

TRIBUNE



**MISBRUIKT
DE VLAAMSE REGERING
DE KLIMAATDOELSTELLINGEN
OM DE LIJN TE PRIVATISEREN?**

acod

ABVV OPENBARE DIENSTEN maandblad, verschijnt niet in augustus | afgiftekantoor 9099 Antwerpen X | P 2A9795 | december 2021 | 77.11

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	12
de post	14
gazelco	17
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools, Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den Berge, Robrecht Vanderbeeken, Gino Hoppe, Annuska Keersebilck, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: else- Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

Coverfoto: Belga- Tijs Vanderstappen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



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

wedstrijd

FNAC-bon

Winnaars

Nassim Berouag (Idegem), Nikolaas De Baets (Beernem), Martine Nobels (Oostende), Emily Mondelaers (Langdorp) en Carine Hauweele (Diksmuide) wisten de antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een Mediamarkt-bon.

Nieuwe prijs: FNAC-bon

Nieuwe vragen

Wat is MDK?

- Het merk van alle-terreinmotoren waarvan er 23 besteld zijn voor de kustpolitie om te patrouilleren op de duinen en het strand.
- De afkorting van Meer Dagelijkse Kost, een project om de kwaliteit van de maaltijden in de zorgsector te verbeteren.
- Het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust.

Wie zorgt voor de muzikale omlijsting op het nieuwjaarsfeest van de afdeling Waasland?

- Eddy Wally (virtueel optreden).
- Marina Wally.
- Freddy Wally.

Een welbepaald overheidsbedrijf investeert samen met een privébedrijf waarvan de overheid minderheidsaandeelhouder is in dienstverlening voor drones, terwijl het beweert geen geld te hebben voor het personeel. Welk bedrijf is 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 "Milieubeleid verdraagt geen politiek cynisme"

Na ruim een jaar van relatieve rust, zijn het onrustige tijden in vele openbare diensten. Wat is er gaande?

Chris Reniers: "In veel van onze sectoren zijn onderhandelingen gaande over het afsluiten van een nieuwe cao. Dat loopt niet altijd van een leien dakje. Soms lijkt het voor de vertegenwoordigers van de overheid zelfs geen prioriteit te zijn. Tijdens de gesprekken worden onze vakbondsverantwoordelijken dan ook vaak geconfronteerd met aanvallen op het personeelsbeleid: stappen in de richting van verdere privatiseringen en liberalisering, nieuwe initiatieven voor outsourcing, pogingen tot inperking van het stakingsrecht en regelrechte afbouw van het statuut van het personeel. Men is duidelijk vergeten dat het personeel van de openbare diensten tijdens de nog steeds durende coronacrisis altijd aan de slag blijft en ter beschikking staat van de burger. En als puntje bij paaltje komt, zit er voor hen toch zeer weinig in wat betreft koopkrachtverhoging."

Kan je voorbeelden geven van de strijd die er in enkele sectoren gevoerd wordt?

Chris Reniers: "In de Vlaamse overheidsdiensten loopt er momenteel een bitse discussie, met acties door vakbonden en personeel, tegen het 5-sporenbeleid van de Vlaamse regering. Die heeft immers het statuut van de Vlaamse ambtenaren in het vizier. Sector Post hoort dat de directie van bpost van plan is het personeelsbestand af te bouwen, ondanks een torenhoge werkdruk. Bij sector Spoor heeft het personeel buitengewoon veel verlofdagen opgebouwd, maar door personeelstekort slagen ze er niet in die op te nemen. Ook daar wordt stevig onderhandeld voor een duurzame oplossing. Bij sector LRB kant het personeel van de zorgsector zich nu de Vlaamse regering een akkoord over functieclassificatie, dat vakbonden en werkgevers grondig onderhandeld hadden, probeert ongedaan te maken. De politie staat op haar beurt dan weer voor een maandenlange actieperiode voor een betere verloning en eindeloopbaanregeling."

Opmerkelijk was ook de demarche van Vlaams minister van Mobiliteit Lydia Peeters, die De Lijn bekritiseert omwille van een gebrek aan 'vergroening'.

Chris Reniers: "Dat is werkelijk het cynisme ten top! Minister Peeters verwijt De Lijn dat zij onvoldoende inzet op groene mobiliteit en wil daarom meer ritten uitbesteden aan pachters, de private busfirma's. Blijkbaar is minister Peeters vergeten dat het haar verantwoordelijkheid en die van haar voorgangers is, om De Lijn voldoende middelen ter beschikking te stellen voor de vergroening van de vloot. Daarentegen vormt het subsidiëren van de vergroening van private busbedrijven geen probleem."

Over het klimaatbeleid van de Vlaamse regering was er trouwens heel wat animositeit. Het blijkt moeilijk te zijn om alle neuzen in dezelfde richting te krijgen.

Chris Reniers: "De Vlaamse regering maakt geen te beste beurt wanneer het op klimaatmaatregelen aankomt. De voorbije weken hebben aangetoond dat Vlaams minister voor Energie Zuhal Demir liever politieke spelletjes speelt, dan zich in te schakelen in een echte Vlaamse en Belgische klimaattandem, tot grote ergernis van haar collega's en van de burger. Milieubeleid is een bijzonder ernstige zaak die geen politiek cynisme verdraagt. Zoals onze verantwoordelijke van ACOD Gazelco zegt: 'Er is totaal geen energiebeleid in dit land. Het zou beter zijn om minstens een slecht energiebeleid te hebben, dan helemaal geen energiebeleid.'"

Wat vond je trouwens van de klimaatconferentie in Glasgow?

Chris Reniers: "De teleurstelling van de jongeren, die terecht het gebrek aan daadkracht en goede wil om de milieuproblemen op te lossen aanklagen, is werkelijk hartverscheurend. Het moet ons steunen in onze overtuiging dat wij allemaal beter verdienen dan de trieste show die wordt opgevoerd door 'wereldleiders' als Boris Johnson."

Chris Reniers - voorzitter



Het eindejaar nadert met rasse schreden, maar gezien de nieuwe opstoot van corona, ziet het er niet naar uit dat het veel aangamer zal worden dan vorig jaar.

Chris Reniers: "Het ziet er inderdaad naar uit dat we de komende weken opnieuw in onze bewegingsvrijheid zullen worden beperkt. In de zorgsector en het onderwijs voelen ze de nieuwe corona-opstoot bijzonder scherp. Daarom ook hebben onze vakbondsverantwoordelijken in die sectoren van in het begin duidelijke standpunten ingenomen voor de bescherming van het welzijn en de gezondheid van het personeel daar."

Ik denk dat het tijd is om na te denken over een verplichte vaccinatie voor iedereen en ook effectief durven tot actie over te gaan. Als we dat niet doen, zullen de gevolgen op termijn nog veel groter zijn, voor wie werkt in en gebruikt maakt van onze zorg en voor het personeel en de kinderen op school."

Op 6 december betoogt het ABVV in Brussel voor de koopkracht en de bescherming van de syndicale vrijheden. Ook de ACOD neemt daaraan deel. Laat de zak van de Sint flink gevuld worden voor het overheidsperoneel!

ACOD West-Vlaanderen Oproep tot kandidaturen

Kandidaturen nieuwe afdeling Kortrijk

Na de fusie van de afdeling Kortrijk met de afdelingen Menen, Harelbeke/Waregem worden volgende mandaten van de nieuwe afdeling Kortrijk verkiesbaar gesteld:

- de voorzitter
- de ondervoorzitter
- de secretaris
- de penningmeester.

Deze afdeling omvat de volgende gemeenten: Kortrijk, Anzegem, Kuurne Lendelede, Zwevegem, Spiere-Helkijn, Avelgem, Harelbeke, Deerlijk, Waregem, Menen, Wevelgem, Wervik.

De schriftelijke kandidaturen moeten voor 31 december 2021 gestuurd worden naar de provinciaal algemeen secretaris van ACOD West-Vlaanderen intersectoraal, Sint-Amandstraat 112, 8800 Roeselare.

Kandidaturen nieuwe afdeling Veurne

Na de fusie van de afdeling Veurne met de afdelingen Diksmuide en Ieper worden volgende mandaten van de nieuwe afdeling Veurne verkiesbaar gesteld:

- de voorzitter
- de ondervoorzitter
- de secretaris
- de penningmeester.

Deze afdeling omvat de volgende gemeenten: Veurne, Alveringem, De Panne, Nieuwpoort, Koksijde, Diksmuide, Houthulst, Koekelare, Kortemark, Lo-Reninge, Ieper, Langemark-Poelkapelle, Mesen, Heuvelland, Zonnebeke, Poperinge, Vleteren.

De schriftelijke kandidaturen moeten voor 31 december 2021 gestuurd worden naar de provinciaal algemeen secretaris van ACOD West-Vlaanderen intersectoraal, Sint-Amandstraat 112, 8800 Roeselare.

Kandidaturen nieuwe afdeling Roeselare/Torhout/Tielt

Na de fusie van de afdelingen Roeselare, Torhout en Tielt worden volgende mandaten van de nieuwe afdeling verkiesbaar gesteld:

- de voorzitter
- de ondervoorzitter
- de secretaris
- de penningmeester.

Deze afdeling omvat de volgende gemeenten: Torhout, Roeselare, Ledegem, Moorslede, Lichtervelde, Staden, Izegem, Ingelmunster, Hooglede, Tielt, Ardooie, Pittem, Meulebeke, Dentergem, Oostrozebeke, Wielsbeke, Ruislede, Wingene.

De schriftelijke kandidaturen moeten voor 31 december 2021 gestuurd worden naar de provinciaal algemeen secretaris van ACOD West-Vlaanderen intersectoraal, Sint-Amandstraat 112, 8800 Roeselare.

Zitdagen Heb je een pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Regelmatig krijgt de ACOD vragen van leden die aan de vooravond van hun pensioen staan en zich zorgen maken over hun toekomst. Hoewel we vele van deze vragen per mail of telefoon proberen te beantwoorden, is soms een meer persoonlijk contact nuttig.

Daarom organiseert de ACOD sinds dit jaar ook zitdagen voor leden met pensioenvragen. We kijken dan je pensioendossier na en we beantwoorden je vragen m.b.t. de impact van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke op je pensioen. We nemen dan ook een kijkje op de website Mypension.be en geven uitleg over je pensioendatum, het te verwachten pensioenbedrag en we helpen bij het indienen van de aanvraag voor pensioen.

In december organiseren we nog 5 zitdagen? Wil je een afspraak? Stuur dan een mailtje naar het overeenkomende gewest:

- 7 december 2021- ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen: antwerpen@acod.be
- 9 december 2021- ACOD Oost-Vlaanderen: oost_vlaanderen@acod.be

- 10 december 2021- ACOD Limburg: limburg@acod.be
- 14 december 2021- ACOD Vlaams-Brabant: vlaams_brabant@acod.be
- 16 december 2021- ACOD West-Vlaanderen: west-vlaanderen@acod.be

Wissel van de wacht

Op 1 december gaat ACOD-pensioenexpert Patrick de la Bruyère met pensioen. Gedurende vele jaren stond hij leden en vakbondsverantwoordelijken bij met raad en daad wanneer ze met prangende pensioenvragen werden geconfronteerd. Patrick wordt nu opgevolgd door zijn rechterhand, Laure Desmet, die zich de voorbije jaren grondig heeft ingewerkt in de pensioenproblematiek en klaar is om de leden te helpen met hun pensioenvragen.

Nationale werkgroep Securail

Personeel formuleert een lange lijst van verzuchtingen

Op vrijdag 22 oktober organiseerde ACOD Spoor/CGSP Cheminots een nationale werkgroep voor onze militanten bij Securail met als doel verschillende verzuchtingen, die sterk aanwezig zijn op de werkvloer, te bespreken. Met de verkregen feedback kunnen de verantwoordelijke nationale secretarissen inhoudelijke argumenten aanbrengen in de verschillende paritaire overlegorganen met het bedrijf.

De verzuchtingen zijn duidelijk algemeen aan beide kanten van de taalgrens: toeneemende agressie, onzekerheid over de toekomst van Securail, personeelstekorten, achterstand RX/CX... Problemen die we trouwens bij andere operationele diensten (NMBS en Infrabel) ervaren. Ondanks personeelstekorten, is het takenpakket fors uitgebreid met onder andere 'stop and go's' en de Kust-Expressen.

We noteerden de unanieme vraag om per patrouille drie agenten in te zetten waar-

door de veiligheid sterk zou verbeteren. Met drie mensen kan er immers op een meer serene manier gewerkt worden. Twee agenten doen de interventie, de derde kan het contact onderhouden met het SOC en heeft tevens een algemeen overzicht over de situatie.

Ook de samenwerking met de lokale politie en spoorwepolitie kwam ter sprake, met blijkbaar grote verschillen over de districten heen: optimaal tot bedroevend. Waar de dialoog met de lokale overheid goed is, verloopt de samenwerking het best. Het is duidelijk dat hier bijkomende stappen moeten ondernomen worden.

De deelnemers in de werkgroep kregen ook feedback over de ontmoeting die er is geweest met het kabinet van minister Gilkinet en het ministerie van binnenlandse zaken. ACOD Spoor/CGSP Cheminots vroeg de minister om volgende actiepunten aan te pakken.

- Een sensibiliseringscampagne naar het

grote publiek om duidelijk te maken dat agressie tegenover werknemers van de openbare diensten onaanvaardbaar is.

- De vereiste van voldoende en goed opgeleid personeel op het terrein.
- Een betere samenwerking met zowel spoorwepolitie als lokale politie.
- Een betere internationale samenwerking voor de grensoverschrijdende treinen.
- Het verzoek om het koninklijk besluit over de hondenbrigades dringend te herzien.

In de komende weken zullen we de directie ontmoeten om de resultaten van deze werkgroep te bespreken. We brengen jullie op de hoogte zodra er meer nieuws is. Aarzel alvast niet om contact te nemen met jullie afgevaardigde of gewestelijk secretaris voor meer informatie of het melden van problemen op het terrein.

Nicky Masscheleyn



foto: Belga - Dirk Waem

Een mogelijke oplossing voor het probleem van de achterstallige dagen

In de vorige editie van Tribune vermelden we het bezoek van de sociale inspectie bij de NMBS en de gevolgen hiervan. Op basis van een klacht van een syndicale organisatie werden er bij de controle inbreuken op de arbeidsduur vastgesteld. De NMBS werd in gebreke gesteld en moet tegen uiterlijk 31 maart 2022 alle achterstallige dagen regulariseren. Aan gezien dit quasi onmogelijk is, communiceerde de NMBS dat het merendeel zou worden uitbetaald voor het einde van dit jaar en eind maart 2022. Hiermee werd de doos van Pandora geopend.

Uiteraard was de verontwaardiging groot bij het personeel en onze leden. Het niet kunnen opnemen van achterstallige compensatiedagen heeft een zware impact op het familiale en sociale leven. De sociale inspectie had nochtans de syndicale organisatie die de klacht indiende vooraf ingelicht dat in andere sectoren achterstallige dagen worden uitbetaald. Het achteraf verkondigen dat uitbetaling niet kan, is dan ook opmerkelijk gezien er eerdere precedentes (o.a. zorgsector) waren.

Vakbondsinitiatief

ACOD Spoor nam samen met ACV Transcom in gemeenschappelijk front onmiddellijk haar verantwoordelijkheid om erger te voorkomen. Onze eerste bezorgdheid was de mogelijkheid tot recuperatie van de compensatiedagen in vrije dagen. De periode tot 31 maart 2022 was op dat vlak totaal onrealistisch. Bovendien ging het in veel gevallen over een historisch opgebouwde achterstand en mogen de nieuwe personeelsleden niet het slachtoffer worden door ook bij hen een achterstand op te bouwen.

Mogelijke oplossingen

Wij somden vervolgens voor HR Rail een reeks mogelijk te nemen initiatieven op en stelden de vraag onderhandelingen op te starten met de federale overheidsdienst. Daarnaast eisten we dat er voorlopig geen initiatief zou genomen worden om de achterstallige dagen uit te betalen. HR Rail bevestigde ons dat er geen uitbetaling

zou gebeuren en dat de FOD bereid was om onderhandelingen op te starten. Het eerste gesprek met de FOD hierover vond plaats op vrijdag 5 november en tijdens het sturingscomité van maandag 8 november werden we ingelicht over de evolutie in het dossier. Dat we tot hiertoe hierover nogal vrij summier gecommuniceerd hebben, heeft te maken met het feit dat we de best mogelijke oplossing wilden behalen voor het personeel door de onderhandelingen alle kansen te geven.

Concreet voorstel

De gevoerde onderhandelingen hebben tot volgend driedig voorstel geleid: de betrokken personeelsleden krijgen de kans hun achterstallige dagen a) volledig of b) gedeeltelijk te laten uitbetalen of c) mee te nemen in een 'rugzak' en deze op een later tijdstip op te nemen als vrije dagen. De FOD moet zich hiermee nog akkoord verklaren, maar dit is het voorstel dat zal verdedigd worden (bij dit schrijven nog geen bevestiging vanwege de FOD).

Personeelstekort blijft een uitdaging

Bovendien eisten we dat er volop wordt aangeworven bij de operationele kaders. Alles begint bij voldoende personeel. In de operationele diensten is er een groot tekort. De oorzaak hiervan is de grote uitstroom van personeelsleden, deels door vele pensioneringen, maar ook zien we dat meer en meer mensen ontslag nemen om elders gaan te werken. De verhoogde werkdruk leidt tot hogere absentiepercentages. Het gevolg hiervan is dat we in een neerwaartse spiraal en vicieuze cirkel terecht komen met de gekende gevolgen. We hebben deze boodschap duidelijk meegegeven aan de verantwoordelijken van de NMBS. Zij is een engagement aangegaan om volop in te zetten op aanwerving in functie van de operationele diensten. We zullen dit zeer nauwgezet opvolgen en indien het niet wordt nagekomen, zullen we niet aarzelen de directie ter verantwoording te roepen. Trouwens, ook de sociale inspectie zal dit dossier mee opvolgen aangezien de NMBS regel-

matig verslag zal moeten uitbrengen over de toestand van de dienst- en rusttijden.

Wat met de rij- en rusttijden?

Een ander punt dat in de nota van de sociale inspectie werd aangekaart, is de reglementering i.v.m. de dienst- en rusttijden. Deze stemt niet meer overeen met de wetgeving en zal moeten aangepast worden.

