

Tribune

HET VERZET IS
NOG NIET VOORBIJ



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	10
de post	12
gazelco	17
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	30
onderwijs	34
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Laurette Muylaert, Gino Hoppe, Bart
Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Christel Van Keymeulen (Wetteren), Martine François (Mariakerke), Johan Scharlaeken (Torhout), Birger Coulier (Koksijde) en Vera Vermeulen Kortrijk winnen een prachtige Mediamarkt-geschenkbond. Zij wisten dat 'Dokter aan het stuur – Undercover als buschauffeur' de titel van het boek is dat huisarts Egmont Ruelens schreef over zijn undercover onderzoek als buschauffeur bij De Lijn, dat de diplomabonificatie vanaf 1 december 2017 niet langer in aanmerking komt bij de berekening van het pensioenbedrag en dat bpost de overname van het Amerikaanse bedrijf Radial heeft aangekondigd.

Nieuwe prijs:

FNAC-geschenkbond

Vragen

- Voor wat staat de afkorting CVO in het onderwijs?
- In de toekomst zal het 'openbaar vervoer op maat' in Vlaanderen in handen vallen van een reeds veelbesproken instantie. Hoe heten deze instanties?
- Eind oktober werd na lange en moeizame onderhandelingen een nieuw sociaal akkoord afgesloten met de ministers van Volksgezondheid en Werk. Voor welke sector was dat?

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 "Geen oplossing voor zware beroepen"

Recent verschenen er in de pers 'hoeraberichten' over een aankomend pensioenakkoord over de zware beroepen in de openbare sector. De ACOD deelt dit optimisme echter niet. Waarom?

Chris Reniers: "De pensioenhervorming van de regering Michel beloofde de pensioenen te actualiseren, zonder dat het om een besparing zou gaan. In de praktijk merken we echter dat minister van Pensioenen Bacquelaire zijn vernieuwingsoperatie zogezegd baseert op de pensioenvoorstel van de Nationale Pensioencommissie, maar in de praktijk vooral bezig is om de pensioenen in stukjes en brokjes af te bouwen – de pensioenen in de openbare sector in de eerste plaats. Denken we maar aan het schrappen van de diplomabonificatie, de invoering van het gemengd pensioen of de nakende afschaffing van het ziektepensioen. De politieke mantra van deze regering is immers dat pensioenen van ambtenaren te hoog zijn. Het personeel van de openbare sector zou te veel krijgen en volgens hen kan het zo niet langer.

De ACOD is het daar grondig mee oneens. Het politiek beleid zou juist moeten zijn dat pensioenen in de openbare sector normale pensioenen zijn en dus moet ervoor gezorgd worden dat werknemers uit de privé bij gelijke omstandigheden hogere pensioenen krijgen. Dat doet men niet. Men neemt af van de openbare sector, van de private sector, van de gewone werkende man of vrouw en uiteindelijk zal niemand nog een waardig pensioen krijgen in de toekomst. In heel deze hertekening van de pensioenen vormt het dossier 'zware beroepen' een zeer belangrijk onderdeel, maar de plannen van de minister zijn op los zand gebouwd."

Welke problemen ziet de ACOD in zijn voorstellen?

Chris Reniers: "Er zijn nog heel wat onduidelijkheden die grote gevolgen dreigen te hebben. Ten eerste zijn er vier criteria zijn afgesproken waaraan je moet voldoen opdat je job in aanmerking wordt genomen als een zwaar beroep: fysieke belasting, veiligheidsrisico, belasting van de werkorganisatie en mentale of emotionele druk. Zal in één criterium volstaan om in aanmerking te komen voor een zwaar beroep of zijn er meerdere nodig?

Ten tweede: er is geen duidelijkheid over het budget dat de regering voorziet voor de zware beroepen. Momenteel ziet het er naar uit dat de lijst van zware beroepen als afhangen van het budget. Dat heeft uiteraard grote gevolgen voor de objectieve interpretatie en toepassing van die criteria. Minder budget betekent dat men strenger zal zijn, ongeacht de werkelijke zwaarte.

Ten derde: het is onduidelijk welke categorieën in aanmerking komen voor een zwaar beroep. Ook hier zal het budget wellicht beperkend werken en zullen politieke en niet objectieve keuzes bepalend worden.

Ten slotte: zelfs als je beroep als zwaar wordt erkend, zal dat niet betekenen dat je in de praktijk veel vroeger zal kunnen stoppen met werken of een grote geldelijke compensatie zal krijgen voor een vervroegde uitstap. In de praktijk zullen heel weinig mensen op 60 jaar met pensioen kunnen gaan na de erkenning van een zwaar beroep en doorgaans zal het steeds zijn met een onvolledig pensioen. Het kan toch niet de bedoeling zijn dat die mensen verplicht zijn om verder te werken tot 65 of 67 jaar voor een volledig pensioen?"



Chris Reniers - voorzitter

De minister draagt dus een grote verantwoordelijkheid?

Chris Reniers: "Zeker! Van in het begin hebben deze regering en de minister grote beloftes gedaan. Mensen met een zwaar beroep zouden immers vroeger kunnen stoppen voor een gelijkwaardig pensioen. De vaststelling van de vier criteria deed ook de hoop ontstaan bij velen dat hun job als 'zwaar' zou erkend worden. De minister en de regering laten echter de erkende beroepen afhangen van het budget dat ter beschikking zal staan. In de praktijk zullen zo velen in de kou blijven staan. Het wettelijk kader dat de regering creëert zal dus onvoldoende zijn in de praktijk enkel een pensioenbesparing betekenen. Het is absoluut geen oplossing voor mensen die een zwaar beroep hebben en de nood hebben om vroeger te stoppen met werken. De ACOD heeft van in het begin gewaarschuwd voor wat we nu zien gebeuren. Maar noch de regering, noch de minister hebben willen luisteren naar onze terechte bezwaren."

Wat nu?

Chris Reniers: "Eén ding is zeker: deze regering is de openbare diensten niet goed gezind. We zullen in december met een aantal acties komen en ook in het nieuwe jaar zal dit niet anders zijn. Er zijn alternatieven. Het kan niet zijn dat steeds dezelfde boeten en steeds dezelfde profiteren. Eerlijkheid en fairness in maatregelen en beleid, daar zullen we ook in de toekomst op inzetten."

Brusselse Intergewestelijke (BIG) Het sociaal overleg bestaat nog in Brussel

Het sociaal overleg is nagenoeg onbestaand bij de federale regering en wordt vaak 'defect' verklaard op andere niveaus. Maar in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bestaat het sociaal overleg nog wel.

Dat blijkt uit de aanzienlijke vooruitgang geboekt bij sector XV, waar overlegd en onderhandeld wordt over het personeel van de instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het is bovendien een bewijs dat onze vakbondsinterventies vruchten afwerpen en gehandhaafd moeten worden.

Ter herinnering, in België is de sociale dialoog binnen de overheidsdiensten georganiseerd in overlegcomités tussen vertegenwoordigers van de overheid (comité A, B en C). Deze comités bestaan uit sectorcomités die overeenkomen met de verschillende domeinen en entiteiten. Tot deze sectorcomités behoort ook sectorcomité XV.

Na 28 jaar van groei en ontwikkeling, had het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een aanzienlijke omvang aangenomen voor één instelling met meerdere vaardigheden. Deze vaardigheden variëren van werkgelegenheid tot milieu-beheer via de haven van Brussel. In het kader van de zesde staatshervorming neemt de politieke wil van de huidige regering om de regionale administratie te hervormen gestalte in het voordeel van het sociaal overleg.

Dit belangt meerdere sectoren van de ACOD Brussel aan: de parastatalen (Para-Bru), de lokale en regionale besturen (LRB) en de ministeries (AMiO).

Op weg naar versnipperde maar versterkte overheidsdienst

Als deze hervorming het enige ministerie ontleedt om vervolgens nieuwe afzonderlijke entiteiten op te richten in functie van de competenties en activiteitsdomeinen, creëert het anderzijds ook nieuwe instanties. Daarnaast integreert het para-publieke verenigingen in de overheidsdiensten, die openbare missies uitvoerden door hen personeel en eerbare statuten toe te kennen:

- Gewestelijke Overheidsdienst Brussel (GOB) Financiën telt al 200 medewerkers die binnenkort vervoegd zullen worden door 200 collega's die van de federale overheid worden overgeplaatst in het kader van de zesde staatshervorming.
- GOB Brussel Stedenbouw en Erfgoed.
- Overheidsdiensten Brussel (BruFOP) zal zich ontfemen over de selecties voor het bestuur in samenwerking met Selor en het Centre de Validation des Compétences.

Daarnaast zijn er twee ION opgericht:

- Perspective, het Brussels Planningsbureau die de Studiedienst van de GOB en het Agentschap voor Territoriale Ontwikkeling verenigt.
- Brussel Preventie en Veiligheid (BPV) is de instelling die verantwoordelijk is voor het gewestelijke preventie- en veiligheidsbeleid.

foto: Johan Bakker



In januari 2018 zal het Brussels Agentschap voor de Onderneming (BAO) het personeel van Brussels Invest Export, Atrium en Impulse verenigen om één persoon als aanspreekpunt aan te stellen voor de ondernemingen.

Protocol van akkoord voor het statuut

De ACOD heeft het protocol van akkoord getekend na positieve onderhandelingen voor een nieuw statuut. Aan onze eisen werd tegemoetgekomen: de syndicale afgevaardigden zouden aanwezig mogen zijn tijdens de evaluatiegesprekken die om de twee jaar gehouden worden, het afschaffen van niveau E (vanaf nu geïntegreerd in niveau D), de functionele loopbaanontwikkeling binnen 6 en 15 jaar, het verhogen van het aantal dagen omstandigheidsverlof, het einde van de loonbetaling van december in januari, het herinvoeren van de mogelijkheid om de stage te verlengen, en de bevoegdheid inzake besluitvorming voor de kamer van beroep.

Het moment is aangebroken om onze eisenbundel uit te werken en om de uitvoering van dit akkoord te verzekeren. Want de uitvoering van een akkoord dient aandachtig opgevolgd te worden door de vakbond, willen we dat het invoeren van sommige maatregelen niet op zich laat wachten.

Hoewel er moet worden toegejuicht dat het sociaal overleg bestaat binnen de huidige Brusselse regering, blijft het een feit dat deze herziening van het regionaal bestuur stress veroorzaakt bij een groot aantal werknemers. Daarnaast vraagt de opdeling binnen de nieuwe autonome structuren ons waakzaam te zijn over de aanpak van het management en over de duurzaamheid in de loop van de legislatuur, zeker in de context van een fiscaal kader, gekenmerkt door de besparingsdruk.

Rudy Janssens
algemeen secretaris ACOD Brussel
www.cgspacod.brussels



foto: Marc Ryckaert

Nieuwe CEO NMBS zet haar plannen uiteen Zet Sophie de trein op het juiste spoor?

Begin maart ging Sophie Dutordoir aan de slag als nieuwe CEO van de NMBS. Ze werkte zich enkele maanden discreet in en presenteerde op 18 oktober haar strategische visie in de Kamercommissie. Ondertussen hadden we regelmatig contact om van gedachten te wisselen over de toekomst van de Belgische Spoorwegen.

Haar uiteenzetting en analyse zijn niet onopgemerkt gebleven. Niet in de commissie, niet in de media, en nog belangrijker, niet op de werkvloer. We hebben dezelfde avond gecommuniceerd dat “we verheugd zijn dat Sophie Dutordoir onze analyse over de Belgische spoorwegen deelt.” Politieke bemoeienissen en miseraabele projecten moeten ééns en voor altijd in de vergeetput. Niet onbelangrijk om te weten: wanneer de N-VA het vanuit de oppositie steeds had over minder politieke

benoemingen, zijn er onder deze regering bij de Belgische Spoorwegen nog nooit zoveel politieke benoemingen geweest. Ze vallen wel minder op.

We hebben als vakbond dikwijls vraagtekens geplaatst bij politieke benoemingen. Daarom vinden we het streven van de CEO om de NMBS te doen werken als een ‘normaal’ bedrijf positief. We onderstrepen wel dat de NMBS een openbaar bedrijf is ten dienste van de gehele bevolking. Louter winst maken als een privébedrijf is niet mogelijk.

Beter contact en meer communicatie tussen top en werkvloer

Mevrouw Dutordoir stelde tijdens haar werkbezoeken op het terrein vast dat het personeel meer dan twintig jaar geen ‘baas’ heeft gezien. Juist. Het is tijd voor

een bottom-up-strategie. We zeggen al eeuwen en tot vervelens toe van sommigen dat de beste consultants reeds in het bedrijf aanwezig zijn. Haar lovende woorden voor het personeel zijn dan ook bemoedigend. Ze wil het personeel meer doen samenwerken. De samenwerking met de collega’s van Infrabel valt echter niet onder haar bevoegdheid. We vrezen dan ook voor een tweesporenbeleid. Een spoorweghandicap ...

Eén spoorwegbedrijf graag

We pleiten nog steeds voor een unitair bedrijf. Een eengemaakt bedrijf biedt alleen maar voordelen op financieel, organisatorisch en operationeel vlak. Slechts één raad van bestuur en één CEO zijn reeds een besparing op zich. En wat belangrijk is: eenheid van bevel.

De 'Chinese muur' die werd opgetrokken tussen de twee bedrijven maakt dat de werking van de Belgische Spoorwegen hieronder lijdt. Maar ook binnen de NMBS zijn er op bepaalde niveaus 'Chinese muren' die zich doorzetten tot op het terrein. Werk aan de winkel voor de CEO ...

Geen 'nepotisme' meer

Opmerkelijk: op de raad van bestuur van eind oktober werd unaniem beslist dat voortaan enkel de directeurs benoemd zouden worden door de raad van bestuur. Alle andere benoemingen van hogere ambtenaren zouden vanaf nu door het directiecomité gebeuren. Een beslissing die er niet zonder slag of stoot kwam. De voorzitter van de NMBS (met een liberale kleur nota bene) verzette zich hiertegen, maar moest uiteindelijk bakzeil halen.

Investerings in nieuw materieel

Dutordoir heeft met deze ingreep haar positie aan het hoofd van de NMBS kracht bijgegeven.

Op dezelfde raad van bestuur werd een investering van 3,2 miljard euro goedgekeurd. Concreet gaat het over de aankoop van 445 M7-rijtuigen ter vervanging van verouderd materieel, en investeringen in stations voor roltrappen en liften. De huidige regering klopt fier op haar borst. We merken graag op dat deze investeringen onder elke regering zouden gebeurd zijn

wegens noodzakelijk.

Ook zullen de perrons worden verhoogd en stations toegankelijker gemaakt worden voor rolstoelgebruikers en andersvaliden, wat een zeer belangrijk werkpunt is. Daarnaast worden extra parkeerplaatsen gecreëerd. Al deze maatregelen moeten het woon-werkverkeer sterk verbeteren. Met andere woorden, geen vastgoedinvesteringen, maar stationsinvesteringen voor de reizigers.

Het doel om nog meer reizigers aan te trekken, is tegelijkertijd het fileprobleem en de uitstoot van schadelijke broeikasgasen aanpakken. De werknemers van de spoorwegen zijn de klimaatriders van deze eeuw.

Hoopvol en constructief

Maar laat ons terugkeren naar de intenties van mevrouw Dutordoir. Anders dan een aantal van haar voorgangers, heeft ze zich positief uitgelaten over het personeel en de vakbonden. Haar boodschap werd bij het personeel alvast goed onthaald, zelfs sommige Infrabel-werknemers dachten dat Dutordoir ook bij hen een en ander zou veranderen. Duidelijk een stijlbreuk met haar voorgangers.

Wij hebben als organisatie positief gereageerd op de uitgestoken hand en zijn bereid om op een constructieve manier mee te werken om de toekomst van de NMBS te vrijwaren. We moeten ons hoe dan ook voorbereiden op de komende liberalise-

ring van het reizigersvervoer.

Om van de NMBS opnieuw een bloeiend bedrijf te maken, heeft mevrouw Dutordoir de personeelsleden en de vakbonden nodig. Wanneer ze haar woorden zal omzetten in daden, zal ze in ons alvast een partner vinden om een mooie toekomst uit te tekenen.

De eerste stap is alvast gezet. Wij kijken samen met jullie uit naar het vervolg. Het zou misdadig zijn om een bedrijf dat dagelijks bijna één miljoen reizigers vervoert ten onder te laten gaan.

Let wel: we zullen zonder enig moment van twijfel het openbaar karakter van ons bedrijf duiden indien dit nodig blijkt te zijn. Besparingen op de kap van het personeel zijn onbespreekbaar, het personeel heeft al meer dan genoeg inspanningen geleverd.

De regering moet haar verantwoordelijkheid opnemen met betrekking tot de pensioenen en de zware beroepen. En het zou goed zijn, mochten die regeringsleden die elke week de spoorwegen koppelen aan privatisering, op het strafbankje te zetten. Met premievermindering!

Wij zijn er klaar voor om met wederzijds respect de uitdaging aan te gaan en de toekomst van de Belgische spoorwegen als een maximale openbare dienst te garanderen.

Ludo Sempels

De KUS-vraag Ken Uw Spoorweggeschiedenis

In de Tribune van oktober stelden we de volgende vraag: iedereen kent wel afkortingen van stations: FBN (Brussel-Noord), FLV (Leuven), FN (Antwerpen-Centraal), LK (Kortrijk), ... Waar komen deze afkortingen vandaan?

Alle antwoorden waren correct: dit zijn telegrafische afkortingen die gebruikt werden voor de communicatie tussen stations, seinhuizen, ... Er waren zelfs lezers die de volledige geschiedenis ervan konden vertellen. Eén lezer stuurde zijn antwoord bovendien met een oude omzendbrief! Gezien deze lezer een gepensioneerde

vakbondssecretaris is, vermoeden we dat dit nog een overblijfsel is van zijn syndicale aanpak aan de onderhandelingsstafel. Juist, Raymond? ;-)

Een onschuldige hand heeft de winnaar aangeduid: Willy Van Hove, gepensioneerd onderstationchef reizigers.

De nieuwe vraag: welke drie stoomlocomotieven reden voor het eerst op het Europese vasteland?

Stuur je antwoord naar: kus@acod-spoor.be met als onderwerp van je e-mail: KUS-

antwoord. Ten laatste voor 20 december 2017.

Een onschuldige hand zal uit de juiste antwoorden één winnaar pikken. Deze krijgt twee toegangskaarten en twee B-dagtrips cadeau voor een bezoek aan Train World in Schaarbeek. Zo kan niet alleen je partner of collega mee genieten van de rijke geschiedenis van de Belgische Spoorwegen, maar ook twee vrienden die niet tot het spoorwegpersoneel behoren. Opgelet: alleen leden van ACOD Spoor kunnen meedoen aan de KUS-vraag.



Agressie verdient een rood sein

De herfstvakantie werd opgeschrikt door een tweetal zware feiten van agressie en ongepast machtsvertoon ten aanzien van het personeel en de reizigers. Uiteraard – en gelukkig – was er veel media-aandacht voor deze gebeurtenissen.

