

Tribune



**JE WINST
TAXSHIFT
JE VERLIES**



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	10
de post	12
gazelco	16
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Geschenkbou

Winnaars

Marc Corluy (Wommelgem), Danny Vick (Wilrijk), Ronny Maes (Jabbeke), Hilda Theys (Wilskerke) en Silke Willaert (Kelaere) winnen een prachtige FNAC-geschenkbou. Zij wisten dat CVO staat voor centrum (centra) voor volwassenenonderwijs, dat het 'openbaar vervoer op maat' in Vlaanderen in handen valt van de vervoerregioraden en dat er eind oktober na lange en moeizame onderhandelingen een nieuw sociaal akkoord afgesloten werd voor de publieke zorgsector.

Nieuwe prijs:

Geschenkbou

Vragen

- Na de geslaagde reactiedag van ACOD op 10 oktober organiseerde de sector Overheidsdiensten een tweede actiedag. Hoe werd deze genoemd?
- Volgens welk dienstrooster wil de directie van De Lijn Vlaams-Brabant de bussen laten rijden tussen Kerst en Nieuwjaar?
- Wat kunnen de gevolgen zijn van het nieuwe ondernemingsplan van de NMBS op het personeelsbestand tegen eind 2022?

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 "Hopelijk brengt het nieuwe jaar meer visie"

Hoe kijk je terug op het voorbij jaar?

Chris Reniers: "Het was een jaar van afbraak van de rechten van werknemers, zeker in de openbare diensten. De federale en Vlaamse regering handelen enkel uit ideologische overwegingen. De werknemers uit de openbare sector zijn hiervan de dupe, maar zeker en vast ook de burger. Zijn openbare dienstverlening staat onder druk. Ook het vervangen van openbare diensten door private aanbieders ligt in die lijn. De dienstverlening wordt duurder en minder performant. Het inzetten van interimkrachten in lokale administraties en bij de Vlaamse overheid is hiervan een duidelijk voorbeeld. Erg is ook dat de regeringen dit afbraakbeleid niet voeren met een echt plan in gedachte om op lange termijn iets beters te creëren, om de situatie van de werknemers van de openbare diensten of de dienstverlening aan de burger te verbeteren. Ze nemen gewoon overal wat weg en op het einde van de rit stelt iedere burger vast dat hij de verliezer is. De regeringen vertrekken vanuit een besparingsdrift, terwijl elders met geld wordt gegooid. Elke visie ontbreekt."

Hoe evalueer je de vakbondsacties van het voorbije jaar tegen dit regeringsbeleid?

Chris Reniers: "Ik kan alleen maar vaststellen dat enkel de vakbonden weerwerk bieden. We zijn nooit van plan geweest de afbraak onopgemerkt te laten passeren. Daarom informeren en sensibiliseren we onze leden, militanten en de bevolking en voeren we regelmatig actie om onze eisen extra in de verf te zetten. Ik wil ook onze leden en militanten feliciteren met én bedanken voor hun inzet. Onze acties werpen vruchten af. Zelfs al zien we op zeer korte termijn geen directe resultaten, we moeten ervan overtuigd zijn en blijven dat die er op lange termijn wel komen. De druk die we uitoefenen, zorgt voor heel wat bijsturingen in het afbraakbeleid. En wat nu afgebroken wordt, zullen we nadien opnieuw opbouwen."

Welk dossiers zijn de prioriteiten voor 2018?

Chris Reniers: "In de eerste plaats is er de strijd tegen de minimale dienstverlening en de bescherming van het stakingsrecht. Werknemers moeten de vrijheid hebben om te staken wanneer ze dat wensen, zonder dat ze moeten vrezen voor gevolgen in hun werksituatie. Uiteraard mogen overheden in geval van een staking werkwilligen organiseren via procedures die vooraf bepaald worden. Wij beschermen evenwel werknemers die actie willen voeren, ook bij staking. Opeisingen zullen we in geen enkel dossier aanvaarden zonder voorafgaandelijk overleg met en een akkoord van onze vakbond. En tegen eenzijdige opeisingen zullen we ons steeds blijven verzetten."



Staan ook de pensioenen nog hoog op de agenda?

