

TRIBUNE



6 TOT 10 MAART 2023
ACTIEWEEK BIJ DE
OPENBARE DIENSTEN

**INFORMEER
SENSIBILISEER
VOER MEE ACTIE**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	15
de post	16
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	26
onderwijs	32
cultuur	37
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Fnac-geschenkbbon

Winnaars

Mathieu Cordy (Menen), Jochen Tant (Brugge), Kathleen Sonck (Ninove), Huguette Deck (Koksijde) en Torhoutsesteenweg 252 b0501 winnen een Mediamarkt-geschenkbbon.

Nieuwe prijs:

Fnac-geschenkbbon

Vragen nieuwe wedstrijd

Wat is TOWTel?

- Het telefonisch invullen van aangiften voor Tax On Web.
- Trager Ouder Worden-Telefoon, een advieslijn van de Vlaamse overheid om de reservatie van uw kamer in een overvol woonzorgcentrum zo lang mogelijk uit te stellen.
- De nieuw aangekondigde telecomoperator met bodemprijzen, die daarvoor teruggrijpt naar draad en kabel.

Een van onze sectoren voert zoals in deze Tribune gemeld strijd tegen 'lege dozen'. Over welke sector en hoeveel dozen gaat het?

- Onderwijs, tegen duizenden brooddozen van leerlingen die te weinig hebben om ze elke dag gezond te vullen.
- LRB, tegen vijf lege dozen waarmee de hulpverleningszones opgezaaid zijn.
- Vlaamse Overheid, tegen één lege doos in het hoofd van een niet nadere genoemd regeringslid.

Wat is OiRA?

- Een nieuw Chinees automerk dat onlangs op de Belgische markt werd geïntroduceerd.
- Een online instrument om risico's in de werkomgeving te detecteren.
- Een miraculeuze isolatie-oplossing op Batibouw die uw energieverbruik halveert.

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

"Agressie ten aanzien van personeel in openbare diensten is onaanvaardbaar"

In de week van 6 tot 10 maart organiseert de ACOD samen met de andere vakbonden van de openbare sector een actieweek. Wat is de bedoeling?

Chris Reniers: "Met onze acties willen we de burgers en ook de politici informeren over en sensibiliseren rond het belang van de openbare diensten voor de burger en de samenleving in het algemeen. Al te vaak vallen de openbare diensten tussen twee stoelen. Wanneer de nood het hoogst is, rekent iedereen op hen en hun personeel om meteen voor ondersteuning te zorgen. Maar wanneer het budgettair tegensteekt, worden diezelfde openbare diensten als pasmunt gebruikt om tekorten aan te zuiveren. We kunnen niet voldoende beklemtonen dat investeringen in openbare diensten, van opleiding tot op de werkvloer, met mensen en middelen, van cruciaal belang zijn om hen performant en kwaliteitsvol te laten functioneren voor de burger."

Waar loop het fout?

Chris Reniers: "De ACOD klaagt al lang aan dat men er op geen enkel bestuursniveau van dit land in slaagt de openbare dienstverlening duurzaam te structureren, te garanderen en te ondersteunen. Al te vaak zien we een jojo-effect op het vlak van toekenning van mensen en middelen. De waan van de dag en ideologische politieke tegenstellingen bepalen voortdurend het lot van de openbare diensten. Rechtse, conservatieve politieke stromingen vinden elke eurocent uitgegeven aan openbare diensten er een te veel. Volgens hen doet de privé alles beter. Nochtans wijzen vele studies en praktijkvoorbeelden uit dat constructies waarbij de privé inbreekt in openbare dienstverlening- of dat nu via interimwerk, publiek-private samenwerking of andere constructies is- op het einde van de rit meer kosten en minder efficiënt zijn. De burger betaalt zo twee keer de rekening: een keer voor de kostprijs en een keer voor de mindere dienstverlening."

Wat vind je van het toenemend aantal agressiegevallen ten aanzien van personeel in openbare diensten?

Chris Reniers: "Treinbegeleiders, politieagenten, brandweerbepaalde politici, cipiers en inspectiediensten, maar ook ander personeel in openbare diensten dat verbaal en fysiek aangepakt worden, is onaanvaardbaar. De ACOD vraagt dat daar zeer sterk tegen opgetreden wordt. Agressie heeft niet enkel een enorme impact op het slachtoffer en de collega's die daags nadien weer aan de slag moeten, maar het maakt ook werken in openbare diensten minder aantrekkelijk en zorgt voor een grotere personeelstuitstroom."

Wat dergelijk agressief gedrag mee in de hand werkt, is de houding en het taalgebruik van bepaalde politici, die openbare diensten en hun personeel in diskrediet brengen en zo de drempel tot respectloos en zelfs agressief gedrag verlagen. Politici moeten juist de burger aantonen hoe belangrijk openbare diensten en hun personeel zijn."

Begin 2023 lijken we al in verkiezingsmodus te zitten, hoewel die nog ruim een jaar verwijderd zijn.

Chris Reniers: "Als de politieke partijen van dit jaar een langgerekte propagandaperiode willen maken, dan vrees ik het ergste voor de vele maatschappelijke, sociale, economische en ecologische problemen die nog moeten aangepakt worden. Langs N-VA-kant slaat Bart De Wever de communautaire trom, door te beweren dat een onafhankelijk Vlaanderen mogelijk ook buiten de bestaande wetgeving om kan gerealiseerd worden. Misschien is het slechts electorale borstklopperij, maar het is wel een verontwaardigende uitspraak die een aanslag vormt op de democratie en de stem van de kiezer. Peilingen tonen trouwens aan dat nauwelijks een vijfde van de Vlaamse kiezers interesse heeft in onafhankelijkheid. Dat is flink minder dan bijna de helft van de stemmen die de N-VA en Vlaams Belang in de huidige opiniepeilingen zouden verzamelen. Verbazingwekkend is het niet. De Vlaming merkt dat wat Vlaanderen doet, het lang niet altijd beter doet. Kijk maar naar de lokale en regionale besturen, het onderwijs, het openbaar vervoer, de kinderopvang en dergelijke. Door de besparingen daar zien



Chris Reniers - voorzitter

"Als de politieke partijen van dit jaar een langgerekte propagandaperiode willen maken, dan vrees ik het ergste."

we een afbouw van de openbare dienstverlening en geleverde kwaliteit. Is dat dan de erfenis van bijna tien jaar Vlaamse regering onder N-VA-leiding?"

Turkije en Syrië werden enkele weken geleden getroffen door bijzonder zware aardbevingen. Stemt dat tot nadenken over de rol van de openbare diensten?

Chris Reniers: "Solidariteit tussen mensen en landen is de beste manier om een dergelijke, gruwelijke ramp te boven te komen. Nu is het niet de tijd om weerloze slachtoffers tot speelbal te maken van politieke spelletjes. Maar je kan toch niet ontkennen dat elk land gebaat is met sterke openbare diensten, in dit geval op het vlak van hulpverlening, medische zorgen, veiligheid en wederopbouw, om zowel de eerste noden te lenigen, als het herstel op langere termijn in goede banen te leiden."

Seniorenfeest ACOD Limburg Ellen De Soete (8meicoalitie) is 'Sociaal bewogen persoon 2023'

Ruim honderd leden van ACOD Limburg woonden op 24 januari in zaal Kermeta de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie van onze seniorencommissie bij. Voorzitter Freddy Stox was geveld door ziekte, daarom verwelkomde secretaris Willem De Witte de aanwezigen en de gasten. Onze sectorsecretarissen, secretaresses en vrijwilligers legden de senioren en genodigden in de watten.

Sprekers waren Vlaams voorzitter ACOD Chris Reniers en administratief directeur ABVV Limburg Habib El Ouakili. Minister van Staat Willy Claes kwam de deelnemers groeten. Vlaams parlements lid Ludwig Vandenhove nam de honneurs waar om de 'sociaal bewogen persoon' van dit jaar in te leiden. De seniorencommissie had Ellen De Soete van de 8meicoalitie verkozen.

Waarom Ellen De Soete

Ellen werkt als kinderbegeleidster bij het OCMW Brugge. Zij is al 15 jaar ACOD LRB-militante en heeft een uitgesproken rechtvaardigheidsgevoel. Als kind van het verzet heeft zij- weliswaar na een lange periode van stilzwijgen- van haar moeder uit de eerste hand haar verhaal doorgekregen.



Na de dood van haar moeder stelde ze zich de vraag waarom 8 Mei, het einde van de Tweede Wereldoorlog, geen feestdag meer was in België. Waarom de meer dan 15.000 verzetsmensen die omkwamen in kampen of elders vermoord werden, uit ons collectief geheugen leken te zijn gewist. Ook de sterke toename van extreemrechts, dat racisme en haat verspreiden normaliseert, deden haar nadenken of ze hiertegen niets kon doen. Getuigt Ellen De Soete: "Ik kon niet bij de pakken blijven zitten en bedacht een ma-

nier om mensen samen te brengen, om gezamenlijk de strijd aan te gaan tegen extreemrechts." De Soete nam deel aan de reeks 'Kinderen van het verzet' van de VRT, een verhaal dat niet mag vergeten worden.

Belangrijk 8 Mei te herdenken

Daarom organisatie van Ellen op een officiële feestdag te maken van 8 mei, de datum waarop Nazi-Duitsland in 1945 capituleerde, de verjaardag van de overwinning tijdens de Tweede Wereldoorlog, V Day. De overwinning op het fascisme, dus. De nieuwe wind van de vrijheid leidde tot de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en gaf een impuls aan de strijd voor de sociale zekerheid en de dekolonisatiebeweging.

Voor velen gelden racisme, antisemitisme en negationisme sindsdien als crimineel en misdadig, maar toch zou het nog decennia duren voor er een wettelijke neerslag kwam.

Vandaag is 8 Mei in verscheidene Europese landen een feestdag, onder meer in Frankrijk. Tot in 1974 kregen onze schoolkinderen vrijaf op 8 mei. Vandaag echter is in België en Vlaanderen spijtig genoeg de herinnering aan die dag vervaagd. Toch moeten de gebeurtenissen in ons geheugen blijven. Herinneringseducatie in de scholen en bij de jeugd moet hieraan verhelpen.



Tegelijkertijd met het vervagen van de herinneringen duiken er steeds meer maatschappelijke problemen op. De democratische ruimte wordt beperkt, mensenrechten komen steeds meer in het gedrang. Er wordt steeds meer aan het stakingsrecht geraakt. Vakbonden en andere middenveldorganisaties krijgen het almaar moeilijker en de scheiding der machten wordt uitgehold. Racisme, discriminatie, negatonisme, seksisme, extreem nationalisme, islamfobie en homofobie nemen toe. Dit alles speelt zich af op een moment dat evidente zaken zoals wetenschap en ratio - denk maar aan CoViD19- en verwezenlijkingen zoals de sociale zekerheid, democratische rechten en openbare diensten steeds meer worden aangevallen. Kreten als 'ieder voor zich' en 'eigen volk eerst' zwellen aan en tegelijk neemt de ongelijkheid en de verdeeldheid toe. De

onpeilbare kloof tussen arm en rijk wordt nog steeds dieper.

Daarom zijn initiatieven als de 8meicoalitie noodzakelijk, liefst met steun van zoveel mogelijk organisaties en politieke partijen. Wij zouden er moeten in slagen om een brede beweging op gang te brengen en er vooral voor zorgen niet enkel voor de eigen kerk te prediken. Dat wordt de uitdaging.

Prijsuitreiking

Ellen De Soete zegt dat ze dankbaar is dat ze de opleidingen van de ACOD heeft kunnen volgen. Dat heeft haar geleerd voor zichzelf en vooral voor anderen op te komen. Zij ontving van de seniorencommissie van ACOD Limburg een kunstwerk van Bart Deglin als beloning voor haar sociaal engagement.

Wat is de 8meicoalitie?

De 8meicoalitie is een samenwerkingsverband van vakbonden, organisaties en personaliteiten uit het middenveld, de culturele en de academische wereld. Op zondag 7 mei 2023 is er een herdenking aan het Fort van Breendonk en op 8 mei 2023 is er een actiedag gepland in geheel het land. In de volgende Tribune zullen we de praktische regelingen meedelen.



Van links naar rechts: Frank Hoste (LRB), Werner Roelandt (algemeen secretaris Vlaamse ACOD), Chris Reniers (voorzitter Vlaamse ACOD), Stan Reusen (TBM), Guy Graulus (algemeen secretaris ACOD Limburg), de gelauwerde Ellen De Soete met haar partner, Willem De Witte (secretaris seniorencommissie ACOD Limburg), Yves Vannijen (Onderwijs), Kristof Muyters (Overheidsdiensten), Ludwig Vandenhove (Vlaams Parlements lid) en Stefaan T'Jolyn (Spoor).

Senioren ACOD Limburg bezoeken Train World

Op 17 januari beet de seniorencommissie van ACOD Limburg de spits van het nieuwe jaar af met een gesmaakte activiteit. Een twintigtal leden bezocht het treinmuseum Train World in Schaarbeek. Naast de permanente collectie sprong de tijdelijke tentoonstelling van koninklijke rijtuigen in het oog. Een beeldimpressie.

De volgende afspraak is de bloesemwandeling in Guigoven. De datum wordt bekend gemaakt van zodra duidelijk is wanneer de bloesems weelderig zullen bloeien in Haspengouw. Hou daarvoor de Tribune en de Facebookpagina van ACOD Limburg in het oog.

Foto's: Robert Stox



Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be):
14 maart 2023, 25 april 2023 (enkel in kantoor Mechelen), 16 mei 2023 en 22 juni 2023.
- Limburg (limburg@acod.be):
21 maart 2023, 27 april 2023, 23 mei 2023 en 29 juni 2023.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be):
16 maart 2023, 20 april 2023, 9 mei 2023 en 15 juni 2023.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be):

- 9 maart 2023, 18 april 2023, 4 mei 2023 en 1 juni 2023.
- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be):
2 maart 2023, 21 april 2023, 12 mei 2023 en 9 juni 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 Brussel zet in op audiovisuele communicatie

Een efficiënte communicatie in overeenstemming met de huidige methoden en trends is noodzakelijk in onze strijd voor een rechtvaardige en solidaire maatschappij. Dit betekent dat we ons voortdurend moeten aanpassen om met onze tijd mee te blijven, maar ook dat we onze krachten moeten bundelen om samen aan onze gemeenschappelijke doelen te werken.

Daarom heeft het ABVV Brussel zijn communicatiedienst ontwikkeld en uitgerust met technische middelen en menselijke vaardigheden. Voor de eigen behoeften, maar ook om te delen met de andere Brusselse centrales. Het is de bedoeling de interactie en de samenwerking te vergemakkelijken tussen de kameraden die belast zijn met de communicatie en de middelen te bundelen.

Filmstudio

De kelderverdieping van het kantoor in de Zwedenstraat herbergt nu een filmstudio waar dankzij de technische deskundigheid van Cyprien, de interne videograaf, professionele opnames kunnen worden gemaakt. Korte filmpjes voor sociale netwerken; quasi directe opname en uitzending; teasers voor opleidingen; syndicale adviezen of congressen; studio-interviews of debatten met meer camera's met of zonder beeldoverlay: alles is mogelijk in een studio met bescheiden omvang, maar met een flexibele en krachtige opstelling.

De goede communicatiekanalen

Met de toename van de kanalen, gebeurt de communicatie meestal via korte formats die 'straight to the point' zijn, via platforms verspreid en raadpleegbaar op computer, tablet of smartphone via Facebook, Instagram, Signal, Tik Tok, YouTube en Twitter.

De overvloed aan materiaal maakt dat men creatief en krachtig uit de hoek moet komen om de aandacht te trekken en de boodschap over te brengen. Daarom is het belangrijk en noodzakelijk het project goed uit te werken volgens het gewenste doel.

Samenwerking tussen ABVV-centrales

Samenwerking, een goede ondersteuning en dienstverlening bieden aan de Brusselse centrales van het ABVV vergen een goede organisatie. Om hieraan te voldoen, moet er een planning worden bijgehouden en moeten de procedures gerespecteerd worden. Ook de gemeenschappelijke dienst van de BIG-ABVV heeft een online formulier opgesteld om te helpen bij het uitwerken van een project. Aan de hand van verschillende rubrieken en vragen, moet de opdrachtgever de verwachtingen en intenties toelichten. Dit laat een evolutie van het project toe, tijdswinst en meer duidelijkheid voor het eerste contact met het studioteam dat het project zal uitvoeren.

We zitten in een beginfase en zowel het online formulier als de wijze waarop de projecten worden uitgevoerd, zullen worden verbeterd en aangepast aan de hand van de eerste ervaringen.

