoraal akkoord binnen te halen. Dit gebeurt.

We gingen kijken in de begrotingstabel en de Vlaamse regering heeft onze eis voor extra geld gehonoreerd: we halen 11 miljoen euro extra binnen!

We hebben nu bereikt dat binnen de

onderhandelingen voor het sectoraal akkoord er drie budgetten zijn voor het personeel: een eenmalig budget om nog te besteden in 2022, vanaf 2023 een terugkerend budget, aangevuld met het extra afgedwongen budget.

Voor punt 2: de Vlaamse regering blijft vasthouden aan het proberen realiseren van het 5 Sporenbeleid. We hebben dit al meer dan twee jaar kunnen tegenhouden.

De ACOD zal de komende weken en maanden in de onderhandelingen vooral verder inzetten op drie van de vijf sporen (loon- en loopbaanbeleid, pensioen, mobiliteit en uitstroom). Bij de sporen statuut en ziekteregeling zullen we nooit onderhandelen over afbraak, maar alleen over de versterking ervan.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

GO! Sociaal overleg arbeiderspersoneel

ACOD Overheidsdiensten vroeg de bijeenroeping van het TCCN (tussencomité centraal niveau) voor het meester-, vak- en dienstpersoneel (MVDP) van het Gemeenschapsonderwijs. Er was sociaal overleg nodig over drie punten.

Vakantiegeld

Een van de punten is de inhouding van 13,07 procent werknemersbijdrage op het dubbel vakantiegeld. De inhouding van deze 'loonmatigingsbijdrage' vindt haar oorsprong in de herstelwet van 1982. De ACOD stelde vast dat die inhouding nu in de scholengroepen in de 'grote pot' terecht komt. Het definitief toepassen van deze inhouding heeft voor vele personeelsleden netto zware gevolgen. Wij vinden dat het ingehouden geld terug moet vloeien naar de betrokken personeelsleden. Met de vakbonden vragen wij de vrijgekomen middelen te gebruiken voor een compensatie voor de betrokken personeelsle-

den en vragen dit sterk aan te bevelen bij de betrokken scholengroepen.

Vormingsfonds

Via een van de vorige cao's hadden we een jaarlijks budget afgesproken om aan vorming te besteden. Het opleidingsprogramma is als gevolg van de coronapandemie twee jaar opgeschoven. Een deel van het restsaldo van 2020 zal dit jaar wel nog worden aangesproken. Er was ook bezorgdheid over de opleiding 'herkennen en veilig omgaan met asbest'. Het is nu duidelijk dat het daartoe aangeduid onderhoudspersoneel bij deze jaarlijks verplichte cursus zelf geen asbest moet verwijderen. Dat is het werk van de gecontracteerde en gespecialiseerde firma's. Voor de verdere planning en budgettering kijken we vooruit naar de volgende jaren 2023 tot 2026. Die zullen eerst in de PTC van januari 2023 besproken worden en vervolgens op het sociaal overleg van de volgende TCCN-vergadering.

Busbegeleiding

Een laatste overlegpunt is de busbegeleiding (buitengewoon) onderwijs en de nieuwe busrittenregeling. Er leeft immers grote bezorgdheid bij de betrokken personeelsleden over de nieuwe regeling. Onrust ontstond door de nieuwe regeling waarbij een enkele busrit niet langer dan anderhalf uur mag duren. Het gevolg daarvan is dat het aantal contractuele uren van sommige busbegeleiders gedaald is en dat het aanvankelijk overeengekomen aantal uren na de start van het schooljaar in de loop van september soms zelfs nog naar beneden moest worden bijgesteld. Hiervoor moet een oplossing komen. Dit moet ook verder in de werkgroep MVD+ aan bod komen. De overheid en de scholengroepen moeten bijsturen.

Chris Moortgat, Geert Dermout





Vlaamse Waterweg NV Scheepvaartbegeleiders leggen spontaan het werk neer

Op donderdag 29 september kregen we in de namiddag bericht vanop de werkvloer dat de scheepvaartbegeleiders van het Albertkanaal spontaan het werk hadden neergelegd. Deze actie breidde zich snel uit naar andere plaatsen, waardoor de binnenvaart plaatselijk tot stilstand kwam. Aanleiding voor het ongenoegen was een 'ongelukkige communicatie van een moeilijke boodschap', die volgens ACOD Overheidsdiensten best vermeden had kunnen worden en die ons veel te laat bereikte.

De solidariteit tussen het personeel was zeer groot en al gauw sloten leden van de andere vakbonden zich aan. De vraag kwam voor een actieaanzegging in gemeenschappelijk vakbondsfront. Donderdagavond werd de actieaanzegging ver-

stuurd naar minister Lydia Peeters en snel volgde het voorstel van de gedelegeerd bestuurder van de Vlaamse Waterweg om 'zo snel mogelijk een constructief overleg in te plannen'.

Wat voorafging

Een nobel initiatief om 41 scheepvaartbegeleiders in vast dienstverband tewerk te stellen kreeg eind 2021 vorm in overleg tussen de directie en de vakorganisaties. Die behoefte was er zeker, gezien het grote aantal personeelsleden dat nog steeds met contracten van bepaalde duur aan de slag was – sommigen al sinds jaren – in deze permanente functies. Voor ons was het snel duidelijk dat deze doorstroomprocedure zo transparant mogelijk moest zijn. Meer dan 100 potentiële

kandidaten voor 41 vacatures betekent immers dat men een groot aantal personeelsleden in eerste instantie zal moeten teleurstellen.

Na moeilijke overlegmomenten werden uiteindelijk toch afspraken gemaakt over onder meer de criteria van de selectieprocedure, het principe van niet-nodeloos opnieuw testen, de samenstelling van de jury, toekomstperspectieven voor de niet-laureaten... Uiteindelijk werd de selectieprocedure doorlopen met Ascento, de externe selectiespecialist van de Vlaamse Waterweg NV.

Medio juli 2022 werden de 41 laureaten op de hoogte gebracht, met toekenning van hun definitieve standplaats. De dienstroosters die per 1 oktober 2022 van

toepassing zouden zijn, werden aangepast aan de nieuwe situatie op het terrein en waren medio september beschikbaar voor het personeel. Tot dan was er blijkbaar geen vuiltje aan de lucht.

Op het directiecomité van 26 september werden de uitkomsten van de selectieprocedure en de bevindingen van de selectiejury besproken. Er werd beslist vier van de 41 laureaten dan toch niet te weerhouden en van vier anderen de reeds toegewezen standplaats te wijzigen. Tevens werd beslist vier andere kandidaten – volgens het directiecomité beter geschikt – aan te duiden als laureaat van de procedure.

Voor ACOD Overheidsdiensten is dit nog steeds een onbegrijpelijke en uiterst laat-tijdige beslissing. Wij werden op 29 september 's middags ervan in kennis gesteld. De vier personeelsleden – die reeds medio juli op de hoogte werden gebracht dat ze per 1 oktober in vast dienstverband konden treden en dit eerder in september bevestigd zagen in de nieuwe dienstroosters, zouden persoonlijk worden verwittigd van deze 'ongelukkige wending'. Deze 'ongelukkige communicatie van een

moeilijke boodschap' lag aan de basis van de spontane werkonderbreking.

Het eigenlijke overleg

Op vrijdag 30 september startte een constructief overleg om een oplossing te vinden. Al snel bleek de discussie de initiële problematiek te overstijgen en verstrikte de discussie in een gordiaanse knoop. Voor ACOD Overheidsdiensten werd het snel duidelijk dat we moesten focussen op de kern van de zaak – een spontane werkonderbreking naar aanleiding van een onbegrijpelijke beslissing van het directiecomité ontmijnen – en de grotere discussie best verdagen naar een ander overlegmoment.