Met vereende krachten

Ongetwijfeld wordt dit een item waar we in de loop van volgend jaar meer dan onze handen mee vol zullen hebben daar er een aantal aanpassingen moeten gebeuren aan de bundel 541. Een van de wijzigingen is dat het niet meer zo evident zal zijn om onderling te wisselen van dienst aangezien de periodieke grenzen moeten gerespecteerd worden. Laat het duidelijk wezen dat het dankzij het gemeenschappelijk vakbondsfront is dat er een mogelijke oplossing van de achterstallige dagen tot stand is gekomen. Het toont aan dat het sociaal overleg resultaten kan opleveren wanneer we de neuzen in dezelfde richting brengen.

Ludo Sempels

Waarheen, directie B-PT?

In 2019 werd het document 'Specifieke maatregelen voor het begeleidingspersoneel' goedgekeurd in de Nationale Paritaire Commissie. Een belangrijk uitgangspunt werd als volgt genoteerd in het document: 'Het management ziet er proactief op toe dat de personeelsbehoeften, in functie van het transportplan, afdoende en bestendig worden aangevuld'. Het management heeft zijn job niet gedaan. De kaders mogen dan wel min of meer aangevuld zijn, ze zijn onvoldoende berekend en voorbereid op de realiteit op het terrein: langdurige afwezigheden, plotse vertrekken (ontslagname), deeltijdse arbeid, BNX-en... We zien dezelfde symptomen bij het stations- en veiligheidspersoneel.

ACOD Spoor kwam tussen bij B-PT naar aanleiding van de hoge absentiepercentages (bij treinbegeleiding) en de resultaten van de welzijnsbevraging 'We are NMBS'. Uit deze enquête is de voornaamste conclusie dat het personeel – niet alleen treinbegeleiding – zich inderdaad zeer betrokken voelt (beroepsfierheid en betrokkenheid bij het bedrijf als openbare dienst) maar dat er eveneens weinig vertrouwen is in het management. We hebben deze vaststelling voorspeld. Onze voorstellen om dit negatief gevoel om te zetten in positieve energie werden helaas niet steeds naar waarde geschat. Alsof argumenten er helemaal niets meer toe doen en enkel populistische kreten nog aangehoord worden - o tempora, o mores.

Zoals eerder verwijzen we opnieuw naar de gevolgen van de doorgedreven centralisatie van de regel- en communicatieorganen, de diensttabellen en permanenties. Gecentraliseerde aanspreekpunten hebben net als de Noord-Zuidverbinding een flessenhalseffect. Mensen hebben nood aan voldoende ondersteuning, graag snel en in real time, nota bene de corebusiness van ons bedrijf.

Daarom ook zijn reservediensten van belang, niet alleen om zieke collega's te vervangen, maar ook om collega's vrij te maken voor een onderhoud met omkadering. Een goed gesprek kan wonderen verrichten. Op managementniveau spreekt men vaak - te pas en onpas - over 'one-to-one' gesprekken, wel, ook het operationeel personeel heeft nood aan dergelijke momenten. Liefst ook in een neutraal kader met een kop koffie en niet in de trein of op het perron tussen reizigers op momenten dat je om de haverklap een veiligheidsprocedure moet toepassen. Een concreet voorbeeld: de omkadering op maat bij treinbegeleiding met één teamlead per veertig treinbegeleiders is niet realistisch. De huidige teamleaders zullen snel opgebrand zijn. Het idee van een teamlead zou uitstekend zijn, mocht dit beperkt worden tot twintig treinbegeleiders (zoals voorbeelden in het buitenland).

Budgettaire beperkingen leiden opnieuw tot problemen die meer kosten dan het voorziene budget. Dat geldt ook voor aan-

wervingen. Het ware beter geweest meer dan voldoende aan te werven om plotse vertrekken onmiddellijk op te vangen en meer ademruimte te voorzien in functie van lopende aanwervingsperiodes. Dergelijke zienswijze wordt bovendien gehanteerd door bedrijven die een langetermijnvisie hanteren. De spoorwegsector is per definitie een activiteit op lange termijn, zeker in functie van een openbare toegankelijke dienstverlening en het streven naar een klimaat-neutrale samenleving.

De actualiteit leert ons dat vele sectoren moeilijkheden ondervinden met het aanwerven van personeel, dit leidt bovendien tot competitieve aanwervingscampagnes tussen vele bedrijven. We hopen dat de NMBS de aanwervingstrein niet heeft gemist. Die van 2019 voor het begeleidingspersoneel was zeer productief dankzij veel inzet en inspanningen, zowel in menskracht als in budget. Had men toen in een ruime reserve voorzien, zou men vandaag veel meer ademruimte hebben. Dit geldt trouwens eveneens voor andere beroepscategorieën binnen B-PT: stations- en veiligheidspersoneel.

Durven investeren op het moment zelf is winst maken in de toekomst - ook in mensen!

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn



foto: Belga - Thierry Roge

Europees spoorwegvervoer Vrouwen tellen mee in de spoorwegsector!



Sophie Dutordoir, ceo van de NMBS, ondertekent het gendercharter van ETF en CER.

Op vijf november 2021 werd een overeenkomst van de Europese sociale partners inzake vrouwen in de spoorwegsector ondertekend door enerzijds ETF (European Transport Workers' Federation, werknemersvakbond in transportsector) en anderzijds CER (Community European Railway, de vereniging van Europese spoorwegmaatschappijen). Dit is het resultaat van jarenlange onderhandelingen en overleg tussen deze sociale partners in de schaduw van de Europese Commissie. Deze bindende autonome Europese overeenkomst beantwoordt aan de doelstellingen en uitdagingen van de Europese Unie: de bevordering van gendergelijkheid en genderdiversiteit in de spoorwegsector.

ACOD Spoor is actief lid van ETF en is bijzonder verheugd over dit resultaat. Binnen de CER is NMBS een van de historische kernleden. Na de splitsing van de Belgische spoorwegen heeft Infrabel zich niet verbonden met de CER. Via het paritair overleg zal ACOD Spoor de afgesproken doelstellingen voorleggen aan Infrabel met de vraag om het engagement alsnog op

te nemen. Het is van belang dat iedereen Right On Track is...

De Europese sociale partners stellen vast dat stereotypen in de werkcultuur, discriminatie, (seksuele) intimidatie en ongepast gedrag vrouwen ervan weerhouden om bij een spoorwegmaatschappij aan de slag te gaan of in dienst te blijven. Met deze autonome overeenkomst beogen de ondertekenende partijen meer vrouwen naar de spoorwegsector te trekken en de juiste randvoorwaarden te creëren om hen in de spoorwegondernemingen en-sector te houden. Zij verbinden zich ertoe zich in te zetten voor meer gendergelijkheid en genderdiversiteit in de spoorwegsector.

Gendergelijkheid en genderdiversiteit zijn thema's die door zowel ondernemingen als vakbonden moeten worden aangepakt. In een Europees sterk geliberaliseerde en geprivatiseerde spoorwegen zijn er te veel spelers die te weinig belang hechten aan gendergelijkheid en progressieve arbeidsvoorwaarden terwijl anderen wel inspanningen leveren.

Doelstellingen van de autonome overeenkomst

- Meer vrouwen in de spoorwegsector aantrekken, met name ook in beroepen waar vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn.
- De genderdiversiteit in de spoorwegsector vergroten en een einde maken aan seksesegregatie in beroepen.
- Een aantrekkelijke werkomgeving creëren om de spoorwegmaatschappijen en de spoorwegsector in de markt te zetten als een aantrekkelijke werkgever voor vrouwen en ervoor zorgen dat vrouwen er blijven werken.
- Een werkomgeving creëren waarin een einde wordt gemaakt aan stereotype denkwijzen en een door mannen gedomineerde cultuur als voorwaarde om vrouwen in de spoorwegmaatschappijen en de sector te houden.
- Discriminatie op basis van geslacht uitbannen.
- Ervoor zorgen dat mannen en vrouwen in de spoorwegsector gelijke kansen hebben op alle niveaus en op alle gebieden.
- Gendergelijkheid bereiken.

In deze overeenkomst worden minimumnormen vastgesteld. Spoorwegmaatschappijen worden verzocht verder te gaan dan de huidige normen en meer maatregelen te nemen om gendergelijkheid in de spoorwegsector te bereiken.

Beleidsdomeinen

Binnen 24 maanden na de ondertekening van deze overeenkomst stelt elke bij CER aangesloten onderneming een beleid inzake gendergelijkheid en-diversiteit vast en voert het uit in overleg met de vakbonden (via sociaal overleg). Er worden acht beleidsdomeinen vooropgesteld met een resem maatregelen.

- 1: Algemeen beleid met betrekking tot gendergelijkheid

Gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamentele waarde en doelstelling van de EU. Daarom moet gendergelijkheid op de werkplek het beginsel van non-dis-

criminatie, gelijke behandeling en gelijke kansen volgen. Directe en indirecte discriminatie is niet toegestaan.

- 2: Streefcijfers voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen

De verbetering van het evenwicht tussen mannen en vrouwen in het personeelsbestand en in het management van de ondernemingen en een passende vertegenwoordiging van vrouwen in het bestuur van de ondernemingen is een voorwaarde om een ondervertegenwoordiging van vrouwen te verhelpen en zo het potentieel van een gemengd personeelsbestand voor de spoorwegsector ten volle te benutten.

- 3: Werving

Om vrouwen ertoe aan te zetten te solliciteren voor een baan of een loopbaan uit te bouwen in de spoorwegsector, moeten ondernemingen hen tijdens het hele communicatie- en wervingsproces, met inbegrip van de functiebeschrijvingen, rechtstreeks aanspreken.

- 4: Combinatie van werk en privéleven

De mogelijkheid om werk en privéleven te combineren is essentieel om vrouwen ertoe aan te zetten voor de spoorwegsector te kiezen en er te blijven. Flexibele werkregelingen en moederschaps-, vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof kunnen het evenwicht tussen werk en privéleven voor werknemers aanzienlijk verbeteren. De verschillende middelen zouden beschikbaar moeten zijn voor alle werknemers en voor alle soorten beroepen.

- 5: Loopbaanontwikkeling

Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in de spoorwegsector. Bijgevolg moeten de tot dusver ondernomen acties worden geïntensiveerd om de promotie en loopbaanontwikkeling van vrouwen op alle niveaus te bevorderen en te ondersteunen.

- 6: Gelijke beloning en loonkloof tussen mannen en vrouwen

Het recht op gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid is een van de uit te voeren grondbeginselen van de EU die in het Verdrag van Rome zijn vastgelegd. Een voorwaarde voor de effectieve uitvoering van dit recht op gelijke beloning is dat het beloningsbeleid van een onderneming transparant is voor alle werknemers.

- 7: Gezondheid en veiligheid op het werk en werkomgeving

Het preventiebeleid van ondernemingen om de gezondheid en veiligheid op het werk en een veilige werkomgeving te waarborgen, vereist ook een genderperspectief om rekening te kunnen houden met specifieke behoeften van vrouwen. Dit helpt om vrouwen in de spoorwegsector te houden.

- 8: Preventie van seksuele intimidatie en seksisme

Veiligheid en wederzijds respect zijn van cruciaal belang voor het welzijn van werknemers en daarmee voor hun prestaties op het werk. Gedrag waarbij sprake is van

intimidatie, seksuele intimidatie en seksisme is vernederend of ontterend, schaadt het welzijn van een persoon en tast het gevoel van eigenwaarde of waardigheid aan. Het is onaanvaardbaar en kan een negatieve invloed hebben op de kwaliteit van het opgedragen werk. Bovendien heeft dergelijk gedrag een reëel economisch effect in termen van ziekteverzuim, personeelsverloop en welzijn van werknemers. Intimidatie moet als discriminatie worden beschouwd. Eenieder heeft het recht met waardigheid en respect te worden behandeld en daarom moeten er maatregelen worden genomen om seksuele intimidatie en seksisme te voorkomen en te bestrijden.

Opvolging

De ondertekenende partijen komen overeen de door de ondernemingen uitgevoerde maatregelen te monitoren en jaarlijks gegevens uit te wisselen voor een Europees verslag (WiR-verslag – Women In Rail) dat om de twee jaar zal worden opgesteld.

ACOD Spoor zal dit opvolgen via het paritair overleg op het niveau van de Belgische Spoorwegen en haar activiteiten binnen ETF wat betreft het Europees sociaal overleg.

Günther Blauwens





Nationale Paritaire Subcommissie Vragen over proef eerstetreinbegeleider en carrièremogelijkheden voor onder- stationschefs onvoldoende beantwoord

Op de vergadering van de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van 10 november 2021 stelde ACOD Spoor/CGSP Cheminots enkele vragen aan de directie. Die werden onvoldoende beantwoord en dus verlieten wij de vergadering.

Vraag: Proef Eerste treinbegeleider B-PT.1

“Kunt u bevestigen dat er in het eerste kwartaal van het jaar 2022 inderdaad een proef voor eerste treinbegeleider wordt georganiseerd?”

Ter herinnering: tijdens de verschillende besprekingen met de erkende vakbonden over de treinbegeleiders in 2019 en 2020 (zie NPSC van juni 2020) werd bevestigd dat de interne proef voor eerste treinbegeleider inderdaad zou worden gehandhaafd. De hiërarchie kondigde begin 2021 zelf aan dat deze proef eind 2021 zou plaatsvinden. Zeer onlangs verzekerde de directie ons opnieuw dat deze proef in het eerste kwartaal van 2022 zou worden georganiseerd. De proef voor eerste treinbegeleider is een groei mogelijkheid in de job.

Op de NPSC van 10 november hebben wij (opnieuw) garanties gevraagd dat deze proef in het eerste deel van 2022 zou worden georganiseerd. De vertegenwoordiger van B-HR (NMBS) heeft ons eerst gezegd

dat de NMBS zich hier niet toe kon verbinden omdat zij zich moest concentreren op de aanwerving en opleiding van 150 nieuwe treinbegeleiders. Vervolgens, na een schorsing van de vergadering op onze vraag, veranderde B-HR van mening en vertelde ons dat de directie, afhankelijk van het budget, spoedig zou beslissen of deze proef al dan niet zou worden georganiseerd. Er volgde geen formele bevestiging met betrekking tot het nakomen van het aangegeven engagement.

Voor de ACOD Spoor/CGSP Cheminots is dit een niet-nakoming van de door de directie op sociaal overleg aangegeven verbintenissen. Bovendien veranderde de directie haar argumenten tijdens de bespreking.

Vraag over proef Post met Profiel Coördinator Incident bij B-PT.2

“Waarom zal deze proef alleen toegankelijk zijn voor waarnemende adjunct-stationschefs (rang 5)?”

De onderstationschefs (rang 5) zijn hiermee niet gelukkig, aangezien de selectieproeven (adjunct-stationschef) niet meer worden georganiseerd. De proef Coördinator Incident zou voor deze collega's een mogelijkheid zijn om in hun job door te groeien. Wij vragen dat deze post met

profiel wordt opengesteld voor alle onderstationschefs (rang 5) en dat een gesloten proef voor eerste-onderstationschef wordt georganiseerd. We verwijzen opnieuw naar de toezeggingen die de directie tijdens de discussie over het dossier 'post met profiel' heeft gedaan om het personeel (voornamelijk rang 5) groei mogelijkheden te bieden in zijn job.

ACOD Spoor/CGSP Cheminots verlaat de vergadering

Gezien het management onvoldoende en onduidelijk antwoordt op onze vragen en bovendien aangegeven engagementen niet nakomt, hebben we de vergadering verlaten uit protest.

Een van de conclusies uit de welzijnsbevraging 'We are NMBS' is dat het personeel nood heeft aan groei mogelijkheden in het bedrijf. Een andere conclusie is dat het personeel bijzonder loyaal is ten opzichte van het bedrijf en zijn kerntaak. Loyauteit mag gerust beloofd worden...

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn

Jaarpremie wordt eind november uitbetaald

Eind november ontvang je een voorschot op je eindejaarspremie. De jaarpremie is een aanvullend bezoldigingselement dat elk jaar (= betaaljaar) betaald wordt met de bezoldiging van februari, voor de prestaties van het vorige jaar (= referentiejaar). De jaarpremie bestaat uit een forfaitair en een variabel gedeelte. Dit geldt zowel voor statutaire als niet-statutaire personeelsleden.

Het forfaitair gedeelte is een bedrag, aangepast op basis van de bezoldigde periodes (wedde, vergoedingen in het geval van ziekte of verwonding) en voltijds of deeltijds werk in de periode van 1 januari tot en met 30 september van het referentiejaar.

Het variabel gedeelte is het bedrag dat be-

rekend wordt op basis van uw bezoldiging van december van het referentiejaar en het aantal uren en het beoordelingscijfer dat gebruikt werd voor het berekenen van de productiviteitspremies tussen 1 januari en 31 december van het referentiejaar.

De personeelsleden die in dienst zijn op de laatste werkdag van de maand november van het referentiejaar ontvangen met hun bezoldiging van november een voorschot op de jaarpremie dat bestaat uit het volledige forfaitaire gedeelte en een voorschot op het variabel gedeelte.

Om het forfaitaire gedeelte van de jaarpremie te kunnen krijgen, moet u in dienst zijn op 1 januari van het betaaljaar en bezoldigd geweest zijn tussen 1 januari en 30 september van het referentiejaar. Om het

variabele gedeelte van de jaarpremie te kunnen krijgen, moet u in dienst zijn op 1 januari van het betaaljaar en moet u in het referentiejaar prestaties geleverd hebben die in aanmerking komen voor de toekenning van productiviteitspremies.

Voor het jaar 2021 bedraagt het forfaitaire gedeelte 464,11 euro. Het variabel gedeelte wordt berekend volgens een heel specifieke formule. De persoonlijke bijdrage voor de sociale zekerheid bedraagt 0,42 procent voor statutaire personeelsleden en 13,07 procent voor het niet-statutaire personeel. De jaarpremie is ook onderworpen aan bedrijfsvoorheffing.

(Bron: intraweb HR-Rail)

Günther Blauwens



Uitbetaling syndicale premie 2021

De jaarlijkse uitbetaling van de syndicale premie start weldra op. De premie bedraagt 125 euro (voor een volledige bijdrage) en kan aangevraagd worden door het syndicaal attest - dat je terugvindt bij je loonfiche van de maand november - handgetekend (!) over te maken aan je militant of ons gewestelijk secretariaat. Dit kan fysiek overhandigd of doorgestuurd worden per e-mail of post. Het gewestelijk secretariaat zal vervolgens

de administratieve opvolging verzekeren. De uitbetalingen worden doorgaans wettelijk - of sneller - uitgevoerd.