Chris Reniers: "Zeker en vast! We hebben al veel geïnformeerd en gewaarschuwd over het pensioen met punten en het dossier van de zware beroepen – twee cruciale dossiers die aan elkaar verbonden zijn. Helaas maakt de regering er een potje van. De invoering van het pensioen met punten zorgt bovenop de verplichting om langer te werken voor onzekerheid over hoeveel pensioen een werknemer uiteindelijk zal ontvangen. En wat betreft de zware beroepen, is het niet duidelijk welke jobs als zwaar beroep beschouwd zullen worden, welke voorwaarden vervuld moeten zijn om ervoor in aanmerking te komen en of er voldoende budget zal zijn om een realistisch stelsel voor zware beroepen op te stellen. De betoging van 19 december toonde aan dat dit dossier enorm leeft bij de mensen en dat we ons verder moeten verzetten. Als we zien dat rusthuizen alsmaar duurder worden en pensioenen alsmaar lager, dan weten we dat er fundamenteel iets fout loopt."

Wat is je wens voor het nieuwe jaar?

Chris Reniers: "Ik hoop op een politieke ommekeer, met een beleid waarin werknemers, hun werkomstandigheden, de combinatie werk en gezin, de gezondheidszorg en de sociale zekerheid centraal staan. Voorts hoop ik ook dat men openbare diensten en de mensen die er werken meer naar waarde zal schatten. Dit wordt niet eenvoudig wanneer je ziet dat bepaalde partijen er alles aan doen om mensen tegen elkaar op te zetten. Een dergelijke agressieve benadering van problemen, een gebrek aan oplossingsgericht denken of consensusstreven zal zich uiteindelijk wreken op het sociaal samenleven. Begrip voor elkaar en begrip voor de moeilijke en onmenselijke omstandigheden waarin sommigen moeten leven, zou moeten primeren in plaats van kortzichtig egoïsme. We wensen dat iedereen, zonder onderscheid, in het nieuwe jaar gezondheid, voorspoed, geluk en warmte mag vinden en dat we met ons allen blijven inzetten op een betere wereld!"



ABVV-campagne Samen kán het anders!

Onder het motto 'Samen kan het Anders' lanceerde het ABVV op 29 november 2017 een langdurige en grote publieks-campagne waarbij het de mensen oproept om hun zorgen en bekommernissen te delen. Op die manier wil de socialistische vakbond de verhalen van mensen op de voorgrond brengen. En samen met hen eerlijke en rechtvaardige alternatieven formuleren rond werk, fiscaliteit, sociale zekerheid, openbare dienstverlening en inkomen.

Via sociale media en de website www.samenkanhetanders.be kan elke burger zijn of haar persoonlijke verhalen delen. Tijdens een tweede fase van de campagne in de loop van 2018 zullen alternatieven besproken en naar voren geschoven worden. Het is de bedoeling om hierbij samen te werken met zoveel mogelijk andere middenveldorganisaties en burgerbewegingen.

'Reality check'

De nieuwe campagne beoogt twee doelstellingen. ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw licht toe: "Ten eerste willen we een 'reality check' uitvoeren door de realiteit van de regering te confronteren met de realiteit

van de burger. Ten tweede willen we als vakbond sociaal meer rechtvaardige en eerlijke alternatieven formuleren voor het huidig regeringsbeleid."

Dat wil het ABVV doen door te luisteren naar de mensen, voorstellen te formuleren hoe het anders en beter kan, en samen met hen te werken aan een andere toekomst. Rudy De Leeuw: "Met deze campagne gaan we naar de mensen, naar de middenveldorganisaties en burgerbewegingen, en vragen we hen om ons te vertellen waarover zij zich zorgen maken. Wat zij onrechtvaardig vinden. Waar zij genoeg van hebben. Wij brengen alles samen op de site www.samenkanhetanders.be en formuleren onze alternatieven voor het beleid van de regering-Michel."

Een warme samenleving voor iedereen

Het ABVV gelooft in een warme samenleving waar iedereen het goed heeft. "We zijn overtuigd dat het anders en beter kan en dat we samen sterk genoeg zijn om het roer om te gooien", aldus Rudy De Leeuw. Met de campagne wil het ABVV een nieuwe wind laten waaien en zich openstellen voor alle burgers – studenten, werknemers, gepensioneerden, vluchtelingen,

werkzoekenden, zelfstandigen, ... – die geconfronteerd worden met oneerlijkheid en onrechtvaardigheid, en die zich zorgen maken over de gevolgen van bepaalde regeringsmaatregelen.