Ons oorspronkelijk voorstel om de vier eerdere laureaten alsnog in vast dienstverband te laten starten vanaf 1 oktober – en dus de eerdere communicatie van de Vlaamse Waterweg te eerbiedigen – werd onhaalbaar geacht door de directie en de andere vakbonden.

Na heel wat gekissebis kwam uiteindelijk een consensus uit de bus, die ACOD

“Lont uit kruitvat gehaald, maar ongenoegen blijft smeulen.”

Overheidsdiensten na samenspraak met de achterban kon aanvaarden. De 41 laureaten waaronder de vier nieuwe worden weerhouden en de vier eerdere laureaten krijgen een contract van onbepaalde duur. Voorts werd overleg gepland om de onderliggende problemen en toekomstperspectieven ten gronde te bespreken. Na een positieve terugkoppeling met onze achterban werd het werk uiteindelijk hervat.

Het mag duidelijk zijn dat de lont uit het kruitvat werd gehaald, maar dat er nog heel wat ongenoegen smeult op de werkvloer. We zijn benieuwd wat het aankomend overleg zal opleveren.

Jan Van Wesemael, Geert Dermout en Bart Vanlancker



Belga - Jonas Van Boxel



Belga - Maxime Anciaux

Vlaamse regering De oorlog tegen de ambtenaar

In deze tijd worden we overspoeld door oorlogstaal. De coronacrisis confronteert de ons al met begrippen als frontlinies, veldhospitaal, chemische oorlogsvoering en hamstergedrag. Angst regeert, de bewegingsvrijheid werd beperkt en er was geen duidelijke missie. De oorlog in Oekraïne deed ons vervolgens belanden in een energiecrisis. Hier kwamen woorden boven als oorlogseconomie en onstabiele. Mensen worden in de kou geplaatst of worden simpelweg op straat gezet.

"In de oorlog kent men zijn vrienden", luidt het. Jammer genoeg blijken die niet in de Vlaamse regering te zitten. Terwijl de bevolking schreeuwt om hulp, spreekt zij vrolijk over een 'begroting in evenwicht'. Halfslachtige maatregelen moeten de eerste noden lenigen, vooral dan die van de bedrijven. De gewone mens wordt opnieuw vergeten. Met wat geluk ontvangt

die de volle 8 euro per maand om de rode cijfers te lijf te gaan.

Voor de opvang van deze ellende wordt graag gekeken naar de lokale besturen. Tijdens de coronacrisis werden de lokale administraties terecht bestempeld als essentiële diensten die noodzakelijk zijn voor de vitale belangen van het land en de behoeften van de bevolking. Dankzij onder meer de weerbaarheid en de onverzettelijkheid van de ambtenaren uit de lokale besturen kon de crisis afgewend worden en bleef de situatie beheersbaar. Iedereen toonde zijn dankbaarheid voor de flexibiliteit die de ambtenaren toonden ten aanzien van de dienstverlening aan de bevolking. Hier en daar klonk terecht applaus.

In de schaduw van deze grote crisissen tracht de Vlaamse regering enkele dossiers door te duwen die een einde maken aan het applaus. Zij wil namelijk af van

"Op termijn zullen enkel nog ja-knikkende ambtenaren overblijven."

onafhankelijke ambtenaren en een sterke lokale overheid. De onafhankelijkheid van de ambtenaar is haar al lang een doorn in het oog. De ambtenaar werkt immers in de eerste plaats voor het algemeen belang, niet in het belang van de grillen van de politiek.

Ondanks de waardering die de lokale ambtenarij ontving tijdens de crisissen maakt de Vlaamse regering er een halszaak van de bescherming van de ambtenaar tegen politieke willekeur ongedaan te maken.

lokale en regionale besturen

Twee dossiers vormen de speerpunt: het ontslagdecreet en het nieuwe besluit over de rechtspositieregeling.

Ontslagdecreet: lokale ambtenaren op de wip

Het ontslagdecreet wordt aangekondigd als een antwoord op het regeerakkoord. Hierin werd inderdaad bepaald dat men statutairen en contractuelen wou gelijk-schakelen, onder meer voor het ontslag. De teksten spreken inderdaad over een gelijk-schakeling, maar houden geen rekening met de belangrijke beginselen die aan de grondslag liggen van de lokale dienst-verlening, namelijk openbaar belang en onafhankelijkheid.

Kort gesteld wil de Vlaamse regering de arbeidsovereenkomstenwet ook van toe-passing maken op de statutairen. Een ontslag van statutairen zou op basis van deze teksten gebeuren op basis van dezelfde gronden en modaliteiten als bepaald in de arbeidsovereenkomstenwet (dus ook op basis van 'niet geschikt profiel' of 'organisatorische redenen'). Bovendien zou men ook voor geschillen met betrekking tot een ontslag van statutairen de arbeidsrecht-banken en arbeidshoven bevoegd maken. Dit raakt rechtstreeks aan de gevolgen van een ontslag. Want eenmaal ontslagen, zelfs als dit onredelijk zou blijken, blijft men ontslagen. Terwijl een statutair ambtenaar na een kennelijk onredelijk ontslag opnieuw in dienst moet worden genomen.

Het verzet van ACOD LRB steunt in grote trekken op de volgende elementen.

- We menen dat er sprake is van een bevoegdheidsoverschrijding. Een decreet kan niet zomaar de bevoegdheid van de Raad van State doorschuiven naar de arbeidshoven en rechtbanken.
- De rechtspositieregeling van statutairen en contractuelen verschilt sowieso. Men kan deze niet gelijk-schakelen op deze manier. De finaliteit is anders. Voor statu-taire personeelsleden geldt dat ze terug in dienst komen bij een kennelijk onredelijk ontslag.
- Bovendien ontstaat er een vorm van interne discriminatie. Soms is de beroeps-commissie bevoegd, soms niet.
- De redenen die worden aangehaald, on-dermijnen de bescherming tegen politieke willekeur.

"De regerings- onderhandelaars haalden hun mosterd bij figuren als Caligula."

Ons verzet wordt trouwens versterkt door de juridische adviezen die minister Somers zelf heeft opgevraagd bij toonaangevende juridische kantoren. Ook zij waren heel vernietigend over de tekst van het ontslag-decreet. ACOD LRB zal niet twijfelen om verdere juridische stappen te ondernemen als de Vlaamse regering haar plannen niet wijzigt. Maar als we toch nog mogen hopen op een vriend: de Raad van State moet hierover ook nog een advies uitbrengen.

De hele historie wordt nog een stuk cynischer want na een opvraging van de rele-vante stukken in het kader van de open-baarheid van bestuursdocumenten, bleek dat de Vlaamse regering weigerde alle stukken te bezorgen. De analyse van de (onafhankelijke) administratie mochten we niet ontvangen. Hiertegen werd eveneens klacht ingediend. We wachten geduldig op het antwoord van de openbaarheidscom-missie.

Rechtspositieregeling: lokale besturen mogen hun gang gaan

Waar het ontslagdecreet de onafhanke-lijkheid van de ambtenaar aanvalt op het einde van de loopbaan, doet het besluit over de rechtspositieregeling hetzelfde bij de instroom (begin van de loopbaan) en de doorstroom (tijdens de loopbaan). Overall worden de grendels weggenomen die garant staan voor objectivering, trans-parantie en onafhankelijkheid.

