

Tribune

1mei



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	11
de post	13
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	19
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	30
cultuur	36
agenda	38

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele
Drukkerij: Roto Smeets, Brussel

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt- geschenkbond

Winnaars

Petra Beeckman (Dendermonde), Marc Tormans (Lommel), Wim Van den Wyngaert (Aartselaar), Carry Stevens (Wilrijk) en Filip Desmyttere (Oostkamp) winnen een FNAC-geschenkbond. Zij wisten dat de Vlaamse overheid een omzendbrief over plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW) publiceerde in 2014, dat de provincies de persoonsgebonden bevoegdheden verliezen en dat SMart staat voor Société Mutuelle pour artistes

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

Vragen

- In welke organisatie gaan Eandis en Infrax waarschijnlijk op?
- Waarvoor staat het begrip TADD in het onderwijs?
- Met welk bedrijf werkt Cleaning van bpost sinds 1 april 2017 samen?

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

"Tijd om te verbinden in plaats van te verdelen"

Hot topic de voorbij weken waren de acties van de ACOD voor een betere eindeloopbaanregeling in het loodswezen. Het verhaal van een conflict dat vermeden had kunnen vermeden?

Chris Reniers: "Wanneer er sociale onrust is, zoals bij de loodsen, wordt dat heel dikwijls aan de vakbonden toegeschreven. Vaak heeft evenwel de bevoegde minister de sleutel in handen. Als minister Weyts ervoor kiest bepaalde vakbonden te zien en andere niet, dan is dat zijn keuze. Maar dan is hij degene die het conflict aanwakkert en rekt. Uiteindelijk is hij toch aan tafel gaan zitten met onze vertegenwoordigers en hebben we toegevingen uit de brand kunnen slepen. Die overstijgen trouwens de eigen doelgroep en leveren ook voordelen op voor ondersteunende beroeps categorieën. Zo zie je maar: bereidheid tot overleg kan wel degelijk positieve resultaten opleveren.

Het is trouwens totaal onaanvaardbaar dat een vakbond genegeerd wordt en niet betrokken wordt bij het overleg, zoals bij het loodsenconflict het geval was. De ACOD zal zich daar nooit bij neerleggen. Wij stellen ons constructief op aan de onderhandelingsstafel. Als men ons weert van de onderhandelingsstafel, zetten we alles op alles om onze rechtmatige plaats als grote vakbond in de openbare sector op te eisen."

Het is blijkbaar typerend voor zowel de Vlaams als federale regering: groepen tegen elkaar opzetten.

Chris Reniers: "Het is geen geheim dat deze regering polariseert, of het nu is om de vakbonden uit elkaar te spelen of om het middenveld aan te vallen, er is altijd wel iets. Door het voortdurende geruzie en gestook verhullen ze natuurlijk dat er intussen geen sprake is van echt regeringswerk, laat staan van regeringsbeleid. De ACOD vraagt steeds in het kader van dossiers rond pensioenen, gezondheidszorg en openbare dienstverlening dat er een langetermijnvisie wordt ontwikkeld. Wat willen de regeringen bereiken? Helaas moeten we vaststellen dat het regeringswerk broddelwerk is. Het komt erop neer dat men hier en daar maatregelen neemt, meestal ten nadele van het personeel, met als doel ofwel een symbool te willen stellen ofwel te besparen. En intussen verliest de burger maar verder koopkracht door maatregelen als de indexsprong, ziet hij zijn facturen stijgen en ook zijn openbare dienstverlening verder uitgehold worden. Kijk maar naar de Civiele Bescherming, die de regering verkiest uit te kleden in plaats van fatsoenlijk te organiseren. Op die manier breng je de veiligheid en gezondheid van de burgers in gevaar. Van regeringsbeleid die naam waardig is er beslist geen sprake."

Wat verwacht je van de begrotingsopmaak die er de komende maanden zit aan te komen?

Chris Reniers: "Ik vraag me eerlijk gezegd af waar al het geld van die besparingspolitiek naartoe is. De federale regering ging het anders en beter doen dan de voorgaande regeringen. Toch blijkt nu al dat er 5 tot 7 miljard euro gevonden zal moeten worden, al-



Chris Reniers - voorzitter

leen al om een evenwicht te bereiken. Laat staan dat men zo aan schuldafbouw zal kunnen doen. De regering legt dus een hypothec op de toekomst van onze kinderen en kleinkinderen. Het is wel ironisch dat partijen binnen deze regering de vorige regeringen aanvielen op hun zogenaamde financiële onbekwaamheid, maar het zelf niet beter doen. Integendeel, we staan er slechter voor dan ooit!"

Dit is ook het traditionele meinumner. Welke wensen heb je voor onze leden voor 1 mei?

Chris Reniers: "Op 1 mei is het meer dan ooit nodig om aandacht te hebben voor solidariteit tussen iedereen in onze samenleving. We worden eraan herinnerd dat we echt 'samen' moeten leven. Het is dus zaak werk te maken van een beleid dat gericht is op verbinden in plaats van verdelen. 1 mei moet onder de aandacht brengen dat de regeringen in dit land zeer slecht bezig zijn én dat er een alternatief is. We moeten voorkomen dat het regeringsbeleid conflicten in het leven roept tussen bevolkingsgroepen, tussen actieven, gepensioneerden en zieken, tussen jong en oud of tussen religies. 1 mei is een dag waarop we vooruitkijken en bouwen aan een samenleving waar iedereen aan bijdraagt op een eerlijke en evenwichtige manier. Ik wens al onze leden en hun familie een sociale, solidaire, strijdbare en sterke 1 mei toe!"

Brusselse Intergewestelijke Brussel viert 1 mei

Het Feest van de Arbeid, dat is verzamelen geblazen voor links in Brussel. Op het feest dat het ABVV elk jaar organiseert, treffen burgers, verenigingen, mutualiteiten, (rode) politieke en syndicale organisaties elkaar op het Rouppeplein voor een namiddag kameraadschappelijk samenzijn. Ook ACOD Brussel zal van de partij zijn!

Niet iedereen weet nog waarom we het Feest van de Arbeid op 1 mei vieren en wat de betekenis ervan is. Daarvoor moeten we terug tot de 19de eeuw, toen de sociale gevolgen van de industriële revolutie voelbaar werden en loonarbeid zijn intrede deed. Het feest is nauw verbonden met de strijd van de arbeidersbeweging voor de achturedag.

In de VS

In 1884 hadden de belangrijkste arbeidersbonden van de Verenigde Staten zich op het vierde congres van de American Federation of Labor (AFL) twee jaar gegeven om de patroons te dwingen de werkdag tot acht uren te beperken. Ze dienden deze eis in op 1 mei. Twee jaar later was die eis vervuld voor veel arbeiders. Anderen moesten echter in staking gaan om hun patroon tot toegeven te dwingen. Bijna 340.000 stakers waren er in het land en in Chicago, de snelst groeiende industriestad waar de sociale spanningen al enige tijd hoog opliepen, kwam het tot geweld waarbij doden en gewonden vielen. In 1888 besloot de AFL om elk jaar op 1 mei te betogen en zo de gebeurtenissen in Chicago te herdenken.

Ondertussen in Europa

Ook in Europa stelde de arbeidersklasse eisen om haar leefomstandigheden te verbeteren. Het was in Parijs, op het congres van de Tweede Internationale in 1889, dat werd opgeroepen tot een internationale demonstratie van arbeiders om de achturige werkdag te eisen. Aangezien in Amerika al op 1 mei werd betoogd, koos men ook voor die dag.

Programma

- 14 uur: meeting – auditorium ACOD Fontainasplein, met Jef Baeck (voorzitter van de Federatie van Socialistische Mutualiteiten Brabant), Yvan Mayeur (burgemeester van de stad Brussel), Philippe Van Muylder (algemeen secretaris van ABVV Brussel), Rudy Janssens (algemeen secretaris van ACOD Brussel en voorzitter van ABVV Brussel).
- 14.45 uur: stoet – met de fanfare Jour de Fête.
- 15 uur: stands, optredens, straatanimatie met Magic Land Theatre – Rouppeplein.
- 20 uur: einde van het feest.

Meer info: www.abvvbrussel.be en tel. 02 552 03 57.

Let op: om veiligheidsredenen zijn rugzakken verboden binnen de feestzone.

Tienduizenden arbeiders stapten mee in optochten om de achturedag te eisen. Op het congres van de Internationale in Brussel in 1891 besloot men voortaan elk jaar op 1 mei te betogen om de eisen van de arbeidersklasse kracht bij te zetten.

Een bijzonder actueel symbool

1 mei is hier al tientallen jaren een gezellig feest onder kameleden, maar laten we vooral de oorspronkelijke aanleiding niet vergeten, die overigens wonderwel aansluit bij onze strijd vandaag voor collectieve arbeidstijdvermindering. Daarbij gaat het niet langer uitsluitend om een beter evenwicht tussen werktijd en vrije tijd. De arbeid verdelen is absoluut nodig om de rijkdom rechtvaardig te verdelen én om werkloosheid en uitsluiting terug te dringen. Dit is het maatschappelijk plan dat het best inspeelt op de uitdagingen van vandaag.

Laten we het verdedigen en er een strijddoel van maken. Maar eerst is er feest! Welkom bij de stand van ACOD Brussel op het Rouppeplein op 1 mei.

Rudy Janssens

algemeen secretaris van ACOD-Brussel
www.cgspacod.brussels



Nieuw vervoersplan NMBS

De Belgische spoorwegen 2.0?

Vorige maand stelde Sophie Dutordoir, de nieuwe CEO van de NMBS, het nieuwe vervoersplan voor dat in december 2017 in werking treedt. Een nieuw vervoersplan creëert steeds grote(re) verwachtingen voor onze gebruikers, die – terecht – meer en betere treinverbindingen wensen. Het plan is gebaseerd op twee pijlers: het optimaliseren van het reizigersaanbod en het verminderen van de rittijden. Wat mogen we verwachten? Een overzicht aan de hand van vier vragen.

Welke nieuwigheden zitten in het aangekondigde vervoersplan?

Het aanbod van het aantal treinkilometers stijgt met 5,1 procent en de bediening van de haltes gaat met 20 procent omhoog. Op weekdays zullen er in 86 haltes nieuwe verbindingen worden aangeboden en krijgen 114 haltes een betere bediening tijdens de piekuren. 's Morgens vroeg en 's avonds laat wordt het aanbod uitgebreid. In het weekend zullen 120 haltes een betere bediening krijgen. Er zullen dus meer treinen rijden op zaterdag en zondag. Zo wordt het shoppen op zaterdag aangemoedigd. Ook aan de studenten wordt gedacht: zondagavond worden extra piekurtreinen ingezet. Een aantal late treinen die in 2014 werden afgeschaft, zullen opnieuw worden ingezet.

De commerciële snelheid moet met 3 procent stijgen op de belangrijkste verbindingen. Door de levering van de nieuwe dubbeldektreinen zullen er de komende jaren 10.000 zitplaatsen bijkomen. Vanaf november 2018 tot 2020 zullen 445 nieuwe M7-rijtuigen hun intrede maken.

Minder goed nieuws is er echter voor West-Vlaanderen, waar de aansluitingen erop achteruitgaan.

Ondertussen werden in de verschillende provincies roadshows georganiseerd. Ook de vakbonden werden hierop uitgenodigd.

Wat zijn de gevolgen voor het personeel?

Dat dit plan gevolgen zal hebben voor het personeel, verbaast ACOD Spoor niet. Het goede nieuws is dat er 580 voltijdse equivalenten personeelsleden bij treinbegeleiding en treinbesturing bijkomen. Rekening hou-

dend met het feit dat er momenteel vele personeelsleden met pensioen gaan en met de krappe arbeidsmarkt in Vlaanderen, zal het niet evident zijn om deze mensen tijdig aan te werven.

Aanwervingen alleen zijn ook niet voldoende. Men moet er bijvoorbeeld rekening mee houden dat de opleiding van een treinbestuurder ongeveer 15 maanden in beslag neemt. Men zal zich dan ook in alle bochten moeten wringen om deze uitdaging tot een goed einde te brengen.

Bovendien zullen de dotaties aan de NMBS de komende jaren verminderen: van 1,901 miljard euro in 2017 naar 1,798 miljard euro in 2020, dat is een forse 103 miljoen euro minder.

We stellen vast dat de evolutie van de reizigers een groei kende van 68 procent (van 134,8 miljoen in 1999 naar 226,7 miljoen in 2015), wat uiteraard goed nieuws is. Anderzijds is het personeelsbestand de laatste tien jaar verminderd van ongeveer 38.000 in 2007 naar zo'n 32.000 in januari 2017.



Daarbovenop komt de geplande productiviteitsstijging van 4 procent tot 2019. De uitdagingen voor de komende jaren zijn dus immens groot. Ook de nakende liberalisering van het reizigersverkeer zorgt voor roetzwarte donderwolken boven ons hoofd. Voor 'Madame Magic', zoals ik mevrouw Dutordoir noemde in mijn edito van eind januari, zal een toverstokje geen overbodige luxe zijn om haar opdracht tot een goed einde te brengen. De laatste financiële resultaten zijn weliswaar bemoedigend (de NMBS boekte vorig jaar een operationele winst van 33,4 miljoen euro), maar de schuld blijft een probleem (die steeg naar meer dan 2,6 miljard euro). Bovendien is de operationele winst vooral te danken aan het feit dat er tegenover het voorgaande jaar een kleine 1000 personeelsleden minder tewerkgesteld zijn bij de

NMBS. We vervoeren steeds meer mensen met steeds minder financiële en menselijke middelen. Uiteraard spelen de automatisering en digitalisering hierbij een rol, maar ook deze evoluties hebben hun beperkingen. En dit geldt ook voor de productiviteitsstijgingen. Wat dat betreft, zitten we als personeel reeds boven de limiet.

Welke rol voor Infrabel?

Om treinen te laten rijden, heb je infrastructuur nodig. Infrabel is voor dit transportplan dé 'partner in business' als we even de nieuwe Angelsaksische terminologie van de spoorwegen mogen gebruiken (zucht). Om de spoorweginfrastructuur in goede conditie te houden, zijn er dan ook onderhouds- en vernieuwingswerken noodzakelijk. Om deze werken te kunnen uitvoeren, zijn er op geplande tijdstippen

overlegvergaderingen gepland met de NMBS. Voor werken met grote impact zal Infrabel voortaan inzetten op 'massificatie' van de werken.

Daartoe zullen alternatieve dienstregelingen uitgewerkt moeten worden, omdat bepaalde lijnen gedeeltelijk of zelfs helemaal onderbroken worden. Denk maar aan het verlengd weekend van zaterdag 29 april tot maandag 1 mei. In deze periode zal de Noord-Zuidverbinding volledig stilgelegd worden voor werken aan de seininrichting. Hoewel deze massificatie gevolgen heeft voor het treinverkeer, heeft ze ook een impact op het budget. Enerzijds is het een besparing, anderzijds betekent het een aanzienlijke verhoging van de veiligheid van ons personeel: niet meer werken op nog in dienst zijnde sporen.

Hebben mobiliteit en milieu er baat bij?

Aan ambitie is er blijkbaar geen gebrek, maar de middelen zijn niet in overeenstemming daarmee. De huidige regering drukt besparingen door en legt tevens een verhoging van het aanbod op. Beide zijn moeilijk te combineren en niet beheersbaar. Wanneer men ook de uitstoot van broeikasgassen wil verminderen en iets wil doen aan de files, zou men beter meer investeren in duurzaam openbaar vervoer. De NMBS heeft daarvoor alle troeven. Alleen moet de politieke wil gevonden worden om dit bedrijf alle kansen te geven (lees: de financiële middelen) om de dienstverlening verder uit te bouwen. De mobiliteit en het milieu in dit land zouden er zeker baat bij hebben.

Ludo Sempels



De KUS-vraag Ken Uw Spoorweggeschiedenis

De fotovraag in de Tribune van maart verwijst naar de nultijlpaal die je in de lokettenzaal van het station van Mechelen kunt bewonderen. Andermaal stelden we vast dat er een pak spoorweghistorici rondlopen binnen ACOD Spoor. De winnaar is Philiep Goos, een gepensioneerd afdelingssecretaris uit Antwerpen. Hij krijgt twee B-dagtrips en twee toegangskaarten voor Train World.

De nieuwe vraag: Dankzij Agatha Christie en Hercule Poirot kent iedereen de Oriënt-Express door de lustige moorden en aanverwante bezigheden. Maar de Oriënt-Express heeft wel degelijk een Belgische link. En het is niet Hercule Poirot. Welke dan wel? Tip: bank.

Je antwoord stuur je naar kus@acod-spoor.be en dit ten laatste op 1 juni 2017.

Let op: alleen leden van ACOD Spoor kunnen meedoen aan de KUS-vraag. Nochtans zijn er kameraden van andere sectoren die een poging waagden. Mooi geprobeerd!

Gunther Blauwens



Nationale werkgroep Infrastructuur Het spoor is van ons!

De jaarlijkse nationale werkgroep Infrastructuur is in maart samengekomen. De pijnpunten van de filière Sporen zijn bekend: een inkrimpend personeelsbestand, een verloning die niet meer beantwoordt aan de gevraagde inspanningen en competenties, en een aanhoudende druk op het sociaal en familiaal leven door het stijgende volume van het nachtwerk.

De nationale werkgroep Infrastructuur wil alle pijnpunten bundelen en er een actiepoint van maken voor de nationale instanties van Infrabel. De laatste maanden zijn er gesprekken geweest en het is nu de bedoeling dat er voor de zomer concrete afspraken worden gemaakt. Een algemene baremaherziening blijft evenwel moeilijk. Hét struikelblok is de besparingsdrift van de huidige regering. Iemand verwoordde het zo: "Deze regering doet enkel nachtwerk wanneer het gaat om een begroting ten koste van de mensen. En dan krijgen ze er nog pizza bovenop ... Wij moeten het doen met Royco-soep om de nachtelijke

koude te trotseren." Het onbegrip is meer dan ooit aanwezig.

Niet gemaakt om 's nachts te werken

Ook de fysieke belasting begint zich binnen een ouder wordend kader meer en meer te manifesteren. Een automatisering van de werken biedt hier een oplossing voor, maar is tegelijkertijd een rem op de tewerkstelling. Het afbouwen van nachtwerk is in elk geval een belangrijk doel. Mensen zijn niet gemaakt om 's nachts te werken. Nachtwerk moet dan ook per definitie aanzien worden als 'zwaar beroep'. De regering heeft hier een verpletterende verantwoordelijkheid. Ondertussen gebeuren de werken met onderbemande werkploegen en verouderd materieel. Het uitbesteden van de werken aan de private onderaannemers is dan ook een oplossing met voorbedachten rade. Maak je eigen dienst onwerkbaar, zodat het werk uitbesteed kan worden aan de privé met het excuus dat er geen

andere oplossing is op korte termijn. De werkgroep voelt zich gepakt in haar beroepseer. Het onderhoud van het spoor is steeds het werk geweest van generaties spoorwegmannen en –vrouwen. 'Het spoor is van ons!' is een historische kreet.

Geen aalmoespremies

De verantwoordelijkheden met betrekking tot de veiligheid zijn de laatste jaren groter geworden – en dat zonder enige vorm van eerlijke compensatie. We eisen dan ook een baremaverhoging, wat ook voor het pensioen meetelt. Aalmoespremies zijn voor ons onaanvaardbaar. De nationale werkgroep heeft diverse problemen opgesomd. Een volledig overzicht en verslag kan je steeds krijgen bij je gewestelijke secretaris. In een volgende Tribune brengen we verslag uit van de onderhandelingen met de directie.