Een trein diende te worden geëvacueerd omdat jongeren een Halloween-nocturne in een pretpark dachten te moeten voortzetten in de trein. Noodseinen werden om de haverklap geactiveerd, het personeel werd fysiek en verbaal geïntimideerd, ook reizigers moesten het ontgelden. Daags later werd een treinbegeleidster het slachtoffer van fysieke agressie toen ze een reiziger zonder geldig vervoerbewijs betrapte. Ze kreeg rake klappen in haar aangezicht en liep kneuzingen op. Helaas zijn deze feiten niet uitzonderlijk. Het personeel wordt nog steeds geconfronteerd met verbaal en fysiek geweld. De agressie beperkt zich bovendien niet tot het treinpersoneel, ook het stationspersoneel is het slachtoffer van ongepast gedrag. Onderschat ook het verbale geweld niet. De mentale weerslag kan iemand tekenen voor een lange tijd, niet alleen in de werk-

omgeving, maar ook thuis naar partner en kinderen toe. We staan daar niet steeds bij stil. Het lijkt wel of verbale agressie 'part of the job' is. Dat mogen we nu juist nooit toelaten.

Werkgroep anti-agressie

Bij de NMBS is er een paritaire werkgroep anti-agressie, waar we als vakbond overleg plegen met verschillende operationele en juridische diensten. In deze werkgroep wordt een masterplan anti-agressie stap voor stap opgevolgd. Een belangrijke doelstelling is bijvoorbeeld het vereenvoudigen van de vervoersbewijzen om onnodige discussies te voorkomen. ACOD Spoor vraagt reeds lang om de invulpassen af te schaffen en de vertrekprocedure sluitend te maken. De invulpassen zijn vandaag voor 13 procent verantwoordelijk voor agressies ten opzichte van het boordpersoneel – en dat omwille van commerciële redenen. De vertrekprocedure is voor 16 procent reden van agressie ten opzichte van het boordpersoneel. Een ander voorstel is het opleiden van spoorwegpersoneel tot ambassadeurs die scholen bezoeken en jongeren confron-

teren met de gevolgen van agressie. Ze geven spreekbeurten met audiovisuele begeleiding. In Nederland wordt dit reeds enkele jaren toegepast (luisteris.com). Niet alleen agressie, maar ook spoorlopen wordt in de klas besproken. Dat sommige jongeren later bij de spoorwegen solliciteren, is bovendien mooi meegenomen. Ons voorstel is bijgevolg een investering op korte én lange termijn.

Gevolgen

Naast preventie moet er ook een repressieve aanpak zijn. De Belgische spoorwegen moeten als werkgever elke agressie daad tegen het personeel juridisch vervolgen. Bepaalde buitenlandse spoorwegbedrijven doen dit consequent en maken de boodschap publiek dat elke agressie daad gerechtelijke gevolgen heeft. Als er een bataljon advocaten kan ingeschakeld worden tegen een stakingsactie, dan kan dit ook tegen een dader van agressie op een personeelslid.

Gunther Blauwens

De spoorronde van Vlaanderen

Vijfde etappe: gewest Oost-Vlaanderen

Op een steenworp van de legendarische Vooruit en het historisch archief AMSAB van de –jazeker, met hoofdletter– Sociale geschiedenis, vinden we het hoofdkwartier van ACOD Spoor Oost-Vlaanderen. Niet dichtbij het station Gent-Sint-Pieters, wel dichtbij het feest- en kunstencentrum van de Gentse arbeidersbeweging. Geen toeval.

We ontmoeten kersvers gewestelijk secretaris Frank Heyerick en propagandasecretaris Tony Fonteyne. Op 11 juli kwam het tragische nieuws dat gewestelijk secretaris Ivan Vermeire overleden was tijdens zijn vakantie in Praag. Frank werd op 1 oktober op een buitengewoon congres aangesteld als opvolger van Ivan. Hij moet de immer stille aanwezigheid en wijze raad van Ivan op zich nemen, maar dan met zijn eigen accenten.

Frank Heyerick: “Het plotse verlies van Ivan heeft ons allen geraakt. We wisten wel dat zijn gezondheid niet optimaal was, maar dit hadden we nooit zien aankomen. Ivan was een man van weinig woorden, maar als hij iets zei, werd er wel geluisterd. En luisteren naar de mensen kon hijzelf als de beste. Ik heb geen gemakkelijke opdracht, maar ik ga trachten zijn voetsporen zo goed mogelijk te volgen met mijn eigen karakter en eigen inzet. Samen met Tony en een sterke ploeg syndicalisten moet dat lukken.”

Het gewest Oost-Vlaanderen is een groot gebied, jullie moeten nogal wat kilometers afleggen?

Tony Fonteyne: “Inderdaad, Oost-Vlaanderen is een uitgestrekt gebied met een grote diversiteit aan werkzetsels: depots treinpersoneel verdeeld over zeven stations, CW Gentbrugge, TW Merelbeke, de LCI's in Gent-Zeehaven, Dendermonde en Denderleeuw, drie seinhuizen Gent Sint-Pieters, Denderleeuw en Dendermonde, de onderhoudsposten in Gent en Aalst en natuurlijk het districtsgebouw Flandria. Als treinbestuurder zijn afstanden voor mij een relatief begrip, maar als propagandasecretaris ga ik me toch een stappen-

teller aanschaffen. Het leuke is natuurlijk dat je elke beroepscategorie ontmoet. En op die momenten stel je vast dat het probleem van de ene beroepscategorie niet altijd verschillend is met die van de andere. Daarom is de solidariteit onder de verschillende beroepscategorieën van het grootste belang.”

Frank Heyerick: “Ik sluit me daarbij aan, mijn spoorwegbeeld is ook groter geworden. Een verrijking als spoorwegman. Enkel spoor is ook maar saai, geef me gerust een dubbelspoor met voldoende wissels.”

Zijn er dossiers die jullie van dichtbij opvolgen?

Frank Heyerick: “Ik kijk naar Tony, hij volgt een belangrijk dossier op waaraan hij reeds veel tijd heeft besteed met opzoekingswerk, zelfs met contacten over de landsgrenzen heen.”

Tony Fonteyne: “Frank heeft het over het chroom 6 dossier in CW Gentbrugge. Begin 2016 ontdekten we dat werknemers mogelijk blootgesteld zouden zijn gedurende een lange periode aan chroom 6, een gevaarlijke stof die vrijkwam bij het afschuren van de oude grondverflaag van de vierledige motorstellen (MR75). De verwijdering van asbest gebeurde daarentegen wel volgens de voorziene procedure. Wij hebben onmiddellijk aan de alarmbel getrokken en de werken laten stilleggen. De werken aan de MR75 werden verplaatst naar CW Mechelen, waar er een aangepast atelier is om dergelijke werken uit te voeren. We hebben onze Nederlandse collega's van FNV gecontacteerd, gezien zij ervaringsdeskundigen zijn met gelijkaardige dossiers. Met hun feedback zijn we voldoende gewapend naar het comité PBW getrokken. Bij verschillende arbeiders werd een verhoogde chroomwaarde vastgesteld, zij worden opgevolgd door de medische dienst. Ook de mensen zonder verhoogde chroomwaarde worden van nabij opgevolgd. Wij volgen de persoonlijke dossiers op, alsook de algemene aanpak ervan. Het is de bedoeling dat dergelijke zaken zich niet herhalen. Dat is de voornaamste taak



Franky en Tony

van een vakbond, waken over de gezondheid en veiligheid van de werknemers.”

Frank Heyerick: “Daarom ook zijn de sociale verkiezingen voor de comités PBW van belang. Wij willen de beste kandidaten op onze lijst plaatsen om zekerheid te bieden aan onze leden.”

Jullie hebben ook nog afdelingen?

Frank Heyerick: “Ja, en het zijn absoluut geen slapende afdelingen. Ze hebben elk een bestuur dat activiteiten en vergaderingen op de syndicale agenda plaatst. Er worden jaarlijkse BBQ's en themawandelingen georganiseerd. Onze 25ste editie van het kinderkerstfeest in Zottegem zal meer dan ooit een uitschieter zijn. Noteer 17 december alvast in je agenda. Ook de gewestelijke nieuwjaarsreceptie op de laatste vrijdag van januari is een vast evenement met alles erop en eraan. We zijn daar wel fier op. Dit jaar hebben we met de jongeren van ACOD Spoor een stand gehad op Rock Zottegem. Een eerste keer, met succes. Ook de gepensioneerden blijven actief, een maandelijks vergadering met de gepensioneerden staat in onze agenda met stip genoteerd. Een interessante wisselwerking, de huidige problemen toetsen aan de ervaring van oude rotten.”

Tony Fonteyne: “Verder organiseren wij op de onpare maanden studiedagen met sociale promotie. We versturen ook periodieke nieuwsbrieven naar onze leden. Ook belangrijk zijn de werkgroepen die regelmatig samenkomen. Dat vergt voor ons wel eens een zaterdagmorgen, maar de koffiekoeken maken veel goed. En de koffie van Frank is best te drinken.”

Gunther Blauwens

De Lijn

Nieuwe arbeidsorganisatie mag geen besparing zijn

Een nieuwe arbeidsorganisatie kan een goed moment zijn om een en ander te optimaliseren voor de personeelsleden en de dienstverlening. Jammer genoeg lijkt de directie dat anders te zien. We stevenen af op moeizame onderhandelingen ...

Tijdens het afsluiten van de cao over de sociale programmatie 2017-2018 werd onder de vakbonden en De Lijn een akkoord gesloten over een vergaderkalender 2017-2018. Er werd overeengekomen op een ernstige manier na te denken over een nieuwe organisatie van de arbeidstijd voor de chauffeurs. ACOD TBM zou dit uiteraard kunnen zien als een uitgelezen kans om een aantal zaken te verbeteren. Maar met onze ervaring en kennis van de voorgaande jaren over hoe De Lijn een nieuwe arbeidsorganisatie ziet – en nadat de directie de concrete plannen onthuld heeft op 20 oktober 2017 – zijn onze vermoedens nu wel voor eens en altijd bevestigd.

Besparen op kap van de chauffeurs

Wat De Lijn tracht te verpakken als een geschenk met een roze strik, blijkt zoals wij altijd al vertaald hebben aan de achterban: een platte besparingsoefening die jaarlijks ongeveer 10 miljoen euro loonkosten moet opbrengen voor De Lijn. Het dossier bestaat uit drie clusters, waarvan de eerste handelt over het 'roosteren', de tweede over annualisering van de arbeidstijd en het wijzigen van het dienstge-

middelde, en de derde over minimale en maximale prestaties en rusttijden. Dit zijn één voor één heikele punten, waarover iedere chauffeur wel een boek kan schrijven. Het dossier had dus een opportuniteit kunnen zijn, maar helaas ...

De voorstellen van de directie gaan duidelijk in de richting van nog meer flexibiliteit en nog meer aan een draadje hangen. Bovendien zetten ze een rechtstreekse aanval in op de statuten, vergoedingen, premies en verworven rechten. Het verhaal eindigt uiteindelijk met 10 miljoen euro die uit de zakken van de chauffeurs zou moeten komen.

ACOD TBM wil rust- en rijtijd beter op elkaar afstemmen en er meer middelen en meer mensen tegenover stellen. Maar die komen er niet! Integendeel zelfs, als het van De Lijn afhangt. De directie wil zware diensten van de ene persoon afnemen, om die vervolgens op te leggen aan een ander en zo mensen tegen elkaar uit te spelen. Voor ons is dit uiteraard geen verstandige en duurzame oplossing.

Directie loopt op de zaken vooruit

Na de afloop van het paritair comité van 20 oktober werd onmiddellijk gecommuniceerd door de directie over het verloop van de besprekingen. Tot onze grote verbazing konden wij lezen dat wij ons in juni al zouden geëngageerd hebben om over de clusters afspraken te maken.

Voor alle duidelijkheid: wij hebben alleen een vergaderkalender goedgekeurd. Nooit hebben wij een resultaatsgarantie gegeven

over de besprekingen.

Hoewel wij er meermaals op gewezen hebben hoe explosief het voorstel 'nieuwe arbeidsorganisatie' wel is, kiest de directie er nogmaals voor om een communicatie te richten aan het personeel die de waarheid geweld aandoet. Dit kan voor ernstige onrust zorgen op het terrein.

Of we uiteindelijk met de voorstellen van de directie akkoord zullen gaan, hangt geheel af van de loontrekkenden van de exploitatie zelf. Dat kan enkel indien ze voldoende doorgesproken zijn met iedereen op de werkvloer en enkel indien er een voldoende draagvlak vanuit het personeel voor te vinden is.

Moeilijke onderhandelingen in het verschiet

De directie geeft ons echter te kennen dat zij ons geen 'cherry picking' zal gunnen, en dat wij geen stukken uit de clusters kunnen halen die aanvaardbaar zijn, zonder er andere zaken automatisch bij te nemen. Dat maakt de besprekingen er niet makkelijker op en een mogelijk gedeeltelijk akkoord verder af dan ooit. Als 'het nieuwe werken' enkel euro's moet opbrengen voor De Lijn en dus enkel een besparing inhoudt, zullen onze posities mijlenver uit elkaar blijven staan.

De Lijn ziet dat echter niet zo. Ze stelt dat met haar voorstellen het basisloon onaangetast zou blijven. Daar knelt echter voor ons het schoentje, want dat betekent: al het andere niet! Dit uitgangspunt van De Lijn zal ongetwijfeld in het verkeerde keelgat schieten bij vele werknemers en mogelijk sociale onrust meebrengen. Het zij zo, op hun verantwoordelijkheid. Als de directie enige kans op ernstig overleg wil in dit dossier, dan is dit alvast een slechte start.

In aanloop naar het volgend paritair comité op 15 december, zullen wij de achterban verder inlichten en bevragen op het terrein, en zo binnenkort een gedragen gemeenschappelijk standpunt innemen. Wordt vervolgd.

Rita Coeck





De Lijn Vervoerregioraden melken exploitatiebudget uit

De Lijn bracht het personeel ervan op de hoogte dat de Vlaamse Regering de conceptnota 'basisbereikbaarheid' heeft goedgekeurd. In de toekomst zal het 'vervoer op maat' dus in handen vallen van de reeds veelbesproken vervoerregioraden. ACOD TBM heeft echter niet het minste vertrouwen in de toekomstige vervoerregioraden.

Wij kanten ons formeel tegen eender welke versnippering van het openbaar-vervoerlandschap in Vlaanderen, met al de te verwachten kwalijke gevolgen van dien. In de nota trekt echter vooral het hoofdstuk over de financiering van het project onze aandacht.

Vervoer op maat van wie?

De vakbonden werden op het verkeerde been gezet over de financiering van het project. Op de officiële syndicale overlegmomenten en de gewestelijke ondernemingsraden werd meermaals gesteld dat het totale exploitatiebedrag van ongeveer 30 miljoen euro voor de huidige belbusdiensten overgeheveld zou worden naar de vervoerregioraden voor de uitvoer van het vervoer op maat.

Vandaag dienen wij echter via het infoblad van De Lijn te vernemen dat het scenario voorziet dat de enveloppe voor het 'vervoer op maat' stelselmatig kan worden uitgebreid van de 30 miljoen naar 112 miljoen euro als de vervoerregioraden dit

beslissen. Als de bevoegde minister dit nu nog zou financieren, tot daaraan toe. Maar neen, in voorkomend geval zal het budget voor het kernnet en aanvullend net evenredig dalen.

Zoals de zaken nu staan, komt het erop neer dat de vervoerregioraden zich naar eigen believen zullen kunnen verzadigen aan ons exploitatiebudget. Zij zullen mogen bewijzen dat zij het beter kunnen dan De Lijn, met 112 miljoen euro op zak, voor wat wij vroeger in eigen regie moesten doen met 30 miljoen euro. Hoe doorzichtig kan een politiek nog zijn? Bovendien voorzien wij dat die 112 miljoen euro met vakkundigheid zal opgesoupeerd worden (via de vervoerregioraden) door studiebureaus, consultants en privé-initiatieven waarvan wij de proporties nog niet kennen.

De Lijn zal zich dus voor de zoveelste keer laten rollen en zal bovenop de al zware besparingen in het exploitatiebudget tot einde legislatuur niet de financiële middelen krijgen waarop zij volgens de beheersovereenkomst recht heeft.

ACOD TBM tekent verzet aan

ACOD TBM heeft de directeur-generaal gevraagd wanneer de door de politiek gedicteerde wurggreep op onze werkingskosten gaat eindigen. Wij hebben gevraagd hoelang de directie deze politiek nog gaat blijven verdedigen en wanneer de directeur-generaal het eindelijk eens

ondubbelzinnig gaat opnemen voor onze jaarlijkse dotatie.

Want terwijl zich dit allemaal afspeelt, organiseert de directie de komende maanden wel een aantal paritaire comités waar zij ons 'het nieuwe werken' bij De Lijn zal aanpraten. Naar zeggen van de directie zou dat enkele miljoenen per jaar moeten kunnen opbrengen, te verdienen op de rug van de werknemers weliswaar. En dit terwijl jaarlijks 112 miljoen euro (als het daarmee al eindigt) te grabbel gaat gegooid worden naar de vervoerregioraden, ten koste van onze eigen begroting.

ACOD TBM heeft de directie duidelijk laten verstaan dat dit het einde is van ons inlevingsvermogen en dat wij van de directeur-generaal een minimum aan fatsoen eisen. Via een vraag aan de voorzitter van het paritair comité hebben we formeel bezwaar ingediend tegen de onaanvaardbare transfer van financiële middelen (en personen) naar de vervoerregio's. We hebben gevraagd dit op de agenda te zetten van de zitting van 15 december 2017.

Wij blijven strijden voor een behoorlijk gefinancierde publieke dienstverlening en verzetten ons formeel tegen de onaanvaardbare (toekomstige) miljoenen-cadeaus aan vervoerregioraden die nog helemaal niets bewezen hebben, tenzij dan het uitsluiten van de meningen van de middenveldorganisaties die momenteel zetelen in de proefregio's.

Rita Coeck



Eisendossier cao 2018-2020 voor bpost Wat staat er op ons verlanglijstje?

Sinds de vrijmaking van de postmarkt hebben de bijzonder moeilijke arbeidsvoorwaarden en de werkdruk de grens van het aanvaardbare bereikt. We publiceren hier integraal het eisenpakket van het gemeenschappelijk vakbondsfront. Het zullen geen gemakkelijke onderhandelingen worden. Daarenboven maakt deze regering (onder andere met haar loonnorm en standpunten inzake einde-loopbaan en pensioen) het de vakbonden moeilijk.

ACOD Post wil dat bpost ...

- Beter en gestructureerd anticipeert op de pakjesmarkt met personeel van bpost.
- De HR-problematiek grondig aanpakt, zodat alle vragen van haar personeelsleden beantwoord kunnen worden (duidelijk en volledig) zodat het wantrouwen van het personeel tegenover de werkgever verdwijnt.

- Alles doet om sociale dumping te stoppen. Dossiers zoals ISS, ICT en de uitbesteding van uniformen zijn voorbeelden van sociale dumping.
- Het inzetten van interimairs en zelfstandigen drastisch beperkt.