Het statuut wordt nagenoeg volledig afge-bouwd en de rechten van de personeels-leden worden geminimaliseerd. Garanties voor een neutrale, onafhankelijke en ob-jectieve dienstverlening zijn er niet meer. Op termijn zullen enkel nog ja-knikkende ambtenaren overblijven. Bij elk protest tegen ongeoorloofde politieke tussenkom-sten hangt het ontslag wegens 'niet ge-schikt profiel' boven het hoofd. Bovendien

wordt het syndicaal overleg op minder dan een waakvlam gezet en bestaat er ook geen systematisch administratief toezicht meer op de beslissingen van de lokale besturen.

Een dergelijke tekst luidt het einde van de sector lokale besturen in. Elk bestuur kan een eigen invulling geven aan de rechts-positieregeling. Onder het mom van lokale autonomie wordt de objectivering van instroom en doorstroom weggeschreven, worden de salarissen en de loopbanen losgelaten, wordt de procedure van evalu-atie volledig aan het bestuur overgelaten, kunnen verlopen en afwezigheden gediffe-rentieerd worden en kunnen toelagen en vergoedingen zelf ingevuld worden.

Dit leidt ongetwijfeld tot een concurren-tiestrijd tussen de lokale besturen, waarin de rijkere besturen simpelweg de krapte op de arbeidsmarkt wegekopen van de kleinere, armere besturen. Sommige per-soneelsleden zullen er beter van worden, maar dit zal wel gepaard gaan met het wegvallen van algemeen belang en onaf-hankelijkheid.

Onderhandelingen zijn maat voor niets

De onderhandelingen over de rechtsposi-tieregeling zijn/waren een lachertje. De re-geringsonderhandelaars haalden hun mos-terd bij figuren als Caligula. Ze misbruiken hun bevoegdheden om de ambtenaren naar de slachtbank te leiden en de verwe-zenlijkingen van de lokale besturen binnen te rijden. Onvoorstelbaar hoe arrogant deze Vlaamse Regering te werk gaat. De zo verfoeide en gehate politieke willekeur van weleer doet opnieuw haar intrede.

We proberen samen met de werkgevers-organisaties alvast een compromisvoorstel uit te werken. Hopelijk zal de Vlaamse regering hiervoor ook niet doof blijven, en strom.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Interview met Alexander Haesaert

"Mijn kerntaak is zorgen voor een goede dienstverlening aan onze leden"

Op 27 september werd Alexander Haesaert verkozen tot gewestelijk secretaris van ACOD West-Vlaanderen. De geboren en getogen Bruggeling werkte 30 jaar lang in het AZ Sint-Jan, het enige overgebleven openbare ziekenhuis in West-Vlaanderen. Hij was eerst actief als verpleegkundige op Intensieve Zorgen, daarna op Spoedgevallen, waarbij hij met de ambulance, MUG-wagen en MUG-heli uitrukke. Tijdens deze periode werd hij ook syndicaal actief. Het gesprek.

Alexander: "Mijn syndicale carrière begon in 2005, eerst als lid, maar al heel snel, een jaar later, als militant. Mijn eerste mandaat was in het CPBW in ons ziekenhuis. De voorbije vier jaar was ik voorzitter van ACOD LRB West-Vlaanderen. Het leek me een logische volgende stap om mij kandidaat te stellen voor het vrijgekomen mandaat van gewestelijk secretaris."

Hoe zie jij je mandaat als gewestelijk secretaris voor de sector?

Alexander: "Mijn kerntaak als secretaris is nog altijd zorgen voor een goede dienstverlening aan onze leden. Op dit vlak mag ik mij gelukkig prijzen: mijn voorganger zorgde reeds voor een stevige syndicale werking. Onze medewerkers hebben ondertussen de nodige expertise en ervaring opgebouwd.

In tweede orde vind ik het heel belangrijk onze militanten ten volle te ondersteunen. Zij vormen immers de schakel tussen de leden op de werkvloer en het gewestelijk secretariaat. Daarom is het van essentieel belang dat een secretaris vaak aanwezig is bij de overlegorganen in de verschillende besturen van onze provincie. Het ligt in mijn bedoeling om de eerste jaren alle besturen, groot en klein, te bezoeken en zodoende de militanten te ondersteunen in het overleg."

Heb je ook een concreet plan om de werking van de sector in West-Vlaanderen te versterken?

Alexander: "We maakten een SWOT-ana-



"Het is van essentieel belang dat een secretaris vaak aanwezig is bij de overlegorganen in de verschillende besturen."

lyse van onze gewestelijke werking. Aan de hand van een dergelijke analyse kunnen we onze sterktes en zwakheden in kaart brengen. Deze analyse wordt nog uitgebreid besproken en het plan van aanpak wordt nog met onze militanten overlegd. Zo zullen we bijvoorbeeld de vorming van nieuwe militanten in een nieuw jasje gieten. West-Vlaanderen beschikt immers over twee deskundige animatoren die alle opleidingen, studiedagen en vormingen in goede banen kunnen leiden. Maar ook de anciens zullen we in dit verhaal niet vergeten.

Ook willen we het aantal vast gemachtig-

den opkrikken. Vast gemachtigden zijn militanten die ook onderhandelingen voeren buiten hun eigen werkvloer of bestuur. Ze zijn als het ware het verlengstuk van een secretaris. Ook het werkgebied - het aantal besturen - voor de vast gemachtigden zullen we uitbreiden, want we stelden vast dat er heel wat besturen niet toegewezen waren. Er ligt dus veel werk op de plank, maar samen kunnen we dit aan. Samen sterk!"



Politiepersoneel De maaltijdcheques komen eraan

In het sectoraal akkoord van 2018 zegde de overheid toe vanaf november 2022 maaltijdcheques toe te kennen aan het personeel van de geïntegreerde politie. Het gaat over cheques van 6 euro die toegekend worden volgens een verrekening van het aantal effectief gewerkte uren. Een overzicht.

6 euro is eigenlijk 4,91 euro

Het systeem van de maaltijdcheques houdt in dat er een werkgevers- en een werknemersbijdrage is. De overheid legt per cheque 4,91 euro op tafel en de werknemer 1,09 euro. Dit betekent dus dat voor elke cheque die je krijgt er 1,09 euro van je nettoloon gaat. Netto houd je dus 4,91 euro over. Dat is natuurlijk niet veel als je weet dat andere overheden al cheques van 8 euro geven. Het is dan ook een bijna maandelijks terugkerende eis van de ACOD om dringend het bedrag van de cheques te verhogen.

Het maximum aantal cheques

Het maximum aantal cheques wordt be-

paald per referentieperiode. Voor de periode november-december zijn er 61 dagen. Daar gaan de weekends en de feestdagen af (in totaal 22 weekend- en feestdagen). Dat maakt dat je voor die periode maximaal $61 - 22 = 39$ cheques kan krijgen. Belangrijk om te weten is dat dit maximum aantal niet wordt aangepast als je ziek bent of verlof neemt. Het maximum blijft altijd het maximum.

De berekening

Omdat er bij de politie volgens heel wat verschillende uurregelingen gewerkt wordt, is er gekozen om de cheques toe te kennen a rato van het aantal effectief gepresteerde uren. Dit betekent dat je het totaal aantal effectief gepresteerde uren na het afsluiten van de referentieperiode moet nemen, ongeacht op welke dag die gepresteerd werden. Dat aantal deel je door 7,6 (wat overeenstemt met 7 uur 36 minuten). De uitkomst van deze deling wordt steeds naar het volgende gehele getal afgerond. Let dus goed op: uren die je krijgt voor ziekte-dagen en verlofdagen

mag je niet meetellen. Als je in november-december 289 uren effectief gewerkt zou hebben, kom je op $289 / 7,6 = 38,03$ cheques. Afgerond dus 39 cheques. Dit moet je goed nakijken want op de website van de federale politie staat: "Je hebt recht op één maaltijdcheque per effectieve dienstprestatie van 7 uur 36 minuten." Dit is niet correct, er moet steeds afgerond worden naar het bovenliggend geheel aantal. Dit systeem houdt ook in dat wanneer je in de referentieperiode enkele dagen ziek bent of dagen verlof neemt, de eventueel gepresteerde uren er voor kunnen zorgen dat je toch nog aan het maximaal aantal cheques komt.