Opgelet, omdat we met een nieuw boekhoudkundig systeem starten, moeten de syndicale attesten vóór 23 december 2022 ingediend worden. Nadien zal het niet meer mogelijk zijn om de syndicale premie te ontvangen. Ook eventuele regularisaties van syndicale premies van voorgaande

jaren zullen na deze datum niet meer mogelijk zijn. Gelieve hiermee rekening te houden.

De agenda's, samen met een balpen, werden ondertussen reeds opgestuurd per post.

Het secretariaat



foto: Belga - Nicolas Maeterlinck

Vlaamse regering misbruikt klimaat Voorwendsel om De Lijn te privatiseren

Tijdens de klimaattop in Glasgow verscheen in De Morgen een artikel met als titel: 'De Lijn is de verliezer van het klimaatplan'. Hierin stelde Vlaams minister van Mobiliteit Lydia Peeters (Open VLD) dat De Lijn te traag reageert op de doelstellingen van de aankoop van elektrische bussen. In één zin neemt ze ook de productiviteit van De Lijn en het gebrek aan flexibiliteit op de korrel.

Ministers Peeters beweert dat De Lijn te traag de omschakeling maakt naar de vergroening van de vloot. Ze vergeet er wel bij te vertellen dat haar besparingsbeleid en dat van de Vlaamse regering een groot deel van de verantwoordelijkheid hiervoor draagt. Voor het overige is De Lijn net zoals elk ander overheidsbedrijf gebonden aan de procedure van aankoop volgens de regels van een Europese aanbesteding. We gaan ervanuit dat de Vlaamse regering zeker de Europese regels wil volgen, dus rest haar te kijken in eigen boezem. De partijen die vandaag in de Vlaamse regering zitten, maken er al ononderbroken deel van uit sinds Leterme I in 2004. Bovendien hebben sinds 2007 de huidige meerderheidspartijen het departement Mobiliteit en Openbare Werken in handen. Meer dan

tijd genoeg om De Lijn klaar te maken voor vergroening, zou je denken...

Leterme: ambitieuze plannen

In het regeerakkoord van 2004 waren er nog flitsende plannen zoals het Pegasusplan en het Spartacusplan. Miljoenen euro zouden eraan uitgegeven worden. Toen werd er nog niet gesproken over een vergroening van de vloot. De idee leefde echter wel dat de vergroening van mobiliteit het best lukt met collectief vervoer. Pegasus en Spartacus hadden vooral als doel de premetro in steden uit te breiden en verscheidene buslijnen te vervangen door trams. Dit hield meteen een vergroening in, want een tram rijdt elektrisch en de bussen reden toen nog enkel op diesel. Helaas weten we dat deze ambitieuze plannen op sterven na dood zijn.

Peeters I & II: snoeien om te bloeien (of om te bloeden?)

Ook in 2007 werd er nog naar 'vertramming' gekeken, maar het werd niet meer concreet uitgesproken. Voor het eerst was er sprake van 'kostendekkend' openbaar vervoer, op de voet gevolgd door de eer-

ste besparingen bij De Lijn. Onder Hilde Crevits (CD&V) kregen we te horen dat we moesten snoeien om te bloeien. De bekende jaarlijkse investeringen in onze vloot werden onder deze legislatuur afgebouwd of zelfs stopgezet. Het werd dan ook snoeien tot we bloedden. Er werd een kruis gemaakt over de noodzakelijke investeringen om tot een betere mobiliteit te komen.

Bourgeois: veel beloven, maar weinig doen

Tijdens de regering Bourgeois (2014-2019) maakte men plannen om te investeren in milieuvriendelijke voertuigen. Dat was hoognodig, want door gebrek aan investeringen in de voorgaande jaren was de busvloot van De Lijn al zo verouderd dat die in vele steden zelfs niet meer binnen mocht door de strengere milieunormen. Opmerkelijk was dan ook dat het grootste deel van de aankoopsschijf naar dieselmotoren ging! Minister van Mobiliteit Ben Weyts (NV-A) deed wel geregeld verklaringen over de grootste aankoop van elektrische bussen, maar vertelde daar niet bij dat het vooral over hybride bussen ging en dat de volelektrische pas in 2020 zouden aange-

kocht worden. Het voornemen was er dus, maar de financiering bleef achterwege.

Jambon: terugkomen op voornemens

Bij het aantreden van de regering Jambon in 2019 vermeldt het regeerakkoord kort de vergroening van de busvloot van De Lijn, maar wordt er toch vooral gesproken over kostendekking en efficiëntie. Een echte ambitie voor een groene omschakeling ontbreekt. Bovendien zullen de elektrische bussen van Ben Weyts pas in 2021 aangekocht worden. Opmerkelijk is ook dat het oorspronkelijke aantal van 925 is verminderd. Op dit moment is enkel de aankoop van 60 bussen gepland, met een optie voor 350 meer. Voor dat laatste is er echter nog niet in financiering voorzien. Ook de effectieve aankoop is onzeker, want de verantwoordelijke politici vroegen aan De Lijn om de aanbesteding over te doen... Het gevolg is dat de raad van bestuur pas in november een gunning van 60 volelektrische bussen kan geven.

De Lijn krijgt de schuld

Ondanks al deze nefaste beslissingen voor De Lijn en de stiefmoederlijke behandeling door de voogdijministers, schuift minister Peeters het gebrek aan vergroening van De Lijn toch nog in de schoenen van het openbaarvervoerbedrijf. Vrijwel elk Europees land investeerde het voorbije decennium zwaar in het openbaar vervoer en trok resoluut de kaart van de vergroening. Niet zo in Vlaanderen, waar De Lijn het met een aalmoes moet doen. Legislatuur na legislatuur ontlopen politici hun verantwoordelijkheid en schuiven ze die maar wat graag door naar De Lijn. Hoewel het bedrijf financieel aan handen en voeten is gebonden, kan De Lijn niet volledig haar eigen verantwoordelijkheid ontlopen in het gebrek aan vergroening.

Een openbaarvervoersbedrijf zonder ruggengraat

Hoewel De Lijn over de snelheid van investeringen in een groene of emissieloze vloot niet veel te zeggen heeft, zou ze wel aan de discussie kunnen deelnemen. Voormalig directeur-generaal Roger Kesteloot reageerde niet wanneer De Lijn kritiek kreeg over het gebrek aan vergroening.



Dat deed hij trouwens ook niet wanneer het bedrijf door een ongeziene malaise getroffen werd door de aanhoudende besparingspolitiek. Wanneer de reizigers begonnen te morren en de kranten vol stonden van negatieve artikels, stond het personeel op de barricaden om de problemen aan te kaarten. Het was dan ook des te pijnlijker dat de directie stakende collega's wegzette als onruststokers en mensen die niet vooruit wilden met het bedrijf.

Nieuwe directeur-generaal, nieuwe inzichten?

Sinds 1 januari waait er voorlopig een nieuwe wind bij De Lijn. De onderfinanciering werd ditmaal ook bevestigd op papier. Na vele jaren van protesten krijgt ACOD TBM eindelijk gelijk. Helaas blijft het daar ook bij. Waarom legt de directie de bal niet opnieuw in het kamp van de Vlaamse regering? Waarom blijft het stil over het gebrek aan politieke daadkracht, aan middelen en aan wil om vooruit te gaan? Intussen volgde onder druk van ACOD TBM - een reactie van de directeur-generaal in de pers. Hopelijk blijft het ook in de toekomst niet stil bij de directie na aanvallen op De Lijn.

Wil de Vlaamse regering wel een omschakeling?

De Vlaamse regering laat geen enkele kans onbenut om meer te liberaliseren en privatiseren in elke openbare dienst. Het ecologisch verhaal wordt hier misbruikt

om de kritiek op De Lijn op te voeren en de openbare dienst verder in privéhanden te duwen. Goedkoper wordt het beslist niet. De private busbedrijven zullen immers kunnen rekenen op Vlaams geld om hun vloot te vergroenen. Dat had dan toch net zo goed kunnen uitgegeven worden aan De Lijn? Blijkbaar mag het klimaatgeld wel gebruikt worden om de privé op te schalen.

Wat doet ACOD TBM?

ACOD TBM is nooit bij de pakken blijven zitten. Tijdens de legislaturen van de Vlaamse regeringen de voorbije 15 jaar hebben we steeds gewezen op de kwalijke gevolgen van het gebrek aan investeringen, het ontbreken van een toekomstvisie en het negeren van de klimaatproblematiek. Meer dan eens stonden we neus aan neus met bevoegde politici en de directie van De Lijn om hen te wijzen op hun verantwoordelijkheid voor het openbaar vervoer van de burger, het welzijn van het personeel en de toekomst van het klimaat. Ook nu dreigt De Lijn weer het kind van de rekening te worden. ACOD TBM is niet van plan om dit te laten gebeuren. Daarom zullen we burgers en pers blijven informeren over de nood van een sterke, groene en openbare mobiliteit. We nodigen ook iedereen uit om zich te mengen in dit debat. Alleen zo kunnen er goede keuzes gemaakt worden.

Stan Reusen



Verklaring gemeenschappelijk front in paritair comité Herstel het vertrouwen van het bpost- personeel

Het is ondertussen een hete herfst geweest, we hebben werkonderbrekingen en stakingen gehad, extra lokale overlegcomités en vele tussenkomsten van onze mensen op het terrein.

Binnen de afdeling mail worden we geconfronteerd met een daling van het volume van pakjes in sommige regio's en landsgedeelten. We zien dat Post NL en DPD uitbreiden en dat Amazon zelf pakjes gaat bedelen.

ACOD Post eist van het management een duidelijk plan voor wat de aanpak van het bedrijf zal zijn om het hoofd te bieden aan deze nieuwe concurrentievormen. We verdedigen de jobs van 27.000 medewerkers. Deze uitbreiding van de concurrentie mag geen rem zijn op de aanwervingspolitiek van bpost. Het wordt hoog tijd dat de personeelstoestand normaliseert, iedereen zit op het tandvlees. Zoals we in de vorige editie van Tribune al stelden, is er pas genoeg personeel wanneer iedereen zijn verlot kan opnemen, op het moment dat hij wil, zonder dat anderen hiervoor moeten opdraaien. We zullen erop toezien dat waar er personeelstekort is, er mensen zullen blijven geworven worden.

Er loopt te veel fout bij bpost en daarom hebben we in het paritair comité in gezamenlijk vakbondsfront een verklaring en een eisenbundel overgemaakt aan de voorzitter van de raad van bestuur. Daarin kaarten we enkele acute bezorgdheden aan.

Het is absoluut noodzakelijk om het vertrouwen van het personeel en zijn vertegenwoordigers te herstellen. Dat is de jongste tijd echter ernstig beschaamd. Tot onze grote verontwaardiging moeten we vaststellen dat we het overleg over de organisatie van de diensten al maandenlang voeren op basis van voorspellingen die volledig verkeerd zijn qua volumes. Hoe kunnen we geloven in een stabiele werkgelegenheid als de cijfers waarop de directie zich baseert onzeker, of erger nog, foutief zijn?

Op operationeel niveau is het hoogstnoodig om ons te wapenen in de eerste grote steden waar bpost af te rekenen krijgt met het Amazon Logistic-netwerk. Dat draait immers al sneller op toeren dan verwacht. Ook is er nood aan keuzes over de nieuwe specifieke distributiemiddelen die we in de toekomst zullen gebruiken voor de levering van pakjes. Het kan niet de bedoeling

zijn vier jaar te wachten eer we ons wagenpark kunnen vernieuwen.

Op commercieel niveau zijn nieuwe acties nodig om de briefwisseling te promoten, die toch een toegevoegde waarde heeft. Er moet voorts nagedacht worden over gezamenlijke aanbiedingen voor pakjes, ZZA en ophaling. Voor dat laatste ziet bpost sterke concurrentie van Easypost, hoewel bpost in dat verhaal een betere kwaliteit kan leveren. We mogen ook de kleine en middelgrote klanten niet uit het oog verliezen. Nieuwe platformen van Radial EU kunnen ons daarbij helpen in de strijd tegen Amazon. Globaal vragen we ons af wat de commerciële plannen van bpost zijn voor Mail en Retail. Kunnen we de lokale markt of buurtwinkel veroveren met nieuwe projecten?

Op het algemene beleidsniveau van de onderneming horen we de ceo vaak spreken over een verdedigingsplan om een Level Playing Field te creëren voor alle postspelers op de Belgische markt. Over de details weten we echter niets – evenmin of we daar als sociale partners in betrokken zullen worden. We verwachten een proactieve aanpak van de directie, niet enkel een

PenSoc vzw & ActiSoc springen in de bres voor getroffen personeelsleden

Jullie weten dat zowel PenSoc vzw als ActiSoc snel gereageerd hebben op CoViD-19. Zij wilden tijdens deze uitzonderlijke periode alle medewerkers van bpost en leden van Pensoc zoveel mogelijk steun bieden. Daarom werd beslist om CoViD-19 te beschouwen als een ernstige ziekte en de kosten die erop betrekking hebben voor 90 procent te dekken.

Datzelfde principe werd toegepast bij de dramatische wateroverlast van 15 juli 2021. ActiSoc opende onmiddellijk een solidariteitsrekening en ging actief op zoek naar getroffen personeelsleden. PenSoc vzw reageerde even snel door aan zijn leden een brief te sturen. De bedoeling was perso-

neelsleden van bpost en leden van PenSoc vzw financieel bij te staan. In dat kader hebben ActiSoc en PenSoc vzw samen een 200-tal collega's en gepensioneerde leden van PenSoc vzw, kunnen ondersteunen in hun precaire situatie. Ook vandaag, meer dan vier maanden na de wateroverlast, wordt waar het nodig is nog hulp geboden.

ACOD Post heeft een aanzienlijk bedrag op de solidariteitsrekening van ActiSoc gestort en hielp actief mee getroffen leden in kaart te brengen. Solidariteit is een belangrijke waarde van ACOD Post.

Jean-Pierre Nyns

reactie op een openbare postmarkt die van alle kanten wordt aangevallen.

Op budgettaire vlak is het nodig dat er geïnvesteerd wordt in onderzoek en ontwikkeling. Vooralsnog lijkt het budgettaire beleid echter eerder gericht op het tevredenstellen van de aandeelhouders, zonder hen daarbij te wijzen op de belangrijke uitdagingen om bpost gezond te houden en te laten overleven. Om de zaken te verhelderen en een minimum aan vertrouwen te herstellen, eist het gemeenschappelijk front het budget 2022 te zien om na te gaan of de intentieverklaringen van het management vertaald worden in de cijfers voor 2022. Zo krijgen we mogelijk ook zicht op de geplande jaarlijkse besparingen op de rug van de werknemers omdat bpost niet in staat is om personeel te vinden of te houden in bepaalde regio's.

Meer dan ooit heeft bpost zijn bestaan te danken aan alles wat de werknemers de afgelopen 20 jaar voor het bedrijf gedaan hebben. ACOD Post vraagt daarom met de andere vakbonden snel duidelijkheid over deze dossiers. Indien niet zullen we onze verantwoordelijkheid nemen en valt een sociaal conflict niet langer uit te sluiten.

Samen sterk kameraden!

Geert Cools

Dag van de gepensioneerde

De vierde CoViD-19 golf is ondertussen een feit. Omwille van deze pandemie hebben we sinds mei 2019 geen gepensioneerdenfeest meer kunnen organiseren. Dat is veel te lang geleden en bijzonder spijtig, want de 'Dag van de gepensioneerde' is bij uitstek de plaats waar ex-collega's elkaar, soms na jaren, weerzien. In normale omstandigheden zouden we nu met een goed gevoel nagenieten van het feest van de gepensioneerden dat gepland was op 19 november 2021. Eind augustus 2021 heeft de raad van bestuur van Pensoc vzw, weliswaar met tegenzin, de wijze beslissing genomen om ook dit jaar geen feest te organiseren. Het is voorlopig gepland op vrijdag 6 mei 2022. Hou dus deze dag alvast vrij in je agenda!

Dag van de gepensioneerde - Vrijdag 6 mei 2022 in Brussels Expo Nationaal feest



Overdracht verlof naar 2022

In principe moet alle verlof (wettelijk verlof, vrije wettelijke feestdagen en extra wettelijk verlof) tijdens het lopende kalenderjaar worden opgenomen. Welke verlofdagen kan je overdragen naar 2022?

Wettelijk verlof

Geen overdracht mogelijk. Je saldo wettelijke verlofdagen wordt uitbetaald.

Vrije wettelijke feestdagen

Wanneer Kerstmis op een zaterdag of een

zondag valt – 25/12/2021 is een zaterdag – mag je 1 vrije wettelijke feestdag overzetten naar het volgende kalenderjaar. De overige vrije wettelijke feestdagen worden uitbetaald.

Extra wettelijk verlof

Jaarlijks mag je 4 extra wettelijke verlofdagen van het lopende kalenderjaar overdragen naar het volgende kalenderjaar. En wanneer Kerstmis op een zaterdag of een zondag valt en je hebt geen vrije wettelijke feestdagen over, dan kan je 5 extra wet-

telijke verlofdagen overdragen, wat dit jaar dus van toepassing is. De overige extra wettelijke verlofdagen zijn verloren.

De overgedragen dagen moeten worden opgenomen tijdens het eerste kwartaal van 2022, anders zijn ze definitief verloren.

Marianne Peeters

Loopbaanonderbreking eindeloopbaan 1 dag op 5 vanaf 50 jaar tot aan het pensioen is weer mogelijk

In het voorjaar 2021 stopte bpost met het goedkeuren van de aanvragen loopbaanonderbreking (1 dag / 5 dagen) vanaf 50 jaar tot aan het pensioen. De reden hiervoor was dat de wettelijke basis om dit type loopbaanonderbreking goed te keuren bij bpost ontbrak. ACOD Post is blijven aandringen om de nodige stappen te zetten om deze loopbaanonderbreking terug mogelijk te maken. Het bedrijf heeft zijn reglementering nu aangepast en deze loopbaanonderbreking is terug mogelijk.

Wat zijn de voorwaarden om vanaf 50 jaar een loopbaanonderbreking (1 dag / 5 dagen) tot aan je pensioen te verkrijgen?