Niettegenstaande de steeds sterkere concurrentie, blijft bpost een heel winstgevend bedrijf. Dankzij de inspanningen van het personeel worden de aandeelhouders steeds beter vergoed. De dagelijkse inspanningen van het personeel worden onvoldoende vergoed. Wij eisen dat het personeel in geval van hogere winsten en dividenden, ook zijn evenwichtig deel krijgt. Daarenboven is er tussen de verschillende statuten nog te veel verschil. De representatieve organisaties wensen in alle sereniteit de onderhandelingen voor een nieuwe cao aan te vatten, dewelke een verbetering voor het voltallige personeel moeten

opleveren, inzake loon- en arbeidsvoorwaarden.

Eenheid van sociale dialoog

- De representatieve vakbonden van bpost vertegenwoordigen alle personeelsleden en verdedigen de belangen van alle werknemers, ongeacht hun type van arbeidsovereenkomst.
- Wij wensen de vertegenwoordigers van alle door de bpost-groep benuttigde werknemers te zijn. Wij benadrukken nogmaals het belang dat wij hechten aan een echte sociale dialoog op alle niveaus en in alle entiteiten van de bpost-groep, inclusief de filialen. Daarom dringen wij aan op een vakbondsforum voor de niveaus H+ en niet-baremieke contractuele medewerkers.
- Wij verwachten meer respect van bpost voor haar personeel en meer bepaald voor het welzijn van het personeel in de

ruime betekenis van het woord.

- Wij willen dat de werknemers van bpost weer vertrouwen hebben in hun werkgever. Wij eisen meer respect voor de standpunten, ingenomen door de representatieve vakbonden.

Structurele maatregelen voor personeelsleden vanaf 50 jaar

- De regering heeft beslist dat iedereen langer moet werken. Evenwel, meerdere taken binnen ons bedrijf (bijvoorbeeld nachtarbeid, uitreiking) lenen zich er niet toe om vol te houden tot de leeftijd van 65 jaar of langer. Voor ons is het duidelijk dat de uitreiking en nachtarbeid als een zwaar beroep moeten worden erkend.
- Gezien de verlenging van de loopbaan voor iedereen, wensen wij opnieuw te onderhandelen over een specifieke loopbaanonderbreking voor al het personeel en de bestaande regelingen (loopbaanonderbreking) te behouden en de voorwaarden te verbeteren.
- Specifieke analyse van de situatie voor personen met een gemengde loopbaan die verplicht worden om met pensioen te gaan (einde loopbaanmaatregel).

Koopkracht voor iedereen

- Verhoging van de eindejaarstoelage voor alle personeelsleden.
- Verhoging van de deelname in de winst, te berekenen los van de niet-recurrente bonus en het variabel loon.
- De niet-recurrente bonus moet behouden blijven. Ook na 2020. Wij vragen een fundamentele herziening van de parameters.
- Toepassen van een baremieke loonsverhoging voor ieder personeelslid, inbegrepen DA.
- Opening van de onderhandelingen over specifieke of gespecialiseerde functies (bijvoorbeeld chauffeurs C/CE, operatoren aan de machines ISC, ...).
- Voor personeelsleden met een DA-contract:
 - Verhoging van de financiële voorwaarden.
 - Toekennen van haard- en standplaatsvergoeding.
 - Na 3 jaar anciënniteit overgang naar weddeschaal D2/D3.
 - Versoepeling van de voorwaarden voor de eindejaarspremie.
 - Een mobiliteitsbudget voor iedereen (vorderingen, 50 procent korting op

reisbiljetten (code C04) en tussenkomst in het schoolabonnement).

- Indexatie van het loon van de DA's, op dezelfde basis als de baremieke contractuele medewerkers.
- Uitbreiding van de mogelijkheid voor telewerk en satelietwerk met de invoering van een vergoeding voor water, elektriciteit en verwarming per dag. Een financiële regeling voor thuiswerkers is noodzakelijk.
- Vereenvoudiging en verhoging van de premies, toelagen, vergoedingen en andere financiële voordelen in positieve zin, zodat aan elke functie een toelage en/of vergoeding wordt toegekend voor alle betrokken personeelsleden, ongeacht hun statuut (statutair, baremieke contractueel of DA, bijvoorbeeld: bedrijfstoelage ook voor de DA's).
- Een toelage toekennen aan de functies die gebruikmaken van specifiek of hoogtechnologisch materieel (bijvoorbeeld scherm, scanner, ...).

Kwalitatief

- Drastische beperking van het aantal uitzendkrachten en hen vervangen door vaste wervingen.
- Een duidelijk engagement van bpost om eerst intern te zoeken naar kandidaten voor de vacatures vooraleer er externe wervingen gebeuren (mogelijkheid om de lijst met de niet weerhouden interne kandidaten te controleren en/of raadplegen door de vakbonden vooraleer er extern geworven wordt).
- Voldoende wervingen om alle diensten dagelijks te kunnen verzekeren in alle departementen.
- Geen structurele tewerkstelling van zelfstandigen of onderaannemers. Wij eisen dat het werk door personeelsleden van bpost wordt uitgevoerd.

- De specifieke notie 'werken op de 6de dag' uitbreiden naar personeelsleden die deeltijds werken.
- Uitzonderlijk verlof mag geen invloed meer hebben op het aantal dagen toe te kennen gewoon verlof.
- Voor personeelsleden met een DA-contract: 3 extra wettelijke verlofdagen ter compensatie van 2/11, 15/11 en 26/12 en de overige personeelsleden die hiervan nog niet kunnen genieten.
- Instellen van een commissie van beroep met eindbeslissingsbevoegdheid voor alle vormen van evaluatie en tuchtmaatregelen binnen bpost, voor alle categorieën van het personeel.
- Aangepast werk aanbieden voor langdurig zieken om zodoende een pensioen om medische redenen of een ontslag wegens ongeschiktheid af te wenden. Indien geen aangepast werk aangeboden wordt, een degelijk financiële compensatie voorzien teneinde deze medewerkers niet in de armoede te duwen.
- Verlof voor het verlenen van bijstand aan zwaar zieke gezins- of familieleden.
- Het recht op thematisch verlof toekennen onder de vorm van kredieturen om erkende opleidingen te volgen. Zoals dit bestaat in de privésectoren.
- Gelijktelling van wettelijk verlof voor alle contracten naar het niveau van de statutairen.
- Aangepaste persoonlijke beschermingsmiddelen, voldoende en veilig materieel om het werk naar behoren te kunnen uitvoeren. En een snelle levering hiervan.
- Behoud van alle verworven rechten.
- Behoud van volledige tewerkstelling door het maximaal aanbieden van voltijdse betrekkingen.
- Geen naakte ontslagen bij bpost. En dit zonder enige uitzondering.

Jean-Pierre Nyns

Quote van de maand

"De enige beloning die een goed werkende, flexibele, bereidwillige en constructieve postbode krijgt, is ... nog meer werk."

Een postbode

Op stap met de Mauro Sauwens, kranten- en pakjesuitreiker "Ik hou van deze job, elke dag is anders"

In onze reeks 'jobs bij bpost' volgen we deze keer Mauro Sauwens, postman-uitreiker in Herent. Klaar voor een stevige, boeiende dag ...

Mauro Sauwens heeft een krantenronde en afgelopen zomer volgden we hem op die ronde. Voor hij in 2000 bij bpost startte, werkte hij als lay-outvormgever bij de Jong Socialisten in Brussel. Maar een ganse dag achter de pc zag hij niet meer zitten en hij zocht een job waar hij meer beweging had en ook buiten kon werken. Het vroege opstaan was even wennen, maar de vrije tijd in de namiddag vindt Mauro fantastisch.

Afspraak om 4.45 uur

Krantenuitreikers zijn de vroege vogels bij bpost en dus hebben we al afspraak om 4.45 uur in het distributiekantoor. Herent Mail haalt zijn kranten op in het depot van Leuven Mail. Vervolgens worden de kranten, in normale omstandigheden, per ronde verdeeld. Maar vandaag is er hier iets misgelopen en hebben de postmannen zelf hun kranten van de verschillende stapels genomen. Blijkbaar hebben de collega's niet nauwgezet hun exemplaren

geteld, want er zijn drie stuks van Het Laatste Nieuws te kort. Mauro checkt bij de collega's en lost dit op. Alle kranten worden in blauwe bakken gezet en in de wagen geladen. Mauro trekt zijn fluo hesje aan en kan vertrekken.



Fijn voor Mauro is dat hij vandaag gebruik kan maken van een nieuwe wagen. De koppeling van de oude was stuk en dus werd de wagen afgeschreven. De nieuwe heeft een grotere laadruimte en heeft ook ramen in de laadruimte. Bijkomende ruimte is graag meegenomen voor zijn pakjesronde: twee jaar terug had hij gemiddeld een vijftientigtal pakjes, nu kan dit oplopen tot 50 stuks en meer. Er zijn heel wat doodlopende straten op zijn ronde, waar hij dan moet omkeren en er meestal niet al te veel plaats is om te manoeuvreren. De ramen in de laadruimte geven een goed zicht rond de wagen en maken het veiliger.



De uitreiking verloopt zeer vlot, Mauro is dan ook een geroutineerde uitreiker die zijn ronde kent als zijn broekzak. Bij een oude dame steekt hij de krant niet in de brievenbus, maar loopt de trappen op tot naast het huis en legt de krant klaar op de afgesproken plaats. Afgelopen winter kwam deze dame hem tegemoet om de krant in ontvangst te nemen en struikelde op de trappen. Mauro kon op het nipertje voorkomen dat ze van de trappen viel. Sindsdien neemt hij de trappen. Mauro groet de weinige mensen die we op dit vroege uur tegenkomen. Je merkt onmiddellijk dat Mauro graag gezien is op ronde. Hij is dan ook de vrolijkheid zelve:



Elke postman krijgt dagelijks een lijst met de namen en adressen van de abonnees van de verschillende kranten, opgesteld volgens de volgweg. Mauro checkt of er abonnees bijgekomen of geschrapt zijn. Drie klanten hebben hun abonnement opgezegd. Verder gebruikt hij deze lijsten niet. Hij heeft een zeer goed geheugen en weet wie welke krant heeft. Het feit dat hij deze dienst bijna twee jaar doet, helpt uiteraard ook.

Zorgvuldig

Ondertussen zijn we op ronde en de eerste kranten zijn gebust. Mauro zorgt ervoor dat de krant volledig in de bus zit. Niet dat er vandaag een risico op neerslag bestaat. Het is immers hoogzomer en de weerman voorspelde 30 graden en droog weer. "Het is een gewoonte", zegt hij. Ook als er nog reclame in de bus steekt, zorgt hij dat de krant volledig in de bus terecht komt.

“Ik sta elke dag goedgezind op en ga even goedgezind slapen”, lacht hij. Ik geloof hem graag.

7.15 uur: deel 2

Rond kwart over zeven zijn we terug op kantoor en is het tijd om het tweede deel van zijn ronde voor te bereiden: 537 bussen en buiten de pakken voor zijn ronde, ook nog de pakken van een andere ronde met de fiets. Eerst checkt hij de pakken – een veertigtal – die klaar staan in een container. Zo kan hij, in geval er pakken bij zitten die niet voor zijn dienst bestemd zijn, deze nog tijdig aan de betrokken collega mee op ronde geven. Terwijl hij vervolgens de briefwisseling van zijn ronde klaar steekt in zijn werkpost, wordt er wat over en weer gepraat en gelachen met de collega's. Ze krijgen hem zo ver, dat hij een liedje zingt. Het maakt het werk niet lichter, maar wel aangenamer.



Wanneer alle briefwisseling in de werkpost klaar zit, worden de adresveranderingen uitgevoerd en de onbestelbare stukken behandeld. Dan wordt de werkpost leeggemaakt: alle briefwisseling wordt in blauwe bakken klaargezet. Wanneer er voor hetzelfde adres veel brieven zijn, worden ze met een elastiek samengebonden, dat werkt vlotter op ronde. Nu nog de aangetekende zendingen halen en scannen en

ook de pakken nog scannen. De wagen kan worden geladen. De pakken van de fietsronde worden eerst geladen, want komen als laatste aan de beurt. De pakken van zijn eigen ronde worden in volgorde van de reisweg gelegd.



In Herent is er de laatste jaren heel wat bijgebouwd. De nummering van al deze nieuwbouw – hoofdzakelijk appartementsblokken – maakt het er, vooral voor vervangers, niet makkelijker op. Veel nummers worden gevolgd door een letter, maar de schrijfwijze door de verzender is niet altijd volledig. Ondertussen is al een deel van de briefwisseling en enkele pakken en aangetekende stukken uitgereikt. We hebben niet altijd het geluk dat er iemand thuis is en dan steekt Mauro een bericht in de bus, zodat de klant zijn pakje of aangetekend schrijven kan gaan afhalen in het postkantoor. Bij een volgende aanbieding van een pak weerklinkt er na de bel onmiddellijk een stem: “Wie belt er?” Mauro antwoordt: “De postbode met een pakje”. “Leg het maar voor de deur”, klinkt het door het raampje naast de deur. Waarschijnlijk was de timing ongelukkig en zat onze klant op het toilet. Gelukkig moest er niet worden afgetekend en kon Mauro zijn ronde voortzetten. Inmiddels is het kwik opgelopen tot zo’n 28 graden. Gelukkig is er een briesje, maar in de wagen, zelfs met beide ramen open, wordt het puffen. Lea, een klant op zijn ronde, is ons zonet voorbij gereden en

even later wanneer we aan haar huis passeren, staat ze klaar met twee lekker frisse icetea-blikjes. Tijd om even te bekomen. Bedankt, Lea!

Onderschat

Mauro doet deze job heel graag, vooral omdat elke dag ook anders is, vindt hij. Een tijdje terug, zag hij de hond – een schep – van een klant over de straat lopen. Zijn baasje was nergens te bespeuren en de garagepoort stond op een kier. Hij riep op de hond en die kwam al kwispelend naar hem toe – gelukkig maar – en Mauro heeft hem dan in de garage gelokt en de deur dicht gedaan. Iets verder op zijn ronde kwam hij de eigenaar tegen en die was heel tevreden dat Mauro zijn hond in veiligheid had gebracht. ‘s Anderdaags stond de klant hem op te wachten met een blikje cola om hem te bedanken. En ook vandaag krijgen we voor de tweede keer een fris flesje cola aangeboden, nu door een klant van 80 jaar voor wie er een pakje was. Mauro verzorgt zijn klanten goed en kijkt, bij dit warme weer zorgen zij voor ons. Bedankt!

Ik vraag Mauro of hij enig idee heeft waarom nieuwe rekruten zo gemakkelijk afhaken. Hij heeft al enkele nieuwelingen opgeleid en de ondersteuning wanneer ze alleen werken, is heel belangrijk. Er komt heel wat op hen af en ze willen in het begin soms ook wel te vlug werken. Het is belangrijk dat ze een tijd op dezelfde ronde ervaring opdoen en zo de stiel leren. Velen onderschatten ook de job en geraken dan ontmoedigd. En dat de job ook fysiek niet van het minste is, weet Mauro maar al te goed. Begin dit jaar is hij 4/5 beginnen werken en is om de 4 weken een weekje thuis. “Voor mijn gezondheid is dit beter en ik wil niet wachten tot mijn pensioen om van het leven te genieten”, licht hij toe.

Rond 13.15 uur zijn we terug in het kantoor. Mauro klasseert de niet-uitgereikte pakken en de niet-uitgereikte aangetekende zendingen respectievelijk in de daartoe bestemde container en kast. Tot slot laat Mauro weten dat er na de zomer een nieuwe organisatie is gepland en dat hij zich daar nu wel wat zorgen om maakt. “Bij elke reorganisatie bestaat het risico dat ik van dienst moet veranderen, gezien ik contractueel ben”, legt hij uit. Ik bedankt Mauro voor deze aangename dag en hoop – en met mij heel wat klanten – dat hij deze ronde kan behouden.



Nieuwe Brussel X (NBX) Nieuw pakjessorteer- centrum geopend

Sinds enkele weken worden alle pakjes voor heel het land in Neder-over-Heembeek gesorteerd. Een hoogtechnologische machine verwerkt tot 300.000 pakjes per dag, een verdubbeling tegenover vroeger. Het Nieuwe Brussel X (NBX) is 24 uur per dag operationeel. Webshops kunnen er tot 2 uur 's nachts pakjes afgeven om het dezelfde dag nog te laten leveren bij de klant. De uitbreiding van de sorteercapaciteit is een logische stap, omdat winkelen via het internet almaar populairder wordt. Momenteel verwerkt bpost gemiddeld 175.000 pakjes per dag, met pieken tot 225.000 stuks. Tijdens de komende eindejaarsperiode verwachten sommigen zelfs meer dan 300.000 pakjes. Alle zeilen zullen bijgezet moeten worden.

Wij zullen er nauwgezet op toezien dat alle afspraken met het management nagekomen worden. Hou ons op de hoogte.

Jean-Pierre Nyns



Wij waren aanwezig tijdens de officiële opening. Philippe Close, burgemeester van Brussel, nam tijdens zijn toespraak, in niet mis te verstane woorden, de verdediging van bpost als overheidsbedrijf op zich. Hij richtte zich rechtstreeks tot minister De Croo. Respect, burgemeester Close!

EDFLuminus

Vier maanden sociale onrust door agressie

Op 29 juni 2017 werden 14 collega's bij EDFLuminus brutaal ontslagen. Meteen het einde van de sociale vrede voor onbeaalde duur. Meerdere fundamentele sectorale cao's, alsook het globale akkoord op het groepsniveau van EDF omtrent sociale verantwoordelijkheid, werden door deze agressieve ingreep genegeerd.

Op 6 september 2017 besliste ACOD Gazelco samen met vertegenwoordigers van CNE (ACV) tijdens een federaal comité om een sectorale stakingsaanzegging in te dienen tijdens de eerstvolgende zitting van het paritair comité op 14 september 2017. Tijdens deze gespannen zitting bood de directie van EDFLuminus haar excuses aan. Een herintegratie van de 14 betrokkenen was echter onbespreekbaar. De directie engageerde zich enkel om de regels in de toekomst wel toe te passen.

De werkgeversfederaties legden de volgende verklaring af:

“De federaties bevestigen dat alle ondernemingen zich ertoe verbinden om alle bestaande cao's te respecteren in geval van aanpassing van de organisatie, sluiting van een exploitatiezetel of van het verlies van activiteit die een groep van werknemers beschikbaar maakt. In dat geval zal een overleg met de syndicale afgevaardigden georganiseerd worden om alle mogelijke pistes te onderzoeken om het personeel in overtal te herplaatsen binnen de onderneming en indien nodig binnen de sector teneinde zoveel mogelijk ontslagen te vermijden en respecteren in de mate van het mogelijke de stabiliteit van de tewerkstelling binnen de sector.”

ACOD Gazelco vroeg van de werkgeversfederaties meer garanties rond respect voor de sectorale afspraken met betrekking tot de stabiliteit van tewerkstelling. Net zoals de herintegratie, kwamen die er niet, dus werd de stakingsaanzegging ingediend.