Jozef Cnudde



Sectorale militantenvorming Syndicale hogeschool: méér dan een academisch kwartiertje

Van 15 tot en met 17 maart 2017 werd de vierde en laatste sessie van de nationale sectorale vorming in het Waalse Pont-à-Lesse gehouden. Een nieuwe generatie spoorwegmilitanten zijn nu syndicaal afgestudeerd.

Onze militanten kennen verschillende vormen: de basisvorming (intersectoraal), de sectorale vorming (eigen sector) en de kadervorming (intersectoraal). Daarnaast organiseren we ook opleidingsdagen om animatoren klaar te stomen voor het begeleiden van militanten tijdens hun vormingsdagen.

De sectorale vormingssessies tellen iedere keer drie dagen, overnachtingen inclusief. Het is belangrijk dat de aspirant-militanten elkaar beter leren kennen buiten de leslokalen. De variëteit aan verschillende beroeps categorieën en leeftijden zorgt voor een syndicale kruisbestuiving die niet alleen de ploeggeest versterkt, maar ook het besef dat de Belgische spoorwegen méér zijn dan je eigen beroeps categorie. Onze sectorale vormingsverantwoordelijke, nationaal secretaris Lugil Verschaete, had voor deze lichting een stevig programma gepland. “Kenniss is macht”, zegt Lugil

dagelijks op de vijfde verdieping van het Fontainas. De aspirant-militanten weten nu ook waarom.

Vier stevige sessies

De eerste sessie werd volgemaakt met het ‘Statuut van de Belgische spoorwegen’, onze syndicale spoorwegbijbel. Verschillende belangrijke hoofdstukken werden toegelicht door specialisten. Droge kost, maar meer dan ooit noodzakelijk om met voldoende wapens de werkvloer te verdedigen.

In de tweede sessie kwam het sociaal overleg aan het bod. De comités PBW en de gewestelijke paritaire comités werden gedetailleerd ontleed. De aspirant-militanten leerden daarnaast ook de knepen van het vak wat betreft luisteren, overleggen en overtuigen, zowel naar de werkvloer als naar de Maatschappij toe. De droge kost van de eerste sessie werd hiermee finaal doorgespoeld.

De syndicale boterham in de derde sessie werd onaangenaam belegd, dit was broodnodig om goed te weten waarom: liberalisering, privatisering, filialisering en de gevaren ervan. De Europese richtlijnen

kwamen aan bod, alsook de herstructurering – en haar gevolgen! – van de Belgische spoorwegen. Harde noten om te kraken, maar een dosis realisme hoort nu eenmaal bij het syndicaal leven.

De vierde en laatste sessie handelde over de syndicale besluitvorming en hoe ermee om te gaan. Hoe neem je standpunten in? Met welke (tegen)argumenten probeer je invloed te krijgen in de besluitvorming? Alles werd ges(t)imuleerd met verschillende werkgroepen, die elkaars standpunten kritisch onder de loep namen om vervolgens tot een plenaire stemming te komen. Spanning alom!

Welgemeende dank

Het Vlaamse secretariaat wenst iedereen te danken voor het welslagen van deze vorming. Lugil heeft met de animatoren een mooi traject geplaveid voor de nieuwe militanten. Ook het logistiek team en onze secretariaatsmedewerksters verdienen een ferme pluim. Hun organisatietalent heeft hen onzichtbaar gemaakt. Dat is nu juist de kunst van organiseren.

Gunther Blauwens

Sectorale militantenvorming: militanten aan het woord

"De vakbond is een blijvend onafgewerkt project"

In een groepsgesprek hebben we enkele afgestudeerde militanten gevraagd naar het waarom van hun syndicale betrokkenheid. En wat denken ze over de militantenvorming zelf? Ze werden bijgestaan door Marcus Aerts, technisch tekenaar bij de spoorwegen en één van de animatoren.

Wat is volgens jullie de definitie van een militant?

"Laat me daar meteen op antwoorden", zegt Hilde Bernau (gespecialiseerd veiligheidsbediende). "De vakbond is een blijvend onafgewerkt project. Tijden veranderen, maar onze strijd blijft bestaan. Een militant is daar elke dag mee bezig. Het besef dat de sociale strijd van alle tijden is. Dat is de drijfveer van elke militant."

"En die militant moet beschikken over een flinke dosis kennis en sociale vaardigheden", vult Dave Haesevoets (verkeersleider niv.1) aan. "Wat de militant nog sterker maakt, is zijn of haar geloofwaardigheid en overtuigingskracht", werpt Kevin Middernacht (technicus seininrichting) op.

Treinbestuurder David Noteboom besluit met een belangrijk aspect van het 'militant' zijn: "Het globale plaatje telt, niet enkel dat van jezelf. Je komt op voor anderen en niet louter voor je persoonlijke mening." De groep knikt instemmend.

Animator Marcus Aerts glundert: "Wat kan ik daaraan toevoegen? We hebben ons werk goed gedaan."

Waarom kies je ervoor om militant te zijn?

"Het werkt aanstekelijk om de resultaten van militanten op de werkvloer van dichtbij te ervaren", zegt Samir Benzerga (baasvakbediende sporen). "Dat heeft mij ertoe bewogen om ook militant te worden." Paul Van Boeckel (operator Cargo) bevestigt:

"Ik werd zelf opgemerkt door een militant toen ik een plaatselijk probleem aankaartte en de oplossing aanbracht. Hij sprak me aan en nu zit ik hier."

"Je werd dus geheadhunt", reageert Marcus met een kwinkslag. Paul antwoordt gevat: "Ja, maar niet voor de gangbare tarieven." Onze groep militanten is het er volmondig mee eens dat de sociale betrokkenheid, overtuiging en idealisme de drijfveren zijn om militant te worden.

Heeft de militantenvorming een meerwaarde op persoonlijk en professioneel vlak?

"Het contact met andere beroepscategorieën is een belangrijke meerwaarde", vindt Steven Giets (commercieel bediende). "Het opent niet alleen je ogen voor

de problemen van anderen, het bezorgt je bovendien een andere invalshoek voor je eigen problemen op de werkvloer. Je referentiekader wordt ruimer en dat maakt je sterker als militant."

De groep vindt ook dat de syndicale vorming je sterker maakt in je job. Je wordt zelfverzekerder en assertiever. Steven Martens (technicus voertuigen/installaties): "Je leert bovendien hoe je je kalmte kan bewaren in een conflictsituatie en hoe je je bewust moet zijn van je eigen lichaamstaal." "En dat komt ook thuis van pas", vult iemand spontaan aan (naam bekend bij de redactie).

Zijn de verwachtingen van de militantenvorming uitgekomen?

"Absoluut, en meer dan dat!" luidt het verdict van de groep. "We waren wel wat verrast van de hoeveelheid werkstof, maar de omkadering en begeleiding ervan maakten het allemaal zeer genietbaar. Er werd bovendien steeds rekening gehouden met onze feedback op voorgaande sessies. En de formidabele groepsgeest maakt het compleet."

Succes en dank voor jullie onbaatzuchtige inspanningen!

Gunther Blauwens

De Spoorronde van Vlaanderen

Eerste etappe: Gewest Leuven

In een vorige Tribune werd het nationaal secretariaat voorgesteld. Nu is het de beurt aan de gewesten. We beginnen – niet toevallig – met het gewest Leuven. Er was immers groot nieuws op 30 maart: de verkiezing van een nieuwe gewestelijke bestendige secretaris én voorzitter op een buitengewoon congres.

Na het vertrek van Gunther Blauwens als nationaal secretaris, moest er een nieuwe Leuvense gewestelijke secretaris verkozen

worden. René Smets werd op het buitengewoon congres met luid handgeklap verkozen. Gezien René voorzitter was, moest er ook een nieuwe voorzitter aangeduid worden: Kris Eykens is de nieuwe rechterhand van René.

Proficiat René. Hoe groot is je nieuwe werkvloer nu?

René: "Het syndicale werkerrein van het gewest Leuven is natuurlijk niet beperkt



tot het Leuvense grondgebied. We hebben zelfs nog actieve afdelingen in Aarschot, Tienen en Landen. De nationale luchthaven is ook een belangrijk werkgebied. Gezien de historische band hebben we ook nog leden en militanten in de CW van Mechelen. Daarnaast hebben we een resem ervaren militanten bij verschillende beroepscategorieën en werketels. Eigenlijk heb ik een luxejob met een dergelijke omkadering van gedreven militanten (lacht)!"

Van voorzitter tot secretaris. Een droom?

René: "Zeker, de samenwerking met Gunther was immers een nachtmerrie (schaterlach). Neen, grapje, integendeel. We hebben de voorbije jaren super samengewerkt met als voornaamste doelstelling een syndicale toekomst voor ons gewest garanderen. We hebben volop ingezet op nieuwe en jonge militanten. Met de steun van de oudere militanten is dit een geweldig succesverhaal geworden. Zelfs op onze afdelingsvergaderingen komen meer en meer geïnteresseerden langs, niet alleen militanten, maar ook leden en gepensioneerden. Ik ben blij dat ik dit werk kan voortzetten. En met Kris heb ik een jonge voorzitter die ongetwijfeld een stempel zal drukken in het gewest."

Kris, stel je eens kort voor.

Kris: "Ik ben 41 jaar, gehuwd, woon in de 'Parel van het Hageland' alias Aarschot. Ondertussen aan mijn 20ste dienstjaar bezig bij de spoorwegen. Na ervaring opgedaan te hebben in Antwerpen-Dokken en Blok 6 Genk-Goederen, ben ik nu aan mijn zevende jaar bezig als opleider bij Infrabel-Academy in Brussel. Een heel fijne job waarin ik me zeker kan uitleven, elke dag is het weer een uitdaging om aan nieuwe mensen mijn kennis over te dragen. Mijn syndicale loopbaan is begonnen in Antwerpen, waar Rudi Dils mij op sleeptouw genomen heeft. Daarna heb ik mijn vakbondswerk voortgezet in Limburg, met Roland Meyers als dirigent. Ik heb mee de jongerenwerking opgestart, we zijn toen zelfs als jongeren naar het congres getrokken met één van de eerste jongeren-resoluties. Sinds een aantal jaren ben ik actief in het gewest Leuven, dat onder leiding was van Gunther. Ik heb door de jaren heen allerlei vormingen gevolgd om zo de werking van de vakbond beter te leren kennen. En nu staan we hier..."

Wat zijn je plannen als kersverse voorzitter van het gewest Leuven?

Kris: "Ik wil met eenzelfde elan verder gaan. We hebben een zeer goede werking met uitstekende militanten. De jongerenwerking blijft een belangrijke opdracht. Vakbondswerking is een kruisbestuiving van ervaren militanten en jongeren. De jongeren hebben nog te vaak de perceptie van de vakbond als een logge organisatie, een ver-van-hun-bed-show. Mijn boodschap aan de jongeren: het loont zeker de moeite om aan vakbondswerk te doen en je stem te laten horen. Dus, laat jullie stem horen!"

Volgend jaar hebben we ook sociale verkiezingen. Ik ga me voor 300 procent inzetten om iedereen van ons gewest te ondersteunen en de uitdaging aan te gaan. René kan op mij rekenen in het opvolgen van dossiers en de arbeidstoestand op de verschillende werkvloeren in ons gewest, snelle communicatie naar onze leden, het organiseren van sociale promoties, kortom, werk genoeg (lacht).

Maar mijn voornaamste betrachting is te luisteren naar iedereen. Want soms vergeet een mens al eens goed te luisteren, waardoor we elkaar niet steeds begrijpen. Ik heb veel goesting om de vakbond trendy en sexy te maken zonder voorbij te gaan aan onze doelstellingen en waarden. Samen met de kameraden van ons gewest gaan we ervoor."

Lugil Verschaete

Renovatie station Hasselt De aanhouder wint

De nieuwe burgemeester van Hasselt mocht onlangs de renovatie van het station in Hasselt met veel tromgeroef aankondigen. De renovatie is voor de zomer van 2018 gepland. Voor ACOD Spoor Gewest Limburg is dit het resultaat van maandenlang vakbondswerk. De burgemeester mocht het goede nieuws verkondigen van de NMBS.

We contacteerden een tevreden man, Stefan T'Jolyn, gewestelijk bestendig secretaris van ACOD Limburg.

Stefan: "Dit nieuws werd ons drie maanden geleden al schriftelijk bevestigd door de toenmalige CEO van de NMBS, Jo Cornu. Ik maak me wel nog ernstige zorgen over het gedeelte van de investeringen

die zullen gedragen moeten worden door Infrabel. Door de vooropgestelde onverantwoorde besparingen van de huidige regering zal Infrabel de volgende jaren een slordige 2,4 miljard euro moeten besparen en prioriteiten gaan stellen. Ik hoop dat het station van Hasselt hier niet het slachtoffer van zal zijn."

Waarom was dit dossier zo belangrijk voor ACOD Spoor Gewest Limburg?

Stefan: "De reizigers en ook het spoorwegpersoneel ondergaan elke dag de verloederding van het station van Hasselt. Een oplossing dringt zich dan ook op. Het is onze taak om toe te zien op het welzijn en de veiligheid van het personeel en de

reizigers. De misnoegheid van de reizigers werd bovendien dagelijks opgevangen door het stationspersoneel. Het stoort me dan ook mateloos dat bepaalde politici die nagelaten hebben dit dossier aan te kaarten, nu zonder schroom de pluimen op hun hoed steken. Het zijn wel onze militanten die de problemen hebben aangekaart op verschillende comités. Zelf heb ik dit dossier meermaals in de pers gebracht. De hoofdstad van Limburg krijgt nu hopelijk waar ze recht op heeft: een waardig en goed toegankelijk treinstation. Als ACOD Spoor zijn we zeer tevreden dat we hier ons steentje hebben kunnen aan bijdragen."

Gunther Blauwens

Reorganisatie managementstructuur

Waar rijdt De Lijn naartoe?

Op 22 maart presenteerde de directie in avant-première een nieuwe reorganisatie bij De Lijn tijdens de raad van bestuur. Daags nadien al werden de vakbonden officieel maar uiterst oppervlakkig ingelicht via de plaatselijke ondernemingsraden. Komen er vlug verduidelijkingen?

Belangrijkste uitgangspunten van 'het plan': geen entiteiten meer, minder directeurs, beduidend minder managementfuncties en een nog sterkere centrale sturing dan vandaag al het geval is. Wel dra volgt de voorstelling van een volledig nieuw organogram, waarbij men niet meer zal spreken over entiteiten maar over de volgende 'domeinen': Operaties, Techniek, Markt, Product & Verkoop, HR, Organisatie & ondersteuning en Stafdiensten bij de directeur-generaal.

Slechte start

Ongetwijfeld zal deze aangekondigde reorganisatie verregaande consequenties hebben, en verschuivingen en geografische mobiliteit met zich mee brengen, te beginnen op het hoogste niveau van De Lijn. Anderzijds moeten we onszelf niet wijsmaken dat grote verschuivingen aan de top niet zouden afstralen op de onderliggende lagen en uiteindelijk op ons allen. Met de uiterst karige verklaringen waarmee de

vakbonden op de hoogte zijn gebracht over deze ingrijpende operatie nam de directeur-generaal een slechte start.

Hoofdzetel De Lijn Limburg geschrapt?

Bovendien kreeg het personeel op 28 maart via TV Limburg te horen dat De Lijn de hoofdzetel van De Lijn Limburg zal opdoeken. TV Limburg beweert dat dit door de directie 'bevestigd' is. Daags nadien zagen we op dezelfde tv-omroep een verklaring van minister Ben Weyts, die dit tegensprak en zo goed als verklaarde dat dit pure larie is, en dat het moet gedaan zijn zulke verontrustende boodschappen te verspreiden. Onze vraag is dan ook van waar die beweringen komen. De directie nam tot nu toe nog geen enkel initiatief om de ware toedracht toe te lichten. Een voor het personeel zeer verontrustende stilzwijgendheid.

Graag klare wijn

Wij willen dat het opgetrokken rookgordijn nu zo snel mogelijk wordt opgerold, temeer omdat van onze leden van de ondernemingsraad verwacht wordt in mei tijdens een bijzondere algemene ondernemingsraad een standpunt in te nemen. Is dit een platte besparingsmaatregel? Zo

ja, welk bedrag moet dit opbrengen? Of worden concrete doelstellingen beoogd? Zo ja, dan willen wij weten welke. Wat zijn de ingecalculerde gevolgen voor welke personeelscategorieën?

Tot op heden kregen we enkel te horen dat de directeur-generaal dat vandaag allemaal niet weet, buiten dan dat de reorganisatie banen gaat kosten, en dat hij niet kan zeggen of medewerkers hun job gaan kunnen houden en of zij daarvoor al dan niet moeten verhuizen.

Aan een grootscheepse operatie beginnen zonder maar enigszins te weten waartoe die zal leiden, is volgens ons De Lijn in zee sturen als een stuurloos schip. Wij beginnen ons stilaan af te vragen of dit de bedoeling is. Eens te meer voelen wij de politieke druk die achter deze hele operatie zit, en wij vragen ons af wat de reorganisatie uiteindelijk gaat opbrengen, en vooral voor wie.

Zal De Lijn beter functioneren nadien?

Zal het gebrek aan personeel erdoor opgelost zijn? Zullen de rij- en rusttijden eindelijk realistisch en aanvaardbaar zijn? Zal de te zware werkdruk voor alle personeelscategorieën afnemen? Zullen de problemen met het ter beschikking zijnde rollend materieel opgelost zijn? Zullen er na de



tram bus metro

reorganisatie eindelijk voldoende wisselstukken voorhanden zijn? Zal het gebrek aan voldoende sanitaire voorzieningen uit de wereld geholpen zijn? Zal de doorstroming erop vooruitgaan? Zullen alle voorziene diensten voortaan kunnen gereden worden volgens schema? Zal het vervoersaanbod en de frequentie erdoor uitbreiden? Komt er één gereden kilometer bij in Vlaanderen? Zal onze veiligheid erop vooruitgaan? Zal het aantal agressiegevallen dalen? Zal de reorganisatie zorgen voor betere ondersteuning van algemene diensten en afdelingen bij De Lijn? Zal de directie dichter bij haar mensen staan, of verder af dan ooit tevoren? Zal het grote aantal externe consultants hierdoor eindelijk afnemen? Zal er meer knowhow en kennisoverdracht in eigen huis blijven? Wij vrezen dat de hele operatie voor geen enkel van de opgesomde punten een oplossing zal bieden.

ACOD TBM uiterst waakzaam

Als de directie ons vandaag met de beste wil van de wereld niet kan zeggen wat de toekomst brengt, eisen wij op zijn minst spijkerharde garanties over wat er niet gaat gebeuren. Wij willen weten welke domeinen zijn die niet geraakt worden, welke de personeelscategorieën zijn die niet getroffen worden. Ondertussen bevragen we de achterban over bijkomende bekommernissen over de toekomst. En we bereiden ons ernstig voor op



de bijzondere algemene ondernemingsraad die aan deze reorganisatie besteed zal worden.

Rita Coeck

Nieuws van de MIVB

XLT-RDF

Een grote meerderheid onder jullie heeft zeker en vast de nota van de directie op Cyrber over de XLT al geraadpleegd. De ACOD staat erop te verduidelijken dat zij geen enkel akkoord getekend heeft met de directie in die zin. Wel integendeel, de ACOD kan enkel maar (en dit terwijl de onderhandelingen aan de gang waren) de antisociale houding betreuren waarvan de Algemene Directie en Human Resources blijk gaven door de unilaterale toepassing van de XLT-RDF.