Praktisch

Surf naar www.samenkanhetanders.be en lees de verhalen over én ABVV-alternatieven over inkomen, werk, sociale zekerheid, fiscaliteit en openbare diensten.

Wil je zelf getuigen en je verhaal delen met anderen, dan kan dit heel eenvoudig via de site. De ABVV-experts buigen zich over je situatie, beantwoorden je vraag en laten je weten wat het ABVV daaraan gaat doen. Indien het een getuigenis is die vele mensen kan aanbelangen, dan nemen de ABVV-experts eerst contact met je op voor een goedkeuring en meer informatie. Heb je een vraag die niet over de campagne gaat? Ook dan helpen onze ABVV-experts je graag voort. Surf naar www.abvv.be/contact voor de contactgegevens van onze vakcentrales en onze regionale, provinciale en lokale kantoren.

Meer info: www.samenkanhetanders.be

Brusselse Intergewestelijke Stop het afbraakbeleid van deze regering

De voorbije maanden volgden de vakbondsacties tegen de antisociale maatregelen van de federale regering elkaar op. De werknemers van dit land lijden al drie jaar onder dit rampzalige beleid. De ACOD Brussel is van plan haar weerstand en verzet tegen de regering te versterken door een reeks acties in aanloop naar het hoogtepunt op 1 mei 2018.

Dit werd beslist tijdens een buitengewoon congres op 13 november 2017, waar de ACOD Brussel een standpunt innam over het actieplan van het ABVV en haar centrales om zich te verzetten tegen de federale regering. De federale regering ondermijnt niet alleen het sociaal overleg, maar zet de afbraak van de openbare diensten en de ontmanteling van het land verder. Ze doet dit met een weinig verborgen arrogantie en verbergt zich achter een enthousiaste en optimistische communicatie die niet overeenkomt met de beslissingen die ze neemt. Dit is pure tegenspraak in het beste geval en cynische minachting voor de burger in het slechtste.

Pensioenen

De pensioenleeftijd is opgetrokken naar 67 jaar en de regering heeft nu de pensioenen binnen de openbare diensten in het vizier. Het doel is een uniform pensioensysteem in te voeren met een neerwaartse harmonisering via een pensioen met punten.

Minimale dienstverlening

Hoewel we weten dat de minimale dienstverlening in de praktijk niet zal werken en het een populistische maatregel is die enkel dient om het Europees en internationaal beschermd stakingsrecht te raken, is dit toch een hoofddoel van de regering.

Privatisering

Een aantal ministers, onder wie Van Overtveldt, Jambon en Peeters, pleiten schameeloos voor het privatiseren van openbare diensten. Het systeem is eenvoudig: door de middelen te verlagen, creëert men problemen met de werking en vervolgens verkondigt men de inefficiëntie om de



privatisering te rechtvaardigen. Dit is een onaanvaardbaar bedrog, dat zorgt voor ofwel het verdwijnen van een dienst die voor iedereen toegankelijk is, ofwel meer zal kosten (want de privésector heeft winst als hoofddoel).

Gezondheidszorg

Een verlaging van het budget met 1 miljard euro zal een geneeskunde met twee snelheden doen ontstaan. Minderbedeelden zullen veel meer moeite hebben om de behandeling te krijgen die ze nodig hebben. Bovendien dreigen er ook jobs verloren te gaan.

Voorts stellen we vast dat in de openbare sector steeds meer mensen worden ontslagen om medische redenen. De nieuwste uitvinding van minister De Block bestaat uit het langer laten werken van zwangere vrouwen, dit ten koste van zowel de gezondheid van de moeder als het kind.

Acties

Dit zijn maar enkele voorbeelden van het antisociaal beleid dat onze regering nu voert. We zouden het ook nog kunnen hebben over de jacht op werklozen of het weggagen van de vluchtelingen. Het zijn allemaal maatregelen die het algemeen belang en de sociale cohesie schaden en die een negatieve impact hebben op de mensen.

