

TRIBUNE



**JOBHOPPEN DOOR POLITICI
EN MANAGEMENTCONSULTANTS
STOELENDANS
NIET BEVORDERLIJK
VOOR DE KWALITEIT**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	13
de post	15
gazelco	16
telecom	18
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

MediaMarkt- geschenkbond

Winnaars

Nick Van Veldhoven (Duffel), Mari Vastag (Brussel), Rabia Bouchaoui (Mechelen), Peter Ballieul (Oostende) en Soraya Messaoudi (Deurne) wisten de juiste antwoorden van de vorige wedstrijd. Zij winnen een Fnac-geschenkbond

Nieuwe prijs: Mediamarkt-geschenkbond

Vragen nieuwe wedstrijd

- Hoeveel kilo afval per hoofd van de Vlaamse bevolking halen de lokale afvalteams elk jaar op?
 - 416
 - 896
 - 531
- Twee zelfstandige garagisten beslisten leraar automechanica te worden. Zij hebben dezelfde nuttige ervaring. Enig relevant verschil: de eerste startte op 1 september 2019, de tweede op 1 september 2023. Hebben zij hetzelfde loon?
 - Ja, zij hebben dezelfde functie en meegenomen nuttige ervaring.
 - Neen, de eerste verdient substantieel meer want hij is al langer in dienst.
 - Neen, de tweede verdient substantieel meer want hij is een geluksvogel.
- In 2022 verloor Defensie meer dan de helft van de nieuwe rekruten. Een groot deel van de afhakers noemde 'verveling' als (een) motief. Nou moe! Over welk percentage 'verveelden' gaat het?
 - 52
 - 33
 - 40

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 "Maak een einde aan de consultancy-carroussels!"

Begin november vond er bij de NMBS, Infrabel en HR-Rail een 48-urenstaking plaats. Het is ongebruikelijk om meteen twee dagen te staken. Waarom deze beslissing?

Chris Reniers: "Zoals een spoorman het uitdrukte 'Het is echt wel op bij een groot deel van het spoorwegpersoneel'. Er loopt gewoon te veel fout bij de spoorwegen en het was dan ook geen verrassing dat de staking een groot succes kende. Het is belangrijk te benadrukken dat het bij de staking ging over het verbeteren van de dienstverlening aan de reiziger en het behoud van een goede openbare dienst ten voordele van de burger. Deze boodschap is aangekomen bij zowel reizigers, publieke opinie als media, want er was veel begrip voor de actie en de grieven van personeel en vakbonden."

De omvang van de staking gaf ook aanleiding tot analyses over het gebrek aan functionaliteit van onze spoorwegbedrijven.

Chris Reniers: "Wij vakbond waren weinig verbaasd hierover, gelet op onze voortdurende bezwaren tegen de opsplitsing van de toenmalige eengemaakte NMBS in drie bedrijven. Dit heeft echt niet bijgedragen tot een meer efficiënte werking, integendeel. Voorts loopt ook de verhouding tussen operationeel personeel en management spaak. Op die eerste personeelscategorie wordt steeds meer bespaard, terwijl de tweede steeds verder aangroeit als een soort waterhoofd en dus ook een groot deel van het budget opsoupeert."

Zijn er nog andere problemen met betrekking tot het management?

Chris Reniers: "Het probleem blijft niet beperkt tot de Belgische spoorwegen. We zien dat steeds meer consultants hun plaats hebben opgeëist in het management van de overheidsbedrijven. Die mensen hebben wellicht wel hun kwaliteiten, maar ze benaderen overheidsbedrijven zeer theoretisch en maken nauwelijks onderscheid tussen de aard en doelstellingen van de verschillende overheidsbedrijven. In hun hoofd is een postbedrijf of spoorbedrijf niet anders dan

een logistieke verwerker uit de privé. Bovendien houden ze ook geen rekening met de expertise en strategieën die ontwikkeld werden door mensen in hogere en kaderfuncties, die al decennia werken voor dat overheidsbedrijf. Onze overheidsbedrijven zijn geen eenheidsworst. De consultants zouden er dus goed aan doen te luisteren naar de mensen op het terrein die dagelijks in die realiteit werken en de nodige ervaring binnen het bedrijf hebben opgebouwd."

Wat vind je van dezelfde consultants die slag om slinger opduiken in weer een ander overheidsbedrijf?

Chris Reniers: "Dat jobhoppen tussen verschillende overheidsbedrijven is een praktijk die mij buitengewoon stoort. Wanneer het fout loopt bij één overheidsbedrijf, stappen ze eenvoudigweg over naar een ander. Vaak gaat het over dezelfde personen en dezelfde ploegen, want de transfer van één manager heeft tot gevolg dat er een hele hofhouding mee verhuist. We zien die consultancy-carroussels rondtrekken van De Lijn naar de NMBS, over Proximus, over bpost en zo verder."

Om in de sfeer te blijven van overheidsbedrijven in zwaar weer: Ann Schoubs, topvrouw van De Lijn, hekelde in het openbaar het mobiliteitsbeleid van de Vlaamse regering.

Chris Reniers: "Haar kritiek was ongezien, maar wel volledig terecht. Het Vlaams openbaar vervoerbeleid is ondermaats, met alle gevolgen van dien voor de werking van De Lijn. Er is te weinig volk, materieel en investeringen. Is het een doelbewuste strategie van de Vlaamse regering om het openbaar vervoer kapot te maken? In elk geval zorgt het ervoor dat lijnen geschrapt worden, bushaltes verdwijnen en busfrequenties verminderen. Het gevolg is dat mensen niet langer met De Lijn willen of kunnen reizen, terwijl heel velen nood hebben aan een betrouwbare vervoerspartner."

Vlaams minister van Mobiliteit Lydia Peeters gaf als repliek op deze kritiek dat ze bij De Lijn te veel klagen en zagen.



Chris Reniers - voorzitter

"De verhouding tussen operationeel personeel enerzijds en management anderzijds zit scheef. Het is een waterhoofd dat te veel middelen opsoupeert."

Chris Reniers: "Zo'n reactie is een minister onwaardig. Blijkbaar neemt ze nooit de bus of kent ze geen mensen die van het openbaar vervoer afhankelijk zijn voor hun mobiliteit. Het toont ook een minachting voor de rol die het openbaar vervoer te spelen heeft in het ontwarren van de verkeersknoep en de vergroening van de mobiliteit. Wat een wereldvreemdheid!

Nú is het juist het moment om opnieuw te investeren in de openbare diensten en ze te waarderen als eerste pijler inzake koopkracht en welzijn van de burger. De ACOD, met al haar sectoren, zal daarom de komende maanden en jaren niet nalaten de waarde en de kracht van de openbare diensten te verdedigen en te versterken. Daarom roepen we op tot deelname aan de Europese betoging van het EVV op 13 december, voor een solidair Europa en sterke openbare diensten."



Internationaal Monetair Fonds Staart zich blind op het begrotingstekort

In zijn jaarlijkse doorlichting van ons land erkent het Internationaal Monetair Fonds (IMF) dat België de crisis uitstekend heeft doorstaan. De maatregelen van de federale regering zorgden ervoor dat de economie veerkracht toonde en dat de koopkracht goed werd beschermd. Toch blijft het IMF zich blindstaren op besparingen.

Het IMF evalueert jaarlijks onze financiële en economische situatie. Volgens het Fonds is een 'tijdige en duurzame' begrotingsaanpassing essentieel om toekomstige uitdagingen aan te kunnen. Het IMF benadrukt het belang van efficiëntere uitgaven op alle overheidsniveaus en pleit voor hervormingen, vooral op het gebied van fiscaliteit, pensioenen en gezondheidszorg. Wij maken daar heel wat kanttekeningen bij.

Vooreerst is een correcte analyse van de overheidsuitgaven op haar plaats. Een studie van de Nationale Bank uit 2021

over de overheidsuitgaven wees al uit dat de loonsubsidies voor bedrijven een zeer hoge uitgavenpost zijn. In 2020 bedroegen ze meer dan 9 miljard euro. In de buurlanden bestaan ze amper. De Nationale Bank van België wees er ook op dat de hoge overheidsuitgaven te wijten zijn aan onze staatsstructuur en dus aan de opeenvolgende staatshervormingen.

Besparen is verliezen

Het klopt dat de publieke sociale uitgaven aan de hoge kant zijn. Maar gezien in hun geheel, zijn onze sociale uitgaven verre van extreem. Een recente studie van denktank Minerva bewees het al: als je rekening houdt met alle uitgaven voor sociale bescherming (via fiscale steun enz.) geven we net minder uit aan sociale zekerheid en gezondheid dan onze buurlanden.

Bovendien is dit een bewuste keuze voor een solidair staatsbestel. Het IMF geeft

trouwens toe dat "dit model succesvol was in het verkleinen van ongelijkheid en het verzachten van de gevolgen van de vele economische schokken".

We plaatsen daarom grote vraagtekens bij het pleidooi om hierop te besparen. Dergelijke besparingen raken de gewone burger, zonder ons land echt veerkrachtiger te maken. Knippen in uitkeringen, mensen minder pensioen geven, ervoor zorgen dat er geen adequate zorg kan zijn: het maakt bovendien dat de burger het vertrouwen verliest in de overheid, de politiek en de democratie.

Evenzeer zijn we resoluut gekant tegen de suggestie van het IMF om 'de automatische loonindexering te herzien', terwijl het nu net dergelijke mechanismen zijn die de koopkracht en de economie overeind hielden. Alle cijfers – ook van de NBB – wijzen erop dat er geen sprake is van een loon-prijsspiraal. Integendeel, de inflatie in ons land is lager dan elders.

Correct belasten is winnen

Wat nu? Het IMF pleit voor fiscale hervormingen en meer consistente kapitaalbelastingen. Waarom gaat er zo weinig aandacht naar mogelijke belastingverhogingen die geen schade toebrengen aan de economie, gezinnen en werknemers? Denk aan een belasting op meerwaarde (onbestaande in ons land), een heffing op excessieve bedrijfswinsten en een belasting op grote vermogens. De zwaarste lasten voor de sterkste schouders.

Ten slotte waarschuwen de sociale partners (en dus ook werkgevers) in een recent CRB-advies voor ondoordachte verstrenging van het Europees begrotingskader, zeker in het licht van de digitale en klimaattransitie waarvoor we staan. Net daarom plaatsen we een grote kanttekening bij het IMF-voorstel om een

begrotingsinspanning te leveren van 5,7 procent van het BBP, cumulatief over 5 jaar, wat toch neerkomt op meer dan 30 miljard euro.

Bron: ABVV

Armoede verdiept en verbreedt Wie in armoede leefde, werd nog armer

In 2022 daalde de armoede in Vlaanderen nauwelijks, zo blijkt uit de armoedebarmeter van Decenniumdoelen. Zo'n 510.000 Vlamingen (7,7 procent van de bevolking) blijft onder de armoedegrens steken. Tegelijk werd de armoedekloof dieper: steeds meer mensen zijn verder verwijderd van de armoedegrens.

Het mediaaninkomen (het middelste inkomen, de helft verdient minder, de helft verdient meer) van mensen onder de armoedegrens was 18,2 procent verwijderd van de eigenlijke armoedegrens, een sterke stijging ten opzichte van 2021 (15 procent).

Mensen in armoede hadden het dus opmerkelijk moeilijker dan de voorbije jaren. Tegelijk flirt een grote groep van een half miljoen met de armoedegrens. Ze zijn slechts één tegenslag verwijderd van armoede.

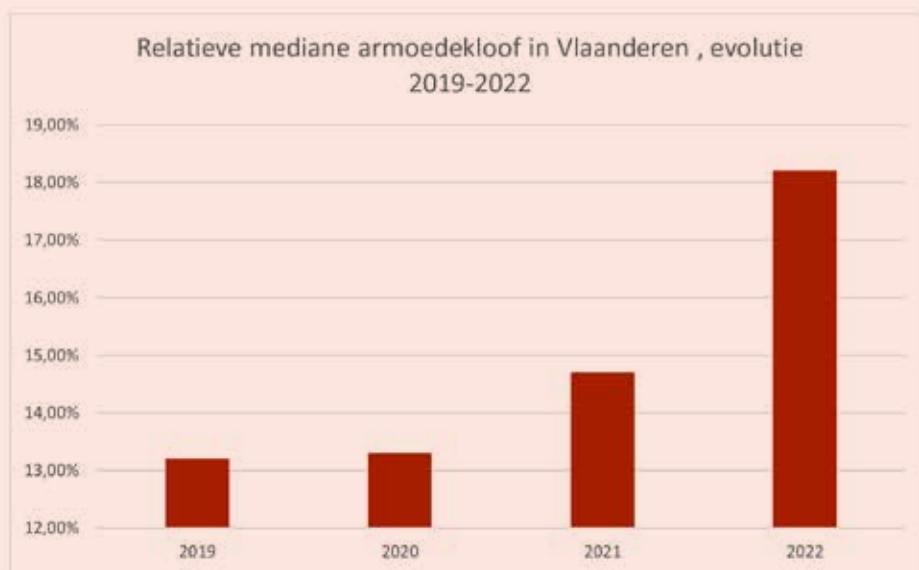
Alarmerend is dat veel nieuwe profielen vaak voor het eerst moeten aankloppen bij het OCMW of de voedselbanken: de lagere middenklasse, jonge mensen, alleenstaande ouders... maar ook werkende

tweeverdieners. Dit is onaanvaardbaar, zeker in een rijke regio als Vlaanderen.

Decenniumdoelen, het platform van armoedeorganisaties, vakbonden, ziekenfondsen en andere organisaties dat de nieuwe armoedebarmeter opstelde, beklemtoont dat er geld genoeg is om armoede structureel te bannen. Dan moeten er wel keuzes gemaakt worden voor

herverdeling en gerichte maatregelen, zoals meer sociale woningen, kinderbijslag die de levensduurte volgt, een maximumfactuur in het secundair onderwijs...

Bron: De Nieuwe Werker



Bron grafiek: [Diepte van het armoedebestrijden in Vlaanderen.be](#)



Stress of burn-out Praat er op tijd over

Langdurige stress kan je o.a. herkennen aan deze symptomen:

- gebrek aan energie
- hoofd-, nek- of rugpijn
- snel emotioneel zijn
- vermoeidheid
- slapeloosheid
- lusteloosheid
- hartkloppingen
- maag- of darmklachten.

Heb je hiervan last? Praat er dan op tijd over met je huisarts. Het is niet omdat je veel stress ervaart dat je ook een burn-out hebt, maar het kan wel een voorbode zijn.

Bij een burn-out ervaar je emotionele, mentale en fysieke uitputting als gevolg van een langdurige blootstelling aan stress. Meestal is er sprake van

overbelasting op het werk, eventueel in combinatie met moeilijkheden in de privésfeer. Bepaalde stoffen in je hersenen worden niet meer voldoende aangemaakt, waardoor je energie volledig op geraakt. Je kan niet meer positief denken en vaak voel je je mentaal minder betrokken op je job.

Laat het niet te ver komen

Als je denkt dat je stressklachten te maken hebben met de werksituatie is het een goed idee om erover te praten met een loopbaanbegeleider van het ABVV. Tijdens de loopbaanbegeleiding krijg je via oefeningen meer inzicht in jezelf. Je leert welke waarden er voor jou belangrijk zijn op de werkvloer en welke jobs er bij je passen. Al deze inzichten worden vertaald in een concreet actieplan. Het kan zijn

dat je met enkele kleine aanpassingen al verder kan op je huidige werk, maar het kan evengoed dat je een opleiding wil volgen of wil solliciteren.

Het ABVV helpt je verder om je actieplan te kunnen uitvoeren. Als er al sprake is van een burn-out, zal de loopbaanbegeleider inschatten of het een goed moment is om loopbaanbegeleiding te volgen, of dat het beter is om eerst nog wat rust te nemen. Jullie kunnen dan samen het tempo van de begeleiding hierop aanpassen. Neem vrijblijvend contact op met onze loopbaanbegeleiders via www.abvvloopbaanbegeleiding.be.

Bron: ABVV

**** Uittreksel van de statuten van de BIG:**
art. 26
'De drie controleurs van de rekeningen zijn minstens tweemaal per jaar belast met het nazicht van de financiële verrichtingen. De controleurs van de rekeningen zijn geen Bestendig Secretaris en zijn dit ook niet geweest. Ze mogen ook geen lid van het Uitvoerend Bureau zijn. Bovendien mogen de controleurs van de rekeningen niet afkomstig zijn uit dezelfde sectoren waartoe de Algemeen Secretaris en de Voorzitter behoren, om vermoedens van onderlinge afspraken of belangenconflicten te vermijden.'

Bonden eensgezind Tegen onverantwoord knoeiwerk, voor een goed spoor

De aankondiging van tweemaal een 48-uren-stakingsactie kwam voor buitenstaanders wellicht als een grote verrassing. Voor zij die het spoor van dichtbij opvolgen, was dat wellicht minder het geval, maar toch ook onverwacht qua omvang van het actieplan. Uitzonderlijke omstandigheden eisen uitzonderlijke acties, zeker wanneer voorafgaande signalen niet alleen genegeerd, maar vooral niet ernstig worden genomen. Bij het schrijven van dit artikel worden er gesprekken gevoerd. We verwijzen naar actuele communicatie over ons actieplan.

De eensgezindheid over dit actieplan bij het gemeenschappelijk front is nog nooit zo groot geweest. Dat was ook te merken aan de verschillende stakingspiketten en de stakingsbereidheid. Het spoorwegpersoneel is het beu.

Er gaan veel zaken mis bij de Belgische spoorwegen, veelal door politieke beslissingen in het verleden, maar ook door een duidelijk gebrek aan realiteitszin bij het huidige management. Je kan mensen niet blijven 'motiveren' via mailing of andere communicatietechnieken waarin inzet bewierookt en beroepsfierheid

aangesproken wordt. Niet na de zoveelste versie. Ook het herhaaldelijk beloven van beterschap waarvan het personeel in werkelijkheid alleen maar de zoveelste vertraging ziet, zorgt voor een duidelijk ongenoegen.