Actie loont

Op 22 september vonden gesprekken plaats tussen de directie en de ontslagen werknemers, bijgestaan door hun afgevaardigden. De directie erkende dat ze de regels ter zake niet had gerespecteerd, maar weigerde een herintegratie. Meerdere betrokkenen hadden intussen aan de directie laten weten dat ze bereid waren tot een financiële regeling.

Op 29 september was de stakingsaanzegging verstreken en konden acties plaatsvinden. Dit gebeurde ook door de rechtstreekse collega's van de betrokkenen en afgevaardigden van ACOD Gazelco. Er volgden meerdere verzoeningsvergaderingen, waarbij de directie steeds meer aandrang op een financiële regeling. Dit resulteerde in een voorstel uitgewerkt door de directie en ACOD Gazelco, waarbij het oorspronkelijke patronale voorstel meer dan verdubbeld werd. Voor één persoon werd toch een herintegratie uitgewerkt vanaf het ontslag tot en met november 2017, met direct aansluitend de mogelijkheid tot opname van zijn wettelijk vervroegd pensioen. Alle betrokkenen konden ingaan op de voor-

gestelde financiële regeling. Wie dit niet wenste, kon nog steeds via gerechtelijke weg een ander resultaat nastreven, zonder garanties op succes.

ACOD Gazelco beoordeelde dit resultaat als het meest haalbare. Helaas merkten we weer dat andere vakbonden steeds menen dat overleg de mirakeloplossing is, waarbij ze vergeten dat eens de grenzen daarvan bereikt zijn, andere middelen nodig zijn om resultaten te boeken. Dit resultaat komt op conto van ACOD Gazelco, want de andere vakbonden waren afwezig tijdens de acties en zwijgzaam tijdens de belangrijkste overlegmomenten.

Impact

Tijdens het paritair comité (326) van 26 oktober werd de sectorale sociale vrede hersteld. De werkgeversfederaties legden de volgende verklaring af op onze vraag, omdat de vorige onvoldoende was: “De federaties bevestigen dat alle ondernemingen zich ertoe verbinden om alle bestaande sectorale cao's te respecteren in geval van aanpassing van de organisatie, sluiting van een exploitatiezetel of van het verlies van activiteit die een groep van werknemers beschikbaar maakt. In dat geval zal een voorafgaandelijk overleg met de syndicale afgevaardigden georganiseerd worden om alle mogelijke pistes te onderzoeken om het personeel in overtal binnen het kader van een redelijke geografische en functionele mobiliteit, te herplaatsen.”

EDFLuminus moet nu duidelijk maken via overleg of ze de gemaakte beloftes zal nakomen in functie van de tewerkstelling. Alweer dienen zich immers nieuwe reorganisaties aan die een impact kunnen hebben op de tewerkstelling, zoals aangekondigd werd voor de elektriciteitscentrale in Gent/Ham.

Jan Van Wijngaerden

De dossiers van 19 oktober

Nieuws van het paritair comité van Proximus

We overlopen de dossiers die besproken werden op het paritair comité van 19 oktober. Een overzicht mét de nodige commentaar.

S&S_GHR_MST: Organisatie HPO II - III (S&S_GHR_MST/SOC170615/PC171019/075)

Met dit dossier wil GHR verder inzetten op een optimale dienstverlening voor alle HR-diensten die het levert, door het aanbieden van een uitstekende klantenervaring en door zijn organisatie verder uit te bouwen. Om dit te bereiken, wil de GHR-divisie:

- Zijn servicemodel versterken en zijn lokale verankering bevestigen.
- Zich verder inschrijven in de digitale transformatie, ook voor de HR-diensten.
- Investeren in de kennis van zijn medewerkers.

Dit vertaalt zich in:

- Een bevestiging van het huidige operationele model, inclusief het gelaagde servicemodel van ESO.
- De evolutie naar een geïntegreerde rol van HR Partner en de creatie van twee nieuwe jobs met een focus op operationele uitmuntendheid.
- Het bieden van doorgroeikansen aan medewerkers om zo tegemoet te komen aan de nieuwe verwachtingen in het HR-métier van morgen.
- Behoud van de regionale ondersteuning voor diverse HR-diensten (ESO, JCR, PCU, ...).
- Een aangehouden investering in specifieke trainingen voor de medewerkers (klassikaal, on the job, e-learning, ...).

• De ACOD keurde dit dossier goed, maar merkte op dat de dienstverlening van de personeelsdienst door deze hervorming niet zal verbeteren en dat onze organisatie uitdrukkelijk vragende partij is voor een sterke HR-dienst die ten dienste staat van het personeel en steeds kwalitatieve antwoorden kan geven. GHR zou er ook op moeten toezien dat alle dossiers correct worden uitgevoerd, want de 'interpretaties' van bepaalde managers laat te wensen over.

CUO_CFF_PRF: Verzoening (CUO_CFF_PRF/SOC170912/PC171019/098)

Deze verzoening vond plaats naar aanleiding van een werkonderbreking op 5 september. De aanleiding van deze werkonderbreking werd gelegd in een overlast van werk binnen remote PABX en het slecht functioneren van een aantal IT-tools.

Dit dossier brengt een context aan de situatie binnen deze omgeving en stelt concrete maatregelen voor om de operationele situatie opnieuw te normaliseren:

- Versterking van de teams.
- Implementatie van een actieplan, samen met EBU/OPS/ISO, om de filtering door de eerste lijn PABX te verbeteren.
- Voorzien van informele momenten met de teams op het ogenblik dat de situatie opnieuw onder controle is.

De voorgestelde maatregelen werden goedgekeurd door de drie vakorganisaties op 12 september. De verzoening werd positief afgesloten.

• De ACOD maakte hierbij de opmerking dat er binnen de wereld van PRF niet enkel een probleem is van tools, van slechte afspraken (transfer dispatch Has-selt-Roeselare), maar ook van staffing, de vereisten die gevraagd worden op het niveau van de skills en dergelijke. De ACOD zal de PRF-marketkant dus extra in de gaten houden de komende tijd.

S&S_GHR_SHS: Mobiliteitsplannen (S&S_GHR_SHS/SOC170511/CP171019/060)

Het dossier bepaalt de volgende aanpassingen in de mobiliteitsplannen 2018:

- Aanpassing van de waardering van het paarse plan budget en specifieke maatregel voor medewerkers die deeltijds werken.
- Nieuwe waardering van de treinvorderingen.
- Aanpassingen in de fietsvergoeding en 'bike lease'.

- Proratisering van de kosten voor een Proximus-parking in het blauwe plan.

Proximus verbindt zich om op het moment van de evaluatie van de mobiliteitsplannen in Q2 2018, de problematiek van de integratie van de parking in het paarse mobiliteitsplan te analyseren en een oplossing hiervoor te zoeken.

• De ACOD begrijpt nog steeds niet waarom Proximus geen gehoor wilde geven aan een volledige oplossing van de bestaande problematiek, maar heeft dit dossier aanvaard omdat het alvast een deel van de problemen kan oplossen voor bepaalde mensen. We eisen uiteraard dat we in 2018 niet weer 'voor het blok' gesteld zullen worden tegen het einde van het jaar, zodat de onderhandelingsmogelijkheden beperkt zijn. Een correcte oplossing voor iedereen is en blijft het streefdoel.

PXS_TEC-CUO: Uitrol van het glasvezelnetwerk (PXS_TEC-CUO/SOC170524/CP171019/066)

NEO en CUO stellen met dit dossier hun visie voor met betrekking tot de realisatie van een geïntegreerd glasvezelplan voor de komende drie jaar, rekening houdend met de aangekondigde grote investeringen.

Gezien de onzekerheden gelinkt aan de uitrol van het glasvezelnetwerk, zal voor de constructie van FTTH Brownfield gewerkt worden met consortia die end-to-end verantwoordelijk zijn. Voor de postconstructiefase worden de werkzaamheden uitgevoerd in overeenstemming met de bestaande raamakkoorden betreffende outsourcing.

Met dit dossier wil NEO en CUO blijven inzetten op medewerkers via:

- Jobinfo's om de lokale teams te versterken.
- Opportuniteiten voor medewerkers in reconversie.
- Opbouwen van kennis optische vezel bij de interne medewerkers.

- De ACOD heeft dit dossier niet kunnen goedkeuren, aangezien er vanuit de NEO-zijde geen engagement werd genomen inzake de insourcing van activiteiten. Zelfs van een correcte rapportering van de outsourcing zijn we niet zeker. Wat de CUO-zijde van dit dossier betreft, kan ACOD zich wel akkoord verklaren met het inzetten van (extra) interne medewerkers en de opleidingen die voorzien worden richting glasvezel. We vragen echter dat het een gedegen en gebruiksgerichte opleiding is en niet enkel om de schone schijn op te houden.

SLS-DIR: De shops

Als uitsmijter stonden er ook heel wat dossiers op de agenda rond SLS_DIR (de shops). Aangezien het protocol van niet-akkoord onvoldoende wijzigingen heeft kunnen aanbrengen op het initiële dossier, heeft de ACOD ook geen akkoord kunnen geven over al deze dossiers. Het management van SLS_DIR blijft afspraken interpreteren, probeert zaken onder de radar te arrangeren (Jemeppe) en respecteert vooral de werknemers en de reglementen niet. Voor de ACOD is er duidelijk een vertrouwensbreuk met het middenmanagement, dat nu nog meer mogelijkheden heeft gekregen om bepaalde zaken te regelen. Beslissingen die afhankelijk gemaakt worden van het humeur van de manager, kan de ACOD absoluut niet ondersteunen. Dat was, is en blijft ons standpunt.

Op weg naar een cao?

Ondertussen kunnen we jullie ook melden dat de onderhandelingen rond de cao opgestart zijn en dat Proximus deze gelinkt heeft aan de besprekingen omtrent de sociale dialoog en enkele inhoudelijke topics. De bedoeling is om tegen het einde van het jaar een ontwerpakkoord te hebben om dit voor te leggen op de ledenvergaderingen begin 2018. Laten we hopen dat we 2018 met een positieve noot kunnen beginnen.

Bart Neyens



FOD Sociale Zekerheid en POD Maatschappelijke Integratie Bevorderen met de natte vinger

De kogel is door de kerk: de POD Maatschappelijke Integratie zal officieel opgaan in een nieuwe structuur samen met de FOD Sociale Zekerheid. Zo'n fusie roept bij talrijke ambtenaren bedenkingen en ongerustheden op. Is er nog kans op bevorderingen in een dergelijke ongunstige context, waarbij besparingen op personeel niet ondenkbaar zijn, gezien het politieke beleid?

Er was veel kritiek van leden en van collega's die gehoord werden over de ondoorzichtigheid van de bevorderingsprocedures binnen de POD Maatschappelijke Integratie. Al te vaak was er sprake van vriendsjespolitiek en ook de politieke benoeming bleef schering en inslag. Ook bij de FOD Sociale Zekerheid was – ondanks een tewerkstellingsbeleid van de federale regering gericht op het schrappen van ambtenaren – de voorbije jaren toch ruimte voor promoties. Dit was zogezegd mogelijk in uitvoering van 'oude personeelsplannen' – ook al hebben we recent over geen enkel coherent of transparant personeelsplan overlegd.

Wazig bevorderingsbeleid bij DG Han

Een flagrant voorbeeld van de situatie zien we bij de algemene Directie Gehandicapte Personen (DG Han). Deze heeft moeite om de crisis te boven te komen die volgde uit de modernistische neigingen van het management. De werking is verstoord en het gebrek aan personeel is schrijnend. Daar waar het aantal artsen die belast zijn met de evaluaties van de handicap vermindert, verscheen er een incoherentie in de barema's van de onderzoekende artsen.

Ter herinnering: het barema A3 werd gedefinieerd als een barema voor coördinerende artsen (centrumleiders), maar in de meeste federale organisaties worden sinds meerdere jaren de statutaire artsen in A3 aangeworven, want enkel dit barema is voldoende aantrekkelijk om de investering in een loopbaan van arts-ambtenaar te rechtvaardigen. Sinds 11 april 2016 werden de verschillen van functies weggewerkt bij de DG Han door de wil van het management. Alle artsen worden dus min of meer met dezelfde taken belast, maar met

verschillende barema's. Bovendien worden aanwervingen van artsen in barema A3 aangekondigd.

Een tiental collega's wachten dus op een wettelijke bevordering die de situatie zou regulariseren. Ondanks de herhaalde aanvragen van ACOD AMiO, hebben we nog altijd geen duidelijk engagement gekregen om deze barema's te regulariseren, noch een coherent en aanvaardbaar bevorderingsplan.

Hoewel het management verklaarde dat er geen enkele bevordering werd toegerekend aan artsen, werd er vastgesteld dat twee artsen A2 dit jaar hun A3 hebben

in hun vooruitgang van loopbaan en die benadeeld zullen worden in de berekening van hun pensioen? Overal vervullen ambtenaren taken die voorbehouden zijn aan functies van een hoger niveau. In het beste geval, met het supplement 'hogere functies' wanneer ze statutair zijn, in het slechtste geval wanneer ze contractueel zijn met een kleine verbale waarschuwing: "Wees tevreden dat je je baan kan behouden." En in deze tijden krijgen we ministeriële instructies om te strijden tegen het absentisme om medische reden en er worden plannen uitgewerkt om te strijden tegen stress. Voor wie een nog duidelijkere in-



gekregen. De regels van graadanciënniteit, dienstgraad of leeftijd werden niet nageleefd. Bevordering op basis van welke criteria? Niemand weet het.

Breder probleem

Dit probleem is slechts een voorbeeld. De federale regering heeft deze zomer aangekondigd dat de statutarisering de uitzondering zou zijn en contractueel de regel. Welke zijn de perspectieven voor al onze contractuele collega's die geblokkeerd zijn

dividualisering van zijn probleem wenst, wordt er loopbaanbegeleiding voorgesteld. Het is hoog tijd dat de echte werkomstandigheden in het nieuwe openbare management duidelijk worden – alle mislukkingen en verslechteringen van de rechten van de werknemers inbegrepen. De ACOD zal zich er alvast niet bij neerleggen en blijft strijden voor fatsoenlijke werkomstandigheden voor het personeel in de openbare sector.

Kurt Sissau en Christian Draguet

Operatie Vigilant Guardian Een illusie voor onze veiligheid?

De operatie Vigilant Guardian blijft doorgaan en niemand kan zeggen hoelang deze opdracht voor de Landcomponent die zijn personeel hiervoor inzet voor lief zal moeten nemen. Bijna drie jaar een dergelijk tijdelijk dispositief in stand houden, toont het onvermogen van de politiek aan om een antwoord te bieden op de problematiek van het terrorisme.

Sinds begin 2015, toen de bewakingsopdracht op straat van start ging, hebben sommige militaire verantwoordelijken gedacht dat de aanwezigheid van het leger in de straten, de gelegenheid zou bieden om op een concrete en zeer zichtbare wijze het nut van onze militairen aan te tonen. De buitenlandse operaties waren tot dan zeer ver verwijderd van de bezorgdheden van de burgers.

Voor de ACOD was de valstrik onmiddellijk duidelijk, want overal kaki op straat is één zaak, ze weer van de straat weghalen, is een andere. Het kan nuttig zijn om een klein overzicht te schetsen van wat onze Franse burens meemaakten om te weten waar we naartoe gaan. In 1986 was Frankrijk het slachtoffer van een reeks aanslagen die 2000 militairen deden mobiliseren in de straten van het land gedurende meer dan één jaar (plan Piraat). In 1995 vond er een nieuwe terreurgolf op Frans grondgebied plaats en het plan van 1986 werd gelanceerd onder de benaming Vigie Piraate, maar kon niet verhinderen dat er zeven nieuwe aanslagen werden gepleegd. Het werd eind 1996 opgeschort, om te worden gereactiveerd ten gevolge van een nieuwe terroristische aanslag op een RER-trein in Parijs. De nieuwe golf van aanslagen van 2015 deed het aantal gemobiliseerde militairen stijgen naar 10.000, wat sindsdien het plan Sentinelle wordt genoemd.

Welke baten tegen welke kosten?

Voor een groot deel van de bevolking is de militaire aanwezigheid een geruststelling. Het gebrek aan bevoegdheden van gerechtelijke politie voor deze soldaten maakt evenwel het dispositief onaangepast. Onze collega's voeren weliswaar perfect uit wat er van hen wordt gevraagd en dit met het nodige professionalisme.

Maar de strijdkrachten binnen het nationaal grondgebied gelegerd houden, ten nadele van aanwezig te zijn op het buitenlandse strijdtoneel, dat is in zekere zin een overwinning voor de terroristische bewegingen.

Verscheidene generaals hebben de politiek tevergeefs gewaarschuwd voor dit on-eigenlijk gebruik van onze strijdkrachten. Nochtans, als de inzet van onze soldaten in onze straten voldoende was om een aanslag te voorkomen, dan zouden we dit al langer geweten hebben. Maar helaas ... De verhouding tussen winst (politiek gewin) en verlies (impact op het operationele vermogen van de strijdkrachten) moet duidelijk negatief worden beoordeeld. Dat verhindert de regering niet om het geruststellend en ontradend aspect van de OVG te blijven aanprijzen. Sommige burgemeesters hebben deze aanwezigheid in hun stad geweigerd en waren tot dusver geen doelwit voor een aanslag. Dit was het geval voor Bart Somers (Open VLD), die van oordeel is dat "in een democratische staat, het in de eerste plaats aan de politie is om de burgers te beschermen."

Verkeerd middel voor correct doel

Vanuit het operationeel standpunt lopen we het risico om een generatie militairen te creëren die niets anders hebben gekend dan OVG. Bovendien zijn meer dan 100 miljoen euro reeds in rook opgegaan om te doen geloven dat de bevolking wordt beschermd. Het zou verstandiger zijn geweest dit geld te investeren in bijkomende middelen voor de politie en de inlichtingendiensten.

OVG is ook een valstrik voor de inzet van goedkoop personeel, waaraan de lokale overheden gewend geraken. Want in tegenstelling tot de politieagenten, worden de prestaties van de militairen gedragen door de federale overheid en niet door de gemeenten of de gewesten.

Vanuit een juridisch standpunt bevindt België zich niet in staat van oorlog, zelfs al gebruikt de politiek deze term te pas en te onpas. Deze foute benaming leidt tot het zoeken naar verkeerde oplossingen, in zoverre dat de uitvoerende macht koppig

vasthoudt aan het ondoordacht inzetten van militairen, eerder dan te zoeken naar structurele oplossingen met de FOD Binnenlandse Zaken. Waarschijnlijk zou één van de oplossingen bestaan in het aanwerven van bijkomende politieagenten, wat het tegenovergestelde is van de doelstelling die door deze regering werd vastgesteld om te snoeien in het openbaar ambt. Het is in deze context dat het voornemen is ontstaan om een veiligheidscorps op te richten door 1400 militairen naar de federale politie over te hevelen. Het hoeft geen betoog dat we twijfelen aan de doeltreffendheid hiervan.

Het einde van de OVG-opdracht is dus niet in zicht, behalve als dingen uit de hand lopen, wat jammer genoeg niet kan worden uitgesloten.