- Je hebt een loopbaan van ten minste 28 jaar.
- Je hebt hetzij gedurende 5 van de laatste 10 jaar of 7 van de laatste 15 jaar in een zwaar beroep gewerkt.

Alle lopende loopbaanonderbrekingen die onder deze voorwaarden vallen, worden

met terugwerkende kracht bevestigd. Elke aanvraag voor deeltijdse loopbaanonderbreking is ondergeschikt aan de goede dienstorganisatie.

Aarzel niet het HRCC te contacteren in verband met vragen over deze loopbaanonderbreking eindeloopbaan of vraag raad aan ACOD Post.

Marianne Peeters

Aankoop bureaumateriaal tegen verlaagde prijzen

De aanzet werd gegeven in de cao 2021-2022 en vandaag kan elk personeelslid van bpost, tegen verminderde prijs, professioneel kantoormateriaal aankopen. Meer bepaald heeft bpost met zijn leveranciers onderhandeld over twee producten, een ergonomische stoel en een verstelbaar bureau. Je kan dit materiaal aankopen met kortingen tot 70 procent.

Hoe doe je dat?

- Ga op bpost4me naar HR4me > Welzijn en diversiteit > Gezondheid en Ergonomie > Ergonomie > Ergonomie@home.
- Raadpleeg de productfiche om je keuze te maken, download de bestelbon, vul hem in en mail hem door naar het email-adres vermeld op de bestelbon.
- Je regelt je bestelling(en) rechtstreeks bij de leverancier, bpost komt niet tussen in het bestelproces.

- Hou er rekening mee dat de thuislevering extra kosten met zich meebrengt (zie de respectievelijke bestelbonnen).

Elke medewerker kan maximum twee artikelen van elk kopen (max. 2 stoelen en max. 2 bureaus). Voor bijkomende info of vragen kan je terecht bij psychosocialedienst@bpost.be

Marianne Peeters



Syndicale premie 2021

Zoals elk jaar, hebben alle rechthebbenden recht op de uitbetaling van een syndicale premie, voor dit jaar nog steeds vastgelegd op 145 euro (onder voorbehoud van de goedkeuring van het voorstel van sectorale Collectieve Arbeidsovereenkomst 2021-2022).

Algemene voorwaarden

Om hierop aanspraak te maken moet uiteraard voldaan worden aan een aantal voorwaarden. De voornaamste waaraan moet voldaan zijn in de referteperiode 1 juli 2020 – 30 juni 2021 zijn:

- voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde (180 euro)
- minimum drie maanden gewerkt hebben in een bedrijf van de sector (PC326)
- als betalend lid (binnen de referteperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan uw vakbond.

De volgende personen, die ook aan dezelfde bijdragevoorwaarde voldaan hebben tijdens de referteperiode, hebben eveneens recht op een syndicale premie tot aan de pensioengerechtigde leeftijd:

- de werknemers in tijdscrediet of loopbaanonderbreking einde loopbaan
- de werknemers met vervroegde opruiming alsook de invaliden.

Mits toepassing van dezelfde regels worden de volgende personen gelijkgesteld met rechthebbenden:

- de langstlevende echtgenoot/echtgenote of het kind/de kinderen van de voornoemde werknemer die in de loop van de referentieperiode overleden is
- de deeltijdse werknemers.

Uitbetaling

De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt vanaf ongeveer 6 december 2021, na ontvangst (de verzending ervan start in november) en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Gazelco. Het einde van de verwerkingsperiode van deze syndicale premie is bepaald op 31 maart 2022. Hoe sneller wij in het bezit zijn van het attest, hoe sneller dit kan verwerkt worden en hoe sneller de premie kan uitbetaald worden.

Attest niet ontvangen?

Indien iemand geen attest ontvangen zou hebben en toch meent rechthebbende te zijn, dan kan op vraag van de betrokkene een duplicaat aangevraagd worden aan de werkgeversfederaties.

Kaderleden ontvangen normaal gezien niet automatisch een attest op naam, zij kunnen via het secretariaat ofwel via een lokale syndicale afgevaardigde een blanco (zelf in te vullen) attest verkrijgen, dat dan dezelfde verwerkingsprocedure kan volgen.

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

Hopelijk kan ook in coronatijden de normale procedure gevolgd worden en kan alles op tijd uitgevoerd worden. Vooral ook het inzamelen van de attesten zal moeilijker verlopen dan voorgaande jaren, bezorg toch zo snel mogelijk het attest aan uw afgevaardigde of stuur dit op naar het secretariaat van ACOD Gazelco, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Syndicale premie Fluvius OV

De uitbetaling van een syndicale premie voor statutaire ambtenaren bij Fluvius OV volgt andere voorwaarden, waaronder ook een andere timing (de attesten zijn momenteel in omloop, de referteperiode is het kalenderjaar voorafgaand aan de uitbetaling ervan). Het bedrag werd onder impuls van ACOD Gazelco verhoogd tot 145 euro (indien men volledig in orde is met de syndicale bijdragen), zoals dit ook van toepassing is in de rest van onze sector.

Gepensioneerden

Betrokken gepensioneerde leden die volledig in orde zijn met hun specifieke bijdragen voor gepensioneerden in 2021, zullen normaal gezien een getrouwheidspremie ontvangen in 2022 (geen cumul mogelijk).

Jan Van Wijngaerden

Bijdragen vanaf januari 2022

De bijdragen, die in principe maandelijks betaald worden aan de ACOD, kunnen jaarlijks verhoogd worden mits toepassing van een indexeringsmechanisme, van toepassing op alle sectoren van de ACOD. Vanaf 1 januari 2022 zullen de bijdragen van ACOD Gazelco als volgt verhogen.

- Normale volle maandelijks bijdrage: + 0,30 euro.
- Verminderde bijdrage voor werklozen: + 0,15 euro.
- Normale bijdrage voor gepensioneerden: + 0,10 euro.

Proximus Nieuws uit het paritair comité

Samenwerking Gymlib

In de collectieve overeenkomst 2019-2020 was er voor de medewerkers een korting afgesproken op het sportabonnement bij de fitnessketen Basic-Fit. Door de coronacrisis moesten de fitnesscentra gedurende maanden hun deuren sluiten, wat tot grote financiële verliezen voor de sector leidde. Om die reden is Basic-Fit teruggekomen op zijn initiële overeenkomst om extra kortingen op abonnementen te geven aan de Proximus-medewerkers.

Er werd een alternatief gevonden bij Gymlib, een bedrijf dat diverse sport- en welzijnsactiviteiten aanbiedt. Van 1 januari tot en met 30 maart 2022 zullen alle medewerkers het Gymlib aanbod kunnen testen. Na deze testperiode zal geëvalueerd worden of het gebruik al dan niet succesvol is en of Proximus met deze aanbieder verder in zee kan gaan.

Multimedia Plan

Omwille van het laag succes van de vorige editie zal er dit jaar geen Multimedia Plan komen. Gesprekken met de nieuwe partner Corporate Benefits zijn opgestart. Er wordt onder meer bekeken of er naast het reeds bestaande aanbod van TV en andere multimediaproducten ook over 'Back to School'-tarieven kan onderhandeld worden.

Vergoeding routeonkosten

De vergoeding voor routeonkosten wordt toegekend aan personeelsleden van niveau 2A, 3 en 4 waarbij de aard en de uitoefening van hun taken hen verplicht reizend te zijn. De vergoeding (93,74 euro netto per maand) is een terugbetaling van kosten eigen aan de werkgever. Tijdens een controle door de Sociale Inspectie is gebleken dat er medewerkers zijn die niet voldoen aan de voorwaarden om deze vergoeding te mogen ontvangen. 'Reizend' zijn betekent voor de Sociale Inspectie dat de medewerker bijna permanent onderweg moet zijn, waardoor hij/zij geen toegang heeft tot de faciliteiten van een Proximus-gebouw (wasplaatsen, toiletten, refters).

Een doel van dit dossier is meer de regels te verduidelijken door een toepassingsgebied te bepalen dat gealigneerd is met de definitie van de Sociale Inspectie. Voor een 100-tal medewerkers zal de vergoeding worden stopgezet. Als uitzonderingsmaatregel zal er ter compensatie een jaarlijks brutobedrag (2026,81 euro voor een voltijds werkregime) worden toegevoegd aan het referentiejaarloon.

Dit is onder meer zeer goed nieuws voor de LSP-medewerkers van wie in het kader van het FFP-transformatieplan de vergoeding voor routeonkosten vanaf 1 september 2021 werd afgenomen, gezien volgens het management de transportactiviteiten werden stopgezet. ACOD is er steeds blijven op hameren dat dit ver van de realiteit staat en heeft verkregen dat ook zij zullen kunnen genieten van de bovenvermelde compensatie.

Nog in dit dossier werd vastgelegd dat de medewerkers tewerkgesteld in de functie van technicus BDC (functiecode 2a 06x023) en die de operationele bevoegdheid hebben over een aantal LSP's op vrijwillige basis kunnen intekenen voor de car policy categorie 1. Dit moet hen toelaten bij aanvang of einde van de vacatie in de LSP die ze die dag operationeel begeleiden, aanwezig te zijn. Ook de medewerkers in de functie van technicus commerciële administratie (functiecode 2a 29x054) en verantwoordelijk voor de administratieve ondersteuning in de shops, SIS en TS (partners) zullen op vrijwillige basis kunnen intekenen voor de car policy categorie 1. Deze functiecodes zullen worden toegevoegd aan de lijst van functies waarvoor het gebruik van het utilitair voertuig voor het woon-werkverkeer kan toegelaten worden.

Annuska Keersebilck

Extra's voor personeel en niet-actieven

Aan de vooravond van de cao-onderhandelingen 2021-2022 kunnen we meedelen dat de actieve medewerkers voor maximum 250 euro aan ecocheques (pro rata tewerkstelling) zullen ontvangen als gevolg van een akkoord tussen Work-Life Unit (WLU) en de vakbonden.

Daarnaast komt er een coronapremie van maximum 200 euro onder de vorm van elektronische consumptiecheques. Dit bedrag wordt eveneens pro rata de tewerkstelling van de medewerker berekend.

We hebben ook aan onze niet-actieve collega's gedacht. De statutaire medewerkers met pensioen en in verlof voorafgaand aan pensioen en de contractuele medewerkers met pensioen zullen een Colruyt-cadeaubon ter waarde van 50 euro ontvangen.

Sinterklaasgeschenk

Er zal een Dreamland cadeaubon van 20 euro als sinterklaasgeschenk aangeboden worden aan de kinderen tussen 0 en 18 jaar als alternatief voor het kinderfeest dat net zoals vorig jaar omwille van Covid-19 niet kan doorgaan.

Brussels Airport Company

Investeren in drones is bittere pil voor werknemers

Op de SA van 19 oktober werd ons medegedeeld dat Brussels Airport Company (BAC) mede-eigenaar wordt van SkeyDro-ne, een dochtervennootschap van Skeyes die een reeks diensten aanbiedt die een exploitatie van drones mogelijk maakt. Alhoewel wij volledig begrijpen dat het bedrijf moet investeren in de toekomst kwam dit toch aan als een slag in het gezicht. BAC bespaart al meer dan een jaar op de eigen werknemers en hier lijkt op korte termijn nog geen verandering in te komen. Blijkbaar is er wel geld voor projecten die op korte termijn nog niets opbrengen.

De ACOD is al maanden vragende partij om het leed van het personeel te verzachten. De directie komt stevast met het argument dat het nog steeds crisis is en dat dit jaar zal worden afgesloten met een groot verlies (50 miljoen euro). Vragen om kleine investeringen om daarmee ver-

schillende diensten en de werknemers te ondersteunen, worden afgeketst, net zoals de vraag om de werknemers perspectief te geven, zowel op financieel als op vlak van werklust.

Toch kan de directie plots de financiële middelen vinden om mee te stappen in een niet noodzakelijke participatie. Het evenwicht tussen zorgen voor de mensen en investeren in de toekomst is hierdoor sterk verstoord. De ACOD begrijpt dat er investeringen moeten gebeuren om de toekomst van het bedrijf te garanderen, maar dit kan niet ten koste van de werknemers.

De ACOD vindt dat de directie de plicht heeft dit onevenwicht recht te trekken. Het kan niet dat het personeel het kind van de rekening wordt. We willen de directie de kans geven het evenwicht te

herstellen vooraleer effectief tot actie over te gaan. De ACOD wil BAC geen schade te berokkenen, maar de directie moet inzien dat het zo niet verder kan. Investeren in het personeel levert op korte en lange termijn een gezond bedrijf op!

Annuska Keersebilck

Telewerk Skeyes

Tijdens het Paritair Comité van 20 oktober 2021 werd de Covid-telewerk-overeenkomst verlengd tot en met 31 december 2021. Er is een forfaitaire nettovergoeding van 30 euro per maand, ongeacht de duur of de frequentie van het telewerk.

Valentin Colameo



BIPT

Treinvorderingen gepensioneerd

Volgens de bestaande procedures moeten gepensioneerd worden naar de Ellipse Building in Brussel begeven om hun treinvorderingen op te halen en te tekenen voor ontvangst. ACOD heeft deze omslachtige en bovendien tijdrovende methode tijdens het

laatste Hoog Overlegcomité aangekaart. Waar de Raad eerder verkoos om op deze manier verder te blijven werken, is hij uiteindelijk toch ermee akkoord gegaan dat de treinvorderingen voor de gepensioneerd worden naar het privéadres zullen

worden gestuurd en dus niet meer afgehaald moeten worden. De gepensioneerd BIPT'ers kunnen ze dus binnenkort in de brievenbus verwachten.

Annuska Keersebilck



Seksuele intimidatie bij Defensie Hoe groot is het probleem?

Ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW) is een oud zeer bij vele militaire organisaties. Wat ooit een mannenbastion was, is stilaan aan het veranderen naar een meer gemengde werkomgeving. Defensie heeft al jaren een genderbeleid – later opgenomen in een diversiteitsbeleid – maar cultuur, gewoontes, tradities en gebrek aan aandacht zorgen ervoor dat iedere evolutie of vernieuwing niet voldoende wordt toegepast. Nu is er een studie die het probleem in kaart brengt.

De studie van adjudant-majoor Kaatje Buyse over het voorkomen en de impact van ongewenst seksueel gedrag op het werk (OSGW) op de algemene gezondheid, het welzijn en de productiviteit van de werknemer binnen Defensie verschaft duidelijkheid over het probleem. In haar masterstudie rond gezondheidsbevordering werden 399 vrouwelijke militairen bevestigd over hun ervaringen met OSGW bij Defensie.

Uit de resultaten van de bevraging bleek dat:

- 67,4 procent van de vrouwelijke militairen tijdens haar loopbaan te maken heeft gehad met ongewenst seksueel gedrag op het werk

- 64,5 procent van de vrouwelijke militairen niet-fysiek OSGW ervoerde tijdens haar loopbaan en 43,4 procent fysiek OSGW
- 9 procent van de vrouwelijke militairen tijdens haar loopbaan te maken heeft gehad met verkrachting
- 30,8 procent van de vrouwelijke militairen een verminderd welzijn meldde, significant geassocieerd met OSGW.

Uit de interviews bleek dat OSGW een belangrijke impact heeft op de professionele prestaties en op de houding en het gedrag van individuen op het werk. Het niet melden van OSGW was te wijten aan onbegrip, desinformatie en een psychosociaal onveilige omgeving.

Mogelijke oorzaken van OSGW

Een van de risicofactoren voor OSGW is geslacht. Vrouwen zijn vaker slachtoffer van OSGW dan mannen. Zo zijn 86 procent van de incidenten van 'sexual harassment' gemeld door NAVO-lidstaten, gerapporteerd door een vrouw. In België werden 45 jaar geleden de eerste vrouwelijke militairen toegelaten. In 2019 maakten ze ongeveer 8,7 procent uit van de werknemers bij Defensie. Een recent onderzoek in Nederland

beschrijft het fenomeen van vrouwen in een omgeving waar mannen de meerderheid uitmaken. De minderheidsgroep (< 15 procent) krijgt dan veel aandacht. Om zijn reputatie niet te schaden, zal de minderheidsgroep zich aan de gendergerelateerde normen aanpassen. De verwachting is zich als 'one of the guys' te gedragen, waardoor vrouwen zich soms tegen andere vrouwen zullen keren.

Naast hypermasculiniteit kunnen andere specifieke organisatorische factoren OSGW in de hand werken. Onder meer de stresserende omstandigheden in operatie waarbij de scheiding werk-privé soms ver te zoeken is, of het internaatregime in de opleiding kunnen leiden tot grensoverschrijdend gedrag. Naast deze specifieke factoren speelt ook alcohol een belangrijke rol.

Gevolgen van OSGW

Een op drie vrouwelijke militairen ervaart een verminderd mentaal welzijn. Zowel fysiek als niet-fysiek OSGW werden significant gerelateerd aan verminderd mentaal welzijn. Angst, absentisme, burn-out of depressie kunnen een gevolg zijn.

Sensibiliseringscampagne

De cijfers over het voorkomen van OSGW bij Defensie wijzen op een problematische organisatiecultuur en onvoldoende steun voor slachtoffers.

Het groen nummer wordt hierbij opnieuw in de kijker gezet als laagdrempelige manier om OSGW te melden. Dit nummer (NL: 0800 964 59, FR: 0800 929 19) wordt bemand door verschillende psychosociale actoren (vertrouwenspersonen en preventieadviseurs). Iedereen kan er, al dan niet anoniem, terecht met vragen over ongewenst gedrag, pesterijen...

Besluit van ACOD Defensie

Wij concluderen dat Defensie nog een lange weg voor de boeg heeft. Iedereen moet een steentje bijdragen tot een cultuurverandering die ACOD wil ondersteunen. Het is absoluut 'not done' om grensoverschrijdend gedrag te vertonen of oogluikend toe te laten. Het is onze collectieve verantwoordelijkheid om hier hard aan te werken zodat iedereen zich goed en veilig kan voelen op de werkvloer. We roepen dan ook sterk op om melding te maken bij de preventiediensten van Defensie indien u slachtoffer was/bent of het vermoeden hebt dat iemand anders problemen ondervindt op het vlak van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Ook het groen nummer kan u steeds gebruiken.

Natasja Gaytant

Bron: Buyse K, Goorts K, Peeters D, et al Sexual harassment at work within Belgian Defence: a prevalence study BMJ Mil Health Published Online First: 20 August 2021. doi: 10.1136/bmj.military-2021-001855
Buyse K. Seksueel grensoverschrijdend gedrag bij Defensie: waarom en hoe het taboe doorbreken. Belgisch militair tijdschrift (21) Published Online First: June 2021.