Aan het eind van de procedure, na de ontwerp-, opname- en eindmontagefase,

wordt het eindproduct als bestand bezorgd in het gewenste videoformaat om uitgezonden te worden.

Professionaliseren om te informeren

In de context van de sociale spanningen die wij ervaren, moeten wij onze inspanningen verdubbelen om onze ideeën en eisen te verdedigen en moeten we ze laten uitspringen in de vaak tegenstrijdige informatiestroom. Wij juichenn dit initiatief om onze communicatie te professionaliseren en te bundelen dan ook toe. Het is aan ons om mee te doen en hiervan optimaal gebruik te maken. We waarderen ook de bereidheid tot samenwerking tussen de entiteiten van het ABVV, want samen staan we sterker!

Rudy Janssens, algemeen secretaris ACOD Brussel





Agressie ACOD Spoor start alarmbelprocedure op

Op 8 februari hebben we de 'alarmbelprocedure' opgestart om concrete maatregelen van de directie te eisen met betrekking tot agressie. Het doel is oplossingen op het gebied van preventie te verkrijgen en de aanwezigheid van het personeel op het terrein te versterken.

ACOD Spoor is zeer bezorgd over de toename van agressie op het spoorwegdomein, zowel tegen het spoorwegpersoneel als tegen treingebruikers en passanten in de stations. De statistieken gaan in stijgende lijn en het fenomeen veroorzaakt niet alleen menselijk leed maar ook een verminderde dienstverlening aan de reizigers.

Agressie kent vele gezichten en leidt tot littekens die slachtoffers met zich meedragen. Soms in stilte, soms met veel emoties. Gezinsleden worden thuis geconfronteerd met een gebroken partner, vader of moeder. Ze zijn bang als de telefoon 's avonds laat rinkelt met de boodschap dat hun dierbare naar het ziekenhuis is of later zal thuiskomen omdat er nog een verklaring bij de politie moet afgelegd worden. Zowel fysieke als verbale agressie kunnen iemand tekenen voor het leven. Men

mag hier niet licht over gaan. De manier waarop mensen beledigd, geïntimideerd of vernederd worden, komen niet voor in de statistieken.

ACOD Spoor duidde het probleem in een brief aan de ministers van Mobiliteit, Binnenlandse Zaken en Justitie. Wij beklemtoonden het belang van ondersteuning aan de Belgische spoorwegen door de gerechtelijke en politieke instanties. Preventieve acties moeten gepaard gaan met een repressief beleid op het vlak van justitie, zeker voor recidivisten.

Het is helaas een feit dat de decennialange besparingen bij de Belgische spoorwegen niet alleen de stiptheid en comfort van de trein in negatieve zin bepalen, maar ook de veiligheid in trein en station.

In onze brief herinneren we de minister van Binnenlandse zaken eraan dat haar voorganger de aanwezigheid van spoorwegpolitie in de stations sterk heeft verminderd door een kortzichtige besparingspolitiek. Daarnaast vestigden we de aandacht van de minister van Mobiliteit op het belang van zichtbaar operationeel

personeel, met andere woorden op de noodzaak om bestendig te investeren in trein- en stationspersoneel (Securail, perronpersoneel, loketten...) ter bevordering van een sociaal veiligheidsgevoel. Besparen op personeelsleden die dichtbij de reizigers staan, zorgt voor extra kosten inzake veiligheid en is bovendien niet klantvriendelijk.

Wij zijn ons ervan bewust dat agressie niet volledig kan worden gebannen. Politieke en sociale polarisatie, toenemende sociale ongelijkheid en een afnemend besef van normen en waarden in onze samenleving eisen hun tol. Het is echter de verantwoordelijkheid van de werkgever en de overheid alles in het werk te stellen om concrete oplossingen te bieden voor een maximale veiligheid.

Agressie is een maatschappelijk fenomeen, zeker in tijden van onzekerheid en ongelijkheid, maar kan nooit aanvaard worden. Iedereen moet zich hoffelijk gedragen in een samenleving.

Günther Blauwens

Bedrijfscomité PBW Infrabel

Veiligheid en welzijn onderaannemers Infrabel ook voor ons van belang!

Op 9 januari kwam het bedrijfscomité PBW van Infrabel samen. De veiligheid en het welzijn van alle werknemers die actief zijn op het spoorwegdomein is een prioriteit voor de ACOD Spoor. Daarom komen we in dit comité geregeld tussen in verband met de veiligheid van de werknemers werkzaam bij onderaannemers. Dat deden we ook deze keer.

We zijn erin geslaagd ervoor te zorgen dat ernstige ongevallen met onderaannemers systematisch worden besproken in de comités PBW. In het verleden luidde het discours van Infrabel dat het welzijn van het personeel bij onderaannemers niet door Infrabel kon worden gecontroleerd, dat het sociale dumping niet kon controleren enz. Na ons aandringen en een dodelijk ongeval in juni in Wetteren, veranderde Infrabel van toon.

Actieplan en commentaar

Op het CPBW van oktober stelde Infrabel al een 14-punten-actieplan voor om de veiligheid van het personeel van onderaannemers te verbeteren. Dit heeft betrekking op de opleiding van het personeel met cursussen en onafhankelijke examens, inspecties op werven, traceerbare evaluatie van aannemers, pre-job briefings, veiligheidsconferenties, de invoering van een certificatiesysteem voor de veiligheid van aannemers, de ondertekening van een charter...

Tijdens het PBW presenteerde de directie ons het charter dat ter ondertekening zal worden voorgelegd aan het management van de onderaannemers. Hiermee wil Infrabel 'het juiste veiligheidsgedrag' bevorderen. We geven een opsomming van de engagementen die in het charter vermeld worden, met onze opmerkingen.

1. Samenwerken aan een optimale werkvoorbereiding door voor aanvang van de werken te beschikken over het definitief werfbulletin minstens zeven dagen vooraf. En ook systematisch een last-minute risicoanalyse uit te voeren voordat met de werkzaamheden wordt begonnen (LMRA).



foto Infrabel - Marc Sourbron

We stellen vast dat Infrabel deze doelstelling voorlopig zelf niet bereikt. Het management antwoordt dat het dit zal bereiken door 'just in time'-aanpassingen te vermijden en via de digitalisering en automatisering van procedures. Ook vragen we meer uitleg over de LRMA. Hoe is deze risicoanalyse concreet georganiseerd? Infrabel antwoordt dat deze gebeurt op basis van een checklist.

2. Communiceren voor, tijdens en na de werken.

3. Het personeel moet opgeleid en gecertificeerd zijn.

We stellen de vraag wie de werknemers certificeert? Het management antwoordt dat het een beroep zal doen op een extern organisme en dat deze voorwaarde zal worden opgenomen in Bundel 63, waarin de veiligheidsmaatregelen worden opgesomd die door onderaannemers moeten worden nageleefd. De eerste examens worden gedaan voor de zomer van 2023 (in verschillende talen) en tegen 1/1/2024 moeten alle onderaannemers gecertificeerd zijn.

4. Werken in goede veiligheidsomstandigheden en durven STOP zeggen.

De vraag is: welk middel hebben de werknemers om STOP zeggen? Een werknemer van een privébedrijf riskeert duidelijk zijn job als hij STOP zegt en de werkgever dit niet kan appreciëren.

5. Draag steeds de juiste PBM's (persoonlijke beschermingsmiddelen).

6. Communiceer transparant (intern en extern), bijvoorbeeld door bijna-ongevallen te melden.

Volgens informatie ontvangen op het PBW zijn 40 bedrijven klaar om dit charter te ondertekenen. Wij hopen dat het geen promostunt zal zijn en dat de ondertekenaars effectief de in het charter vastgelegde verplichtingen zullen nakomen. De 40 bedrijven vertegenwoordigen de grootste onderaannemers van Infrabel.

We vragen ook meer duidelijkheid met betrekking tot onderaannemers van onderaannemers (cascade onderaanneming) en zelfstandigen (bv. kraanmachinisten) die op werven werken en vooral hoe de naleving van dit charter zal worden gecontroleerd. We stellen daarom voor om contacten met de CPBW's en de preventieadviseurs van de verschillende bedrijven te stimuleren en dringen erop aan dat dit plan wordt opgenomen in het jaarlijks

actieplan zodat het regelmatig wordt besproken.

Voorts: schoonmaak en de app 'Railreporter'

Het management stelde ons een plan voor om de gebouwen en installaties van Infrabel schoon te maken. Schoonmaken wordt volledig uitbesteed. In 2023 worden nieuwe contracten afgesloten voor de periode 2024-2028. Infrabel zal een rekenmodel gebruiken op basis van de inventaris van de te reinigen lokalen (in m²) en de gegevens van een externe instantie over het aantal werkuren per m² en de kosten. Het bedrijf hoopt sociale dumping te vermijden. De geplande schoonmaaknormen voldoen aan de welzijnscode.

Wij vragen of het voldoende is om twee keer per week de collectieve werkplekken schoon te maken omdat het vooral gaat over open ruimten waar het personeel geen vaste werkplek heeft. We willen ook weten of een inventaris van de plaatsen waar we in 3x8 of 2x8 werken (bijv. LCI,

IT-afdeling op het Ringstation...) wordt gemaakt omdat deze ruimtes elke keer voor aanvang van de dienst moeten worden schoongemaakt (zoals in de seinzalen wordt gedaan).

Voor de collectieve werkplekken stelt Infrabel ons gerust door uit te leggen dat ATIR (schoonmaakspecialist in België) de norm heeft gezet op twee keer per week op basis van uitgebreide ervaring in de schoonmaaksector. Het schoonmaakpersoneel zal moeten werken met de producten die opgenomen zijn in de aanbesteding van Infrabel. We vragen om dit dossier over enkele maanden te evalueren in het PBW.

Terloops werd de app 'Railreporter' voorgesteld. Dit is een smartphone-applicatie waarmee personeel van Infrabel (nadien ook TUC Rail-medewerkers) 'niet-dringende' incidenten met betrekking tot veiligheid, milieu en infrastructuur kunnen melden. Het is een soort tool die het veiligheidsregister op termijn zal vervangen.

Bezorg ons je vragen, opmerkingen en

agendapunten voor dit PBW via je militant, afgevaardigde of secretaris van je gewest.

Tony Fonteyne



foto Infrabel - Marc Sourbron



foto Belga - Kurt Desplenter

Paritair overleg Sprokkelnieuws

We geven hier een (zeer) gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten beperken zich immers niet tot hetgeen wat men leest op de sociale media of in de pers. Niet alles is immers 'hot' of 'sensatieel' maar daarom zeker niet van minder groot belang. ACOD Spoor is als erkende vakbond actief op alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen. Hieronder volgen de vragen en verklaringen die door de ACOD zijn aangebracht op de nationale paritaire subcommissie van 1 februari.

Afschaffing contante betaling en verhoging tarief aan boord

Wij herhalen ons verzet tegen deze maatregel en eisen dat er geen verlies van premies is. De directie neemt nota van onze verklaring en zal deze onderzoeken.

Organisatie proef eerste veiligheidsagent

Wij vragen een gesloten proef eerste veiligheidsagent te organiseren. De directie antwoordt dat de bedienden in het kader van de nieuwe Securail-organisatie hebben kunnen solliciteren voor verschillende

posten met profiel.

In het tweede kwartaal van 2023 zal een nieuwe reeks examens van posten met profiel worden georganiseerd, waardoor het betrokken personeel de loopbaan verder progressief kan ontwikkelen.

Wederbenutting van ongeschikt personeel

Wij zien veel problemen op het terrein in verband met de wederbenutting van medisch ongeschikt personeel: de betrokken personeelsleden worden aan hun lot overgelaten en moeten solliciteren voor posten met profiel om een nieuwe job te vinden, HR biedt een ongeschikt personeelslid aan om ontslag te nemen als statutair werknemer en terug te keren als contractueel, personeelsleden blijven ziek thuis omdat 'we ze niet kunnen gebruiken' enz...

Ter herinnering, het statuut bepaalt dat het kader van elk van de Belgische spoorwegondernemingen ten minste 1,25 procent omvat van de posten die voorbehouden zijn voor de wederbenutting van personeelsleden die volledig en definitief ongeschikt zijn verklaard voor hun normale functie.

Wij vragen een precieze lijst met de 1,25

procent gereserveerde posten. Hoeveel van deze posten worden reeds bezet? Waarom worden deze posten niet systematisch aangeboden aan het personeel voor wederbenutting? De directie zal ons de informatie verstrekken. Wij volgen dit verder op.

Statutarisering van contractuelen

Begin 2022 heeft de directie zich ertoe verbonden personeelsleden die een statutair examen hebben afgelegd maar niet aan de voorwaarden voldeden om statutair te worden, automatisch statutair te maken indien zij ondertussen wel aan de voorwaarden voldoen. De directie antwoordde dat 27 personeelsleden op die manier statutair zijn geworden (13 Infra-bel, 14 NMBS).

Wij willen weten hoeveel contractuelen er nog zijn en waarom zij nog onder contract staan. Wat is de procedure die wordt gevolgd? Bijvoorbeeld: een contractuele technicus wordt Belg, hij heeft twee van de vier ondervragingen gedaan. Wat moet hij nog meer doen in termen van ondervraging en regularisatie?

Bovendien zien we een toenemend gebruik van contractuelen voor functies die voorheen door statutair personeel werden

vervuld. Enkele voorbeelden: BMS-personeel, technici B-ST, ATA's bij de NMBS, de Train Managers bij ICBE...

Hoe zit het in dit verband met de naleving van de bepaling dat dat aanwerving volgens het statuut de regel moet zijn ('Behoudens in de specifieke gevallen die opgesomd zijn in artikel 3 van dit hoofdstuk werft HR Rail alleen statutair personeel aan.')

De directie beweert 'een andere interpretatie van het personeelsstatuut' te hebben.

We herhalen de specifieke gevallen die opgesomd zijn in artikel 3 (Statuut, hoofdstuk II):

'Het niet-statutaire personeel wordt aangeworven door HR Rail en tewerkgesteld krachtens een arbeidsovereenkomst onderworpen aan de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten om:

- tegemoet te komen aan buitengewone en tijdelijke personeelsbehoeften ten gevolge van de uitvoering van in de tijd beperkte projecten of een buitengewone toename van het werk;
- taken uit te voeren die kennis of ervaring op hoog niveau vereisen;
- statutaire of niet-statutaire personeelsleden te vervangen gedurende perioden van tijdelijke, gehele of gedeeltelijke afwezigheid;
- bijkomstige of specifieke opdrachten uit te voeren.'

Het niet-statutaire personeel omvat het tijdelijke personeel en het contractueel personeel.

Introductie van Quinyx bij B-PT

We vernemen dat Quinyx vanaf 1/3 in B-PT wordt geïntroduceerd. Op verschillende plaatsen worden tests uitgevoerd. Wij verzoeken om een evaluatievergadering van deze tests vóór 1 maart. Er zal een vergadering worden gepland om de tests te evalueren.

Interne mobiliteit voor spoorwegpersoneel

In het raam van haar beleid ter bevordering van de interne mobiliteit, publiceert de NMBS eerst intern een aantal vacatures gedurende drie weken.

Om eerlijke toegang en interne mobiliteit voor alle spoorwegmedewerkers te garanderen, vragen wij dat dergelijke vacatures intern voor alle spoorwegmedewerkers

worden gepubliceerd op de website van HR Rail.

Nieuwe medische controleprocedure

We vragen een evaluatie van deze procedure. Over dit onderwerp zal een vergadering worden belegd.

Geldigheid van de examens

De geldigheid van sommige examens, bijvoorbeeld bij B-TC (TELM), loopt af. Wij vragen dat de geldigheidsduur ervan wordt verlengd en/of dat, indien deze examens beperkt blijven tot een specifieke werkplek, geslaagde kandidaten aan het eind van de geldigheidsduur van het examen een post op een andere werkplek wordt aangeboden. De directie overweegt ons voorstel.

Toewijzing van SHIFTWERK

Personeelsleden in de werkplaatsen hebben geconstateerd dat de SHIFTWERK-toelage is verlaagd omdat zij aan de staking hebben deelgenomen.

Bericht 11 HHR 2020 voorziet alleen in een verlaging van de vergoeding wanneer de bediende deeltijds werkt, wanneer hij/zij met medisch verlof is of met verlof zonder wedde. We willen weten wat er aan de hand is. HR Rail stelt dat het begrip 'onbetaald verlof' ook deelname aan een staking omvat. Wij betwisten dit.