Het personeel wil stabiliteit. Werkbare werkomstandigheden. Geen zoveelste reorganisatie en zeker niet de zoveelste productiviteitsmaatregel die wederom het personeel treft dat voor en achter de schermen het verschil maakt. Er zijn andere plaatsen waar er duchtig kan bespaard worden.

Dat is ook wat de media hebben gebracht. Wanneer het eerst nog enkel ging over de 'sign on' bij treinbegeleiding, werd snel begrepen dat er meer dingen aan de hand zijn: besparingen bij het stationspersoneel, onwerkbaar toestanden op het terrein en om de haverklap falende tools, onduidelijke en groteske managementstructuren bij NMBS en Infrabel... We hebben dan ook ons best gedaan om de media duiding te geven over het waarom van onze uitzonderlijke actie. Het management haalde vooral de 'sign on' als reden voor de stakingsaanzegging aan. De vakbonden werd verweten onverantwoord te zijn en buiten alle proporties te handelen. Bepaalde

'bronnen' bij het management opperden zelfs dat de sociale verkiezingen een rol zouden spelen. Zwakgebod met een kleine z.

Integendeel, het nieuws ging vooral over de vele problemen waarmee reizigers en personeel te kampen hebben. Ook de reizigers zijn het beu, en wijzen met de vinger naar het management. Zelfs Joël De Ceulaer, journalist bij De Morgen, toonde aan de Tafel van Gert op Vier alle begrip. Zelfs meer dan dat: hij was vlijmscherp voor het management en de politieke verantwoordelijkheid. Ongezien. Ook in het parlement werd vooral gewezen naar de onrealistische toestand op het terrein voor personeel en reizigers. Enkel de vertegenwoordigster van Open VLD in de commissie Mobiliteit had rechtstreekse kritiek op de vakbonden.

De enige negatieve reacties lazen we in een tweetal columns van commentatoren die hun visie duidelijk schreven op basis van de gekende vooroordelen. Dus uit gemakzucht. Ze verwezen immers alleen en vooral naar de 'sign on' en speelden het riedeltje af dat vakbonden mee moeten gaan met hun tijd. Als het streven naar een efficiënte spoorwegaansluiting met een maximale dienstverlening en



welzijn voor het personeel oubollig is, wel, dan zijn wij graag oubollig! De journalisten die ons bevraagd hebben - en dat waren er een pak - berichtten daarentegen over hetgeen echt aan de hand is.

De feiten zijn er ook naar. In Terzake werd de voorzitter van Trein Tram Bus in het station van Brussel Noord gevolgd. Een resem problemen passeerden de revue in de reportage: infobord volledig blanco, app die niet de juiste info gaf, vertraging, treinsamenstelling die verkort was... Ook op Radio 1 in het programma 'Zijn er nog vragen?' kon de man de vele problemen opsommen in gesprek met de perswoordvoerder van de NMBS die het uiterste deed om het beste ervan te maken. Perswoordvoerders zijn helden. Onze argumenten over het waarom van de acties werden een voor een bevestigd door andere onafhankelijke bronnen.

Zijn we nu tevreden met het succes van onze actie? Ze mag dan wel geslaagd zijn, we voelen ons hierbij niet gelukkig. Onze beroepsfierheid streeft immers naar een maximale dienstverlening met als voornaamste kenmerken: veilig, stipt, comfortabel en met de juiste informatie.

Het is dan ook bijzonder jammer en onbegrijpelijk dat het management juist daarin verkeerde beslissingen en ondoordachte reorganisaties heeft doorgevoerd. Een kleine opsomming: het spreiden van operationele taken over verschillende (extra) directies heen met de gekende gevolgen, een doorgedreven operationele centralisatie van regelen en communicatieorganen waardoor een communicatieve flessenhals en onduidelijke werkprocessen werden gecreëerd. Het meer en meer naast elkaar - in plaats van samen - werken van NMBS en Infrabel is in dit alles de rode draad.

Eenheid van commando is meer dan ooit nodig. Enkel zo kan de liberalisering gecounterd worden. Luister naar het spoorpersoneel. De consultants hebben geen spoorwegkundige ervaring opgedaan. Dat hebben ze de laatste vijftien jaar meer dan eens bewezen met onverantwoord knoeiwerk waarvan het prijskaartje buiten alle proportie is.

Günther Blauwens



Belga - Hatim Kaghat

Paritair sprokkelnieuws

We geven hier een gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten beperken zich immers niet tot hetgeen men leest op de sociale media of in de pers. Niet alles is immers hot of sensationeel, maar daarom zeker niet van minder groot belang. ACOD Spoor is als erkende vakbond actief in alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen.

Splitting specialiteit 'voertuigen en installaties'

De directie stelt voor de specialiteit 'voertuigen en installaties' op te splitsen in twee nieuwe specialiteiten, 'installaties' en 'voertuigen'. Personeelsleden die houder zijn van de specialiteit 'voertuigen en installaties' en die hoofdzakelijk taken uitvoeren in de technische dienst van de werkplaats (facility management), krijgen ambtshalve de specialiteit 'installaties'. Alle andere personeelsleden krijgen ambtshalve de specialiteit 'voertuigen'. De bankwerkers-mecanici, bedienden van het bankwerk, (eerste) technici-elektromecanici en (eerste) technici-mecanici die de specialiteit 'voertuigen en installaties' bezitten en die de specialiteit 'voertuigen' of 'installaties' krijgen door de toepassing van voorgaande bepalingen, kunnen later hun overgang naar de andere specialiteit aanvragen onder de voorwaarden van de reglementaire bepalingen. Als

het verzoek van de bediende nuttig geacht wordt, moet hij of zij eerst een proef afleggen en opnieuw een stage doen. Wij snappen niet waarom het management de specialiteit wil opsplitsen terwijl het precies meer polyvalentie vraagt. Daarnaast wijzen we erop dat werknemers met de specialiteit 'installaties' minder mogelijkheden zullen hebben om overplaatsing aan te vragen. We nemen akte van dit voorstel.

Uitbetaling achterstallige compensatie-verlofdagen op vrijwillige basis personeel Infrabel

Infrabel stelt voor het achterstallige compensatieverlof uit te betalen tegen 100 procent van het geïndexeerde uurloon van het globale loon. Wij wijzen erop dat een nieuw ARPS 541 (reglement dienst- en rusttijden) is goedgekeurd en dat dit dus de laatste keer zou moeten zijn dat Infrabel een dergelijk bericht opmaakt. Het nieuwe ARPS 541 legt strikte regels op voor overuren en de recuperatie of uitbetaling ervan. ACOD verwerpt dit bericht. Onze prioriteiten zijn voldoende tewerkstelling, het welzijn van ons personeel en het evenwicht tussen privéleven en werk.

Arbeidscontracten van bepaalde duur

Herhaling van de vraag van vorige keer: hoeveel tijdelijke contracten zijn er bij de

drie entiteiten en waar werken ze? Waarom tijdelijke contracten? Wordt de wetgeving i.v.m. de opeenvolging van tijdelijke contracten gerespecteerd?

Berekening re-integratievergoeding (ARPS 535 §46 en §47)

Deze vergoeding wordt betaald aan personeelsleden die ter beschikking worden gesteld (bv. in geval van opheffing van een werkzetel) en die opnieuw in het kader worden opgenomen.

De prestatie die als basis dient voor de berekening van deze vergoeding is een dag-prestatie. Er wordt niet uitgegaan van de werkelijke prestaties van de betrokken bediende. Inderdaad, bedienden die in ploegen werken (3x8) moeten vaak treinen met een langere reistijd (S-treinen bv.) gebruiken om op tijd op hun werk te geraken.

Proefproject voor langdurige zieken

In het district NO en ZO worden zieke personeelsleden (meer dan 30 dagen ziek) gecontacteerd door de sociaal assistenten in het kader van een pilootproject. We zouden graag meer details verband krijgen. Over welk personeel gaat het? Hoeveel bedienden werden gecontacteerd? Wat zijn de resultaten? Werden ze enkel door sociaal assistenten gecontacteerd?

Uitbetaling kredietdagen

In een nota van de HR Office die circuleerde bij Infrabel LCI Antwerpen-Noord werd aangekondigd dat kredietdagen zouden worden uitbetaald. Hoe kan dit? Het management vertelde ons dat de nota gericht was aan hogere kaders. Het is niet de bedoeling de kredietdagen van het personeel uit te betalen.

Veiligheidsscreening voor statutaire en contractuele personeelsleden

De directie deelt ons mee dat na verschillende wettelijke bepalingen en een risicoanalyse, het personeel dat momenteel een aantal 'gevoelige' functies uitoefent, een vijfjaarlijkse veiligheidsscreening zal moeten ondergaan bij de Nationale Veiligheidsinstantie. Het



Belga - Eric Lalmand

gaat onder meer over de volgende personeelsleden.

Voor Infrabel

- Operatoren beweging op de seinposten en het ROC, zowel voor het reizigers- als voor het goederenvervoer.
- Technici Tracks & Switches.
- Technici seininrichting – Beheer van de activa.
- Treinbestuurders Infrabel.
- Technici onderstations en bovenleidingen.
- Technici telecom.
- Technici RIOC en RACOR.

Voor de NMBS

- Treinbestuurders en bestuurders range- ringen.
- Veiligheidspersoneel Securail.
- Medewerkers CR/SOC.

Dit personeel moet om de vijf jaar worden gescreend. Dit houdt in dat de databases van de veiligheidsdiensten worden gecontroleerd om er zeker van te zijn dat dit personeel geen veiligheidsrisico vormt. Er is voorzien in een snelle beroepsprocedure (het beroep moet binnen acht dagen worden ingediend, met een antwoord binnen 30 dagen). Een bediende die een negatief screeningresultaat krijgt, wordt automatisch ontslagen en er wordt een 'Ongelimiteerde Freeze Mobiliteit' toegepast (wat betekent dat hij of zij nooit meer kan solliciteren voor een job bij de spoorwegen).

De ACOD stelt vast dat wat het management voorstelt verder gaat dan de wet. Een werknemer met een negatief advies zou een andere functie kunnen uitoefenen waarvoor een screening niet nodig is. Bovendien zou het resultaat van de screening van positief naar negatief of van negatief naar positief kunnen wijzigen in de toekomst.

Het management antwoordde dat het personeelsstatuut bepaalt dat personeelsleden van 'onbesproken gedrag' moeten zijn en dat het daarom geen personeelsleden met een negatieve screening in dienst wil houden. De discussie zal op een volgende vergadering worden voortgezet.

Nicky Masscheleyn, Tony Fonteyne

Agressie

Transportvakbonden organiseren samen veiligheidscongres



Op 25 oktober organiseerden ACOD TBM, ACOD Spoor en ABVV BTB samen een veiligheidscongres om het probleem van agressie tegenover publieke medewerkers in de transportsector aan te kaarten en in woord en beeld te brengen.

Beleidsmakers, vervoersmaatschappijen, werkgevers en experts waren aanwezig om hun inzichten te delen, de reeds genomen en toekomstige maatregelen toe te lichten.

Na het openingswoord door Frank Moreels (voorzitter ABVV BTB) kwamen verschillende panels aan bod waarin bepaalde thema's werden besproken.

Panel 1: beleid en veiligheid

- Stijn Bex (Vlaamse commissie mobiliteit - Groen)
- Laurance Zanchetta (Federale commissie mobiliteit - PS)
- Sali De Ville (studiedienst Vooruit).

Panel 2: vervoersmaatschappijen en veiligheid

- Iris Steenhout (VUB-gastprofessor en ooit treinbegeleidster)
- Gauthier Baijot (NMBS Securail)
- Laurent Blanchart (TEC Charleroi).

Panel 3: werknemers en hun ervaringen

- Aurore Longfils (treinbegeleidster NMBS)
- Kurt Vangampelaere (controleur De Lijn)
- Eric de Soir (crisispsycholoog en psychotrauma-therapeut).

Deze panels werden gemodereerd door journalist Frédéric Deborsu, met een simultaanvertaling. Er werd een zeer open debat gevoerd met een uitwisseling van ideeën en ervaringen. De rode draad over de panels heen was duidelijk: de agressieproblematiek moet samen aangepakt worden.

De overheid moet het wetgevend kader op punt stellen en voorzien in voldoende politiediensten die tussenkomen in het geval van problemen. De vervoersmaatschappijen moeten veiligheidspersoneel, opvang na agressie en opleidingen om

hun personeelsleden te leren omgaan met agressie inzetten.

Het congres werd afgesloten met enkele pakkende getuigenissen van mensen op het terrein. De getuigenissen maakten veel indruk op het tweehonderdtal aanwezigen. Eric de Soir, crisispsycholoog en psychotrauma-therapeut, gaf duiding over welke impact agressie heeft op het slachtoffer en toonde aan dat men er niet zo-

maar vanuit kan gaan dat een agressie snel verwerkt wordt. Persoonlijke begeleiding is de boodschap.

Het veiligheidscongres werd live gestreamd via internet en kan opnieuw bekeken worden via de QR-code.

Nicky Masscheleyn



Oproep tot kandidaturen Statutair congres ACOD Spoor Leuven

Op zaterdag 20 januari 2024 houdt het ACOD Spoor Leuven zijn statutair congres. De volgende mandaten zijn uittredend en herkiesbaar:

- een gewestelijk bestendig secretaris
- de gemandateerden (voorzitter, secretaris... in de afdelingsbesturen Aarschot, Landen, Leuven en Tienen

waaruit de gemandateerden in het Gewestelijk Dagelijks Uitvoerend Bestuur worden verkozen).

De afdelingsbesturen zullen hun leden aanschrijven tot oproeping van kandidaturen. De kandidaten dienen te voldoen aan de voorwaarden

zoals beschreven in het huishoudelijk reglement. Meer info kunt u verkrijgen bij rene.smets@acod.be. De schriftelijke kandidaturen moeten uiterlijk op 15 december 2023 aankomen bij ACOD Spoor, René Smets, Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven.

NMBS

Wat met de toekomst van de verkeersinfo-bedienden?

Welke toekomst is weggelegd voor de verkeersinfo-bedienden (VIB) in de Operational Control Centers (OCC)? ACOD Spoor stelde in het Strategisch bedrijfscomité NMBS pertinente vragen over de toekomst van de VIB in de vijf OCC's.

Van de werkvloer kregen wij signalen dat men de VIB zou centraliseren op één locatie in Brussel. Bovendien worden vertrekkers (pensioen, promotie...) niet meer vervangen en worden er dus steeds meer posten samengevoegd, wat de werkdruk voor de VIB verhoogt. Met steeds minder personeel moeten er altijd maar grotere zones bediend worden. Ook zou men de nachtprestaties willen verminderen of afschaffen. Er zijn ook nog steeds klachten over de slecht presterende informaticasystemen.

Recent (op 9 oktober) nog viel het hele systeem uit gedurende lange tijd en werden reizigers aan hun lot overgelaten. De directie antwoordde dat de dienst RIV (reizigersinformatie) van cruciaal belang is en dat de NMBS hierin blijft investeren. Er is op dit moment dus geen plan om de VIB te centraliseren in Brussel. Men blijft in de vijf OCC's werkzaam.

Op de laatste vergadering werd een overzicht gegeven van het digitaliseringstraject van de informatie aan de reizigers. Allemaal goed en wel, maar jammer genoeg werd er geen duidelijkheid geschapen over de toekomstige personeelsaantallen. Op dit moment zijn er in de vijf OCC's 150

VIB en 35 TLI in 3x8 werkzaam. Hoeveel zullen dit er zijn in de komende jaren? Blijft dit aantal dalen zoals de voorbije jaren? Daarop kon de NMBS geen antwoord geven.

Wij klagen aan dat er over de continue personeelsdaling totaal geen overleg geweest is met de vakbonden, met als gevolg een verhoging van de werkdruk door samenvoegen van posten. Over de nachtprestaties kon men zeggen dat men deze inderdaad wil afbouwen: er zou slechts 1 TLI per OCC over blijven. We stellen ons daar toch vragen bij omdat er na 22 en voor 6 uur toch nog treinen rijden en er nog wel wat werk te verrichten is.

ACOD drong aan om snel duidelijkheid te scheppen over de plannen met het personeel: hoeveel FTE (voltijdse equivalenten) heeft men nodig om een kwaliteitsvolle dienstverlening te verzekeren rekening houdend met een correct werkevenwicht voor de VIB? Na veel aandringen beloofde de directie begin 2024 een studie aan te vatten om dit te bepalen. Wij verwachten dat er binnenkort duidelijkheid komt in het belang van het personeel.

Tony Fonteyne



Belga - Thierry Roge

Masterplan stelplaatsen Doodsteek lokale verankering van De Lijn?

Vorige maand kwam de directie van De Lijn op de proppen met het masterplan stelplaatsen. Ongeveer een jaar geleden verscheen in Tribune een artikel met als titel 'De Lijn slaat de bal volledig mis bij agressiegeval'. Het ging toen over hoe De Lijn toch zo verkeerd kon communiceren. De uitdrukking 'Een ezel stoot zich niet geen twee keer aan dezelfde steen' gaat blijkbaar niet op bij de directie, want ook hier gaat ze volledig de mist in.

Tijdens het paritair comité van 20 oktober 2023 meldden wij aan de directeur-generaal dat wij ons ernstig zorgen maakten over het aangekondigde agendapunt 'masterplan stelplaatsen' dat geagendeerd stond op de ondernemingsraden. Wij vroegen of dit terecht was. De directeur-generaal stelde ons gerust en beweerde dat er geen grote zaken moesten verwacht worden. De ochtend van de ondernemingsraad bleek iets heel anders. Alle nationaal secretarissen van de verschillende vakbonden kregen telefoon met de melding dat op de ondernemingsraad die slechts enkele minuten later zou starten de boodschap zou volgen dat acht stelplaatsen en enkele OC zullen sluiten. Naderhand kregen we via de ondernemingsraden door dat het plan daags voordien werd voorgesteld aan de raad van bestuur. Eigenaardig, want ook de vakbonden zijn hiervan lid. Misschien vergat men hen uit te nodigen?