De rol van de ACOD is het regeringsbeleid kritisch te beoordelen en geloofwaardige alternatieven te bieden. Door het gebrek

aan sociaal overleg moeten we wel acties voeren om onze democratische rol te vervullen. Belangrijk daarbij is dat we blijven zoeken naar vernieuwende acties en methodes om onze argumenten met de burgers te delen en de overheid te dwingen naar ons te luisteren.

Rudy Janssens

algemeen secretaris ACOD Brussel
www.cgspacod.brussels

Syndicale debatavond

Welke vakbondsacties voor de toekomst?

Gezien de onverschilligheid van de regering, de aanvallen tegen de vakbonden via de media en de verslechtering van het sociaal klimaat, moeten we zoeken naar nieuwe actiemiddelen om onze boodschap over te brengen en onze analyses met de burgers te delen. Op welke manier kunnen we het onmisbare machtsevenwicht opnieuw creëren om ons te laten horen bij de machthebbers?

Debateer mee met ons op donderdag 8 februari 2018 van 18 tot 21 uur, ACOD-Brussel, zaal A, congresstraat 17 in 1000 Brussel. Er zullen flyers beschikbaar zijn over onze discussie over sociale kwesties. We vragen onze militanten om deze zo veel mogelijk te verspreiden. Kom en deel jullie goede ideeën over dit thema!

Afslankingen bij de NMBS? De CEO krijgt 'dubbel geel'

In de vorige editie hadden we het over de strategische visie van de CEO van de NMBS, mevrouw Dutordoir. In de Kamercommissie had ze net haar visie over de NMBS uiteengezet en roemde ze het personeel om zijn beroepsernst en -fierheid. Ze noemde bepaalde categorieën zelfs 'bijous'. Een maand later werd het ondernemingsplan van de NMBS tot 2023 voorgesteld ... dat een heel ander verhaal bracht. Of toch weer niet?

De vooruitzichten voor eind 2022 doet het personeelsbestand van de NMBS dalen tussen de 1500 en de 2000 VTE's. Dat is bijna de helft van Ford Genk in 2014.

Beheerscontract op een kier

Hoewel, de CEO houdt de deur op een kier en stelt er fijntjes bij dat "het plan nog kan wijzigen naargelang van het beheerscontract dat de regering nog moet goedkeuren." Met andere woorden, het zal afhangen van de intenties van de regering. We geven de regering nogmaals deskundig en gratis advies: maak de spoorwegen opnieuw één bedrijf. Dat is kostenbesparend en efficiënter tegelijkertijd.

ACOD Spoor heeft zich steeds verzet tegen afvloeiing van personeel. De medewerkers zitten op hun tandvlees en kunnen hun vrije dagen nog nauwelijks opnemen. De verplichte uitbetaling van een gedeelte van de kredietdagen is meer dan een gevolg van een besparende personeelspolitiek.

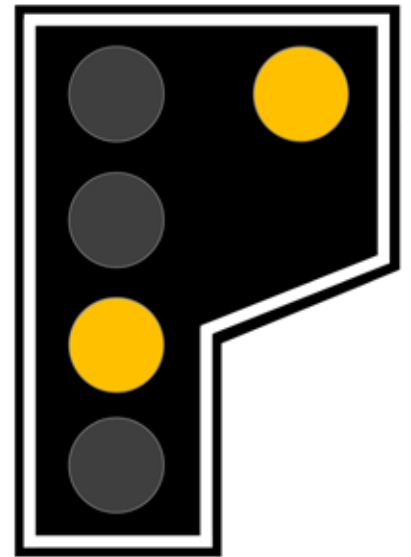
Directiecomité speelt solo slim

Op de vergadering van de Nationale Paritaire Subcommissie van 8 november werd de uitbetaling van kredietdagen meegedeeld zonder dat hierover onderhandeld kon worden. Het directiecomité van de NMBS had dit eenzijdig beslist. Ons verzet tijdens de vergadering, alsook op de Nationale Paritaire Commissie van maandag 13 november, werd genegeerd. De NMBS bleef bij haar standpunt.

Tijdens die vergaderingen werden nog een aantal andere dossiers rond de professionele en medische ongeschiktheid eenzijdig goedgekeurd door de Belgische Spoorwegen. Niet echt bevorderlijk voor een goed sociaal overleg ... Meer hierover leest u op onze pagina's.