Bedrijfsvoorheffing op het loon

Wij vragen een toelichting op de wijziging in de berekening van de bedrijfsvoorheffing. De leden vragen ons hiernaar omdat zij vreezen belastingen te moeten bijbetalen.

HR Rail legt uit dat er inderdaad een nieuwe formule is voor de berekening van de bedrijfsvoorheffing, maar dat het de impact op de te betalen belastingen niet kent en verwijst ons naar de FOD Financiën en de regering.

Indexering maaltijdkosten bij uitbreiding van de dienst

In een vorig NPSC hadden wij gevraagd het bedrag van de maaltijdvergoeding aan te passen in geval van verlenging van de dienst. Dit bedrag is in 2010 vastgesteld op 15 euro en is nooit geïndexeerd. De directie weigert hieraan tegemoet te

komen met het argument dat dit fiscaal niet te rechtvaardigen zou zijn. Wij begrijpen niet dat de 15 euro in 2010 fiscaal verantwoord was en dat een eenvoudige indexering in 2023 niet langer gerechtvaardigd zou zijn.

Goedkeuring historische achterstand van CX/RX bij NMBS

Wij confronteren de directie met een mededeling van een lid van de directie van B-PT die beweert dat besloten is dit historisch saldo alleen toe te kennen aan personeelsleden die ontslag nemen of met pensioen gaan en dat voor de rest van het personeel een uitbetaling van deze dagen zou worden voorzien.

Deze dagen moeten voor juni 2024 worden vrijgemaakt. Het op dat moment resterende saldo zal worden uitbetaald. B-HR heeft duidelijk geantwoord dat het de bedoeling is het historisch saldo te verminderen. Voorrang zal worden gegeven aan de dagen van 2023, dan 2022 en vervolgens de historische balans. Er is dus geen sprake van een systematische betaling.

Voordelen voor contractuelen geweigerd

Tijdens de NPSC in november hebben wij gevraagd dat de contractuelen bij BMS de verplaatsingsvergoeding krijgen die statutair personeel ontvangt en dat de vergoeding voor hogere functies wordt uitgebreid tot contractuelen die hogere functies vervullen. De directie weigert deze twee verzoeken.

Wij kunnen dit alleen maar betreuren, aangezien wij vaststellen dat de directie (en in het bijzonder die van BMS) steeds meer contractuelen aanwerft, maar deze collega's tegelijkertijd weigert bepaalde gerechtvaardigde financiële voordelen toe te kennen.

Door de directie op de agenda geplaatste punten

- Naar aanleiding van een wijziging van het Burgerlijk Wetboek stelt de directie een mededeling voor die bepaalt dat in alle reglementen van de Belgische spoorwegen de zaterdag altijd als werkdag wordt beschouwd, tenzij anders is bepaald.
- Productiviteitspremies van het bestuurspersoneel van de treinen en Technical Trains. Om tegemoet te komen aan de

complexiteit van de operaties, wordt vanaf 1 maart 2023 in de P3 het bevoegdheidsbewijs voor grensbaanvak met complexe operaties toegevoegd.

- Nieuwe omniumverzekering voor personeelsleden die hun eigen wagen of leasewagen gebruiken voor dienstdoeleinden. Vanaf 1 januari 2023 is er een nieuwe omniumverzekering van toepassing voor personeelsleden die hun eigen wagen of leasewagen gebruiken voor dienstdoeleinden. Dit zal worden opgenomen in het reglement dat beschikbaar zal zijn op het intranet.

- Naar aanleiding van een Europese richtlijn wordt in de reglementering (ARPS 542) een nieuw 'zorgverlof' ingevoerd. Dit is verlof om dwingende redenen (onbetaald verlof) dat kan worden opgenomen door een personeelslid wiens gezins- of familie-lid om een ernstige medische reden zorg of bijstand nodig heeft. Er dient een ernstige medische reden te bestaan die het nemen van dit verlof rechtvaardigt: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts van de persoon die wordt bijgestaan als dusdanig

wordt beschouwd en waarbij die arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun. Het zorgverlof bedraagt maximum vijf al dan niet aaneensluitende dagen per kalenderjaar. De dagen zorgverlof maken deel uit van de maximale quota van tien dagen verlof zonder bezoldiging om dwingende redenen per kalenderjaar

en worden in mindering gebracht van dit quotum.

Wij gaven aan deze door de directie aangebrachte punten een positief advies.

Nicky Masscheleyn



Foto Belga - Benoît Doppagne

Ontwerp van protocol sociaal-akkoord Met aandacht voor anti-agressiebeleid

De oorlog in Europa woedt voort en we hebben een eerste natuurramp met tienduizenden slachtoffers. Redenen te meer om alles in perspectief te plaatsen. Maar dit betekent niet dat we agressief gedrag in onze samenleving mogen minimaliseren of onder de rubriek 'waan van de dag' plaatsen. Neen, we moeten dit zeer serieus nemen. Ondertussen hebben we ook de onderhandelingen over het sociaal akkoord afgerond. Bij publicatie van deze Tribune werden er in de verschillende gewesten al vergaderingen hieromtrent georganiseerd om tot een standpunt te komen.

Naast de gratuite agressievoorvallen, krijgen we meer en meer te maken met frustratieagressie ten gevolge van de verminderde dienstverlening (stiptheid, comfort, communicatie...). Misnoegde reizigers kunnen niet steeds hun frustraties de baas en reageren zich af op het zichtbaar en aanspreekbaar personeel in station en trein. Het spreekt voor zich dat dergelijke

voorvallen de inspanningen van het personeel in moeilijke omstandigheden geen eer betuigen. De moed zakt in de schoenen van het personeelslid dat een maximale dienstverlening tracht te verlenen met beperkte middelen. Dit is bijzonder jammer, men komt naar de werkplaats om voldoening te scheppen uit de job, niet om beschimpt en vernederd te worden.

Hartverwarmend is de betrokkenheid en bezorgdheid over alle beroepscategorieën heen. Het zijn niet alleen de directe collega's die meevoelen met het slachtoffer, maar ook vele anderen bij het spoor. Onze militanten stellen dit vast op het terrein, wat opnieuw bewijst dat het spoorwegpersoneel niet denkt in hokjes en entiteiten, maar als één spoorwegfamilie.

De decennialang opgedrongen besparingen leggen vandaag niet alleen de voorspelde problemen bloot, maar ook goedkope hypocrisie. Politici die in het verleden vanuit hun beleidspositie bespa-

ringen bij politie- en veiligheidsdiensten hebben doorgevoerd, eisen vandaag meer middelen voor dezelfde diensten. Zonder schaamrood op de wangen. Anderen misbruiken dit thema dan weer voor politiek gewin terwijl ze zelf via de sociale media haatpraat en angst cultiveren om mensen tegen elkaar op te jatten en de samenleving verder te polariseren. Puur opportunisme van het laagste allooi.

Nadruk op aanwervingen

De onderhandelingen over het protocol van sociaal akkoord voor 2023-2024 werden vooraf aangekondigd als een oefening die niet te lang mocht duren. Het spoorwegpersoneel heeft recht op duidelijkheid en waardering voor de geleverde inspanningen in moeilijke tijden.

Het protocol legt de nadruk op aanwervingen – met intensieve rekruteringsinspanningen – om de operationele activiteiten te stabiliseren. De huidige verhouding

statutairen en niet-statutairen moet behouden blijven over de looptijd van het sociaal akkoord.

Er wordt aangeworven op het juiste niveau, dat enerzijds beantwoordt aan de behoeften van de organisatie, maar anderzijds de nodige ontwikkelingskansen biedt aan de medewerker. Inclusie is hier de kern van het verhaal. Diploma's zeggen niet alles. Er zijn mensen met de juiste competenties die daarom niet steeds over een bepaald diploma beschikken. Het zou zonde zijn menselijk kapitaal te negeren omwille van het ontbreken van een bepaald diploma.

Met een ruim aanbod van vormingsmogelijkheden zal elke werknemer die dit wenst, beschikken over de nodige middelen om te kunnen evolueren in zijn/haar loopbaan. Het spreekt voor zich dat dit voldoende capaciteit van deze verschillende opleidingsvormen vergt met opvolging van de effectiviteit om waar nodig bij te sturen.

Tegen ongezonde stress en burn-out

Bijzondere aandacht wordt besteed aan de verdere toekenning van deeltijdse arbeid aan het personeel dat dit aanvraagt. De afwezigheid wegens ziekte wordt verder proactief en continu opgevolgd en is ingebed in een geïntegreerd welzijnsbeleid dat de verschillende fasen beslaat van de werkfase, over de verzuimfase tot de hervattingfase. De directe leidinggevenden worden opgeleid om stresssignalen tijdig te herkennen en om burn-out te voorkomen.

Het anti-agressiebeleid wordt voortgezet en geïntensifieerd met het versterken van preventie door aanwerving in functie van aanwezigheid en zichtbaarheid van het personeel waar nodig. Het spoorwepersoneel krijgt alle nodige bijstand van de organisatie ter ondersteuning als het slachtoffer wordt van gelijk welke vorm van agressie. Een nieuwe anti-agressiecampagne is gepland waarin een nultolerantie ten opzichte van daders zal worden

gevraagd, alsook respect voor het spoorwepersoneel geëist.

Er worden ecocheques aangeboden aan alle medewerkers, met uitzondering van de hogere kaderleden. In 2023 ten bedrage van 250 euro, in 2024 zal dit 200 euro zijn. De maaltijdcheques worden op 1 juli van dit jaar met 0,50 euro verhoogd, op 1 januari 2024 komt daar 0,50 euro bovenop.

Om de hospitalisatieverzekering voor de gepensioneerden en hun rechthebbenden in de toekomst te garanderen, wordt deze overgeheveld naar het Fonds Sociale Werken.

Begin maart zullen we na de syndicale besluitvorming ons standpunt overmaken aan het management van de Belgische spoorwegen.

Günther Blauwens
Voorzitter Vlaamse ACOD Spoor





Aantrekkelijkheid beroep terug op agenda

Tijdens het paritair comité van 1 februari werd er eindelijk een afsprakenkader gecreëerd dat navolging geeft aan de cao van 2019. Concrete acties en tijdslijnen werden uitgezet over dossiers die in de kast waren beland. Dit gaat over betere werkplekken, beter evenwicht werk-privé met aandacht voor de gesplitste diensten, meer opvolging van de voertuigen en bij-

behorende actieplannen, veiligheid met uitrol, afgesloten stuurposten en nog veel meer.

Hier stopt het zeker niet, zo is er een bijkomend engagement dat we over al de actiepunten waarvoor een cao nodig is, we in de nabije toekomst zullen onderhandelen. Dat was voor De Lijn tot nog toe onge-

sprekbaar. ACOD TBM is ervan overtuigd dat dit een stap in de goede richting is, maar we blijven erop toezien dat het geen dode letter blijft. Het is dankzij ACOD TBM dat deze onderwerpen terug op de agenda van het paritair comité kwamen en dat er dus ook concrete acties zullen komen.

Stan Reusen

Actieweek openbare diensten van 6 tot 10 maart

De ACOD roept samen met de andere vakbonden van de openbare sector op tot een actieweek van 6 tot 10 maart. De drie grote pijlers van deze actieweek gaan over de herfinanciering van de openbare diensten, de pensioenen en het sociaal overleg. Deze drie zaken zijn voor ACOD TBM van zeer groot belang, dus roepen ook wij op om massaal deel te nemen aan deze actieweek.

Zij die de media volgen, hebben de onheilsplende berichten over de privatisering van vervoer op maat zeker al zien passeeren. Wij zullen een vuist maken tegen deze plannen van de Vlaamse regering. De kans dat deze vorm van openbaar vervoer ook nog eens zal gereden worden door chauffeurs die vallen onder het taxidecreet, is nog meer een slag in het gezicht van wie dagelijks voor ons openbaar vervoer

instaat. Hetzelfde werk voor slechtere arbeidsvoorwaarden en lagere lonen is absurd in een jaar dat iedereen moet krabben om zijn of haar rekeningen betaald te krijgen. Wij staan voor echte openbare diensten en zullen dit niet zomaar laten gebeuren. Actie zal dus zeker nodig zijn!

Stan Reusen

Sociale programmatie 2023-2024

Wij geven onze leden mee dat de onderhandelingen voor de sociale programmatie bij De Lijn van start zijn gegaan. De eisenbundel is opgesteld en wij hopen snel tot een uitkomst te komen. Zodra

we een cao hebben gesloten, zullen we dit communiceren.

Stan Reusen

'Aangepast werk' mag geen holle slogan blijven

Kameraden, in de media verschijnt er veel over de werkzaamheidsgraad die omhoog moet, wat ik tot op een bepaalde hoogte kan begrijpen. Wat ik niet begrijp, zijn de liberale partijen die alles in de schoenen van de werknemer/steun-trekkende schuiven. Laat ons eerlijk zijn: iedereen wil niets anders dan gewoon kunnen werken. Dat geldt ook voor de langdurig zieken, niemand kiest om ziek te zijn.

De regering legt maatregelen op aan bedrijven en deze moeten een actief absentismebeleid voeren. Ook bij bpost zijn er mensen die hun job niet kunnen uitvoeren door ziekte. Voor sommigen zijn er al oplossingen gevonden. Er blijft echter een groep over waarvoor er geen oplossing voorhanden is.

Het bedrijf moet hierin zijn verantwoor-

delijkheid nemen. Het aantal re-integratiedossiers neemt elk jaar toe, dit zijn dossiers waarbij er een oplossing gezocht wordt om werknemers die langdurig afwezig zijn terug werk te geven binnen het bedrijf. In 2022 waren er 561 dossiers, dit is 2,25 procent van het personeel. Elk jaar verdubbelt het percentage. Het bedrijf gaat naar 5 à 10 procent werknemers die zich in een dergelijke situatie zullen bevinden.

In alle business units (Mail, Retail, Cleaning, FM, Catering, Centrale Diensten...) neemt de mentale en fysieke belasting toe, in sommige functies meer dan in andere. Bij bpost is een theoretisch beleid met betrekking tot aangepast werk voor de re-integratie van (langdurig) zieken voorgesteld, maar ik wacht nog op de praktische regeling hiervan. Wat is het voorziene budget, hoeveel mensen

kunnen er worden opgevangen, welke werkzaamheden en werkplekken worden voorzien? Er resten nog zeer veel onduidelijkheden in het beleid.

ACOD Post eist dat er een degelijke regeling komt waarin we echt spreken over re-integratie van personeelsleden. Een regeling die nu eens niet over budget mag gaan, maar over maatregelen om mensen die de ongelooflijke pech hebben langdurig uit te vallen door medische problemen, terug een werkperspectief te bieden. Wanneer ik met mensen spreek die zo iets voor hebben, hoor ik maar één boodschap: ik wil werken!

We plaatsen bpost voor zijn verantwoordelijkheid en eisen voldoende jobs en werkplekken in deze trajecten!

Geert Cools



Sport- en cultuurcheque nu beschikbaar

De Sport & Culture Pass is opgeladen voor de doelgroep die ervoor in aanmerking komt bij de afspraken gemaakt in de EOY-regeling. Het bedrag is enkel op te nemen via de sodexo4you-app en niet via de elektronische kaart.

Om het bedrag te kunnen besteden, moet je dus zeker de sodexo4you-app installeren via een download en een profiel aanmaken (mocht je hierover nog niet beschikken). Eens alles geïnstalleerd is kan je als volgt betalen:

Ter plaatse aankopen

1. App openen en in de rubriek Sport & Culture Pass op 'betalen' drukken.
2. In het scherm verschijnt een QR-code en barcode, deze moet je aan de kassa tonen zodat men deze kan scannen (code blijft slecht 3 minuten op het scherm staan).

Online aankopen

1. Na je bestelling te hebben afgerond, kies je Sport & Culture Pass als betaalmiddel.
2. Open de app in de rubriek Sport & Culture Pass en klik op betalen.
3. Vul het 'nummer virtuele kaart' en 'veiligheidscode' in en bevestig de betaling.

Je kan de cheque gebruiken voor musea, boekenwinkels, bioscoop, sportactiviteiten, muziek en theatervoorstellingen, dieren- en pretparken. De volledige lijst vind je terug op de site van Sodexo.

Indien je niet beschikt over een smartphone kan je de QR-code, het chequenummer en de veiligheidscode terugvinden via www.sodexo4you.be. Aanmelden via 'profiel en saldo', vervolgens op Sport & Culture Pass klikken en dan op 'activeer

mijn betaalmethoden'.

Je kan dan met het chequenummer en de veiligheidscode online betalen of de QR-code printen en tonen bij een aankoop aan de kassa.