Wanneer krijg ik de cheques?

Hoewel het recht op cheques geopend wordt vanaf november 2022 zullen we de eerste cheques pas ontvangen in januari 2023. Dat is een kunstgreep van de toenmalige minister van Binnenlandse zaken Jambon om dit budget niet te moeten opnemen in de begroting van 2022. Je zal ze dus nog niet kunnen gebruiken om de

kalkoen te kopen voor de feestdagen. De wetgeving zegt dat het aantal cheques in het begin van de maand betaald moet worden op basis van een schatting van het vermoedelijke aantal prestaties dat het personeelslid die maand zal uitvoeren. Wetende dat de uurroosters geregeld wijzigen, zal dit onherroepelijk leiden tot heel wat herberekeningen. Daarom wordt nog in allerijl gezocht naar een oplossing om achteraf te kijken naar het aantal effectief gepresteerde uren zodat dadelijk het correct aantal maaltijdcheques gegeven kan worden. Voor ons geen probleem zolang bovenstaande afrondingsregel per referte-periode gerespecteerd wordt.

Krijg ik een enveloppe met cheques?

Neen, de cheques komen op een elektronische kaart die werkt zoals een bankkaart. De federale politie heeft de aanbesteding toegekend aan Edenred. Alle lokale zones hebben de kans gekregen om ook gebruik te maken van deze leverancier en van de software die DRI ontwikkelde om het aantal cheques te berekenen op basis van de uren zoals ze in Galop werden ingegeven. Je krijgt deze kaart via je werkgever, zo moet de politie de adressen van de personeelsleden niet doorgeven aan de leverancier van de maaltijdcheques. Als je later de helpdesk van de leverancier moet contacteren, kan je ook het adres van je zone of dienst ingeven. De kaart is

gebonden aan een rekening waarop de cheques gestort worden. Je hebt als je de kaart bij hebt dus ook steeds al je cheques bij. Let wel: de cheques blijven slechts twee maanden geldig. Nog een tip: neem onmiddellijk een foto van je kaart of sla het nummer ervan ergens op. Je zal dat nummer nodig hebben als je de kaart wil blokkeren omdat ze verloren is of gestolen werd.

Niet enkel met kaart, ook met app

Edenred heeft ook een app die je kan downloaden en waar je de gegevens van de kaart kan opslaan. Zo hoeft je de kaart zelfs niet op zak te hebben en kan je met de smartphone de cheques gebruiken.

Zijn er mensen die geen maaltijdcheques krijgen?

Ja, wie gekozen heeft om het oude systeem van de maaltijdvergoedingen te behouden, krijgt geen maaltijdcheques. Dat oude systeem kan interessanter zijn voor wie in een volcontinuïteitsdienst werkt en bijna dagelijks een maaltijdvergoeding krijgt. Voor de meeste anderen is het nieuwe systeem van de maaltijdcheques voordeliger. Ook zij die van een andere instantie al cheques krijgen, kunnen geen bijkomende cheques ontvangen. Voor wie vast in het buitenland werkt, is er een ander vergoedingssysteem en wie buiten-

landse missies vervult en daarvoor een vergoeding krijgt, zal merken dat er voor die dagen een herberekening volgt, omdat je geen twee vergoedingen voor dezelfde uren kan krijgen. Dat zijn gevolgen van het algemeen wetgevend kader die niet zijn opgelegd door de onderhandelingen. Wel een gevolg van de onderhandelingen is het feit dat personen die extern aangenomen worden gedurende hun opleiding in de politieschool geen recht hebben op maaltijdcheques. Enkel wie na sociale promotie naar de politieschool gaat, krijgt maaltijdcheques gedurende de opleiding. Wij wezen tijdens de onderhandelingen van 2018 al op het feit dat daardoor weer een kans om zich te profileren als aantrekkelijke werkgever werd weggegooid.

Waar vind ik meer informatie over de maaltijdcheques?

Je kan op de SharePoint van de federale politie heel wat informatie terugvinden. Hier vind je ook een link naar de website van de leverancier Edenred en naar de wetteksten die alle regels bepalen. En natuurlijk kan je ook steeds je afgevaardigde aanspreken of contacteren als je vragen of opmerkingen hebt. We zoeken graag samen met jou naar antwoorden op je vragen.

Willy Van Den Berge, Luc Breugelmans

Oproep kandidaturen Ondervoorzitter ACOD LRB West-Vlaanderen

Na de verkiezing van de gewestelijk secretaris op het Buitengewoon Gewestelijk Congres van 27 september jl. kwam het mandaat van ondervoorzitter van het gewest vacant.

Kandideren voor dit mandaat kan tot 30 november 2022 door een gemotiveerd schrijven te richten aan de voorzitter van ACOD LRB West-Vlaanderen, Diane D'Hulst, Sint-Amandsstraat 112, 8800

Roeselare. Inlichtingen over de functie en jobinhoud kunnen ingewonnen worden bij het gewestelijk secretariaat.

ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen verhuist

Deze maand verhuisde het kantoor van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen tijdelijk van de Ommeganckstraat naar een nieuwe tijdelijke locatie: Theaterbuilding, Italiëlei 120-124, 6^{de} verdieping, 2000 Ant-

werpen. Daarom zijn de kantoren van het gewest gesloten van maandag 10 oktober tot en met vrijdag 14 oktober. Vanaf maandag 17 oktober verwelkomen wij onze leden opnieuw op de nieuwe locatie.

Let wel: het postadres blijft onveranderd (Ommeganckstraat 47-49 te 2018 Antwerpen)



Interactief afstandsonderwijs Een vloek of een zegen ?

De Vlaamse regering legde een voorontwerp van decreet over interactief afstandsonderwijs op tafel. Wat is men nu weer van plan?

Voor alle duidelijkheid: om digitale werkvormen te gebruiken in de lessen en aan 'blended learning' te doen op school is dit voorontwerp niet nodig. Vanwaar dan de behoefte om nog maar eens een decreet op het onderwijs af te vuren?

In de ingewikkelde definitie van het decreet lezen we dat het gaat over 'onderwijsactiviteiten die via digitale media plaatsafhankelijk worden georganiseerd tijdens de schooltijd en waarbij er interactie is tussen de leerling en de leerkracht, synchroon of asynchroon'. Kan iemand ons uitleggen hoe je asynchroon interactie kan hebben?

Eenvoudig gezegd wil men met dit decreet mogelijk maken dat je in het secundair onderwijs tot 50 procent van het jaarcurriculum plaatsafhankelijk kan aanbieden, lees: thuis, in de zetel, naast de PlayStation, aan de toog, aan de biljarttafel, bij vrienden thuis, op straat...

Die 50 procent van het jaarcurriculum betekent ook dat sommige vakken volledig in afstandsonderwijs kunnen belanden. Dat vinden we ronduit ontoelaatbaar. Geen enkel vak zou volledig op afstand mogen gegeven worden.

Is dit waar we met ons onderwijs naartoe willen? Is dit hoe men het lerarentekort zal oplossen? Is dit waarmee men de job aantrekkelijker wil maken?