Hans Lejeune



foto: Miguel Discart



SOS Medex

Wat te doen bij problemen met Medex?

Als vakbond krijgen we regelmatig te maken met klachten, vooral van leden binnen de gevangnissen, over Medex. Dit gaat van het verdwijnen van een Medex-formulier tot een controlearts die zich ongemaniert gedraagt tijdens zijn/haar controlebezoek. Wat te doen in dergelijke gevallen?

Omdat deze klachten tijdens overlegmomenten met de overheid én Medex telkens geklasseerd worden als zijnde 'de uitzondering' of 'een specifiek geval', willen we de leden werkzaam binnen Epi wijzen op hun mogelijkheden om zich te beklagen bij Medex. Anderzijds willen wij ook een kanaal aanreiken om je te beklagen bij de ACOD.

Voordeel is dat wij op basis van deze meldingen een analyse kunnen maken van het soort problemen, hoe vaak zij zich voordoen, waar zij zich voordoen, met welke artsen zij zich voordoen, ... Doel is om Medex en de overheid op basis van deze analyse te counteren wanneer men stelt dat het een uitzonderlijk of specifiek geval betreft.

Wat te doen?

In het geval je vindt dat je geschaad bent doordat in het proces van de controles iets fout gelopen is of iemand zich niet aan de (gedrags)regels gehouden heeft, dan kan je 'klassiek' een klacht formuleren via absenteisme@medex.belgium.be. Vermeld in je klacht over welke arts het gaat als die aan de basis van je probleem ligt of vermeld wat het probleem juist is:

- Is je Medex-formulier niet toegekomen?
- Is het kaartje van de controlearts op een fout adres in de brievenbus gestopt?
- Medex heeft je ziekteperiode foutief ingegeven in hun systeem?

Vermeld in je klacht waar je werkt en waar je woont, vermeld wanneer het probleem zich heeft voorgedaan of waarom je je beklaagt:

- Je wordt ten onrechte in non-activiteit geplaatst en dat kost geld en anciënniteit.
- Je moet jezelf verantwoorden binnen een tuchtprocedure.

Ook de ACOD luistert naar je Medex-klachten. Voor alle duidelijkheid: het is je goed recht wanneer je geschaad bent door een fout van Medex, dat je je hierover beklagt. Wanneer je je beklagt, doe dit dan zeker en allereerst bij Medex op bovenstaand mailadres, maar doe dit óók via het kanaal dat de ACOD hiertoe voorziet: **SOS_Medex@acod.be**.

Je kan dit adres in BCC zetten wanneer je je klacht richt aan Medex of je kan de mail die je aan Medex zond, doorsturen naar de ACOD. De mails die toekomen op dit adres worden met de grootste discretie behandeld door Kurt Sissau (federaal secretaris) en Robby De Kaey (stafmedewerker justitie) en dienen enkel om een analyse mogelijk te maken.

Indien tussenkomst bij de werkgever vereist is vanwege de gevolgen van het probleem met Medex, dan vernemen wij dit graag via onze lokale aanspreekpunten, zijnde de syndicale afgevaardigden in jullie plaats van tewerkstelling.

Kurt Sissau en Robby De Kaey

Integratie veiligheidskorps in DAB

Geen personeelsuitverkoop

Op 26 oktober hielden we in het Fontainasgebouw in Brussel een algemene vergadering voor de personeelsleden van het veiligheidskorps, samen met de collega's van ACV Openbare Diensten en VSOA. In totaal waren zo'n 300 personeelsleden van over het hele land aanwezig, wat een heus succes genoemd mag worden.

Tijdens de vergadering werden de personeelsleden geïnformeerd over de financiële impact die de integratie in de dienst DAB zal hebben, als men dit doet op basis van het voorstel dat door de overheid op tafel gelegd werd. Voorts werden een aantal engagements die op het laatste ogenblik door het kabinet Justitie overgemaakt

werden, en waar weinig tot niets nieuws in stond, besproken met de zaal.

Op basis van reacties uit de zaal en om de algemene teneur van ontevredenheid te kanaliseren, werd een stakingsaanzegging ingediend. Dezelfde dag nog werd meegedeeld dat een overleg met het kabinet Justitie en Binnenlandse Zaken zou plaatsvinden op 30 oktober 2017.

De pijnpunten die tijdens de algemene vergadering naar boven kwamen, werden (mondeling en later ook schriftelijk) overgemaakt aan de betrokken kabinetsmedewerkers. Op de vraag om de financiële loopbaan van het personeel van het veiligheidskorps te beschermen, door hen voor de overgang naar de dienst DAB in een vlakke loopbaan onder te brengen, was

het antwoord van het kabinet Justitie allesbehalve positief. Men heeft geen mandaat om dit te doen en het kostenplaatje dat eraan verbonden is, zegt men niet te kunnen verantwoorden.

De vraag om het personeel de mogelijkheid te bieden om vrijwillig terug te keren naar EPI was voor het kabinet nieuw, hoewel deze vraag ook eerder al gesteld was tijdens informele overlegmomenten. Wij zijn niet zinnens het personeel van het veiligheidskorps in de uitverkoop te laten plaatsen door het kabinet Justitie en zullen met man en macht ijveren voor degelijke overgangsmaatregelen en een positief toekomstperspectief.

Robby De Kaey



Onveilige gerechtsgebouwen Respecteert FOD Justitie de wetgeving niet?

Hebben het gerechtspersoneel en de bezoekers van gerechtsgebouwen geen recht op een veilige omgeving? Neemt justitie het niet al te nauw met de wet, louter en alleen om budgettaire redenen? Enkele opmerkelijke gebeurtenissen doen dergelijke vragen rijzen. Wat is er aan de hand?

Op 9 augustus 2017 werden in opdracht van de FOD WASO het gebouw van het Vredegerecht Sint-Joost-ten-Node (Middaglijnsstraat 29) om veiligheidsredenen verzegeld. De inspecteur van FOD WASO oordeelde dat het te gevaarlijk was om het gebouw te betreden. Daarom werd het vredegerecht tijdelijk ondergebracht in een ander gebouw van de gemeente Sint-Joost-Ten-Node. Hiervoor werd door de FOD WASO geen toestemming gegeven. In oktober werden de zegels op eigen houtje verbroken en verwijderd door de vrederechter en diende het personeel zich tweemaal per dag naar het gebouw te begeven voor het ophalen van dossiers, het ophalen van uitgeprinte documenten en het kopiëren van dossiers. Zij betreden het gebouw zonder enige bescherming.

Daarom legde de ACOD opnieuw klacht neer bij de FOD WASO ter bescherming van de gezondheid en het welzijn van het personeel. Staat de FOD Justitie nu boven de wet?

Op 20 oktober 2017 werd er door de procureur-generaal in zijn functie van voorzitter van het basisoverlegcomité van het Hof van Beroep van Brussel een rondgang georganiseerd in de dienst overtuigingsstukken van de Nederlandstalige en Franstalige rechtbank van eerste aanleg van Brussel. Samen met een inspecteur van de FOD WASO en de top van de magistratuur hebben we spijtig genoeg opnieuw moeten vaststellen dat justitie het niet nauw neemt met de wetgeving op brandveiligheid en het welzijn op het werk. Andermaal bleek er een grote hoeveelheid munitie open en bloot opgeslagen in de catacomben van het oud justitiepaleis van Brussel. De inspecteur van de FOD WASO was dan ook zeer verbaasd dat er bijna niets werd gedaan met de inbreuken die door zijn dienst reeds werden vastgesteld op 19 februari 2014 en waarvan een proces-verbaal werd opgesteld.

Over het oud justitiepaleis, de munitie en het vredegerecht Sint-Joost-Ten-Node werden er door Annick Lambrecht, federaal volksvertegenwoordiger voor de sp.a, reeds parlementaire vragen gesteld, maar blijktbaar zonder resultaat. Klachten bij de FOD WASO, parlementaire vragen en persberichten halen niets uit. De minister blijft zeer oppervlakkig meedelen dat het hier over oude gebouwen gaat, dat men eraan werkt, dat dit tijd nodig heeft, ... Hebben het gerechtspersoneel en de bezoekers van deze gerechtsgebouwen geen recht op een veilige omgeving? Neemt justitie het niet al te nauw met de wet, louter en alleen om budgettaire redenen?

Gino Hoppe, Hans Dekoster





Onderhandelingen nieuw sectoraal akkoord voor de Vlaamse overheid

Eisencahier met focus op centen

De regeerperiode van deze Vlaamse regering loopt voor vijf jaar, van 2015 tot 2019. Normaal wordt er voor die periode met de vakbonden een sectoraal akkoord (SA) of een cao afgesloten. Bij de start van deze regering was het echter duidelijk dat ze geen middelen wilde vrijmaken voor een cao. Daarom kozen de vakbonden ervoor om te onderhandelen over twee sectorale akkoorden of cao's. Waar staan we vandaag?

Een eerste cao gold voor de jaren 2015-2016 en was gericht op kwalitatieve maatregelen voor het personeel, dus geen 'centen'. Daarna verplaatsten we onze aandacht naar een kwantitatieve cao van drie jaar voor de jaren 2017-2018-2019, wel gericht op 'centen'. Na sterke en strategische druk op de Vlaamse regering hebben we de toezegging gekregen om voor het volgend sectoraal akkoord middelen te voorzien, zoals in de privésector mogelijk is in het interprofessioneel akkoord (IPA). ACOD Overheidsdiensten gaat na de vele besparingen en de indexsprong voluit voor een stevige koopkrachtverhoging voor de personeelsleden in de komende jaren.

Vooraf

De voorbije jaren werden we bij de Vlaamse overheid geconfronteerd met forse besparingen vanuit de Vlaamse regering. Er waren zowel besparingen op personeel (personeelsafbouw met 1950 'koppen' in deze legislatuur), als besparingen op de werkingsmiddelen. Voor de departementen, agentschappen en entiteiten beteken-

de dit een forse financiële en personele aderlating. Daarnaast was er de afbouw van de dienstverlening via de kerntakenplannen.

Er werd echter voor de eerste periode (2015-2016) van de huidige legislatuur wel een kwalitatief sectoraal akkoord afgesloten tussen regering en vakbonden. Het is de afspraak en traditie dat een kwalitatief sectoraal akkoord gevolgd wordt door een kwantitatief sectoraal akkoord en omgekeerd.

Verantwoording

De Vlaamse regering wou de voorbije twee jaren geen budgettaire ruimte vrijmaken voor een het sectoraal akkoord 2015-2016. De economische omstandigheden zijn nu echter gunstiger geworden en er is fors bespaard. We herinneren aan de koopkrachtvermindering door de indexsprong en aan de verhogingen van vele facturen (onder andere water, elektriciteit, kinderopvang, inschrijfgeld onderwijs enzovoort).

ACOD Overheidsdiensten wil dat de Vlaamse regering haar personeel respecteert en goede werk-, loon- en arbeidsvoorwaarden garandeert. Dit houdt onder andere in dat de Vlaamse overheid ook financieel een aantrekkelijke werkgever moet zijn en blijven. Er moet dus een tandje bijgestoken worden inzake verloning en koopkrachtverhoging. De Vlaamse overheid moet daarbij minstens gelijke tred houden met de privésector. Dit brengt ons ertoe om de loonmarges die in de voorbije interprofessionele akkoorden

werden afgesproken als referentie te nemen.

In het IPA van 2015-2016 werd een loonmarge/koopkrachtverhoging van 0,8 procent beslist, in het meest recente IPA 2017-2018 was dat 1,1 procent. Aangezien de legislatuur vijf jaren omvat, dient er nog per jaar 0,5 procent bijgeteld te worden.

Samen is dat dus 2,4 procent als eis voor toename van de koopkracht voor de personeelsleden Vlaamse overheid. Hiermee zetten we ons als gemeenschappelijk vakbondsfront bij de Vlaamse overheidsdiensten op dezelfde lijn als de collega's van de onderwijsvakbonden in hun gemeenschappelijk front.

Prioriteit voor verhoging koopkracht

Dit betekent dat we in ons eisencahier prioritair gaan voor verschillende koopkrachtverhogende eisen en maatregelen. We houden ook andere en bijkomende koopkrachtverhogende eisen achter de hand.

Eind november dienen we ons eisencahier in. In de loop van december kunnen dan de onderhandelingen van stapel lopen. ACOD Overheidsdiensten zal strategisch en stevig onderhandelen in het belang van het Vlaamse overheidsperoneel. Samen vooruit, op ons kan je rekenen!

Chris Moortgat

Algemene vergadering ACOD De Watergroep Limburg John Crombez fileert het regeringsbeleid

Tijdens de algemene vergadering van de ACOD-leden van De Watergroep directie Limburg op 26 oktober kwam sp.a-voorzitter John Crombez toelichting geven over uiteenlopende onderwerpen.

John Crombez greep terug naar de economische crisis van 2008, die een start vormde voor een nieuwe ronde van drastische besparingen en privatiseringen op de openbare diensten. Volgens hem is het een recept dat in Groot-Brittannië al 30 jaar eerder was uitgetoetst onder de regering-Thatcher en ook navolging kreeg onder de volgende regeringen – die van de socialist Tony Blair inbegrepen – met alle kwalijke gevolgen van dien. Volgens Crombez is het verhaal dat besparen op openbare diensten en mensen de economie zou steunen onwaar.

Koopkracht

Sinds Bart De Wever zijn politieke stempel op het land drukte, groeide volgens Crombez het nationaal bruto product niet meer en daalde de koopkracht zelfs. De inflatie is op zijn hoogst sinds ongeveer vijf jaar en vooral energie werd fors duurder. Elektriciteit verzesvoudigde in prijs, de waterfactuur steeg met 30 procent (nota bene: vooral door de riolerings- en waterzuiveringskosten die nu opgenomen worden in de integrale factuur), antibiotica verdubbelden in prijs en de schoolfactuur steeg met 25 procent.

Het zijn dus moeilijke tijden waarbij men verwacht dat iedereen een tandje zou bijsteken, maar “taxons les pauvres, Sire, ils sont tellement plus nombreux” (laten we de armen belasten, Sire, ze zijn zoveel talrijker) lijkt wel het credo van de rechtse en liberale partijen.

Openbare diensten

Niet besparen of privatiseren, maar investeren in de openbare sector is de boodschap om de openbare dienstverlening efficiënt en performanter te maken, volgens Crombez. Een mooi voorbeeld hiervan is de controle op voertuigen en vooral vrachtwagens. Dankzij nieuwe draagbare camera's kunnen nu sneller meer voertuigen gecontroleerd worden.

Pensioenen

Onze pensioenen zijn zeker betaalbaar, stelt Crombez. De wettelijke pensioenen in de privésector behoren overigens tot de laagste in Europa. Door de nieuwe pensioenmaatregelen zal 1 op de 5 gepensioneerden minder pensioen trekken, bijvoorbeeld wie werkloos wordt na z'n 50ste of wie heel jong begon te werken. Hoog tijd om werk te maken van waardige pensioenen. Een rusthuis kost gemiddeld 57 euro per dag, dus 1734 euro per maand. Wie kan dat betalen?



Belastingen

Waarom moet er onderscheid worden gemaakt naargelang de oorsprong van het inkomen, vraagt Crombez zich af. Zou het niet eenvoudiger en eerlijker zijn om alle inkomsten, ongeacht hun aard of oorsprong, gelijk te behandelen? Waarom niet de eerste schijf van 1000 euro belastingvrij te houden om daarna progressief te belasten? Ons huidige systeem is én té complex én onrechtvaardig. Ook bij het gebruik van het belastinggeld plaatst Crombez grote vraagtekens. We investeerden 25 miljard euro in de bankensector, maar veel heeft de belastingbetaler daar nog niet voor in de plaats gekregen. De grote private investeerders in de banken daarentegen des te meer.

Fiscaliteit

Crombez stelt zich grote vragen bij de zin van de taxshift, waarvan bedrijven in de privésector en niet gewone burgers de voordelen ondervinden. Opmerkelijk is ook dat Vlaams minister Weyts een klacht neerlegt tegen minister en N-VA-partijgenoot Van Overtveldt omdat het voordeel van de taxshift – toevallig – niet van toepassing is op de overheidssector.

Alternatieven

Hoewel het socialisme in vele landen wat in de verdrukking lijkt, zijn er ook opmerkelijke heroplevingen, onder andere in Groot-Brittannië. Daar pleit Labour-leider Jeremy Corbyn, voor onder andere betaalbaar onderwijs en rusthuizen, alsook de hernationalisering van de spoorwegen. Volgens Crombez heeft de gewone burger niets aan besparingen bij de overheid. Hij wil een betaalbare, goede dienstverlening, alsook een menselijk pensioen op het einde van de rit. Er zijn dus zeker andere wegen die we kunnen inslaan. Wel is het niet steeds eenvoudig om die boodschap bij de gewone mens over te brengen. Een meer billijke maatschappij waarin iedereen een waardige kans krijgt, ook de minderbedeelden, is volgens Crombez zeker mogelijk en betaalbaar – als men de correcte keuzes maakt.

Jan Van Wesemael, Patrick Buffel en Ingrid Moens

Studiedag met professor Hendrik Vos Hoe gaat het met Europa?

Op 9 oktober richtte ACOD Overheidsdiensten een studiedag in over Europa. Gastspreker was niemand minder dan professor Hendrik Vos, hoogleraar verbonden aan de vakgroep Politieke Wetenschappen van de Universiteit Gent én ACOD-lid. In zijn uiteenzetting benadrukte hij het belang van de EU in de domeinen waarvoor ze verantwoordelijk is.

De Europese Unie ontstond 60 jaar geleden door de samenwerking van de Benelux, Frankrijk, Italië en het toenmalige West-Duitsland over de bevoegdheden rond de kool- en staalproductie. Dat resulteerde in de oprichting van de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal (EGKS). Ondertussen zijn de bevoegdheden uitgebreid naar vooral interne markt, milieu, productienormen, landbouw, dierenwelzijn en voedsel. Ook al is de regelgeving uitgebreid en soms complex voor leken, toch is het economisch consensusmodel voor de 26 deelnemende landen interessant. Zo kochten we bijvoorbeeld tot 45 jaar geleden goedkope boter in Nederland, zeer beperkt in hoeveelheid, en als we meer wilden, moesten we daar onder het strenge toezicht van de douanier extra taks op betalen. De eengemaakte Europese markt heeft handelspraktijken sindsdien beslist eenvoudiger gemaakt. Er zijn echter nog problemen, bijvoorbeeld op het vlak van belastingheffing. Zo betalen AB InBev, BASF en Kinopolis bijna geen belastingen. Toen Europa in oktober 2016 de Belgische staat opdroeg om 700 miljoen euro belastingen te innen van AB InBev, vond minister Van Overtveldt dat dit niet nodig was. Het Europees Hof van Justitie zal evenwel blijven eisen dat dit wordt uitgevoerd. Op het vlak van dierenwelzijn en voedselveiligheid speelt Europa een grote rol. Zo zijn bijvoorbeeld legbatterijen voor kippen verdwenen en is ervoor gezorgd dat een varken steeds een ander varken kan zien, omdat dit sociale dieren zijn. Ook op milieuvlak wordt vooruitgang geboekt, vooral bij bedrijven.