Deze activering is slechts 7 dagen geldig.

Let op! De cheques zijn te gebruiken vanaf 27 januari 2023 en blijven geldig tot 30 september 2023.

Erwin Verstappen



Omstandigheidsverlof en deeltijds werk

Uit feedback van onze militanten en leden bleek een tijd terug dat het niet duidelijk was of het rouwverlof al dan niet werd geproratiseerd (aantal dagen berekend volgens werkregime) bij deeltijdse tewerkstelling. De uitleg op bpost4me was inderdaad voor interpretatie vatbaar. Dit werd aan bpost signaleerd en de tekst op HR4me werd als volgt aangepast.

Deeltijdse tewerkstelling

Je hebt recht op een omstandigheidsverlof in het kader van een deeltijdse tewerkstelling, maar de duur ervan wordt proportioneel verminderd volgens het arbeidstelsel, behalve voor het vaderschapsverlof, het geboorteverlof voor een meemouder, het adoptieverlof en het verlof voor pleegzor-

gen en in het kader van het rouwverlof.'

Zo is het duidelijk voor welk type omstandigheidsverlof er geen proratisering van het aantal dagen is.

Bron: HR4me

Regering snoeit in RVA-uitkeringen bij loopbaanonderbreking en thematische verloven

Het begrotingsakkoord 2023-2024 dat in oktober 2022 werd afgesloten door de regering, bespaart op de RVA-uitkeringen. Voor de aanvragen vanaf 1 februari 2023 verdwijnen de volgende supplementen bij de uitkeringen.

Het verhoogde bedrag, toegekend aan 50-plussers die een halftijdse, 1/5^{de} of 1/10^{de} loopbaanonderbreking nemen in het kader van een thematisch verlof (ouder-

schapsverlof, palliatief verlof en verlof voor het verlenen van bijstand aan zwaar zieke gezins- of familieleden), wordt afgeschaft.

Het verhoogde bedrag dat gekoppeld is aan de anciënniteit van minstens 5 jaar bij de werkgever en dat werd toegekend bij halftijdse en voltijdse loopbaanonderbreking, wordt eveneens afgeschaft.

Deze platte besparingen zullen mensen

weerhouden om te kiezen voor een loopbaanonderbreking en zo een impact hebben op hun evenwicht werk-privé. De besparingen op de RVA-uitkeringen riskeren te worden opgeslorpt door ziekte-uitkeringen. Het zijn alvast geen maatregelen die zullen bijdragen tot "iedereen langer aan het werk te houden", hét dogma van deze regering.

Marianne Peeters

Sociaal overleg Opnieuw onder hoogspanning!

Tijdens de meest recente zittingen van het Paritair Comité 326 (sector Gas en Elektriciteit) is opnieuw duidelijk gebleken dat de werkgevers momenteel, vooral via woordvoerders van hun patronale federaties, liever een strategie willen volgen van provocaties dan van een normaal sociaal overleg.

Al geruime tijd vragen de vakbonden verscheidene belangrijke maatregelen te bespreken, maar telkens opnieuw geven de werkgevers aan dat ze momenteel hierover niet willen onderhandelen. Meer nog, tijdens de laatste zitting van het Paritair Comité 326 herhaalden de werkgeversvertegenwoordigers dat ze voorlopig over niets anders willen praten dan over de zogenaamde syndicale telling. Dit is een werkwijze om te kunnen vaststellen aan wie een syndicale premie correct uitbetaald werd en die een nieuwe basis zou kunnen worden voor een verdeling van de syndicale mandaten. Ook ACOD Gazelco vindt dat er een oplossing moet gevonden worden hiervoor, gezien het nu al jaren aansleept dat de werkgeversorganisaties hun eigen voorwaarden niet wensen te (laten) controleren en andere syndicale organisaties veel te lang geweigerd hebben om de toepassing van hun interpretatie van die voorwaarden te laten controleren. Maar een prioriteit leggen bij een dossier betekent voor ons geenszins dat er tegelijkertijd ook niet kan (verder) onderhandeld worden over andere belangrijke onderwerpen.

Drie acute dossiers

Drie zeer acute sectorale dossiers zijn volgens ACOD Gazelco: verplaatsingen, personeelstarief (elektriciteit en aardgas) en kwalificatie. Voor elk van deze onderwerpen deden we al verscheidene voorstellen ter verbetering voor de werknemers, maar de werkgevers vinden het helemaal niet nodig om een debat hierover aan te gaan.

Voor de verplaatsingen vroeg ACOD Gazelco alle vergoedingen of eigen bijdragen bespreekbaar te maken (fietsvergoeding, voordelig tarief van een omniumverzekering voor een privéwage, sociaal abonnement, overplaatsingsvergoedingen, terugbetaling voor dienstverplaatsingen...). Voor de werkgevers heeft dit alles absoluut geen prioriteit of is het zelfs onbespreekbaar. Niemand moet er een tekening bij maken dat de vergoedingen of tarieven al lang de hoog opgelopen kosten niet dekken. Indien iemand dat voor zichzelf ook vaststelt in functie van dienstverplaatsingen, is het advies de eigen wage gewoonweg niet meer beschikbaar te stellen van een werkgever. Men doet er immers verlies aan deze te gebruiken voor dienstverplaatsingen.

Inzake het personeelstarief worden ook voor het eigen personeel wansmakelijke tarieven aangerekend, waardoor ook deze consumenten soms hierdoor in problemen terechtkomen. Wie begrijpt dit nog?

De sectorale kwalificatiemethode wordt herhaaldelijk en in meer



bedrijven niet gerespecteerd en dus niet correct toegepast, waardoor betrokken werknemers niet de juiste basis hebben voor hun verloning en alles wat hier bijkomend mee te maken heeft.

Tweejaarlijkse cao

Binnenkort zou normaal gezien ook het sectoraal overleg moeten opgestart worden aangaande de tweejaarlijkse collectieve arbeidsovereenkomst Sociale Programmatie voor 2023-2024. Ook hiervoor blijven de werkgevers elke aanzet ontwijken, zij willen zelfs nog geen kalender opstellen. Ook onderwerpen zoals de digitale deconnectie, de mogelijkheid van een vierdagenwerkweek, een bespreking over maatregelen om knelpuntberoepen vlotter te kunnen invullen en een afschaffing van een mogelijke negatieve indexering van lonen (en andere voordelen), worden systematisch volledig afgewezen door de werkgevers op sectoraal vlak, soms zelfs als er ook wettelijke verplichtingen over bestaan.

Verscheidene CEO's van grotere bedrijven in de sector Gas en Elektriciteit hebben schriftelijk beloofd dat er zichtbare resultaten zouden moeten komen in ook bovenstaande dossiers, maar voorlopig is daarvan helemaal niets te merken. Andere organisaties blijven de volgens hen onuitputtelijke mogelijkheden van het overleg in een schijnwerper plaatsen.

Wij herhalen dat ook het sociaal overleg grenzen kent. Dit overleg moet er natuurlijk zijn en het moet zoveel mogelijk ingezet worden, maar evenzeer beklemtoont ACOD Gazelco dat na de uitputting hiervan andere middelen kunnen ingezet worden om sociale vooruitgang te realiseren voor alle betrokkenen. We weten als geen ander wie een dergelijke vooruitgang met alle mogelijke middelen zal blijven nastreven, daarin verschillen wij samen met onze leden fundamenteel van anderen.

Jan Van Wijngaerden

Brussels Airport Company Geen budget voor prestatiebonus?

Op de ondernemingsraad van januari kondigde het management aan dat er geen budget is voor de merit (prestatiebonus) van 2023. Als reden werd aangehaald dat de loonmassa door de hoge index reeds sterk gestegen is en dat er budgettair geen ruimte is om bijkomende loonsopslagen toe te kennen.

Er werd ook meegedeeld dat er wel de mogelijkheid zou zijn om in de toekomst consumptiecheques toe te kennen. Over het bedrag kon er nog geen zekerheid gegeven worden omdat het kader op het niveau van de regering nog niet vastligt.

De ACOD betreurt deze beslissing. Het resultaat van het bedrijf wordt bepaald door alle medewerkers en op deze manier

worden de verdiensten waarvoor collega's gewerkt hebben niet beloond. Vooral de operationele bedienden zullen de dupe zijn van de beslissing om de merit niet toe te kennen. Het is ook deze groep van collega's die rechtstreeks de gevolgen van coronacrisis het zwaarst gevoeld heeft.

Wij hebben meegegeven dat dit voor ons niet aanvaardbaar was en stellen ons vragen bij deze beslissing. Vorige jaren, tijdens de volle coronacrisis, wanneer de financiële resultaten slechter waren, was er wel nog steeds marge om een beperkte merit toe te kennen.

Wij hebben aangedrongen op bijkomende gesprekken en hopen dat de werkgever bereid zal zijn een inspanning te leveren



om de motivatie te behouden. Daarnaast hebben wij benadrukt dat indien er geen resultaat zou zijn, er mogelijk operationele problemen kunnen komen in de zomer.

De werkgever heeft onze vraag meegenomen en zou hierop terugkomen.

Annuska Keersebilck

Akkoord over Collectieve Overeenkomst Proximus

Op het Paritair Comité van 15 februari heeft de ACOD samen met de 2 andere vakorganisaties, haar akkoord gegeven voor de Collectieve Overeenkomst (CO) 2023-2024. De CO biedt een reeks aan maatregelen die zowel op vlak van koopkracht als welzijn voor de medewerkers positieve elementen bevat. We zetten de grote lijnen hier even op een rijtje.

- Verhoging van de representatievergoeding, thuiswerkvergoeding & route-onkostenvergoeding met 10 euro per maand.
- 80 euro ecocheques in zowel 2023 als 2024 voor de medewerkers van niveau 2a, 3, 4, V5 en V6, alsook voor de medewerkers van niveau M4 en V4 zonder wagen.
- 250 euro ecocheques in zowel 2023 als 2024 voor de medewerkers die niet kunnen genieten van een representatievergoeding, thuiswerkvergoeding of route-onkostenvergoeding.
- Verhoging GoFlex en GoFlex+ mobiliteits-

forfait met 40 euro vanaf 2023.

- Mogelijkheid voor shopmedewerkers tot gebruik GoFlex en GoFlex+ budget voor parking nabij shop.
- Combiflex: verlaging van de interne parking abonnementsprijs in de regio's en voor Brussel mogelijkheid tot betaling naargelang gebruik (per uur).
- Versoepeling voorwaarden bike lease en aankoop bedrijfsfiets door het minimum aantal dagen dat de medewerker de fiets dient te gebruiken voor woon-werkverkeer te verlagen naar 20 dagen per jaar.
- Verhoging bijkomende premie voor 50+ medewerkers met een fysiek belastende functie tijdens een deeltijdse loopbaanonderbreking.
- Betrekking van medewerksters die 6 maand of langer afwezig zijn omwille van een moederschapsrust die onmiddellijk gevolgd wordt door een ouderschapsverlof, niet langer vacant stellen.
- Invoering van de mogelijkheid om in het kader van een reorganisatiedossier, dossier per dossier, te onderhandelen of er

kan afgeweken worden van de duurtijd voor contractuele medewerkers (die in overtal zijn) om een nieuwe betrekking te zoeken.

- 55+ medewerkers van CUO/ACN niet langer te verplichten om overuren te presteren in het kader van de crisisfase.
- Medical check-up voor de 30+ medewerkers.
- Verlenging tussenkomst voor kosten van dagopvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar
- Verhoging tussenkomst naar 20% voor de schoolabonnementen van de MIVB, TEC en De Lijn.
- 30% korting voor niet-actieve medewerkers op meer boeketten.
- ...

Onze afgevaardigden helpen jullie graag verder mochten er nog vragen zijn.

Annuska Keersebilck

FOD Financiën Invoering uitzendarbeid vanaf 1 april (geen aprilvis!)

Vergaderingen van het Sectorcomité II – waar de overheid van de FOD Financiën onderhandelt met de vakbonden – zijn al enige tijd zeldzaam. Hoewel ACOD AMiO Financiën blij was met een uitnodiging voor 10 januari 2023, bleek de agenda zeer teleurstellend te zijn, met slechts één punt: 'uitzendarbeid'. Nou moe?

Zoals de ACOD al langer vreesde, zal de FOD Financiën vanaf 1 april 2023 zijn toevlucht nemen tot tijdelijk werk bij de Administratie Personenbelasting, onderdeel van de Algemene Administratie van de Fiscaliteit.

Het telefonisch invullen van aangiften voor Tax On Web (TOWTel genoemd) werd ingevoerd toen de gezondheidssituatie het niet meer toeliet belastingplichtigen in de kantoren te ontvangen. De FOD Financiën wil deze 'TOWTel'-dienst, die door personeel en burgers wordt gewaardeerd, handhaven (gebaseerd op de resultaten van een enquête via de centrumdirecteurs met 787 respondenten op 1756 onder-vraagde medewerkers), maar beschikt niet over het nodige personeel.

In feite is er in de periode dat de belasting-aangiften worden ingediend zo'n tekort aan personeel dat de FOD Financiën niet meer voldoende capaciteit heeft om zijn beheers- en controletaken uit te voeren.

Dit is de opmerking van het management van de FOD Financiën ter rechtvaardiging van het gebruik van tijdelijke werknemers (generieke profielen zonder diploma's) voor de periode van belastingaangiften (april, mei en juni) voor niet-fiscale taken (afspraken maken) bij de Algemene Administratie van de Fiscaliteit.

De FOD Financiën sluit zich hiermee aan bij de kaderovereenkomst inzake uitzendarbeid, die op 29 augustus 2022 door de minister van het Federale Openbaar Ambt werd ondertekend (dezelfde minister verklaart niettemin dat ze gehecht blijft aan de statutaire tewerkstelling).

Ter herinnering: de ACOD uitte al eerder haar ongenoegen bij de vaststelling van het reglementair kader tot invoering van uitzendarbeid in de federale overheidsdienst (protocol nr. 215/2/B van 28 mei 2018 van het Gemeenschappelijk Comité

voor alle overheidsdiensten – koninklijk besluit van 7 december 2018 betreffende de toepassing van uitzendarbeid in sommige federale diensten, overheidsbedrijven en HR Rail in uitvoering van artikel 48 van de wet van 24 juli 1987 betreffende de uitzendarbeid, de tijdelijke arbeid en de terbeschikkingstelling van werknemers aan gebruikers).

De ACOD herinnerde het management eraan dat dit de zoveelste maatregel is die voortvloeit uit het personeelstekort – een gevolg van de vermindering van de mid-delen die de federale regering aan de FOD Financiën toekent – en dat dit een bewuste politieke keuze is, die in de regeer-akkoorden is vastgelegd. Voorts wacht de ACOD nog steeds op meer informatie over de praktische voorwaarden voor opleiding en werk van dit personeel (er werd enkel een PowerPoint-presentatie verspreid).

De ACOD AMiO Financiën blijft tegen deze de facto privatisering en pleit voor de aanwerving van personeel van niveau C, ook al is deze omslachtiger en tijdrovender.

Het team ACOD AMiO Financiën



FOD Financiën

Stap vooruit voor pensioen deel personeel Douane en Accijnzen

De ACOD interpelleerde de minister van Pensioenen herhaaldelijk over de discriminerende situatie waaronder een deel van het personeel van de AA Douane en Accijnzen te lijden heeft na verschillende organisatorische en administratieve hervormingen in de loop van de tijd.

De minister zegde toe aan de situatie te verhelpen. Zo werd er een correctie aangebracht bij de wet van 20 november 2022, die de bijlage bij de algemene wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen wijzigde.

Ter herinnering: het Grondwettelijk Hof heeft in zijn arrest nr. 11/2019 van 31 januari 2019 geoordeeld dat artikel 8 §3 3° van de algemene wet van 21 juli 1844 in strijd is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, omdat het geen preferentieel tantième van 1/50° toekent aan douanebeambten van de vroegere niveaus 2 en 2+ van de mobiele brigades.

In de bijlage bij de wet van 21 juli 1844 zijn voortaan opgenomen de rangen van opsteller, adjunct-verificateur, verificateur, eerst-aanwezend verificateur, verificateur boekhoudkundig deskundige, administratief assistent, adjunct-financieel assistent, financieel assistent, bestuurschef, adjunct-fiscaal deskundige en fiscaal deskundige, maar wel op voorwaarde dat de personen die deze rangen bekleden op 1 januari 1993 in een mobiele brigade waren opgenomen.

Indien je houder was of bent van een van deze rangen, of je nu nog actief bent of al met pensioen bent: het is belangrijk ervoor



te zorgen dat je pensioendossier gecorrigeerd wordt. Aarzel dan ook niet om contact op te nemen met de afgevaardigden van de ACOD om dit te controleren.