Zie je het al gebeuren? Jouw parallelle collega geschiedenis is voor lange tijd ziek en men vindt geen vervanging. (Hoe zou dat komen?) De oplossing is snel gevonden. De leerlingen van de collega kunnen jouw lessen volgen via afstandsonderwijs. Enkele leerlingen uit jouw eigen klas zien het eigenlijk ook wel zitten om afstandsonderwijs te volgen en enkele leerlingen uit de andere klas zouden liever contactonderwijs volgen. Zo krijg je dan misschien vier categorieën van leerlingen in de klas, namelijk leerlingen uit jouw klas fysiek, leerlingen uit jouw klas op afstand, leerlingen uit de andere klas op afstand en leerlingen uit de andere klas fysiek. Leuke invulling voor 1/22ste in je opdracht.

Voor ons betreft is dit meer dan één brug te ver. Tijdens de coronacrisis moesten de scholen open blijven, want fysiek onderwijs was en is het beste onderwijs. Herinner je je nog minister Weyts die op televisie staat te smeken om de scholen open te houden? Wat met de opgelopen leerachterstand tijdens het afstandsonderwijs en wat met het belang van sociale contacten op school? Of is dat plots allemaal niet meer van tel?

Voor ACOD Onderwijs is het onbespreekbaar dat een leraar zou verplicht worden om via afstandsonderwijs les te geven. Het moet hoe dan ook altijd een vrije keuze blijven. Het decreet verzekert dat niet.

Wij zijn er ook van overtuigd dat - een paar leerlingen uitgezonderd - contactonderwijs de grootste garantie biedt op gelijke onderwijskansen. Het lijkt ons dan ook logisch dat ouders en het Netwerk Tegen Armoede vragen hebben bij dit decreet (zie advies Vlor*). Of zullen we jongeren vanaf 12 jaar halftijds thuis onderwijs laten volgen?

We zien in het decreet ook dat de school een visie moet ontwikkelen op afstandsonderwijs en de daarbij behorende doelen moet definiëren. Kan iemand ons dan de ingangsdatum op 1 september 2022 verklaren?

Voor ACOD Onderwijs heeft dit decreet geen plaats in het onderwijs. Een vakbond die aan de onderhandelingstafel de mogelijke gevolgen van zo'n decreet aanhaalt, is geen doemdenker maar een realist.

nancy.libert@acod.be

* <https://www.vlor.be/adviezen/veran-kering-afstandsonderwijs-het-secundair-onderwijs>

Specifieke onderwijsbehoeften Leersteundecreet of monsterdecreet?

Vanaf volgend schooljaar 2023-2024 wordt het M-decreet voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften vervangen door het Decreet Leersteun. De onderhandelingen hierover zijn in oktober opgestart. Hoe zien de zaken eruit?

In het Decreet Leersteun wordt een nieuw model uitgewerkt voor de ondersteuning van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften in het gewoon onderwijs. Hiermee ambieert de Vlaamse Regering een optimale ontwikkeling en maximale leerwinst voor alle leerlingen. Wij zien echter een nieuw monsterdecreet.

Oprichting specifieke leersteuncentra

De huidige ondersteuningsnetwerken verdwijnen en worden vervangen door leersteuncentra die leersteun voor alle types aanleveren. Daarnaast kan eventueel heel specifieke expertise voor visuele, motorische, auditieve beperkingen en spraak- en taalontwikkelingsstoornissen (type 4-6-7) aangeleverd worden vanuit een leersteuncentrum verbonden aan een school voor buitengewoon onderwijs.

Voor de oprichting van specifieke leersteuncentra zijn wel wat voorwaarden in het decreet ingeschreven, waaronder de voltijdse inzet van minimaal 45 personeelsleden tijdens dit schooljaar. ACOD Onderwijs vindt die norm veel te hoog. Hierdoor zullen huidige specifieke ondersteuningsnetwerken opgaan in grotere leersteuncentra. Bovendien kan enkel nu een specifiek leersteuncentrum opgericht worden, in de toekomst niet meer. Wij vrezen dan ook dat het tekort aan middelen en de vele ondersteuningsvragen voor de andere types (types basisaanbod, 2, 3 en 9) de middelen en ondersteuningsvragen van de kleine types onder druk zal zetten. Pas in februari zal duidelijk worden welke de maximaal 49 leersteuncentra zijn en welke besturen die een leersteuncentrum mogen oprichten. De grootte van een leersteuncentrum wordt bepaald door de keuze van de scholen. Scholen kunnen immers zelf kiezen met welk leersteuncentrum ze samenwerken. Ze krijgen inspraak over de inzet van hun middelen die ze toevertrouwen aan het leersteuncentrum. Ieder leersteuncentrum moet ook samen-

werken met het buitengewoon onderwijs (uitwisseling expertise) en moet zorg dragen voor de professionalisering van de ondersteuners.

Verhogen onderwijskwaliteiten en werkbaarheid

Het nieuwe leersteundecreet moet tevens de onderwijskwaliteit verhogen en de werkbaarheid voor scholen en leerkrachten waarborgen. Dit laatste moet onder meer gebeuren door de volgende zaken.

- Een versterking van het gewoon onderwijs door de basiszorg en de verhoogde zorg (de eerste twee fasen uit het zorgcontinuüm) verder uit te bouwen. In het decreet wordt hiervoor wel een decreetale kapstok gecreëerd, maar zijn de concrete plannen van de overheid helemaal niet duidelijk. Navraag leert ons dat men daarover nog denkoefeningen verricht.
- Een duurzaam leersteunmodel uittekenen met passende arbeidsvoorwaarden voor ondersteuners. Concreet verwijst de overheid naar de prestatieregeling van de zorgcoördinator in het basisonderwijs, een ambt dat in het secundair onderwijs niet voorkomt. Door een nieuw ambt van ondersteuner te creëren kan men vast benoemd worden aan een leersteuncentrum. Wij hebben met het

oog op de uitvoeringsbesluiten alvast gevraagd om zicht te krijgen op de prestatieregeling, de salarisschalen en de bekwaamheidsbewijzen. Wij vinden ook dat het ambt van ondersteuner een heel andere invulling kent dan dat van zorgcoördinator, zodat een vergelijking van prestatieregeling niet opgaat.

- Een volwaardige plaats voorzien voor het buitengewoon onderwijs en de kwaliteit van het buitengewoon onderwijs verder te verhogen. Het is dan ook bijzonder jammer dat hierover geen visie wordt besproken met de onderwijspartners.
- De toekomstige rol van het buitengewoon onderwijs en een langetermijnvisie op inclusief onderwijs had aan dit decreet moeten voorafgaan.

Wij houden u op de hoogte.

jeanluc.barbery@acod.be



Instrumenten in overgang van secundair naar hoger onderwijs

Enkele maanden geleden publiceerde de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) een rapport waarin hij de instrumenten in de overgang van secundair naar hoger onderwijs systematisch analyseert. De term 'instrument' heeft een ruimere betekenis dan bijvoorbeeld enkel ijkingsstoetsen of de exploratietool Columbus.

Volgende instrumenten komen aan bod:

- Columbus
- Klassenraad
- Schoolresultaten
- Ijkingsstoetsen
- Instaptoetsen
- Toelatingsexamen
- Se-n-Se ('secundair na secundair') ter voorbereiding op het hoger onderwijs.

Deze instrumenten worden geanalyseerd volgens een vast stramien. Onder meer volgende aspecten worden belicht.

- Omschrijving (oriënterings- of zelfexploratie, positionering, remediëring of selectie)
- Doel (leerlingen bijspijkeren, startcompetenties HO aftoetsen, beslissen of leerling slaagt...)
- Initiatiefnemer: wie beslist om gebruik te maken van het instrument (leerling zelf, klassenraad, hogeschool,...)?
- Op welk moment van de schoolloopbaan wordt het instrument gebruikt?
- Heeft het instrument een verplicht of een vrij karakter?
- Heeft het instrument bindende of niet-bindende implicaties?
- ...