Wie wind zaait...

Dat deze manier van communiceren er later op de dag van de ondernemingsraad voor zorgde dat er spontane acties plaatsvonden, is volledig de verantwoordelijkheid van zij die dit pad hebben uitgekozen. Zij moeten die dan ook volledig dragen. Wij vragen al jaren een goed overleg op alle niveaus en dan gooit De Lijn de deur zo flagrant dicht in ons gezicht. Hier geldt maar één antwoord: "Men oogst wat men zaait."

Gebrek aan visie

Los van de problematische communicatie is het masterplan stelplaatsen volgens ons een plan zonder aanpak en visie. De betrok-



Stelplaats Geluwe - foto: smiley.toerist

ken spelers hebben enkel gekeken naar kosten en efficiëntie bij de ligging van een gebouw, zonder de invloed op de tewerkstelling mee te rekenen. Welke (toekomstige) chauffeur zal grotere afstanden willen afleggen tot aan zijn werkplek? Hoe zit het met lege kilometers en de kosten daarvan? Zijn de stelplaatsen die als ontvangende stelplaats worden aangeduid groot genoeg om alle bussen en medewerkers onder te brengen?

Kortzichtigheid bij een van de business units van De Lijn is de oorzaak van het probleem. Het zou niet voor het eerst zijn dat De Lijn aan 'silo-denken' doet. Wat ons betreft moet dit plan dus zeker terug naar de tekentafel en alle argumenten dienen in acht genomen te worden.

Het kan beter

Maar we zijn niet blind en weten dat achter sommige stelplaatsen een eindig verhaal zit. Milieuvergunningen of andere oorzaken liggen aan de bron. Als men dan niet anders kan dan medewerkers verplicht verplaatsen, dan zal dit in overleg gebeuren. Op de getoonde PPT tijdens de ondernemingsraden stond een voorstel dat voor ons zeker niet een startpunt is. Bedragen van enkele jaren geleden, zonder zelfs maar een indexatie toe te passen, is lachen met onze mensen. Correcte vergoedingen die de kosten en de overlast dekken van een verplichte verplaatsing is een must.

Bij de sluiting van stelplaatsen verliest De Lijn telkens de lokale verankering met burgers die er soms nog terecht konden. Daarom zou ook met lokale besturen die een stelplaats in de gemeente hebben meer moeten overlegd worden.

ACOD TBM zal altijd strijden om tot goede en evenwichtige afspraken te komen. Dit wordt dus zeker nog vervolgd.

Stan Reusen

Oproep tot kandidaturen Statutair congres ACOD TBM Limburg

Op 18 Januari 2024 organiseert ACOD TBM Limburg haar vierjaarlijks statutair congres. Tijdens dit congres worden de volgende mandaten opnieuw toegewezen:
- gewestelijk secretaris: Leon Versluys

(uitredend en herkiesbaar)
- gewestelijk voorzitter: Gert Bocken
(uitredend en herkiesbaar)
- gewestelijk ondervoorzitter: Charlotte Milik (uitredend en herkiesbaar).

De schriftelijke kandidaturen moeten voor 31 december 2023 gestuurd worden naar de voorzitter, Gert Bocken, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.

Sociale programmatie ondertekend

Tijdens het paritair comité van 20 oktober 2023 kwamen de sociale partners tot een finaal akkoord over de sociale programmatie. De datum van ondertekening geeft aan dat de totstandkoming niet van een leien dakje is gelopen. Enkele paritaire comités en vele kleine onderhandelingsrondes waren noodzakelijk om tot een gedragen cao te komen. Hier volgen de belangrijkste punten.

- Iedere werknemer in dienst op 1 december 2023 zal een consumptiecheque krijgen van 250 euro.

- Bijkomend zal ook elke bediende 15 conventionele verlofdagen kunnen opsparen, met een beperkte overdraagbaarheid van twee dagen per jaar. Omdat dit over een evenwichtig akkoord gaat, zullen bedienden die boven deze 15 dagen uitkomen, deze moeten afbouwen tegen vijf dagen per jaar tot aan de afgesproken grens. Uitzondering hierop is als je aangeeft binnen de vijf jaar op pensioen te vertrekken: dan is de afbouw niet meer verplicht en kan je het opgebouwde saldo opnemen zoals je wenst vóór je pensioendatum.

- We bouwen ook de historische overuren af. Onze vakbond vindt het evenwicht werk-privé zeer belangrijk. De almaar oplopende overuren die soms enorme hoogtes aannemen en dus de druk op onze medewerkers verhogen, worden hierdoor afgeremd. Voor ons gaat een afbouw van overuren natuurlijk samen met voldoende personeel en dit zal nu gemonitord worden via de ondernemingsraden waar de

cijfers van overwerk trimestrieel zullen worden gerapporteerd. De Lijn zal voor de gewenste afbouw individuele plannen opstellen voor hoe men dit zal bereiken.

- Lokale beschreven verworven rechten blijven gevrijwaard. Tussen alle veranderingen en zeker binnen de uitrol van basisbereikbaarheid, is het voor ACOD-TBM belangrijk dat de directie deze rechten erkent.

- Werkzekerheid voor de personeelsleden met een contract van bepaalde duur. Na de koude douche van de afgelopen maand, toen bleek dat er een plan op tafel ligt om acht stelplaatsen te sluiten, is dit zeker geen holle zin.

- Om de aantrekkingskracht van De Lijn als werkgever te verhogen, verlagen we de anciënniteitsvoorwaarden om in aanmerking te komen voor eindeloopbaanmogelijkheden. We kunnen alle krachten gebruiken die er vandaag op de arbeidsmarkt zijn om onze tekorten aan personeel te doen verdwijnen. Deze maatregel kan dit versterken.

- Uitbreidingen van hospitalisatieverzekeringen worden individueel steeds duurder, denk aan Dentalplan enz. Een werkgever zoals De Lijn heeft een troef in handen om via groepsaankoop dit voordeliger te verkrijgen voor het personeel. Mits eigen inbreng zal er toekomstgericht de mogelijkheid geboden worden om optioneel de hospitalisatieverzekering te verruimen.

- Geen enkele medewerker wenst in de situatie te belanden dat hij/zij wegens ziekte niet meer kan werken. Dit weegt op alles in het leven, privé en werk. Oudere werknemers die aan de wettelijke regels voldoen, krijgen dan ook de mogelijkheid om op medisch SWT te gaan en dit uitdrukkelijk enkel op vraag van de betrokken medewerker.

- Lijnwerk kent vrijwel iedereen van pc-privé, een meer dan succesvol project van De Lijn waarvan menig medewerker al heeft gebruikgemaakt. Dat succes dreigde echter op zijn limieten te botsen. De budgetten van Lijnwerk waren namelijk al jaren niet meer gestegen. De verhoging van 2 procent biedt hier toch enig houvast voor de toekomst.

Stan Reusen



Oproep tot kandidaturen Statutair Congres ACOD TBM Vlaamse Regio

Op 1 februari 2023 organiseert ACOD TBM Vlaamse Regio haar vierjaarlijks statutair congres. Tijdens dit congres moeten overeenkomstig het huishoudelijk reglement de volgende mandaten ingevuld worden:

- 1 regiosecretaris (Stan Reusen, uittredend en herkiesbaar)

- 1 voorzitter (Franky Vanboven, uittredend en herkiesbaar)
- 1 vice-voorzitter (Petra Depoorter, uittredend en herkiesbaar)
- 1 verificateur van de federale rekeningen (Veerle Berckmans, uittredend en herkiesbaar).

De schriftelijke kandidaturen moeten voor 8 januari 2023 aankomen op het federaal secretariaat ACOD TBM, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Boeiende militantendag ACOD Post Vakbondsengagement in de kijker

Naar jaarlijkse gewoonte hadden we op 27 oktober in ons hoofdkantoor in Brussel weer een interessante en fijne militantendag.

Jos Donvil, CEO van bpost België, trad op als spreker en verschaftte ons wat meer uitleg over hoe de toekomst van bpost eruit zal zien. Hij nam daarna ook nog tijd om op vragen vanuit de zaal te antwoorden. Het was een goed debat met boeiende vragen.

We organiseerden workshops uitgaande van stellingen over hoe militant te zijn. Hieruit kwamen ongelooflijk interessante gesprekken voort tussen de militanten onderling. We zijn natuurlijk geëindigd

met een algemene vragenronde en een drankje.

Wat ik onthouden heb uit deze dag, is de tomeloze inzet van onze militanten voor onze leden. In alle gesprekken, discussies en workshops was er één constante, namelijk dat wij bijzonder geëngageerde militanten hebben. Militanten die steeds de leden verdedigen door dik en dun, die rechtvaardig zijn en die ook 'minder goed' nieuws kunnen overbrengen. Militanten die de nodige kennis hebben en deze gebruiken. Militanten die ervaren genoeg zijn om zelfstandig op te treden en die, wanneer nodig, hun vrijgestelden inschakelen. Militanten die mondig genoeg zijn om hun mond open te trekken tegen het manage-

ment wanneer er iets niet goed loopt. Militanten die onze leden behoeden voor onveilige situaties en deze aankaarten.

Wij hebben topmilitanten die ACOD met hart en ziel vertegenwoordigen op de werkvloer. Al onze leden kunnen blij, tevreden en gerust zijn, zij worden perfect vertegenwoordigd.

Wij, ACOD-vrijgestelden en ACOD-militanten, zullen altijd blijven vechten voor de rechten van onze leden, wij zullen altijd het onderste uit de kan halen, wij geven onze syndicale strijd nooit op.

Geert Cools



Basisvorming Bedankt voor uw inzet!

ACOD Post organiseerde ook dit jaar twee basisvormingen, bestaande uit twee delen, voor haar nieuwe militanten. In het voorjaar vond het eerste deel plaats en in het najaar het tweede, met als laatste dag opleiding 10 oktober. Een dertigtal gemotiveerde militanten tekende present.

Militant zijn is niet altijd eenvoudig. Zeker niet in een periode van continue reorganisatie, nieuwe werkmethode, flexibiliteit en besparingen. Daarom versterken we onze militanten in hun vaardigheden, inzichten en gedragingen die gebaseerd zijn op de basiswaarden van ACOD. Het doel van de basisvorming voor militanten is onze leden een efficiënte ondersteuning te geven op de werkvloer en hun belangen te verdedigen. Dat we de grootste en sterkste vakbond zijn, hebben we te danken aan jullie, onze leden en onze militanten.

Hoe georganiseerd en welke inhoud?

De vorming bestaat uit twee delen van twee dagen met als rode draad 'samenwerking' en 'communicatie'. Het eerste deel spitsen we vooral toe op de algemene werking van onze vakbond en onze gedragscode. Hoe zit onze structuur in mekaar en waarvoor staat ACOD Post?

In het tweede deel staan we vooral stil bij de rol van militanten en leden. Er wordt gewerkt aan informatie ontvangen en geven, zowel naar leden als naar het lokaal bpost-management toe, en hoe dit het best kan. Een goede communicatie is immers beslissend om de belangen van onze leden te verdedigen en ze de best mogelijke ondersteuning te bieden. We gaan tijdens de vorming geen enkele groepsdiscussie of debat uit de weg. De basisvorming wordt ook steeds aangevuld door externe sprekers. Zo kwam Eric Mertens de werking van Actisoc toelichten en Jo Dejonghe spreken over preventie bij bpost. Dit alles gebeurt in een open, constructieve en ontspannen sfeer waar de theorie door concrete praktijk oefeningen wordt geïllustreerd, met tussenin al eens een grappige noot.

Gefeliciteerd!

De 'afgestudeerden' van dit jaar zijn: Tina, Hazar, Axel, Steven, Stephanie, Jurgen, Derya, Carla, Margaretha, Davy, Oznur, Seppe, Jan, Bart, Katie, Dolores, Elise, Marcel, Joffrey, Kurt, Jimmy, Bruno, David, Alain, Jonas, Jurgen, Yannick, Bo, Koen en Maarten.

Enkele militanten hebben wel het eerste deel achter de rug, maar konden om allereerste redenen niet aanwezig zijn op deel

twee. Geen nood, zij worden volgend jaar opnieuw uitgenodigd voor dit deel.

Nog een dikke dank u aan allen voor jullie feedback, inzet en enthousiaste medewerking. Ook wij hebben van u geleerd.

Laat jullie zeker zien en horen als militant van ACOD Post.

Pascal Vleminckx



Cao 2023-2024

Specifieke halftijdse loopbaanonderbreking (LBO) 2/3 dagen: mogelijkheid over te stappen naar week/week

De cao 2023-2024 voorziet in de mogelijkheid om van het specifieke halftijdse LBO-stelsel 2 dagen/3 dagen over te stappen naar het stelsel 1 week op 2. Hij bepaalt het volgende.

- Indien beide co-titularissen willen wijzigen, is dit mogelijk ten vroegste op 1 januari 2024 en ten laatste op 1 januari 2025.
- Indien een van de twee co-titularissen wil veranderen van arbeidsstelsel, is dit eveneens mogelijk ten vroegste op 1 januari 2024 en ten laatste op 1 januari 2025 maar enkel bij een reorganisatie. Dit houdt in dat de medewerker die van stelsel wenst te wijzigen bij de lokale mobiliteit een andere dienst (en/of AD) moet punten.
- Indien hij/zij een andere dienst verkrijgt (al dan niet met een andere co-titularis), kan hij/zij veranderen naar de nieuwe regeling.
- Indien hij/zij geen andere dienst verkrijgt, kan hij/zij ofwel in AD de nieuwe regeling opnemen (indien de betrokkene 'AD' op zijn/haar puntingsformulier heeft ingevuld) ofwel co-titularis blijven op de huidige dienst en in het stelsel 2d-3d blijven werken.

Naar aanleiding van deze mogelijkheid werd ook de reglementering in verband met de lokale mobiliteit als volgt aangepast voor

het co-titulariaat voor de medewerkers die in halftijdse specifieke loopbaan zijn: "Bij co-titulariaat wordt een dienst gedeeld door 2 titularissen die elk om de beurt werken. De postmannen die hebben ingetekend op de specifieke halftijdse loopbaanonderbreking (2dagen/3dagen of 1 week op 2), kunnen bij de lokale mobiliteit een dienst bekomen als co-titularis. Indien 1 co-titularis de dienst verlaat, blijft de andere postman co-titularis. De dienst komt dus niet vacant, enkel het niet-getitulariseerde deel wordt aangeboden bij het volgende werk van lokale mobiliteit."

Marianne Peeters



Oproep tot kandidaturen Statutair congres ACOD Post BIG

Het Congres van ACOD Post Brusselse Intergewestelijke (BIG) zal plaatsvinden op 12 april 2024. Het zal de leden van het intergewestelijk secretariaat en twee verificateurs van de rekeningen verkiezen. Dit zijn vierjarige mandaten.

Volgens artikel 8 van het huishoudelijk reglement is het secretariaat samengesteld uit:

- de voorzit(s)ter: S. Berlenger (F), uittredend en herkiesbaar
 - de onder-voorzit(s)ter: dit mandaat is vacant
 - de intergewestelijk secretaris: G. Hoyois (F), uittredend en herkiesbaar
 - de intergewestelijk adjunct-secretaris: E. Thijs (N), uittredend en herkiesbaar
 - twee sectorafgevaardigden: JP. Cavyn (F) en M. Pioggia, uittredend en herkiesbaar.
- Deze oproep geldt ook voor de mandaten van verificateurs van de rekeningen. De

huidige titularissen, V. Cromphaut (F) en W. Goossens (N), zijn uittredend en herkiesbaar.

De mandaten van secretaris, adjunct-secretaris en sectorafgevaardigde zijn bestendige mandaten.

De voorzit(s)ter en de ondervoorzit(s)ter moeten tot verschillende taalrollen behoren. Hetzelfde geldt ook voor de secretaris en de adjunct-secretaris en voor de twee verificateurs van de rekeningen.

De verkiezingsvoorwaarden zijn als volgt.

- Art. 13 van het huishoudelijk reglement: vier jaar afgevaardigde zijn van ACOD POST Intergewestelijke Brussel.

- Voor de mandaten van het intergewestelijk secretariaat, zich onderwerpen aan de voorschriften van artikel 49 bis van de statuten van de ACOD in verband met persoonlijke verantwoordelijkheid inzake

financieel beheer.

- Art. 11 van het huishoudelijk reglement: een mandaat van verificateur van de rekeningen is onverenigbaar met een mandaat in het intergewestelijk secretariaat.

- Art. 14 van het huishoudelijk reglement: men kan zich slechts voor één mandaat kandidaat stellen.

Dit schrijven geldt als oproep tot kandidaturen. Deze moeten schriftelijk gericht worden aan Intergewestelijk secretaris ACOD Post BIG – vertrouwelijk – Emile Jacqumainlaan 20, 1000 Brussel. Kandideren moet voor 26 februari 2024. Datum van de post geldt als bewijs. De kandidaturen worden onderzocht door het intergewestelijk uitvoerend bureau (art. 13 van het huishoudelijk reglement).

Syndicale premie 2023

Uitbetaling en werkwijze

Zoals ieder jaar hebben alle rechthebbenden die ressorteren onder het bevoegdheidsveld van het Paritair Comité 326 (de statutaire ambtenaren van OV Fluvius volgen een ander systeem) recht op de uitbetaling van een syndicale premie. Voor dit jaar is deze nog steeds vastgelegd op 145 euro.