De ACOD vroeg de FOD Financiën om als werkgever de Federale Pensioendienst de lijst te bezorgen van de personeelsleden (actieve en gepensioneerd) die van deze wetswijziging kunnen genieten en voor de rangen die vergeten werden, de minister van Pensioenen te vragen de bijlage opnieuw te laten aanpassen. Bovendien moet het Compendium van pensioenwetten worden bijgewerkt, want de laatste wijziging dateert van juli 2020. Voor de ACOD is dit dossier niet afgesloten, omdat de wetswijziging onvoldoende is. Laten we dan ook gemobiliseerd blijven, kameraden!

Het team ACOD AMiO Financiën

Afterwork ACOD AMiO BIG Jongerencommissie

Je bent jong en nieuwsgierig voor wat de vakbond doet? Kom het te weten op 30 maart! De ACOD AMiO BIG Jongerencommissie nodigt je uit om onze werking en onze afgevaardigden te leren kennen op een gezellige afterwork in ons gebouw op de Emile Jacqmainlaan 20 in Brussel. Onze deuren gaan open om 15 uur. Welkomstwoord om 16.30 uur. De afterwork staat open voor ACOD-leden en niet-leden. Breng dus gerust collega's mee.

Wat is ACOD AMiO BIG Jongerencommissie?

De ACOD AMiO BIG Jongerencommissie is een groep strijd bare jonge ACOD-afgevaardigden en-militanten die werken bij de federale, regionale of communautaire openbare diensten in het Brussels gewest.

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



Gevangenissen Het jaar van de waarheid voor minister Q

Eind vorig jaar was het duidelijk dat in het nieuwe jaar er meteen een aantal dossiers behandeld zouden worden met zowel het kabinet Justitie als met de centrale administratie van DG EPI. Een stand van zaken.

Vooreerst het dossier van het KB Opleidingen, waarin ook de manier van aanwerven verweven zit. Daar gaat de ACOD voluit voor een professionele opleiding van minstens zes maanden, georganiseerd door een opleidingscentrum die naam waardig, waar voldoende personeelsleden meer dan genoeg middelen en tijd krijgen om adequaat opgeleid personeel naar de (geplaagde) penitentiaire inrichtingen te sturen.

Investeren

De tijd is gekomen dat de minister van Justitie toont uit welk hout hij gesneden is, dat hij bereid is meer te doen dan het personeel in een nieuw uniform te steken. Het sprookje van de nieuwe kleren van de keizer zal geen verf pakken als het van ons afhangt.

Willen we het mooie beroep van personeelslid in een penitentiaire inrichting (bewaking, techniek, administratief, verpleegkundige, PSD...) professionaliseren, dan zal men met echte investeringen over de brug moeten komen om al die verschillende personeelscategorieën bovenop het bestaande kader van een opleiding mét terreinweken te laten genieten, ondersteund door mentoren die tijd krijgen om bij te sturen en te ondersteunen. En niet enkel bij het begin van de carrière, maar ook tijdens de loopbaan.

Mutatieregeling

Daarnaast is er de mutatieregeling. Informatie zijn wij met de centrale administratie op zoek naar manieren om personeelsleden die in dienst komen meteen op de 'juiste plek' te laten starten en ervoor te zorgen dat als er alsnog redenen zijn om op termijn dichterbij huis te kunnen werken, dat ook mogelijk is binnen een redelijke termijn. We verschillen – weinig verbazingwekkend – op enkele punten van mening met de overheid en maken ons

zorgen over een stijging van de werkdruk bij de centrale en lokale P&O-diensten, indien men daadwerkelijk via interviews (men wil de wettelijke basis rigoreus volgen) tewerk wil gaan om personeelsleden te muteren die niet in een bewakende of technische graad (uitz. Niv. B) werken.

Aan het verhaal van de geblokkeerde mutaties hangt eveneens vast dat de ACOD ijvert voor een financiële compensatie tegenover het niet uitvoeren van mutaties die een jaar eerder (of meer) toegezegd werden. Zo ook willen we dat personeelsleden gecompenseerd worden indien zij gedurende een langere periode moeten werken met een structureel personeelstekort en/of met een aanhoudende overbevolking.

Statutaire examens

Het spreekt voor zich dat zowel het kabinet Justitie als de centrale administratie voor deze delicate onderwerpen niet altijd de gemakkelijkste gesprekspartner is. Nu we erin geslaagd zijn hen na jaren van onwil aan tafel te krijgen, zullen we ons evenwel niet met een kluitje in het riet laten sturen.

We blijven uiteraard inzetten op de invulling van de personeelskaders met statutaire benoemingen. Daartoe zullen er in het voorjaar statutaire examens georganiseerd worden die de personeelsleden die nu contractueel in dienst zijn, toelaten om benoemd te worden. Hiertoe wil men via een nieuw systeem (computerproef in de eigen inrichting en interview dezelfde dag indien geslaagd in proef) tewerk gaan, opdat dit vlotter, sneller en beter kan georganiseerd worden. Ook de 'fast lane' staat in de startblokken, na een uitgestelde (hopelijk niet valse) start. Het komt de zwaar beproefde penitentiaire inrichting van Antwerpen toe om als eerste via dit systeem statutair personeel aan te werven op een manier die geen zes tot acht maanden tijd vraagt.

Er is duidelijk werk aan de winkel tijdens het sociaal overleg met de overheid om ertoe te komen dat wie werkt in de penitentiaire inrichtingen dit in de toekomst beter en zelfs veel beter kan doen dan nu het geval is.

Robby De Kaey



foto Belga - Jonas Roossens



RVA

Bemiddeling over arbeidstijd en telewerk

Net zoals bij veel andere instellingen wordt ook bij de RVA het arbeidsreglement na de coronaperiode herzien. Zoals bijna overal heeft men twee jaar gewerkt van thuis en is het telewerk en het niet prikken het nieuwe normaal geworden.

De eerste informele gesprekken over het nieuwe arbeidsreglement werden opgestart in mei 2022. Vanaf juli 2022 werd een werkgroep opgericht met de vakbonden en leden van de administratie, om via overleg de inhoud van het arbeidsreglement aan te pakken. Deze werkgroepen verliepen vlot en constructief, maar legden ook een paar pijnpunten bloot waarover later onderhandeld zou moeten worden.

Na drie sessies besliste de administrateur-generaal de teksten die via de werkgroepen tot stand waren gekomen zelf aan te passen. Bij het lezen van deze teksten kon de ACOD hier echt niet mee akkoord gaan. Er bleven enkele belangrijke problemen bestaan in de hoofdstukken arbeidstijd en telewerk.

Hierop volgden nog twee informele gesprekken met vertegenwoordigers van de administratie, die eigenlijk geen mandaat hadden om met ons te onderhandelen. De totale impasse was een feit en geen enkele van de drie vakbonden kon een akkoord geven.

Om de verdere onderhandeling over de inhoud mogelijk te houden en de zaak te deblokken, vroeg de ACOD- geïnspireerd door de vooruitgang die bij het FAVV werd geboekt- de procedure sociale bemiddeling ook voor de RVA aan. Na enig gemor aanvaardde de administrateur-generaal uiteindelijk.

De sociale bemiddeling is nu gaande en verloopt in een zeer goede en constructieve sfeer, wat enigszins hoop geeft om tot een aanvaardbaar arbeidsreglement te komen.

Sebastian Vanhooren, Robby De Kaey



Wil de Vlaamse regering meer ambtenaren bewapenen?

Tijdens een interview in VTM Nieuws liet minister Diependaele zich ontvallen dat hij de Vlaamse controleurs van Vlabel wil bewapenen met luchtdrukgeweren. De aanleiding was dat er 38 incidenten waren in 2022 en dat deze trend sterk stijgt. Naar aanleiding van de uitspraak van de minister vroeg de krant De Morgen onze mening.

Uiteraard is het moeilijk een mening te verkondigen over een onderwerp dat nooit op de agenda van een overleg kwam. Natuurlijk hebben we weet van incidenten, maar die zijn er ook bij inspecteurs van de VMM, de Sociale Inspectie van WSE, het Agentschap Justitie en Handhaving (waar onze mensen enkelbanden plaatsen bij gedetineerden in de gevangenis en thuis), zelfs bij inspecteurs van Landbouw. Overal zijn er al mensen bedreigd, maar onze mening is dat dit in kaart moet worden gebracht voor een gezamenlijke aanpak. Zomaar een wapen in hun handen steken, is ondoordacht.

Als alles in kaart is gebracht, moet men een gezamenlijke en doordachte strategie bepalen om personeelsleden die het nodig hebben de juiste middelen te verschaffen en hen op zijn minst een goede opleiding te bieden om ze te gebruiken. Misschien is een luchtdrukgeweer wat overdreven, misschien ook te weinig? Misschien kunnen we het eerst laten uitproberen binnen de Vlaamse regering. Die schiet blijkbaar toch graag naar elkaar. Of doet ze dat toch nog liever naar ambtenaren?

Jan Van Wesemael

Sectoraal akkoord

Uitvoering recurrente maatregelen nu!

Eind 2022 sloten de vakbonden bij de Vlaamse overheid het sectoraal akkoord van 2020-2022 met de Vlaamse regering. De Vlaamse regering kreeg de teksten als mededeling op 16 december 2022 waarna de overheid het personeel informeerde over de afgesproken maatregelen. Een positieve wending in het sociaal overleg.

Dit sectoraal akkoord bevat heel wat koopkracht-verhogende maatregelen voor de Vlaamse overheidspersoneelsleden. Globaal konden we voor meer dan 45 miljoen euro afdwingen van de Vlaamse regering. Het budget van sectoraal akkoord is opgesplitst in twee delen: een eenmalig budget van 15 miljoen euro en een recurrent bedrag van 30 miljoen euro.

Begin februari keurde de Vlaamse regering definitief het besluit goed dat uitvoering geeft aan de eenmalige maatregelen uit

het sectoraal akkoord 2020-2022. Dit betekent dat de ecocheques 2022-2023 (2 x 250 euro = 500 euro) en de sport- en cultuurcheques 2023 (30 euro) uitbetaald kunnen worden.

Tot onze grote verbazing stellen wij nu vast dat er blijkbaar getalmd wordt met de toepassing en uitvoering van de recurrente maatregelen.

De recurrente koopkracht-verhogende maatregelen zijn: een baremieke loonsverhoging van 550 euro per jaar, een verhoging van de maaltijdcheques van 7 naar 8 euro per dag, een thuiswerkvergoeding van 20 euro netto per maand (bovenop de internetvergoeding van 20 euro), verhoging van de eindejaartoelage tussen 3 tot 5 procent, verhoging van de fietsvergoeding van 0,21 naar 0,25 euro per km.

Wij eisen dat het sectoraal akkoord een

spoedige ondertekening krijgt door de minister-president, de minister van Bestuurszaken en de vakbonden. Deze ondertekening moet gebeuren voor de tekst van het sectoraal akkoord en niet voor de uitgewerkte en onderhandelde besluiten.

Er moet onverwijld werk worden gemaakt van uitvoeringsbesluiten zodat de afgesproken recurrente maatregelen in voege kunnen treden. Wij vrezen dat er anders juridische en fiscale gevolgen kunnen zijn omdat bepaalde maatregelen gebonden zijn aan een timing voor toepassing.

Het Sectorcomité XVIII van 27 februari 2023 moet een agendering krijgen van het besluit ter uitvoering van het sectoraal akkoord 2020-2022.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael





Kinderopvang Voldoende personeel en omkadering zijn broodnodig

De smeulende vuren in de kinderopvang ontvlamden in het voorjaar van 2022 tot een heuse brand die nog steeds niet geëxtinct is. Decennialange ontoereikende financiering en onderwaardering kan je natuurlijk niet op een draffje ongedaan maken.

In maart 2022 organiseerden verscheidene middenveldorganisaties, waaronder ook de vakbonden, zich in het consortium kinderopvang. Samen lanceerden ze zeven eisen met de verlaging van de begeleider-kind-ratio als speerpunt. Een kinderbegeleider mag in Vlaanderen voor acht of negen baby's en peuters tegelijk zorgen. Dat is het hoogste aantal in Europa en veel meer dan in onze buurlanden. De meeste Europese landen hebben een norm tussen drie en zes. Het consortium wil gaan naar vijf baby's en peuters per kinderbegeleider. Enkel op die manier is het mogelijk een zorgzame en kwaliteitsvolle kinderop-

vang te realiseren waarin ook de pedagogische ontwikkeling van onze kinderen een constant aandachtspunt is.

Resultaten onderzoekscommissie

In haar eindverslag deed de parlementaire onderzoekscommissie met betrekking tot de crisis van de kinderopvang alvast de aanbeveling om de kind-begeleider-ratio te verlagen op basis een vergelijking met de ons omliggende landen. Er is ondertussen een studie ter zake besteld door de Vlaamse regering. Die zogenaamde benchmark wordt verwacht ergens in de loop van april 2023. Het zal van belang zijn de druk op de ketel te houden om ervoor te zorgen dat er effectief een verlaging komt. Eén kind minder per begeleider kost de Vlaamse regering ongeveer 97 miljoen euro en vergt een aanwerving van 1.000 extra kinderbegeleiders.³ Er moeten dan ook extra inspanningen ko-

men om de instroom van nieuwe kinderbegeleiders te stimuleren. In dit verband is de beslissing van de Vlaamse regering om per jaar 115 miljoen euro extra vrij te maken voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden een belangrijk gegeven. Er zal echter meer nodig zijn om de aantrekkelijkheid van het beroep te vergroten.

Overlegtraject

Dit besef lijkt ook meer en meer aanwezig te zijn. Op het initiatief van het kabinet van minister Crevits is er in november 2022 een overlegtraject van start gegaan. De Vlaamse regering betreft de sector bij een verbeteringsplan voor de kinderopvang, met veel aandacht voor de loon- en arbeidsomstandigheden en de opleidingsbehoeften van de kinderbegeleiders. Het overleg vindt maandelijks plaats en loopt tot maart 2024. Aan vakbondszijde neemt ook ACOD LRB hieraan deel. Bovenop

concrete beleidsaanbevelingen voor deze legislatuur, is het bovenal de bedoeling te komen tot een memorandum en concrete input voor de volgende legislatuur. Naast de loon- en arbeidsomstandigheden en uiteraard de begeleider-kind-ratio zal de aandacht ook gaan naar de sociale, economische en pedagogische functie van de kinderopvang.

Overleg met de achterban

Een democratische vakbond moet zijn principes in de praktijk brengen. We kiezen ervoor onze achterban maximaal te betrekken bij dit sociaal overlegtraject. Begin februari organiseerden we een eerste regionale technische commissie voor de militanten die actief zijn in de kinderopvang. Onze gesprekken draaiden voornamelijk rond de redenen waarom er vandaag zoveel uitstroom en zo weinig instroom is. De hoge werkdruk en de te hoge begeleider-kind-ratio zitten daar voor veel tussen. De beslissing van de Vlaamse regering uit 2014 om de ratio op te krikken naar negen kinderen per begeleider was een historische fout. Vandaag wordt er enorm veel flexibiliteit van de kinderbegeleiders verwacht. Sommige militanten getuigden dat ze geen vaste dag loopbaan-onderbreking krijgen. Werkroosters zijn enorm variabel en kunnen op korte termijn volledig omgegooid worden.

Focus op kwaliteit

Onze militanten stellen dat de opleidingsvereisten om te mogen werken in



Commissie Kinderopvang van ACOD LRB

de kinderopvang niet teruggeschroefd mogen worden. Vandaag merken ze al een gebrek aan respect voor het broodnodige werk dat zij dagelijks verrichten. Er moet daarom ook ingezet worden op een opwaardering van het beroep, waarin een kwaliteitsvolle opleiding een belangrijk element is. Een divers beroepenveld met opleidings- en doorgroeimogelijkheden kan de instroom in de sector bevorderen. We moeten echter oppassen dat we geen te zwaar middenkader van pedagogische coaches, coördinatoren en leidinggevend in het leven roepen. Er dienen vooral kinderbegeleiders aangeworven te worden. Vooral op de werkvloer moeten voldoende handen aanwezig zijn om de zorg- en opvoedingstaken te kunnen vervullen.