Dit systeem moest de CT's 'werkend verlof' vervangen (met financieel verlies voor de agenten). Volgens ons hadden we een merkbaar beter akkoord kunnen afdwingen. Wij hadden trouwens al andere voorstellen op tafel gelegd bij de onderhandelingen, voorstellen die de bestuurders van de onderneming niet in overweging hebben willen nemen.

Om deze reden vragen wij u dan ook om de actie 'BOYCOT' verder te zetten. Die ging in januari van start om de directie tegen de muur te zetten en haar te dwingen om weer rond de onderhandelingstafel te gaan zitten, samen met de vakbondsorga-

nisaties. Kameraden, jullie verdienen meer respect en een verloning die evenredig is met de inspanningen die jullie voor de maatschappij leveren.

Tijdelijk remverlies

De ACOD is bezorgd om de meervoudige gevallen van remverlies in de laatste maanden en al de onregelmatigheden die dit met zich meebrengt. Hiertoe werden een aantal vergaderingen gepland met de bedoeling een definitieve oplossing te zoeken voor deze problemen. Wij verwachten heel veel van deze vergaderingen waarvan de eerste op 27 februari 2017 plaatsvond. Het gemeenschappelijk vakbondsfront is trouwens met de directie BUS overeengekomen om binnen de 15 dagen een actieplan uit te werken. Wij houden dit zeer nauwgezet in het oog.

De ACOD hoopt dat de oorzaak van deze technische mankementen zeer snel gevonden wordt. De veiligheid van ons allemaal staat hier immers op het spel. Wij willen eens te meer het belang van het werk van onze collega's dag in, dag uit bij de technical BUB extra in de verf zetten, werk dat elk jaar miljoenen reizigers toelaat zich te

verplaatsen. Zij zijn de actoren van de dagelijkse scène in het Brussels gewest én dat met middelen, werkrachten en omstandigheden die niet altijd evident zijn.

Actie als gevolg van onvolmaaktheden in de zaak-pendelbussen

Als gevolg van het aanrommelen in de organisatie van de pendelbus 51-82, brak op dinsdag 28 februari 2017 een spontane en gegronde actie uit, erkend door de ACOD. Het probleem vindt zijn oorsprong in het ontbreken van een bewegwijzering, markeringen, AMM, zaken die geleid hebben tot meerdere ongevallen met materiële schade en hiermee samengaand conflicten die de stress en de psychosociale belasting van onze bestuurders hebben verhoogd. Deze uiting van boosheid heeft de betrokken modus ertoe verplicht om de situatie te deblokkeren, en een praktische en spoedige oplossing aan te brengen.

Dario Coppens

Cleaning

Van kwaad naar erger

Het personeel van Cleaning bij bpost ziet met lede ogen aan hoe de werkomstandigheden jaar na jaar verslechteren. Wat is er aan de hand?

Terwijl ze bij Cleaning 10 jaar terug voldoende ruimte hadden om al hun taken naar behoren uit te voeren, is het nu een verloren strijd tegen de tijd. Er zijn taken bijgekomen en tegelijkertijd werd de toegekende tijd drastisch verminderd. Momenteel werken bij Cleaning nog 450 personeelsleden, 200 van hen zijn 50-plussers.

Verandering, maar geen verbetering

Om kosten te besparen en in lijn te zijn met de markt – zoals dat dan heet – startte bpost in 2012 het project Horizon. Er kwam opleiding om efficiënter te werken. De werkkar deed haar intrede. Deze nieuwigheid werd geapprecieerd en draagt inderdaad bij tot een efficiëntere manier van werken. Alle materiaal die de poetsvrouw/man nodig heeft, bevindt zich immers op de kar. Maar ook aangepaste werkmethodes, zoals microvezeldoekjes zodatig plooiën om 16 werkvlakken te bekomen ten spijt, volstaan niet om binnen de toegekende tijdspanne de werkzaamheden uit te voeren. Een poetsvrouw verwoordde het zo: “Het besef dat je je werk niet langer uitvoert zoals je het zou willen doen, maakt dat je ook geen voldoening meer hebt van je job.” Met Horizon startte ook de samenwerking met externe partners voor vervangingen (Euroclean in het noorden en Laurently in het zuiden). De realiteit leert ons dat de inzet van personeel van deze co-sources niet wordt beperkt tot vervangingen. Ook vacante diensten werden overgeheveld naar Euroclean. Met andere woorden: een verdoken wervingsstop bij bpost.

Minder respect, minder netheid

De poetsvrouwen en -mannen ervaren ook met de jaren minder respect voor hun werk. De werkdruk bij de postmannen is zo hoog, dat het ook bij hen dagelijks een race tegen de tijd wordt. Een poetsvrouw stelde het zo: “Door de gespannen manier van werken komt agressie naar boven en ebt het respect weg.” De containers en karren worden dan in de drukte niet meer op hun plaats gezet en papiertjes komen sneller op de grond terecht, wat het werk van de poetsploeg bemoeilijkt. Bij afwezigheden (ziekte/verlof) loopt de vervanging via de co-sources meer dan eens mank. De kantoren worden meer en meer geconfronteerd met dagen waarop er niet wordt gepoetst. Het kantoor ligt er dan zo vuil bij, dat het nog moeilijker wordt om het personeel te motiveren om alle materiaal op zijn plaats te zetten en het kantoor netjes te houden. De netheid in de kantoren is er zeker niet op vooruitgegaan. Dat kan ook niet. Onze bpost-medewerkers trekken al een paar jaar aan de alarmbel en de medewerkers van Euroclean en Laurently krijgen nog minder tijd voor hetzelfde werk. Bovendien blijkt uit onze gesprekken op het terrein dat de samenwerking met het personeel van Euroclean niet altijd vlot verloopt. De communicatie is moeilijk, omdat er in hetzelfde kantoor regelmatig andere personen worden tewerkgesteld. Deze men-

sen bouwen geen band op met de collega's of met bpost en werken op hun eiland. Een extra ploeg van vier personen van 9 tot 12 uur naar een kantoor sturen om de wagens, die zo vuil zijn dat de veiligheid in het gedrang komt, te kuisen, getuigt niet van een goede samenwerking. De wagens zijn op ronde en de dringende kuis wordt wederom uitgesteld.

Sluipende privatisering?

Iedereen is ervan overtuigd dat, noch het bpost-personeel, noch de mensen van Euroclean en Laurently over voldoende tijd beschikken om onze kantoren en het wagenpark proper te houden. Iedereen? Iedereen, behalve bpost! Het contract van Euroclean en Laurently werd op 31 maart 2017 stopgezet en op 1 april 2017 vervangen door een contract met ISS. Voor sommige kantoren zal de huidige cleaningtijd weeral worden verminderd. Wij vrezen dat met de komst van een multinational zoals ISS de interne tewerkstelling onder druk zal komen te staan. Zeker als bpost stelt dat het rendement van ISS beduidend hoger ligt dan het eigen personeel. Dat laatste betwisten wij ten zeerste. ISS doet hetzelfde werk voor minder geld omdat ze er gewoon minder tijd aan besteden! Daarmee is de cirkel rond. Dit is niet meer of minder dan oneerlijke concurrentie in scène gezet door bpost. ACOD Post heeft een boodschap voor bpost: stop de uitverkoop van eigen personeel en hun jobs. Het is onder andere daarom dat ACOD Post sterk gemanifesteerd heeft op 24 maart 2017 tijdens de dag tegen sociale dumping.

Jean-Pierre Nyns



Afwezigheid wegens ziekte en medische controle

Nieuwe regels

In de cao 2016-2017 werd overeengekomen dat de kostprijs van het bezoek van de controlearts enkel kan worden teruggevorderd wanneer de controle van de arbeidsongeschiktheid niet mogelijk is geweest ten huize én wanneer het betrokken personeelslid bovendien niet kwam opdagen na de oproeping.

Die oproeping mag ten vroegste de dag na het bezoek van de controlearts worden gepland. In dit geval zal de kostprijs van het bezoek dat wordt teruggevorderd bij het personeelslid 40 euro bedragen. De procedure bij bpost voorziet bovendien dat de betaling van het loon voor de dagen dat het personeelslid afwezig is, wordt opgeschort. Wanneer het personeelslid aantoont dat er sprake was van

overmacht, waardoor hij of zij niet naar de controlearts kon gaan, wordt het bedrag niet teruggevorderd en het loon normaal uitbetaald.

Hoe overmacht inroepen?

bpost moet het betrokken personeelslid in kennis stellen van de geplande terugvordering van de kostprijs van het controlebezoek en van het loonverlies. Je kan dan in beroep gaan aan de hand van het formulier 'Beroep tegen een beslissing om een afwezigheidsperiode niet te bezoldigen (ingevolge een medische controle die niet kon worden uitgevoerd)', een formulier dat je vindt op het intranet. Doe dit onmiddellijk!

Aarzel niet om ACOD Post te contacteren

wanneer je met vragen zit in verband met deze procedure. Je riskeert dat bpost ten onrechte aan je loon zit. Wanneer je naar de controlearts bent gegaan, vergeet dan niet je reiskosten in te brengen. Dankzij de cao 2016-2017 krijg je nu – in plaats van maximaal 4 euro – het effectief aantal afgelegde kilometer integraal uitbetaald tegen 0,3363 euro per kilometer. Voor een verplaatsing van 15 km (heen en terug maakt dit 30 km) ontvang je 10,09 euro. Indien je je met het openbaar vervoer hebt verplaatst, dan moet je de aankoopprijs van het vervoersbewijs in rekening brengen.

Jean-Pierre Nyns

'bpost4me'

Persoonlijke website voor ieder personeelslid

Onlangs werd in een brief naar alle medewerkers van bpost, het project 'bpost4me' voorgesteld, een website toegankelijk voor alle medewerkers. Daar kan iedereen zijn planning, verlof- en rusttellers, nieuws en praktische HR-info (wat te doen bij afwezigheid door ziekte, arbeidsongeval,

wijziging familiale toestand, hoe verlofaanvragen) vinden. bpost4me is ontwikkeld en uitgetest in samenwerking met collega's op het terrein. Via een applicatie is dit programma beschikbaar op laptop, tablet, computer of smartphone. Waar en wanneer je wil. Ook van thuis.

Bewaar de brief die je ontvangen hebt: er staat immers een persoonlijke code in die je nodig hebt om je te registreren op bpost4me. Heb je vragen, aarzel niet om ACOD Post te contacteren.

Jean-Pierre Nyns

Beroepskosten

Keuze tussen forfaitaire aftrek of werkelijke kosten

Een wijziging in de wetgeving (sinds 2013) heeft invloed op de behandeling van de tussenkomst van de werkgever in de transportkosten woonplaats-werkplaats. Hoe zit de vork in de steel?

bpost kon niet langer, zoals vroeger, deze tussenkomst standaard deels vrijstellen. Sindsdien kan de gedeeltelijke vrijstelling enkel worden toegepast indien je schriftelijk bevestigt dat je kiest voor de forfaitaire aftrek van je beroepskosten. Heel wat medewerkers – volgens bpost

zou het gaan om 2910 medewerkers – kozen niet voor deze forfaitaire aftrek omdat ze opteerden voor de werkelijke beroepskosten of omdat ze hun keuze niet kenbaar maakten. Dit kan je zien als je op je weddefiche enkel de code 3SA1 (vroeger code 068) terugvindt zonder de code 4SA1. Niet kiezen voor de forfaitaire aftrek heeft tot gevolg dat deze medewerkers niet genieten van de gedeeltelijke vrijstelling op de bedrijfsvoorheffing op de betaling van hun kosten woon-werkverkeer, die maximaal 32,50 euro bedraagt (onder code

4SA1). En dat je al je onkosten zult moeten bewijzen.

Wanneer het personeelslid zijn keuze wil veranderen (voor het huidige fiscaal jaar), kan hij dit doen door de verklaring op eer 'Verklaring voor forfait' in te vullen en op te sturen naar het HRCC.

ACOD Post is uitermate bezorgd over de lonen van alle postmedewerkers en vraagt dan ook om je weddefiche hierop na te zien. Contacteer ons als je vragen hebt.

Jean-Pierre Nyns

Vakbondspremie 2016

Hoe krijg je een vlotte uitbetaling?

Ook dit jaar hebben al onze leden recht op de vakbondspremie. Het bedrag van die premie hangt af van de bijdrage en wordt pro rata uitbetaald. Zo krijg je voor een volledige vakbondsbijdrage de volledige premie van 90 euro, voor een halve bijdrage krijg je 45 euro. De documenten werden u in de loop van de maand maart door bpost toegestuurd. Om een vlotte uitbetaling van de vakbondspremie te kunnen garanderen, vragen we u om beide aanvraagformulieren zo snel mogelijk ingevuld en ondertekend terug te bezorgen. Dit kan via uw plaatselijke militant of door deze op te sturen naar het gewest waarbij u aangesloten bent en dit ten laatste tegen 1 juli 2017. Ter herinnering vindt u hieronder de adressen van de gewesten:

Brussel

Pierre Van Brussel
Congresstraat 17-19
1000 Brussel

Limburg

Heidi Kruppa
Koningin Astridlaan 45
3500 Hasselt

Vlaams-Brabant

Rudi Arnalsteen
M. Theresiastraat 121
Leuven

De geplande uitbetalingsdata:

30 maart, 20 april, 11 mei, 1 juni, 26 juni, 27 juli, 31 augustus en 14 september 2017.

Antwerpen

Ben De With
Ommeganckstraat 47-49
2018 Antwerpen

Oost-Vlaanderen

Marleen Van Wymeersch
Bagattenstraat 158
9000 Gent

West-Vlaanderen

Bruno Derveaux
St. Amandsstraat 112
Roeselare

Jean-Pierre Nyns

Interne mobiliteit

Van mso-medewerker naar mrs-commerciële medewerker

MRS Retail biedt de MSO-collega's de kans om bij MRS te starten in een vervangingsfunctie commerciële medewerker E2. Na een stageperiode van 6 maanden met een gunstige evaluatie, kan de MSO-medewerker solliciteren voor een vacante betrekking via jobs@post. Je kan tijdens de stage op elk moment terug naar je functie bij MSO.

- De voorwaarden om deel te nemen:
 - MSO-medewerker zijn (FAT-functie D, hulppostman of E1).
 - Een diploma hoger secundair onderwijs bezitten.
 - Men moet zich kunnen verplaatsen om aanwezig te zijn tegen het beginuur van de vacatie en dit in verschillende kantoren.
 - Bereid zijn om te werken met flexibele uurroosters en op zaterdag (met compensatie door een vrije dag in de week).
 - Bereid zijn deel te nemen aan het

examen 'Wet-Willems' tijdens de 6 maanden van de stageperiode en dit met een positief resultaat.

• Inschrijven:

De inschrijvingen voor het programma, onder de vorm van een motivatiebrief en cv, worden verwacht vanaf 24 april tot 5 mei. De week ervoor worden er hieromtrent infosessies gehouden in verschillende kantoren.

• Screening en stage:

Van 8 tot 17 mei vindt een screening plaats aan de hand van motivatiegesprekken met de lijnmanagers. Daarna volgen twee ontwikkelingsdagen. Hierna worden de kandidaten uitgenodigd door het retailmanagement en heb je de vrije keuze om je stageperiode te starten.

• Na je stageperiode heb je drie mogelijkheden:

- Je hebt een gunstige evaluatie en je



kan dus solliciteren op jobs@post.

- Je hebt een gunstige evaluatie en je hebt geen ambitie om te solliciteren: je kan terug naar MSO en je kan op een later moment nog steeds solliciteren via jobs@post.
- Je hebt een ongunstige evaluatie, je ontvangt feedback en je keert terug naar MSO.

Neem zeker contact op met ACOD Post indien je hierover nog vragen hebt.

Jean-Pierre Nyns

Fluvius

De toekomst van energiedistributie in Vlaanderen

De voorbije weken is de visie vanuit Eandis en Infrax, de huidige twee werkmaatschappijen in Vlaanderen die in opdracht van de energie-intercommunes de energiedistributie (en een beperkt aantal kleinere activiteiten) behartigen, op een gezamenlijke toekomst in Fluvius sterk geëvolueerd. De respectievelijke raden van bestuur van Eandis en Infrax hebben beslist om een volledige integratie van beide maatschappijen in Fluvius voor te bereiden en uit te werken. Indien ook nog alle betrokken intercommunes (dus de steden en gemeenten) hun akkoord geven voor deze grootschalige operatie, zal een grote nieuwe werkmaatschappij ontwikkeld worden.

Fluvius werd een aantal maanden geleden opgericht en heeft een raad van bestuur die nu al beslissingen neemt. De evolutie van de visie hierop verloopt echter razendsnel. Oorspronkelijk werd gecommuniceerd dat in eerste instantie de 'slimme-meter-ketting' (alles wat te maken heeft met een grootschalige uitrol van slimme meters in Vlaanderen) hierin gezamenlijk ontwikkeld zou worden, met de mogelijkheid om nadien ook nog andere activiteiten hierin onder te brengen. Nu wil men Eandis en Infrax integreren in Fluvius. De CEO's verklaarden dat voor einde mei 2017 de globale beslissing valt.

Energiefactuur of belastingvehikel?

In dit nieuwe scenario spelen heel wat maatschappelijke belangen mee. Een grotere en eengemaakte werkmaatschappij zou bijvoorbeeld een kostenbesparing kunnen betekenen, die zou kunnen doorgerekend worden op de energiefactuur. Hoeveel valt momenteel enkel nog maar in te schatten.

Natuurlijk zal deze impact enkel betrekking hebben op de beheersbare werkingskosten van de opdrachthoudende maatschappij en niet op alle andere elementen die in het kader van de energiedistributie terechtkomen op de elektriciteits- en/



of gasfactuur van de consument. Gazelco waarschuwde al ettelijke keren dat energiefacturen meer en meer gebruikt worden als verdoken belastingbrieven. Allerhande politieke beslissingen worden immers hierin doorgerekend aan de consument.

Op weg naar 'gelijkwaardigheid'?

ACOD Gazelco is in elk geval van plan een sterke syndicale tegenmacht te plaatsen tegenover de nieuwe werkgever. Ons syndicaal streefdoel, in functie van alle betrokken huidige en toekomstige leden van de ACOD, is in de eerste plaats om via gestructureerd overleg ervoor te zorgen dat op geen enkele wijze afbreuk gedaan wordt aan bestaande loons- en arbeidsvoorwaarden. Dit wordt geen gemakkelijke oefening, maar moeilijk zal ook gaan. En natuurlijk zal veel syndicale energie vanuit de ACOD voorzien worden om ook de sociale toekomst in het nieuwe bedrijf te vrijwaren.

Vanuit Infrax zullen meer dan tien statuten vergeleken worden met twee sectorale statuten die gelden binnen Eandis, waarbij ook nog rekening gehouden zal moeten worden met de contractuele regels voor kaderleden. Bovendien zullen vele tientallen collectieve en individuele voordelen geanalyseerd moeten worden om ook deze te kunnen blijven waarborgen. De werkgevers gebruiken graag de term 'gelijkwaardigheid'. De vertegenwoordigers van de ACOD zullen strikt beoordelen of dat ook effectief het geval zal zijn.

Een groot én een groots Fluvius?

Fluvius zou zowat 5500 personeelsleden moeten tellen, ongeveer 4000 van Eandis en ongeveer 1500 van Infrax. Nadat Gazelco herhaaldelijk de vraag stelde, hebben de huidige CEO's gezegd dat de integratie het personeelsaantal met 10 procent zou kunnen reduceren. Dit zou volgens hen volledig opgevangen kunnen worden via de toepassing van de huidige uitstapregelingen en pensioneringen.