Om hierop aanspraak te maken, moet uiteraard voldaan worden aan een reeks voorwaarden. De voornaamste, waaraan moet voldaan zijn in de referteperiode 1 juli 2022 tot 30 juni 2023, zijn:

- voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde (195 euro)
- minimum drie maanden gewerkt hebben (uitzonderlijke gelijkstellingen zijn ook van toepassing) in een bedrijf van de sector (PC 326)
- als betalend lid (binnen de referteperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de betrokken vakbond.

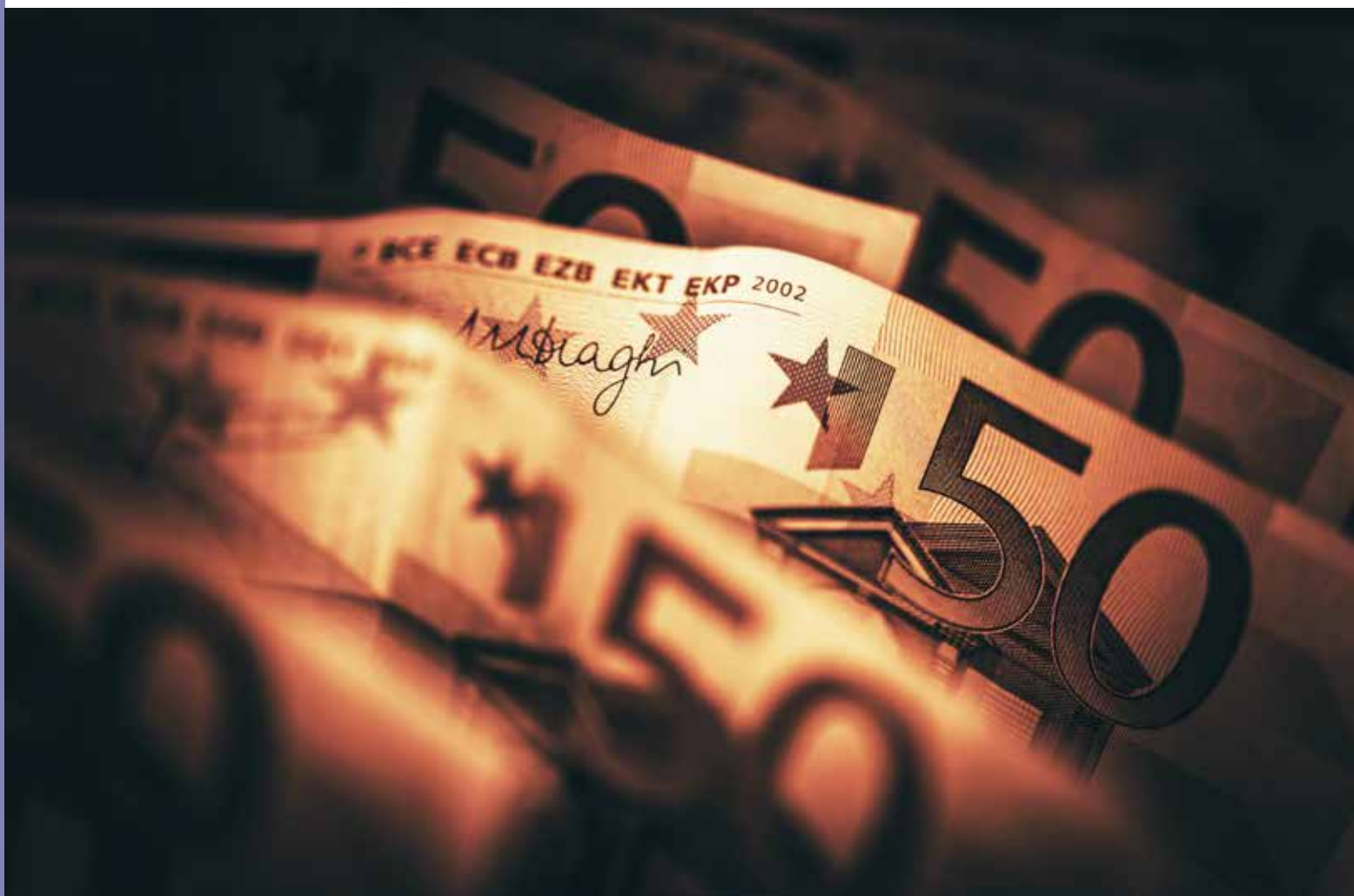
De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt vanaf ongeveer 6 december 2023, na ontvangst en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Gazelco (de verzending hiervan naar de betrokkenen verloopt voor gebaremiseerde bedienden automatisch in november). Het einde van de verwerkingsperiode van deze syndicale premie is bepaald op 31 maart

2023. Hoe eerder ACOD Gazelco in het bezit is van het attest, hoe sneller dit kan verwerkt worden en hoe sneller de premie kan uitbetaald worden.

Indien iemand geen attest ontvangen heeft en toch meent rechthebbende te zijn, dan kan op vraag aan uw lokale syndicaal afgevaardigde een duplicaat aangevraagd worden. Kaderleden ontvangen normaal gezien niet automatisch een attest op naam. Zij kunnen via het secretariaat of via een lokale syndicaal afgevaardigde een blanco (zelf in te vullen) attest verkrijgen, dat dan dezelfde verwerkingsprocedure kan volgen. Voor meer uitleg hierover kan u steeds terecht bij de syndicale afvaardiging in uw onderneming of bij het secretariaat van ACOD Gazelco (op telefoonnummer 02 508 58 68).

Voor personeelsleden van OV Fluvius is de verwerkingsperiode van de syndicale attesten momenteel al bezig, deze zullen begin februari 2024 gecontroleerd worden en daarna uitbetaald worden. Het bedrag van de premie blijft ook ongewijzigd op 145 euro voor de rechthebbenden die in orde zijn met hun bijdragen.

Jan Van Wijngaerden





Hospitalisatiepolis Ethias voor gepensioneerden

Na pensionering kan het gebaremiseerd personeel dat ressorteert onder het Paritair Comité 326 aansluiten bij de hospitalisatiepolis 8.000.009 van Ethias, met ofwel de uitgebreide dekking, ofwel de basisdekking. Afhankelijk van de gekozen formule (die natuurlijk kan opgevraagd worden) moeten de betrokkenen zelf bijdragen betalen, waarvan de bedragen terug te vinden zijn in de bijgevoegde tabellen. Het goede nieuws is dat deze bedragen al zeer lang niet gestegen zijn.

Jan Van Wijngaerden

1. Basisformule

Per verzekerde tot en met 24 jaar	45,95 euro
Per verzekerde vanaf 25 tot en met 49 jaar	116,21 euro
Per verzekerde vanaf 50 tot en met 59 jaar	139,74 euro
Per verzekerde vanaf 60 tot en met 64 jaar	159,08 euro
Per verzekerde vanaf 65 tot en met 69 jaar	331,31 euro
Per verzekerde vanaf 70 jaar	378,24 euro

2. Uitgebreide formule

Per verzekerde tot en met 24 jaar	99,22 euro
Per verzekerde vanaf 25 tot en met 49 jaar	247,44 euro
Per verzekerde vanaf 50 tot en met 59 jaar	298,85 euro
Per verzekerde vanaf 60 tot en met 64 jaar	339,49 euro
Per verzekerde vanaf 65 tot en met 69 jaar	705,29 euro
Per verzekerde vanaf 70 jaar	805,70 euro

Bijdragen vanaf 2024

Jaarlijks kunnen de bijdragen, die in principe maandelijks betaald worden aan de ACOD, verhoogd worden mits toepassing van een indexeringsmechanisme. Dit is van toepassing is op alle sectoren van de ACOD. Vanaf 2024 zullen de maandelijks bijdragen voor ACOD Gazelco als volgt verhogen.

- Normale volle maandelijks bijdrage: + 0,65 euro.
- Verminderde bijdrage voor werklozen: + 0,35 euro.
- Normale bijdrage voor gepensioneerden: + 0,25 euro.

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

Proximus

Uitbreiding aantal medewerkers met recht op compensatierust.

In het kader van de onderhandelingen voor de collectieve overeenkomst 2023-2024 namen de sociale partners het engagement om bijkomend overleg te voeren over de mogelijkheid om het arbeidsregime te wijzigen (38 i.p.v. 40 uur) van de medewerkers die aangeworven zijn in het regime van 38 uur per week zonder compensatierust (CR). Sommige collega's, aangeworven sinds 1 maart 2020, hebben geen recht op die CR-dagen. Die ongelijkheid is tot stand gekomen binnen het FFP-transformatieplan, waartegen de ACOD steeds aan en naast de onderhandelingstafel is blijven strijden. Met succes!

Voor de meer dan 1.000 betrokken medewerkers zal de wekelijkse arbeidsduur in overeenstemming worden gebracht met die van hun collega's, met ingang van 1 januari 2024.

- Medewerkers van niveau 1 en de verkoopkrachten met een functieband > V4, die bekleed zijn met een vertrouwenspost: 39u12 + 8 CR-dagen per kalenderjaar.
- De andere medewerkers: 40u + 13 CR-dagen per kalenderjaar.
- Hetzelfde geldt voor alle toekomstige medewerkers.

Gezien door de uitbreiding van de CR-

dagen het aantal dagen van afwezigheid uiteraard ook zal verhogen, kan dat een invloed hebben op de dienstverlening waar een 'late shift' geldt. Voor CR aangevraagd tijdens een late shift in de callcenter-omgevingen waar gewerkt wordt met een workforce management-systeem zal bijgevolg elke CR aangevraagd tijdens het late shift-deel moeten worden aangevraagd voor een duurtijd van minimum drie uur. Als de duurtijd van het deel late shift korter is dan drie uur, zal het saldo van de drie uren genomen worden op het deel dat buiten de late shift valt.

Een voorbeeld ter verduidelijking. Stel dat een medewerker een shift heeft van 10.30 tot 18.30 uur, waarvan het deel late shift loopt van 16.30 tot 18.30 uur.

- Indien de medewerker CR wil nemen op het deel late shift, dan is de medewerker verplicht CR te nemen van (minimum) drie uur en zal dus stoppen met werken om 15.30 uur.
- Indien de medewerker CR wil nemen op het deel dag-shift, dan zal de medewerker CR van een uur of twee uur kunnen opnemen, bijvoorbeeld van 11.30 tot 12.30 uur.

Ter herinnering, de toepassingsregels voor CR blijven ongewijzigd en zijn als volgt.

- Werknemers van niveau 1 en verkoop-

medewerkers met een functieband > V4 bekleed met een vertrouwenspost: per dag of per halve dag.

- De andere werknemers: per dag, halve dag of schijf van twee uur.
- Afwijking: werknemers die met glijdende uren werken en callcenter-medewerkers die niet met glijdende uren werken, mogen hun compensatierust ook in een schijf van één uur nemen.

Het dossier 'arbeidsregime' bepaalt wel dat voor medewerkers die vanaf 1 januari 2025 in dienst treden de 2,5 extra feestdagen (namiddag van 22 juli en 2 en 15 november) niet langer deel uitmaken van het quotum dat op de verloffiche staat. Zij zullen dus een vakantiequotum hebben van 24 dagen + 1 dag in de jaren waarin 26 december op een niet-werkdag valt.

De zaak kreeg van de ACOD goedkeuring gezien de positieve impact op meer dan 1.000 collega's. We hebben de CR-dagen nooit opgegeven en zijn steeds op die nagel blijven kloppen. Blijven doorgaan, het loont!

Annuska Keersebilck

Nieuwe regionaal vrijgestelde Welkom aan boord Isabelle!

We stellen jullie graag voor aan Isabelle De Spiegeleer, onze kersverse regionaal vrijgestelde. Zij treedt in de voetsporen van Laura Vinckx die koos voor een nieuwe professionele uitdaging.

Isabelle stelt zich in een volgende editie van de Tribune uitgebreid aan jullie voor, maar we wensen haar nu al veel succes toe.

Annuska Keersebilck





Defensie Ambitieuze plannen en grote uitdagingen

Op 24 oktober was de nieuwe directeur-generaal Personeelszaken, luitenant-generaal Thierry Esser, bij ons op bezoek in Brussel. Het was het ideale moment om voeling te krijgen met de toekomstvisie op het vlak van personeelsbeheer bij Defensie voor militairen en burgers. ACOD Defensie zag een kans om samen het nieuwe beleid te bespreken met onze lokale afgevaardigden.

De generaal is voor ons geen onbekende. Van begin 2017 tot 2020 was hij zeer betrokken bij de cel die belast is met de voorbereiding van de volgende federale legislatuur. Vanaf 1 oktober 2020 was hij adjunct-kabinetschef van de huidige minister van Defensie, Ludivine Dedonder. Sinds september is het zijn verantwoordelijkheid het personeelsbeleid binnen Defensie onder de loep te nemen en het terug op de rails te krijgen volgens het POP- en STAR-plan. Evident dat hij een zeer belangrijke gesprekspartner is voor de ACOD.

Doel: meer personeel en middelen

Het huidige STAR- en POP-plan zullen ons goed op weg helpen, maar blijven onvoldoende om de heropbouw bij Defensie te garanderen. De personeelscrisis heeft zulke dringende gevolgen dat er geen pasklare oplossing voorhanden is. Het is immers een flinke uitdaging: de heropbouw van de personeelssterkte en de vernieuwing van materiaal om tot een modern leger te evolueren. Het zal nog jaren duren eer we terug op peil zijn, op

voorwaarde dat we het personeel tijdig kunnen opleiden en dat de politiek blijft investeren in de heropbouw. Daarom moeten we focussen op de rekrutering en de nieuwe instroom van collega's. We mogen ons niet langer blindstaren op de pensioneringsgolf. Voorts moeten we oog hebben voor het evenwicht tussen nieuw materieel en installaties enerzijds en adequaat gevormd personeel om de productiviteit van Defensie omhoog te tillen anderzijds. Je bent natuurlijk niets met tonnen munitie in het depot als je onvoldoende transportmogelijkheden hebt of indien er onvoldoende personeel is om de wapens op te nemen.

Personeelsbeleid: de juiste persoon op de juiste plaats

De voorbije 30 à 40 jaar kende Defensie maar één constante: besparingen. Het leger heeft decennialang geleerd systematisch in te krimpen en met steeds minder middelen maximale return te genereren.

Nu we eindelijk meer budget krijgen om de opbouw te realiseren, moeten we extra waakzaam zijn over hoe en wanneer we welke investeringen inplannen en hoeveel personeel we tegen welke datum moeten opgeleid hebben. Zo niet dreigt een bottleneck. Binnenkort vormt materieel geen schaarste meer, maar wel opgeleid personeel. Voor de staf van Defensie is het dus noodzakelijk om de juiste personen op de juiste plaats te krijgen, met de juiste visie, steun en draagkracht om alles tijdig te realiseren. Om personeelsproblemen in de toekomst te voorkomen is alvast in de programmeringswet van 2017 een beschermingsmaatregel

opgenomen. Er is niet enkel sprake van investeringen en materieel, er is ook een luik personeel toegevoegd. Het belangrijkste hierbij is dat er een onmiddellijke link is tussen beide budgetlijnen. De verhoudingen tussen investeringen en personeel moeten behouden blijven. Nieuwe investeringen inzake materieel dwingen hierdoor automatisch een investering in personeel af en omgekeerd.

Wat zijn de noden?

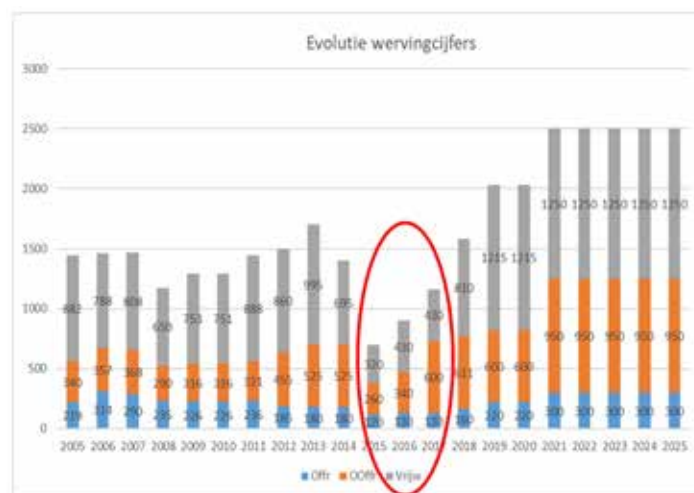
Defensie moet volgens ons inventiever en flexibeler te zijn om kandidaten in te schakelen bij het 'effectieve militair werk', zoals het versterken van het wachtpersoneel. Zij kunnen de outsourcing van de wacht een halt toeroepen indien er een technologische inspanning wordt geleverd, zoals de civiele veiligheidsbedrijven eveneens eisen. Iedere militair die ooit de wacht op ging tijdens zijn opleiding, weet hoeveel hij hieruit geleerd heeft, samen met de kameraadschap tijdens deze periodes. Van verveling was alvast geen sprake. Als militairen al niet langer in staat zijn om hun eigen kwartieren te beveiligen, dan loopt er iets grondigs fout.

Een andere reden waarom de jonge generatie afhaakt, is de 'te grote cultuurschok' tussen het burgerleven en het militair leven. Hier kunnen we ofwel de lat verlagen ofwel hen meer tijd geven om te groeien. ACOD Defensie staat volop achter de keuze van de generaal om de jonge generatie meer tijd te geven, maar de eindtermen te behouden.

Daarbovenop moeten we rekening houden met het huidige groot aantal indieninstellingen. Onze vormingscentra zijn hierop niet afgestemd: zij hebben onvoldoende kaderpersoneel om nieuwe kandidaten op te leiden en om hen zowel fysiek als mentaal voldoende bij te staan. Momenteel is het onmogelijk dezelfde individuele aandacht te geven als tijdens de periode voor 2020. De opgedane kennis en ervaring is hierdoor niet van hetzelfde eindniveau zoals zoals we voordien kenden.. Er ligt dus een morele verantwoordelijkheid bij de eenheden om verder te vormen en bijstand te verlenen zodat de kandidaten verder kunnen leren op het werk.