Belang van samenwerking

Het mag in dit verband ook wel eens blemtoond worden dat heel wat kinder-

begeleiders in moeilijke omstandigheden bijzondere inspanningen leveren in functie van de pedagogische ontwikkeling van onze kinderen. Pedagogische coaches kunnen mogelijk de kwaliteit mee helpen opkrikken. De autonomie, zelfredzaamheid en ervaringsdeskundigheid van onze kinderbegeleiders ter zake mag echter niet onder de mat geschoven worden in de naam van (academische) 'expertise'. Er moet langs beide zijden respect zijn voor elkaar. Het betekent onder meer dat niemand zich te goed mag voelen om basistaken te vervullen.

Meer waardering van de samenleving

Gezien de crisis in de sector is het begrijpelijk en verstandig dat ouders kritischer en meer alert zijn dan ooit. Als vakbond zetten we echter graag in de verf dat de overgrote meerderheid van de kinderbegeleiders het beste van zichzelf geeft. Zorgen is mensenwerk, voor en door mensen. We moeten daarom logischerwijs ook zorg dragen voor onze kinderbegeleiders. Het welzijn van onze kinderen is niet gebaat bij een heksenjacht die het welzijn van de kinderbegeleiders schade berokkent. Goede arbeidsomstandigheden zijn de sleutelvoorwaarde voor een zorgzame leefomgeving waarin ieder kind tot ontplooiing kan komen. Is dat niet wat we allemaal willen?

Willy Van Den Berge, Dries Goedertier



Achter de schermen

In deze rubriek schetsen wij kort wat er zich achter de schermen van ACOD LRB afspeelt. Let op: dit is een stand van zaken vooraleer deze Tribune van de persen rolde. Ondertussen kunnen er nieuwe ontwikkelingen zijn.

Politie en brandweer

Op 18 januari vond er een federale technische commissie politie en brandweer plaats. Brussel, Wallonië en Vlaanderen maakten een gezamenlijke lijst van de problemen.

Jongeren

ACOD LRB RTC Jongeren kwam samen om een promofilm op te nemen om zo de jongeren in onze vakbond meer in de kijker te plaatsen.

Acties

De voorbije maanden nam ACOD LRB deel aan verscheidene acties: de ABVV-betoging op 16 december 2022, de actie in Oostende op 9 januari 2023 en de stakingsdag op 31 januari 2023 in verband met de blijvende problemen in de zorgsector.

RTC Kinderopvang

Van het kabinet van minister Crevits kwam een nieuw initiatief om de problemen van de kinderopvang aan te pakken. Er zal een toekomstplan worden uitgewerkt met aandacht voor de omstandigheden van het personeel. Om de grote knelpunten te bepalen en de inbreng van ACOD LRB vast te leggen, organiseerden we een eerste RTC Kinderopvang op 1 februari.

Secretariaat ACOD LRB

Kd. Stefaan Helegeer en kd. Dries Goedertier kwamen in januari 2023 het secretariaat ACOD LRB versterken. Van harte welkom, Stefaan en Dries.

Willy Van Den Berge

Actie met de social profit

Terwijl de personeelstekorten zich opstapelen, neemt de werkdruk almaar toe. De balans tussen werk en gezinsleven is vaak verstoord. De Vlaamse regering zet bovendien de deur opnieuw open voor de privatisering van de openbare zorg- en welzijnssectoren. De kwaliteit van de dienstverlening en het welzijn van personeel staan ook daardoor onder hoogspanning.

ACOD LRB tekende dan ook present voor de betoging van 31 januari waaraan minstens 20.000 mensen uit de zorg-, welzijns- en cultuursectoren deelnamen. Samen met onze militanten uit het sociaal werk, de ouderenzorg en de kinderopvang strijden wij voor:

- werkbaar werk in een realistisch tijdschema
- voldoende tijd voor een kwaliteitsvolle dienstverlening
- een sterke openbare zorgsector die het recht van iedereen op zorg garandeert
- extra investeringen in ouderenzorg en kinderopvang.

We moeten het leven koesteren. Onze mentale en fysieke gezondheid beschermen. Ieder van ons heeft daarom baat bij een betaalbare, kwaliteitsvolle en toegankelijke zorg- en welzijnssector. ACOD LRB blijft die strijd voeren.

Willy Van Den Berge, Dries Goedertier



Hulpverleningszones

Brandweer, ambulance en administratief personeel krijgen enkel lege doos

Op 31 januari startte een vier weken durende informatiecampaagne in de hulpverleningszones met als voorlopig orgelpunt 7 maart. Dan zullen alle medewerkers van de hulpverleningszones hun ongenoegen kunnen uiten op een geplande betoging in Brussel.

Brandweermensen zetten zich dagelijks in voor de veiligheid van anderen. Al sinds de start van de legislatuur vragen we de regering om meer waardering voor wat ze doen. Omwille van de ongelooflijke inzet die ze leveren tijdens de coronaperiode, omwille van de risico's die ze lopen, omwille van de inspanningen die ze iedere dag leveren en de lasten die ze daarbij dragen. We ontvingen nooit een behoorlijk antwoord op onze vraag naar meer erkenning en waardering. We kregen enkel een lege doos in onze handen. Daarom voeren we op 7 maart actie. De verschillende dossiers die we op tafel hebben gelegd kennen geen gevolg, deze worden week na week belicht tijdens de infocampagne die daaraan vooraf gaat.

31 januari 2023: Waardering voor het personeel van de zones?

Een lege doos!

7 februari 2023: De specialisatietoelage? Een lege doos!

Het statuut bevat nog een zeer oude regelgeving van diplomatoelage, maar die is meer dan achterhaald. We bedongen een transitie naar een specialisatietoelage. De bedoeling is de extra inspanningen op het vlak van medische en fysieke eisen en recyclage-inspanningen rechtvaardiger en meer substantieel te honoreren.

- De uitwerking van de specialisatietoelage blijft achterwege. Ondertussen blijft de diplomatoelage gelden en vullen zones dit soms met een symbolische euro in. Dat getuigt van weinig respect voor de inspanningen van mensen om zich bijvoorbeeld bijkomend te bekwamen als duiker, gaspakdrager of ambulancier. Al sinds de aanvang van de legislatuur vragen we om hiervan werk te maken. Voor het zomerreces vond een eerste vergadering plaats.

Maar in het najaar hoorden we plots dat er geen middelen zijn. Dat argument gaat voor ons niet op.

14 februari 2023: Welzijn?

Een lege doos!

Het personeel van de hulpverleningszones staat steeds paraat, ten dienste van de bevolking. Zorgen voor uw veiligheid? Preventie lijkt voor hen een tweede natuur. Maar dit is niet altijd zo wanneer het gaat over hun eigen welzijn. Er wordt te weinig werk gemaakt en aandacht geschonken aan het principe 'eigen veiligheid eerst' in de brede zin van het woord. Net voor de hervorming adviseerde de FOD WASO een preventieadviseur niveau 1 op te nemen in alle zones, gezien de aard van de organisatie en de job. Bovendien hoorden we al in 2014 dat brandweermensen gemiddeld zeven jaar minder lang leven. Oorzaak: kankerverwekkende stoffen.

- Zeven jaar na de hervorming besteedt men bij de hulpverleningszones nog

lokale en regionale besturen

steeds te weinig aandacht aan welzijn op het werk. Lang niet alle zones hebben een voltijds preventieadviseur niveau 1 ter beschikking, ook tal van evidente zaken zouden dringende aanpak moeten genieten zoals agressie, hittestress en psychosociale belasting.

Ook de hele problematiek van de kanker-verwekkende stoffen blijft aanslepen. Ja, er is vooruitgang geboekt bij sensibilisering en preventie dankzij een campagne waarvan de vakbonden trekker waren. Maar het moet meer zijn dan dat. Vandaag de dag kunnen brandweermensen met kanker die nergens terecht kunnen voor de erkenning als beroepsziekte. Dit moet dringend veranderen.

21 februari 2023: Het gebrek aan personeel en middelen? Een lege doos!

De brandweershervorming had een gelijkwaardige dienstverlening aan elke burger tot doel. Belangrijke factoren zijn hierbij de snelste adequate hulp: de juiste ploeg die binnen een zo kort mogelijke tijd met de juiste middelen veilig kan tussenkomen. In regel betekent dit een uitruk van zes brandweermensen op een autopomp. Sinds de hervorming staan de hulpverleningszones als autonome organisaties. Om

deze goed te organiseren, is er dus nood aan een degelijk administratief kader met gemotiveerde mensen.

- We merken dat in de hulpverleningszones veelal de discussie gaat over de kostprijs van de hulpverleningszone en hoe deze te drukken. Niet zelden gaat dit ten koste van personeelsbezetting, zowel van het operationeel (brandweertieners en ambulanciers) als van het administratief kader. Nochtans gaat dit over uw en onze veiligheid. De gevolgen zijn dan ook niet min: uitrijtijden worden langer, ambulances worden buiten dienst gezet en in sommige zones voert men zelfs een wervingsstop in. Werkdruk blijft vaak onhoudbaar te zijn.

28 februari 2023: Eindeloopbaan? Een lege doos!

Het statuut voorziet in een regeling eindeloopbaanregime. Dit betekent dat brandweermensen op het einde van hun loopbaan theoretisch het recht hebben een aangepaste functie aan te vragen. Wanneer de hulpverleningszone via een eindeloopbaancommissie niet aan dit verzoek kan tegemoetkomen, kan ze het personeelslid in het stelsel verlof voorafgaand aan het pensioen plaatsen. Een mooie

theorie, maar een lege doos in de praktijk. De toepassing van deze regeling laat te wensen over, waardoor niet in een degelijk aanbod wordt voorzien. De mogelijkheid tot het toepassen van het stelsel wordt niet ernstig genomen.

- Wij vragen van bij de aanvang van de legislatuur dat zones verplicht worden meer werk te maken van een echt eindeloopbaanbeleid, met respect voor wat het personeel tot dan voor de zone presteerde. Het excuus van het ontbreken van middelen is al te gemakkelijk. In mei 2022 werd dit opnieuw op tafel gelegd. Er werd ons beloofd actie te ondernemen en een werkgroep werd opgericht waarin we ons constructief opstelden. Eind 2022 zagen we nog steeds geen resultaat. Eindeloopbaanregeling is dus nog steeds een lege doos.

7 maart 2023: Nationale betoging van de brandweer in Brussel

- We roepen alle personeel van de brandweer, ambulancepersoneel en administratief personeel van de hulpverleningszones op om mee te komen betogen in Brussel.

Willy Van Den Berge, Bart Van Melkebeke



foto: Belga - Nicolas Maeterlinck

Politie

ACOD voert actie in gemeenschappelijk front

Omdat het de overheid ontbreekt aan enig respect voor de gemaakte afspraak, voert de ACOD met de andere vakbonden actie bij het politiepersoneel. Het uitstellen van de uitvoering van het sectoraal akkoord en de koppeling daarvan aan de vervroegde afbouw van de NAVAP was de druppel die de emmer doet overlopen. Dat hebben we in een vorige editie van Tribune uitvoerig toegelicht. Deze regering lijkt de ene na de andere gemaakte afspraak te herroepen, met maar een doel voor ogen en dat is besparen op de politie, zoals ze dat bij alle openbare diensten wenst te doen.

Gebaseerd op de beleidsverklaring van de minister van Binnenlandse Zaken, die een herwaardering van het politieberoep beloofde, begonnen de vakbonden in 2021 aan de onderhandelingen over een nieuw sectoraal akkoord. Die onderhandelingen verliepen zeer moeizaam en leverden voor een groot deel van het personeel niets op, of veel minder dan dat waarop men had gerekend om te kunnen spreken van een herwaardering. De ACOD heeft dan ook in 2022 een niet-akkoord gegeven. Wij hadden willen blijven strijden om er meer uit te halen, maar anderen hebben toegehaapt met de belofte dat er meer zou volgen in 2024.

Op het protocol dat bepaalde dat de verhoging zou ingaan op 1 januari 2023 is dus al teruggekomen. Dat werd natuurlijk niet gewaardeerd door de vakbonden. Ook de voorwaardelijke koppeling aan de NAVAP was zeer bitter.

Nog meer besparing?

Maar daarnaast kregen we tijdens dit proces ook al geregeld het nieuws dat er bespaard zal worden bij de federale politie. Niet alleen de afgelopen twee jaar, maar ook de twee komende jaren. De federale politie moet het met steeds minder doen en de 'rationalisatie' is dan ook in volle gang. Uit de tussentijdse communicatie blijkt alvast niet veel goeds, zowat elke ingreep moet worden uitgevoerd met de nadruk op de 'beschikbare capaciteit en



foto Belga - James Arthur Photography

budgettaire limieten'. Gelet dat het budget jaarlijks kleiner wordt, zal het tekort aan capaciteit er ook niet beter op worden. De oplossing van de top van de federale politie? Het personeel zal flexibeler ingezet worden, er moet meer samengewerkt worden tussen de verschillende diensten. "Er moet ook meer personeel met een lagere graad, dus goedkoper, ingezet worden waar dat kan. Maar ook de gebruikelijke oplossing, met name bepaalde taken doorschuiven naar de lokale politie en dus naar het budget van de steden en gemeenten, behoort tot de voorstellen. De gevolgen zijn nu al zichtbaar, in risico-analyses worden risico's lager ingeschat om minder personeel te moeten inzetten. Het gaat zelfs zover dat men het risico wil nemen om bepaalde sites die 24 op 24 bewaakt moeten worden door de federale politie tijdens het wisselen van de shifts even onbewaakt achter te laten, want ach, het risico dat er iets gebeurt is toch wel klein.

Drie, twee, één kleine...

Dat er tegen de huidige arbeidsvoorwaarden nauwelijks personeel gevonden wordt, is ondertussen wel duidelijk. Het lijkt onbegonnen werk beveiligingsagenten

te vinden om de directie algemene beveiliging te voorzien van voldoende personeel. Het is zelfs zo erg dat we dagelijks opmerken dat er onvoldoende capaciteit is om te zorgen dat gedetineerden hun eigen proces kunnen bijwonen. In een recente zaak moesten drie mensen voorgeleid worden, alleen was er slechts voldoende capaciteit om twee van de drie naar het gerechtsgebouw te brengen. Eens in het gerechtsgebouw bleek er slechts capaciteit om één van beiden effectief naar de zaal te begeleiden. De andere heeft tijdens het proces in de cel beneden in het gerechtsgebouw moeten wachten. In het gerechtsgebouw worden dus de rechten van deze mensen flagrant geschonden. Niet door justitie, maar doordat de federale politie er niet in slaagt haar opdracht te realiseren. Dat personeelstekort kaarten we al aan van bij het ontstaan van deze directie op 1 januari 2019. Verbetering is niet in zicht, integendeel, het zal alleen erger worden. Het flexibeler inzetten van personeel van de verschillende eenheden binnen die directie zal dit niet oplossen. Investeren in openbare diensten en het creëren van aantrekkelijke vacatures bij de overheid wel.

Willy Van Den Berge, Luc Breugelmans



Rapport afwezigheden naar aanleiding van ziekte Enkele tendensen en ontwikkelingen

In januari is het 'Rapport afwezigheden naar aanleiding van ziekte 2021 van het onderwijspersoneel' verschenen. Daarin vinden we voor het kalenderjaar 2021 gedetailleerde statistische gegevens over ziekteverlof, verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en langdurig verlof om medische redenen. Welke zijn de tendensen en ontwikkelingen?

We hebben de voorbije jaren deze rapporten besproken in Tribune en daarbij vooral op tendensen gewezen. Het kalenderjaar 2021 was het tweede dat getekend werd door corona. Dat zorgde andermaal voor meer fysieke en psychische ziektegevallen. Bovendien moesten personeelsleden gedurende de eerste acht maanden van het jaar geen medisch attest indienen, werd er afstandsonderwijs georganiseerd, kon men verlof wegens heikracht nemen... Het was net als in 2020 moeilijk om tendensen aan te wijzen. Toch proberen we op een paar constanten en ontwikkelingen te wijzen.

Ziekteverzuimpercentage

Het ziekteverzuimpercentage – hoeveel procent van de dagen van het jaar een personeelslid gemiddeld afwezig was wegens ziekte – is licht gestegen sinds 2020 (4,21 procent → 4,30 procent) maar is nog steeds lager dan in 2019 (4,65 procent). In de centra voor leerlingenbegeleiding mer-

ken we een duidelijke daling sinds 2019 (5,03 → 4,44 → 3,88 procent), net zoals in de centra voor basiseducatie (6,58 → 5,41 → 5,09 procent).

Als we dit percentage bekijken volgens de personeelscategorie, zien we dat het daalt bij het opvoedend personeel (4,71 → 4,13 → 4,07 procent). Jammer genoeg is er bij de directeurs een tegengestelde beweging. In 2019 en 2020 lag hun percentage (4,86 resp. 4,40 procent) in de buurt van dat van de andere categorieën, in 2021 was het met bijna een procentpunt gestegen tot 5,36 procent, ruim boven het gemiddelde van 4,30 procent.