Het is voor Gazelco evident dat 'werkbaar werk' moet aanwezig zijn voor al degenen die ook in de toekomst nog deel zullen uitmaken van Fluvius. Collega's hebben zich ook in het verleden efficiënt ingezet in hun organisatie, er kan niet eindeloos sprake zijn van efficiëntiewinst omwille van schaalvergroting met bijhorende synergie. Er moet ook binnen de nieuwe context van Fluvius een sociaal aanvaardbare toekomst gerealiseerd worden voor alle huidige en toekomstige werknemers. Ook daar zullen alle betrokken vertegenwoordigers van de ACOD zich helemaal voor blijven inspannen. Dan pas kan er sprake zijn van een groot Fluvius, maar nog veel belangrijker, misschien ook van een groots Fluvius.

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Wat werd er besproken op het paritair comité van 23 maart?

Op 23 maart 2017 kwam het paritair comité van Proximus samen. We brengen een beknopt verslag van de behandelde dossiers.

CBU_SLS_RET: vacatie die eindigt op het sluitingsuur shop (CBU_SLS_RET/SOC170207/PC170323/022)

Naar aanleiding van de problematiek van de eindvacatie/sluiting van de shop binnen de ex-The Phone House-winkels, is beslist dat de verkopers binnen het Retail-kanaal vanaf 1 februari 2017 tot 1 april 2017 recht zullen hebben op de premie voor onregelmatige prestaties (6,51 euro/volledig gepresteerde werkdag – exclusief verlof en ziekte). Dit om de tijd die nodig is voor het behandelen van de laatste klant en het afsluiten van de kassa na het sluitingsuur van de shop te compenseren.

CBU_SLS_DIR: sluiting PCR Rocourt (CBU_SLS_DIR/SOC170214/PC170323/024)

Er zijn twee shops in de galerij Rocourt (een PCI en een PCR). Ook al is Rocourt een grote en belangrijke galerij, ze laat de aanwezigheid van twee shops niet toe. Daarom wordt in dit dossier voorgesteld om de PCR in Rocourt te sluiten vanaf 18 februari 2017. Het huidige personeel zal geherlokaliseerd worden in andere shops.

CBU_SLS_IND: integratie van de ex-Wireless Technologies-medewerkers binnen Indirect Sales (CBU_SLS_IND/SOC170214/PC170323/021)

Dit dossier behandelt de integratie van de medewerkers uit het FNAC & ESF-kanaal binnen de organisatie van Indirect Sales. De impact voor het personeel:

- 50 ex-WT-medewerkers worden geïntegreerd binnen Indirect Sales (situatie 31 januari 2017) in het departement Consumers Electronics & E tail.
- Er is geen wijziging van standplaats voor hen.
- De functie van Division Manager (V1)

bestaat niet langer als één functie, gezien het ESF & FNAC-kanaal van ex-WT in een verschillend subkanaal binnen Indirect Sales wordt ondergebracht. De betrokken medewerker komt daarom in reconversie.

- De nieuwe functies zullen worden opengesteld na integratie via de geldende HR-regels. De ex-WT-medewerkers zullen dus ook de kans krijgen om te solliciteren voor deze functies.

S&S_GHR_SHS: integratie TPH (S&S_GHR_SHS/SOC170207/PC170323/015-1 & S&S_GHR_SHS/SOC170207/PC170323/015-2)

& S&S_GHR_SHS/SOC170314/PC170323/015-3)

Bij de integratie van Wireless Technologies binnen de Proximus nv werden er op 1 oktober 2016 welgeteld 262 medewerkers getransfereerd van Wireless Technologies naar Proximus nv en dit met behoud van hun huidige arbeidsvoorwaarden.

Het betreft:

- 17 medewerkers van het support center.
- 245 medewerkers van de sales-kanalen (inclusief sales administratie & sales management).

Om de transfercondities te respecteren,



behouden deze medewerkers hun verloningspakket, arbeidsvoorwaarden en functietitel tot het ogenblik van de transformatie. Deze elementen kunnen pas gewijzigd worden nadat hierover een akkoord wordt bereikt met de representatieve vakorganisaties van Proximus nv.

TEC_NEO_IPR: detachering naar de projecten G.Fast en Iconic (TEC_NEO_IPR/SOC170223/PC170323/025)

Dit dossier gaat over de modaliteiten van de detachering in het kader van twee technologieprojecten. De betrokken medewerkers van de divisie Network Operations en Engineering zullen op vrijwillige basis gedetacheerd worden voor de duurtijd van het project. De standplaats is Gent of Antwerpen. Deze detacheringen dragen bij tot een betere samenwerking met de andere partners van het project en zijn noodzakelijk in het kader van de subsidieaanvragen bij de Vlaamse Overheid.

CUO_LOG_MST: instant repair (CUO_LOG_MST/SOC170222/PC170323/018)

Instant repair is een bijkomende nieuwe dienst die Proximus wil aanbieden om de geprefereerde smartphonepartner van onze klanten te worden.

Instant repair wordt voorzien voor:

- Alle repair buiten garantie zoals glashade.
- Alle repair na de wettelijke garantieperiode van 2 jaar.

We wensen de instant repair uit te testen in onze Proximus Centers en bij onze indirecte partners vanaf eind maart en dit voor 6 maanden. Voor instant repair is er een specifieke kennis, ervaring en materiaal nodig die niet aanwezig zijn binnen Proximus. Daarom wordt er voor de 'piloot' een beroep gedaan op een externe partner om dit concept uit te testen. Na analyse van drie externe partners, zullen we beslissen welke twee in aanmerking zullen komen voor de 'piloot'.

De 'piloot' zal gelanceerd worden in zeven Proximus Centers (PCI/PCO) en IND-telecompartners met een hoge trafiek en plaats voor een instant repair stand. De mogelijkheid tot insourcing van de taken (of een deel van de taken) zal onderzocht worden en dit wordt besproken tijdens de evaluatie van de 'piloot'.

Problematiek 2B/M4

Dit agendapunt werd uitgesteld. De datum van 1 april 2017, die goedgekeurd werd op het paritair comité van 15 september 2016, wordt opgeschort om bepaalde onduidelijkheden weg te werken en interne medewerkers gelijke kansen te geven. De nieuwe implementatiedatum die, zoals afgesproken van toepassing zal zijn bij interne promoties, wordt uitgesteld tot een nader te bepalen datum, die nog moet worden onderhandeld met de vakorganisaties.

Bart Neyens





'Modernisering' Belgische Ontwikkelingssamenwerking Onrust bij personeel en vakbonden

De regering-Michel kondigde een 'modernisering' aan van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking. Dit zou de belangrijkste hervorming sinds de ontmanteling van het Algemeen Bestuur Ontwikkelingssamenwerking (ABOS) eind jaren '90 moeten worden. Lang niet iedereen is er gerust in ...

Eind jaren '90 werd de Belgische Technische Coöperatie (BTC) opgericht als uitvoerend orgaan van de gouvernementele samenwerking en werd ABOS geïntegreerd als Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking (DGD) in de FOD Buitenlandse Zaken. De ACOD kant zich uiteraard niet tegen verbeteringen, wel integendeel, maar blijft bijzonder op zijn hoede. Deze hervormingen maken gebruik van een besparingslogica om ontwikkelingssamenwerking binnen een neoliberale keurslijf te dwingen, dat per definitie ook het uitkleden of privatiseren van het openbaar ambt beoogt.

Besparingen bij de overheid zelf

He budget voor ontwikkelingssamenwerking zit momenteel op een dieptepunt. Het budget van de FOD (als onderdeel

van het federaal openbaar ambt) kijkt aan tegen een vermindering van 11 procent in de periode 2007-2017 en ook het personeelsbestand moet met 20 procent dalen. De overheid zet ook het mes in de budgetten van de gouvernementele samenwerking. In de partnerlanden werden lopende contracten opgezegd en wordt gesnoeid in de beschikbare budgetten. Ook de 'Noordprogramma's' die door BTC beheerd worden (zoals Infocycli, Kleur Bekennen en Trade for Development) moesten eraan geloven. Resultaat van deze drastische besparingen: BTC is momenteel virtueel failliet en naakte ontslagen zijn wellicht onvermijdelijk.

Achterkamerpolitiek

De ondersector Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking die de ACOD-comités van de FOD én BTC omvat, volgt deze 'moderniseringswerf' sinds oktober 2014 nauwgezet op, want het personeel is en blijft terecht ongerust. We slaagden er wel steeds in het gemeenschappelijk vakbondsfront te behouden. In dat kader volgde een hoorzitting in het parlement in maart 2016. Deze regering wil BTC omvormen tot Belgi-

an Development Agency (BDA), inmiddels voorzien van de roepnaam ENABEL. Het hervormingsproces wordt beklonken in de achterkamers van kabinetten, directies en raden van bestuur én wordt gekenmerkt door een manifest gebrek aan transparantie en inspraak van het personeel van beide instellingen. Het hervormingsmotto is herkenbaar: 'flexible and lean', zeg maar meer doen met minder en outsourcen waar mogelijk.

Vakbonden blijven zeer waakzaam

In januari 2017 riep de overheid een sectorcomité VII bijeen met als enige agenda-punt het wetsontwerp houdende de oprichting van BDA. Het gemeenschappelijk vakbondsfront betekende een omstandig gemotiveerd niet-akkoord, vooral wegens de schrijnende afwezigheid van robuuste garanties inzake werkgelegenheid en werkzekerheid op BTC. Maar voor alle duidelijkheid: de nieuwe wet op BDA zal ook een impact hebben op het personeel van de FOD, zowel op de hoofdzetel als bij het postennetwerk. Het wetsontwerp ligt nu voor advies bij de Raad van State en zal vervolgens na

federale overheid

tweede lezing in de Ministerraad worden doorgestuurd naar het parlement. De ACOD blijft alert en zal dit moderniseringsdossier nauwgezet blijven opvolgen, want het personeel op BTC en de FOD is bijzonder ongerust, en terecht. Wordt zeker vervolgd ...

Ook besparingen buiten de overheid

Ook de niet-gouvernementele samenwerking wordt 'gemoderniseerd' – ja hoor, met een significante vermindering van de subsidies tot gevolg. Het ongenoegen van de werknemers bij de ngo's is groot en uitte zich alvast tijdens de betoging van de non-profitsector in Brussel in maart 2017.

Waardig werk?

Bovendien wordt de hele sector nu ook geplaagd door de 'modernisering' van de overzeese sociale zekerheid. De pensioenrechten van het personeel op het terrein, dat door een speciale dienst geregeld wordt, werden met één pennentrek en zonder enige vorm van overleg met 30 procent verminderd. Daarenboven werd nog eens een hypotheek gelegd op het recht op werkloosheidsuitkering van coöperanten en uitgezonden medewerkers ...

Gezamenlijk vakbondsfront houdt stand

De blinde hervormingsdrang van de overheid heeft geleid tot het ontstaan van een sterk gezamenlijk vakbondsfront op de FOD én bij BTC, dat wordt gedragen door de drie centrales. Dit front is een doorn in het oog van de beleidsmakers die al verscheidene pogingen hebben ondernomen om het front uit elkaar te spelen. Helaas! Om het verzet tegen dit nefaste neoliberale 'moderniseringsbeleid' doelgericht te structureren, wordt inmiddels ook samenspraak gepleegd tussen ACOD, BBTK en FOS, de ngo van de socialistische gemeenschappelijke actie in Vlaanderen. FOS, Solidarité socialiste en IFSI (de vzw inzake ontwikkelingssamenwerking van het ABVV) starten binnenkort immers samen een omstandig gemeenschappelijk programma 2017-2021 inzake 'Waardig werk', met subsidies van de DGD. Wordt evenzeer vervolgd ...

Kurt Sissau



Noodcentrales Calltakers zijn geen robots!

De noodcentrales kampen met een algemeen personeelstekort. De personeelsleden gaan gebukt onder een buitengewone werklast die alsmaar zwaarder wordt, stapelen de overuren op en zien hun verloven geweigerd. Als er niet vlug een oplossing uit de bus komt, geraken de mensen onvermijdelijk overbelast en dreigen ze langdurig uit te vallen. Dat zou de situatie alleen maar verergeren, want sommige collega's kampen al met een burn-out.

Al sinds oktober 2016 blijven de vakbonden onophoudelijk herhalen dat de directies voor vervangingen moeten zorgen. Zo zijn in de centrale 101 van Luik verschillende personeelsleden met pensioen gegaan en zijn verschillende beroepsheroënteringen voorzien. Dit laatste is het gevolg van het grote personeelsverloop. Gemiddeld draaien calltakers slechts drieënhalve jaar mee. Het minimumkader voorziet 45 calltakers om een continuïteit te verzekeren. Tegen september zullen er nog maximaal 34 overblijven om de noodoproepen van de politie te beantwoorden. Jammer genoeg is Luik geen uitzondering (zie kader). In een brief aan hun hiërarchie en aan minister Jambon hebben de personeelsleden van de centrale 101 van Luik hun

waarschuwing nogmaals herhaald en een onmiddellijke versterking geëist. Tot op heden heeft iedereen de goede ontvangst van deze brief bevestigd, maar heeft alleen de directeur van de civiele veiligheid erop geantwoord. Hij stelt dat er voor de maand juni zeker geen budgettaire ruimte zal zijn om personeel aan te werven en dat dan eerst een monitoring moet gebeuren om de marge te herbekijken. Hij ziet dan ook maar twee mogelijkheden: ofwel een bijkomend krediet verkrijgen, ofwel het aantal oproepen en de werklast verminderen. De tweede optie zou volgens hem de meeste kans op succes bieden.

Minister stuurt aan op automatisering

De afvaardigingen laten zich evenwel niet misleiden en denken dat de minister bewust geen krediet toestaat om het nodige personeel aan te werven en dat hij het structurele personeelstekort aangrijpt om de invoering van zijn project van geautomatiseerd pre-calltaking te rechtvaardigen. Hij beweert op deze manier de antwoordtijd aanzienlijk te kunnen inkorten, aan de hand van een antwoordapparaat met een keuzemenu, dat verondersteld wordt de oproeper in nood naar de goede hulpdienst door te verwijzen.

Hiertoe heeft de minister van Binnenlandse Zaken door de universiteit van Bergen een studie laten uitvoeren waarvan de resultaten – volgens hem – veelbelovend zijn (gemiddeld zou 10 seconden tijd gewonnen kunnen worden). Dus wil hij deze ervaring in reële omstandigheden voortzetten en de resultaten hiervan na een half jaar evalueren.

Een machine is geen mens

Wij hebben het bestaan van deze studie vernomen via de pers, want de minister heeft het niet nodig geacht om de beroepsmensen van de noodcalltaking op de hoogte te brengen en nog minder om hen te betrekken bij de uitwerking van zijn projecten. Uiteraard wordt met geen woord gerept over de omstandigheden waarin deze studie tot stand is gekomen, over de aard van de gesimuleerde oproepen of de samenstelling en de representativiteit van de heel beperkte keuze van 104 onderwerpen die aan de studie hebben deelgenomen.

We zijn er niet van overtuigd dat een keuzemenu het aantal oproepen of de werklast aanzienlijk kan verminderen. Ook twijfelen we aan de gepastheid van dergelijk antwoordapparaat. Dat wordt geëvalueerd door deskundigen in witte jassen die duidelijk niet op de hoogte zijn van de beroepsrealiteit en de werkprocedures van de noodcentrales. Bovendien denken we dat het op het meest kritieke moment de veiligheid van de bevolking in gevaar zou kunnen brengen.

Bij het beantwoorden van een noodoproep kan een automaat nooit de mens vervangen om het gevaar in te schatten. De eerste seconden zijn bepalend om de oproeper duidelijk te maken dat hij wordt opgevangen en om hem gerust te stellen. Ze beïnvloeden de hele oproep en zijn van levensbelang om het hulpnetwerk, waarvan wij de eerste schakel vormen, op gang te brengen. Neen, ons beroep kan niet worden geautomatiseerd. En wij zijn zelf ook geen robots. Voor de bevolking is het van vitaal belang dat de voorziene kaders volledig ingevuld zijn, zodat een ononderbroken dienstverlening in stand kan worden gehouden.

Gino Hoppe, Mariella Camponnetto

Calltaker 112, wat houdt dat precies in?

- Noodoproepen vanuit heel de provincie beantwoorden.
- Dag-, nacht- en weekendprestaties.
- Shifts van 12 uur, gewoonlijke cyclus: 7-19 uur, 19-7 uur, dag rust.
- Flexibele weken tot 50 uur per week.
- Variabele en weinig voorzienbare werklast.
- Grote psychosociale werklast: eigen stress en stress van de oproepers beheren, de verplichte getuige zijn van hun nood.
- Burgerlijke en strafrechtelijke verantwoordelijkheid voor de al dan niet verrichte handelingen tijdens de oproep.

Personeelsbestand in de noodcentrales in september 2016

Centrales 100	Voorzien	Operationeel	Onderbezetting
Brussel	51	26,1	-49%
Leuven	28	20,4	-27%
Antwerpen	45	34,5	-23%
Namen	22	16,9	-23%
Brugge	34	26,2	-23%
Bergen	52	40,5	-22%
Gent	28	22,6	-19%
Aarlen	17	15	-12%
Luik	45	41,7	-7%
Limburg	22	20,4	-7%
Waver	17	17,6	4%
Totaal	361	281,9	-22%

Centrales 112	Voorzien	Operationeel	Onderbezetting
Aarlen	23	14,7	-36%
Leuven	29	22	-24%
Limburg	29	23,8	-18%
Brugge	39	32,6	-16%
Bergen	49	43,6	-11%
Gent	29	26,4	-9%
Waver	29	26,4	-9%
Luik	38	35,6	-6%
Namen	29	27,8	-4%
Antwerpen	36	35,8	-1%
Totaal	330	288,7	-13%

• Bron: Personeelsdienst HR 112

Griffies en rechtbanken

Baronieën binnen de rechterlijke organisatie blijven bestaan

Het directiecomité van de Nederlandstalige rechtbank van eerste aanleg van Brussel voert een prikklok in met variabele uurregeling voor het administratief personeel. Van overleg met de vakbonden is er geen sprake. Het administratief personeel zal maximaal anderhalve dag per maand kunnen opsparen. De voltijdse griffiers en referendarissen moeten niet prikken en krijgen één dag compensatieverlof per maand.

Op hetzelfde moment voert het directiecomité van de Franstalige rechtbank van eerste aanleg van Brussel een systeem in voor het administratief personeel, de griffiers en referendarissen waarbij aan iedereen een dag per maand compensatieverlof wordt toegekend zonder prikklok. Ondanks de bestaande reglementering en een schrijven van het directoraat-generaal van de rechterlijke organisatie, blijft het overleg over de aanpassing aan het arbeidsreglement uit.

ACOD is niet gekant tegen het invoeren van een prikkelsysteem of het toekennen van compensatiedagen. Wij eisen dat de modaliteiten hiervan worden besproken in overleg. Wij kunnen niet aanvaarden dat er een onderscheid gemaakt wordt tussen de verschillende categorieën van personeel én tussen de rechtbanken en parketten. Het personeel van de parketten en griffies, de griffiers en referendarissen in gans het land hebben het recht om op dezelfde manier behandeld te worden.

Hans Dekoster



Oproep tot kandidaturen

Verificateur ACOD Overheidsdiensten

Na ettelijke jaren ACOD Overheidsdiensten voortreffelijk te hebben ondersteund als verificateur van de rekeningen, heeft kameraad Marc Vranken besloten zijn mandaat neer te leggen. De sector doet daarom een oproep tot kandidaturen onder de afgevaardigden van de ACOD Overheidsdiensten.

De kandidatuur moet ingediend worden bij voorzitter Yves Derycke, bij voorkeur via e-mail (yves.derycke@acod.be) én ten laatste tegen 20 mei 2017.

Komt van uitstel een afstel?