Gezocht: treinbestuurder m/v

Om terug te komen op het personeelsbestand: momenteel zijn er volop aanwervingen aan de gang. Voor de meeste categorieën lukt dit aardig, maar bij de treinbesturing loopt het minder vlot. Het zal geen sinecure zijn om de bijkomende treinen die het nieuwe vervoersplan voorziet ook te kunnen bemannen. Maar ook bij de andere personeelscategorieën zijn er tekorten. Het is belangrijk dat de nodige vervangingen verwezenlijkt worden, er zijn immers een pak collega's die hun verdiende pensioen tegemoet gaan.



Nette treinen en stations

De strategische visie van mevrouw Dutordoir is gefocust op onze corebusiness. Niettemin hebben we onze bedenkingen. Is een nette trein, buiten dat deze veilig en op tijd rijdt, niet één van de eerste vereisten om een comfortabele dienstverlening te garanderen voor onze reizigers? Nette stations met voldoende personeel om de mensen bij te staan? Stations waar roltrappen en liften een gegarandeerde dienstverlening verzekeren? Waar bemenste loketten een sociale controle garanderen? Vuile en verlaten stations zijn een aantrekkingspool voor vandalisme en agressie. In Groot-Brittannië weten ze er alles van.

Uitbesteding goedkoper en beter?

De uitbesteding van bepaalde werkzaamheden gebeurt steeds meer onder het mom dat de privésector goedkoper is. Toch stellen we ons de vraag of de privésector wel écht beter en goedkoper is. Wij hebben hierover grote twijfels. Er wordt personeel ingezet om controles uit te voeren. Bovendien moet er, als de werken niet goed uitgevoerd werden, verslag opgesteld worden om schadevergoeding te vragen en om dossiers voor te bereiden bij een eventuele rechtsprocedure. Waar zit dan de besparing? 'Wat we zelf doen, doen we beter' als bedrijfsmotto zou voor een positieve uitstraling zorgen. Investeer volop in spoorwegpersoneelsleden, beschouw ze niet als statistische kostenplaatjes.

'Dubbel geel'

In het ondernemingsplan zullen de afvloeiingen voornamelijk gebeuren in de ondersteunende diensten. De dienstverlening aan de reizigers wordt hiermee afgebouwd. Heeft mevrouw Dutordoir een grote bocht ingezet of is het eerder een 'accident de parcours'? De toekomst zal het uitwijzen, maar de goede start werd enigszins gehypothekeerd.

ACOD Spoor vreest dat een verdere afbouw van het personeelsbestand gepaard zal gaan met een hogere werkdruk. De CEO krijgt alvast 'dubbel geel'. We verwachten een positief signaal om het seinbeeld opnieuw groen te zetten.

Ludo Sempels

Comité preventie en bescherming op het werk

Hoeksteen van de dagelijkse syndicale werking

Je hoort op de werkvloer vaak verwijzen naar de comités preventie en bescherming op het werk. Wat doen die comités zoal? Wat is hun meerwaarde voor en op de werkvloer? We merken dat vele nieuwe spoorwegcollega's niet vertrouwd zijn met de werking van de comités PBW bij de Belgische Spoorwegen. Laten we ze even voorstellen.

Een belangrijk aspect van het dagelijks werk is het welzijn en de veiligheid op de werkvloer. Het sociaal overleg hierover is onontbeerlijk en vraagt een gestructureerde werking onder de vorm van comités waar de vertegenwoordigers van de werknemers overleg plegen met de vertegenwoordigers van de werkgever. Het voorzitterschap wordt van rechtswege verzekerd door de werkgever.

De secretaris van een comité PBW is de preventieadviseur (PA) die tevens technisch raadgever is. De arbeidsgeneesheer woont eveneens de vergadering bij als technisch raadgever. Beide partijen kunnen zich bovendien voor bepaalde agendapunten laten vergezellen door een technisch raadgever die de vergadering dient te verlaten na behandeling van het betrokken agendapunt.

Overall vertegenwoordiging

Elke werkzetel heeft een comité PBW, verspreid over de districten. Op nationaal niveau zijn er overkoepelende bedrijfscomités PBW die de nationale punten rond veiligheid en welzijn bespreken en opvolgen. Er is tevens een Nationale Commissie PBW die bij hoogdringendheid samenkomt voor ernstige incidenten en arbeidsongevallen, zeker wanneer er dodelijke slachtoffers te betreuren valt. Ook de betrokken comités PBW komen uitzonderlijk samen bij dodelijke gevolgen van een ongeval, alsook wanneer een werknemer 30 dagen of meer werkverlet heeft ten gevolge van een arbeidsongeval.