Situatie Fedasil is schrijnend

We bevinden ons opnieuw in een asielcrisis. Dagelijks dienen zich soms honderden asielzoekers aan bij het aanmeldcentrum van het Klein Kasteeltje in Brussel. Mensen slapen op straat, worden niet opgevangen, worden weggestuurd met de vraag de dag nadien terug te komen. Kortom, het is chaos.

De oorzaak is duidelijk. Het netwerk van Fedasil is niet structureel. Er moeten voortdurend oplossingen op het moment zelf gevonden worden. Centra worden geopend, dan weer gesloten. Het personeel wordt aangeworven met allerlei contracten, om dan weer bedankt te worden voor bewezen diensten. Zo zijn we in een vicieuze cirkel terechtgekomen.

Wanneer zal men nu eindelijk eens werk maken van een degelijke structuur? Er is nood aan volwaardige contracten voor het personeel (of een integratie in het federaal ambt), met degelijke infrastructuur, met voldoende plaatsen, met voldoende bufferplaatsen. Wanneer zal men nu eindelijk eens inzien dat dit een noodzaak is voor een effectief en flexibel asielbeleid? De voorbije weken waren er geregeld contacten met het kabinet Mahdi en de administratie van Fedasil. Zij geven ons gelijk. Maar wat kopen we daarmee? Nu is het eindelijk tijd om het federaal agentschap te reorganiseren en te zorgen dat het personeel en de asielzoekers er beter van worden. De ACOD volgt het van nabij op.

Tony Six

Nieuwe berekeningen door Persopoint: de uitleg is niet altijd duidelijk

Er loop een en ander fout bij Persopoint, het secretariaat voor personeels- en loonadministratie van de federale overheid. Steeds meer personen stellen vast dat Persopoint lonen, vergoedingen en premies opnieuw berekent. Jammer genoeg zijn de bedragen die worden teruggevorderd niet altijd goed toegelicht in de brieven die de betrokkenen ontvangen.

In bepaalde gevallen moet contact worden opgenomen met de personeelsdienst van de instelling waartoe de personen behoren, of anders rechtstreeks met Persopoint, om meer te weten te komen over het hoe en het waarom van de nieuwe berekening. Omdat het over ingewikkelde berekeningen gaat, is het soms niet gemakkelijk om er wijs uit te worden.

ACOD AMiO heeft Persopoint gevraagd om de informatie in de opgestuurde documenten beter toe te lichten zodat alles onmiddellijk duidelijk is en de betrokkenen niet om verdere inlichtingen hoeven te vragen.

Persopoint gebruikt nu nieuwe standaardbrieven. Uit de praktijk moet nog blijken of deze meer duidelijkheid verschaffen dan de brieven die voorheen werden verstuurd. Personen die een nieuwe berekening ontvangen en er niet veel van begrijpen, mogen hoe dan ook niet aarzelen om contact op te nemen met hun afgevaardigde.

Valérie Demeulemeester

Nieuwe KB Evaluatie Inzet op permante feedback en een open dialoog

De ACOD had al bij het invoeren van het koninklijk besluit Evaluatie in 2013 vele opmerkingen, maar de praktijk bracht de voorbije jaren enkele grote pijnpunten aan het licht. Daarom wordt dit KB nu vervangen door een nieuwe versie.

Welke problemen waren er met het oude KB Evaluatie?

- De link tussen de evaluatie en de geldelijke loopbaan.
- Het ontbreken van begeleiding bij personeelsleden die het moeilijk hebben, deze worden gewoon aan hun lot overgelaten voor- en nadat ze een onvoldoende of een te verbeteren beoordeling hebben gekregen.
- De geëvalueerde en de evaluator zijn gestresseerd door de formele vorm van af te leggen of te voeren gesprekken. De te behalen objectieven en de administratieve lasten geven daartoe aanleiding, zelfs voor de overgrote meerderheid van de situaties waar geen problemen zijn.
- De beslissing van de kamer van beroep in het kader van evaluatie is in alle gevallen (uitgezonderd bij verlenging van de stage) slechts een advies aan de voorzitter van de federale FOD, POD, parastatale instelling. De voorzitter kan het volgen of niet, met een gemotiveerd verslag. Zelfs al wordt er een unaniem advies gegeven door de paritair samengestelde commissie (leden van overheid en vakbonden) dan nog kan de voorzitter van de betrokken administratie beslissen om dit niet te volgen.

Op naar een nieuwe vorm van evalueren

Deze bekommernissen werden overgemaakt aan de overheid in een ruimer eisenbundel in maart 2021. Na veel informeel overleg werd in oktober gestart met de formele onderhandelingen over een nieuw KB Evaluatie.

De minister van Ambtenarenzaken stelt voor slechts een beperkt beoordelingssysteem in strikte zin te behouden en het te vervangen door een informeel systeem van 'permanente feedback'. Zo kan de dialoog tussen de werknemers onderling en tussen de werknemers en hun functionele leiders elke dag plaatsvinden op een open en transparante manier, zonder enige onderliggende dreiging. Momenteel organiseert de FOD BOSA in dit verband opleidingen voor alle leidinggevenden.

Hoe moet het nieuwe KB eruit zien?

De krijtlijnen de volgende.

- De 'evaluatiecyclus' kan worden samengevat als een jaarlijks gesprek waarin het personeelslid en zijn evaluator samen het afgelopen jaar evalueren en de doelstellingen voor het komende jaar bespreken.
- De verschillende vermeldingen verdwijnen.
- Men vertrekt van de veronderstelling dat iedereen voldoet aan de verwachtingen en daardoor wordt deze vermelding zelfs niet meer gegeven, enkel de vermelding onvoldoende blijft nog



mogelijk maar deze is strikt gereguleerd in de volgende procedure.

- Twee formele functioneringsgesprekken (die bijna uitsluitend in deze context plaatsvinden), een remediërsperiode onder leiding van de directeur P&O (of zijn afgevaardigde) die tussen zes maanden en één jaar duurt, waarin terug twee functioneringsgesprekken in het kader van de remediering moeten plaatsvinden.
- Indien dit niet tot een aanvaardbaar resultaat leidt, kan een onvoldoende gegeven worden. Deze beoordeling opent de deur voor een verdere periode van remediëring. Mocht het opnieuw mislukken, kan het personeelslid worden ontslagen wegens beroepsongeschiktheid.
- Omdat de verschillende vermeldingen verdwijnen, wordt de link met de geldelijke loopbaan doorgesneden. Wat overblijft is de bepaling die reeds bestond in het 'statuut Camu' uit 1937 bij de vermelding van een onvoldoende.
- Bij een beoordeling onvoldoende heeft het personeelslid de mogelijkheid beroep aan te tekenen bij de kamer van beroep in het kader van evaluatie. Deze wordt herleid tot slechts één kamer voor de totaliteit van de federale overheidsdiensten.
- Indien een unaniem advies wordt uitgebracht, is het bindend. Een verslag over de adviezen en beslissingen van de kamer van beroep, alsmede over de daaropvolgende beslissingen van de administraties, zullen voortaan jaarlijks aan de vakbonden worden toegezonden en besproken worden in comité B.
- De kamers van beroep zullen persoonlijk worden gehouden. Alleen het personeelslid in beroep zal, op zijn verzoek, per videoconferentie aanwezig kunnen zijn.

Eind oktober vonden de laatste onderhandelingen plaats en werd het dossier gesloten. Zoals altijd is dit nieuwe KB het resultaat van onderhandelingen en hebben wij niet alles gekregen wat wij eisten. Niettemin stellen wij een aanzienlijke vooruitgang vast ten opzichte van het huidige KB.

Kurt Sissau, Tony Six, Gino Hoppe

MDK

Snel schakelen om corona in te dijken

Nu blijkt dat de coronapandemie nog niet voorbij is, vraagt de ACOD aan de directie van het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust (MDK) opnieuw slimme maatregelen in te voeren om te waken over het welzijn en de gezondheid van het personeel.

Bij de start van de coronapandemie verliep het overleg over en de aanpak van de gezondheidsmaatregelen erg goed: wekelijks overleg met de personeelsvertegenwoordigers en snel en direct ingrijpen waar nodig om overbodige risico's te voorkomen. Na een relatieve afbouw de voorbije maanden, blijkt nu dat de maatregelen opnieuw aangescherpt moeten worden. De ACOD wil de directie alvast enkele constructieve voorstellen doen.

Wie onder de categorie 'bureauwerk' valt, kan terug overschakelen naar thuiswerk. Waar diensten 24/7 werken, is die mogelijkheid er – omwille van de specificiteit van het werk – niet altijd. Toch lijkt het ons verstandig terug te grijpen naar de

maatregelen die voorhanden waren in de eerste drie golven. Die kunnen ingevoerd worden zonder de belangrijke openbare dienstverlening in het gedrang te brengen.

Zo stellen we voor de personeelsleden van de Zuiderveren niet met hun dienstbusje – in feite een kleine personenwagen – naar het veer te laten rijden. Waar de generieke gids bepaalt dat je best met maximaal twee personen per personenwagen car-poolt, moeten zij met vier rijden. Deze wagen meteen – zonder grondige reiniging – laten terugrijden met vier personen van de terugkerende ploeg is uiteraard helemaal geen goed idee.

Een ander voorbeeld is dat verscheidene personeelsleden bij Vloot tijdens hun 'kleine dag' langdurig op een zeer beperkte oppervlakte samenzitten, zonder dat er altijd enige noodzakelijke aanwezigheid vereist is. Ze kunnen net zo goed thuis beschikbaar blijven om eventuele diensten in te vullen.

We vroegen dus in te grijpen en de goede

praktijken van toepassing in de vorige golven opnieuw toe te passen. Op het ogenblik van het schrijven van dit artikel wou de bevoegde overheid hier nog niet op ingaan. Ze blijft (wellicht voorlopig, gelet op de verslechterende situatie) bij de huidige maatregelen: handen desinfecteren, afstand houden en zo niet een mondkapje dragen.

Net als zowat overal, stelt de directie van MDK op het terrein een zekere coronamoeheid vast en lijkt het steeds lastiger voor sommigen om de basisregels in acht te nemen. Ze zal daarom de collega's opnieuw sensibiliseren om deze regels te respecteren. Op zich heeft de ACOD daar geen bezwaar tegen, maar waarom ook niet de quick wins uit onze bovenstaande voorstellen toepassen, zonder daarbij bijvoorbeeld de beslissing van het Crisiscentrum van de Vlaamse Overheid af te wachten?

Eddy Hendryckx





Onderhandelingen Vlaams personeelsstatuut Over de vijf sporen en dwarsliggers

De onderhandelingen over de conceptnota van de Vlaamse regering over 'De Vlaamse overheid dynamiseren via het 5-Sporenbeleid' zitten alweer in een volgende fase. Een stand van zaken.

De voorbije maanden voerde ACOD Overheidsdiensten zowel informele als formele onderhandelingen over de aanpassingen van het Vlaams personeelsstatuut via het 5-Sporenbeleid. Dit verliep niet van een leien dakje omdat er volgens ons weinig concreets op tafel kwam om echt te kunnen inschatten wat de gevolgen zouden zijn van de totale aanpassing van het statuut en de loon- en arbeidsvoorwaarden. En ook omdat er bij minister Somers en de Vlaamse regering totaal geen bereidheid is om op essentiële punten toegevingen te doen. Op deze manier kan er geen sprake zijn van echt onderhandelen.

Daarom besloot ACOD Overheidsdiensten eind september een actieaanzegging in te dienen. Spontaan voerde het algemeen comité een waarschuwingsactie om de druk op de Vlaamse regering te verhogen en met de eis over te gaan tot echte onderhandelin-

gen waarbij serieuze aanpassingen van de tekst mogelijk zijn. Groot was onze verbazing en boosheid toen de minister en de Vlaamse regering vlak voor het herfstverlof de vlucht vooruit nam. Middels een licht aangepaste tekst verkondigde hij via de media dat er een akkoord was met de vakbonden en dat dit de basis was om de komende weken verder te onderhandelen. Deze aangepaste conceptnota is voor ons nog steeds – ondanks zeer voorzichtige aanpassingen – onaanvaardbaar.

Discussie over statuut blijft probleem

Het uitgangspunt blijft immers de afschaffing van het ambtenarenstatuut. Vanaf 1 januari 2023 wil de Vlaamse overheid enkel nog personeelsleden aanwerven met een contract. De vaste benoemingen doven uit. Dit zal leiden tot wel erg grote meerkosten die door de belastingbetaler moeten gedragen worden. Daarnaast zullen de arbeidsvoorwaarden van de huidige Vlaamse ambtenaren verder uitgehold worden. Tevens zullen er voor de nieuwe contractuele personeelsleden nooit dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor de huidige statutairen die hun statuut hebben

verworven in de huidige vorm na vele sectorale akkoorden. Dit is geen modernisering, dynamisering en opwaardering van het Vlaamse Personeelsstatuut.

Dwarsliggers doen de treinen rijden

Samen met de collega's van het VSOA hebben we tegen deze plannen al een actie-stakingsaanzegging ingediend. Wij willen immers een echte opwaardering en modernisering van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden van de Vlaamse overheid.

Wij zijn de dwarsliggers. Maar het is belangrijk om weten dat de vijf treinen van het 5-Sporenbeleid zonder dwarsliggers niet kunnen uitrijden want anders ontsporen ze. Men weze gewaarschuwd!

Wij stelden dan ook met ongeloof vast dat minister Bart Somers liet optekenen dat over het 5-Sporenbeleid na onderhandelingen met de vakbonden beslist werd. Dat is kort door de bocht. De vele informele en formele onderhandelingen waren meestal dovemansgesprekken. De Vlaamse overheid was reeds op voorhand vastbesloten om het statuut af te schaffen en te laten uitdoven, vooral wegens enkel ideologische motieven.

Gesprek met de minister

Tijdens het afgedwongen gesprek met de minister hebben we onze standpunten nogmaals herhaald en duidelijk aangegeven dat de afschaffing van de vaste benoeming en de afschaffing ziekteregeling statutairen onaanvaardbaar blijft.

We kunnen ons wel engageren om te onderhandelen over een forse versterking van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor onze contractuele collega's (zoals bv. verhogen pensioenfonds, verbeteren ziekteregeling). Tevens willen we zeer concrete teksten op tafel over het loon- en loopbaanbeleid waarbij alle personeelsleden erop vooruit moeten gaan. Wij kunnen informeel alleen over concrete teksten gesprekken voeren en beoordelen of de minister tegemoet wil komen aan onze fundamentele bekommernissen. Wij hebben ook verscheidene personeelsvergaderingen georganiseerd om het personeel in te lichten en te bevragen over actie.

Het kan ook anders

We wijzen er ook nog op dat in het Onderwijs blijkbaar wel de mogelijkheid bestaat om het statutair ambt te laten bestaan en zelfs fors uit te breiden. Minister Ben Weyts (NV-A) gebruikt daar de statutaire benoeming als magneet om het beroep van leraar aantrekkelijk te maken. Daar kan het dan wel. Nochtans zitten beide excellenties in dezelfde Vlaamse regering? Waar is de logica? Waar is de samenhang?

Het verzet is niet voorbij

Wij zullen ons blijven verzetten. Want we weten allemaal dat dit alles komt bovenop de al vele jaren lopende besparingen op 'kopen' en personeelskredieten. Dit doet ons vrezen voor de kwaliteit en onafhankelijkheid van de dienstverlening aan de burgers. Wij willen niet gevangen worden in een carcan van onderhan-

delingen waarbij er alleen enkele kleine toegevingen zijn en een paar schertsmaatregelen.

Het is belangrijk om in gemeenschappelijk vakbondsfront op te treden en roepen onze collega's van ACV Openbare Diensten op om ons te vervoegen in het gemeenschappelijk vakbondsfront van ACOD-VSOA om zo de belangen van het Vlaams overheids-personeel samen te verdedigen.

Onze actieaanzegging blijft lopen zodat we onze handen vrij hebben om de rechten van alle Vlaamse personeelsleden – zowel statutairen als contractuelen – te verdedigen opdat zij verder op een dynamische manier kunnen instaan voor een kwalitatieve en onafhankelijke dienstverlening aan de burgers.

Chris Moortgat – Jan Van Wesemael



Gemeenschapsinstellingen Komt er een oplossing na personeelsprotest?

In de vorige editie van Tribune las je al dat de spanningen in de Gemeenschapsinstellingen hoog opliepen. Dat leidde eerder tot een spontane staking op de campus Ruiselede van GI De Zande. De tussenkomst van de administrateur-generaal was noodzakelijk om het personeel terug aan het werk te krijgen. Afspraken werden gemaakt om – tijdelijk – de werkomstandigheden voor het personeel min of meer aanvaardbaar te maken, in afwachting van meer ingrijpende maatregelen. In dit licht werd overeengekomen de voogdijminister Wouter Beke te spreken. Zijn fiat voor enkele structurele maatregelen is immers noodzakelijk.

Na de spontane staking in De Zande volgde een tweetal weken later op 9 september een gesprek met het kabinet van de bevoegde minister. De minister kregen we niet te zien, wel zijn adjunct-kabinetshoofd bevoegd voor welzijn en jeugd. Zoals steeds konden we op veel begrip rekenen voor de moeilijke situatie waarin het personeel moet werken. Voorts leverde dit weinig concreets op, behalve dat de minister zou ingelicht worden van de ondertussen toch wel precaire toestand en er een engagement genomen werd om te spreken met de minister.

Tijdelijke oplossingen op maat

Weliswaar waren er lokaal een paar constructieve gesprekken met directies in pogingen de hoge werkdruk te verminderen. Denk hier bijvoorbeeld aan een TO (time-out) waarbij een jongere voor een veertiental dagen in een andere leefgroep of naar een andere campus wordt overgebracht. Maar meer dan dit soort lap- en tapwerk was hier ook niet mogelijk... Structureel bleef het personeel op zijn honger zitten. In extra diensten voorzien waar nodig, is een goed initiatief. Maar daarvoor moet je wel over voldoende personeel beschikken. Dit is een probleem (zie verder).

Ook ontbreekt er een oplossing voor een belangrijk in te vullen rol van teamverantwoordelijken: zij zouden veel meer tijd moeten krijgen voor de individuele coaching (zeker bij jonge, beginnende personeelsleden) en coaching in teamverband. 'Veel meer tijd' is zelfs een understatement: door alle huidige problemen is hiervoor nagenoeg 'geen tijd'.