Constanten

In de cijfers treffen we ook enkele constanten aan. Ongeveer vier van de tien ziektedagen (44,63 procent bij de mannen, 38,59 procent bij de vrouwen) zijn het gevolg van een psychosociale aandoening. Het aandeel van deze aandoening daalt lichtjes vergeleken met 2020 (46,18 resp. 41,08 procent).

Een andere constante is het aandeel van psychosociale aandoeningen als oorzaak van ziekteverlof van directeurs. In alle vergelijkingen – volgens leeftijdscategorieën of onderwijsniveaus – ligt hun percentage tussen de 15 en 27 procent hoger dan bij

de andere personeelscategorieën. Enkel de directeurs in het volwassenenonderwijs nemen minder ziekteverlof omwille van psychosociale aandoeningen.

Het aantal klachten over de controles door Certimed was in 2020 bijna verdrievoudigd (van 68 naar 198). In 2021 is dit aantal gedaald tot 126, wat nog steeds bijna het dubbele betekent van 2019.

Wij constateren andermaal dat psychosociale problemen dé oorzaak zijn van de uitval van personeelsleden. Wij dringen er dan ook op aan dat de overheid effectief werk maakt van een preventiebeleid. De recente maatregelen aangaande deconnectie zijn voor ons nog maar een begin. Ook voor de directeurs moet een ander beleid gevoerd worden. Zij vormen een belangrijke schakel in onze scholen. Als ze uitvallen, komt de gehele werking in het gedrang. De overheid kan alvast een eerste stap zetten door extra middelen te voorzien voor ondersteuning van directeurs, zodat ze een pak administratieve taken kunnen overlaten aan medewerkers.

Je kan het volledige rapport inkijken via onze website (www.acodonderwijs.be/ ziekerapport-2021).

nancy.libert@acod.be

Interview Céline Van Namen

"Mijn syndicaal engagement is enkel toegenomen"

In een vorig leven was Céline Van Namen leerkracht niet-confessionele zedenleer in het secundair onderwijs (atheneum Brasschaat) en in diverse basisscholen van het GO! en het gemeentelijk en stedelijk onderwijs in het Waasland. Op 26 januari is ze verkozen tot adjunct-provinciaal secretaris van ACOD Onderwijs. Welke weg heeft ze afgelegd van het klaslokaal tot het ACOD-kantoor in Gent?

Céline Van Namen: "Ik had een meningsverschil met mijn directeur en wilde advies. Zo ben ik beland bij Heidi, de medewerker van ACOD Onderwijs in Gent, die me trouwens uitstekend geholpen heeft. Ik heb toen besloten me te engageren en ben afgevaardigde geworden."

In welke scholen was je afgevaardigde?

Céline Van Namen: "In het gemeentelijk onderwijs van Sint-Pauwels en Vrasene en in leefschole De Wollewei van het GO! in Haasdonk."

Hoe ben je bij ACOD Onderwijs in Gent beland?

Céline Van Namen: "Er stond een vacature voor stafmedewerker in Tribune. Ik voelde dat ik als afgevaardigde nog veel te leren had en dacht dat dit wel een leerrijke ervaring kon zijn. Dus heb ik de stap gezet en heb ik gesolliciteerd. Ik ben vervolgens geselecteerd en terwijl ik werkte als stafmedewerker, is mijn syndicaal engagement alleen maar toegenomen."

Valt dat in het begin mee, zo een job als stafmedewerker? Ik neem aan dat omzendbrieven en besluiten van de Vlaamse regering niet tot jouw leefwereld behoorden.

Céline Van Namen: "Dat is inderdaad een andere wereld, een boeiende trouwens, en als je gesteund wordt en een goede mentor hebt, dan valt dat goed mee."



Celine Van Namen: "Als je gesteund wordt en een goede mentor hebt, dan valt dat goed mee."

Nu ben je adjunct-provinciaal secretaris. Die stap neem je toch niet lichtzinnig?

Céline Van Namen: "Het is inderdaad een belangrijke stap – zeker op het vlak van verantwoordelijkheid ten aanzien van onze leden – maar ik heb er goed over nagedacht. Ik zal me even enthousiast engageren als in mijn job van stafmedewerker."

Waarom verschilt je huidige taak van je vorige?

Céline Van Namen: "Inhoudelijk zijn er niet zo veel verschillen, behalve dan de grotere eindverantwoordelijkheid. Maar wij hebben een goed team, het schrikt me niet af."

Webinars voor afgevaardigden in spe

In het vorige nummer van Tribune deden we een oproep aan leden die eventueel afgevaardigde willen worden. We zouden voor hen een webinar organiseren.

De reacties waren zo overweldigend dat we (minstens) twee webinars zullen organiseren. Voorlopig werden deze twee

datums gereserveerd: woensdag 15 maart van 19 uur tot 20 uur en woensdag 29 maart van 14 uur tot 15 uur.

Ben je al ingeschreven, noteer dan deze datums in je agenda, je moet verder niets meer doen. We sturen je tijdig een e-mail met de gegevens om aan te melden.

Ook als je nog maar pas afgevaardigde bent, kan je je trouwens ook inschrijven voor deze webinars.

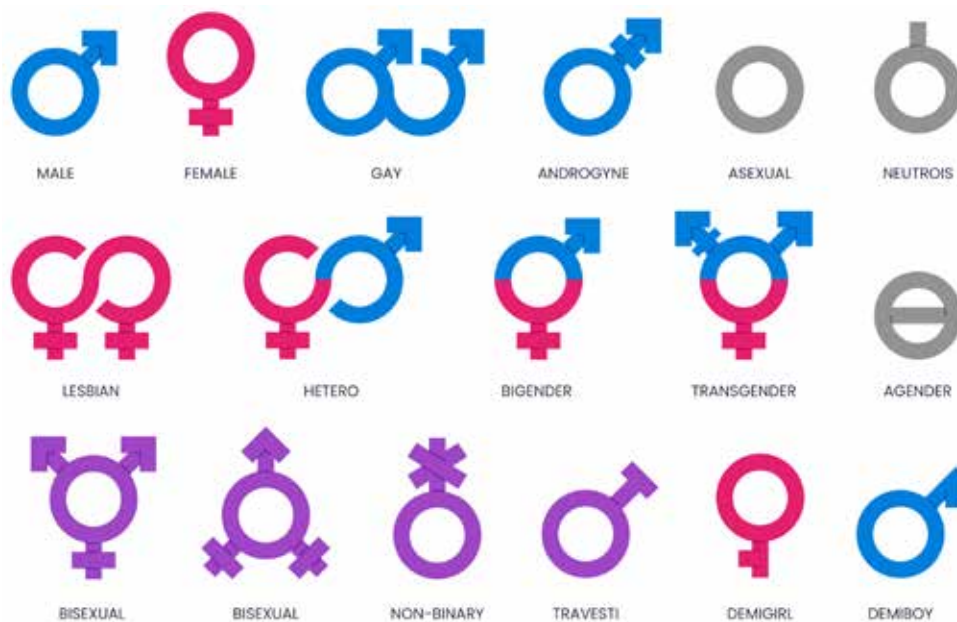
nancy.libert@acod.be

Studiedag Gender voor beginners

Wil je meer weten over het begrip gender? ACOD Onderwijs organiseert op 17 maart een vorming die het thema behapbaar en concreet maakt aan de hand van herkenbare voorbeelden.

Tijdens de vorming gaan we in op vragen als: "Wat is gender? Wat is het verschil tussen biologisch geslacht, gender en genderidentiteit? Hoe werkt gender, zowel in onze eigen levens als in de samenleving? Wat zijn genderstereotypen en hoe beïnvloeden ze ons (zelf)beeld?" Meer informatie (inschrijving...) vind je op onze website (www.acodonderwijs.be/gender-voor-beginners). Wacht niet te lang, want het aantal deelnemers is beperkt.

jeanluc.barbery@acod.be



Internationale Dag Tegen Holebi- en Transfobie Toon je solidair op 17 mei 2021

17 mei is de Internationale Dag Tegen Holebi- en Transfobie. ACOD Onderwijs sluit zich die dag aan aan bij de campagne 'Paars', een initiatief dat meer verdraagzaamheid wil creëren ten aanzien van LGBT+-jongeren.

De campagne Paars is in 2010 ontstaan in de VS. Nadat een aantal LGBT+-jongeren door het pestgedrag van medeleerlingen uit het leven was gestapt, riep een leerling op om paars te dragen, als blijk van solidariteit met de LGBT+-gemeenschap.

Twee jaar later kwam deze campagne naar Vlaanderen. Ze wordt gedragen door LGBT+-jongerenorganisaties en onderwijsinstellingen.

Paars wil steun en solidariteit betonen ten aanzien van LGBT+-jongeren en wil het thema bespreekbaar maken in de klas. Daarvoor worden promotiemateriaal en verschillende campagnepakketten verspreid.



#PAARS
TODAY

ACOD Onderwijs strijdt tegen alle vormen van discriminatie, ook op grond van seksuele oriëntatie. Daarom engageren wij ons in deze campagne en hebben wij voor onze leden paarse armbandjes besteld. Door op 17 mei zo een armbandje te dragen, toon je dat je solidair bent en creëer je een gelegenheid om met leerlingen en collega's in dialoog te gaan over het LGBT+-thema.

Hoe kan je een gratis armbandje bemachtigen? Eentje enkel voor jezelf of meer, ook voor collega's? Ga vlug naar onze website (www.acodonderwijs.be/paars-2023). Daar kan je de bestelling doen.

Wil je meer info over Paars? Kijk dan op www.paars.today.

nancy.libert@acod.be

Proeftuinen Weinig steun van het onderwijspersoneel

Hoe maak je het lerarenberoep weer aantrekkelijk? Wat kan je doen aan het lerarentekort? Een aantal scholen in het basis- en secundair onderwijs krijgt de kans om oplossingen uit te werken in tijdelijke projecten.

Er werden 41 proefprojecten ingediend, waarvan er 20 weerhouden zijn door de selectiecommissie. De minister heeft nog er nog zeven aan toegevoegd, waardoor we op een totaal van 27 uitkomen. Twaalf worden georganiseerd in het basisonderwijs en vijftien in het secundair onderwijs. Concreet betekent dit dat men in 127 basisscholen en 89 secundaire scholen een proefproject kan uitrollen.

Voor ACOD Onderwijs is het van cruciaal belang dat er onder het personeel steun is om in een proeftuin te stappen. Wij stellen echter vast dat in 9 van de 27 goedgekeurde proefprojecten door alle vakbonden een protocol van niet-akkoord werd ingediend. Kan iemand ons uitleggen hoe men in die scholen het lerarenberoep aantrekkelijker zal maken en het lerarentekort zal terugdringen?

Bovendien heeft men in vele gevallen de

onderhandelingen gevoerd op een 'hoger niveau' en zijn sommige scholen zich er niet van bewust zijn dat zij zullen deelnemen aan een proeftuin. Transparantie ten top of een voorbeeld van hoe sommige schoolbesturen een modern HR-beleid zien?

Voor elke proeftuin is beschreven welke acties ondernomen worden en op welke punten van de regelgeving men mag afwijken. In iedere deelnemende school moet onderhandeld worden over deze acties. Het is noodzakelijk om de personeelsgevolgen van elke actie goed in te schatten. Men zal ook een nulmeting moeten houden zodat men kan evalueren of de beoogde doelstellingen zijn bereikt. Het spreekt voor zich dat de doelstelling over het terugdringen van het lerarentekort gemakkelijker zal aan te tonen zijn dan de doelstelling van het aantrekkelijker maken van het beroep.

De Vlaamse regering voorziet in het oprichten van een experten-panel waarin ook ACOD Onderwijs één zitje krijgt. Het is de bedoeling dat dit panel de proefprojecten opvolgt en erop toeziet of de doelstellingen en toegestane afwijkingen

nageleefd worden. Het is dan ook zeer belangrijk dat eventuele onregelmatigheden zo snel mogelijk aan ons worden gesignaleerd zodat dat wij ze kunnen voorleggen. Het experten-panel zal ook de eindevaluatie maken in het schooljaar 2024-2025 om te kijken welke maatregelen definitief en structureel kunnen ingevoerd worden.

ACOD Onderwijs geeft deze proefprojecten een eerlijke kans en hoopt dat zij ons nieuwe inzichten opleveren die ervoor kunnen zorgen dat het beroep aantrekkelijker wordt. Wij voerden ook een proefproject, met meer dan 20.000 experten, namelijk de leerkrachten. Zij hebben aangegeven wat moet veranderen om het beroep weer aantrekkelijk te maken. Wij hebben dit vertaald in ons deze zin toevoegen als allerlaatste van het artikel (na 'smaken ...'). Geef ons kleinere klassen en de kwaliteit van ons onderwijs zal er zinderen op vooruitgaan. De KOALA zal blij zijn en de PISA zal lekkerder smaken ...

nancy.libert@acod.be



OiRA-tool

Voor de veiligheid en gezondheid van onze collega's

De jaarlijkse commissie-dag van ACOD Onderwijs stond in het teken van de veiligheid en gezondheid van de collega's.

De leden van onze commissies maakten dan kennis met de OiRA-tool, een online instrument om risico's in de werkomgeving te detecteren.

Wil je meer informatie over het OiRA-tool? Kijk dan in het aprilnummer en het oktobernummer van Tribune van vorig jaar. Je kan de teksten online lezen via onze website (www.acodonderwijs.be, snelkoppeling links).

Wil je weten wat onze commissies doen? Kijk dan op onze website: www.acodonderwijs.be/2020-2023.

jeanluc.barbery@acod.be



Onderhandelingscomités vrije hogescholen 2023

Stel je kandidaat!

In mei 2023 kan je in de zeven vrije hogescholen – LUCA-School of Arts, UC Leuven-Limburg, Odisee, Thomas More, Karel de Grote Hogeschool, Arteveldehogeschool en Vives – opnieuw kiezen voor de personeelsafvaardiging in de hogeschool-onderhandelingscomités (HOC). In sommige hogescholen kan je ook kiezen voor departementale onderhandelingscomités of voor entiteiten (de namen verschillen per hogeschool).

ACOD Onderwijs zal voortbouwen aan haar gestage groei in de vrije hogescholen. Bij de vorige HOC-verkiezingen in 2019 zijn we er immers in geslaagd om in zes van de

zeven hogescholen ACOD-afgevaardigden te laten verkiezen.

Wil je (mee) opkomen om de belangen van je collega's (beter) te behartigen bij de directie?

Wil je een steentje bijdragen als (alternatieve) spreekbuis van de collega's?

Wil je mee kunnen onderhandelen voor betere werkomstandigheden, een nieuw benoemingsreglement, een betere personeelsformatie, betere prestatieregelingen en werkdrukvermindering?

Als je hierop meer dan een keer 'ja' kan antwoorden, ben je de geknipte persoon

(m/v/x) om voor de ACOD je collega's te vertegenwoordigen in jouw hogeschool.

De verkiezingen zullen plaatsvinden in de maand mei, maar de kandidaturen moeten (via de ACOD) al ingediend worden in de periode maart-april, afhankelijk van de verkiezingskalender in elke hogeschool.

Heb je interesse of wil je meer informatie, mail dan zo snel mogelijk naar inge.vansweevelt@acod.be.

marc.borremans@acod.be

Recht op deconnectie

Werk aan de winkel om te kunnen 'deconnecteren'

Eind november 2022 kwam de 'arbeids-deal'. Een van de maatregelen die ervoor moet zorgen dat werknemers buiten de werkuren niet meer verbonden zijn met de digitale platformen voor het werk, is 'het recht op deconnectie'. Een werknemer heeft wettelijk het recht om offline of onbereikbaar te zijn buiten de werkuren. Zou het?

Niet enkel van de grote cultuurorganisaties, maar van alle organisaties vanaf 20 werknemers wordt verwacht dat ze een ondernemings-cao afsluiten waarin beschreven staat hoe ze het recht op deconnectie zullen toepassen. In deze cao moeten minstens de praktische maatregelen worden beschreven die de organisatie zal treffen opdat de werknemers hun recht op die 'niet-verbondenheid' kunnen toepassen, alsook specifieke afspraken over het omgaan met de digitale hulpmiddelen.