Taken

De taken van een comité PBW zijn bij wet bepaald, net als het begrip 'welzijn'. Dat



begrip omvat het geheel van factoren met betrekking tot de werkomstandigheden waarin het dagelijks werk wordt verricht: de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psychosociale belasting die veroorzaakt wordt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de arbeidsplaatsen en de maatregelen van de onderneming inzake het leefmilieu.

De voornaamste taak van het comité PBW is het welzijn van de werknemers te bestendigen en verbeteren met alle mogelijke middelen en het proactief opsporen van zaken die dit zouden belemmeren. Het comité brengt tevens advies uit omtrent voorstellen en maatregelen die rechtstreeks of onrechtstreeks het welzijn en de veiligheid kunnen beïnvloeden. Dit kan gaan van de keuze, aankoop en onderhoud van persoonlijke en collectieve beschermmiddelen, tot elke aanpassing van de werkvoorwaarden om beroepsvermoeidheid te voorkomen.

Het comité spoort en onderzoekt elke risico op dat de veiligheid, de hygiëne of de gezondheid kan schaden en stelt middelen voor om deze te verhelpen. Het comité bezoekt bovendien periodiek de verschillende werkzetsels om de werkomstandigheden ter plaatse waar te nemen. Het is dan ook van belang dat welke

werknemer mogelijke risicofactoren op de werkvloer zo snel mogelijk meldt aan zijn onmiddellijke chef en een lid van het comité.

Zin om te zorgen voor je collega's?

Onze militanten die een mandaat hebben in een comité PBW doen dus belangrijk werk en doen dit vooral uit een verantwoordelijkheidsgevoel ten aanzien van de collega's. Ze volgen syndicale vormingen om hun taak zo goed mogelijk uit te voeren.

Wens je zelf deel uit te maken van een comité PBW, neem dan gerust contact op met een militant of onze gewestelijke secretarissen. In 2018 worden sociale verkiezingen gehouden voor de samenstelling van de comités PBW. Een uitgelezen kans om je syndicaal in te zetten voor je collega's. Niet twijfelen. Doén!

Gunther Blauwens

Verzet tegen eenzijdige beslissingen Nieuwtjes uit de Nationale Paritaire Commissie

Een selectie van de dossiers die aan bod kwamen op de paritaire subcommissie van 8 november en de Nationale Paritaire Commissie (NPC) van 13 november 2017.

Medische ongeschiktheid

In de Nationale Paritaire Commissie (NPC) van 13 november 2017 heeft HR Rail een document voorgesteld over nieuwe regelgevende bepalingen voor personeelsleden die om gezondheidsredenen ongeschikt zijn voor hun taken. Dit voorstel bepaalt onder meer dat de arbeidsongeschikte werknemer wordt bezoldigd voor 90 procent van het weddebedrag dat hij verworven heeft op het ogenblik van de verklaring van medische ongeschiktheid. Bovendien wordt de extra toelage bij herklassering niet langer voorzien.

Let wel: het personeelslid dat definitief ongeschikt is tijdens de wederbenutting behoudt zijn weddebedrag voor 100 procent en de normale bevordering in zijn graad indien de ongeschiktheid het gevolg is van een arbeidsongeval, een ongeval op de weg naar of van het werk of van een beroepsziekte.

We hebben dit voorstel van bericht resoluut afgewezen. De maatregel werd echter door de vertegenwoordigers van de Belgische Spoorwegen goedgekeurd tegen het advies van erkende organisaties in. Wij aanvaarden deze eenzijdige beslissing niet. We zijn van mening dat het hier gaat om een statutaire wijziging en aldus een tweederde meerderheid vereist in de Nationale Paritaire Commissie. Het nationaal secretariaat onderzoekt de mogelijkheid om dit juridisch aan te vechten.