Zich tonen als interessante werkgever

Een ander probleem bij de rekrutering is de ondermaatse erkenning en kennis bij rekruteringsinstanties en burgers in België. Defensie is momenteel de grootste rekruteerder in België met gemiddeld 2.500 jobs per jaar. Toch is er te weinig bekend over



de mogelijkheden en de diversiteit van ons beroep, als militair of als burger. Ook dit is geen onbekend feit voor de Generaal: “De arbeidsmarkt is krap en ook al zijn we één van de grootste recruiters op de markt, er zijn ook andere werkgevers die zoeken naar talent.”

Het zal een grote uitdaging worden om in het huidige klimaat voldoende geschikte kandidaten te werven, te trainen en te behouden. Onze wedden, toelagen en vergoedingen liggen strikt vast waardoor we niet snel kunnen inspelen op de wijzigende concurrentiële arbeidsmarkt.. Bovendien mogen we ook de zorg voor het huidige personeel niet vergeten. De steun van de bevolking is essentieel opdat Defensie voldoende budget zou krijgen om zich terug op te bouwen met voldoende zorg voor personeel. Ze moet competitief blijven op de arbeidsmarkt, om voldoende personeel aan te trekken en te behouden.

De herwaardering van het huidige personeel dringt zich op. Zo moeten we een vast contract aanbieden met een aantrekkelijk vergoedingssysteem. Daarnaast moeten we inzetten op regionale opleidingen, tegemoetkomen aan lange woon-werkafstanden, medische zorgen adequaat en gratis aanbieden, souplesse invoeren in reglementen en richtlijnen, personeel centraal plaatsen en onze verwachtingen aanpassen aan het huidige klimaat.

Natasja Gaytant



Ledenwerving Jongeren maken project tot succes

In de aanloop naar de nieuwe congresperiode 2024-2028 staat het thema 'ledenwerving' centraal binnen de sector Overheidsdiensten. In een woelig politiek landschap merken we het belang van onze syndicale organisatie, maar worden we ook geconfronteerd met de dalende samenhang en het stijgende individualisme van de werkende mens. Een goed georganiseerde en gestructureerde ledenwerving kan ervoor zorgen dat we ons verder kunnen profileren als waardevolle gesprekspartner tijdens onderhandelingen met de overheid.

ACOD Overheidsdiensten startte in de eerste helft van vorig jaar met een proefproject voor ledenwerving in de gerechtsgebouwen van Gent. De rechterlijke orde is al jaar en dag een zeer moeilijk bereikbare en verspreide deelsector waar vakbondsactiviteiten vaak uit den boze zijn. Onze sector zag in de Oost-Vlaamse jongerenwerking een geschikte partner om dit project te realiseren. Voor Over-

heidsdiensten was dit een win-winsituatie. Er wordt aan ledenwerving gedaan en onze jongeren leren vanuit de praktijk. Het gewest ondersteunde waar nodig, maar onze jongeren deden de rest. Gezien velen onder ons nog niet vertrouwd zijn met de jongerenwerking binnen onze sector vroegen we de Oost-Vlaamse voorzitter van de jongeren, Mathias Deklerck, hun werking kort voor te stellen.

Mathias Deklerck: "Sinds de heropstart van onze jongerenwerking eind 2022, gingen we met een kleine maar gemotiveerde groep jongeren uit verschillende ondersectoren aan de slag. Dit doen we onder meer door informatieve filmpjes te posten op onze sociale mediakanalen waarbij we actuele zaken onder de aandacht brengen en ons standpunt verduidelijken. Daarnaast slaan we graag de handen in elkaar om acties en piketten logistiek te ondersteunen. Tijdens betogingen zijn we zichtbaar aanwezig om informatie te verschaffen, te luisteren en jongeren aan te

sporen syndicaal actief te worden. Meest recent organiseerden we een sensibiliserings- en wervingsactie aan de gerechtsgebouwen in Gent om onze ondersector Rechterlijke Orde in de verf te zetten. Het mooie weer, de koffie, de boterkoeken en natuurlijk de jongeren maakten van deze actie een succes.

Bovendien geven we een jong perspectief aan onze technische comités, het algemeen comité en het uitvoerend bureau door hieraan actief deel te nemen. We zijn steeds op zoek naar gemotiveerde jongeren die zich samen met ons willen inzetten voor de syndicale zaak."

Wil je meer weten over ons Jong Geweld? Contacteer jongacod.ovhdovl@outlook.com

Ella Neirinck, Mathias Deklerck



Douane

Dringende oplossingen nodig voor onveiligheid haven Antwerpen

***Op 17 oktober jl. werden zeven bewa-
pende mannen onderschept en gearres-
teerd op de IJzerlaan, aan de rand van
de Antwerpse haven. Vermoed wordt dat
deze duistere figuren tot gewelddadige
actie wilden overgaan in de nasleep van
een grote drugsvangst in de haven van
Antwerpen. Niet verwonderlijk dat doua-
niers zich geïrriteerd voelden.***

Drie weken later, op vrijdag 3 november, was er een echte overval, ditmaal op de grensinspectiepost (GIP) Linkeroever, gelegen in de Waaslandhaven. Daar werden twee magazijniers van een privé-ondernemer van de douane gevangengenomen, gekneveld en met messen onder druk gezet door gangsters. Een eveneens aanwezige douanier bleef gelukkig buiten schot. De angst is er daarom niet minder om.

Gerechtvaardigd onveiligheidsgevoel

Beide feiten versterken het verregaande en gerechtvaardigde onveiligheidsgevoel van het douanepersoneel in de haven van Antwerpen. Al te veel sites zijn onvoldoende afgesloten en worstelen met een gebrek aan personeel. Terwijl het terrein van de haven enorm uitgestrekt is, kan

hetzelfde absoluut niet worden gezegd van de bewakingseenheden. Volgens de minister van Justitie en de Nationaal Drug-commissaris zou er evenwel 'geen bezettingsprobleem' zijn. Nochtans wijzen de feiten uit dat de huidige personeelsbezetting onvoldoende is om de veiligheid van de douaniers in de haven van Antwerpen te kunnen waarborgen.

Structurele oplossingen

De ACOD pleitte dan ook al meermaals voor structurele oplossingen, in de eerste plaats door te zorgen voor meer douaniers, zodat hun ploegen en de bewaking versterkt kunnen worden. Het management van de douane erkent deze nood aan meer douaniers. Daarom werd beloofd in de loop van dit jaar 108 douaniers te werven, ter bediening van vijf nieuwe scaninstallaties. Helaas kostte het zeven selectieprocedures om uiteindelijk slechts 72 wervingen te kunnen realiseren (met nog vijf die in de pijplijn zitten). Het management stelt zijn hoop nu op de invoering van de zogenaamde Fast Lane-procedure (om sneller te kunnen werven) en op 50 bijkomende wervingen, opgenomen in het personeelsplan van de FOD Financiën.

Ondermaatse loon- en arbeidsvoorwaarden

Waarom is het zo moeilijk voldoende gegadigden te vinden voor alle openstaande vacatures? Het antwoord is eenvoudig: omdat de loon- en arbeidsvoorwaarden ondermaats zijn. Onder meer om daaraan te verhelpen ijverde de ACOD de afgelopen jaren voor een algemene baremaherziening, waardoor in de eerste plaats de lagere weddecategorieën – waaronder niet weinig douaniers – erop vooruit zouden gaan. Ondanks een voorakkoord met de minister van Ambtenarenzaken besliste de voltallige regering om hieraan geen gevolg te geven. Als doekje voor het bloeden werden wel maaltijdcheques toegezegd vanaf begin 2024. Maar... om die maaltijdcheques te financieren, wordt de facto wel een einde gesteld aan de 'omreisvergoeding', waardoor talrijke douaniers (naast andere personeelsgroepen) er financieel op achteruit zullen gaan. Waardoor de aantrekkelijkheid van onder andere het beroep van douanier weerom verslechterd.

Vergoedingen

Om hieraan toch enigszins te verhelpen,

eiste de ACOD de invoering van een vervangende forfaitaire vergoeding voor prestaties op verplaatsing, alsook een premie voor werken in risicovolle omstandigheden, zoals bij de douane in de haven van Antwerpen. Over de forfaitaire omreisvergoeding zijn er al enkele weken lang informele besprekingen aan de gang. We hopen uiteraard dat deze gesprekken spoedig met vrucht kunnen worden beëindigd. Het management van de douane verklaarde voorts tegenover de vakbonden dat het er bij de politieke overheid op aangedrongen heeft om voor het douanepersoneel in de haven van Antwerpen “een of andere vorm van havenpremie of vergoeding” in te voeren. Hopelijk wordt dat geen zoveelste doekje voor het bloeden.

Versterkte bewaking drugs- en andere transporten?

Naast deze structurele oplossingen, ijverde de ACOD ook voor onmiddellijke maatregelen ter versterking van de veiligheid. Zo bepleiten we de nood aan directe versterking van de bewaking van drugs- en andere transporten. Het management erkent de noodzaak hiervan, maar ziet zich – alweer bij gebrek aan middelen en personeel – verplicht om hiervoor te rekenen op bijstand van de politie (die echter zelf ook kampt met personeelsgebrek).

Anonimiseren

De ACOD vroeg ook om meer in te zetten op maatregelen om de douaniers te anonimiseren. Vandaag is het zo dat processen-verbaal inzake vaststelling van overtredingen wettelijk met naam en toenaam ondertekend moeten worden door de verbaliserende douanier. In afwachting van de noodzakelijke wetswijziging (wat

nog lang kan duren), rekent het management op de welwillendheid van het parket om dergelijke documenten alsnog te anonimiseren, alvorens ze over te maken aan de advocaten van de overtreders. Garanties kunnen daar echter niet bij gegeven worden. Hetzelfde probleem duikt ook op voor de dienstvoertuigen van de hondenbegeleiders. Ook daar vraagt de ACOD dat deze voertuigen niet herkenbaar zouden zijn als wagens van de douane. Die vraag wordt momenteel (na lang aandringen) onderzocht door het management.

Psychologische bijstand

Ten slotte vroeg de ACOD ook om te zorgen voor meer mogelijkheden inzake psychologische bijstand voor douaniers die onverhoopt toch betrokken worden bij druk en intimidatie (al dan niet gepaard gaand met wapengeweld). Wij vragen onder meer deze bijstand ook aan te bieden aan de twee magazijniers van het privébedrijf in onderaanneming van de douane, die slachtoffer waren van de recente overval. Het management beloofde na te gaan of dit juridisch mogelijk is.

Onwillige politieke overheid

Hoewel het duidelijk is dat het management van de douane open staat voor constructieve oplossingen, kan hetzelfde helaas niet gezegd worden van de politieke overheid. De ACOD kan dan ook alleen met bitterheid vaststellen dat een recente terroristische aanslag met dodelijke afloop ervoor gezorgd heeft dat de regering eindelijk wil overgaan tot marginale versterking van het personeelsbestand bij het Brusselse parket en de gerechtelijke politie. Ondertussen blijft de douane grotendeels verstoken van soortgelijke versterking. Nochtans bevindt ook de douane

zich in een identieke malaise, gelinkt aan gebrek aan mensen en middelen. Moeten er eerst doden vallen voor de regering eindelijk meer middelen en personeel zal voorzien voor de douane?!

Stakingsaanzegging

Het uitblijven van echte, structurele oplossingen voor de onveilige werkomstandigheden leidt ertoe dat meer en meer douaniers in de haven van Antwerpen steeds onwilliger worden om hun taken te vervullen in gevaarlijke situaties. Het eenvoudigweg weigeren van dergelijke taken stelt deze collega's potentieel echter bloot aan tuchtprocedures. Om dit te vermijden, heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront (op voorstel van ACOD) een stakingsaanzegging ingediend voor 'de diensten van de Algemene Administratie Douane en Accijnzen, die rechtstreeks zowel als onrechtstreeks verbonden zijn aan de Haven van Antwerpen'. Daardoor worden alle acties van douaniers ingedekt tegen mogelijke represailles. Het gemeenschappelijk vakbondsfront hoopt op die manier absoluut te vermijden dat de verdere escalatie van het geweld op een bepaald ogenblik levens zal kosten. Tegelijk dringt het gemeenschappelijk vakbondsfront erop aan zo snel mogelijk overleg te organiseren om de aanleiding van deze aanzegging te bespreken en alsnog een oplossing te vinden. Het gemeenschappelijk vakbondsfront organiseerde tegelijk ook een algemene personeelsvergadering voor al het douanepersoneel in de haven van Antwerpen. Wij laten onze collega's niet in de steek!

Tony Six, Peter Veltmans

Oproep tot kandidaturen Verificateurs van de rekeningen ACOD Overheidsdiensten

Naar aanleiding van het vrijkomen van twee mandaten van verificateur van de rekeningen doet de sector Overheidsdiensten een oproep tot kandidaten.

Kandidaturen moeten in overeenstemming met het huishoudelijk reglement ACOD Overheidsdiensten worden ingediend door een gewestelijk sectorcomité of een gewestelijk uitvoerend bureau en worden gericht aan het secretariaat van

de sector via yves.derycke@acod.be. De kandidaturen moeten worden ingediend voor 31 januari 2024. Elke kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv.

Openbare diensten springen in de bres

De Vlaamse Waterweg probeert het droog te houden

Tijdens het weekend van 1 november kreeg de Westhoek te kampen met een serieuze wateroverlast. Voor de personeelsleden van de Vlaamse Waterweg uit de regio West betekende dit de start van een zeer drukke en intense periode van waterbeheersing.

De hoge waterstanden in het IJzerbekken zijn het gevolg van de zeer zware neerslag in Noord-Frankrijk en het aanhoudende regenweer in West-Vlaanderen. Experts wijzen met de vinger naar de klimaatverandering en waarschuwen dat dit steeds vaker dreigt voor te komen in onze contreien.

Waterbeheersing is een van de kerntaken van de Vlaamse Waterweg, een zeer complex gegeven waarbij heel wat komt kijken. In tijden van overstromingsgevaar is het vrijwaren van de lokale bevolking voor natte voeten primordiaal.

Naast de deelname aan het crisisonderleg onder leiding van de West-Vlaamse gou-

verneur - het provinciaal rampenplan werd afgekondigd - vergden de tussenkomsten op het terrein een optimale samenwerking tussen de verschillende afdelingen van de Vlaamse Waterweg.

Dankzij de 24/7-inzet van de scheepvaartbegeleiders, scheepvaartinspecteurs, districtsmedewerkers en technische personeelsleden, en de continue samenwerking met externe partners, werd de situatie onder controle gehouden. Deze inspanningen worden sterk gewaardeerd door de gouverneur van West-Vlaanderen, burgemeesters en polderbesturen.

De capaciteit van de waterafvoer naar zee bleek bij momenten onvoldoende te zijn en extra waterpompen werden ingezet, o.m. bij het sluiscomplex De Ganzepoot in Nieuwpoort en aan het sas van Veurne. Hierbij kon op de steun gerekend worden van de brandweer en de civiele bescherming.

Nogmaals een duidelijk bewijs van de noodzaak van sterke overheidsdiensten

die ten dienste staan van de bevolking en de burger!

Op het moment van schrijven – medio november – is de waterellende helaas nog niet meteen voorbij. De weersvoorspellingen beloven nog meer regen en de verwachtingen zijn dat de alarmdrempels in het IJzerbekken ook de komende dagen overschreden zullen blijven.

De hoge waterstand in de Westhoek kan mogelijk leiden tot kritieke overstromingen in het Leiegebied, maar ook op de Schelde en de Dender wordt extra wateraanvoer voorspeld.

Drukke dagen in het vooruitzicht voor de personeelsleden van de Vlaamse Waterweg, die alert en waakzaam moeten blijven. Een welgemeende dank voor deze inzet.

Jan Van Wesemael, Geert Dermout, Bart Vanlancker



Belga - Kurt Desplenter

Stoelendans bij Open VLD

Welke gevolgen voor de 5 sporen?

Burgemeester Somers heeft zijn exit in alle stilte geregeld om nadien groots uit te pakken. Mechelen ligt hem zagezegd te nauw aan het hart, hij en hij alleen kan zijn stad in goede banen leiden. Hij geeft hiervoor zijn post als Vlaams vice-minister president op en maakt plaats verjonging, voor 'nieuwe gezichten'.

Het nieuwe gezicht in kwestie blijkt niemand minder te zijn dan Gwendolyn Rutten, voormalig Open VLD-voorzitster en Vlaams parlementslid, die nauwelijks enkele weken geleden haar vertrek uit de nationale politiek aankondigde omdat haar het postje van minister van Justitie niet gegund werd. Nieuwe minister, nieuw beleid? Of blijft alles bij het oude?

Rutten stond aan het hoofd van haar partij toen ze die in 2019 de Vlaamse regering binnen knokte en meeschreef aan de draak van het regeerakkoord dat onder meer de afschaffing van het ambtenarenstatuut, de aanpassing van de ziekteregeling voor de statutairen en nog meer dergelijke aanvallen op het Vlaams overheids personeel plande. Een koerswijziging moeten we van haar dus niet verwachten.

Het vijfsporendossier is dus allermist van de baan. We zouden het ook niet appreciëren dat vier jaar onderhandelingen niets zouden opleveren. Tijdens deze onderhandelingen werd bedongen dat contractuelen - nu drie op de tien - een betere ziekteregeling zouden krijgen, dat hun tweede pensioenpijler naar 5 procent zal stijgen en dat er voor hen een betere ontslagregeling komt. Het is een verbetering, maar toch onvoldoende om ons over de streep te trekken.