Via de resultaten van de voorbije welzijnsbevraging in de cultuursector, die terug te vinden zijn in een eerdere publicatie van ACOD Cultuur, konden we vaststellen dat werknemers bijzonder bezield zijn door en betrokken zijn bij hun werk. Het evenwicht tussen werk en privéleven wordt zo evenwel erg fragiel, waardoor cultuurwerkers een bijzonder hoge 'herstel nood' aangeven. Die evolueert nog in stijgende lijn. Bij een job in de cultuursector zijn heel wat risicofactoren aanwezig die een kwalitatieve deconnectie bemoeilijken, zoals onregelmatige werk- en repetitietijden, veel reizen, verstoord bioritme, fysieke inspanningen, hoge concentratie op minder gangbare momenten van de dag, podiumdruk, veel wisselende temperaturen en infrastructuurproblemen.

Constructieve samenwerking gevraagd

Sensibiliserings- en vormingsacties voor zowel werknemers als leidinggevendenden voor het verstandig gebruik van digitale hulpmiddelen en de gevaren bij onvoldoende deconnectie moeten dus duidelijk opgenomen worden in de nieuwe ondernemings-cao. Dit vraagt constructieve



“Zin voor nuance en specificiteit zullen leiden tot een zekere vorm van maatwerk.”

samenwerking en juiste beschrijvingen tussen verschillende niveaus binnen een cultuurorganisatie. De FOD WASO laat echter toe dat als er geen ondernemings-cao kan opgemaakt worden, er wijzigingen aan het arbeidsreglement kunnen gebeuren waarin de deconnectie-maatregelen opgenomen worden.

Het neerleggen van de cao of de bezorging van een afschrift van het arbeidsreglement moet vervuld zijn op 1 april 2023. Ondertussen kunnen we zowel bij de FOD WASO als bij werkgeversorganisaties basismodellen van dergelijke cao's terugvinden. Echter, deze zijn moeilijk toepasbaar op cultuurwerkers die onder het regime van de grote flexibiliteit werkzaam zijn (een systeem waarin men mag afwijken van de regels voor nacht- en zondagsarbeid, werk op feestdagen en beperking op de arbeidsduur).

ACOD Cultuur roept daarom op om in de overlegstructuren van de verschillende cultuurorganisaties de komende weken snel in dialoog te gaan over hoe de cao zal ingevuld worden. Er moeten objectieve richtlijnen vastgelegd worden, zonder uiteraard de continuïteit en de werking van een organisatie in gevaar te brengen en met de grootste aandacht voor het welzijn van al haar medewerkers. Omwille van de grote verscheidenheid aan profielen binnen eenzelfde organisatie, zullen er ook verschillen in de toepasbaarheid opduiken.

'Buiten de werkuren'

Voor onze sector is het een grote uitdaging om afspraken te maken die voldoende breed gesteund worden en op zoveel mogelijk medewerkers toepasbaar zijn, zonder de sector vast te rijden. Blijvende zin voor nuance en specificiteit zullen leiden tot een zekere vorm van maatwerk.

Het begrip 'buiten de werkuren' is in onze sector moeilijk te bepalen, wetende dat heel wat artiesten, dansers, musici en acteurs voorbereidingstijd nodig hebben vooraleer er van daadwerkelijke podiumtijd kan gesproken worden. De thuisstudie of individuele voorbereidingstijd is een aanzienlijk deel van het werk dat voorafgaat aan het eindresultaat dat gebracht

wordt in de respectievelijke cultuurhuizen groot en klein, en ook onlosmakelijk verbonden met discipline en regelmaat. De bestaande model-cao's gaan er nogal gemakkelijk van uit dat er buiten de werkuren zelden werk wordt verricht of dat werknemers met het werk bezig zijn. ACOD Cultuur denkt dus al actief na hoe we met deze uitdaging kunnen omgaan. Als we het systeem van 'grote flexibiliteit' tegen het licht houden, stellen we ons voornamelijk de vraag wanneer en op

welke manier men dan door de werkgever gecontacteerd kan worden en wanneer de omstandigheden onvoorzien of dermate specifiek zijn dat er niet kan uitgesteld worden.

Wie van onze leden hierover bijkomende inzichten heeft of creatieve invalshoeken kent die kunnen bijdragen tot een optimale uitwerking van deze deconnectiviteitscao, mogen die steeds met ons delen. ACOD Cultuur roept ook kleinere organi-

saties op om mee na te denken en waar mogelijk aanpassingen te doen zodat het welzijn van de medewerker ook in deze organisaties aandacht krijgt. Voor ACOD Cultuur mag werken in het systeem van grote flexibiliteit nooit een welkom excuus of vrijgeleide zijn om minder aandacht te hebben voor de werkdruk en de deconnectiviteitsmogelijkheden.

Inge Hermans

Internationale Arbeidsorganisatie Vakbonden zetten toekomst kunst- en entertainmentsector op agenda

De cultuursector is jarenlang verwaarloosd in de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en heeft ondanks herhaalde eisen van de werknemers niet kunnen profiteren van mogelijkheden om werkgevers en regeringen te confronteren met en te sensibiliseren voor het bevorderen van fatsoenlijk werk. Ondanks technologische ontwikkelingen, stijgende werkonzekerheid, klimaatverandering en - niet vergeten - de economische crisis en de wereldwijde pandemie. Maar, beste kameraden, er is gelukkig ook goed nieuws te melden.

Tussen 13 en 17 februari had in Genève een bijeenkomst plaats om de toekomst van werk in de kunst- en entertainmentsector te bespreken. Deze is van groot belang voor uitvoerende kunstenaars en andere werknemers in de cultuursector, omdat deze de uitdagingen en problemen zal aanpakken waarmee zij dagelijks worden geconfronteerd. Deze zijn het gevolg van het ontbreken van een zinvolle professionele status in veel landen en de vele beperkingen om als onafhankelijke contractanten te werken, waardoor er geen adequate sociale bescherming is en werknemers buiten het beschermende kader van het arbeidsrecht vallen.

De FIA (International Federation of Actors), de FIM (International Federation of Musicians) en UNI-ME! (International Arts and Entertainment Alliance) pleitten voor economische groei die stevig geworteld is

in de arbeidsrelatie, die veel te vaak met de voeten wordt getreden in onze sector. Ze riepen samen de regeringen op om ervoor te zorgen dat de overheidsfinanciering consistent is met de bevordering van inclusie en diversiteit, evenals de sociale dialoog.

De IAO-bijeenkomst was erop gericht deze kwesties aan te pakken en een beleid te ontwikkelen ter bevordering van eerlijk en fatsoenlijk werk voor de kunstenaars. Zij ging ook onder meer in op de impact van technologische ontwikkelingen op de kunst- en amusementssector, maatregelen om de gezondheid en veiligheid op toneel-

en filmsets te verbeteren en een eerlijke verloning van makers op de digitale markt.

Met een uitzonderlijke delegatie waren de drie federaties meer dan ooit vastbesloten het meeste uit deze bijeenkomst te halen en de inspanningen van de IAO te ondersteunen om fatsoenlijk werk in de wereld, en in onze sector in het bijzonder, te bevorderen. We houden jullie op de hoogte van de resultaten.

Inge Hermans



Limburg**Bloesemwandeling Guigoven**

In april 2023 (precieze datum afhankelijk van de bloesems) wandelen we in en door Guigoven, deelgemeente van Kortesseem, over verharde wegen langs fruitbomen en velden. Afstand: ongeveer 7 km.

We vertrekken om 14 uur aan de kerk van Guigoven. Momenteel wordt deze kerk omgebouwd tot een nieuw ontmoetingscentrum. We passeren ook nog langs het kasteel de Donnea waar ook restauratiewerken bezig zijn. Bij aankomst staan de taart en koffie klaar.

Toegankelijk met rolstoel. Bereikbaar met openbaar vervoer: lijn 4 Hasselt-Tongeren. De effectieve datum wordt gemeld via de Tribune, onze Facebookpagina (facebook.com/acodlimburg) en via de sectoren. Wie vooraf inschrijft, wordt ook op de hoogte gebracht van de uiteindelijke datum. Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Deelname is gratis.

Bezoek Mergelgrotten van Kanne

Op zaterdag 13 mei 2023 trekken we richting de Mergelgrotten van Kanne. Tijdens de rondleiding met gids bezoeken we het museum met zijn prachtige muurschilderingen van prehistorische dieren, fossielen van zee-egels, vissen en andere voormalige bewoners van de Krijtze. We laten je kennismaken met de neanderthaler, de mosasaurus en de vleermuizen.

Het diepste gedeelte van de groeve herbergt het prachtige decor van oude werkfronten waar het lijkt alsof de blokbrekers elk moment hun noeste arbeid kunnen hervatten. Achteraf laten we jullie eerst proeven van een glaasje Mosasaurusbier, vergezeld van artisanale grottenworst. Daarna volgt een overheerlijk stuk rijstevlaai, ook wel bekend als 'grottenvlaai', van bakker Smets.

Praktische informatie: samenkomst om 14 uur op adres Avergat 14, 3770 Kanne (Riemst). Parking in de onmiddellijke nabijheid.

Individuele deelname in de prijs: 5 euro (ticket, gids en proeverijen worden betaald door ACOD Senioren Limburg).

Inschrijving (en betaling): voor 6 mei via limburg@acod.be of 011 30 09 70.

Betaling: op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Mergelgrotten + voornaam en naam + aantal personen'.

Bezoek aan de Oranjestad Diest

Op zondag 10 september 2023 vertrekken we op de grote markt van Diest voor een twee uur durende wandeling met gids.

Thema: een combinatie tussen het verleden van Diest en het Begijnhof. Daarna sluiten we af met een drankje en versnapering.

Praktisch: samenkomst om 10 uur aan het station van Diest.

Individuele deelname in de prijs: 5 euro (gids en traktatie worden betaald door ACOD Senioren Limburg).

Inschrijving (en betaling): voor 3 september 2023 via limburg@acod.be of 011 30.09 70.

Betaling: op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Diest + voornaam en naam + aantal personen'.

Herfstwandeling terril Waterschei

Op vrijdag 3 november maken we een herfstwandeling op de terril van Waterschei in het wandelgebied Thor Park.

Deze oude steenberg getuigt van het rijke mijnverleden van Genk. De stenen komen uit de omliggende lagen van de steenkooladers. Sinds 1999 is de terril beschermd, maar we mogen hem beslist beklimmen. Afstand: ongeveer 6 km, niet rolstoeltoegankelijk.

Praktisch: samenkomst om 10.30 uur aan de ingang van het mijngebouw in Waterschei, André Dumontlaan 67, 3600 Genk.

Inschrijving: voor 29 oktober 2023 via limburg@acod.be of 011 30 09 70.

Deelname is gratis.

Oost-Vlaanderen**Senioren Overheidsdiensten bezoeken 'Het Miljoenenkwartier'**

Op 11 mei bezoeken de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen 'Het Miljoenenkwartier' in Gent, met rondleiding door Miguel De Clercq. Dit is om te beginnen een zoektocht naar enkele restanten van de wereldtentoonstelling uit 1913. De sporen van de expo roepen ook boeiende verhalen op.

We gaan tijdens de wandeling ook op zoek naar de miljoenen waarnaar de wijk is genoemd. Die vinden we in de luxe huizen, soms in traditionele stijlen en soms in zeer vernieuwende architectuur gebouwd. Onderweg speelt de natuur ook een rol, we lopen niet alleen door een park, zien kleurrijke golvende bloemen die het hele jaar in bloei staan, maar we kunnen ook een vos, een pauw en een paard ontmoeten. Een wandeling door het miljoenenkwartier is een ontspannende tocht waarop we veel Gentse schoonheid ontdekken. Clementine, Delphine en Marie-Henriette zullen er alvast zijn, hopelijk jij ook?

We komen samen om 14 uur in de grote inkomsthal van het Sint Pietersstation en gaan dan via de Clementinalaan richting Miljoenenkwartier. De wandeling kan 1.45 uur duren.

Deelnemen kan mits betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 'Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent', Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor 1 mei en geldt als definitieve inschrijving. Vrije mededeling: 'Miljoenenkwartier, aantal personen, naam en voornaam en GSM-nummer'.

Wetteren**Jaarlijkse Gourmetparty**

Op zaterdag 11 maart organiseert de afdeling Wetteren haar jaarlijkse gourmetparty in de Gemeentelijke Feestzaal (School-dreef 40, 9230 Wetteren). Je kan tussen 19 en 1 uur met je familie genieten van een aperitief, gourmet en koffie met zelfgebakken taart. Daarna is er mogelijkheid tot dansen op swingende muziek (vanaf 21.30 uur).

Deelname kost 35 euro per persoon voor ACOD-leden en hun familie en 40 euro voor niet-leden. Inbegrepen zijn de gourmetschotel en alle dranken tot 01.00 uur. Inschrijven kan tot 3 maart bij dirkdekuyscher@skynet.be of via 0478 93 20 98.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Vlaams-Brabant

Alpaca Boerderij en Brouwerij ter Dolen

Op 31 maart bezoeken de senioren ABVV Vlaams-Brabant de Alpaca Boerderij en Brouwerij ter Dolen. Om 10 uur, na de koffie en het welkomstwoordje van de gids, bekijken we een film over de boerderij en de dieren. De gids weet alles te vertellen over de alpaca's en het ontstaan van de boerderij. In de stal en weide maken we kennis met de dieren. We sluiten af in de Alpaca Shop waar leuke souvenirjes en alpacawollen producten te koop zijn.

Om 12 uur vertrekken we richting het kasteel voor een lichte lunch met soep, ter Dolen

kaas en heerlijke charcuterie.

Om 14 uur proef je de smaak van historie en geniet je van de prachtige omgeving bij kasteel- brouwerij Ter Dolen. Het kasteel kende doorheen de eeuwen een bewogen geschiedenis. Zo deed het dienst als refugehuis, werd het meermaals platgebrand en fungeerde het zelfs als school.

Inschrijven: voor vrijdag 24 maart.

Deelname kost 30 euro per persoon, te betalen op rekeningnummer
BE34 0014 5894 7290.

Inschrijving pas geldig na ontvangst betaling met als mededeling 'Ter Dolen + aantal personen', gericht aan ABVV Vlaams-Brabant, t.a.v. Niel Hendrickx, Maria Theresiastraat 119, 3000 Leuven. Vermeld ook je naam, hoeveel personen je inschrijft en je gsm/telefoon.

Wil je gebruik maken van het busvervoer, dan kan je opstappen om 7.15 uur in Vilvoorde bij garage Jennes, om 8.15 uur aan Bodart in Leuven, om 8.15 uur aan Acerta bij het station van Leuven en om 8.45 uur bij de Carpool van Assent. Gelieve ons op voorhand ook te laten weten van welke

opstap je gebruik zal maken.
Meer informatie: Niel Hendrickx,
0476 65 88 37.

Klaar voor een verfrissend avontuur in Leuven?

Neem deel aan onze interactieve wandeling door Leuven! Dit is geen gewone stadsbezichtiging, maar een ontdekkingsreis vol verrassingen en uitdagingen. Leer de stad kennen op een nieuwe en unieke manier door deel te nemen aan de quiz die het verleden en heden van Leuven op een spannende en verrassende manier in beeld brengt. Bezoek parken, ontdek verborgen pareltjes en kijk hoe de stad op de grond en in de hoogte verandert. Je wordt begeleid door een gediplomeerde en enthousiaste wandelgids en wandelbegeleidster.

Durf jij jezelf uit te dagen en op ontdekkingsreis te gaan? Schrijf je nu in voor een ervaring die je nooit zult vergeten! De prijs is 5€. De lunch zelf te bekostigen.

Vertrek en einde aan het station van Leuven. Start: 10u00 tot 12u15, gevolgd door quiz en middagpauze. Het tweede deel loopt van 13u30 tot 15u15. Meer informatie: Niel Hendrickx, 016 27 18 89

Uitstap Hasselt: Japanse tuin en Jenevermuseum

Kom en beleef de magie van de bloesems in de Japanse tuin van Hasselt! Geniet van de prachtige natuur en ontspan terwijl je je onderdompelt in deze oase van rust en schoonheid. Bovendien, na een bezoek aan de tuin, gaan we door naar het Jenevermuseum, waar we meer kunnen ontdekken over de rijke geschiedenis en de cultuur van de jenever in België.

Busvervoer, een warme lunch plus een drankje zijn inbegrepen in de prijs van 35 euro. Dus, waar wacht je nog op? Maak nu een afspraak voor een onvergetelijk groepsbezoek en laat je verrassen door de schoonheid van de bloesems en de rijke cultuur van jenever!

De dag start omstreeks 10u en eindigt rond 16u. Inschrijven en meer informatie over het busvervoer vanuit Vilvoorde, Leuven, en Assent bij Niel Hendrickx, 016 27 18 89.