Complexe besluitvorming

We kregen uiteengezet hoe Europa ineenzit, bestaande uit een Europese Commissie die wetvoorstellen doet, het Europees Parlement dat bestaat uit 751 leden en die deze voorstellen kan amenderen en de Raad van Ministers die bijeenkomt naargelang van het onderwerp. Zo komen voor milieuzaken de 28 milieuministers bij mekaar, voor landbouwkwesties de 28 landbouwministers, ... Voorts zijn er ook lobbygroepen die trachten de besluitvorming te beïnvloeden en ook de Europese vakbonden die hun rol spelen in de verdediging van de rechten van werknemers.

Europa versus lidstaten

Toch blijven een aantal zaken onder de nationale soevereiniteit vallen, zoals belastingen, lonen, buitenlandse politiek, strijd tegen terreur, vluchtelingen en asiel. Dit zijn gevoelige onderwerpen, maar we stellen vast dat er veelal gezamenlijk naar oplossingen wordt gezocht. Bijvoorbeeld op het vlak van terreur trachten de verschillende geheime diensten gegevens uit te wisselen die elkaar kunnen helpen. Zo kwam Griekenland in zware financiële problemen en werd gezamenlijk gezorgd

voor een noodfonds, al was het omdat anders andere landen mee in de problemen geraakt zouden zijn. Over de oorlog in Syrië is er echter geen gemeenschappelijke Europese mening, net als over de kwestie Palestijnen-Israëliërs.

De vele vragen en tussenkomsten vanuit het talrijke publiek bewezen de interesse van de 250 aanwezigen die een dankbaar publiek waren. Professor Hendrik Vos, van harte dank.

Jan Van Wesemael

20 december 2017

Op 20 december is er de volgende studiedag met gastspreker Dirk Barrez, de reportage- en documentairemaker en ook schrijver van twaalf boeken. Het onderwerp is Transitie, onze welvaart van morgen. Ook dit zal een interessante, aangename én leerrijke studiedag worden.



Waterwegen en Zeekanaal Malaise houdt aan, dus opnieuw stakings- aanzegging

Zoals voorspeld in onze juni-editie van Tribune, blijven de problemen bij de Binnenvaartcommissie van Waterwegen en Zeekanaal aanhouden. Na terugkoppeling met het personeel over de laatste stand van zaken na de zomervakantie, was iedereen het erover eens dat het nu genoeg was geweest.

In gezamenlijk vakbondsfront (ACOD, ACV en VSOA) werd de malaise bij de Binnenvaartcommissie aangeklaagd bij de gedelegeerd bestuurder van Waterwegen en Zeekanaal. Gezien het voortraject, zullen de vakorganisaties elke actie van het personeel ondersteunen.

In dit schrijven werden de pijnpunten nogmaals opgelijst: de escalerende scheldpartijen aan het binnenvaartloket, de aanzwellende klachten van de binnenvaartondernemers, de toenemende parlementaire vragen over de werking van de Binnenvaartcommissie, de aanhoudende werkdruk wegens personeelstekort, het falen van het uitgetekend optimalisatietraject, de blijvende twijfel over de juridische aspecten van het nieuwe beleid, ... Het wordt te veel.

Het feit dat Waterwegen en Zeekanaal er niet in slaagt om een goed onderbouwde dienst op poten te zetten en er daarenboven niet in slaagt om zijn werknemers af te schermen van de steeds toenemende klachten, is de spreekwoordelijke druppel. Het personeel afschermen van de externe klachten was nochtans als prioriteit weerhouden op het eerste EOC van dit jaar. Helaas ... Volgend op een onderhoud van het management met het diensthoofd, werd een vergadering belegd met de drie vakbonden en het personeel. Een consensus werd bereikt om vanuit de Binnenvaartcommissie zelf de mogelijke oplossingen aan te reiken. Ondertussen werd een lijvig voorstel van oplossingen ten behoeve van de huidige problematiek aan het management bezorgd. De bespreking werd geagendeerd op het managementcomité van Waterwegen en Zeekanaal. We hopen dat er nu snel concrete beslissingen genomen worden.

Geert Dermaut, Jan Van Wesemael



foto: Paul Hermans

Sociaal Akkoord 2017- 2020 voor de zorgsector Het akkoord is er, nu nog de uitvoering

Eind oktober werd na lange en moeizame onderhandelingen (onder andere door de budgettaire context) een nieuw sociaal akkoord voor de publieke zorgsector afgesloten met de ministers van Volksgezondheid en Werk. Meerdere geslaagde acties van het personeel van de zorgsector verhoogden de afgelopen maanden de druk om dan toch tot een nieuw akkoord te komen. Na het meerjarenakkoord 2005-2010 en de één-jaarakkorden van 2011 en 2013 wordt nu opnieuw een akkoord afgesloten voor 4 jaar.

De ACOD gaf zijn akkoord op het voorstel van sociaal akkoord, maar heeft heel wat bedenkingen/opmerkingen geuit ... Er zijn met andere woorden nog veel onduidelijkheden en vragen over de uitvoering van een aantal maatregelen die zijn opgenomen in het nieuwe akkoord. Wij zijn van mening dat het personeel van de zorgsector beter verdiende, maar een niet-akkoord geven was géén optie. Wat zit er in het sociaal akkoord?

IF-IC

Alle partijen onderschrijven de noodzaak tot harmonisering van de loon- en arbeidsvoorwaarden in de publieke en de private zorgsector. Tevens wil men naast de opleiding ook de competenties en reële functie-inhoud/functie-zwaarte valoriseren. Voor de publieke sector zal daarom in eerste instantie een loonstudie worden uitgevoerd. Indien er na afloop van de studie zou beslist worden om het IF-IC-systeem toe te passen, zullen de premies bijzondere beroepstitels/bijzondere beroepsbekwaamheden, functietoeslag/complement diensthoofd toeslagen en haard- en/of standplaatstoelage geleidelijk aan ingekanteld worden in de basisbarema's. Vertegenwoordigers van de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties zullen tevens worden opgenomen in een specifieke werkgroep binnen de organen van de vzw IFIC.

Voor 2018 wordt voor IF-IC reeds een budget (23 miljoen euro) voorzien, waarbij wordt ingecalculeerd dat, in afwachting van de loonstudie, de besteding daarvan mag worden aangewend voor een eenmalige verhoging van het vast gedeelte van de eindejaarspremie 2018 met een forfaitair bedrag.

Tweede pensioenpijler

Voor de contractuelen van de publieke sector wordt een tweede pensioenpijler opgericht. Hetzelfde pensioenreglement zal worden toegepast als datgene wat geldt voor de private zorgsector. De stortingen zullen rechtstreeks worden gedaan op de individuele rekening van de betrokken werknemers. De som bedoeld voor de tweede pijler (uit het vorig akkoord 2005-2010) zal worden vrijgegeven zodra deze is opgericht.

Modern loopbaanbeleid

Een tripartite werkgroep zal worden opgericht met als opdracht het uitwerken van een modern loopbaanbeleid, eindeloopbaan, verlofdagen over de ganse loopbaan om de werknemers in de mogelijkheid te stellen in goede arbeidsvoorwaarden aan het werk te blijven, en arbeid en gezin beter te combineren. Tegen 30 juni 2018 moeten én de analyse én de eerste concrete voorstellen vorm krijgen. De mogelijke voorstellen hieruit kunnen geen afbreuk doen aan verworven rechten.

Invoeren van bepalingen naar analogie met cao 46

De nodige maatregelen zullen worden genomen om in een eerste fase personeelsleden vanaf 50 jaar die minstens 20 jaar nachtprestaties hebben geleverd én ernstige medische redenen hebben, een arbeidsregeling zonder nachtprestaties toe te wijzen. Daarnaast zullen personeelsleden vanaf 55 jaar die minstens 20 jaar nachtprestaties hebben geleverd op hun vraag vrijstelling kunnen krijgen van nachtprestaties. In een tweede fase zal na onderzoek hiervoor mogelijk ook een premie toegekend worden.

Stabiliteit in deeltijdse arbeidsovereenkomsten

Er zal automatisch voorrang worden gegeven aan deeltijdse werknemers (indien ze voldoen aan de gestelde kwalificaties/competenties én op hun vraag) voor de toewijzing van een voltijdse betrekking. In geval er uren of een voltijdse betrekking vrijkomen in de instelling, zal de werkgever daar verplicht schriftelijk melding van maken. Indien een werknemer op zijn vraag niet wordt weerhouden voor een dergelijke vacature, dient de werkgever de werknemer hiervan schriftelijk op de hoogte te stellen en zijn beslissing te motiveren.

Vakantieregeling, flexibele arbeidsorganisatie met stabiele en voorziene uurroosters

Een tripartite werkgroep wordt opgericht met het oog op het uitwerken van een voorstel rond de volgende thema's:



ononderbroken vakantieperiode, bepaling uurroosters en berekening van de overuren. Een concreet voorstel wordt verwacht tegen juni 2018.

Verminderen van stress, burn-out, agressie en andere psychosociale risico's en bevordering re-integratie na ziekte of ongeval

Een af te sluiten kaderakkoord zal de volgende elementen verder uitwerken: respecteren van het wettelijk kader, proactief beleid, sociaal overleg en dialoog, aangepast werk, vorming en opleiding, beperking administratieve overlast.

Hervorming van het ziekenhuislandschap

Binnen een tripartite werkgroep zal een sociaal luik ontwikkeld worden, waarbij de volgende punten aan bod zullen komen: het sociaal overleg, de lonen, arbeidsvoorwaarden en statuut van de werknemers op het niveau van het netwerk en op het niveau van de ziekenhuizen, behoud van tewerkstelling.

Opleiding en tewerkstelling

Het project 600 zal gemoderniseerd worden, er zullen bijkomende schijven Maribel ter beschikking gesteld worden ter versterking van de mobiele equipes, de versterking van de bestaffing op onderbemande diensten, aanwerving antiagressie-expert, ...

Er resten dus nog heel wat 'losse eindjes' die hopelijk in de komende maanden een oplossing zullen krijgen. Het ontwerpakkoord moet nu nog voor formele afronding naar Comité A en het federale Comité C.

Namens de sectoren Overheidsdiensten en LRB:

Yves Derycke, Willy Vandenberghe

Voorwoord

In deze editie gaan we dieper in op de gevolgen van het decreet over het lokaal bestuur. We beseffen dat onderstaande artikels zeer technisch van aard zijn. Maar het is belangrijk om een juiste weergave van de feiten te geven. Deze regering(en) doen er alles aan om het maatschappelijk weefsel aan flarden te scheuren, en kiest resoluut voor competitie en egoïsme. De integratie van de OCMW's in de gemeenten past in deze strategie. Via het decreet over het lokaal bestuur wordt het OCMW monddood gemaakt. Bovendien bestaat er een reëel

risico op politieke inmenging en bemoeienis, zowel op vlak van financiën als op vlak van (sociaal) beleid. De onafhankelijkheid van het OCMW wordt zo te grabbel gegooid. Daarom willen we jullie maximaal informeren over de wijzigingen, ook technisch-inhoudelijk, zodanig dat jullie gewapend met argumenten de strijd verder kunnen zetten. Alvast bedankt voor jullie inzet, we hebben iedereen nodig.

Willy Van Den Berge, algemeen secretaris ACOD LRB

Decreet over het lokaal bestuur De Raad van State met de billen bloot

Het advies van de Raad van State over het ontwerp van decreet over het lokaal bestuur (DLB) heeft ons ten zeerste verrast. De Raad van State is ver mee gestapt in het voorstel om de organisatie van de lokale besturen grondig te hervormen. Eén van de maatregelen in het DLB is de maximale integratie van de OCMW's in de gemeenten. Minister Liesbeth Homans sprak zelfs over een unaniem gunstig advies van de Raad van State. Maar is dat wel zo?

We gaan in dit artikel in op een essentieel element uit het advies van de Raad van State waarover volgens ACOD LRB nog verder onderzoek noodzakelijk is, namelijk de bevoegdheidsverdelende regels. Meer bepaald zullen we de bevoegdheid met betrekking tot de organisatie van de OCMW's behandelen.

Organisatie van de OCMW's

De bevoegdheidsrechtelijke grondslag met betrekking tot de organisatie van de OCMW's vinden we terug in de bijzondere wet van 8 augustus 1980. Artikel 5, §1, II, 2°, b van deze bijzondere wet somt de aangelegenheden op die voorbehouden worden aan de federale overheid. Aangelegenheden met betrekking tot de OCMW's die geregeld zijn in de artikelen 1 en 2 en in de hoofdstukken IV, V en VII van de organieke wet van 8 juli 1976 betreffende de OCMW's, vallen hieronder. Voor alle duidelijkheid: het verlenen van die bevoegdheid aan de bijzondere wetgever wordt bepaald in artikel 128, §1 van de Grondwet.

Wat betekent dit?

Concreet betekent dit dat het oprichten van OCMW's, het vaststellen van hun algemene opdracht en het bepalen van hun band met de gemeenten, federale bevoegdheden betreffen. De bijzondere wetgever heeft aan de gemeenschappen dus niet de bevoegdheid toevertrouwd om het recht op maatschappelijke dienstverlening, zoals het door de OCMW's gegarandeerd moet worden, te organiseren "volgens structuren die zij zelf het meest efficiënt en opportuun vinden" en hij heeft ze dan ook niet gemachtigd om bijvoorbeeld de bevoegdheid over het gemeentelijk sociaal beleid te onttrekken aan de OCMW's teneinde die bevoegdheid toe te vertrouwen aan het college van burgemeester en schepenen.

Klare taal van de Raad van State

In het verleden heeft de Raad van State steeds duidelijk stelling genomen. We verwijzen hier graag naar een eerder advies van de Raad van State van 9 mei 2016 met betrekking tot een voorontwerp van wet tot wijziging van de organieke OCMW-wet van 8 juli 1976. In dit voorontwerp maakte men het mogelijk dat de gemeentelijke overheid de opdrachten uitvoert die momenteel enkel aan de OCMW's toekomen. Het bood dus de mogelijkheid om alle OCMW-opdrachten en al hun goederen, rechten, lasten en verplichtingen in hun geheel over te dragen aan de gemeenten, zonder daarom de OCMW's op te heffen. De Raad van State is zeer duidelijk en scherp in zijn advies. Op die manier kan

men immers de OCMW's omvormen tot een lege schelp. De band tussen gemeente en OCMW verliest daardoor alle betekenis. Het voorontwerp wijzigt de bevoegdheidsverdeling tussen de staat, de gemeenschappen en de gewesten. En dit kan alleen bij bijzondere wet. Met andere woorden, de adviespraktijk van de Raad van State stelt ondubbelzinnig dat de gemeenschappen niet bevoegd zijn om de bevoegdheid over het gemeentelijk sociaal beleid te onttrekken aan de OCMW's.

DLB en de Raad van State

Ten aanzien van DLB, stelt de Raad van State dat de teksten er niet op wijzen dat er een probleem zou bestaan ten aanzien van die bevoegdheidsverdelende regels:

- OCMW's blijven bestaan als rechtspersoon.
- Er is geen bevoegdheidsoverdracht van de OCMW's naar de gemeenten.
- De OCMW's behouden hun eigen organen, met onderscheiden vergaderingen, een eigen agenda en een eigen huishoudelijk reglement.
- Er komt zelfs een nieuw orgaan, namelijk het bijzonder comité van de sociale dienst, waarvan de samenstelling niet samenvalt met een gemeentelijk orgaan.
- Het OCMW behoudt eigen personeel.
- De algemeen directeur rapporteert voor aangelegenheden die tot de bevoegdheid van het OCMW behoren, aan de OCMW-organen, en gedraagt zich naar de onderrichtingen die hem door deze organen zijn gegeven.
- De bevoegdheid over het gemeentelijk

sociaal beleid wordt niet onttrokken aan de OCMW's. De OCMW-raad bepaalt het beleid van het OCMW.

Slechts op één vlak stelt de Raad van State een directe strijdigheid vast, namelijk met betrekking tot de regeling van de beleidsrapporten van de OCMW's (het meerjarenplan, de aanpassingen van het meerjarenplan en de jaarrekening). De gemeenteraad kan immers beslissen over de beleidsdoelstellingen en de beleidsopties die in het meerjarenplan van het OCMW worden weergegeven, evenals de financiële vertaling van die beleidsopties. Hier stelt de Raad van State wel duidelijk dat de bevoegdheid van het gemeentelijk sociaal beleid wordt onttrokken aan de OCMW's. Dezelfde opmerking geldt ten aanzien van de aanpassingen van het meerjarenplan. Bijkomend wordt nog vermeld dat ook de opgenomen financiering van de OCMW's in strijd is met de bevoegdheidsverdelende regels.

Analyse

De Raad van State blaast warm en koud tegelijk. De Raad wijst uitvoerig naar de bevoegdheidsverdelende regels, maar neemt er vervolgens afstand van. Ja, het OCMW blijft bestaan als afzonderlijke rechtspersoon, maar enkel omdat het moet. De OCMW's behouden eigen organen, maar de samenstelling is identiek aan die van de gemeentelijke organen. Het bijzonder comité voor de sociale dienst wordt enkel opgericht ten behoeve van de individuele steundossiers (en omdat het moet). Het OCMW behoudt eigen personeel, maar in het slechtste geval (of beter, in de meeste gevallen) gaat het over één personeelslid, namelijk de maatschappelijk werker. De algemeen directeur is een personeelslid van de gemeente. En ook de beleidsrapporten vallen onder de gemeentelijke controle. Alhoewel er strikt juridisch misschien grotendeels voldaan wordt aan de bevoegdheidsverdelende regels, is de geest van DLB wel degelijk in strijd met deze bepalingen. Het OCMW kan immers overduidelijk omgevormd worden tot een lege schelp. Een dergelijke enorme hervorming is trouwens niet noodzakelijk, als men toch zou blijven werken zoals de Raad van State de teksten interpreteert. De Raad van State heeft dus duidelijk zand in de ogen gekregen, of werd alleszins op een verkeerd been gezet door de minister en/of de gemachtigde.

Wat zegt minister Liesbeth Homans?

Het (voor)laatste woord geven we graag aan de bevoegde minister Liesbeth Homans. Op de website van N-VA triomfeert ze als volgt: "Deze politieke en ambtelijke integratie van beide besturen verzekert een integrale aanpak en zorgt ervoor dat er sociale accenten gelegd worden in alle beleidsvelden. Het sociale beleid integreren binnen één lokaal bestuur zorgt er bovendien ook voor dat het stigmatiserend karakter van de diensten van het OCMW wordt vermeden."

Geen woord dus over eigen organen of een eigen bevoegdheid voor de OCMW's. En dat is begrijpelijk, want het is allereerst de bedoeling van de minister om de OCMW's te laten bestaan zoals de bijzondere wetgever dat heeft bedoeld. Juridisch zal het plaatje misschien kloppen, feitelijk zal het op een andere manier ingevuld worden.