Aan de hand van dit stramien worden de acht instrumenten geanalyseerd. Tussendoor blikt het rapport ook vooruit, want de volgende jaren zal een en ander wijzigen. Zo zullen de ijkingsstoetsen en de instaptoetsen vanaf academiejaar 2023-2024 worden samengevoegd onder de naam 'starttoetsen' en worden de resultaten ervan eventueel gekoppeld aan een verplichte remediëring. Datzelfde jaar zal ook voor de universitaire opleiding Die-rengeneeskunde een toelatingsexamen ingevoerd worden.

Ook het zevende jaar secundair wordt hervormd. Nu hebben we het zevende naamloos jaar (BSO) en de wetenschap-

pelijk/artistieke vorming (ASO en KSO). In 2025-2026 worden dit Se-n-Se opleidingen. De voorbereidende jaren hoger onderwijs onder de vorm van bijzondere wetenschappelijke of bijzondere artistieke vorming worden aan de doorstroomfinaliteit en dubbele finaliteit gekoppeld. Het vroegere naamloos leerjaar wordt gekoppeld aan de arbeidsmarktfinaliteit en is in eerste instantie gericht op de doorstroom naar bepaalde professionele bacheloropleidingen.

Je kan het rapport lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/instrumenten).

nancy.libert@acod.be



Gepensioneerd en bijverdienen in onderwijs?

Tijdens de coronacrisis kon een gepensioneerd onbeperkt bijverdienen in het onderwijs zonder dat het pensioen in gevaar kwam.

De minister van Onderwijs wil deze maatregel doortrekken, nu we geconfronteerd worden met het leerkrachtentekort.

Het nieuwe koninklijk besluit dat dit moet regelen, is nog niet in werking. Het heeft een unaniem negatief advies gekregen van de beheerscomités van de Federale Pensioendienst en de RSZ en waarschijnlijk zal de RVA ook negatief advies geven. Het is nu onduidelijk wat de regering en minister hiermee zullen doen.

Gepensioneerden die op 1 september opnieuw zijn gaan werken in het onderwijs, houden onze berichten hieromtrent dus best in het oog.

nancy.libert@acod.be

Dag van de Leerkracht

5 oktober was de dag van de leerkracht. ACOD Onderwijs is jullie niet vergeten!



ACOD Onderwijs organiseert webinars

ACOD Onderwijs organiseert in november de volgende drie webinars. Alle leden zijn welkom. Inschrijven kan telkens via onze website.

- webinar Leersteun: maandag 21 november – 18.00 uur – www.acodonderwijs.be/webinar-leersteun.
- webinar Onderwijsinternaten: vrijdag 25 november – 10.00 tot 12.00 uur – www.acodonderwijs.be/webinar-onderwijsinternaten.
- webinar Transitie van internaten: vrijdag 25 november – 13.30 tot 15.30 uur – www.acodonderwijs.be/webinar-transitie.

Oproep kandidaturen Buitengewoon Statutair Congres ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen

Het Buitengewoon Statutair Congres van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen wordt georganiseerd op dinsdag 22 november. Het begint om 19.00 uur en vindt plaats in het ACOD-gebouw in de Bagattenstraat 158, Gent.

Op de agenda staat de verkiezing voor het volgende mandaat: provinciaal secretaris.
Kandideren per e-mail aan Hilde Willaert en Stephan De Smeyter

via het adres nancy.libert@cgspacod.be. Je ontvangt een bevestigingsmail binnen de drie werkdagen. Kandideren kan tot en met 16 november 2022, 12.00 uur.

Voor bijkomende info over het mandaat en de voorwaarden kan je terecht op de website van ACOD Onderwijs (www.acodonderwijs.be/werking-oost-vlaanderen) of telefonisch op het nummer 0473 76 02 47 op werkdagen na 16.00 uur.

Vacature Sociale dienst van het GO zoekt!

• diensthoofd

Neem je graag initiatief en ben jij een echte people manager met zin voor verantwoordelijkheid? Stel je dan kandidaat als diensthoofd van de Sociale Dienst voor de personeelsleden van het GO! vzw. Het diensthoofd staat in voor de dagelijkse werking van de Sociale Dienst en is de rechtstreekse contactpersoon met het bestuursorgaan. Daarnaast is het jouw taak een groep mensen aan te sturen en moet je streven naar een goede balans tussen werkdruke en personeelsbezetting. Je bekijkt hoe je het personeel en de middelen die voorhanden zijn optimaal kan inzetten. Daarnaast zal je ook het team coachen, ondersteunen en begeleiden waar nodig. Je staat ook in voor de evaluaties en het identificeren van eventuele noden.

Wat verwachten wij?

Je bent sociaal bewogen, je kan zelfstandig en nauwkeurig werken en kan een team coachen.

Je bent flexibel, werkt oplossingsgericht en draagt zo bij tot de optimalisering van de werking van de dienst. Je hebt een goeie kennis van ICT (MS Word, MS Excel, MS Outlook...) en je hebt kennis van de vzw-wetgeving en de geldende regelgeving binnen het GO! Ervaring in een leidinggevende functie, kennis van boekhouding en de sociale kaart is een meerwaarde.

Wie komt in aanmerking?

Je hebt tenminste een bachelordiploma of gelijkwaardig door ervaring.

Je bent een vast benoemd personeelslid bij een instelling van het GO!. Je wordt gedetacheerd voor onbepaalde duur.

Plaats van tewerkstelling

Huis van het GO!, Willebroekkaai 36, 7de verdieping, 1000 Brussel.

• administratief medewerker

De administratief medewerker is het aanspreekpunt voor iedereen die denkt recht te hebben op een tegemoetkoming. Je beheert het dossier en berekent aan de hand van vooraf vastgelegde parameters het recht op de uitkering. Hierbij moet je geregeld een huisbezoek afleggen om de situatie ter plaatse te beoordelen.

Wat verwachten wij?

Je bent sociaal bewogen, kan zelfstandig en nauwkeurig werken en bent een teamspeler.

Je bent flexibel en werkt oplossingsgericht en draagt zo bij tot de optimalisering van de werking van de dienst. Je hebt een goede kennis van ICT (MS Word, MS Excel, MS Outlook...) en bent op de hoogte van de geldende regelgeving binnen het GO! Een opleiding en/of ervaring in de sociale sector is een pluspunt.

Wie komt in aanmerking?

Je hebt tenminste een bachelordiploma of gelijkwaardig door ervaring.

Je bent een vast benoemd personeelslid bij een instelling van het GO!. Je wordt gedetacheerd voor onbepaalde duur.

Plaats van tewerkstelling

Huis van het GO!, Willebroekkaai 36, 7de verdieping, 1000 Brussel.

Hoe solliciteren?

Stuur je cv naar Sociale Dienst GO! Dit kan via brief of mail met uitgebreid cv en motivatie ter attentie van Sociale Dienst van de personeelsleden van het GO! Koen De Backer, voorzitter Sociale Dienst GO! Willebroekkaai 36, 1000 Brussel, e-mail: koen.de.backer@g-o.be

- Uiterste datum van insturen: 30 november 2022.

- Selectieprocedure gebeurt via een mondelinge proef in de loop van december 2022.

- Datum indiensttreding: 1 januari 2023.



Welzijnsenquête bevestigt overduidelijk pijnpunten in muziek- en podiumsector

ACOD Cultuur nam met veel interesse en aandacht de resultaten van de 'Bevraging werkbeleving 2022' door. De vorige enquête dateert van 2016 en sindsdien werden zowel van werknemers- als van werkgeverszijde heel wat stappen gezet in het destijds verkondigde engagement. Vele aandachtspunten uit de vorige enquête werden ondertussen in redelijk wat organisaties, uitgewerkt, toegepast of zijn nog volop in ontwikkeling. Maar dan?