Kern van het probleem: de oneigenlijke plaatsingen

We blijven het herhalen: één van de grote kernen van het probleem is het gebrek

aan uitstroom van jongeren met complexe problemen, die eigenlijk niet thuishoren in de gemeenschapsinstelling, gemeenzaam de 'oneigenlijke plaatsingen' genoemd. Er wordt wel gezocht naar oplossingen door samenwerking met andere gemeenschapsinstellingen, jongerenvoorzieningen en jeugdzorg, maar dit volstaat niet. Het VAPH (Vlaams Agentschap Personen met een Handicap) en de psychiatrie blijven ontoegankelijk voor deze jongeren in nood. De meeste problemen van de gemeenschapsinstellingen vloeien voort uit deze oneigenlijke plaatsingen.

Wachten op de minister

Tijdens september en oktober werd de situatie voor het personeel uitzichtlozer. Een nieuw gesprek met de minister bleef uit, waardoor de frustraties bij het personeel van GI De Kempen, campus De Kempen (Mol) stegen met de dag. Uiteindelijk mondt dit uit in een nieuwe stakingsaankondiging.

Onze leden waren duidelijk. De grens van wat een mens aankan, is overschreden. Hoe graag je de job ook doet en hoeveel je ook over hebt voor de jongeren waarmee je werkt en die recht hebben op de passende begeleiding, de omstandigheden moeten nog altijd van die aard zijn dat je

er zelf niet aan onderuit gaat. De gemeenschappelijke stakingsaanzegging kwam dan toch aan bij de minister en we werden ontvangen. Het ideale moment om de militanten die dagelijks op de werkvloer staan hun verhaal te laten doen. De minister leek het begrepen te hebben.

Zicht op een oplossing

Er werd gekozen voor een vervolgoverleg (na nogmaals lokale gesprekken met de plaatselijke directies). Daaruit bleek zeer duidelijk de nood aan bijkomend personeel als eerste voorwaarde.

In dit vervolgoverleg werd de werving van bijkomend personeel toegezegd, naast de uitgestelde omvorming meisjes/jongens van een leefgroep in De Zande (waardoor ook enkele personeelsleden ter ondersteuning in andere leefgroepen kunnen worden ingezet). Hoewel onze vraag groter was dan wat toegezegd werd en we voorzichtig zijn over de wervingsmogelijkheden voor nieuwe personeelsleden, noteren we dit als eerste stap. Het is goed dat er een twintigtal personeelsleden zullen geworven worden, maar het hoera-persbericht van het kabinet Beke had iets bescheidener mogen zijn.

De werving is de start van het nieuwe plan 'september 2022'. De aanwervingen worden als een 'voorafname' gezien. De invoering van het nieuwe jeugddelinquentierecht mag en zal ons niet afleiden van onze zorg voor de kwetsbare minderjarige die alle kansen moet krijgen in de maatschappij.



Beschouwing

De uitstroom van zeer ervaren personeel na jaren dienst is niet normaal. Deze mensen zijn niet zomaar op zoek naar 'iets anders' maar vooral naar ademruimte en een werkbare job.

Dit komt doordat hun opdracht en taak binnen de gemeenschapsinstellingen door alle gekende problemen te zwaar is geworden. Het personeel stelt zich dan de vraag wat het nog kan betekenen voor de jongeren die er terechtkomen. Het is aan de overheid om een opvangbe-

leid te ontwikkelen dat het personeel aan boord kan houden. Iedereen weet dat er een tekort aan personeel is. Maar toch is voldoende fysieke en mentale rust noodzakelijk om niet uitgeblust te raken. Alleen zo kunnen we erin slagen kwetsbare jongeren voortdurend de zorg te geven waar ze nood aan hebben en recht op hebben. We willen hierover afspraken maken. Maar gratis zullen deze zeker niet zijn: voor wat, hoort wat. Spelen op de emoties van personeelsleden zullen we niet aanvaarden. We zijn verheugd vast te stellen dat de administrateur-generaal dit dossier naar zich toe trekt. Zij zal ongetwijfeld het noodzakelijke begrip aan de dag kunnen leggen.

Eddy Hendryckx





foto: Belga - Nicolas Maeterlinck

De sloopwoede van de Vlaamse regering

Sloopwoede is een woord dat in België algemeen zijn ingang vond om de 'modernisering' van Brussel in de jaren 1950 en 1960 te schetsen. Megalomane projecten vernietigden de leefbaarheid van de stad. De sloopwoede van de Vlaamse regering is vandaag gericht tegen de openbare diensten, tegen de ambtenaren en zelfs tegen de helden van de zorg. In gemeenschappelijk vakbondsfrent zullen we de strijdbijl moeten opnemen in het gevecht voor een leefbaar Vlaanderen en voor een solidaire en zorgzame maatschappij.

Het zou ons te ver leiden om alle individuele dossiers aan te kaarten waarin de Vlaamse regering de openbare dienstverlening tracht te ondergraven en uiting geeft aan haar grote voorliefde voor het kapitaal van de privésector en de toekenning van flexibele arbeidsvoorwaarden zonder beschermingsclausules. Maar we willen wel even stilstaan bij drie grotere dossiers waarin de sloopwoede duidelijk naar voor komt.

1. Het voorstel van decreet dat de deuren openzet voor de privatisering en commercialisering van de zorg (het zoge-

naamde privatiseringsdecreet).

2. De ideeën over een nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel van de lokale en regionale besturen.
3. De blokkering van het akkoord tussen de sociale partners om uitvoering te geven aan IFIC, de functieclassificatie die afgesproken was in het VIA6-akkoord voor de geregionaliseerde sectoren (en voorafname ten aanzien van de klasieke sectoren), en waarbij uitvoering gegeven werd aan de noodzakelijke herwaardering van het zorgpersoneel (zowel met betrekking tot koopkracht, als tot personeel en kwaliteit).

1. Het privatiseringsdecreet

Over de inhoud van dit decreet werd al uitgebreid geïnformeerd in de vorige Tribunes. Concreet schreeuwen alle betrokken partijen (werkgevers- en werknemersorganisaties en alle geïnstalleerde adviesorganen) dat dit voorstel van decreet een stommeit is waarvan alleen de aandeelhouders van de privésector beter worden. De Vlaamse regering legt deze negatieve stemmen allemaal naast zich neer en dendert voort ten voordele

van kapitaalcrachtige investeerders. Ze wil vooral geen groot debat over deze kwestie en alle tegenargumenten worden van tafel gegooit. Vaak wordt verwezen naar het gidsland Nederland, waar vanaf de jaren 1980 ook een gooi werd gedaan naar meer privatisering, verzelfstandiging en marktwerking.

Toevallig werd deze privatisering en verzelfstandiging van de Nederlandse overheidsdiensten in 2012 grondig geëvalueerd door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, een parlementaire onderzoekscommissie. Deze commissie onderzocht of 30 jaar privatisering en verzelfstandiging de verwachtingen heeft ingelost.

De onderzoekers typeren het privatiseringdenken als pragmatisch optimistisch. Pragmatisch, omdat het beleid vaak stapsgewijs werd ingevoerd. Optimistisch, omdat er sprake was van een zeer groot vertrouwen in de validiteit van de denkkaders. Op dat vlak zijn de overeenkomsten met de Vlaamse regering dus groot. De commissie stelt echter ook vast dat de denkkaders niet onderbouwd waren met empirisch

bewijs. Nog een parallel met de Vlaamse situatie.

De veronderstellingen die aan de basis lagen van de privatiseringsdrang waren de volgende.

- Een private onderneming zal efficiënter opereren dan een publieke organisatie.
- Het afstoten van overheidsdiensten zal leiden tot een kleinere, betere overheid en zal bijdragen aan het verminderen van de staatsschuld en overheidstekort.
- Marktwerving zal leiden tot een hogere efficiëntie, lagere prijzen, betere kwaliteit en meer innovatie.

De praktijk bleek heel wat ingewikkelder. Er waren in eerste instantie talrijke juridische bezwaren en verzet van ministeries en andere betrokken diensten. Maar het besef groeide ook dat het beleid veel te voortvarend was geweest en dat marktwerving en privatisering erg veel om het lijf hebben en ook onzekerheid, winnaars en verliezers tot gevolg hebben.

Politiek gezien werden vragen gesteld over de effecten van markthervormingen in de zorg op de verhouding tussen artsen en patiënten. Ook maakte men zich zorgen over de solidariteit tussen uiteenlopende maatschappelijke groepen. Tot slot zag men de nadelige gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden en-omstandigheden van werknemers.

Het publieke debat schonk meer aandacht aan de schadelijke gevolgen van het gevoerde beleid.

- Er werden belangrijke repercussies vastgesteld op de arbeidsomstandigheden van de werknemers.
- Marktwerving leidt in de zorg tot vershraling van solidariteit en professionele standaarden. De relatie tussen dienstverlener en cliënt vertroebelt.
- Er deden zich tal van incidenten voor, zoals fraude en faillissementen in onder andere de thuiszorg en de kinderopvang.

Er ontstaat een algemeen besef dat een marktwervingsbeleid radicaal kan falen. Bovendien is er sprake van een uitholling van de democratie en een aantasting van de legitimiteit van de overheid. Zeker in verband met de grote privatiseringsoperaties (spoor en energie) worden grote titels bovengehaald, zoals 'de uitverkoop van Nederland'.

In Vlaanderen wil men 40 jaar na de vast-

gestelde mislukking in Nederland dezelfde weg opgaan en dezelfde fouten maken. De publieke opinie spreekt in dit geval over 'de geldezel van de zorg', waarbij men verwijst naar het winstgevend potentieel voor de vastgoedsector. Dit lijkt wel het doelpubliek van deze Vlaamse regering. ACOD LRB zal alle middelen inzetten om zich te verzetten tegen deze blunder.

2. Een nieuwe rechtspositieregeling

Zoals reeds aangehaald in een vorige Tribune heeft minister Somers zijn intenties ten aanzien van een nieuwe rechtspositieregeling in een mededeling aan de Vlaamse regering verduidelijkt: vereenvoudiging, modernisering en flexibiliteit spelen hierbij een grote rol. Slechts één concrete doelstelling wordt geformuleerd, namelijk het wegwerken van de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden. We voelen de bui al hangen: een verdere afbouw van het statuut.

Ook hier is het wachten op een degelijke wetenschappelijke onderbouw. Al maanden vragen wij een onderzoek over het belang van duurzame betrekkingen, over het belang van het toezicht, over de betekenis en de grenzen van autonomie, over onafhankelijkheid en neutraliteit van de publieke dienstverlening. Maar er komt niets. We voelen heel erg aan dat de Vlaamse regering het statuut sterk wil afbouwen en een gelijkstelling beoogt met de contractuele personeelsleden. Tussendoor tracht men ook verder te morrelen aan de sociale zekerheid. Zo worden allerlei voordelen voorgesteld waarop geen (of minder) sociale bijdragen verschuldigd zijn. Het is een nieuwe stap naar de vernietiging van onze administratieve en sociale bescherming.

Ook in dit geval mag men de evaluaties eens bekijken die in Nederland werden gemaakt ten aanzien van de verregaande flexibilisering van de arbeidsmarkt en de afschaffing van het statutair ambt. De commissie Borstlap (eveneens een onafhankelijke regeringscommissie) presenteerde een vernietigend rapport met betrekking tot de gevolgen voor de maatschappij en de werknemers. Werknemers worden in precare arbeidsomstandigheden geduwd, de maatschappij raakt ontwricht en iedereen bevindt zich in onzekerheid over de toekomst (loon, tewerkstelling, voorwaarden...).

ACOD LRB blijft knokken voor een goede invulling van het ambtenarenstatuut en voor garanties tegen willekeur en politieke almacht. Duurzaamheid, onafhankelijkheid en neutraliteit zijn kernwoorden, sociale bescherming blijft essentieel.

De blokkering van het akkoord tussen de sociale partners (tekst opgemaakt op 9/11/2021)

Dit is misschien wel het duidelijkste signaal dat de Vlaamse regering het echt niet goed voor heeft met onze openbare diensten en hun personeel.

Op 30 maart 2021 werd het VIA6-akkoord gesloten tussen de Vlaamse regering, de vakbonden en de werkgeversfederaties. De pandemie heeft ons immers duidelijk gemaakt dat de sociale sector ondergevaardeerd wordt in verhouding tot zijn maatschappelijke waarde. Het doel van dit VIA6-akkoord is duidelijk, namelijk meer koopkracht en meer jobs en ondersteuning in de zorg- en welzijnsvoorzieningen. We herinneren ons allemaal een glunderende minister-president Jambon, met de mededeling dat de personeelsleden in de Vlaamse woonzorgcentra gemiddeld een loonsverhoging van 6 procent zullen genieten.

Werkgevers en werknemers hebben een drukke agenda afgewerkt om dit akkoord zo snel mogelijk te implementeren in de publieke sector. Dit gebeurde via verschillende protocollen waarbij in samenspraak met de vzw IFIC een gemeenschappelijke functieclassificatie bij de lokale besturen werd voorbereid en opgemaakt. De sociale partners hebben hierover een akkoord bereikt, waarbij de door de Vlaamse regering opgelegde inhoudelijke en budgettaire krijtlijnen gerespecteerd bleven.

Groot was dan ook onze verbazing en teleurstelling dat de Vlaamse regering dit akkoord niet bekrachtigde. De waardering werd blijkbaar enkel geuit in de pers. In de praktijk probeerde men terug verder te beknibben op de eerder aangegane afspraken. Dit is een regelrechte kaakslag ten aanzien van onze helden van de zorg.

Noot van de redactie: Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft dan ook gedreigd met een algemene stakingsaanzegging vanaf 9 november 2021. Dit dreigement heeft de Vlaamse regering

gelukkig doen inzien dat ze wel werk moeten maken van de herwaardering van het zorgpersoneel. Maar het blijft jammer en pijnlijk dat deze Vlaamse regering hiervoor steeds een dreigement nodig heeft.

Voor alle duidelijkheid: de samenwerking met de werkgevers verliep heel constructief en positief. Zowel werkgevers en werknemers beseffen dat de herwaardering niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk is.

Besluit

De sloopwoede van de Vlaamse regering is desastreus voor onze ambtenaren, onze openbare diensten en ons zorgpersoneel. De marsrichting van deze regering is gevaarlijk voor onze maatschappij, want onomkeerbaar. De Nederlandse voorbeelden, waarnaar zo graag verwezen wordt, zijn schoolvoorbeelden van een fout beleid: geen wetenschappelijke onderbouw en nefaste gevolgen voor de dienstverlening, het personeel en de maatschappij.

ACOD LRB verzet zich uiteraard heftig tegen deze intenties van de Vlaamse regering. In gemeenschappelijk vakbondsfront zullen we actie voeren tegen deze regering. We hebben hiervoor alle steun nodig van onze leden en militanten. Vandaar onze oproep: ondersteun onze acties, mobiliseer tegen deze regering en communiceer over de gevolgen.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Prolocus: nieuw pensioen-fonds contractuele personeelsleden

Lokale besturen kunnen voor hun contractuele personeelsleden een verzekering afsluiten voor een aanvullend pensioen. De meeste besturen hebben dit gedaan via de groepsverzekering van Belfius Insurance of Ethias. Deze groepsverzekering vindt echter een einde op 1 januari 2022. De belangrijkste reden voor de opzegging van de overeenkomst door Belfius en Ethias was de aanhoudend lage marktrente. Ook de vraag naar de mogelijkheid om een aanvullend pensioen in kapitaal uit te betalen speelde hierin mee.

De lokale besturen moesten dus op zoek naar een oplossing. Die kunnen ze nu vinden in OFP Prolocus, de opvolger van Provant. Voor alle duidelijkheid: OFP Provant is een pensioenfonds opgericht door de provincie Antwerpen en bediende enkel lokale besturen uit die provincie. OFP Provant zal de statuten aanpassen zodat ook lokale besturen uit andere provincies kunnen toetreden tot het pensioenfonds.

De uiteindelijke beslissing om voor contractuele personeelsleden van de lokale besturen een tweede pensioenpijler te voorzien, behoort weliswaar tot de lokale autonomie. Maar met de oprichting van Prolocus wordt alleszins het instappen gefaciliteerd.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer





Politie

We hebben genoeg gepraat, nu is het tijd voor actie!

Ongeveer een jaar geleden begonnen we vol goede moed aan sectorale onderhandelingen voor de politie. De minister had immers bevestigd dat ze iets wilde doen aan de 20 jaar zonder loonsverhoging en schreef ook in haar beleidsverklaring dat ze de job weer aantrekkelijker wilde maken. Maar na het begrotingsconclaaf kwam de koude douche. Het voorstel dat op tafel lag bleek een lege doos, het schaarse budget bleek er immers helemaal niet te zijn. Dat heeft het personeel woedend gemaakt en dat zullen we de komende maanden merken.

De vier representatieve vakbonden voeren nu meer dan ooit één front. En dat front zal actie voeren. Omdat het personeel dat van ons verwacht, omdat we een signaal moeten geven aan de minister dat je de vakbonden niet voor de gek kan houden zonder dat dit gevolgen heeft. Net voor de herfstvakantie werd al actie gevoerd op de luchthavens van Zaventem en Gosselies. De boel lag plat en dat is nog maar een begin. De grote acties moeten nog komen. Het personeel is meer dan ooit gemoti-

veerd om te laten voelen dat het niet met zich wil laten sullen.

Niet alleen het sectoraal akkoord ging de mist in. Ook de eindeloopbaanregeling wordt op de helling gezet. Wij hadden nochtans een duidelijk standpunt meegegeven aan de minister. Dat was dat we eerst een regeling willen voor alle zware beroepen en dat we dan zouden zien hoe we dat kunnen toepassen bij de politie. Nu heeft de regering de minister van Binnenlandse Zaken in eerste instantie gevraagd om te onderzoeken hoe ze het aantal mensen dat vervroegd op pensioen gaat kan doen dalen. Om vervolgens twee jaar later heel de non-activiteit voorafgaand aan het pensioen (NAVAP) op te blazen en dat simpelweg door de financiering in te trekken. Dat is tegen de afspraken in en een brug te ver.