Voorlopig geen uitzendarbeid in Vlaamse overheidsdiensten

Tijdens de voorbije maanden werkte de ACOD hard om tot een onderhandelde oplossing te komen over de invoering van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale en regionale besturen. Een stand van zaken.

Standpunt, geen advies

Het standpunt van ACOD rond uitzendarbeid werd door onze voorzitter op 15 maart 2016 overgemaakt aan de bevoegde minister. Wij zijn geen voorstander van invoering van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdiensten. We hebben ook sterke bedenkingen ten aanzien van de uitvoering van dit voorontwerpdecreet. De voorwaarden en modaliteiten zijn niet voldoende strikt of duidelijk om misbruiken te voorkomen. Uitzendarbeid is ook duurder dan contractuele tewerkstelling en heeft geen invloed op het 'kopen-verhaal' van de Vlaamse overheid. De uitzendkrachten zijn geen Vlaams overheidspersoneel en tellen dus niet mee in de aantallen.

Geen overleg, geen onderhandeling

Er is, wat ons betreft, geen echt overleg geweest (alleen besprekingen, praten, maar geen echt inhoudelijke discussie met wijzigingen tot gevolg) en evenmin onderhandelingen. Dit had onderhandelingsmaterie moeten zijn en we vinden dus dat

het syndicaal statuut werd geschonden. Omdat de Vlaamse overheid zelf toegeeft dat het gaat om een regeling inzake organisatie van het werk, dient er dan ook over onderhandeld te worden, aangezien het niet om een regeling gaat die eigen is aan één bepaalde dienst.

We willen dat de Vlaamse overheid de vraag rond onderhandeling voorlegt aan de afdeling wetgeving van de Raad van State wanneer men het ontwerp van decreet overmaakt voor advies aan de afdeling wetgeving van de Raad van State.

Duidelijkheid

De ACOD stelt vast dat er bepaalde passages die in de oorspronkelijke conceptnota uitzendarbeid Vlaamse overheid stonden, niet opgenomen zijn in het ontwerp van decreet. Bijvoorbeeld het niet gebruiken van uitzendarbeid bij staking of lock-out.

Tevens stellen we vast dat er in en bij het voorontwerp van decreet van de Vlaamse overheid nog onduidelijkheid heerst over de eventuele toepassing, gevolgen en inpassen van 'hogere' wetgeving, zoals:

- De wet van 24 juli 1987 (Wet betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers).
- Het decreet van 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling.
- Cao 108.

Daarnaast blijven we erop wijzen dat het Vlaams regeerakkoord en de nota Bestuurszaken duidelijk aangeven dat de invoering van uitzendarbeid zal gebeuren "onder dezelfde voorwaarden als ondernemingen in de privésector." Dit zou betekenen dat uitzendarbeid enkel mogelijk is onder gelijkaardige voorwaarden als bepaald in cao 108. In het voorontwerp decreet vinden we daar niets van terug en er was geen bereidheid om hier tot nu toe op in te gaan. Een aangepaste versie zoeken voor de overheidsdiensten bleek niet mogelijk te zijn.

Sterke vakbondsdruk

Het is belangrijk om aan te geven dat we als vakbonden eerst meer duidelijkheid wilden over de aangehaalde argumenten en tevens waren we nu niet bij machte om de besprekingen al af te sluiten. We eisten om de besprekingen verder te zetten. Door de sterke vakbondsdruk en onze ijzersterke argumenten hebben we de Vlaamse regering uit elkaar gespeeld en ze intern sterk verdeeld rond de modaliteiten van invoering van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid.

Voorlopig geen uitzendarbeid bij Vlaamse overheid

Onder druk van de vakbonden loopt de invoering van uitzendarbeid vertraging op. De Vlaamse regering is het niet eens geworden over de verdere aanpak. Er is een urenlange discussie geweest en een bepaalde regeringspartij bleef dwarsliggen. Heel de bespreking van het voorontwerpdecreet zal dus opnieuw gebeuren, zodat ook de verzuchtingen van de vakbonden opgenomen worden. Maar laat ons duidelijk zijn, als ACOD Overheidsdiensten blijven wij gekant tegen uitzendarbeid bij de overheidsdiensten. Het zou beter zijn dat er van uitstel ook afstel komt. We gaan nu sterker door in de komende besprekingen en we gaan de druk verder verhogen!

Chris Moortgat



Agentschap Natuur en Bos Mexicaans leger werft aan

Het rommelt weer bij het Agentschap Natuur en Bos (ANB). De administrateur-generaal Marleen Evenepoel is ijverig bezig om haar Mexicaans leger nog uit te breiden en haar generaals er dik voor te betalen. Dat gebeurt op de kap van de lagere niveaus C en D.

Precies op de niveaus C en D zien de werkelijke arbeidskrachten (onder andere bos- en natuurarbeiders en bos- en natuurwachters) hun aantallen steeds verder slinken. Ook de administratieve krachten van het ANB worden gereduceerd tot onder het nodige minimum. Op het vorige EOC hebben de drie vakbonden er al op gewezen dat de besparingen op koppen enkel en alleen gebeuren op de niveaus C en D. Bevorderingen zijn er en-

kel in die niveaus voor enkele jonge witte raven, maar zijn wel tegen alle verhoudingen in mogelijk op het niveau A2. De carpolicy die werd afgevoerd naar een leesgroep, leerde ons dat de regiobeheerders en celhoofden Natuurinspectie een dienstwagen voor privévervoer geschenken krijgen. De kosten van de CO2-taks, de bijkomende verzekering en de extra kosten voor onderhoud en benzine zijn voor rekening van het agentschap. De betrokken personeelsleden die van dit voorrecht gebruik kunnen maken, moeten slechts 50 euro ophoesten (afhankelijk van het voertuig). Voor de lagere niveaus kan er echter niets af. De snelheid waarmee de arbeiders hun dienstvoertuig hebben moeten inleveren (zonder tussenkomst) staat in schril contrast hiermee.

Actiebereidheid

Deze ongelijke behandeling veroorzaakt uiteraard enorm veel ongenoegen bij het personeel – een ongenoegen dat meer en meer neigt naar actiebereidheid. De missie van ANB ('Het agentschap staat in voor het beleid, het duurzaam beheren en het versterken van natuur samen met alle partners') mag aangevuld worden met 'met vooral zorg voor de beleidsleiders en niet voor het uitvoerend personeel'. Wij zullen er alles aan doen om mevrouw Evenepoel haar ogen te openen, zodanig dat ze opnieuw het juiste licht ziet.

Jan Van Wesemael

Mobiliteitsplan Herman Teirlinckgebouw aangepast Toch pendelbussen voor Vlaamse ambtenaren

De meesten onder ons zullen zich ongetwijfeld de heisa herinneren rond de vraag van ACOD om pendelbussen in te leggen eens de verhuizing van zo'n 2000 ambtenaren naar het Herman Teirlinckgebouw op de site van Thurn & Taxis gerealiseerd zou zijn. Die vraag blijkt nu toch niet zo onzinnig ...

De pers maakte er 'luie ambtenaren' van. Ook uitvergroete uitspraken over onveiligheid op de route werden in het belachelijke getrokken. Enkel nog de pek en veren ontbraken. Nu krijgen we alsnog de busverbinding waarom we al die tijd vroegen. Het facilitair bedrijf onder leiding van administrateur-generaal Frank Geets startte twee jaar geleden een sensibiliseringscampagne en richtte meerdere wandelingen in van het Noordstation naar de site. Meerdere van zijn collega's namen eveneens deel aan de zomerwandeling. Van sommigen onder hen, alsook van de Vlaamse regering, hebben we gelijk gekregen. Er komen net zoals bij het aanpalende KBC shuttlebussen. De pendeldienst wordt als volgt georganiseerd:

- Tijdens de spitsuren zullen er grote bussen ingezet worden, met een capaciteit van 90 personen per bus.
- In de daluren kan je gebruikmaken van kleine pendelbussen, met een capaciteit van 17 personen per bus.
- Ongeveer elke 6 minuten zal er een bus vertrekken aan het station/Herman Teirlinckgebouw.
- 's Middags zullen er ook bussen over en weer naar het Rogierplein rijden.
- De dienstverlening start om 5.30 uur en eindigt om 21 uur.

De pendeldienst wordt gradueel opgebouwd: vanaf augustus zullen Vlaamse overheidsambtenaren een beroep kunnen doen op de huidige kleine pendelbussen van Thurn & Taxis. Vanaf september wordt één grote bus ingezet, vanaf half oktober worden er twee grote bussen extra ingezet, vanaf half december, op het vermoedelijke einde van de verhuizing, worden dat drie grote bussen. Een busrit van Brussel-Noord naar het Herman Teirlinckgebouw of omgekeerd duurt ongeveer 5 minuten.

Uiteraard kan wie het wenst te voet gaan (ongeveer een kwartier), al willen we deze mensen toch aanraden om het traject in groepjes af te leggen. Ook zullen er fietsen gestald kunnen worden aan het Noordstation en komt er een grote fietsenstalling aan het nieuwe gebouw. De fietsrit duurt net als de busrit ongeveer 5 minuten.

Het pleziert ons dat na een lange lijdensweg de Vlaamse regering toch heeft ingezien dat hun keuze om een gebouw te kiezen van het station niet de beste was, maar ook dat ze het personeelslid de keuze laat hoe hij/zij het pendeltraject verkiest.

Jan Van Wesemael





Vlaamse belastingdienst De gevaartoeelage voor risicovol werk

Hebben de controleurs van de Vlaamse belastingdienst recht op een gevaartoeelage? We hebben het alvast nagetrokken. Het verdict is duidelijk.

De Vlaamse belastingdienst heeft het afgelopen jaar dikwijls het nieuws gehaald. Uiteraard met de kilometerheffing voor vrachtwagens, maar ook met de nummerplaatsscanners die niet-betalers van de verkeersbelasting traceren in het verkeer en die vervolgens door de controleurs aan de kant gezet worden en waar onmiddellijk het openstaande bedrag (met boete) betaald moet worden. Deze controleurs staan dus constant in het verkeer en dat is niet zonder risico. We gingen op onderzoek of er tegenover dit risico geen compensatie zou kunnen staan, en vonden in het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) een mogelijke piste: de gevaartoeelage.

Wat houdt de gevaartoeelage in?

In het VPS vinden we in deel VII onder Titel 2, een hoofdstuk 'De toelagen'. Afdeling 7 ervan gaat over de gevaartoeelage. Deze wordt toegekend voor het uitvoeren van gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk, en wordt toegekend per uur dat deze werken

uitgevoerd worden. Voor de berekening ervan worden de verschillende periodes, tijdens dewelke gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk werd verricht, samengegeld en eens per maand aangevraagd. De lijst van werken waarvoor een gevaartoeelage wordt uitbetaald, is vastgelegd in bijlage 7 van het VPS.

De omschrijvingen van deze werken worden bij omzendbrief verduidelijkt. Die kan je terugvinden onder nummer DVO/BZ/P&O/2007/17 van 6 juli 2007. Deze omzendbrief herhaalt de lijst van bijlage 7, met hier en daar enkele verduidelijkingen en beperkingen. De voornaamste beperking is de voorwaarde dat er voor het uitvoeren van de werken gebruik gemaakt moet worden van collectieve en/of persoonlijke beschermingsmiddelen, voorgeschreven door de Gemeenschappelijke en Externe Dienst ter Preventie en Bescherming op het werk (GDPB), na uitvoering van een voorafgaandelijke risicoanalyse. Persoonlijke beschermingsmiddelen kunnen zijn: uniform, veiligheidskledij zoals schoenen, handschoenen enzovoort. Collectieve beschermingsmiddelen zijn bijvoorbeeld een dienstvoertuig, aangepaste signalisatie en dergelijke.

Voor de aanvraag van de gevaartoeelage

dient gebruik te worden gemaakt van een hiertoe ontworpen formulier waarop dag per dag de uren dat het gevaarlijk, ongezond of hinderlijk werk uitgevoerd wordt, bijgehouden kunnen worden. Na goedkeuring van de leidinggevend ambtenaar dient dit formulier toegezonden te worden aan de desbetreffende personeelsdienst (bij het begin van de maand volgend op de maand van de prestaties).

En de controleurs verkeersbelasting?

Voor de controleurs verkeersbelasting en kilometerheffing is punt 6 van de lijst van toepassing, namelijk "werken langs voor het verkeer opengestelde wegen". Ook zij maken gebruik van beschermingsmiddelen, zoals dienstvoertuig, fluokledij, gevaarsignalisatie en dies meer. Alle voorwaarden zijn voldaan en een informeel gesprek met de administrateur-generaal van de Vlaamse belastingdienst werd opgestart om tot een aanvaardbaar akkoord te komen. Dit gesprek verliep uiterst positief en het is nu even afwachten op een (tegen)voorstel.

Jan Van Wesemael, Bart Roggeman



Toch een vergelijk bij Zeewezen....

Toen de regering-Di Rupo in 2012 de pensioenleeftijd optrok, kwam van het personeel van het Zeewezen de vraag naar eindeloopbaanmaatregelen om het langer werken 'werkbaar' te houden. Niet zelden hebben hun jobs immers een belastend karakter. Het was het begin van een lang smeulend en soms hevig opflakkerend conflict.

Als reactie op de verhoging van de pensioenleeftijd, diende de ACOD daarin gevolgd door de andere representatieve en ook corporatistische organisaties onze eisenbundel in. Er volgden enkele beloftes en er werd een constructie opgezet om bepaalde toelagen in de wedde te verwerken en zo tot een hoger pensioen te komen. Niet dat we daar iets op tegen hebben, maar de eindeloopbaanmaatregelen – de eis van ACOD – ontbraken. Bovendien werden ons tegenprestaties gevraagd in ruil voor die 'geste': liefst 15 procent efficiëntiewinst bij het loodswezen. Dit betekent 15 procent besparen op personeel en dus harder werken. Voor de ACOD was dit onaanvaardbaar. Talloze onderhandelingen volgden, maar uiteindelijk – in het zicht van de nakende verkiezingen van 2014 – kwam er geen akkoord.

Eigenbelang eerst

Na een nieuwe verhoging van de pensioenleeftijd onder de regering-Michel in 2015 heropende minister Weyts het dossier. Andermaal sleepten de vergaderingen en onderhandelingen lang aan – steeds zonder akkoord. Tot de corporatistische loodsenvereniging (de BvL of Beroepsvereniging van Loodsen) eind 2015 het momentum van de discussie over zwaar

en belastende beroepen aangreep om het dossier over het 'hoger pensioen' opnieuw op tafel te brengen.

Minister Weyts sloot snel een akkoord met hen, waarbij hij ook nog eens extra centen op tafel legde voor bepaalde prestaties. Er zou ook een 'optimalisatieplan' komen dat eerst zal nagelezen worden door de BvL. Mits hun goedkeuring kon het naar de Ministerraad, waarna het nog de geëigende weg van het sociaal overleg zou moeten doorlopen. Dit laatste leek minister Weyts als een formaliteit te beschouwen.

ACOD ondertekent niet

Weinig verwonderlijk dat de vakbonden en andere verenigingen niet enthousiast waren over deze achterkamertjespolitiek. Onder dreiging van acties worden alle partijen samengeroepen op het schoon verdiep voor een nachtelijke onderhandeling tot de finish. Zoals geweten, tekende iedereen, behalve de ACOD. We vonden onvoldoende onze oorspronkelijke eisen rond eindeloopbaanmaatregelen in het akkoord terug. Integendeel, we kregen een 'optimalisatieplan' met besparingsmaatregelen die leiden tot harder werken. Het verder overleg rond zware en belastende beroepen werd niet afgewacht. De ondertekenende partijen begonnen het plan verder uit te werken. ACOD wenste zich daarin niet in te schakelen.

Geen verbetering in zicht

In maart kwam het 'optimalisatieplan' voor te liggen op het Sectorcomité. Opmerkelijk was dat op het laatste moment (na het verspreiden van de agenda en het

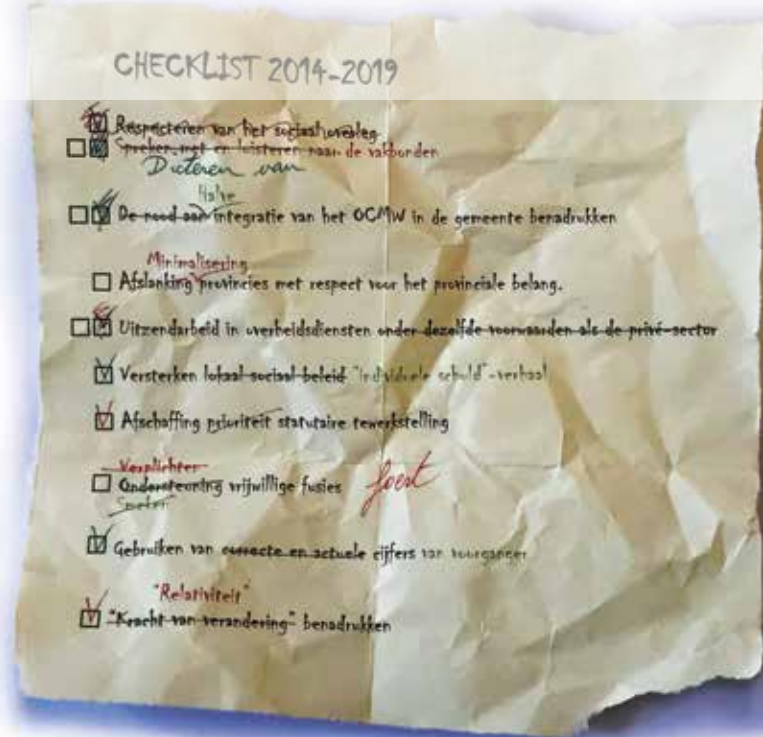
ontwerp van plan) de inhoud nog werd gewijzigd. Onder druk van de BvL werd de 'multivalentie zee-rivier' geschrapt. Dat zou het mogelijk gemaakt hebben dat een loods op verschillende aaneensluitende trajecten zou kunnen werken. Voor VSOA was deze schrapping onaanvaardbaar. Ook de ACOD ging niet akkoord met tal van elementen in het plan en drong aan het plan te 'parkeren' tot er duidelijkheid was over het dossier zwaar en belastende beroepen.

Omdat we al nattigheid voelden, werd gestart met een waarschuwingsactie aan de vooravond van het sectorcomité. Die actie liep enkele dagen door, zeker toen bleek dat de minister besloot zowel ACV als VSOA uit te nodigen voor bilateraal overleg, maar de actievoerende ACOD niet. Alweer maakte de minister dezelfde vergissing door akkoorden af te sluiten met niet alle betrokken partijen. De ACOD-leden beslisten overduidelijk de acties verder te zetten!

Toch een vergelijk

Onder druk hiervan was de minister toch bereid ons te ontvangen. Na enkele uren onderhandelen kwam uiteindelijk een vergelijk uit de bus waarbij er een verdeigbare regeling voor heel wat personeelsgroepen – zowel loodsen als andere ondersteunende personeelsgroepen – uit de bus kwam. Jammer dat hiervoor eerst naar het middel van de staking moest gegrepen worden, maar op het einde van de rit onthouden we het resultaat en het feit dat er toch beter rekening gehouden wordt met ACOD.

Eddy Hendryckx



Niet voor publicatie

Via een gunstige wind kregen we de checklist in handen van een Vlaams minister met wie we als ACOD LRB regelmatig in contact komen.