Vooreerst; het aantal respondenten daalde met 6 procent en strandde zo op 40 procent. Wij vragen ons vooral af hoe dat komt, na de moeilijke en onzekere periode waar de sector uitkomt en in combinatie met de gevolgen van TWO en de sluitingen. ACOD Cultuur verwachtte dat heel wat mensen uit de podium- en muzieksector hun kans nu zouden hebben gegrepen om volop aan de enquête deel te nemen. Wij vrezen echter dat de frustratie en de terneergeslagenheid bij velen te groot is en dat het misschien niet meer geloven in wat er nog komt meespeelt. Uiteraard beseffen we dat 40 procent

deelname nog steeds voldoende is voor een zekere representativiteit en dat alleen digitaal kunnen hier verder geen rol meer spelen.

Solidariteit tussen cultuurorganisaties

We weten als cultuurvakorganisatie vanuit het veld dat vooral de grotere organisaties de rol van protagonist op zich genomen hebben door regelmatig hun ervaringen te delen met kleinere organisaties. Zo hoort het ook.

Voor ACOD Cultuur is het hoopgevend, maar vooral ook heel raadzaam, om verder te werken op deze manier, te blijven onderzoeken waar de pijnpunten liggen en goede opvolging te organiseren om voldoende voeling te blijven houden met wat leeft, zodat dat waarvan dringend werk moet worden gemaakt ook aangepakt wordt.

Door er samen en ieder vanuit zijn expertise en invalshoek de schouders te blijven onderzetten, hebben we het meeste kans op slagen, zodat het welbevinden van de

cultuurwerkers centraal staat en er serieus op vooruit kan gaan.

Onze sector geraakt ondanks de vele inspanningen van zowel werkgevers als werknemers maar moeilijk uit de hoek waar serieuze klappen vallen. Het rapport dat voorligt, geeft een goed beeld van de sector.. het werkplezier en het engagement kunnen bijna geen groeiproses meer doormaken, dit staat daarentegen wel in schril contrast met de stijgende behoefte aan herstel nood? Deze steeg met 4%. Ondanks de grote appreciatie voor het lijvige rapport van de onderzoekers, dat ter sprake kwam tijdens een bijeenkomst met werkgevers en vakbonden, mist ACOD Cultuur nog nuances die niet onder de aandacht werden gebracht.

Gemis: onderscheid vaste contracten-flexwerkers

We hadden in deze enquête graag de opsplitsing iets verfijnder willen zien, zodat er accurater op de problemen kan ingespeeld worden.

Zo is het niet geheel duidelijk hoe de verhoudingen liggen tussen 'vaste contracten' en 'flexwerkers'. Het interesseert ons waar de flexwerkers werken en hoe de verhoudingen tussen verschillende soorten van werkgevers liggen.

Als we weten waar en hoe flexwerkers tewerkgesteld werden, in de grote(re) huizen of in kleinere organisaties en zelfs individuelere kleinschalige initiatieven, dan zullen de ervaringen van de flexwerker ook veel genuanceerder in beeld kunnen worden gebracht. Nu worden de resultaten eerder en vermoedelijk gecamoufleerd of niet voldoende genuanceerd weergegeven omwille van de opsplitsing volgens statuut.

Lage verloning opent deur naar preciaire situatie

Wel zeer duidelijk is daarentegen het ongenoegen over zaken die al jaren een pijnpunt vormen en waarvoor geen verdere stappen ondernomen werden. Heel wat mensen werkend in de cultuursector (zowel vaste medewerkers als flexwerkers), hebben een masterdiploma en werken tegen lonen die absoluut niet aan dat niveau voldoen. Uit de bevraging komt ook helder naar voor dat er wel degelijk nood is aan appreciatie door verloning. Hierin zit een zeer grote en gevoelige discrepantie die maakt dat mensen werkend in de podium- en muzieksector nog meer vatbaar en gevoeliger worden bij crisissen zoals we er een meemaken. De val naar de preciaire situaties is zeer nabij gebleven voor de meesten. Dat veroorzaakt een grote druk en het zou

de grote/stijgende herstel nood (+ 4,5 procent, waarbij 31,1 procent zelfs aangeeft 'blijvende herstel nood') te ervaren deels kunnen verklaren. Het rapport stelt dan ook: "Blijft recuperatie uit, dan heeft deze groep een verhoogd risico om binnen de zes maanden uit te vallen wegens ziekte." De onderzoekers constateren dat het werktempo en de ervaren werkdruk dikwijls te hoog liggen en dus een ongunstige score krijgen.

Besparingen op personeel

Het ligt voor de hand dat culturele organisaties alles uit de kast willen halen om te overleven, besparingen leiden ertoe dat vele steeds meer willen doen met almaar minder mensen. Dit zal zich op termijn verder wreken indien er naast het verkregen inzicht van het onderzoek geen aanpak en aandacht komt.

ACOD Cultuur zou graag een studie laten maken naar de evolutie van de jongste jaren in het aantal VTE en losse medewerkers in verhouding tot het aantal voorstellingen en producties, en naar de tendens qua tewerkstelling.

Het rapport vermeldt: "Het is aan te raden om verder uit de diepen van waar de ervaring van verhoogd werktempo precies komt. Heeft men te veel taken en verantwoordelijkheden om het werk tijdig rond te krijgen? Beschikt men over de juiste kennis, tools en vaardigheden om efficiënte werkmethoden te hanteren? Aangezien het vaak een uitdaging is om rechtstreeks op het werktempo zelf te werken, kijken we ook naar andere factoren die een in-

vloed kunnen hebben op werktempo. Een gebrekkige arbeidsorganisatie kan een grote impact hebben op de efficiëntie van de processen binnen de organisatie." Bijkomend vreest ACOD Cultuur, dat de ondertekende of bindende beheersovereenkomsten mee deel uitmaken van het probleem. De 'te behalen resultaten en targets' in deze overeenkomsten worden uiteraard weerspiegeld in opdrachten naar de werknemers.

Verbeter cao Podiumkunsten en Muziek

Cultuurwerkers hebben er ontzettend veel voor over om hun brood (hoe klein ook) te verdienen met dat wat ze zo graag doen, hun passie. Het engagement staat absoluut niet in verhouding met de tegenwaarde die werkgevers er willen of kunnen tegenover zetten.

ACOD Cultuur doet een oproep doen om samen te blijven ijveren voor een serieuze stijging van de middelen voor cultuur en om de vraag naar de hoognodige indexering van de subsidies niet verder af te wimpelen.

Hier ligt voor elke zichzelf respecterende cultuurvakbond een grote uitdaging klaar en zullen er stappen gezet moeten worden om dit via de overlegcomités aan te kaarten. Voor ACOD Cultuur zijn de cao's Podiumkunsten en Muziek toe aan een opwaardering.

Inge Hermans

Cachetregel

Onrechtvaardig plafond op inkomsten flexwerkers

Kunstwerkers die tot nog toe vielen onder de regels van wat wel eens 'het statuut' genoemd wordt, zullen het dankzij een recente brief van ABVV gemerkt hebben: we zitten sinds 1 oktober in een nieuwe fase van de veelbesproken hervorming.

De 'Kunstwerkcommissie' - de pijler van de hervorming - gaat weliswaar pas in 2024 van start, maar de vernieuwde regels voor de werkloosheid zijn met ingang van 1

oktober van kracht.