Er is nog meer om kwaad van te worden. De federale politie die al kapot bespaard werd, krijgt de komende vier jaar nog meer besparingen te verwerken. Dat zal gevolgen hebben. Het personeelstekort zal

niet voldoende aangevuld kunnen worden waardoor de werkdruk veel te hoog zal blijven. Er zal ook onvoldoende budget zijn om de nodige investeringen te doen. Dus de versleten en defecte voertuigen zullen moeten blijven rijden. Gebouwen die niet veilig zijn, zullen in gebruik blijven. Dat samen met het personeelstekort zal de veiligheid in het gedrang brengen.

Wij vragen al jaren om het aantal personeelsleden van de cel witwas te verdubbelen. Zodat ze op zoek kunnen gaan naar de miljarden die elk jaar verduisterd worden. Miljarden die kunnen dienen om alle openbare diensten er weer bovenop te helpen. Maar verder dan 'we zullen het noteren' komt deze regering niet. Het geld is nochtans heel hard nodig voor alle openbare diensten.

We hebben nu genoeg gepraat, wie niet luisteren wil zal voelen. Het land gaat plat!

Luc Breugelmans

Rapport Brinckman: terug naar de kernopdracht is de boodschap

Eind oktober is het rapport van de Commissie Beter Onderwijs — ook de Commissie Brinckman genoemd — gepubliceerd. Minister Weyts had deze commissie in maart vorig jaar opgericht om een antwoord te bieden aan de alomdalende resultaten van onze leerlingen in internationaal vergelijkend onderzoek zoals Pisa en Pirls.

De commissie was samengesteld uit zeven onderwijsspecialisten — meestal academici — en zeven leerkrachten met veel praktijkervaring. Deze leden waren ongebonden en vertegenwoordigden geen enkele belangengroep. Voorzitter was Philip Brinckman, pedagogisch directeur van een middelbare school.

Aanvankelijk zou de commissie haar bevindingen voorleggen aan een ruimere reflectiegroep, maar de coronapandemie maakte dat zo goed als onmogelijk. Het rapport is ingedeeld in vier focussen en bevat 58 adviezen. In het besluit wordt dit alles in tien speerpunten samengevat. We geven hieronder de teneur van iedere focus weer.

Focus 1: Aandacht voor de 'leer-kracht' van kinderen (van kleuter tot tiener): voldoende basiskennis en -vaardigheden om ver(der) te springen

Kennisverwerving is de basis van alle leren. Kennis van de taal, goed kunnen lezen, is belangrijk voor alle vakken. Gebruik alleen methoden die hun efficiëntie en effectiviteit wetenschappelijk bewezen hebben. Een betere spreiding van de vakantiedagen is goed voor leerlingen uit sociaal zwakere milieus. Huiswerk kan een efficiënt en goedkoop middel zijn om leerwinst te boeken, ook voor leerlingen die niet gesteund worden door hun ouders.

Focus 2: Aandacht voor de bijzondere leef- en leeromstandigheden van alle leerlingen

Vroeger was ons onderwijs een motor van ontvoogding en (opwaartse) sociale mobiliteit. De laatste jaren is dat veel minder

het geval, ook al nemen we nu gerichte sociale maatregelen. De sociale ongelijkheid is de laatste jaren echter vergroot. Om gelijke onderwijskansen te realiseren is een en ander nodig. In enkele woorden: een vroege deelname aan degelijk kleuteronderwijs, aandacht voor de leef- en leeromstandigheden van kwetsbare groepen (leerlingen met een met een lage socio-economische status of met een migratie-, of etnisch-culturele minderheidsachtergrond) en aandacht voor inclusief onderwijs, voor leerlingen met leerstoornissen en voor het buitengewoon onderwijs.

Focus 3: Leerkrachten omkaderen in hun kernopdracht

De leerkracht staat centraal in het leerproces, hij is niet louter een 'coach aan de zijlijn' die het leerproces van de leerlingen faciliteert. Hij moet al zijn tijd en energie kunnen besteden aan zijn kerntaak: lesgeven. Administratieve taken moeten tot een minimum herleid worden. Directeur en ander personeel ondersteunen de leerkracht.

Focus 4: Aandacht voor de herwaardering, opleiding en professionalisering van leerkrachten. Inzetten op kwaliteit: vóór, tijdens en na de lerarenopleiding

Als je de kwaliteit van ons onderwijs wil verhogen, dan doe je dat best door te

werken aan de kwaliteit van onze leerkrachten. Er is nood aan nieuwe basiscompetenties in de lerarenopleiding. Een nieuw ambt: de expertleraar.

Wat vindt ACOD Onderwijs?

Het trof ons dat dit rapport — zoals dat jammer genoeg bij zo veel andere rapporten het geval is — niét grossiert in dure woorden, maar wel een zeer rijke en inspirerende inhoud biedt. Met bepaalde aanbevelingen — morrelen aan de vaste benoeming — is ACOD Onderwijs het zeker niet eens. Over andere — aanpassing van de zomervakantie — hebben we nog geen standpunt ingenomen. Andere aspecten van het rapport — consequente aandacht voor kansarme leerlingen, terug naar de kerntaak,... — dragen onze goedkeuring zeker weg. We hopen alleszins dat dit rapport niet ergens in een lade verdwijnt. Een tekst van 153 bladzijden vat je niet samen op één pagina van een tijdschrift. Daarom zullen we de komende maanden — in Tribune maar ook langs andere wegen — aandacht blijven schenken aan dit toch belangrijke rapport. We zullen onze leden ook ruim de mogelijkheid geven om ons te laten weten wat zij ervan denken.

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

nancy.libert@acod.be



Pedagogische begeleidingsdiensten Kerntaken en financiering worden gewijzigd

De voorbije periode heeft de overheid – naast bijkomende besparingen in onderwijs – ook het voorontwerp van programmadecreet houdende bepalingen tot begeleiding van de begroting 2022 voorgesteld. Wie dacht dat dit zoals ieder jaar enkel over de centen van het komende kalenderjaar zou gaan, is eraan voor de moeite. Dit decreet wordt misbruikt om vanaf het schooljaar 2022-2023 een grondige hertekening van de kernopdracht van de pedagogische begeleidingsdiensten door te voeren.

Voortaan zullen die diensten de onderwijsinstellingen en CLB's begeleiden in het verhogen van de beroepsbekwaamheid van het personeel en de scholen versterken als lerende organisatie met hun projecten. Tegelijkertijd moeten ze de beleidsprioriteiten van de Vlaamse regering toepassen in het onderwijsveld. Daarvoor krijgen ze aanvullende werkingsmiddelen toegestopt. Of toch niet?

Investering is eigenlijk besparing

Deze investering van 8 miljoen euro is eigenlijk een herinvestering, want volgens de meerjarenbegroting wordt in deze legislatuur minimum 11 miljoen euro bespaard op de begeleidingsdiensten. Het verschil van 3 miljoen euro blijft natuurlijk in de zakken van de Vlaamse regering zit-

ten, die nochtans beweert in het onderwijs te willen investeren. Niet dus. Die 8 miljoen euro wordt verdeeld over alle pedagogische begeleidingsdiensten volgens het aantal organieke betrekkingen in de onderwijsinstellingen en de CLB's. Minimum 80 procent van deze aanvullende werkingsmiddelen moet gebruikt worden voor de salarissen van het personeel. Vanaf volgend schooljaar wordt het aantal personeelsleden dat via een verlof wegens bijzondere opdracht ter beschikking wordt gesteld van de begeleidingsdiensten teruggebracht tot 106 voltijdse betrekkingen. Vanaf 2023-2024 zal het nog over 53,5 voltijdse betrekkingen gaan.

Sluikse aanpassing takenpakket

ACOD Onderwijs stelt vast dat dit programmadecreet misbruikt wordt om de kerntaken van de pedagogische begeleidingsdiensten aan te passen. Ook vorig jaar merkten we op dat een grondig debat over de kerntaken van de pedagogische begeleiding nodig is. Toen werd gezegd dat het debat er zou komen. Dat is niet gebeurd. Bovendien lezen we in de memorie van toelichting bij het voorontwerp van het programmadecreet onder artikel 61: 'De nieuwe doelstellingen, uitgangspunten en leidende principes erbij zijn in overleg met de pedagogische begeleidingsdiensten tot stand gekomen. Deze

zijn in opeenvolgende vergadermomenten geconcretiseerd en verfijnd.' ACOD Onderwijs vindt dit onaanvaardbaar! Op geen enkel moment werden de vakbonden uitgenodigd.

Goede dienstverlening onder druk

Nochtans wordt door de aanpassing van de kerntaken het personeel rechtstreeks getroffen: andere of gewijzigde profielen zijn nodig, van bepaalde opdrachten is de omvang op de werkvloer nog niet gekend, sommige profielen verdwijnen als gevolg van de besparing... Het werk moet met minder mensen gepresteerd worden, net nu de belangrijke rol van de pedagogische begeleidingsdiensten in de eerste twee fasen van het zorgcontinuüm bevestigd wordt, net nu door coronacrisis de scholen extra ondersteuning vragen, net nu er iets aan de onderwijskwaliteit zou kunnen gedaan worden. Op zo een moment stuurt de Vlaamse overheid zo veel expertise de laan uit.

Bovendien is het door de aanpassing van de opdrachten niet duidelijk of de pedagogische begeleidingsdiensten nog voldoende op vraag van de scholen zullen kunnen werken. Het wordt nog onduidelijker omdat de beleidsprioriteiten van de Vlaamse regering niet bekend zijn, terwijl de pedagogische begeleidingsdiensten die in hun beleidsplannen zullen moeten verwerken. Het is klaar dat dit thema niet thuishoort in een programmadecreet dat enkel over 'de betalingslijnen' zou moeten gaan.

Wil je weten wat ACOD Onderwijs hiervan vindt? Lees het op onze website: www.acodonderwijs.be/pbd.

jeanluc.barbery@acod.be



Hoe bereken je de eindejaartoeelage 2021?

Ieder jaar in de tweede helft van de maand december krijgen de onderwijspersoneelsleden een eindejaartoeelage. Dit jaar is dat op 20 december. Hoe wordt die eindejaartoeelage berekend?

De eindejaartoeelage is samengesteld uit een forfaitair gedeelte van 671,75 euro en een veranderlijk gedeelte. Dat veranderlijk gedeelte is gelijk aan 2,5 procent van de geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging (referentie: salaris oktober 2021).

Voor de personeelsleden van de basiseducatie en het universitair onderwijs wordt de toelage op een andere wijze berekend. Voor gepensioneerden is er meestal geen eindejaartoeelage. We komen hier onderaan dit artikel op terug.

Geen compensatie meer voor vast benoemden

Tot vorig jaar werd de eindejaartoeelage van vast benoemde personeelsleden anders berekend. Dit was het gevolg van een begrotingsmaatregel uit het verleden, waardoor ze minder vakantiegeld kregen. Deze vermindering van het vakantiegeld werd gecompenseerd door een verhoging van de eindejaartoeelage. Vanaf dit jaar geldt deze maatregel dus niet meer en wordt de eindejaartoeelage voor alle personeelsleden op dezelfde manier berekend.

Referentieperiode

De referentieperiode voor de berekening van de eindejaartoeelage van tijdelijke personeelsleden is het schooljaar 2020-2021. Voor de vast benoemde personeelsleden loopt de referentieperiode van 1 januari 2021 tot 30 september 2021. Als je gedurende de gehele referentieperiode een volledige opdracht uitoefende, dan heb je recht op een volledige eindejaartoeelage. Als je slechts gedurende een deel van de referentieperiode volledige prestaties verrichtte en/of gedurende de volledige referentieperiode onvolledige prestaties geleverd hebt, dan ontvang je een toelage in verhouding tot die prestaties.

Ziekteverlof of bevallingsverlof tijdens de referentieperiode hebben geen invloed op het bedrag. Als je geniet van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen, dan heb je ook recht op een eindejaartoeelage. In dat geval is het veranderlijk gedeelte gelijk aan 2,5 procent van het geïndexeerde jaarlijks wachtgeld dat je in oktober 2021 ontving.

Inhoudingen

Op de bruto-eindejaartoeelage van tijdelijke personeelsleden wordt 13,07 procent RSZ (Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid) ingehouden. Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt een gedeelte van de bruto-eindejaartoeelage verminderd met een inhouding VGZ (Verzekering Geneeskundige Zorgen) van 3,55 procent. Daarnaast wordt bij alle personeelsleden ook de bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen toegepast.

Enkele voorbeelden

Een tijdelijk leraar (professioneel gerichte bachelor-salarisschaal 301 met drie jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het schooljaar 2020-2021 voor 16/22 lesuren aangesteld. Zijn eindejaartoeelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		671,75
Veranderlijk gedeelte	$2,5\% \times 19.258,65$ (jaarsalaris) $\times 1,7410$ (index)	854,99
(Brutobedrag bij 22/22)		1526,74
Brutobedrag bij 16/22		1110,35
RSZ (-13,07%)		-145,12
Bedrijfsvoorheffing		-389,76
Nettobedrag		575,47

Een vastbenoemd kleuteronderwijzer (salarisschaal 141 met 27 jaar geldelijke anciënniteit) heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaartoeelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		671,75
Veranderlijk gedeelte	$2,5\% \times 30.544,65$ (jaarsalaris) $\times 1,7410$ (index)	1356,03
(Brutobedrag bij 24/24)		2027,78
Brutobedrag bij 16/24		1351,85
VGZ op 40% (-3,55%)		-19,20
Bedrijfsvoorheffing		-618,89
Nettobedrag		713,77

Een vastbenoemd leraar (master- salarisschaal 501 met 30 jaar geldelijke anciënniteit) heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaartoeelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		671,75
Veranderlijk gedeelte	$2,5\% \times 38.734,12$ (jaarsalaris) $\times 1,7410$ (index)	1719,60
Brutobedrag		2391,35
VGZ op 40% (-3,55%)		-33,96
Bedrijfsvoorheffing		-1261,21
Nettobedrag		1096,19

Basiseducatie

De eindejaartoeelage van de personeelsleden van de basiseducatie bestaat ook uit een forfaitair en een veranderlijk gedeelte. Het forfaitair gedeelte bedraagt dit jaar 1138,66 euro, het veranderlijke is gelijk aan 3,52 procent van de geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging (referentie: salaris oktober 2021).

Een voorbeeld: een leraar basiseducatie met bewijs van pedagogische bekwaamheid (salarisschaal 346 en 27 jaar geldelijke anciënniteit, vastbenoemd) heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaar-toelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		1138,66
Veranderlijk gedeelte	$3,25\% \times 27.058,00$ (jaarsalaris) $\times 1,7410$ (index)	1691,35
Brutobedrag		2830,01
VGZ op 40% (-3,55%)		-40,19
Bedrijfsvoorheffing		-1436,20
Nettobedrag		1353,62

Hogescholen

De eindejaartoelage wordt berekend zoals die van het personeel van het niet-hoger onderwijs. De referentieperiode echter is 1 januari tot 30 september 2021. Als je ook in het niet-tertiar onderwijs gewerkt hebt, dan is de referentieperiode 1 september 2020 tot 30 juni 2021.

Een voorbeeld. Een tijdelijk praktijklector (salarisschaal 316 met 9 jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het academiejaar 2020-2021 voltijds aangesteld. Zijn eindejaartoelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		671,75
Veranderlijk gedeelte	$2,5\% \times 27.287,42$ (jaarsalaris) $\times 1,7410$ (index)	1211,43
Brutobedrag		1883,18
RSZ (-13,07%)		-246,13
Bedrijfsvoorheffing		-842,75
Nettobedrag		794,29

Nog een voorbeeld. Een vast benoemd lector (salarisschaal 502 met 25 jaar geldelijke anciënniteit) heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaartoelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		671,75
Veranderlijk gedeelte	$2,5\% \times 30.212,35$ (jaarsalaris) $\times 1,7410$ (index)	1829,59
Brutobedrag		2501,34
VGZ op 40% (-3,55%)		-35,52
Bedrijfsvoorheffing		-1319,21
Nettobedrag		1146,61

Universiteiten

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

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

De referentieperiode is ook hier 1 januari tot 30 september 2021.

Enkele voorbeelden

Een tijdelijk administratief medewerker (schaal 5.1 met 14 jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het academiejaar 2020-2021 voltijds aangesteld. Zijn eindejaartoelage wordt als volgt berekend.

Brutomaandsalaris	3503,39
Bruto-eindejaarstoelage (73% van maandsalaris)	2557,48
RSZ (-13,07%)	-334,26
Bedrijfsvoorheffing	-1144,51
Nettobedrag	1078,70

Een vast benoemd hoogleraar met 23 jaar geldelijke anciënniteit en vast benoemd heeft gedurende het academiejaar 2020-2021 voltijds gewerkt. Zijn eindejaartoelage wordt als volgt berekend.

Brutomaandsalaris	9060,19
Bruto-eindejaarstoelage (59% van maandsalaris)	5345,51
VGZ op 30% (-3,55%)	-56,93
Bedrijfsvoorheffing	-2829,39
Nettobedrag	2459,19

Gepensioneerde personeelsleden

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

marc.borremans@acod.be



Nieuws uit de Basiseducatie

Collectief ontslag bij Vocvo afgewend

Op het LOC van vzw Vocvo (Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs) van 21 juni 2021 deelde de werkgeversdelegatie mee dat de raad van bestuur zou overgaan tot het collectief ontslag van alle medewerkers.

In het moeizame overleg dat daarop volgde, hebben we de werkgevers ervan overtuigd samen met ons een brief te schrijven aan de minister. Wat vroegen wij?

1. De subsidie voor de drie deelwerkingen 'onderwijscoördinatie in de gevangenis', 'Wablieft' en 'Strategisch Plan Geletterdheid' moeten minstens tot eind 2022 verlengd worden.

2. Tijdens het overgangsjaar moeten alle mogelijke pistes overwogen worden om het voortbestaan van de deelwerkingen en de tewerkstelling van de personeelsleden na 2021 te garanderen.

3. De personeelsleden van de pedagogische ondersteuning moeten worden overgeheveld naar Ligo.

De minister heeft op 18 oktober laten weten dat hij op onze eerste twee punten zal ingaan. Onze afgevaardigden moeten ech-

ter waakzaam zijn. Zij zullen geregeld bij de werkgever moeten informeren hoe het staat met de beheersovereenkomst die de minister wil afsluiten. Daarna zullen ze er ook moeten voor zorgen dat de werkgevers deze overeenkomst naar behoren uitvoeren zodat de werkgelegenheid van de personeelsleden van Vocvo niet weer in het gedrang zou komen.