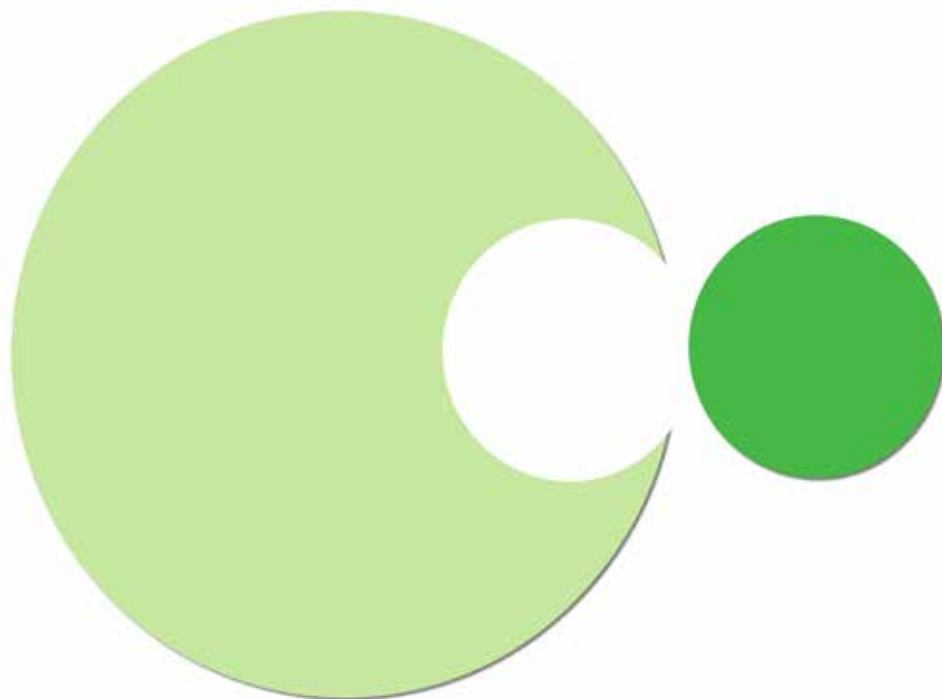
Het gevaar komt op ons af dat het lokaal sociaal beleid op eenzelfde (economische) manier zal benaderd worden als de andere gemeentelijke diensten. En dat kan op termijn het sociaal beleid ondermijnen. Het sociaal beleid verdient immers een andere benadering, en mag niet budgettair geplaatst worden tegenover bijvoorbeeld de bouw van een zwembad of de aanleg van fietspaden.

Besluit

De Raad van State laat ons hier dus in de steek, maar ACOD LRB onderzoekt de mogelijkheden om zich te kunnen verzetten tegen deze kaalpluk van de door ons zeer gewaardeerde OCMW's. Deze werken wat ons betreft zeker niet stigmatiserend, maar zeer constructief en maatschappelijk verantwoord.

PS: Ondertussen, op 27 oktober 2017, heeft de Vlaamse Regering het ontwerp-decreet goedgekeurd, zodat het naar het parlement kan. In ijlt tempo werd de tekst aangepast aan de belangrijkste opmerkingen van de Raad van State, namelijk op het vlak van de regeling van de beleidsrapporten en op het vlak van de financiering van de OCMW's. Zo lijkt het juridisch plaatje volledig te kloppen. Hopelijk gaat het parlement dieper in op de achterliggende bedoeling van dit DLB en op de strijdigheid met de bijzondere wet van 8 augustus 1980.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer





Het Decreet over het Lokaal Bestuur Overgangsbepalingen voor algemeen en financieel directeur

Een apart onderdeel van het decreet over het lokaal bestuur (DLB) wordt gewijd aan de overgangsbepalingen inzake de ambtelijke organisatie van de gemeente en van het OCMW. Dit regelt in de artikelen 590-598 de eerste aanstelling van de algemeen directeur, de financieel directeur en hun waarnemers.

Om de leesbaarheid te bevorderen, geven we alleen de mogelijkheden weer voor de overgang naar de gemeenschappelijke algemeen directeur. De mogelijkheden voor de financieel directeur zijn identiek.

Wat zijn de mogelijkheden?

1. Indien er al een gemeenschappelijke secretaris bestaat, wordt die van rechtswege aangesteld als algemeen directeur bij de gemeente.
2. Indien beide ambten (in de gemeente en het OCMW) vacant zijn, wordt de betrekking van algemeen directeur ingevuld door aanwerving of bevordering. De voorwaarden en selectieprocedure worden vastgesteld door de gemeenteraad. De keuze wordt gemaakt op basis van de functiebeschrijving met functieprofiel en competentievereisten.

3. Als de ambten van secretaris ingevuld worden door verschillende personen (gemeente en OCMW), of indien slechts één van beide ambten is ingevuld, kan de gemeenteraad de titularissen oproepen om zich binnen de 30 dagen kandidaat te stellen.

- Als er slechts één kandidaat is, wordt die van rechtswege aangesteld als algemeen directeur.
- Als er twee kandidaten zijn, kiest de gemeenteraad één van de kandidaten op basis van een systematische vergelijking van titels en verdiensten.



foto: Michel Verbeek

de eerstvolgende vergadering na de installatievergadering (volgens de procedure hierboven beschreven onder punt 3).

6. De personen die niet aangesteld worden als algemeen directeur worden aangesteld als adjunct-algemeen directeur of in een passende functie van niveau A. Ze behouden hun vroegere salarisschaal, hun aard van dienstverband en hun geldelijke anciënniteit.

7. Tot en met 31 december 2023 worden de personen die niet werden aangesteld, opgenomen in een pool of een wervingsreserve. Zij worden geacht te voldoen aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden die door de gemeenteraad worden vastgesteld.

Let op: dit geldt dus enkel voor de personen die niet werden aangesteld volgens de procedure van artikel 592, §1, eerste lid (§2 voor de financieel directeur). Met andere woorden:

- Als de gemeenteraad de titularissen oproept om zich binnen de 30 dagen kandidaat te stellen.
- Als ze zich tijdig en ontvankelijk kandidaat hebben gesteld.

In de andere gevallen komen ze niet terecht in de pool die geacht wordt aan de aanwervings- en bevorderingsvoorwaarden te voldoen.

Complexe regeling

Dit is een zeer ingewikkelde procedure om snel een eerste invulling te bereiken van de betrekking van algemeen directeur. Dit was wat ons betreft niet noodzakelijk en tast eveneens de autonomie van de lokale besturen ernstig aan. Door de eenduidige ambtelijke aansturing worden de operationele keuzes van de besturen verengd. Vele besturen zouden deze keuze zeker niet vrijwillig hebben gemaakt. En in het geval ze dat wel zouden doen, zouden ze daar een duidelijke en efficiënte overgangperiode tegenover stellen. Nu worden ze met de rug tegen de muur geplaatst.

ACOD LRB was én is er voorstander van om de bestaande procedures uit het Gemeentedecreet te behouden. Zo kan elk bestuur zelf beslissen wanneer het overstapt naar een werking met een gemeenschappelijke algemeen directeur. Dit werd tijdens de onderhandelingen echter afgeketst door de overheid, daarin gesteund door onze vrienden van het VVSG,

die hierbij de decretale graden grondig in de steek lieten.

VVSG strikes back

Groot was dan ook onze verbazing dat er ondertussen een akkoord bereikt werd tussen VVSG en de federaties (van gemeentesecretarissen, OCMW-secretarissen en financieel beheerders) over de bewuste overgangsregeling. Hiermee wil VVSG maximaal inzetten op een regeling op basis van een consensus tussen alle betrokkenen, alvorens het beschreven cascadesysteem in werking treedt. Gek dat VVSG hier nu mee afkomt, want als de oude regeling uit het Gemeentedecreet van kracht bleef, diende men eveneens een consensus te vinden tussen de betrokkenen. Meer nog, de consensusstrategie zou dan toegepast kunnen worden zonder het zwaard van het dwingend cascadesysteem boven het hoofd. Echte consensus, met andere woorden. VVSG had blijkbaar niet veel vertrouwen in de wijsheid van de decretale graden en verkoos een stok achter de deur.

Gelijkheidsbeginsel

Tot slot willen we nogmaals benadrukken dat er een ongelijke situatie gecreëerd wordt. Het betreft hier overduidelijk een nieuwe betrekking. Dat werd trouwens ook op die manier beklemtoond tijdens de onderhandelingen. Toch wil men voor deze nieuwe betrekking een afgeschermd keuze mogelijk maken voor de huidige titularissen. Dit schendt uiteraard het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt.

Maar zoals onze minister Liesbeth Homans reeds heeft gesteld: "De gelijke toegang tot het openbaar ambt is heilig." Denken we maar aan haar vernietigingsbesluit ten aanzien van de statutariseringsoperatie in de stad Gent (waar overigens wel de nodige maatregelen werden getroffen). We mogen hopen dat de minister haar fout zal rechtzetten tijdens de parlementaire behandeling.

ACOD LRB stapt alleszins niet mee in dit kafkaïens verhaal van de minister. Want DLB begint steeds meer te lijken op een nachtmerrie.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

- Als er geen kandidaten zijn of de gemeenteraad roept niet op tot kandidaatsstelling, vult de gemeenteraad het ambt in door werving of bevordering.

4. Als er op 1 augustus 2018 geen algemeen directeur (of waarnemend) is, wordt vanaf 1 augustus 2018 degene met de meeste anciënniteit van rechtswege aangesteld als waarnemend algemeen directeur.

5. De procedure tot invulling van de betrekking van algemeen directeur moet in het geval van punt 4 ingezet worden op



Centra voor basiseducatie en volwassenenonderwijs Wijzigingen op het vlak van inzetbaarheid en financiering

Net voor de herfstvakantie zijn de onderhandelingen over het voorontwerp van decreet voor het volwassenenonderwijs afgerond. Dit decreet wijzigt de rechtspositie van het personeel van de centra voor volwassenenonderwijs (CVO) en de financiering van het volwassenenonderwijs, namelijk de CVO en de centra voor basiseducatie (CBE). Wat verandert er?

Door de schaalvergroting in het volwassenenonderwijs bestaat het gevaar dat personeelsleden inzetbaar worden over grotere afstanden dan nu het geval is. De overheid had zich ertoe verbonden om die inzetbaarheid af te bakenen. De onderwijsverstrekkers wilden echter de handen vrij houden en wensten dat hun centrumbesturen meer vertrouwen zouden krijgen. ACOD Onderwijs ijverde voor een kader waarin de inzetbaarheid daadwerkelijk begrensd wordt.

Het nieuwe decreet bepaalt dat ieder personeelslid een standplaats krijgt. Dit gebeurt in overleg tussen de directeur (GO!) of het centrumbestuur (gesubsidieerd onderwijs) en het personeelslid. De afspraak over de standplaats wordt dan ook ingeschreven in de functiebeschrijving.

Gaat een personeelslid niet akkoord met zijn functiebeschrijving, dan kan het bezwaar aantekenen bij het centrumbestuur. De standplaats moet ook bij de aanstelling opgenomen worden in een document, besluit of overeenkomst. Deze standplaats kan slechts worden gewijzigd na nieuw overleg.

25 kilometer

Als een CVO een nieuwe opdracht toekent, mag de afstand van de standplaats van het personeelslid tot de vestigingsplaats waar de betrekking wordt ingericht, niet meer dan 25 kilometer bedragen. Het personeelslid kan een opdracht verder dan die 25 kilometer dus weigeren, behalve als het gaat om een vestigingsplaats waar het al een opdracht uitoefent. Het personeelslid kan natuurlijk altijd instemmen met een opdracht in een vestigingsplaats die verder gelegen is.

Wanneer een vastbenoemd personeelslid bij een nieuwe opdracht in het centrum niet inzetbaar is binnen een straal van 25 kilometer van zijn standplaats, dan wordt het ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking ('boventallig

verklaard'). Dan gelden de verplichtingen betreffende de reffectatie en weder tewerkstelling, en kan het personeelslid gereffecteerd worden binnen het centrumbestuur en tot een afstand van 60 kilometer van zijn woonplaats.

Als tewerkstelling ook dan niet mogelijk is, dan kan het centrumbestuur nagaan of een bij- of herscholing mogelijk is. Uiteraard kan het personeelslid zich tot de Vlaamse Reffectatiecommissie wenden om gereffecteerd te worden buiten zijn centrumbestuur.

ACOD Onderwijs is tevreden met deze afbakening van de inzetbaarheid. Daarnaast werd ook het principe om maximaal 70 procent van de personeelsleden te benoemen, geschrapt.

Stabieler financieringsmechanisme

Sinds 2007 worden de centra gefinancierd op basis van het aanbod van het voorbije schooljaar. In het nieuwe decreet wordt deze termijn opgetrokken tot de laatste 3 kalenderjaren. Dat moet zorgen voor meer stabiliteit op het gebied van omkadering. Het zorgt er ook voor dat de centra eerder

op de hoogte zijn van de omkadering voor het volgend schooljaar, wat de organisatie ten goede komt.

NT2 – Nederlands Tweede taal – is goed voor zo'n 75 procent van het aanbod in de basiseducatie en voor 31 procent in het secundair volwassenenonderwijs. Vandaag volgen de middelen het aantal inschrijvingen niet volledig: zij stijgen niet in gelijke mate. In het nieuwe financieringsmodel zijn de middelen voor de verhoogde taalvereiste en voor het zomeraanbod van de CVO structureel.

De afschaffing van de groeionorm voor de CBE is een andere belangrijke positieve beslissing. Zo krijgt deze sector meer slagkracht en kan hij gericht inzetten op laaggeletterde kansengroepen en op samenwerking met externen. De sector wordt al jarenlang geconfronteerd met een structurele onderfinanciering, waardoor men onvoldoende kan inzetten op het opleidingsaanbod voor laaggeletterden. Voor het aanbod in de CVO buiten NT2 wordt een groeiplafond van één procent voorzien. Een aangepast mechanisme zorgt ervoor dat de financiering beter afgestemd kan worden op de inschrijvingsaantallen. Ook de keuze om een significant gewicht te geven aan 'gedetineerde cursisten' is een

positieve maatregel waar de sector al jaren om vraagt.

Geen outputfinanciering

De verdeling van de personeelsmiddelen tussen de CBE en de CVO gebeurt op basis van in- en output. Vervolgens worden de financieringspunten gewogen. ACOD Onderwijs is geen voorstander van outputfinanciering: in het onderwijs gaat men een inspanningsverbintenis aan, geen resultaatverbintenis.

Een cursist die zich voor een bepaalde module inschrijft, telt genereert 80 procent van in de financiering. Als hij de module succesvol aflegt, wordt de overige 20 procent gegenereerd.

De overheid voorziet bij de financiering een kwalificatiebonus voor de 'elders verworven competenties' waarvoor een cursist vrijstelling krijgt. De basis van deze berekening is het aantal lestijden in het opleidingsprofiel. Ook de lestijden van de modules waarvan de cursist is vrijgesteld, worden meegenomen.

In de CBE wordt de kwalificatiebonus toegekend als de cursist een volledige opleiding afrondt en dus een certificaat of een getuigschrift NT2 behaalt. Deze kwa-

lificatiebonus geldt dus niet voor andere leergebieden van de basiseducatie.

Drempelverhogend?

Dit decreet verandert verder niets aan de werkmiddelen van de CBE, behalve de verhoging van de referteperiode tot drie jaar. De berekening van de werkmiddelen van de CVO gebeurt in twee stappen. Ieder CVO krijgt sowieso een 'sokkel'. Vervolgens worden er middelen toegekend in verhouding tot de kostprijs van de infrastructuur die de studiegebieden nodig hebben en tot het aantal (deel)gemeenten waarin het CVO lessen aanbiedt.

Het invoeren van inschrijvingsgeld in de CBE doorbreekt het gratis karakter van de sector. We vrezen dat dit een drempelverhogend effect zal hebben voor laaggeletterde cursisten, die meestal minder kapitaalkrachtig zijn. Men verwacht echter ook dat de meeste cursisten op basis van verschillende criteria effectief vrijgesteld zullen worden van inschrijvingsgeld. Men zal het effect van de invoering moeten monitoren. Het is wel een goede zaak dat er een overgangsmechanisme komt.

jeanluc.barbery@acod.be

Vacature

Sociale Dienst van het GO! zoekt administratief medewerker

De Sociale Dienst heeft tot doel om het welzijn te bevorderen van de personeelsleden van het GO! door morele en financiële steun te bieden, zowel in het beroeps- als in het privéleven. De dienst zoekt een administratieve medewerker voor onmiddellijke indiensttreding via detachering.

Functieomschrijving

Als administratief medewerker bent u het aanspreekpunt voor iedereen die denkt recht te hebben op een tegemoetkoming. U beheert het dossier en berekent aan de hand van vooraf vastgelegde parameters het recht op de uitkering. Hierbij moet u regelmatig een huisbezoek brengen om de situatie ter plaatse te beoordelen.

Wat verwachten wij?

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

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

Wie komt in aanmerking?

- Je hebt een bachelordiploma of gelijkwaardig door ervaring.
- Je bent een vastbenoemd personeelslid bij een instelling van het GO!.
- Je wordt gedetacheerd voor onbepaalde duur.

Plaats van tewerkstelling

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

Hoe solliciteren?

Geïnteresseerd? Stuur je cv naar Sociale Dienst GO! Dit kan via een brief of een e-mail met uitgebreid cv en motivatie ter attentie van Sociale Dienst van de personeelsleden van het GO!, Willebroekkaai 36, 1000 Brussel of naar Nadine Marechal (nadine.marechal@cgspace.be) of naar Karine Schelfhout (karine.schelfhout@g-o.be).

Uiterste datum van insturen is 31 december 2017. De selectieprocedure verloopt via een schriftelijke en mondelinge proef in de loop van de maand januari 2018. Datum indiensttreding: zo snel mogelijk.

Basiseducatie Personeel vecht voor pensioenrechten

De voorbije maanden zijn onze collega's van de basiseducatie door vele ups en downs gegaan, maar ze laten de moed niet zakken.

In cao II hadden we verkregen dat de collega's van de basiseducatie hun contractuele tewerkstelling zouden kunnen inruilen voor statutaire tewerkstelling en dat ze benoemd zouden worden, zoals al hun collega's in het onderwijs. Bovendien zou tien jaar van hun contractuele diensten meetellen voor hun onderwijspensioen. De overheid had wel wat tijd nodig voor de uitwerking van dit engagement, maar niemand maakte zich daar zorgen over. Tot minister van Pensioenen Bacquelaïne een paar maanden geleden met een wetsvoorstel op de propen kwam: con-

tractuele diensten zouden niet meer in aanmerking komen voor het ambtenarenpensioen. Voor onze collega's van de basiseducatie betekende dat een verlies van tien jaar onderwijspensioen, omgerekend 200 euro per maand.

De voorbije weken hebben wij – de vakbonden en het personeel – intensief actie gevoerd. De leden van de Commissie Sociale Zaken van het parlement ontvingen honderden e-mails van personeelsleden van de basiseducatie en sympathisanten: als zij een amendement zouden indienen, zou het misschien nog in orde komen.