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer

Een maaltijdcheque voor onze afgevaardigde is een recht

Tot onze grote verbazing kennen enkele lokale besturen geen maaltijdcheques toe aan personeelsleden met syndicale vrijstelling. Uit ongerustheid stelden we de vraag aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

Het standpunt van de RSZ blijkt niet gewijzigd én is meer dan duidelijk. We drukken het hier nogmaals af, zodat de besturen in staat zijn om een eventueel foutief beleid te regulariseren:

“De RSZ beschouwt de dagen van syndicale opdrachten als dagen waarop de

aanwezigheid van de werknemers vereist is in het belang van de onderneming, en doorgaans verplicht is ingevolge wettelijke bepalingen die noch de werkgever, noch de werknemer de keuze laten. Voor de toepassing van de wetgeving inzake de maaltijdcheques wordt onder ‘de dag, waarop de werknemer normale werkelijke arbeid of meerprestaties verricht’ verstaan, de dag waarop de fysieke aanwezigheid van de werknemer op het werk of ingevolge het werk op een andere plaats vereist is. Voor de dagen waarop de effectief of plaatsvervangende vakbondsafgevaardigden deelnemen aan vergaderingen

van de overlegorganen, moet dan ook een maaltijdcheque worden toegekend.”

Dat is alvast duidelijk. We vragen aan alle lokale besturen om eventuele tegenstrijdige bepalingen in hun rechtspositieregeling zo snel mogelijk aan te passen. Tevens vragen we de correcte toepassing van deze RSZ-visie voor onze afgevaardigden. Dat betekent dat de besturen die geen maaltijdcheque toekenden voor syndicale opdrachten, dit alsnog moeten regulariseren.

Willy Van de Berge, Gert Vlasselaer

Militantenvergadering Is er nog een toekomst voor de publieke ouderenzorg?

Ben je militant en werk je voor of in de ouderenzorg? Dan is deze militantenvergadering op 11 mei een kolfje naar jouw hand.

Tijdens deze vergadering komen verschillende sprekers aan bod, die elk hun licht laten schijnen over de huidige en toekomstige publieke ouderenzorg. Waar staan we vandaag en waar gaan we naartoe met

de publieke woonzorgcentra? Wat met de financiering, privatisering of de zorgbedrijven?

Professor Jozef Pacolet (HIVA), Willy Van Den Berge (ACOD), Jan-Piet Bauwens (BBTK), Johan De Muynck (ZBA), Piet Van Schuylenberg (VMSG), Kurt De Loo (sp.a), Elke Van den Brandt (Groen) en Dr. Mie Branders (PVDA) gaan in debat. Deze militantenvergadering vindt plaats

op 11 mei 2017 van 9 tot 16.30 uur in het auditorium van het ACOD-gebouw in Brussel (Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel). Wil je deze vergadering meemaken en wil je ook je eigen visie als militant (of die van je collega's op het werk) meegeven: schrijf je in via je gewestelijke secretaris. Uiterste inschrijfdatum is 5 mei 2017. Voor meer info kan je telefoneren naar 02 508 58 25 of schrijven naar lrb@acod.be.



Complementair onbetaald verlof als recht Gelijkgesteld met dienstactiviteit

Het complementair onbetaald verlof als recht wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit, in tegenstelling tot het complementair onbetaald verlof als gunst. Laten we een en ander verduidelijken.

Dat verschil zaait verwarring als we de gelijkgestelde periodes overschouwen. Het is immers niet altijd zo, dat periodes in dienstactiviteit eveneens worden meegerekend voor de berekening van de anciënniteiten (of omgekeerd). We verduidelijken hieronder welke periodes al dan niet gelijkgesteld worden.

	Complementair onbetaald verlof als recht	Complementair onbetaald verlof als gunst
Dienstactiviteit	Ja	Nee, behalve als het minder dan een maand bedraagt of deeltijds verlof betreft, of anders bepaald wordt door het bestuur (obv. Art. 202, 2de lid BVR RPR G).
Jaarlijkse vakantie	Nee	Nee
Ziektekrediet	Ja	Nee, behalve als het minder dan een maand bedraagt of deeltijds verlof betreft, of anders bepaald wordt door het bestuur (obv. art. 202, 2de lid BVR RPR G).
Graad-, niveau- en dienstanciënniteit	• Deeltijds: Ja • Voltijds statutair: Ja • Voltijds contractueel: Nee (art. 55 BVR RPR G)	• Deeltijds: Ja • Voltijds statutair: Ja, als het minder dan een maand betreft. • Voltijds contractueel: Nee (art. 55 BVR RPR G)
Geldelijke anciënniteit	• Deeltijds: Ja • Voltijds: Nee, tenzij expliciet in de plaatselijke RPR wordt opgenomen dat dit in aanmerking wordt genomen met toepassing van art. 114 BVR RPR G	• Deeltijds: Ja • Voltijds: Nee, tenzij expliciet in de plaatselijke RPR wordt opgenomen dat dit in aanmerking wordt genomen met toepassing van art. 114 BVR RPR G
Schaalanciënniteit	• Deeltijds: Ja • Voltijds: Nee, maar het kan voor maximaal 1 jaar wel in aanmerking worden genomen met toepassing van art. 58 BVR RPR G	• Deeltijds: Ja • Voltijds: Nee, maar het kan voor maximaal 1 jaar wel in aanmerking worden genomen met toepassing van art. 58 BVR RPR G

Voor de volledigheid geven we hieronder de toepasselijke wetgeving uit het rechtspositiebesluit van 7 december 2007 (BVR RPR G):

Artikel 55

Met administratieve anciënniteiten worden de anciënniteiten bedoeld die gebruikt worden voor het verloop van de loopbaan. De volgende administratieve anciënniteiten zijn van toepassing op het personeelslid:

- 1° graadanciënniteit
- 2° niveauanciënniteit
- 3° dienstanciënniteit
- 4° schaalanciënniteit.

De graad-, niveau-, en dienstanciënniteit bestaan uit de werkelijke diensten die bij een overheid werden gepresteerd. Onder werkelijke diensten worden alle diensten verstaan die recht geven op het salaris of die, voor het statutaire personeelslid, bij ontstentenis van een salaris gelijkgesteld worden met dienstactiviteit.

Artikel 58

De schaalanciënniteit is de anciënniteit, verworven bij het bestuur in een bepaalde salarisschaal van de functionele loopbaan van een bepaalde graad. Ze neemt een aanvang op de datum van de aanstelling

op proef in die graad, tenzij anders bepaald.

De diensten die recht geven op een salaris, geven recht op de toekenning van schaalanciënniteit. Bepaalde vormen van onbezoldigde volledige afwezigheid komen in aanmerking voor de toekenning van schaalanciënniteit. De raad stelt die vormen van afwezigheid vast. De schaalanciënniteit die voor die afwezigheden wordt toegekend, mag in het totaal niet meer zijn dan een jaar.

Artikel 113 en 114

Voor de toepassing van artikel 113 wordt onder werkelijke diensten verstaan: alle diensten die recht geven op een salaris of die bij ontstentenis van een salaris krachtens de rechtspositieregeling toch in aanmerking worden genomen voor de vaststelling van het salaris.

In artikel 114 wordt bepaald dat voor de toekenning van periodieke salarisverhogingen alleen de werkelijke diensten in statutair of contractueel verband in aanmerking komen die het personeelslid als titularis van een bezoldigde betrekking heeft geleverd.

Artikel 202

De raad kan, rekening houdend met de goede werking van de dienst, de nadere algemene regels voor het onbetaalde gunstverlof, waaronder de regels voor de indiening van de verlofaanvragen, de toekenning, de weigering en de opzegging van het verlof bepalen. De raad kan ook bepalen in welke gevallen en voor welke personeelsleden of categorieën van personeelsleden dat verlof niet van toepassing is.

De raad kan regels vaststellen die gunstiger zijn dan de regels, vermeld in artikel 200 en 201, met inbegrip van het aantal dagen per kalenderjaar of het aantal maanden gedurende de loopbaan.

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer

Vacature ACOD LRB zoekt een medewerker politie

ACOD LRB doet een oproep voor een medewerker (operationeel en Calog-personeel) voor de functie van medewerker voor de regio Vlaams-Brabant en Limburg.

Plaats binnen onze structuur

- Het betreft een medewerk(st)er voor het gewest Vlaams-Brabant en het gewest Limburg.
- De medewerk(st)er heeft een technische functie en functioneert onder de bevoegdheid van de gewestelijk bestendig secretaris van Vlaams-Brabant en gewestelijk bestendig secretaris van Limburg.
- Hij/zij rapporteert aan de gewestelijk bestendig secretaris van Vlaams-Brabant en gewestelijk bestendig secretaris Limburg.
- De plaats van tewerkstelling (Hasselt of Leuven) is te bepalen in onderlinge afspraak met de gewestelijke bestendige secretarissen van Vlaams-Brabant en Limburg.

Hoofddoel van de functie

- Hij/zij ondersteunt de vergaderingen van de BOC's politie.
- Hij/zij staat in voor de informatiedoorstroom naar de militanten en naar het federaal niveau (bottom-up en top-down).
- Hij/zij werkt ondersteunend naar de gewestelijke technische commissie politie.

Functiebeschrijving

- Hij/zij houdt zich bezig met beleidsondersteunend werk voor de gewestelijke secretaris en het gewestelijk uitvoerend bureau.
- Hij/zij volgt het politiedossier op het technische vlak op (overleg, vakliteratuur, ...).
- Hij/zij verzorgt interne vorming over het politiedossier.

Functieprofiel

- Hij/zij heeft kennis van de wetgeving politie (statuten personeel) en syndicale structuren.

- Syndicale vorming gevolgd hebben is een pluspunt.
- Taalvaardigheid, zowel gesproken (vergaderingen, gewone gesprekken) als geschreven (adviezen, nota's en artikels).
- Eigen werkzaamheden kunnen organiseren.
- Kennis van informatica (tekstverwerking, rekenbladen).
- Regelgeving correct kunnen interpreteren, weergeven, samenvatten en omzetten in adviezen.
- In technische dossiers de syndicale relevantie kunnen inschatten.
- Kunnen werken binnen een flexibele uurregeling.

Attitudes

- Hij/zij stelt zich flexibel en loyaal op.
- Zin voor orde, netheid, stiptheid en nauwkeurigheid
- Is inventief en creatief.

Statuut

- Hij/zij wordt ter beschikking gesteld van de ACOD middels een lopend sectoraal akkoord.
- Wordt tewerkgesteld binnen een overeenkomst met de federaal secretaris.

Enkel kandidaturen van leden bij de politie aangesloten in het gewest Vlaams-Brabant of het gewest Limburg worden ontvangen. De kandidaturen dienen schriftelijk binnen te komen t.a.v. de voorzitter van de Vlaamse regio, Willy Van Rotten, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel en dit voor 31 mei 2017.



De voorbije weken kwam in heel Vlaanderen en in Brussel onze banneractie op gang: "Kwaliteitsvol werken = onderwijs versterken. Meer middelen voor onderwijs." Inmiddels hangen in 1750 scholen en centra in Vlaanderen en Brussel banners van het Gemeenschappelijk Vakbondsfront. Op 31 maart brachten we een bezoek aan de minister-president en aan de minister van Onderwijs. Ook zij kregen van ons een banner!

Nieuws uit het onderwijs Tal van dossiers liggen op tafel

De voorbije weken zijn diverse dossiers in een stroomversnelling beland. Voor andere gaat het iets trager. Een overzicht. Tussen haakjes vermelden we telkens de – door de minister – gewenste aanvangsdatum.

Actieplan Basisonderwijs (legislatuur-overschrijdend)

In de vorige editie van Tribune gingen we uitvoerig in op de inhoud van het Vloradvies over de maatregelen die nodig zijn om in het basisonderwijs de gevraagde kwaliteit te blijven leveren.

Er is nog geen reactie van de minister, maar samen met de collega's van de andere vakbonden houden we de druk op de ketel. De bedoeling is dat er een plan komt dat uitvoering krijgt op iets langere termijn, maar zeker de specifieke noden van het basisonderwijs centraal stelt. Bijkomende omkadering is één van de speerpunten.

Ondersteuningsmodel (1 september 2017)

Door de invoering van het M-decreet streeft de Vlaamse overheid naar meer inclusief onderwijs. Dit moet gebeuren zonder bijkomende investeringen. De besparing in het buitengewoon onderwijs wordt gecompenseerd: de middelen die vrijkomen doordat er minder leerlingen in het buitengewoon onderwijs zitten (de 'waarborgmiddelen') worden aangewend voor ondersteuning in het gewoon onderwijs. De afgelopen twee jaar gebeurde dit met enkele specifieke projecten.

Minister Crevits wil nu de stap zetten naar een meer structurele verankering van deze en andere middelen. De GON-ION-middelen worden toegevoegd aan het pakket waarborgmiddelen om iets meer volume te geven. Onze vrees is dubbel: enerzijds verschuiven de middelen van leerlinggericht naar leerkrachtgericht, anderzijds dreigen de middelen 'verloren' te gaan in

tussenstructuren.

Bovendien komen we in de problemen door de timing. Niettegenstaande een schrijven van alle onderwijspartners, houdt de minister vast aan aanvangsdatum 1 september 2017. Dit is niet realistisch, het veld vraagt duidelijkheid en wenst niet hals over kop in een chaotisch model gestort te worden.

Loopbaandebat (2018)

Omdat er een taaklastmeting gepland is, ligt het 'grote' loopbaandebat stil en zijn de werkzaamheden over de opdracht van de leraar opgeschort. We hebben ons wel geëngageerd om te onderhandelen over specifieke thema's die los staan van de opdracht van de leraar. Zo willen de vakbonden het hebben over de werkzekerheid van de startende leraar, de eindeloopbaanmaatregelen, de professionalisering, de digitalisering en de positie van de directeur. Deze thema's kunnen

aangesneden worden zonder dat de resultaten van de taaklastmeting bekend zijn. Het is wel de bedoeling om samen met de werkgevers een agenda op te stellen en te streven naar consensus over de verschillende maatregelen.

Bestuurlijke optimalisatie (einddatum onbekend)

Voor ACOD Onderwijs is dit dossier volledig stilgevalen, zowel formeel als informeel. De pogingen om de schoolbesturen aan te moedigen om in grotere gehelen samen te werken of op te gaan, zijn blijkbaar verloren gegaan. Van meet af aan zijn wij terughoudend geweest. Dat de vraag voornamelijk komt uit het vrije net, dat anders zo prat gaat op zijn 'vrijheid van organisatie', moet al enig wantrouwen opwekken. Bovendien koppelen de koepels en het GO! aan deze hervorming ook eisen die een ernstige impact zouden hebben op het personeel. Het toekennen van de omkaderingsmiddelen aan het groter bestuurlijk geheel is daar één van. Personeelsleden affecteren aan ditzelfde groter bestuurlijk geheel in plaats van aan de school is een ander. Geen van beide zullen wij ooit aanvaarden.

Overgang Hoger Beroepsonderwijs (HBO5) en Specifieke Lerarenopleiding (SLO) van volwassenenonderwijs naar hoger onderwijs (1 september 2019)

Momenteel zijn er werkgroepen bezig om de overgang informeel te bespreken. De vakbonden zijn betrokken bij de werkgroep rond de personeelsovergang. Er is een behoorlijk groot verschil tussen het statuut van de personeelsleden van het volwassenenonderwijs en dat van de personeelsleden van het hoger onderwijs. In het hoger onderwijs bestaat bijvoorbeeld geen TADD, wordt de opdracht niet uitgedrukt in contacturen (20/20) en is de vakantieregeling erg verschillend. De vakbonden hebben voorgesteld om de TADD'ers die in vacante betrekkingen aangesteld zijn, alsnog te benoemen om zo de overgang enigszins te vereenvoudigen. Daarnaast ijveren wij voor het behoud van de vakantie- en prestatieregeling van de personeelsleden in HBO5 en SLO. De werkgroep personeel heeft haar werkzaamheden afgerond. Het is nu aan de overheid om een evenwichtig voorstel te doen.

Nieuwe eisenbundel cao (juni 2017)

Er zal opnieuw ruimte zijn in de Vlaamse begroting. Bovendien is op het interprofessioneel overleg een loonafpraak gemaakt en is er blijkbaar marge voor 1,1 procent loonsverhoging. Daarom vinden we dat de tijd rijp is om een eisencahier in te dienen. We zullen de komende maanden via consultatie van de besturen en in samenwerking met de collega's van de andere vakbonden een eisenbundel opstellen en die eind juni aan de minister overhandigen.

In een volgend artikel zullen we andere items aansnijden: het decreet leerlingenbegeleiding, de statutarisering van het personeel van de basiseducatie (1 januari 2018), de modernisering van het secundair onderwijs (1 september 2018), het nieuwe financieringssysteem van het volwassenenonderwijs (1 september 2019) en de hervorming van het deeltijds kunstonderwijs.

raf.deweerd@acod.be

Kandidatuur tijdelijken GO! voor het schooljaar 2017-2018 Zin in een job in het onderwijs?

Wil je je loopbaan beginnen in een instelling van het gemeenschapsonderwijs (GO!)? Dan doe je er goed aan een paar regels te volgen. Anders riskeer je dat je uit de boot valt of pas in laatste instantie een aanbieding krijgt. We zetten de juiste tips op een rij.

Als je voor het schooljaar 2017-2018 een tijdelijke aanstelling wil in het GO!, dan moet je vóór 15 juni 2017 een aanvraag indienen. Ook als laatstejaarsstudent kan je kandideren. Je moet dan wel ten laatste op 15 oktober 2017 de scholengroep(en) waar je gekandideerd hebt, een kopie bezorgen van je diploma.

Als je vastbenoemd bent en via een verlof tijdelijk andere opdracht (TAO) een tijdelijke aanstelling wil in een ander ambt of in een andere instelling, dan kan je best ook een aanvraag voor een tijdelijke aanstelling indienen.

Hoe stel je je kandidaat?

Je moet je kandidatuur elektronisch indienen. De toepassing hiervoor (Elektronisch Kandideren Tijdelijken) vind je op de jobsite van het GO! Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap (www.go-jobs.be). Je kan je enkel met je elektronische identiteitskaart (eID), een vreemdelingenkaart of een token aanmelden. Bovendien heb je hiervoor een persoonlijke pincode, een kaartlezer en software nodig.

Opgelet dus: als je een nieuwe pincode of een token moet aanvragen, kan je er best rekening mee houden dat dit een drietal weken in beslag kan nemen. Heb je geen toegang tot het internet of ben je niet in het bezit van een kaartlezer, dan kan je hiervoor terecht in iedere instelling van het GO!

Als je reeds voor het schooljaar 2016-2017 gekandideerd hebt, krijg je in april een e-mailbericht met de vraag of je je kandidatuur elektronisch wil hernieuwen voor

het schooljaar 2017-2018. Indien je tegen 15 mei 2017 geen mailbericht hebt ontvangen, dan kan je best zelf het initiatief nemen om je kandidatuur elektronisch te vernieuwen.

Heb je problemen met de aanmeldprocedure via elektronische identiteitskaart, vreemdelingenkaart of token, raadpleeg dan de volgende sites:

- <http://eid.belgium.be/be/nl/>
- <http://sma-help.fedict.belgium.be/nl/faq-list?cat=5>

Geldigheid van de kandidatuur

Je kandidatuur is slechts geldig als ze wordt ingediend binnen de vastgelegde termijn. Ze geldt voor alle geselecteerde wervingsambten van alle instellingen van de scholengroepen waarvoor je je aanvraag doet.

jeanluc.barbery@acod.be

TADD

Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur Hoe werkt TADD?

Wanneer heb je recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD)? Hoe en wanneer moet je een aanvraag doen? En hoe kan je aanspraak maken op je recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur? We focussen op de regels, die gelden voor alle onderwijsnetten, aan de hand van zes vragen.

Wanneer je recht op TADD aanvragen?