Op basis van deze voorstellen willen we zeker verder praten. Maar 'praten' moet dan wel echt serieus genomen worden. We houden niet van een mes op de keel. In dergelijke situatie weten we hoe we moeten ageren. Nu is de overtuiging van de Vlaamse regering de statutaire benoeming - behalve voor een zeer restrictieve lijst van gezag-functies - gewoon af te schaffen. Daarmee kunnen en zullen we nooit akkoord gaan. Het wordt alsnog alle hens aan dek voor onze leden, maar vooral onze afgevaardigden die het tij moeten keren. Indien nodig voeren we harde acties, waarbij we van iedere afgevaardigde verwachten dat hij/zij mee zal staken en de piketten die er ongetwijfeld komen, zal bevolken en versterken. Want we vrezen dat we enkel op de harde manier resultaat kunnen behalen!

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat



De-fusie Henri Serruys met AZ Sint-Jan Brugge-Oostende AV Een zoveelste aanval op de publieke zorg!

1 november 2023 was een gitzwarte dag voor de publieke zorg in Oostende, want op die datum trad de de-fusie en privatisering van Henri Serruys in voege/in werking. Wat zijn de gevolgen?

In 2001 werd het Henri Serruys-ziekenhuis in Oostende opgericht als een AV (autonome verzorgingsinstelling). In 2009 trad het publiek ziekenhuis Henri Serruys toe tot AZ Sint-Jan Brugge AV, samen werd dit dus AZ Sint-Jan Brugge-Oostende AV. Het fusieziekenhuis werd het grootste en ook het laatste publiek ziekenhuis in West-Vlaanderen.

Privatiseringsdrang Oostendse burgemeester

Op 14 oktober 2021 werd de de-fusie van het Henri Serruysziekenhuis aangekondigd. Burgemeester Tommelein had in zijn bestuursakkoord met NVA, CD&V en Groen immers een groot eengemaakt ziekenhuis in Oostende ingeschreven. De bedoeling was Henri Serruys met AZ Damiaan te laten fusioneren tot één groot privaat ziekenhuis: AZ Oostende. De privatiseringsdrang van burgemeester Tommelein kende geen grenzen: twee maanden voordien had hij ook al de privatisering van de thuiszorg in Oostende goedgekeurd. Dit alles stuitte op een storm van protest van vakbonden en oppositie.

Juridisch en syndicaal kluwen

Nog nooit eerder in Vlaanderen deed zich een dergelijke de-fusie voor. Dit was dus zowel voor de juristen als voor de vakbonden een bijzonder complex en ingewikkeld dossier. De laatste maanden overlegde de ACOD wekelijks met de verschillende besturen en instanties.

Op maar liefst vier verschillende fronten voerde de ACOD onderhandelingen.

- Overleg op BOC AZ Sint-Jan in Brugge: daar werd het deelakkoord/de overdracht van het personeel naar Henri Serruys besproken.
- Overleg op BOC Henri Serruys in Oostende: bespreking 'rugzak' van het personeel en de overdracht van het personeel naar vzw AZ Oostende.
- Informeel overleg met AZ Damiaan: onderhandelingen over het AR (arbeidsreglement) van de nieuwe personeelsleden van AZ Oostende.
- Overleg op BOC OCMW Oostende: overdracht van de statutaire personeelsleden en de terbeschikkingstelling aan het AZ Oostende.

Personeel Henri Serruys dupe van politieke beslissing

Hoewel cao 32bis ervoor zorgt dat de 'rugzak' (de loon- en arbeidsvoorwaarden) van het personeel behouden wordt, bleek toch vooral het personeel van Henri Serruys de grote dupe te zijn van de politieke beslissing in Oostende. De onderhandelde RPR voor



Belga - James Arthur

de nieuwe personeelsleden van AZO is enkel interessant voor het personeel van AZ Damiaan. Daarbij komt dat in aanloop van de fusie tussen HS en AZ Damiaan de overgebleven financiële middelen enkel naar het personeel van AZ Damiaan gevloeid zijn in de vorm bij bijkomend verlof, aanpassing regels klein verlet, verhoging maaltijdcheques...

Het personeel van Henri Serruys haalde dus geen enkel voordeel uit deze privatisering en fusie. Integendeel, het moest zijn 40-uren werkweek (en dus ook de 12 recup-dagen) opgeven. Het verloor met 'de dag van de voorzitter' een verlofdag, het waarderingbeleid werd verlaten en een groot deel van het personeel moest op een andere werkplaats/campus en met een ander uurrooster gaan werken. De ACOD zal blijven strijden voor zijn leden en bij uitbreiding voor alle personeelsleden van Henri Serruys.

Vervolg in Brugge?

De ACOD ergerde zich ook blauw aan de hoera-verhalen van burgemeester Tommelein. Die stelde dat alle rechten behouden bleven en dat er niets zou veranderen.

Niets is minder waar! De personeelsleden uit beide ziekenhuizen beseften dit en de onrust zwelt nog verder aan. Dit is geen succesverhaal, zoals het stadsbestuur van Oostende laat uitschijnen, maar eerder een horrorverhaal. De twijfel en onzekerheid van het personeel in Oostende groeit en is na de de-fusie nog toegenomen.

Een dergelijk scenario wenst de ACOD absoluut niet in Brugge. Want ook daar zorgt het verhaal van AZ Oostende voor commotie bij de Brugse politiek verantwoordelijken. Ook in Brugge wensen enkele politieke partijen een fusie van de twee Brugse ziekenhuizen. Gelukkig heeft de ACOD in een eventuele strijd om het behoud van het laatste publiek ziekenhuis in West-Vlaanderen een bondgenoot, want ook de directie en bestuur van AZ Sint-Jan Brugge AV beseft de waarde en noodzaak van de publieke zorg.

Alexander Haesaert

Minister Somers neemt ontslag Hoe jammer!

Bart Somers neemt ontslag als vice-eerste minister in de Vlaamse Regering om zich toe te leggen op het burgemeesterschap van Mechelen. Dat is enorm jammer. In de eerste plaats voor de inwoners van Mechelen. Maar ook voor de sector lokale besturen, want zijn ontslag komt enkele jaren te laat. Somers was als minister onder meer bevoegd voor Binnenlands Bestuur en staat in ons geheugen gegrift als de doodgraver van de lokale besturen.

Hij neemt dus ontslag, weliswaar vele jaren te laat. Somers heeft ons zo geroemde overlegmodel te schande gemaakt, de lokale besturen in chaos gestort en de lokale dienstverlening overgeleverd aan de nukken van de politieke willekeur en aan het winstgericht marktdenken. Hij zal geboekstaafd worden als de slechtste minister van Binnenlands Bestuur die Vlaanderen ooit gekend heeft.

Verloren vertrouwen

Bij zijn aantreden klonk het nog hoopvol dat er op een constructieve manier samengewerkt zou worden met de sociale partners, zowel met de vakbonden als met de werkgevers. Aanvankelijk won hij wel ons vertrouwen, mede door de aanstelling van enkele sterke figuren op zijn kabinet die de lokale besturen een warm hart toedragen. Maar al snel waren de goede bedoelingen niet opgewassen tegen het opportunisme van de minister. De sterke figuren werden verwijderd en vervangen door een blikje Mechelse ambtenaren. 'Yes, minister' klonk steeds luider op zijn kabinet. Het werd toen al duidelijk dat Bart Somers enkel bezig was met het ambt van burgemeester van Mechelen en niet met de belangen van de lokale besturen in Vlaanderen.

Betonning lokale macht

Als je het personeelsverloop op zijn kabinet nader bekijkt, kan je besluiten dat Bart Somers geen goede werkgever is. Een slechte werkgever heeft natuurlijk geen enkel idee wat een lokaal bestuur nodig heeft om een aantrekkelijke werkgever te zijn. Maar Bart Somers wist verdomd goed hoe hij als burgemeester wilde evolueren: als een alleenheerser, met enkel bevriende figuren rondom hem en zonder tegenspraak van eventuele onafhankelijke ambtenaren. In die context werd Somers de gewillige slippendrager van tweedehands N-VA'ers als Jan Jambon en Ben Weyts. Samen met deze heerschers dwarde hij een rechtspositieregeling door de strot van de lokale besturen, zodat burgemeesters in de toekomst hun macht kunnen misbruiken en hun politieke vrienden kunnen aanstellen in hun lokaal bestuur.

Ontslagdecreet op maat

Daarnaast had hij nood aan een instrument om zich te ontdoen van de vervelende onafhankelijke en objectieve ambtenaren. Zij hielden zich immers aan de wet en aan het algemeen belang en laten zich niet dicteren door een of andere toevallig verkozen burgemeester. Met het ontslagdecreet kwam hij tegemoet aan zijn eigen wensen.

Fusiecarroussel

Ten slotte moest hij nog een oplossing vinden voor de schuldenberg van Mechelen. Die vond hij: een fusie met een naburige gemeente kon de schuld van Mechelen verplaatsen naar de Vlaamse bevolking. Slechts één probleem: geen enkel lokaal bestuur wou in het huwelijksbootje met 'de beste burgemeester van de wereld'. Zelfs over de provinciale grens bleek Boortmeerbeek geen gewillige bruid. Ongetwijfeld doet Somers nog een ultieme poging tijdens deze laatste maanden.

ACOD LRB waakt

ACOD LRB is tegen het besluit over de rechtspositieregeling naar de Raad van State getrokken en zal ook stappen ondernemen bij het Grondwettelijk Hof tegen het ontslagdecreet. We blijven ons ook met hand en tand verzetten tegen de pogingen tot privatisering.

Het is jammer dat de minister zich niet meer zal moeten verdedigen voor al zijn misstappen. Maar ook als burgemeester mag hij ons op zijn weg verwachten. We vinden het deontologisch volledig fout dat een minister zijn ambt op deze manier misbruikt voor het eigen postje in Mechelen. ACOD LRB zal nauwlettend toekijken op hoe zijn lokaal beleid zal evolueren, welke salarisschalen hij zal toekennen aan de vazallen die op zijn kabinet zaten en welke verantwoording hij zal gebruiken om zich te ontdoen van onafhankelijke ambtenaren.

En voor de Mechelaars: wij voelen met jullie mee.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer





Memorandum

Wat willen we van de volgende Vlaamse en federale regering?

De Vlaamse en federale verkiezingen vinden pas over een dik half jaar plaats, maar ACOD LRB heeft als eerste haar eisenbundel opgesteld voor de politieke partijen. Daarin kunnen ze de eisen, wensen en noden van het personeel van de lokale en regionale besturen voor de volgende regeerperiode terugvinden. Een grondig overzicht.

Vlaamse regering

1. Lokale en provinciale besturen

- Reguliere tewerkstelling moet de maatstaf zijn:
- afschaffing verplichte gemeenschapsdienst voor langdurig werkzoekenden
- geen uitzendarbeid in de publieke sector. Er kan gewerkt worden met een 'pool', vervangingscontracten of contracten van bepaalde duur.
- Opnieuw invoeren van een eindloopbaanonderbreking met premie.
- Herinvoering van loopbaanonderbreking zonder motief, zowel voltijds als deeltijds

met premie, telkens voor een periode van 72 maanden.

- Bescherming tegen onterecht ontslag omwille van, bijvoorbeeld, politieke redenen voor de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen. Een beroepsinstantie moet zich kunnen uitspreken over onterechte ontslagen, met daarbij het terug in dienst moeten nemen van een onterecht ontslagen personeelslid.
- Respect voor de sectorale akkoorden: afschaffing van de beperking van de verhoging van de eindejaartoelage tot 110 procent, terug invoeren van de automatische relevantie van beroepservaring in de overheidssector voor de berekening van de anciënniteit, bindend maken van de afgesproken koopkrachtmaatregelen.
- Werk maken van een aangepast, bindend loonhuis, met aandacht voor koopkracht en omhoogtrekken van de laagste lonen (of afschaffing van de E-schalen).
- Werk maken van een structurele oplossing voor de continuïteit en de leefbaarheid van de eerste pensioenpijler.
- Verdere privatisering van publieke zorg

moet stopgezet worden. Een samenwerking met private partners (PPS-systeem) kan enkel onder de vorm van een publieke welzijnsvereniging.

- Terug invoeren van het toezicht op personeelsaspecten (concreet controle op personeelsaantallen en rechtspositieregeling). Dit is bovendien een grondwettelijke taak van het Vlaams Gewest.
- Het opstellen van een bindend juridisch kader om personeelsleden vanuit IGS ter beschikking te kunnen stellen aan lokale besturen (gemeenten, OCMW). Hierdoor kunnen personeelsleden met een bepaalde deskundigheid ter beschikking gesteld worden van verschillende besturen, waardoor deze besturen niet zelf op zoek moeten gaan naar deze personeelsleden. Dit zal voor een deel de 'war for talent' binnen de lokale besturen tegengaan en de hoge kosten voor het inhuren van consultancy terugdringen.
- Een rechtspositieregeling voor de welzijnsverenigingen en IGS zou uitgewerkt moeten worden op basis van een BVR.
- Stoppen met het nemen van maatregelen

len die een negatieve impact hebben op onze sociale zekerheid.

- Om de objectiviteit te garanderen zou er een centraal en algemeen examen moeten komen.

- Meemoeders en mannen hebben recht op evenveel geboorteverlof als bevallingsverlof bij de geboorte van een kind.

- Als duurzame tegenhanger voor de bedrijfswagens pleiten wij voor een volledig gratis openbaar vervoer (trein, tram, bus, metro) voor alle werknemers van de lokale en provinciale besturen. Het gratis openbaar vervoer is dan niet enkel geldig voor het woon-werkverkeer maar op elk moment en voor het volledige net.

- Respect voor het sociaal overleg: werk maken van het actualiseren en afdwingbaar maken van de omzendbrief BA 97/10 van 21 mei 1997 betreffende het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van die wet.

- Recht op de-connectie.

- Erkennen van 8 mei als wettelijke feestdag.

2. Vlaamse gezondheidszorg

- Meer kwalificerende opleidingstrajecten om de personeelstekorten mee aan te pakken.

- Een individueel vormingsrecht voor alle medewerkers in de sector.

- De loonvoorwaarden, zeker voor de laagste verdiemers, moeten verbeterd worden.

- Verhoging van de vergoedingen voor onregelmatige prestaties.

- Invoering van VAP-dagen voor de openbare klassieke VIA-sectoren (o.a. kinderopvang).

- Stop de privatisering van de openbare zorg.

- Een kwaliteitsvolle, toegankelijke en betaalbare zorg- en welzijnssector met non-profit-instellingen en openbare zorginstellingen als ruggengraat.

- Maak werk van het recht op de-connectie.

- Een forse verlaging van de begeleider-kind-ratio in de kinderopvang.

- Collectieve arbeidsduurvermindering voor alle werknemers.

Federale regering

1. Federale gezondheidszorg

- Het voordeel dat private zorginstellingen hebben met betrekking tot de lagere werkgeversbijdrage door de invoering van de taks-shift moet ook van toepassing zijn op de publieke zorginstellingen.

2. Brandweer

- Er moeten dringend bijkomende middelen komen. Momenteel zijn die onvoldoende, waardoor de dienstverlening in het gedrang komt.

- Er is een toenemend tekort aan operationeel en administratief personeel, wat zorgt voor verhoogde werkdruk. Er moet dus bijkomend aangeworven worden.

- Onvoldoende eindeloopbaanregeling, pensioendossier (recht op VVP, zware beroepen).

- Erkenning: specialisatietoelage.

3. Politie

- Het personeelstekort blijft toenemen, er moet dringend werk gemaakt worden van extra rekruteringen.

- Bijkomende investeringen voor een degelijke infrastructuur, vooral bij de federale politie en de gemeenschappelijke trainingsfaciliteiten.

- Er moet een degelijke eindeloopbaanregeling komen voor al het personeel, zowel met maatregelen om het werk draagbaar te maken als met maatregelen om vroeger te kunnen stoppen.

- Herwaardering van alle loonschalen, vooral de lagere.

- Herziening van de KUL-norm en de financiering van de lokale besturen zodat elke zone een volwaardige politiedienst kan ontwikkelen.

- Stop de rationalisering bij de federale politie en herstel de gespecialiseerde dienstverlening.

- Herwaardering van het personeel met volwaardige opleidingsmogelijkheden en promotiekansen.

Willy Van Den Berge

Week van het afvalteam Essentieel, maar ondergewaardeerd beroep

De Week van de afvalophaler of het afvalteam, dit jaar van 13 tot 19 november, wordt stilaan een traditie in de sector. Die week stonden de afvalophalers, chauffeurs en recyclageparkwachters zeer terecht in de spotlights. De burgers van ons land werden opgeroepen extra waardering te tonen: met een glimlach, een bemoedigend woordje of een opgestoken duim. De afvalmedewerkers zorgen immers dag-in-dag-uit voor het ophalen, inzamelen en verwerken van ons afval.

Dat dit een huzarenstuk is, bewijzen de cijfers. In Vlaanderen gaat het op jaarbasis over 2,8 miljoen ton huishoudelijk afval of omgerekend 416 kg per inwoner. Voor heel België is dit 5,3 miljoen ton. Een complimentje of een leuke tekening van een lokale klas of school is dan natuurlijk leuk, maar voor de ACOD LRB moet het veel verder gaan dan dat. Afvalmedewerkers verdienen elke dag waardering en meer dan symbolisch.

Fysiek belastend

Niet enkel het tillen van zware lasten maakt het afval ophalen fysiek zwaar. De sector werkt bij weer en wind. Met de klimaatverandering worden weersomstandigheden nog extremer. Storm of ijzel, een volkbreek of hittegolf... de afvalmedewerkers staan altijd klaar. Met de kilometers die ze afleggen, evenaren ze lange afstandslopers. Niet gedurende één week, maar een hele loopbaan lang.