Op 7 november verzamelden meer dan 300 personeelsleden van de basiseducatie voor het kabinet van minister Bacquelaïne. Blijkbaar had hun optreden effect, want de dag nadien verklaarde minister Bac-

quelaïne dat hij een oplossing zou zoeken. Inmiddels heeft hij al contact opgenomen met onze minister van Onderwijs.

We houden je op de hoogte van het verdere verloop van dit dossier. Volg ons daarom op Facebook. Je kan de foto's en filmpjes van onze actie aan het kabinet van Pensioenen zien op onze flickr-pagina en ons Youtube-account. Je vindt de links op onze website (<http://www.acodonderwijs.be/sociale-media/>).

raf.deweerd@acod.be



Op 22 december 2017 Eindejaarstoelage 2017

Zoals ieder jaar wordt in de tweede helft van de maand december aan alle onderwijspersoneelsleden een eindejaarstoelage uitgekeerd. Dit jaar zal dit gebeuren op 22 december 2017.

Deze eindejaarstoelage is samengesteld uit een forfaitair gedeelte en een veranderlijk gedeelte. Het forfaitair deel bedraagt dit jaar 604,23 euro. Het veranderlijk deel is nog altijd gelijk aan 2,5 procent van de geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging (referentie: salaris oktober 2017). Bovendien krijgen de vastbenoemden een compensatie voor het bedrag dat ze op hun vakantiegeld ingeleverd hebben.

Compensatie voor vastbenoemden

Het raamakkoord (2013) dat de begroting in evenwicht moest brengen, voorzorg voor de onderwijssector een besparing van 82 miljoen euro zonder dat de personeelsleden koopkrachtverlies zouden lijden. Dit werd mogelijk gemaakt door de berekeningsbasis van het vakantiegeld van de vastbenoemde personeelsleden te verminderen van 92 procent van het brutosalaris tot 70,26 procent.

Deze vastbenoemde personeelsleden ontvangen het verschil tussen die 92 procent en 70,26 procent evenwel telkens bij de uitbetaling van de eindejaarstoelage later op het jaar. Dit verschil wordt vermenigvuldigd met 1,0368. Op het vakantiegeld wordt immers geen sociale bijdrage betaald, op de eindejaarstoelage wel. Deze laatste bewerking moet dit verlies goedmaken.

Referteperiode

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden is het schooljaar 2016-2017. Voor de vastbenoemde personeelsleden loopt de referteperiode van 1 januari 2017 tot 30 september 2017. Personeelsleden die gedurende de gehele referteperiode een volledige opdracht uitoefenden, hebben recht op een volledige eindejaarstoelage. Personeelsleden die slechts

gedurende een deel van de referteperiode volledige prestaties verrichtten of gedurende de volledige referteperiode onvolledige prestaties verrichtten, ontvangen een eindejaarstoelage in verhouding tot de prestaties.

Ziekteverlof of bevallingsverlof tijdens de referteperiode hebben geen invloed op het bedrag. Personeelsleden die genieten van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen, hebben ook recht op een eindejaarstoelage. In hun geval is het veranderlijk gedeelte gelijk aan 2,5 procent van het geïndexeerde jaarlijks wachtgeld dat zij in oktober 2017 ontvingen.

Inhoudingen

Op de bruto-eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden wordt 13,07 procent RSZ ingehouden. Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt de bruto-eindejaarstoelage verminderd met een inhouding VGZ. Daarnaast wordt bij alle personeelsleden ook de bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen toegepast.

Enkele voorbeelden

Voorbeeld 1: een leraar SO (salarisschaal 501 met 5 jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het schooljaar 2016-2017 tijdelijk aangesteld voor een opdracht van 16/20 van 3 september 2016 tot 6 januari 2017 en voor een opdracht van 20/20 van 7 januari 2017 tot 30 juni 2017. Aangezien de betrokkene tijdens de referteperiode niet constant hetzelfde volume heeft gepresteerd, wordt de eindejaarstoelage berekend aan de hand van deze twee verschillende opdrachten:

- Het gedeelte dat betrekking heeft op de periode van 3 september 2016 tot 6 januari 2017 is gelijk aan $[604,23 + (2,5\% \times 25.152,63 \times 1,6734)] \times 126/300 \times 16/20 = 560,64$ euro.
- Het gedeelte dat betrekking heeft op de periode van 7 januari 2017 tot 30 juni 2017 is gelijk aan $[604,23 + (2,5\% \times 25.152,63 \times 1,6734)] \times 174/300 \times 20/20 = 1004,49$ euro.
- De totale bruto-eindejaarstoelage

bedraagt 1565,13 euro. Van dit bedrag worden de RSZ-bijdrage (13,07 procent of 195,85 euro) en de bedrijfsvoorheffing afgehouden.

Voorbeeld 2: een vastbenoemd kleuteronderwijzer (salarisschaal 141 met 27 jaar geldelijke anciënniteit) is titularis van een volledige betrekking. De eindejaarstoelage is gelijk aan $[604,23 + (2,5\% \times 30.212,35 \times 1,6734)] \times 9/9 = 1880,24$ euro. Bij dit bedrag wordt nog het berekende verschil tussen 92 procent en 70,26 procent van het vakantiegeld 2017 toegevoegd (915,93). Dit bedrag wordt nog vermenigvuldigd met 1,0368 $(915,93 \times 1,0368 = 949,64$ euro). Dit resulteert in een bruto-eindejaarstoelage van $1880,24 + 949,64 = 2829,88$ euro. De netto-eindejaarstoelage wordt verkregen door dit bedrag te verminderen met de verschuldigde VGZ-afhouding en de bedrijfsvoorheffing.

Gepensioneerde personeelsleden

Gepensioneerden hebben geen recht op een eindejaarstoelage. Enkel wie recent gepensioneerd werd en prestaties geleverd heeft in de referteperiode, krijgt een eindejaarstoelage. Gepensioneerden die in 2017 nog vakantiegeld hebben ontvangen en dus ook getroffen zijn door de besparingsmaatregel van het raamakkoord (92 procent minus 70,26 procent), krijgen een compensatie analoog met de vastbenoemden.

raf.deweerd@acod.be

Seksisme en grensoverschrijdend gedrag in de cultuursector

Van #metoo naar genderchecklist

De afgelopen weken kregen we een blik op Hollywood achter de schermen. Na het Weinstein-schandaal kwamen er nog gevallen van seksisme en grensoverschrijdend gedrag aan het licht. Dankzij sociale media volgden er ook heel wat getuigenissen over onze kunst- en mediawereld. Maar hoe pak je seksisme structureel aan, voor de actualiteit weer verder raast en alles vrijwel bij het oude blijft? We vroegen het aan danseres Ilse Ghekiere, die aan een antiseksisme-project werkte nog voor de #metoo-trein passeerde.

Toen de hashtag-campagne op gang kwam, was filmregisseur Jan Verheyen er als de kippen bij om een eventueel brandje te blussen: "Vlaanderen is Hollywood niet: we hebben hier geen Weinsteins!" (De Morgen, 19 oktober) Na de affaire Bart De Pauw weten we beter. Opvallend toch, hoe regisseurs die zo naar Hollywood hunkeren, nu snel het verschil benadrukken? "Die vergelijking gaat niet op, ik vind de huidige hysterie met verdachtmakingen en insinuaties ongepast."

Hopla. 'Hysterie', het woord is gevallen. "Die vrouwen met hun aanstellerij!", dat denk je er zelf maar even bij. Nochtans is de spontane #metoo-campagne erg waardevol omdat ze een taboe bespreekbaar maakt en het eigenlijk een '#wetoo' is, zoals Ilse Ghekiere het uitdrukt.

'#wetoo'

De eenzaamheid als slachtoffer is groot: dikwijls zijn het ook andere vrouwen die dergelijke wantoestanden wegdeneren, omdat ze zelf al jaren lijdend voorwerp zijn van machtsrelaties. Door een mix van cognitieve dissonantie en overlevingsdrang verdiept het slachtofferschap. Het zou immers normaal zijn. "Doe niet zo preuts." In creatieve milieus moet je jezelf kunnen bevrijden, grenzen aftasten, in naam van de kunst ... Seks, drugs en rock-n-roll.

Hoewel je doorgaans alleen zit met ervaringen van seksisme of overschrijdend gedrag, is er nu een collectieve verbondenheid waarin je steun kan vinden, een 'wij' die een draagvlak mogelijk maakt

om onrecht aan te kaarten. Een broos platform evenwel, want wat je digitaal meedeelt, weet meteen iedereen.

Gendertools

Nog belangrijker dan het momentum dat #metoo creëert, is dat we instrumenten aanreiken die ons in staat stellen zaken te veranderen. Daar is nood aan, want voor het derde jaar op rij daalt België op de wereldranglijst van gendergelijkheid: van plaats 19 in 2015, over plaats 24 naar plaats 31 vandaag. De kracht van de verandering?

Ghekiere wijst erop dat #metoo sensibiliseert: het besef stijgt dat bepaald gedrag niet normaal is en slachtoffers weten nu de weg te vinden naar meldpunten (1), zoals vakbonden of vrouwenorganisaties. Ook een minister van Cultuur holt nu de actualiteit achterna en maakt plannen voor een sectoraal meldpunt naar het voorbeeld van de sportsector.

Nochtans is de context in de kunstwereld wel anders dan bij sport- en jeugdverenigingen. Het gaat veeleer om arbeidsrelaties dan bijvoorbeeld vrijwilligerswerk bij amateurverenigingen. De machtsverhoudingen zitten anders en er zijn sociale partners actief die verantwoordelijkheid (moeten) nemen.

De context is complex en dat maakt het vinden van de juiste instrumenten om verandering mogelijk te maken allesbehalve evident. Bijvoorbeeld, onrechtvaardige machtsverhoudingen en grensoverschrijdend gedrag maken vaak deel uit van wat er op het podium of op het witte doek te zien is. Hoe bewaak je dan de grens tussen het spel en de realiteit achter het spel in een sector waar werkomstandigheden precair zijn?

"Naakt op podium gaan, moet je bijvoorbeeld zien als één van de potentiële kostuums van een performer. Jezelf (seksueel) objectiveren maakt soms deel uit van het ongeschreven contract tussen performer en publiek. Wat doe je dan als rock stars-choreografen misbruik maken van hun machtspositie in zo'n context, waar grenzen niet altijd even duidelijk zijn?"

De vraag is bijgevolg: welke initiatieven kunnen we nemen om onze werkvloer in vraag te stellen? Hoe 'meten' we de gen-

derverhoudingen en de vatbaarheid voor seksisme? Wat moeten we veranderen om te voorkomen, om een respectvolle context mogelijk te maken? Vakbonden hebben tools, bijvoorbeeld om de loonkloof (2) tussen mannen en vrouwen te meten. Maar dit gaat over méér dan gelijk loon voor gelijk werk.

Do it together

Een nuttig instrument is dan wat doorgaans de 'genderchecklist' heet: een vragenlijst waarmee personeelsvertegenwoordigers samen met werkgevers kunnen nagaan hoe het met de mentaliteit in hun organisatie is gesteld. Of hoe vatbaar de werksituatie is voor discriminatie of misbruik. Je kan de oefening natuurlijk ook maken tussen medewerkers onderling. Hieronder een aanzet, doe de test even zelf.

1. Is gendergelijkheid een belangrijk onderdeel van de activiteiten of programmering van jouw cultuurhuis?
2. Wordt er regelmatig over gendergelijkheid of seksisme in jouw organisatie gesproken?
3. Biedt jouw organisatie gelijke ontplooiingskansen aan mannen en vrouwen?
4. Zitten er soms ook mannen aan het onthaal? Wie doet het poetswerk, de vaat en het koken?
5. Hebben jullie al eens een telling gemaakt van het aantal mannen en vrouwen in dienst, of het aantal met wie je samenwerkte?
6. Wordt er bij zo'n tellingen corrigerend gewerkt in het geval van ongelijkheden?
7. Is het mogelijk om werk en ouderschap te combineren? Zijn daar speciale afspraken of richtlijnen rond?
8. Is iedereen in de organisatie op de hoogte over het genderbeleid van de organisatie en over de beleidsbepalingen inzake ongewenst gedrag die de organisatie conform de wetgeving moet volgen?
9. Als jouw organisatie drukwerk maakt, staan er dan vrouwen afgebeeld op de affiche of in de promotiefolders? Indien zo, naar aanleiding van welke

onderwerpen en op welke manier? Is het noodzakelijk?

10. Zijn medewerkers op de hoogte van meldpunten of externe instanties waarbij ze terecht kunnen voor psychosociale problemen of discriminatie?
11. Zijn er al gevallen van seksisme, discriminatie of ongewenst gedrag geweest in het verleden en hoe werd daarmee omgegaan?
12. Worden gevallen van seksisme met de mantel der liefde toegedekt of stellen collega's het mee ter discussie?
13. Is het jouw ervaring dat leidinggevendenden zich bewust zijn van het belang aan gendergelijkheid, zijn ze competent genoeg om hierop te werken en blijkt dat ook uit beleidsdaden?
14. Wordt er in de samenwerking met freelancers of leidinggevendenden van andere organisaties aandacht besteed aan de eigen beleidswaarden en doelstellingen inzake gelijkheid en antiseksisme?
15. Heb je het gevoel dat de repetities van gevoelige scènes of kostuumwissels zich voltrekken in een context van zorg en respect voor alle betrokkenen? Hoe denken anderen daarover?
16. Kan je progressieve voorstellen doen om de genderdimensie te verbeteren, zijn daar middelen voor?
17. Gelden de afspraken rond gendergelijkheid ook bij evenementen op verplaatsing? Nemen leidinggevendenden dit op tijdens de onderhandeling met andere partners en wordt het opgevolgd?
18. Hoe is de verhouding man/vrouw in de organisatie vergeleken met de functie en diploma's?
19. Het waren in het verleden toch niet toevallig vrouwen die na of tijdens een zwangerschap ontslag kregen of een lagere functie?
20. Wordt er in het creatieproces, bijvoorbeeld bij de opvoering van repertoire, nagedacht vanuit wiens perspectief een verhaal wordt verteld, wie het speelt en in hoeverre dit clichébevestigend is?
21. Wordt er van vrouwelijke performers verwacht zich sexy te presenteren? Zijn het de vrouwen die uit de kleren gaan bij dans of theater, of ook mannen?

Seksisme, discriminatie en uitbuiting zijn niet grappig.

Signaleer het bij uw cultuurkamerad.

acod
SOCIALISTISCHE VAKBOND
VOOR KUNST CULTUUR EN MEDIA

22. Wordt erover nagedacht dat het doorbreken van genderrollen in het creatieve proces een artistieke meerwaarde kan betekenen?
23. Wordt erover nagedacht hoe je in de publiekswerking een divers publiek kan aantrekken inzake leeftijd en gender?
24. Als je extra activiteiten plant – café, reflectie, uitstappen, omkadering – houd je er dan rekening mee hoe je zowel vrouwelijk als mannelijk publiek kan bereiken?
25. Komen aspecten inzake genderdimensie extra aan bod in de communicatie, en wordt die communicatie ook eens afgetoetst bij mensen van het andere geslacht?
26. Is de gebruikte kleurkeuze niet te cliché (bijvoorbeeld pasteltinten voor vrouwen) en kent de communicatie van functieomschrijvingen een genderevenwicht ('kandidaat of kandidate gezocht')?

Robrecht Vanderbeeken

<http://www.abvv.be/meldpunt-discriminatie>

<http://www.abvv.be/loonkloof-berekenen>

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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Algemeen

Fotowedstrijd 8 mei komitee

Op 1 januari 2018 start de fotowedstrijd van het 8 mei komitee. Tijdens het vredesjaar van 2018 willen we de vrede en het einde van de oorlog op een speciale manier herdenken. Ben jij een puzzelaar, wandelaar, fietser of/en vooral genietter van de stad Gent, neem dan zeker deel aan deze wedstrijd!

Elke maand zal er een nieuwe opgave gelanceerd worden via Facebook en Instagram over een oorlogsmonument in Gent. Het doel is om zo snel mogelijk de plaats te raden waar dit monument zich bevindt. De eerste dag van de maand verschijnt een kleine tekst, de 15de van de maand maken we het een beetje gemakkelijker met een tip aan de hand van een foto.

Elk kwartaal vallen er prijzen te winnen én op het einde van de wedstrijd wordt de winnaar van de hoofdprijs bekendgemaakt. Men zal het klassement maandelijks kunnen volgen via onze website.

Ben jij ook benieuwd naar meer? Hou dan zeker onze website, Facebook en Instagram in de gaten!

ACOD West-Vlaanderen



Jaarlijkse verwendag verwent 180 senioren

Op donderdag 5 oktober 2017 vond de jaarlijkse verwendag voor de senioren van ACOD West-Vlaanderen plaats. Dit jaar trokken we naar de Nederlandse provincie Zeeland. De 180 ACOD-senioren genoten samen van deze heerlijke dag.

ACOD West-Vlaanderen

Afdeling Brugge Kerstfeest en eindejaarsquiz

De gepensioneerden van de ACOD-afdeling Brugge nodigen iedereen uit op hun zevende kerstfeest en eindejaarquiz, die plaatsvindt op vrijdag 8 december 2017 in zaal Trammelant van café Tramhuis op het Gaston Roelandtplein 2 in Assebroek bij Brugge. De zaal is open vanaf 13 uur. De quiz start om 13.30 uur stipt. Na de quiz, de koffie en de boterkoeken is er een optreden van de unieke Bert Ostyn. Hij loodst u met een lach en een traan door het leven. Alle aanwezigen ontvangen ook een mooi eindejaarsgeschenk.

Wilt u deelnemen aan deze bijzondere namiddag, dan dient u 10 euro per persoon over te maken op rekeningnummer BE75 979 3531234 51 op naam van Marc Caenen – Karel Van Manderstraat 76 – 8310 Brugge met de vermelding 'Kerstfeest 2017'. Inschrijven kan tot ten laatste 4 december 2017.

Afdeling Veurne-Westkust Algemene ledenvergadering met receptie

Het bestuur van de intersectorale afdeling Veurne-Westkust nodigt haar leden en partners uit op de algemene ledenvergadering met receptie. Deze vindt plaats op vrijdag 26 januari 2018 om 19 uur in OC Callicannes, Zuidkapelweg in Veurne.

Nationaal voorzitter Chris Reniers en algemeen secretaris Guido Rasschaert zullen aanwezig zijn, evenals het gewestelijk bestuur. De avond zal muzikaal omlijst worden. Meer info en inschrijving via afdelingssecretaris Alex Platteeuw (alex.platteeuw1@scarlet.be).

Afdeling Oostende Boekvoorstelling '100 jaar Russische Revolutie'

Op 6 december om 19.30 uur stelt André Consalis, auteur van '100 jaar Russische Revolutie', zijn boek voor bij de afdeling Oostende. Iedereen die belangstelling heeft in dit onderwerp is welkom op deze avond. De bespreking vindt plaats in het ACOD-gebouw op de Nieuwpoortsesteenweg 11 in 8400 Oostende. Bijkomende info krijgt u van de voorzitter op het gsm-nummer 0494/644794. Deelname aan deze activiteit is gratis.

**De ACOD heeft een vacature voor een boekhouder.
Meer info bij "nieuws" op ACOD online.**