Aanvragen voor TADD moeten vóór 15 juni 2017 met een aangetekend schrijven gebeuren. Wie dit voorrangrecht in het GO! wil aanvragen, moet gebruik maken van het standaardformulier 'Aanvraag tot het verkrijgen van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur'. Je kan dit formulier aanvragen in je instelling. In de andere netten zijn er geen standaardformulieren. Als je je voorrangrecht daar wil laten gelden, moet je gebruik maken van de formulieren van de inrichtende macht of van een zelf opgestelde brief. Je kan je best vooraf informeren of er bepaalde vormvereisten zijn.

Wanneer verwerf je het recht op TADD?

Je moet voldoen aan volgende voorwaarden:

1. Je hebt op 30 juni 2017 binnen dezelfde inrichtende macht of scholengemeenschap en in hetzelfde ambt een anciënniteit van 720 dagen verworven, gespreid over ten minste drie schooljaren. Je hebt hiervan

minstens 600 dagen effectief gepresteerd.

2. Je hebt vóór 15 juni 2017 het recht op een TADD laten gelden met een aangetekend schrijven.

3. Je hebt in de laatste vijf schooljaren prestaties geleverd in instellingen van de betrokken inrichtende macht of scholengemeenschap.

Ziekteverlof, loopbaanonderbreking of andere afwezigheden worden niet als effectieve prestaties beschouwd. Bevallingsverlof en verwijdering uit een risico in het kader van bedreiging door een beroepsziekte en/of moederschapsbescherming komen wel in aanmerking, zij het voor maximaal 210 dagen.

Je inrichtende macht is de scholengroep (GO!), het gemeente- of provinciebestuur (officieel gesubsidieerd onderwijs) of de vzw (vrij gesubsidieerd onderwijs).

Hoe berekenen je je anciënniteit?

Om je anciënniteit te bepalen, tel je de dagen waarop je aangesteld was. Zaterdagen en zondagen, feestdagen en vakantiedagen mag je meetellen, indien ze binnen een aanstellingsperiode vallen. Je mag dit aantal dagen niet vermenigvuldigen met 1,2. Een aanstellingsperiode telt volledig mee als je minstens halftijds presteerde. Ze telt maar voor de helft mee als je minder dan halftijds presteerde.

Let op: als gewone tijdelijke word je ambts-halve ontslagen op 30 juni. De zomervakantie tel je dus nooit mee. Wanneer je ontslagen bent om dringende reden, bij tuchtmaatregel of na een de-

finitieve evaluatie met eindconclusie 'onvoldoende', dan mag je de voordien gepresteerde diensten meestal niet meer meetellen. Personeelsleden in deze specifieke situatie nemen best contact met hun regio- of provinciaal secretaris.

Voor welk ambt geldt je recht op TADD?

De anciënniteit moet opgebouwd zijn in het ambt waarin je je recht op TADD wil doen gelden.

Binnen het ambt van leraar verwerf je automatisch het recht voor alle vakken of specialiteiten waarvoor je het vereiste bekwaamheidsbewijs bezit, ook al geef je andere vakken.

Voor de vakken of specialiteiten waarvoor je het 'voldoende geacht bekwaamheidsbewijs' bezit, verwerf je het recht als je de anciënniteit in deze vakken of specialiteiten opgebouwd hebt.

Voor de vakken of specialiteiten waarvoor je het bekwaamheidsbewijs 'andere' hebt, kan je het recht op TADD nooit verwerven.

Wie heeft voorrang bij een tijdelijke aanstelling?

De inrichtende machten moeten bij de tijdelijke aanstellingen een bepaalde volgorde respecteren:

Eerst de deeltijds vastbenoemde personeelsleden met recht op een TADD. Vervolgens de tijdelijke personeelsleden met recht op een TADD.

Ten slotte de tijdelijke personeelsleden die nog geen recht op een TADD hebben

verworven.

Enkel in het GO!: personeelsleden die een kandidatuur voor een (gewone) tijdelijke aanstelling hebben ingediend, hebben voorrang op wie dat niet heeft gedaan.

Hoe aanspraak maken op je recht op een TADD?

Je was al aangesteld als TADD'er. De aanvraag voor TADD loopt over de schooljaren heen.

Let op: als je bijkomende rechten op een TADD verwerft – in een ander ambt of voor andere vakken – dan moet je wel een aanvraag indienen.

Je bent werkzaam in het gesubsidieerd onderwijs en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er. Je moet via een aangetekend schrijven aan de inrichtende macht laten weten dat je gebruik wil maken van je recht op een TADD. Vraag op het schoolsecretariaat of er voor deze aanvraag standaardformulieren beschikbaar zijn.

Je bent werkzaam in het GO! en was de vorige schooljaren niet aangesteld als TADD'er. Gebruik de standaardformulieren die beschikbaar zijn in iedere instelling van het GO! en in onze provinciale- of regiosecretariaten. Op deze formulieren moet je ook je afwezigheden vermelden. Onder afwezigheden wordt verstaan: iedere werkdag je niet voor de school presteerde, zoals ziekteverlof, omstandigheidsverlof of periodes van terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden. Bevallingsverlof en verlof wegens moederschapsbescherming mogen wel worden meegeteld met een maximum van 210 dagen en moeten niet in mindering gebracht worden om de effectief gepresteerde dagen te bepalen.

Het is zeer belangrijk het aanvraagformulier correct in te vullen. Aarzel niet om je aanvraagformulier door de regio- of provinciaal secretaris te laten controleren. Indien je vermoedt dat je bij de aanstellingen benadeeld bent, dan moet je onmiddellijk contact opnemen met je regio- of provinciaal secretaris. Je moet immers binnen een bepaalde termijn reageren. Als je langer wacht, is je klacht onontvankelijk.

raf.deweerd@acod.be



Studiedag diversiteit Iedereen is verschillend en tegelijkertijd is iedereen gelijk

Op 21 maart vond de studiedag van de Commissie Diversiteit plaats. Voor de middag waren er uiteenzettingen van Wouter Van Bellingen (directeur Integratiepact), Jean-Pierre Verhaeghe (voorzitter LOP Gent) en Frederic Vanhauwaert (directeur Netwerk tegen armoede). Na de middag volgden er workshops. Een zeer interessante, maar intensieve studiedag.

We leerden dat er nog heel wat maatregelen nodig zijn om de effecten van armoede op het schools gebeuren weg te werken. Initiatieven die met de beste bedoelingen zijn opgezet, worden door de doelgroep niet altijd als effectief ervaren.

De studiedag, die plaatsvond op de dag tegen racisme, werd afgerond met de volgende mooie woorden: "We mogen en zullen ons niet laten verdelen. Door wie dan ook of om welke (drog)reden dan ook. We weten allemaal dat samenleven niet gemakkelijk is, zelfs niet als je elkaar liefhebt. Omgaan met verschil is geen sinecure. We mogen niet blind zijn voor verschillen. Anders is anders, niet beter of slechter. Iedereen is verschillend en tegelijkertijd is iedereen gelijk."

nancy.libert@acod.be



Vakantiegeld 2017

Eind mei wordt het vakantiegeld uitbetaald. De berekening is niet zo moeilijk, maar ze verschilt voor tijdelijken en vastbenoemden. We leggen je kort uit hoe het in elkaar zit.

Bij de begrotingsopmaak 2013 besliste de Vlaamse Regering dat de onderwijssector 82 miljoen euro moest besparen. Een raamakkoord tussen regering en vakbonden zorgde ervoor dat deze besparing voor 2014 en 2015 gerealiseerd werd zonder koopkrachtverlies voor het personeel. Het vakantiegeld van vastbenoemde en tot de proeftijd toegelaten personeelsleden werd verminderd én tegelijkertijd werd hun eindejaarstoelage met eenzelfde bedrag verhoogd. Deze maatregel werd verlengd voor twee bijkomende jaren, tot 2017.

Berekening vakantiegeld

Net als in de voorbije jaren, zal dus de berekeningsbasis voor je vakantiegeld afhankelijk zijn van je statutaire toestand. Indien je in 2016 diensten gepresteerd hebt als tijdelijke, dan bedraagt je vakantiegeld dit jaar 92 procent van je brutosalaris van maart 2017. Indien je in 2016 uitsluitend diensten gepresteerd hebt als vastbenoemde of tot de proeftijd toegelaten personeelslid, dan bedraagt je vakantiegeld dit jaar 70,26 procent van je brutosalaris van maart 2017. Bij de eindejaarstoelage 2017 ontvang je dan het verschil tussen 92 procent en 70,26 procent, nog vermenigvuldigd met de coëfficiënt 1,0368 ter compensatie van de verschuldigde werkgeversbijdrage verzekering geneeskundige zorgen (VGZ).

Enkele voorbeelden

Een tijdelijk kleuteronderwijzer met een geldelijke anciënniteit van 5 jaar en 3 maanden op 1 maart 2017 heeft gedurende het hele referentiejaar 2016 voltijds gewerkt. Hoe wordt het vakantiegeld 2017 berekend?

Geïndexeerd maandsalaris van maart 2017: 2731,52 euro.

92 procent van dit maandsalaris: 2512,99 euro.

Het bruto vakantiegeld bedraagt: 2512,99 euro.

Een vastbenoemd kleuteronderwijzer met een geldelijke anciënniteit van 5 jaar en 3 maanden op 1 maart 2017 heeft gedurende het hele referentiejaar 2016 voltijds gewerkt. Hoe wordt het vakantiegeld 2017 berekend?

Geïndexeerd maandsalaris van maart 2017: 2731,52 euro.

70,26 procent van dit maandsalaris: 1919,17 euro.

Het bruto vakantiegeld bedraagt: 1919,17 euro.

Voor dit personeelslid zal het berekende verschil tussen 92 procent en 70,26 procent ($2512,99 - 1919,17 = 593,82$), vermenigvuldigd met 1,0368 ($593,82 \times 1,0368 = 615,67$) toegevoegd worden aan de eindejaarstoelage 2017.

raf.deweerd@acod.be

Hogescholen Nieuwe verloven en afwezigheden vanaf 1 september 2017

Het huidige verlof voor verminderde prestaties en de terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (TBSPA, ook wel 'verlof zonder wedde' genoemd) aan de hogescholen worden vanaf 1 september 2017 vervangen door een vernieuwd stelsel 'verlof voor verminderde prestaties' (VVP) en door een 'afwezigheid voor verminderde prestaties' (AVP).

De terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden wordt met andere woorden afgeschaft. Let op: deze nieuwe stelsels gelden ook voor het integratiekader aan de universiteiten. Als je voor een bepaalde periode minder of helemaal niet wil werken, dan kan je vanaf 1 september 2017 dus nog VVP of AVP nemen. In deze verlofstelsels kan je je opdracht voor een deel of volledig laten vallen. Hieronder geven we je de nodige uitleg over de modaliteiten van deze verlofstelsels. Zij bepalen mee of een verlof een absoluut recht is of een gunst. Eerst behandelen we VVP, daarna AVP.

Verlof voor verminderde prestaties (VVP)

- Toegang tot VVP – vastbenoemden en tijdelijken

Vastbenoemden kunnen sowieso VVP nemen, voor tijdelijken gelden bijkomende eisen op het vlak van aanstellingen.

Een tijdelijk personeelslid moet voor een volledig academiejaar (voor het OP) of 12 maanden aaneensluitend (voor het ATP) zijn aangesteld, en vervolgens opnieuw voor een volledig academiejaar respectievelijk 12 maanden worden aangesteld om VVP te kunnen nemen. Tijdelijken die niet aan deze aanstellingsvoorwaarden voldoen, kunnen geen recht doen gelden op dit verlof.

- In welk volume kan je VVP nemen?

Er zijn drie mogelijkheden: volledige vermindering van je prestaties, vermindering met 1/5 of vermindering met de helft. De opdracht die je eventueel blijft presteren, bedraagt dus hetzij 50 procent hetzij 80 procent. Uiteraard word je betaald voor het percentage dat je effectief presteert.

Een ander volume is mogelijk met het akkoord van het hogeschoolbestuur.

- Wanneer begint en eindigt je VVP?

Als je je prestaties wil onderbreken, dan begint je VVP op 1 september, 1 oktober of 1 februari en duurt het tot het einde van het academiejaar (hetzij 31 augustus, hetzij 30 september). Voor afwijkingen van de begin- en einddatum heb je de toestemming nodig van je hogeschoolbestuur.



• Aan welke voorwaarden moet je voldoen?

VVP is gedurende een periode van 60 maanden een absoluut recht. Vanaf de 61ste maand is het een gunst. Los hiervan heeft wie 55 jaar of ouder is en tot aan zijn pensioen voor 1/5 of de helft VVP wil nemen, het absolute recht om op 1 september, 1 oktober of 1 februari in dit stelsel te stappen.

Let op: je hebt één keer de mogelijkheid om opnieuw voltijds te gaan werken. Als je dat tijdig aan je hogeschoolbestuur meldt, kan je op de volgende aanvangsdatum voltijds hervatten. Je kan ook op een andere datum hervatten, maar dan heb je de toestemming van je bestuur nodig.

Je kan bovendien elk jaar op de aanvangsdatum de omvang van je gedeeltelijke VVP-55+ aanpassen.

• Hoe lang kan je VVP nemen?

De regelgeving staat de volgende periodes toe:

- 24 maanden voltijds VVP én
- 120 maanden deeltijds VVP én
- onbeperkt deeltijds VVP vanaf de leeftijd van 55 jaar tot je pensioen.

Op 1 september 2017, wanneer deze regelgeving in voege treedt, wordt je 'teller' op nul gezet: VVP dat je al genoten hebt onder de huidige regelgeving, wordt niet meegeteld in de hierboven vermelde periodes.

Afwezigheid voor verminderde prestaties (AVP)

• Toegang tot AVP – vastbenoemden en tijdelijken

Ieder personeelslid kan AVP nemen, vastbenoemd of tijdelijk. Er gelden geen voorwaarden qua anciënniteit.

• In welk volume kan je AVP nemen?

Je kan AVP nemen in ieder volume, zolang je hogeschoolbestuur ermee akkoord gaat.

• Wanneer begint en eindigt je AVP?

In de regelgeving is geen vaste begindatum opgenomen, de einddatum is altijd het einde van het academiejaar. Ook hier is het akkoord van je hogeschoolbestuur nodig.

• Wie heeft recht op AVP?

AVP is steeds een gunst. Je hogeschoolbestuur moet er dus mee akkoord gaan.

• Hoelang kan je AVP nemen?

De regelgeving staat 60 maanden toe. Het heeft geen belang in welk(e) volume(s) deze 60 maanden opgenomen worden.

Administratieve en geldelijke toestand tijdens VVP en AVP

Tijdens VVP en AVP word je niet bezoldigd voor de prestaties die je niet meer levert. Bij AVP mag je een vervangende winstgevende activiteit als zelfstandige, werknemer of ambtenaar uitoefenen, bij VVP niet. Een activiteit is 'vervangend' als ze wordt aangevat na de aanvang van het verlof of de afwezigheid.

VVP wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit, AVP met non-activiteit. Dit laatste kan

gevolgen hebben voor de berekening van de anciënniteit: het volume dat niet gepresteerd wordt, komt niet in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit. VVP wordt voor de berekening van het pensioen beschouwd als een aanneembare afwezigheid. Dit betekent dat het – binnen bepaalde grenzen – in aanmerking komt voor de berekening van het pensioen. Het volume waarvoor men AVP neemt, komt niet in aanmerking voor de berekening van het pensioen.

Dienstonderbrekingen die VVP en AVP opschorten

Ziekteverlof schort VVP en AVP níét op. De volgende dienstonderbrekingen schorten wel op:

- Bevallingsverlof.
- Verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij.
- Borstvoedingsverlof.
- Verlof bij overlijden of ziekenhuisopname van de moeder van je kind.
- Loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof.
- Loopbaanonderbreking voor medische bijstand.
- Loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen.
- Zorgkrediet.

Wie meer informatie wil, kan terecht bij zijn regio- of provinciaal secretaris (contactgegevens op www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

raf.deweerd@acod.be

Protesttentoonstelling – Cultuurstrijd in Gent

'Graai' versus 'Oer'

Hoezo, vakbonden kunnen niet creatief actievoeren? Als kritisch antwoord op de tweede spektakeltentoonstelling 'Oer – De wortels van Vlaanderen' van havenbaron Fernand Huts in het cultuurcentrum Caermersklooster in Gent, maakte ACOD Cultuur een vensterproject in Croxhapox een straat verder, getiteld 'Graai – De roofbaronnen van Vlaanderen'.

In de grote ramen van deze experimentele kunstruimte hangt tot eind mei een protestpamflet. Een barricade van woorden, zeg maar. Of een grote bijsluiter die de maatschappelijke bijwerkingen opsomt van de dure expo van de havenbaron. Dat is nodig, want 'Oer' is niet zomaar een tentoonstelling, het is een ideologisch of-fensief. 'Graai' brengt dit voor het voetlicht via een dialoog tussen het Caermersklooster en Croxhapox. Het gaat om een tweekamp tussen tentoonstellingen die een cultuurstrijd in Gent voeren. Dat komt het debat en de veelzijdige rijkdom van kunst alleen maar ten goede.

De inzet? Willen we een democratisch georganiseerde dienstverlening voor en door de mensen, of laten we kunst en cultuur over aan zakenlui op zoek naar naamsbekendheid? 'Iedereen doet liever zaken met iemand die een goede naam heeft', antwoordde Huts toen een journalist hem naar de motivatie voor zijn tentoonstellingen vroeg.

Geschiedenis herschrijven

Onze cultuurvakbond grijpt Huts zijn mediageniek charmeoffensief via de kunsten aan om de politieke intenties ervan bloot te leggen. De ondernemer gebruikt kunst immers voor een vals propagandaverhaal van het kapitalisme en wil kunstenaars uit onze regio met terugwerkende kracht wortelen in een verzonnen Vlaams-nationalistisch verhaal. Dat misbruik van de (kunst) geschiedenis is een aanfluiting van het kwalitatieve tentoonstellingsbeleid waar onze publieke musea bekend voor staan. Huts wil ook zakendoen: zijn filantropische kunststichting is een buitenpost voor internationale handel in het transport, de opslag en het speculeren met kunst. Zo onbaatzuchtig is het dus allemaal niet. Daar blijft het niet bij. Onder de dekmantel

van een genereuze tentoonstelling wil de havenbaas politieke druk zetten: lobbyen voor een cultuurbeleid dat sponsors en mecenasen steunt via fiscale aftrekposten. Socialisme voor de rijken, zeg maar. ACOD Cultuur bestrijdt deze liberale cultuurpolitiek die ten koste gaat van een solidair, democratisch en duurzaam cultuurbeleid in het belang van de kunsten. Pijnlijk detail: Croxhapox verloor vorig jaar zijn subsidies. Met een jaarwerking van 100.000 euro deden ze ongelooflijk veel: zo'n 60 projecten per jaar, met 90 kunstenaars. Elke kunstenaar wordt intensief begeleid. Veel knappe kunstenaars van vandaag hebben er hun eerste stappen gezet. Huts kreeg voor zijn eerste tentoonstelling 'Voor God en Geld' de infrastructuur en het personeel van het Caermersklooster ter beschikking. De provincie stond ook in voor de promotie, het onthaal en gaf een subsidie van 225.000 euro. Dat geld was beter via een democratische besluitvorming aan andere zaken besteed.