Behalve het optrekken van het dagbedrag - positief en noodzakelijk - is een van de belangrijkste verschillen in de veralgemening van de cachetregel. Met die regel wordt het brutoloon gebruikt om het aantal gewerkte dagen te berekenen.

Wie toegang tot de voordeelregels wil verkrijgen zal die dankzij de veralgemening sneller behalen. Zonder twijfel toe te juichen! Toch legt die regel ook een plafond

op voor wat een flexwerker die al toegang heeft tot de voordeelregels kan verdienen. Immers: zodra je 'te veel' verdient, verlies je in de maanden erna naar verhouding recht op uitkeringen.

Tegen die onrechtvaardigheid blijft ACOD Cultuur zich verzetten!

Tristan Faes



Energiecrisis in cultuurhuizen Indexering subsidies is hoogdringend

Zeggen dat de energiecrisis ons allen treft, is een open deur intrappen. Dag na dag lezen en horen we overal getuigenissen van mensen wier factuur verveelvoudigd is. Het is dan ook niet te verwonderen dat ook in onze cultuurhuizen de rekeningen exploderen. Op die explosie van kosten zijn de huidige begrotingen - en de amper geïndexeerde subsidies - niet voorbereid.

Net nu onze zoals geweten stevig geflexibiliseerde sector zich ietwat begint te herstellen van de covid-crisis en het bijbehorende knipperlichtbeleid, komt deze crisis voor nieuwe onzekerheid zorgen.

Een onheilsPELLend precedent is dat een belangrijk cultuurcentrum zoals De Singel beslist om gezien de hoge facturen een gehele maand te sluiten. Wat er tijdens die maand met de medewerkers (zowel de vaste als de flexwerkers) zal gebeuren komt niet ter sprake...

We moeten tot elke prijs vermijden opnieuw een rondje te draaien op de molen van sluitingen, tijdelijke werkloosheid en wat erbij komt kijken. Hoog tijd voor afdoende maatregelen! Hoog tijd om een broodnodige indexering van de te magere cultuursubsidies te eisen. De kleine correctie van 6 procent die nu beloofd werd,

is veel te mager.

Hoe kunnen we die indexering betalen? Door de overwinsten van energiebedrijven te belasten, kunnen er wel voldoende middelen vrijgemaakt worden om een efficiënt en duurzaam steunprogramma uit te werken. Fiscale rechtvaardigheid is een politieke keuze en vraagt politieke moed. In tijden van crisis moet men die moed durven tonen.

Tristan Faes

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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Herfstwandeling in natuurdomein De Kevie

De Kevie is een natuurgebied dat zich bevindt tussen Tongeren en Mal. Moerassen, hooiland, beken, belendende bossen met knotwilgen. Met andere woorden: een mooi gevarieerd landschap (www.kevie.be). De rondleiding met gids start op zaterdag 19 november om 13.30 uur op de parking aan de Oude Blaarstraat 7, 3700 Tongeren. Jammer genoeg is het traject NIET geschikt voor rolstoelgebruikers. Honden zijn toegelaten aan de leiband. Inschrijven kan nog tot 17 november via limburg@acod.be of telefonisch op 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Deelname is gratis.

Senioren bezoeken Train World

Op dinsdag 17 januari 2023 bezoeken de senioren van ACOD Limburg Train World in Schaarbeek. Hou de volgende editie van de Tribune in de gaten voor details. Zie ook www.trainworld.be/nl. Om naar uit te kijken!

Seniorenfeest

De senioren van ACOD Limburg houden op 24 januari 2023 hun seniorenfeest, van 12 tot 17 uur in zaal Kermeta. Noteer de datum alvast en vind de details in de volgende edities van Tribune.

Oost-Vlaanderen

Decoratiefeest verdienstelijke leden en militanten

Op zaterdag 26 november viert ACOD Oost-Vlaanderen haar verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefeest zal plaatsvinden in de Handelsbeurs, Kouter 29, 9000 Gent. Je kan hiervoor inschrijven als je voldoet aan één van de volgende voorwaarden. Voor een bronzen medaille:

- minstens 10 jaar ononderbroken een militantenrol hebben vervuld bij ACOD.
- Voor een zilveren medaille:
- minstens 20 jaar ononderbroken een militantenrol hebben vervuld bij ACOD
- minstens 40 jaar ononderbroken lid zijn van ABVV-ACOD.
- Voor 50, 60 of 70 jaar ononderbroken lidmaatschap wordt ook in een attentie voorzien.

Opgelet, in vorige edities stond vermeld dat je voor een zilveren medaille minstens 20 jaar ononderbroken een militantenrol moest hebben vervuld bij ACOD én minstens 40 jaar ononderbroken lid zijn geweest van ABVV-ACOD. Het vervullen van één van deze voorwaarden volstaat echter om recht te hebben op een zilveren medaille.

Leden en militanten die hiervoor in aanmerking komen, bezorgen hun gegevens aan het intersectoraal secretariaat, Bagattenstraat 158, Gent. Dit kan ook per e-mail naar oost_vlaanderen@acod.be. Volgende informatie hebben wij nodig: naam en voornaam, adres, geboortedatum, sector, historiek van uw lidmaatschap (d.w.z. sinds welke datum je lid bent van ABVV-ACOD of actief bent als militant).

Senioren Overheidsdiensten bezoeken Train World

Op donderdag 17 november bezoeken de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen het treinmuseum Train World in Brussel. Ontdek samen de treinen van vroeger, nu en voor de toekomst. In het oude station van Schaarbeek kan je in Train World niet alleen de waardevolste locomotieven en rijtuigen van het Belgische spoorwegpatrimonium vinden, maar ook tal van spoorwegobjecten, archiefstukken, foto's en filmpjes. Nu kunnen we ook de diverse koninklijke rijtuigen met grote artistieke waarde bewonderen.

Deelnemen kan mits betaling van 15 euro per persoon op rekening BE39 0003 2515 5619 van Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, Gent. De bijdrage moet worden gestort voor 1 november en geldt als definitieve inschrijving. Zet in de mededeling Train World, je naam, gsm-nummer en het aantal deelnemende personen. Beschik je over een smartphone, dan kan je via de erfgoedapp via de QR-code de audiogids gratis downloaden. Mensen zonder smartphone kunnen aan de kassa voor 2 euro een audiogids huren. We vertrekken in Gent om 10 uur op spoor 11 en verzamelen in het station Schaarbeek tussen 11.00 en 11.30 uur. Ieder zorgt voor zijn eigen treinticket. Normaal gezien kunnen we tegen democratische prijzen in het station van Schaarbeek iets eten. Momenteel is het restaurant door de regels van corona tijdelijk gesloten tot oktober.

Vlaams-Brabant

Eetfeest senioren

Op donderdag 1 december 2022 om 12 uur organiseren de senioren van de ACOD Vlaams-Brabant hun intersectoraal eetfeest in ons Achtrenhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Op het menu staat een cocktailglasje met krab en garnituren, fluweelzachte pompoensoep met spekjes, parelhoenfilet met jagersaus, aardappelgratin en een warm groentebuffet en als dessert timbaaltje met tourbillon van peer, vanille en karamel.

Aperitief, frisdranken, wijnen, bieren en koffie worden je aangeboden.

Inschrijven kan tot 20 november via ACOD Vlaams-Brabant, Maria Theresiastraat 121 3000 Leuven, 016 21 37 20 of vlaams_brabant@acod.be.

De inschrijving wordt pas aanvaard na storting van 20 euro per persoon op rekening BE94 8777 9928 0114 van de ACOD Vlaams-Brabant met vermelding van seniorenfeest, naam, sector en aantal deelnemers. De deuren gaan open om 11.45 uur.