Ook op onze derde vraag is positief gereageerd. De pedagogische ondersteuning wordt vanaf 1 januari 2022 overgeheveld naar Ligo Centra voor Basiseducatie

Belangrijke rol voor onze afgevaardigden bij uitvoering cao Basiseducatie

Nu de onderhandelingen achter de rug zijn, mogen wij over het algemeen zeggen dat de Vlaamse regering op een correcte wijze uitvoering geeft aan cao V. Toch moeten we aan onze afgevaardigden volgend aandachtspunt meegeven.

Wij hadden gevraagd om de 49.500 euro voor de nascholing van de leerkrachten en de administratief medewerkers als gekleurde middelen in het decreet in te schrijven. De Vlaamse regering heeft

er echter voor gekozen om deze toe te voegen aan de reeds bestaande, niet-gekleurde middelen. Zij gaat er blijkbaar vanuit dat de werkgevers op lokaal niveau een correcte uitvoering zullen geven aan de afspraken van cao V. Onze verkozen afgevaardigden zullen dus jaarlijks op de werkvloer moeten nakijken of deze middelen correct worden gebruikt.

Goed nieuws voor personeelsleden met hoge anciënniteit

Personeelsleden van de Basiseducatie die de leeftijd van 55 jaar bereikt hebben, kunnen op 1 januari 2022 vast benoemd worden als ze aan twee bijkomende voorwaarden voldoen: ze moeten op 1 september 2021 in dienst zijn en ze moeten minimaal 20 jaar dienstanciënniteit hebben binnen de basiseducatie.

Wij hebben de Vlaamse regering tijdens de cao-onderhandelingen tot een belangrijke toegeving bewogen: voor deze collega's wordt geen rekening gehouden met de huidige benoemingsgrens van 77 procent.

marc.borremans@acod.be



Goed nieuws: VRT zal gokreclame beperken

Tijdens het WK voetbal woekerde de gokreclame tussen de matches door op de kanalen van de openbare omroep. En dat terwijl er nog zoveel families kapot gaan aan gokverslavingen! Daarop kwam kritiek, ook van uw vakbond. De directie gaf aan dat de nieuwe beheersovereenkomst al

strenger is, nochtans staat er enkel dat de VRT 'een strikter beleid' zal uitwerken. Op vraag van de vakbond en na druk van de oppositie communiceerde de directie recent, na samenspraak met de mediaminister, dat de VRT meer sensibiliserende aandacht zal besteden tegen gokken en de

deals met de kansspelbedrijven drastisch zal afbouwen binnen een termijn van 2022 tot 2025. Wij blijven ijveren voor een totale afschaffing en een snellere afbouw.

Robrecht Vanderbeeken

Kunstzwendel in de tang

Hoewel de Pandora Papers te snel uit de aandacht van de media verdwenen, kwam er voor de beeldende kunsten toch een belangrijk feit aan het licht: de Brusselse galerie Vedovi blijkt via een postbusbedrijf in Hongkong schilderijen van Picasso, Magritte en andere toppers te verhandelen. Dat de kunsthandel via constructies maximaal belastingen probeert te ontwijken, is natuurlijk een publiek geheim. Dit schandaal is wel een aanleiding voor een strengere controle en een strenger beleid. Zeg nu zelf: veel cultuurwerkers zitten in een precare werksituatie en krijgen gelukkig overheidssteun, maar een paar woe-

keraars gooien dan alle solidariteit overboord en graaien maximaal op conto van de kunsten? Als cultuurvakbond ijveren we voor een rechtvaardigere kunstpraktijk en dat geldt zeker ook voor de kunstmarkt.

Robrecht Vanderbeeken



Interview William Maunier (CGT / EuroMEI)

"Onder het mom van vrije meningsuiting stuurt extreemrechts aan op mediacensuur"

Is het u ook al opgevallen? Vlaams Belang krijgt op de VRT steeds meer ruimte in uddingsprogramma's, soms zonder noemenswaardig tegenwerk. Deze evolutie in de berichtgeving van onze openbare omroep is problematisch. Op vraag van ACOD VRT ging regisseur, activist en ACOD-lid Dominique Willaert over deze kwestie in gesprek met William Maunier, vakbondsverantwoordelijke bij France Télévisions voor de Franse vakbond CGT en voorzitter van EuroMEI, de Europese vakbond voor media, entertainment en kunsten. Maunier plaatst het probleem in Europees perspectief.

Kan u extreemrechts in Frankrijk even situeren?

William Maunier: "Het extreemrechtse landschap is sterk veranderd sinds mijn jeugd. Toen had je het Front National van Jean-Marie Le Pen. Die partij haalde lang niet dezelfde resultaten als vandaag, onder de naam Rassemblement National. Het landschap is veel diffuser nu en het politieke debat is veel meer naar rechts en extreemrechts verschoven. Ik hoop dat het zal veranderen, maar op dit moment zit Marine Le Pen, die zich al een tijdje een fatsoenlijke façade aanmeet, in tweede positie voor de presidentsverkiezingen. Daarnaast zijn er figuren als Eric Zemmour, een televisiecommentator, die succes boekte via de commerciële zender Cnews. Hij is een soort Trumpiaanse ideoloog, maar dan in volzinnen. Weliswaar zonder partij achter zich, maar vaak met standpunten die nog rechtser zijn dan die van Marine Le Pen. Het is onrustwekkend dat het politieke mediadebat in Frankrijk zo focust op deze twee personages. Alsof de bandbreedte van dit debat zich afspeelt tussen extreem en extremer rechts. Dat komt deels doordat de presidentiële verkiezingscampagne niet spannend genoeg is voor de media, ze wachten op de tweede ronde en intussen zoeken ze zelf hun sensatie bij elkaar."

Wat is de impact van kanalen zoals Cnews? Kijkt de werkende klasse in Frankrijk naar de openbare omroep of naar commerciële zenders?

William Maunier: "Ik zou willen dat ze naar France Télévision keken, de publieke omroep is allicht nog de meest objectieve. Cnews heeft een grote invloed op mensen die zich afkeren van de regering en dat is een brede groep, gaande van klassiek rechts tot de gele hesjes. Het is dezelfde evolutie die we ook zien met FOX News in de VS: zenders die proberen het onbehagen van de mensen te recyclen met sensationele berichtgeving en zo een rechtse oppositie opbouwen. Dat zet de publieke omroep sterk onder druk, duwt die naar steeds rechtseren thema's. We moeten op onze hoede zijn voor zulke evoluties in de media. De huidige regeringen zijn heel meegaand ten aanzien van commerciële spelers omdat ze er op een goed blaadje bij willen staan. Ze krijgen steun via subsidies of fiscale vrijstellingen en op vraag van de private spelers legt de regering de publieke media ook allerlei voorwaarden op opdat ze zogenaamd niet aan 'concurrentievervalsing' kunnen doen. De openbare dienstverlening zit zo in de tang tussen het commerciële geweld en haar eigen opdrachtgever, de overheid."

Op welke manier wordt de publieke audiovisuele sector in Europa bedreigd door extreemrechts?

William Maunier: "Marine Le Pen verklaarde recent dat ze de publieke omroep zal afschaffen als ze president wordt. Dat is uiteraard een heel bedreigende verklaring. Ziedaar de cancelcultuur van rechts. Een recent rapport toont aan dat de risico's op het vlak van pluralisme en vrijheid van berichtgeving in de media over geheel Europa gestegen zijn, vooral inzake onafhankelijkheid. Dit geldt voor een zevental landen in het bijzonder, waaronder bekende gevallen zoals Polen en Hongarije. In Polen is er nu

zelfs een wet die de media verbiedt om de regering te bekritisieren. Hoe kunnen ze dan onafhankelijk werken? Zo wordt een openbare omroep, die toch onze democratie mee zou moeten vormgeven, een nationalistische staatszender die elke democratische ontplooiing tegenwerkt. Hier stellen we een pijnlijke evolutie vast: rechtse regeringen zijn private media goedgezind en zo krijgen die steeds meer marge. De private media dringen ons vervolgens een steeds rechtser discours op, want zij pretenderen de stem van het volk en van de 'bezorgde burgers' te zijn, weet je wel. Daardoor krijgt een politiek rechtse agenda de wind in de zeilen, krijgen nieuw rechts en extreemrechts dus steeds meer macht in termen van beleid of druk op het beleid. Dat zal vervolgens de openbare omroep, of wat er van overblijft, aan de ketting leggen en omvormen tot een propagandakanaal. Dit verplicht mensen uiteindelijk te leven in een zogenaamd pluralistisch medialandschap van verschillende kranten en zenders, die allemaal in koor dezelfde boodschappen uitsturen. De resterende onafhankelijke media worden dan marginale fenomenen, met journalisten die in gevaar zijn. Het is vandaag al zo, ook in Frankrijk, dat journalisten op straat worden aangevallen door manifestanten."

Is de Europese Commissie op de hoogte van zulke verhalen?

William Maunier: "Natuurlijk is zij op de hoogte. Voor de galerij starten ze dan bijvoorbeeld een procedure tegen de Poolse regering. Het valt af te wachten wat dat zal betekenen, zeker nu stemmen in dat land al met een 'Polexit' dreigen. Veelzeggend is dat tegen andere landen, zoals Hongarije en Roemenië, nog vrijwel niets werd ondernomen. De Commissie is terughoudend om stappen te zetten tegen lidstaten omdat haar prioriteit het economische is en ook omdat ze vreest voor anti-Europees sentiment. De dure verhalen over democratische waarden en mensenrechten zijn eerder voorbehouden

voor internationale verklaringen ten aanzien van andere landen. Het tegenwerk zal toch van onderuit moeten komen. Middenveld en oppositie bieden in deze landen weerstand, met wisselend succes. Ook de vakbeweging zet druk, maar de vakbonden hebben het daar moeilijk. Na de val van de Muur moesten ze zich opnieuw uitvinden. Ze bouwen zichzelf langzaam opnieuw op, in de eerste plaats met vooral een focus op sociaaleconomische thema's zoals loon en veiligheid op het werk, waardoor ze niet dezelfde progressieve slagkracht hebben als de West-Europese vakbonden in principe hebben. Daarom hebben we er alle belang bij de strijd voor onafhankelijke, publieke media in die landen solidair te steunen. Want het terrein dat we daar verliezen, verliezen we op termijn ook hier."

Wie financiert de grote commerciële kanalen? En de kanalen van extreemrechts?

William Maunier: "In de mediasector, die onderhevig is aan grote technische verschuivingen vanwege de digitalisering, speelt er zich al langer een toenemende concurrentie van mediagroepen af die steeds meer inzetten op monopolisering. Dat is een gevecht om reclame-inkomsten, clicks en marktaandeel. Daar spelen de wetten van het kapitalisme: winst en schaalgrootte. De politieke inhoud die ze brengen, is daarom niet meteen een inhoudelijke keuze, wel eentje van centen. Geld stinkt niet. Het is natuurlijk wel zo dat financiële elites voordeel hebben bij een neoliberale beleid. Dus als die media een verrechtsing in de hand werken, hebben zij en hun eigenaars daar sowieso indirect voordeel bij. Hoe extreemrechts precies gefinancierd wordt, kan ik niet meteen zeggen. Dikwijls willen die groeperingen al uit zichzelf een rechtse agenda verwijderen doordrukken en daar geen externe financiering als stimulans voor nodig hebben. Ze willen dit zelf doen en financieren eventueel ook zelf via crowdfunding. Maar natuurlijk zien we wel dat extreemrechtse bewegingen in elk land hun eigen kapitaalkrachtige mecenasen hebben uit de bankwereld of zakenwereld."

Europa heeft aangekondigd na de CoViD-19-crisis te investeren in een groot re-lanceplan. Zal het ook investeren in de openbare audiovisuele diensten?



William Maunier: "De openbare dienstverlening zit in de tang tussen het commerciële geweld en haar eigen opdrachtgever, de overheid."

William Maunier: "Dat is heel dubbel natuurlijk. Er worden grote ronkende beloftes gemaakt om op die manier massale steun aan bedrijven te kunnen motiveren. Die beloftes hebben het dan als voorwendsel dikwijls over de noodlijdende cultuursector, de audiovisuele sector en de media, over de preciaire cultuurwerkers en journalisten enzovoort, om zo op sympathie te kunnen rekenen bij de bevolking. Die geuite bezorgdheid is overigens ook terecht: de coronacrisis was en is een enorme mokerslag voor kunst, cultuur en media."

De overheid heeft hier dus een verantwoordelijkheid op te nemen. Maar in de praktijk zien we toch dat vooral de grote spelers bediend worden. Voor de anderen is het afwachten en dreigt de sluiting. Macron zei eerst: 'We zullen jullie ondersteunen'. Nu is het eerder: 'De facturen zijn in aantocht'. En die facturen komen doorgaans vooral bij de werkende mensen terecht. Dat zal in België allicht niet zo veel anders zijn.

Ook dat zal een grote impact hebben: als de temperatuur van het maatschappelijke onbehagen stijgt en als het publieke discours vooral rechtse stemmen aan het woord laat die de zondebokken overal zoeken behalve natuurlijk bij de groeiende ongelijkheid en bij de elites die de crisis als een opportuniteit namen om nog rijker

te worden, dan valt te vrezen dat de verrechtsing nog niet op haar hoogtepunt zit. In Frankrijk wordt de haat tegen de nieuwkomers opgepookt via een aangeblazen angstbeeld voor de islam. Uit de geschiedenis hebben we geleerd dat eens een bepaald stadium in de ontmenselijking is bereikt, het snel kan gaan."

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren bezoeken Brouwerij Het Anker in Mechelen

Op dinsdag 14 december organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen hun bijna traditioneel brouwerijbezoek. Dit jaar werd gekozen voor de brouwerij Het Anker die de welbekende Gouden Carolus en Maneblusser produceert in hartje Mechelen. Het programma start om 12 uur in de brasserie van de brouwerij met een heerlijke lunch met keuze uit een vlees- of vismenu. Als dessert presenteert men ons huisgemaakte rijstap. Om 14 uur start de 'geniettoer' in de brouwerij, uiteraard met de bijhorende proevertjes.

Wij kunnen dit alles aanbieden voor de prijs van 40 euro, inclusief een consumptie bij de maaltijd. Maximum 20 leden kunnen aan deze activiteit deelnemen, dus vlug inschrijven als je er graag bij bent. De inschrijving wordt slechts geldig na betaling van 40 euro p.p. op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S21HAM.

Toch even vermelden, dat ook hier de covid-maatregelen gelden. Vergeet dus je mondmasker en Covid Save Ticket (CST) niet. Graag inschrijven via mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen, 03 213 69 20, of ACOD Mechelen, 015 41 28 44.

Brouwerij Het Anker is gelegen aan de Guido Gezellelaan 49, Mechelen en is goed bereikbaar met het openbaar vervoer of met eigen wagen. Er is een ruime (betalende) parking op het Rode Kruisplein aan de overkant van de straat. Aan het station van Mechelen vertrekken de stadsbussen van lijn 6 en lijn 9 met halte voor de brouwerij. Na inschrijving krijgen de deelnemers hierover de nodige informatie. Uiteraard is het trein- en busticket voor eigen rekening.

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

Op dinsdag 18 januari 2022 van 13 tot 17 uur zijn de gepensioneerde leden van ACOD Limburg welkom op de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, Kermt-Hasselt. Wij zorgen voor drank en hapjes, een geschenkje en een klepper van formaat die de prijs van 'sociaal bewogen persoon' in ontvangst komt nemen. Er zullen ook toespraken zijn van Guy Graulus (provinciaal algemeen secretaris), Pierre Vrancken (voorzitter ABVV Limburg), Willy Claes (Minister van Staat) en Chris Reniers (voorzitter ACOD). Inschrijven doe je via [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be) of 011 30 09 70 voor 12 januari.

Opgelet: gezien de aangepaste gezondheidsmaatregelen kan er voor toegang tot de receptie gewerkt worden met het Covid Safe Ticket. Gelieve ermee rekening te houden dat de mogelijkheid bestaat dat aan de ingang uw Covid Safe Ticket en identiteitskaart wordt gevraagd. Als u een negatieve PCR test moet voorleggen, dan mag deze maximum 48 uur oud zijn. Sneltesten worden niet aanvaard.

Waasland

Nieuwjaarsfeest

Op 29 januari 2022 organiseert de afdeling Waasland haar nieuwjaarsfeest in het Volkshuis in de Vermorgenstraat in Sint-Niklaas. Vanaf 18 uur kan je er genieten van een koud buffet en muzikale omlijsting door Freddy Wally en de Wallekes. Hou deze datum zeker vrij.

Oost-Vlaanderen

Nieuwjaarsreceptie

Op vrijdag 28 januari 2022 om 19 uur organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar nieuwjaarsreceptie in Het Gildenhuis, Loofblommestraat 10, Sint-Denijs-Westrem. Wil je samen met ons het nieuwe jaar inluiden met een hapje, drankje en

streepje muziek, bevestig dan je aanwezigheid via [oost_vlaanderen@acod.be](mailto: oost_vlaanderen@acod.be) of via 09 269 93 33 (tijdens kantooruren). Inschrijven kan tot 14 januari 2022. Opgelet: gezien de aangepaste gezondheidsmaatregelen kan er voor toegang tot de receptie gewerkt worden met het Covid Safe Ticket. Gelieve ermee rekening te houden dat de mogelijkheid bestaat dat aan de ingang uw Covid Safe Ticket en identiteitskaart wordt gevraagd. Als u een negatieve PCR test moet voorleggen, dan mag deze maximum 48 uur oud zijn. Sneltesten worden niet aanvaard.

West-Vlaanderen

Nieuwjaarsreceptie

Op vrijdagavond 11 februari houdt ACOD West-Vlaanderen een nieuwjaarsreceptie. Deze vindt plaats in het ACOD-gebouw, Sint-Amandstraat 112, Roeselare. Het feest begint om 18.30 uur. Interesse? Schrijf dan in via het secretariaat door te mailen naar [west_vlaanderen@acod.be](mailto: west_vlaanderen@acod.be) of te bellen naar 051 20 25 70. Verwittig ons ten laatste op 31 januari 2022.

Zitdagen Oostende

De afdeling Oostende houdt opnieuw zitdagen op maandagnamiddag van 15.30 tot 18.00 uur en op vrijdagvoormiddag op afspraak via 0494 64 47 94. Bij dringende problemen kan er altijd een afspraak gemaakt worden via hetzelfde nummer.