Verkeersdrukte en agressie

De huis-aan-huis ophalers begeven zich dagelijks in het verkeer waar automobilisten voelbaar steeds ongeduldiger worden. Een permanente alertheid is nodig in de wirwar van auto's, fietsers, steps en voetgangers terwijl je geen verkeersborden

lokale en regionale besturen

over het hoofd mag zien. Niet verwonderlijk dat er jaarlijks verschillende aanrijdingen plaatsvinden. Soms met ernstige gevolgen, zoals vorig jaar in Affligem waar een ophaler ernstig gewond raakte. De verkeersdrukte gecombineerd met een slecht of glad wegdek vormt een verhoogd risico op arbeidsongevallen. Weten dat elke seconde van onoplettendheid ernstige gevolgen kan hebben voor jezelf, collega's of omstanders zorgt ook voor mentale druk. Onderzoek van de Federatie van Belgische Milieubedrijven (FEBEM) in samenwerking met de VVSG toont aan dat afvalophalers gemiddeld één keer per dag te maken krijgen met verkeersagressie. Dit kan gaan van roekeloos rijgedrag tot verbaal en zelfs fysiek geweld. Ook op de recyclageparken komt agressie van misnoegde burgers tegenover parkwachters steeds vaker voor. Dergelijke situaties komen zo dikwijls voor dat er een soort normalisering en gelatenheid dreigt. De ACOD LRB roept op om agressie tegenover medewerkers niet te dulden en steeds aan de werkgever te melden. Situaties kunnen nog lang na de feiten nazinderen bij de slachtoffers. Nazorg is essentieel.

Blootstelling gevaarlijke stoffen en gassen

Afvalmedewerkers hebben ook op andere vlakken verhoogde gezondheidsrisico's. Ze worden tijdens de ophaalrondes blootgesteld aan grote hoeveelheden fijn stof en uitlaatgassen. Ze komen in aanraking met fout gesorteerde of fout aangeboden chemische en biologische stoffen of asbesthoudend materiaal. Burgers die fout sorteren, staan onvoldoende stil bij de gevolgen hiervan voor de afvalmedewerkers.

Lokale besturen hebben sleutels in handen

De afvalinzameling wordt in ons land meestal georganiseerd door steden zelf of als intergemeentelijke samenwerking tussen middelgrote en kleinere gemeenten (intercommunales). Lokale besturen hebben daardoor zelf de sleutels in handen om de waardering voor de afvalmedewerkers ook echt te tonen, door deze essentiële beroepen echt naar waarde te schatten.

Voor de ACOD LRB betekent dit op de eerste plaats een correcte verloning. Wij vragen een opwaardering waar de lonen nog tot de laagste niveaus van

de openbare diensten behoren. Het kan niet dat werknemers van lokale besturen en intergemeentelijke samenwerkingen moeite hebben om de eindjes aan elkaar te knopen.

Wij vragen waardering via een degelijk eindeloopbaanbeleid, een verkorte loopbaan en een volwaardig pensioen. Beleidsmakers die de mond vol hebben over werken tot 65, 66 (vanaf 2025) en 67 jaar (vanaf 2030) nodigen we uit om eens een maand te komen meedraaien.

Besluit: respect voor de afvalsector: absoluut! Symbolisch, ja... maar zeker ook concreet!

Dries Van Herrewegen



Belga - Nicolas Maeterlinck

Zij-instromers onderwijs Iedereen gelijk voor de wet, of toch niet?

De nieuwe anciënniteitsregeling voor zij-instromers doet heel wat wenkbrauwen fronsen. Wat is er aan de hand?

Eerst een korte historiek. Als je voor 1 september 2020 met volle goesting en met veel engagement als zij-instromer in het onderwijs stapte, kwamen je diensten als werknemer in de private sector of als zelfstandige niet in aanmerking voor je geldelijke anciënniteit. Wel konden de leerkrachten technische en praktische vakken maximaal tien jaar van hun diensten als werknemer in de private sector of als zelfstandige laten erkennen als nuttige ervaring en zo laten meetellen voor hun geldelijke anciënniteit. Jammer maar helaas voor de anderen, je stapt immers niet voor de verloning in het onderwijs.

Wat een vergelijking!

Om het lerarentekort op te lossen, besliste de Vlaamse regering dat zij-instromers in het basis- of secundair onderwijs vanaf 1 september 2020 voor bepaalde ambten en vakken wel tot tien jaar geldelijke anciënniteit kunnen meenemen. Goed voor hen, denk je dan, pech voor de zij-instromers die zich voor die datum al geëngageerd hadden. Toen wij tijdens de onderhandelingen hierover vragen stelden, kregen we te horen dat de voorwaarden duidelijk zijn op het moment dat je in een bepaalde job stapt. Men vergeleek het met een huurcontract. Als je een appartement drie jaar hebt gehuurd tegen 700 euro per maand, dan wist je dat dit de voorwaarde was toen je het contract ondertekende. Als de huisbaas het appartement na jouw vertrek verhuurt voor 600 euro, kan je ook geen 36 keer 100 euro teruggeisen. Tot daar de uitleg.

In de septemberverklaring van de Vlaamse regering vernamen we dat de anciënniteit die deze groep – de zij-instromers van na 1 september 2020 – kan meenemen opgetrokken wordt van tien naar vijftien jaar en dat ze uitgebreid wordt naar andere ambten en vakken. Uiteraard juichen wij alle maatregelen toe die de arbeidsomstandigheden – en loon vormt daar nog altijd een onderdeel van – verbeteren. Maar we hebben de indruk dat de regering niet rechtlijnig is. Toen de groep die van deze verbetering geniet instroomde, wist ze welke voorwaarden van kracht waren en dat slechts tien jaar anciënniteit als werknemer of zelfstandige in aanmerking zouden komen voor de geldelijke anciënniteit. Nu maakt men daar vijftien jaar van. De vergelijking met het huurcontract geldt blijkbaar alleen als het de regering uitkomt.

Gelijke carrière, ongelijke behandeling

Veel beter had zij ook de zij-instromers van vóór 1 januari 2020 meegenomen en die tien jaar geldelijke anciënniteit gegund. Deze personeelsleden tonen al een hele tijd hun engagement voor het onderwijs en zouden deze blijk van erkentelijkheid voor hun overstap en doorzettingsvermogen ten zeerste appreciëren. Bovendien ontstaan nu situaties waarin personeelsleden met gelijke carrières erg ongelijk behandeld worden. Stel: een vijftigjarige



wordt op 1 september 2023 voor de eerste keer aangeworven als leraar automechanica. Hij heeft 30 jaar gewerkt als zelfstandig garagist. Hij kan tien jaar nuttige ervaring meenemen én vijftien jaar anciënniteit, wat betekent dat hij zonder één dag te werken in het onderwijs start met een geldelijke anciënniteit van 25 jaar. Zijn salaris bedraagt netto ongeveer 2.900 euro. Een collega-garagist die al op 1 september 2019 was ingestapt (46 jaar oud en 26 jaar ervaring als zelfstandig garagist) heeft op 1 september 2023 met zijn nuttige ervaring erbij een geldelijke anciënniteit van veertien jaar (tien jaar nuttige ervaring en vier jaar effectief in het onderwijs). Zijn salaris bedraagt ongeveer 2.550 euro netto. Wie vier jaar vroeger in het onderwijs is ingestapt, verdient dus netto 350 euro minder dan zijn collega die dit jaar is ingestapt, ook al kunnen ze dezelfde ervaring voorleggen.

Geen oog voor blijvers

Toen we voorstelden ook de zij-instromers van voor 1 januari 2020 die extra tien jaar geldelijke anciënniteit mee te geven, kregen we te horen dat men op die manier geen enkele extra zij-instromer naar het onderwijs zou lokken. Dit is het zoveelste bewijs dat de Vlaamse regering alleen maar geïnteresseerd is in het aantrekken van nieuwe personeelsleden en geen oog heeft voor het bestaande personeelskorps. We hebben al zo vaak gezegd dat het niet volstaat enkel de voordeur open te zetten zonder ook de achterdeur dicht te houden. Het volstaat immers niet nieuwe personeelsleden aan te trekken, men moet ook de huidige personeelsleden behouden.

Bij het ter perse gaan van deze tekst zijn we gestart met de informele bespreking over de maatregelen voor de zij-instromers. Wij hebben daar ook onze bezorgdheid – zie hierboven – laten horen. Wij vragen ons trouwens ook af waarom deze maatregelen niet van toepassing zijn voor het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs. Kampt men daar niet met een lerarentekort, kunnen zij-instromers daar geen meerwaarde betekenen?

In het volgende nummer van Tribune komen we terug op de concretisering van de maatregelen voor de zij-instromers.

nancy.libert@acod.be

Commissie van Wijzen heeft kerstgeschenk voor onderwijs

Het voorbije jaar boog de zogenaamde Commissie van Wijzen onder leiding van Dirk Van Damme zich over ons onderwijs. Het belangrijkste doel van dit project is het lerarenberoep weer aantrekkelijk te maken.

Met de bevindingen kunnen de overheid en de sociale partners – vakbonden en onderwijsverstrekkers – aan de slag. Op 21 december zal de Commissie deze aan de leden van de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) voorstellen.

Omdat deze voorstelling net iets te vroeg valt om onze appreciatie van de bevindingen van de Commissie in het januarinum-mer van Tribune te publiceren, kunnen jullie ze een van de dagen erna al lezen op onze website (www.acodonderwijs.be). Daarna komen we erop terug in de februari-editie van Tribune, die trouwens de laatste week van januari al in de bus zal vallen.

nancy.libert@acod.be



Oproep tot kandidaturen Statutair congres ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen

Het statutair congres ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen vindt plaats op donderdag 18 januari 2024 om 19 uur in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158, Gent. Op de agenda staat onder meer de verkiezing van het provinciaal bestuur van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen.

Je kan kandideren voor de volgende mandaten:

- provinciaal secretaris
- adjunct-provinciaal secretaris
- voorzitter
- ondervoorzitter
- penningmeester
- verificateur
- bestuurslid.

Dat kan tot en met 22 december 2023 om 12 uur op volgende manieren.

- E-mail aan oostvlaanderen.onderwijs@acod.be t.a.v. voorzitter Hilde Willaert. Je ontvangt binnen de drie werkdagen een ontvangstbevestiging.
 - Schriftelijk op ons secretariaat, Bagattenstraat 158, 9000 Gent. Je ontvangt ter plekke een afgiftebewijs.
- Vermeld ook telkens het mandaat waarvoor je kandideert.

Voor bijkomende info over de mandaten en de voorwaarden kan je terecht op www.acodonderwijs.be/werking-oost-vlaanderen of telefonisch op 09 269 93 40.

Eindejaarstoelage 2023

Op 19 december wordt onze eindejaarstoelage gestort. Kijk vlug op onze website (www.acod.be/eindejaarstoelage-2023) als je wil weten hoe die berekend wordt. Je vindt er ook enkele voorbeelden.

marc.borremans@acod.be

Algemene vergadering leescommissie congrestekst

ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap publiceert naar aanleiding van haar vierjaarlijks Statutair Congres telkens een congrestekst, waarin zij haar visie over bepaalde thema's uitschrijft. Deze tekst is voor de daaropvolgende congresperiode het fundament van onze standpunten.

ACOD Onderwijs is een democratische vakbond. Daarom is jouw inbreng belangrijk. Als je graag mee onze koers van de komende jaren (2024-2028) wil bepalen, word dan lid van de leescommissie.

We vergaderen op donderdag 25 en vrijdag 26 januari 2024 in het ACOD-gebouw in Gent (Bagattenstraat 158), telkens van 9.30 tot 16 uur. Graag vooraf een seintje (oostvlaanderen.onderwijs@acod.be, met vermelding 'leescommissie'). We bezorgen je dan een voorlopig syndicaal attest en het ontwerp van de congrestekst. Inschrijven kan tot 12 januari om 12 uur.



Onderwijsdecreet XXIV Geen akkoord voor de basiseducatie

Ieder jaar komt een Onderwijsdecreet tot stand, dit jaar zal dat Onderwijsdecreet XXXIV (34) zijn. Zo een decreet bevat regelgeving voor de meest uiteenlopende zaken en voor zowat alle onderwijsniveaus. ACOD Onderwijs heeft na afloop van de voorafgaande onderhandelingen een protocol van niet-akkoord gegeven voor de basiseducatie. Waarom?

Ook positieve elementen

Dit niet-akkoord betekent niet dat wij geen positieve elementen zien in het onderwijsdecreet. Zo appreciëren wij het dat een centrumbestuur voortaan een certificaat kan uitreiken aan een voormalige cursist die in het centrum maximaal vijf schooljaren eerder een deelcertificaat van de opleiding behaald heeft. Ook de versoepeling van de open modules juichen wij toe. Werken met open modules zal de nodeloze administratieve overlast bij de aanvraag van maatwerk wegwerken. De centra voor basiseducatie zullen daardoor het afneemveld sneller kunnen bedienen. ACOD Onderwijs vraagt dat de centra voor basiseducatie voldoende aandacht zouden besteden aan de taakbelasting van de lesgevers.

Toch niet-akkoord

Ons niet-akkoord heeft te maken met de bepalingen voor de vervanging van afwezige personeelsleden. Wij hebben gepleit voor een vervangingspool. Leerkrachten in de basiseducatie zijn polyvalent, net zoals onderwijzers in het lager onderwijs en dat maakt de vorming van een vervangingspool gemakkelijk. Dankzij zo een pool kunnen personeelsleden voor een volledig schooljaar aangeworven worden. Hierdoor hebben de personeelsleden een jaar werkzekerheid en kunnen de centra bij afwezigheid van een leerkracht terugvallen op een reserve. Bovendien zijn personeelsleden die werkzekerheid hebben minder geneigd het onderwijs te verlaten.

Zowel ACOD Onderwijs als de werkgeversdelegatie waren het niet eens met het aantal voltijdsequivalenten (VTE) dat de overheid wil inzetten. Met slechts 273,68 VTE's kan men geen reglementaire vervangingen organiseren. Wij hadden gevraagd om voor het schooljaar 2024-2025 in een formatie van 342 (340 + 2 middelen van de cao) VTE's te voorzien. De overheid baseert zich bij het bepalen van het aantal VTE's op de schooljaren 2019-2020, 2020-2021 en 2021-2022 en niet – zoals de regelgeving voorschrijft – op de drie voorafgaande schooljaren 2020-2021, 2021-2022 en 2022-2023. In de referentieperiode die de overheid hanteert, zit het coronajaar 2019-2020, wat het aantal VTE's naar beneden haalt. ACOD Onderwijs vraagt ook dat de berekening van het aantal VTE's gemaakt wordt op basis van het totaal aantal afwezigen en niet, zoals de overheid gedaan heeft, het aantal gerealiseerde vervangingen.

marc.borremans@acod.be

Organisatie Vlaamse toetsen Nog steeds niet akkoord

Vanaf het schooljaar 2023-2024 worden in het lager en secundair onderwijs de Vlaamse toetsen afgenomen. Hiermee wil de Vlaamse regering informatie verzamelen om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren. De toetsen worden centraal opgesteld en digitaal afgenomen. Ook de verwerking en analyse gebeuren centraal en digitaal. In het lager onderwijs worden ze afgenomen op het einde van het vierde en van het zesde leerjaar, in het secundair op het einde van de eerste en van de derde graad.

In het nummer van maart 2022 van Tribune hebben wij al onze principiële bezwaren tegen centrale toetsen uiteengezet. Je kan dit artikel lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/centrale-toetsen). Inmiddels heeft de regering gevolg gegeven aan een aantal van onze bezwaren, maar dat neemt niet weg dat wij tegenstander blijven van centrale toetsen, zeker wanneer ze worden ingevoerd zoals nu voorligt.

Nieuwe functies, vrijheid blijheid?

Er worden twee nieuwe functies ingevoerd, de toets-coördinator en de toets-assistent. Wij missen hier enkele 'grendels' om het personeel te beschermen tegen bijkomende werkdruk.

In de nota aan de Vlaamse regering schrijft de minister dat de toets-assistent in zijn lesopdracht vervangen wordt wanneer hij toezicht doet tijdens de afname van de toetsen. Wij hadden dit ook graag in het Besluit van de Vlaamse regering zien staan. In diezelfde nota schrijft de minister dat elke school of centrum autonoom beslist welke rol welk personeelslid krijgt bij de afname van de toets. Wij eisen dat in het lokaal onderhandelingscomité afspraken worden gemaakt over het aantal toets-coördinatoren en over hun profiel. Wij vragen ook te monitoren welke impact de Vlaamse toetsen hebben op de werkdruk van het reeds overbevraagde personeel.

IT-infrastructuur aanwezig?

Beschikken alle scholen over de infrastructuur en apparatuur die nodig zijn voor deze toetsen? De scholen hebben via de Digisprong eenmalig middelen gekregen,

maar de digitale uitrol is nog niet in alle scholen gebeurd. Bovendien zijn in de Digisprong geen middelen voorzien voor de leerlingen van het vierde leerjaar, die de toets wel digitaal zullen moeten afleggen. Wij vragen dan ook om in alle scholen een check-up te doen en ervoor te zorgen dat men overal op een volwaardige manier kan deelnemen aan deze toetsen.

Digitale geletterdheid aanwezig?

Een tekst digitaal lezen is iets anders dan een tekst op papier lezen, dat weet iedereen. Digitaal lezen is niet eens een minimumdoel in het zesde leerjaar, niets garandeert dus dat leerlingen van het vierde leerjaar in staat zijn een digitale tekst begrijpend te lezen. Als onze vrees terecht is, dan kan je je afvragen wat zo een digitale toets eigenlijk meet.

'Adaptiviteit'

Om frustratie bij de leerlingen te vermijden, zal men de vragen aanpassen aan het niveau van de leerling. De computer zal op basis van het gegeven antwoord het niveau van de volgende vraag aanpassen en polsen naar boven- of onderliggende niveaus. Wij vragen ons af of een centrale toets op zo'n 'diagnostische' manier moet verlopen. Uiteindelijk wil de overheid toch vooral toetsen of scholen de minimumdoelen bereiken met hun leerlingen?