De kunst van het witwassen

Door oude kunst te kopen, wil Huts zich sympathiek maken bij een breed publiek. Vakbonden weten wel beter: de aanval op de wet op de havenarbeid is bijvoorbeeld zowat het levenswerk van de baas van Katoennatie. Die vindt dat de Belgische dokwerkers 'te duur' zijn, maar sluiert zelf zijn centen weg naar een belastingparadijs op de Bahama's. Het was ook Huts die toenmalig Eurocommissaris voor Transport Siim Kallas 'motiveerde' om het statuut van de dokwerker aan te vallen. Wie zoals Huts voorhoede wil lopen in sociale dumping, maakt profijt. Daarmee kan je bijvoorbeeld een tekening van Peter Paul Rubens kopen. Naar aanleiding van zo'n aankoop mocht de havenbaas vorig jaar op de Zevende Dag (op één) komen vertellen dat hij Vlaamse meesters in 'onze handen' wil houden en op die manier iets wil terugdoen voor onze samenleving. Een kunstwerk in een private collectie, in 'onze handen'?

Als Huts iets voor onze samenleving wil doen, waarom dan niet gewoon beginnen met eerlijk zijn belastingen te betalen? En geen handel te drijven die tot uitbuiting en menselijk leed leidt? Waarom geen eer-

lijke lonen betalen en werk menswaardig maken? Geen politici onder druk zetten in het belang van de eigen korte-termijnbelangen en de wetgeving respecteren die het algemeen belang dient? Of ophouden met het creëren van graaimonopolies en andere marktmanipulaties, zodat andere ondernemers die wel voor een fairplay zijn, zich ook kunnen ontwikkelen? Bovendien, als Huts de vrije markt zo graag als een messias omarmt, waarom dan ijveren voor een overheid die het grootbedrijf systematisch bevoordeelt?

Steun voor filantropie in tijden van besparingen?

Uiteraard zijn er ook integere mecenasen. Maar die authentieke vrijgevigheid staat onder druk door een politiek die van filantropie een business wil maken, met een 'return on investment'. Dat bezorgt mecenaat een slechte naam. Met deze business verovert de markt één van de laatste domeinen waar ze nog niet actief was: de liefdadigheid. De helft van de 85.000 'private foundations' in de VS zijn de laatste vijftien jaar opgestart omdat het in wezen om een handel in belastingvrijstelling en -ontduiking gaat. Filantropie-business dient om een economie die ongelijkheid creëert van cosmetica te voorzien: alsof rijke ondernemers via liefdadigheid veel beter dan de overheid in maatschappelijke dienstverlening kunnen voorzien. Het achterliggende idee: decadente rijkdom kan ook gebruikt worden om via giften de ongelijkheid en armoede die het veroorzaakte enigszins aan te pakken. In plaats van de herverdeling via de sociale welvaartsstaat zullen de bazen dan zelf wel wat aan herverdeling doen? En daarom zou de overheid hen wat meer moeten steunen? Deze herfeodalisering moet de illusie wekken dat de rijken eigenlijk de allerbeste vrienden van de armen zijn.

Is het sop de kool waard?

Filantropie, een deugd? Critici wijzen op een lange lijst van problemen. Een gesubsidieerde geefcultuur is bijvoorbeeld allesbehalve transparant én creëert afhankelijkheidsrelaties tussen zakenlui en

culturele organisaties. Dat kan tot censuur en misbruik leiden. Een democratisch proces van 'peers', die als beoordelaars de openbare financiering van kunst en cultuur proberen te motiveren vanuit vakken-nis en in het belang van de kunsten, moet plaatsmaken voor de grillen van donateurs en beleggers die uit zijn op een fiscaal rendement, zelfverheerlijking en zakendoen.

Artistieke keuzes plooiën zich dikwijls noodgedwongen naar de smaak van het sponsorschap. Steun is willekeurig en kan meteen weer stopgezet worden. Die wisselvalligheid werkt favoritisme nog meer in de hand. De toename van sponsorgeld gaat bovendien dikwijls gepaard met méér commerciële werking, wat dan weer het argument in de hand werkt dat publieke steun niet meer nodig is. Vrijgevigheid dient doorgaans ook als argument tegen vermogensbelasting.

Schenkende rijken zal je niet snel horen zeggen dat de overheid te weinig inkomsten heeft in verhouding tot de noden van een normaal functionerende, moderne maatschappij. Nee, ze hameren er liever op dat de uitgaven te hoog zijn: wij leven boven onze stand, want de sociale bijdragen remmen hun winstbejag af.

Filantropie stuurt er ook op aan dat net die kunst en cultuur aan bod komt, die de waarden en de grandeur van de gulle gever op een sokkel zet. Zo komt de autonomie van de kunsten in de uitverkoop te staan, moet ze plaatsmaken voor idolatrie. De kunstmarkt heeft de beeldende kunsten al langer stevig in haar greep. Door publieke huizen open te stellen voor private ambities eindigen we met een monocultuur van de markt. Gedaan met de diversiteit van kunst en cultuur.

Pro publiek

Kortom, een liberale cultuurpolitiek wil via dat mooie woord 'filantropie' een artificieele geefcultuur in het leven roepen door verdienmodellen te creëren. Gevolg: een herverdeling van arm naar rijk met alle problemen van dien. 'Schenken' blijkt toch

weer 'nemen' te zijn.

Een politiek van fiscale cadeaus is dikwijls ook duurder en veel minder efficiënt voor de belastingbetaler. Zouden we niet beter al die achterpoortjes sluiten en de voordeur wat meer openzetten? Geen besparingen, maar een investeringsbeleid pro publiek.

Robrecht Vanderbeeken

• Meer info over de tentoonstelling:
www.croxhapox.org.

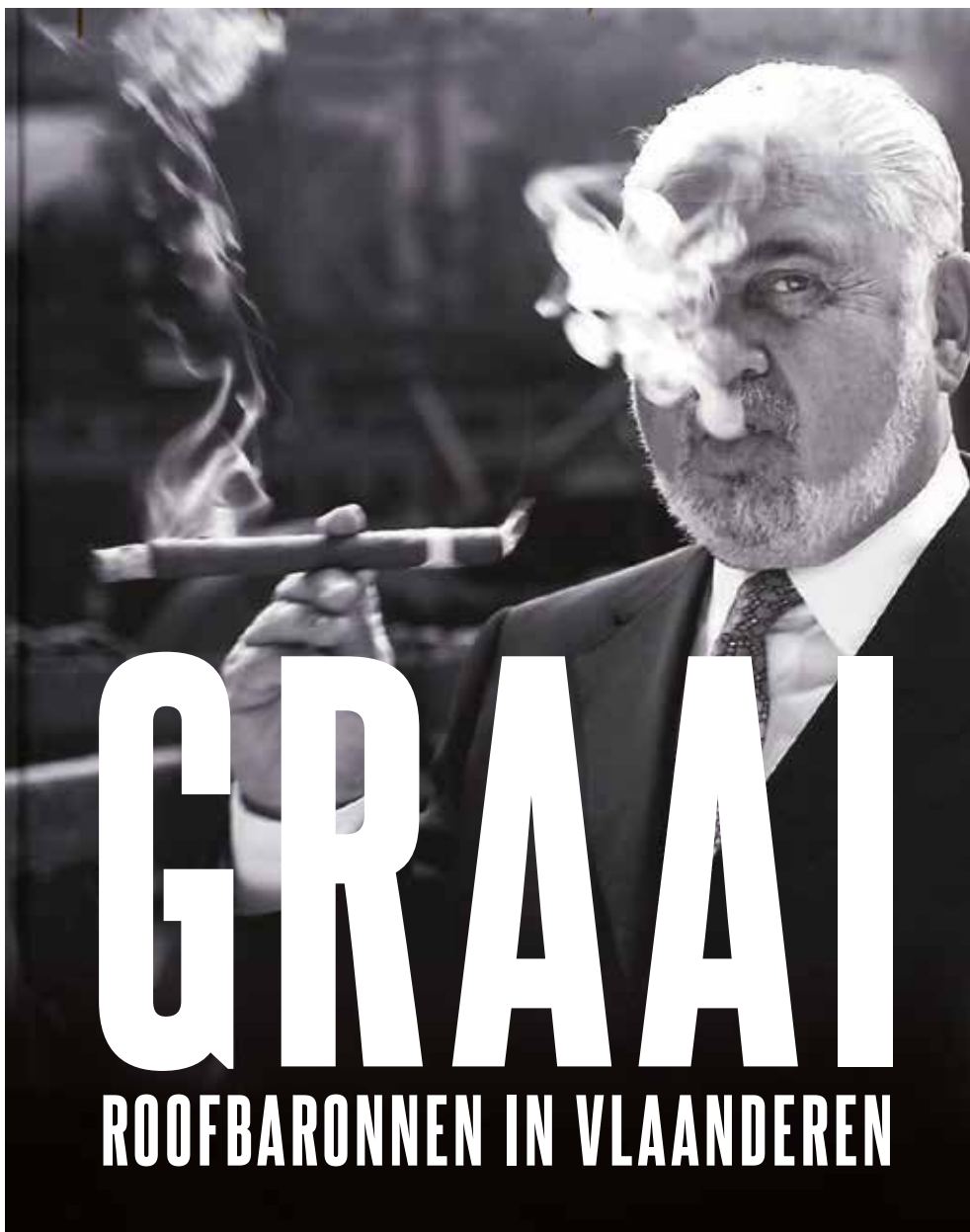


foto: De Wereld Morgen (naar een foto van Henk van Cauwenbergh)

Antwerpen

Senioren ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren bezoeken Mergelstreek

Op donderdag 21 september 2017 hebben de senioren ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen hun jaarlijkse busuitstap in samenwerking met ACOD Telecom-Vliegwezen. Op het programma staat een dagreis naar de Limburgse Mergelstreek met gids. We springen binnen in de schitterende Mergelgrotten van Kanne. We komen terecht in een indrukwekkend netwerk van onderaardse gangen en grotten. Muurschilderingen van prehistorische dieren bekleden de wanden. In de ondergrondse champignonkwekerij krijgen we ook informatie over de kweek van champignons en we maken er kennis met de lagering van het Grottenbier.

Na het middagmaal is er een rondleiding in de brouwerij en de alcoholstokerij Wilderen. Uiteraard is er ook een consumptie bij. Tot slot volgt nog een avondlunch. De busopstapplaatsen zijn om 7 uur in Rijkvorsel (bedrijf Verhoeven), om 8 uur in Antwerpen (Koninklijk Atheneum, kant Van Straelenstraat) en om 8.45 uur in Mechelen (gebouw ACOD). De thuiskomst wordt om 20 uur verwacht.

Deelnameprijs: 65 euro per persoon. In deze prijs is alles (busreis, gids, bezoeken en 3 maaltijden zonder drank) inbegrepen. Graag eerst inschrijven via e-mail vóór 8 september 2017 bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch op ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44. Bij 58 deelnemers sluiten we de inschrijvingen af.

Je inschrijving wordt daarna slechts geldig na betaling van 65 euro per persoon op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S17MERG.

ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen
Senioren bezoeken Train World

Op donderdag 8 juni 2017 bezoeken de senioren ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen Train World in Schaarbeek. Dit museum geeft de rijke geschiedenis weer van de Belgische spoorwegen. Je krijgt de waardevolste en meest sprekende stukken van de erfgoedcollectie van de NMBS te zien. Naast historische voertuigen, kom je in contact met een groot aantal objecten, foto's, films, affiches, boeken en andere documentatie.



foto: Rijksdienst voor Cultureel Erfgoed

Afspraak om 13.30 uur aan de ingang van het trainmuseum, Prinses Elisabethplein 5 in 1030 Schaarbeek, vlakbij het station van Schaarbeek. Deelname in de kosten: 7,50 of 5 euro (groep van 65+ groter dan 15). Graag eerst inschrijven via e-mail vóór 25 mei 2017 bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch op ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44. Je inschrijving wordt daarna slechts geldig na betaling van het correcte bedrag op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S17TRW.

Hulp bij het invullen van uw belastingaangifte

Als lid van de Brusselse Intergewestelijke kun je hiervoor terecht in ons bondsgebouw, Congresstraat 17-19, op de eerste verdieping, in zaal B, op:

- woensdag 7 juni van 8.30 tot 12.30 uur
 - woensdag 14 juni van 13.30 tot 16 uur
 - donderdag 15 juni van 8.30 tot 12.30 uur
- Let op: laatste toegang 30 minuten vóór sluitingstijd.

Documenten die u zeker bij u moet hebben:

- Identiteitskaart en PIN-code, evenals die van uw echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.
- Origineel aangifteformulier (als u dat heeft ontvangen).
- Uw voorbereidend document.
- Uw inkomstenfiches (loon, vakantiegeld, werkloosheidsvergoedingen, mutualiteitsuitkeringen, ...) en die van uw echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.

- Uw attesten (hypothecaire lening, levensverzekering, pensioensparen, giften, ...).
- Nuttige bewijsstukken (bankuittreksels, facturen, btw-briefjes en dergelijke).

Oost-Vlaanderen

Infonamiddag euthanasie en negatieve wilsbeschikking

Op donderdag 4 mei om 14 uur organiseert ACOD Onderwijs Gepensioneerden met medewerking van Seniorenwerking Overheidsdiensten een infonamiddag rond het thema 'euthanasie en negatieve wilsbeschikking'.

Sterven doen we allemaal. Waardig sterven is jammer genoeg nog niet voor iedereen weggelegd. Om na te gaan wat we omtrent onze wensen vooraf te kennen kunnen geven en in een document vastleggen. Om te weten wat wettelijk kan en

wat niet. Om te weten wat afdwingbaar is en wat niet. Om te weten wat binnen een bepaald ziekenhuis of WZC omtrent het levenseinde kan en wat niet kan. Vanuit concrete situaties zullen twee vrijwilligers van de vzw Vonkel, een inloophuis in Gent, info verstrekken, uw vragen bespreken en de documenten toelichten.

Locatie: ACOD-gebouw, eerste verdieping, Bagattenstraat 158, 9000 Gent. Alle ACOD-leden zijn welkom, deelname is gratis. Inschrijven bij Marlene Vanhecke (0474/312630- marlene.vanhecke@telenet.be) of bij Marc Van de Velde (0479/315830 – heldervelde@skynet.be).



Afdeling Wetteren Gourmetavond

Op 29 april 2017 organiseert de afdeling Wetteren haar jaarlijkse gourmetavond. Om 19 uur kan je terecht in de gemeentelijke feestzaal (Schooldreef 40, 9230 Wetteren). Inschrijven kan tot 20 april 2017 bij de bestuursleden of bij de secretaris van de afdeling, Marc Van Hauwermeiren (Lange Kouterstraat 25, 9230 Wetteren, tel. 09/369.43.21, marc.vanhauwermeiren@skynet.be).

Afdeling Waasland Ouderenzorg of zorgbedrijf?

Op woensdag 26 april 2017 om 19.30 uur organiseert de afdeling Waasland een gespreksavond met vakbondsmensen, mutualisten en politiek verantwoordelijken over ouderenzorg. Er zullen ook getuigenissen zijn van gebruikers, familieleden en personeelsleden.

Locatie: zaal Familia, Truweelstraat in Sint-Niklaas. Iedereen welkom, maar geef vooraf een seintje aan patrickderudder@hotmail.com.

Belastingservice

Op de maandagen 12 juni, 19 juni en 26 juni kan je telkens van 8u30 tot 12u en van 13u tot 16u terecht bij ACOD Oost-Vlaanderen in de Bagattenstraat 158 in Gent voor hulp bij het invullen van je belastingaangifte. Breng zeker mee: je ID-kaarten en pincodes van beide belastingplichtigen, de belastingaangifte van vorig jaar, de fiscale attesten, de documenten

hypothecaire lening(en) en je energiebesparingsattesten.

West-Vlaanderen

Afdeling Oostende Voorjaarsbingo senioren

Op 25 april 2017 nodigt het seniorenbestuur van de afdeling Oostende haar leden uit op een voorjaarsbingo. Deze activiteit start om 14 uur in het ACOD-lokaal, Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende (nabij Petit-Paris en vlot te bereiken met het openbaar vervoer).

Deelname kost 5 euro (te betalen aan de ingang) voor bingospelletjes met prijzen, koffie en thee met gebak. Meer info bij seniorenvoorzitter G. Vanhoutte (059/27.98.07) of bij de afdelingsvoorzitter G. Baeckelandt (0494/64.47.94).



Afdeling Oostende Senioren: dansnamiddag Ten Stuyver

Op 30 april 2017 organiseert het ABVV/ACOD in samenwerking met sp.a en Bond Moyson voor de gepensioneerde leden een dansnamiddag in zaal Ten Stuyver (Stuiverstraat 365 in Oostende). Deze namiddag wordt u gratis aangeboden en vangt aan om 15 uur. Deelnemers aan deze activiteit moeten vooraf ingeschreven zijn via tel. 059/55.16.06.

Afdeling Oostende Gespreksavond openbare diensten

ACOD-voorzitter Chris Reniers komt op 25 april om 19.30 uur een toelichting geven over het maatschappelijk nut en de actuele problematieken van de openbare diensten. Alle geïnteresseerden zijn welkom om deze boeiende avond bij te wonen. Deuren open vanaf 19.15 uur in het ACOD-lokaal, Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende. Bijkomende info krijgt u bij de afdelingsvoorzitter via 0494/64.47.94.

Afdeling Veurne Praatnamiddag over 'werkbaar werk' en pensioenen

Op zaterdag 16 september 2017 organiseert de afdeling Veurne vanaf 14 uur een praatnamiddag over 'werkbaar werk' en pensioenen. Gastsprekers zijn Chris Reniers (ACOD-voorzitter) en Guido Raschaert (algemeen secretaris ACOD). Locatie: OC Callicannes, Zuidkapelweg, Veurne.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

1 mei

Limburg

Op 1 mei verzamelt ACOD Limburg op het kerkplein aan de Dokter Haubenlaan in Maasmechelen. Naast een bezoek aan onze stand op de infomarkt (vanaf 10 uur), kan je vanaf 9 uur frühshoppen, meelopen achter onze banner in de kleurrijke optocht met rode boventoon om 11.30 uur en vanaf 12.45 uur genieten van optredens door onder andere DJ Reyhan en Pelican Bay. Frühshoppen is een mix van de jolige muziek van Die Dampfknödel met een stevig ontbijt, bestaande uit spek en eieren. Inschrijven doe je door 6,5 euro per persoon te storten op rekeningnummer BE76 0689 0413 4195 met vermelding van je naam en gemeente. Meer info? Elvire

Martens (elviremartens1@gmail.com of 0496/34 44 85).

Ben je minder goed te been? Dan kan je mee met de bus die VFG samen met sp.a inlegt. Het vervoer is ook toegankelijk voor rolstoelgebruikers. Er zijn opstapplaatsen in Lommel, Lummen, Genk en Hasselt. Prijs voor de liftbus (heen en terug) met begeleiding: 12 euro (VFG-leden gratis). Inschrijven busvervoer via VFG (011 27 85 02 of vfglimburg@devoorzorg.be).

Antwerpen

We verzamelen om 10 uur op de Leopold De Waelplaats voor animatie, gevolgd door speeches om 10.40 uur en de start van de optocht om 11 uur. Vanaf 12.30 uur is er Vierwerk op de Grote Markt, gevolgd

door optredens van 13 tot 16 uur.

West-Vlaanderen

De ACOD-afdeling Oostende biedt haar militanten naar jaarlijkse gewoonte een gratis 1 mei-ontbijt aan vanaf 8.30 uur in het ACOD-lokaal, Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende. Na het ontbijt vervoegen we de 1 meimanifestatie. Wie wenst deel te nemen, graag een seintje vooraf aan R. Ostyn (0494/20.99.83), afdelingssecretaris, of aan G. Baeckelandt (0494/64.47.94), afdelingsvoorzitter.



De ACOD wenst al haar leden
en hun familie een sociale, solidaire,
stijdbare en sterke 1 mei toe!