We vragen ons ook af of elke leerling nog wel de kans krijgt om zich te bewijzen op het minimumdoel? Moet niet elke leerling de basisvraag voorgeschoteld krijgen die het minimumdoel test? Zeker bij jonge kinderen kan je niet zomaar op basis van een computergestuurde verbetering besluiten dat het niveau voor de daaropvolgende vragen anders moet liggen. Een leerproces is grillig en verdient een kijk vanuit een positieve bril, telkens opnieuw bij elke vraag die voorligt.

Feedback slecht geregeld

Ouders hebben het recht om de toets van hun kind in te kijken, maar hebben geen kopierecht. De overheid wil geen kopieën van de toetsen meegeven omdat de vragen bij een van de volgende toetsen opnieuw

zouden kunnen gebruikt worden. Dit slaat nergens op! Leerkrachten kunnen ook niet weigeren om toetsen aan de ouders te tonen, zeggezd omdat ze de vragen volgend schooljaar ook nog eens willen gebruiken.

Bovendien kunnen de ouders de toets van hun kind enkel in Brussel komen inkijken. Wij eisen dat hun onkosten vergoed worden wanneer ze zich naar Brussel moeten verplaatsen.

Wat ten slotte met de leerkrachten? Hebben zij in het kader van kwaliteitszorg en remediëring ook recht om de toetsen van hun leerlingen in te kijken? De regelgeving zegt hier alleszins niets over.

Leerlingenvragenlijst (ir)relevant

In de nota van de minister aan de Vlaamse regering lezen wij dat leerlingen en ouders vrijwillig kunnen kiezen om een leerlingenvragenlijst in te vullen. Wij trekken de relevantie van een aantal vragen in twijfel. Heb jij een eigen kamer? Wat is de werksituatie van je ouders? Heb jij boeken thuis? Wat is de opvatting over je intelligentie en identificatie met de studierichting? Heb je een migratieachtergrond? Wat zijn de kenmerken van de lessen wiskunde en Nederlands?

Wat zal men doen met de resultaten van deze enquête? Hoe dragen die antwoorden bij tot het interpreteren van toets-resultaten? Stel dat leerlingen met een eigen kamer significant beter scoren op wiskunde, zullen we de ouders die de mogelijkheid niet hebben om elk kind een eigen kamer te geven dan een premie geven om te verbouwen of hen verplichten om te verhuizen naar een woning waar wel voldoende plaats is?

Of zullen we die ouders een schuldgevoel aanpraten? "Eigen schuld dat uw kind slecht scoort op wiskunde, je moet er maar voor zorgen dat het een eigen kamer heeft." Als de leerlingenvragenlijst er toch komt, moet hoe dan ook elke wijziging in de lijst voorgelegd worden aan de stuurgroep die de werking van het Steunpunt Centrale Toetsen opvolgt.

nancy.libert@acod.be



Vlaamse toetsen: uit de kindermond

Om even over te reflecteren... Bij wijze van anekdote hieronder de mogelijke antwoorden op deze vragen uit de mond van een tienjarig kind.

Heb je een eigen kamer?

"Bij mijn papa wel, bij mijn mama niet want daar zijn er nog veel andere kinderen, dus wij moeten kijken wie er is en in welk bed we kunnen slapen."

Werk situatie van de ouders?

"Ik heb één mama en drie papa's. Mijn mama is juf en mijn ene papa is bakker. Mijn andere papa is metser en ik weet het niet zo goed, maar mijn andere papa verkoopt iets."

Heb jij boeken thuis?

"Bij mijn mama wel, bij mijn papa niet, ik mag de boeken van bij mijn mama niet meedoen naar mijn papa want zij zegt dat hij toch niet kan lezen, maar dat is niet waar want mijn papa kan wel lezen."

Inschatting intelligentie en schoolloopbaan

"Mijn mama zegt dat ik slim ben, maar mijn papa zegt dat ik niet zo slim ben. Ik weet het niet meer, ik denk dat ik slim ben want mijn mama zegt dat ik niets moet geloven van wat mijn papa zegt, dus ben ik slim. Mijn andere twee papa's zeggen dat je vooral goede handen moet hebben en niet zoveel hersenen? Ik wil hoe dan ook brandweerman worden, ik durf op een ladder staan en ik ben niet bang van vuur, dus dat zal wel lukken denk ik."

Migratieachtergrond

"Wij zijn allemaal wit, dus ik hoor van mijn papa dat dat goed is, hoewel ik veel vriendjes heb met een andere kleur, ik vind dat niet erg zolang ze maar met mij willen spelen."

Kenmerken van de lessen wiskunde en Nederlands

"Ik vind wiskunde saai, Nederlands vind ik leuk omdat we dan veel verhaaltjes mogen lezen. Als ik kon kiezen zou ik wiskunde afschaffen en alleen nog Nederlands leren, ik heb gehoord van de minister dat Nederlands belangrijk is, wie weet word ik dan ook nog minister?"

Welzijn op de VRT

Vechten tegen de struisvogels

Het gaat niet goed met de medewerkers bij VRT. De rek is eruit, het vet is van de soep. Als er al soep is, want door de sluiting van het bedrijfsrestaurant in het weekend moeten journalisten, programmamakers en andere VRT-collega's met weekenddienst het stellen zonder verse maaltijden en soep. De persoonlijke bediening met de warme glimlach is vervangen door kille, maar zogezegd slimme koelkasten. Een beslissing waar personeel en vakbonden tegen hebben gevochten en blijven tegen vechten. Dankzij de strijd is een eerder scenario, waarbij het restaurant ook elke avond gesloten zou worden, bijgesteld. Strijd loont, maar blijft nodig.

Het VRT-personeel is moegestreden. Een bevraging bij de VRT-medewerkers in het voorjaar van 2022 toonde aan dat 1 op de 3 werknemers bij VRT uitgeput naar huis gaat aan het eind van een shift. Met deze alarmerende resultaten werd tot op heden weinig gedaan, ondanks voortdurende druk vanuit de vakbonden. Welzijn is voor ACOD VRT altijd prioritair geweest, niet zo voor de VRT-directie blijktbaar.

Stijgende werkdruk en een gebrek aan beleid op bepaalde diensten maakten bestaande problemen groter en er ontstonden onhoudbare situaties. In het voorjaar van 2023 was de situatie op een van de redacties van VRT NWS zo uit de hand gelopen dat een tiental mensen thuis zat (of werd gezet door VRT) met psychische klachten. De nieuwsdienst had gepoogd deze problemen zonder tussenkomst van de dienst Preventie of BOC-PBW te 'managen', maar was hierin dus faliekant mislukt. Van op de vloer kregen we berichten dat de situatie op die ene redactie een symptoom was van een algemene malaise op de hele nieuwsvloer en dat de situatie niet meer houdbaar was.

In gemeenschappelijk front, maar op initiatief van ACOD, vroeg de vakbondsfractie van BOC-PBW een specifieke risico-analyse psychosociale aspecten aan voor heel VRT NWS. De directie reageerde aanvankelijk weinig positief. De directeur aan het hoofd van NWS, ook de algemeen hoofdredac-

teur, zei letterlijk dat ze niet voor het idee gewonnen was, maar niet anders kon dan haar medewerking verlenen. Een mooie herinnering aan het belang van een orgaan als BOC-PBW, dat weerspannige directies kan dwingen om te kijken naar het (psychosociale) welzijn van hun mensen.

83% van de medewerkers van VRT NWS werkte mee aan de risico-analyse. Het resultaat was vernietigend. De pijnpunten werden blootgelegd. Egocultuur. Gebrek aan beleid. Falend leiderschap. Bijkomende hiërarchieën (buiten het organigram) door status en interpersoonlijke relaties. Gebruik van preciaire contracten om jonge medewerkers monddood te maken en in het gareel te laten lopen. Verpletterende werkdruk en gebrek aan basisappreciatie.

De VRT werkt nu aan een plan van aanpak om het herstel te starten en het welzijn van de mensen op de nieuwsvloer te verhogen. Ook daar volgt de vakbondsfractie van BOC-PBW alles van nabij op. Zo wordt tot op vandaag geweigerd vanuit de directie om het volledige rapport ter beschikking te stellen van de mandatarissen van BOC-PBW. Enkel de HR-directeur en het diensthoofd Preventie (die rapporteert aan de directeur HR) hebben het volledige rapport ingekeken, alle andere betrokkenen moesten het stellen met een syntheserapport.

Een optimist zou denken dat VRT uit haar fouten leert en dat het welzijn nu beter aangepakt zou worden. Helaas, VRT CRW, een andere afdeling die vaak met VRT NWS samenwerkt, trok intussen ook aan de alarmbel. Ook daar blijkt nu een specifieke risico-analyse nodig te zijn. Bij navraag via BOC-PBW bleek toen dat er binnen de leiding van VRT CRW al een 'traject' was opgestart met een externe bemiddelaar, dezelfde externe bemiddelaar waarmee de nieuwsdienst destijds had getracht hun vuile was binnenskamers te houden. Die externe bemiddelaar zou de problemen binnen CRW in kaart brengen door te spreken met... de leidinggevenden. Mensen op de vloer zouden niet betrokken worden, evenmin als de Dienst Preventie.

Voortschrijdend inzicht kan je dat niet noemen. Gezond verstand ook niet. ACOD VRT blijft welzijn op 1 zetten, elke dag opnieuw. Wij willen er zeker van zijn dat op het moment dat er weer meer geld komt naar VRT, dat dat dan ook wordt geïnvesteerd in het personeel. Mensen moeten voor cijfers komen. 'Zorgen voor elkaar' mag niet enkel een marketingslogan zijn voor de Warmste Week. De kille VRT moet weer een warme VRT worden.

Wies Descheemaeker



Limburg

Het bestuur van ACOD Senioren Limburg hoopt jullie vaak te kunnen ontmoeten zodat we samen een succes maken van de voorgestelde activiteiten. Alle activiteiten zijn toegankelijk voor iedereen, jong en oud, kinderen, rolstoelgebruikers en honden aan de leiband, tenzij anders vermeld.

Nieuwjaarsreceptie Senioren

Op dinsdag 30 januari 2024 organiseren de senioren Limburg hun nieuwjaarsreceptie van 12 tot 17 uur in Zaal Kermeta (Diestersteenweg 204, 3510 Kermt). Je kan er genieten van een frietje en taart, terwijl de Sociaal Bewogen Personen worden gehuldigd. Gastsprekers zijn Chris Reniers, voorzitter ACOD; Guy Graulus, provinciaal algemeen secretaris en een provinciaal verantwoordelijke ABVV. Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70.

Bezoek Liberation Garden in Leopoldsburg

Op zaterdag 16 maart 2024 bezoeken de senioren Limburg Liberation Garden, een oorlogsmuseum over de Tweede Wereldoorlog in Leopoldsburg. Het museum werd geopend op 6 mei 2023 en belicht Operation Market Garden, waarvan het grondoffensief vanuit Belgisch-Limburg begon. Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 10.00 uur aan de Koningin Louisa-Mariaaan 2, 3970 Leopoldsburg. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 10 maart 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Liberation Garden + naam + aantal personen'.

Bezoek LABIOMISTA in Genk

Op zaterdag 18 mei 2024 bezoeken de senioren Limburg LABIOMISTA, het levenswerk van kunstenaar Koen Vanmechelen, een 'evoluerend kunstwerk over de mix van het leven' in samenwerking met de stad Genk. Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 10.00 uur aan Marcel Habetslaan 58/60, 3600 Genk. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg).

Inschrijving en betaling voor 10 mei 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'LABIOMISTA + naam + aantal personen'.

Bezoek wijnkasteel Genoelselderen

Op zaterdag 14 september 2024 bezoeken de senioren Limburg het Wijnkasteel in Genoelselderen, een deelgemeente van Riemst. Het is het enige wijnkasteel in België. Het kasteel ligt aan de oude heerweg die Tongeren met Keulen verbond. Jullie worden allemaal getrakteerd op een drietal proefglazen en enkele bijbehorende hapjes.

Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 14.00 uur aan Kasteelstraat 9, 3770 Riemst. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald

door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 3 september 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Wijnkasteel + naam + aantal personen'.

Bezoek aan Lier

Datum nog te bepalen, meer informatie volgt.

Senioren ACOD Limburg bezoeken mijnsite Waterschei

Op vrijdag 3 november vond de laatste activiteit van ACOD Limburg Senioren voor 2023 plaats. Dit keer ging de groep op stap in Waterschei. Het werd een stevige wandeling op de mijnterril onder deskundige begeleiding van Bernard Glowacki. En als



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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

afsluiter een even welverdiende als lekkere 'koempel' in het mijnmuseum aldaar.

In deze Tribune vind je steeds de aankondigingen van onze komende activiteiten (zie seintjes op de laatste pagina's). De kalender voor 2024 is intussen klaar. Je kan die steeds opvragen via 011 30 09 70 (tijdens kantooruren) of via limburg@acod.be. Eerstvolgende afspraak: de nieuwjaarsreceptie op dinsdag 30 januari 2024 om 12 uur in zaal Kermeta in Kermt, Hasselt. Inschrijven via 011 30 09 70 of limburg@acod.be tot 23 januari.

Jaarafsluiter senioren ACOD TBM Oost-Vlaanderen

Op donderdag 7 december organiseert de seniorenwerking van ACOD TBM Oost-Vlaanderen haar jaarafsluiter in de 4de Zaal, Driebeekstraat 2, 9050 Gentbrugge. Muziek wordt gebracht door Jan Parent en dochter Annelies. Inschrijven kan tot en met 5 december 2023 via l.seniorenwerking@telenet.be of 0499 35 65 51 (10u-12u en 14u-17u). Deelname kost 12 euro per persoon, over te schrijven op BE24 8771 4073 0138 met vermelding '12 S/ Jaarafsluiter, naam en aantal personen'.

Nieuwjaarsfeest afdeling Waasland

Op zaterdag 27 januari 2024 om 17 uur organiseert de afdeling Waasland haar nieuwjaarsfeest in de Paterkerk, Truweelstraat 210, Sint-Niklaas. Op het programma staat een nieuwjaarstoespraak met drankje en hapje, om 18 uur gevolgd door een diner met tomatenroomsoep, koud en warm buffet met vis- en vleesgerechten en garnituren, aangepaste groenten, aardappelen en brood. Voor de vegetariërs is er mozzarella met tomaat met wokgroenten en veggan-balletjes in tomatensaus met

groenten en puree. Vervolgens kan iedereen genieten van een dessertbuffet en het optreden van groep Mong Chevrong. Inschrijven is verplicht en kan tot 12 januari 2024 via oost_vlaanderen@acod.be of 09 269 93 33 (de plaatsen zijn beperkt). Vervolledig je inschrijving door betaling van het correcte bedrag op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding 'KP0027-NIEUWJAARSETENTJE-27/01/24-(NAAM)-(AANTAL) VEGGIE en/of (AANTAL) NIET-VEGGIE'. Prijs: 20 euro per persoon (leden), 20 euro per persoon (metgezel lid), 30 euro per persoon (niet-leden).

Intersectorale Nieuwjaarsreceptie

Op vrijdag 26 januari 2024 om 19u organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar nieuwjaarsreceptie in zala De Zulle (Botestraat 98, Wondelgem). Inschrijven doe je via oost_vlaanderen@acod.be of 09 269 93 33.

Intersectoraal eetfestijn

Op vrijdag 1 december nodigt ACOD Vlaams-Brabant alle gepensioneerde leden uit voor het jaarlijks intersectoraal eetfestijn. Het evenement vindt plaats in het lokaal Achturenhuis, Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven. We kijken ernaar uit je te verwelkomen vanaf 12 uur voor een aperitief en een feestelijke maaltijd. Om deel te nemen, is inschrijving verplicht en dat kan tot uiterlijk 24 november via telefoonnummer 016 21 37 20 of per e-mail via vlaams_brabant@acod.be.

Deelname aan het feest, inclusief aperitief, maaltijd, alle dranken en een gezellige sfeer, kost slechts 20 euro persoon. Gelieve dit bedrag over te maken op het rekeningnummer BE94 8777 9928 0114 van ACOD Vlaams-Brabant. Vergeet niet

bij de betaling de volgende gegevens te vermelden: seniorenfeest, naam en voornaam, sector en het aantal personen. Hou er rekening mee dat uw inschrijving pas als geldig wordt beschouwd na ontvangst van de betaling.

Bezoek Koninklijke Manufactuur De Wit

Als kers op de taart of is het schuim op de pint sluiten de Senioren ACOD A-K-M het kalenderjaar 2023 af met een 'Interactieve Tour' ofte 'Bierbelevingstour'. Op dinsdag 12 december 2023 om 14u00 bezoeken we de Stadsbrouwerij De Koninck, Het is een audiovisuele tour zonder gids, die ongeveer een 1 uur duurt. Wel heb je tijdens deze tour recht op 2 degustaties, één voor de tour en één tijdens. Tijdens deze tour kom je in verschillende themaruimtes terecht, waar je op een ludieke manier alles te weten komt over Antwerpen als bierstad, de Belgische bieren en het brouwproces.

Wie wil, kan voor dit bezoek vooraf gezamenlijk lunchen om 12u in Brasserie De Pelgrim, vlak tegenover de Stadsbrouwerij. Gelieve dit wel vooraf door te geven.

Maar wees er ook ditmaal vlug bij, want ook nu zijn de plaatsen beperkt: wij reserveren deze toer voor 20 personen. Deze ludieke Bierbelevingstour kost 14 euro per persoon. Deze deelnemingsprijs is te storten op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S23BBDK. Wel graag vooraf inschrijven via e-mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen, 03 213 69 20 of ACOD Mechelen, 015 41 28 44.