Professionele ongeschiktheid voor de normale functies

In dezelfde NPC werd het document professionele ongeschiktheid eveneens eenzijdig goedgekeurd door de vertegenwoordigers van de Belgische Spoorwegen. Het bericht laat toe om medewerkers die professioneel ongeschikt worden verklaard buiten kader te plaatsen, het ontnemen van bevordering in dezelfde graad en de productiviteitspremies in de verworven graad en het weigeren van overplaatsing op verzoek.

Men wordt professioneel ongeschikt geacht wanneer men niet meer voldoet aan de vereiste beroepskennis, niet voldoet bij de plaatselijke opleiding of de werkzaamheden die aan zijn of haar betrekking verbonden zijn niet meer op een correcte wijze en volledig kan uitvoeren. ACOD Spoor is van mening dat een dergelijk bericht het statuut aanbelangt en aldus een tweederde meerderheid vergt in de NPC.

Uitbetaling kredietdagen

We werden op de paritaire subcommissie van 8 november ingelicht dat het directiecomité van de NMBS heeft beslist om werknemers die meer dan 35 achterstallige kredietdagen staan hebben, ambts-

halve uit te betalen. Concreet betekent dit dat de kredietdagen vanaf de 36ste allemaal automatisch uitbetaald worden.

Bijkomend kunnen de werknemers ook de kredietdagen vanaf de 31ste tot de 35ste facultatief – naar eigen keuze – laten uitbetalen. Meer info vindt u bij onze gewestelijke secretarissen.

ACOD Spoor betreurt de manier waarop dit gebeurt. Dit is een eenzijdige beslissing zonder sociaal overleg.

Het is tevens een manier om het probleem van personeelstekorten tijdelijk op te lossen. ACOD Spoor pleit voor aanwervingen om de verdiende krediet- en verlofdagen te kunnen verlenen aan het personeel. De NMBS kiest als werkgever eerder voor het afkopen van het sociaal leven van de werknemers.

Lugil Verschaete, Gunther Blauwens

Spoorwegongeval Morlanwelz

Het dramatisch ongeval in Morlanwelz op 27 november is hard aangekomen bij alle spoorwegmannen en -vrouwen. Onze gedachten zijn bij de slachtoffers en hun dierbaren.

ACOD Spoor heeft nog dezelfde avond bij

hoogdringendheid een Nationale Commissie PBW gevraagd aan de voorzitter van de Commissie. De Commissie vond daags nadien plaats, waar we werden ingelicht over de omstandigheden van het ongeval. Het onderzoek is nog lopend.

Zonder vooruit te willen lopen op het onderzoek, benadrukt ACOD Spoor dat spoorwegveiligheid de hoogste prioriteit vergt en niet ondergeschikt mag zijn aan verhoogde productiviteitseisen en prestatiedruk.

De spoorronde van Vlaanderen

Zesde etappe: gewest Antwerpen

Het syndicaal gewest Antwerpen kan niet alleen pronken met het mooiste station van de wereld, ook de grote diversiteit aan spoorweginstallaties, -instanties en -aanhorigheden doet het gewest menig spoorwegfanaat watertanden. Ook syndicaal. Om met een knipoog naar een berucht Antwerps spreekwoord te starten: "Aentwaerden is de statie en de rest is de parking."

Gewestelijk secretaris Marc Bogaert en propagandasecretaris Joseph – Joe – Grieten werken pal tegenover de achterkant van de Zoo. Wellicht niet toevallig voor een Waasland-Beverense Leeuw en een Kielse Rat?

Marc Bogaert (droog): "Laat ons stellen dat we de matches van eerste klasse uitgebreid bespreken en die van 1B op een dood moment, wat echter weinig voorkomt. Op voetbalgebied vind ik hiërarchie nogal belangrijk ..."

Joe Grieten (grijnzend): "Ik kijk uit naar volgend seizoen ... en een tandeloze leeuw."

Eh, goeie sfeer hier, hoe wordt het syndicaal werk verdeeld?

Marc Bogaert: "Joe is veel op pad, van de haven tot de Centrale Werkplaats in Mechelen. Zelf ben ik vooral bezig met het opvolgen en oplossen van ledendossiers, het voorbereiden van de sociale en syndicale overlegorganen en werkgroepen, het kanaliseren van de massa feedback die we van onze militanten krijgen en telefoontjes opnemen en beantwoorden. Dat ding plakt aan mijn oren."

Joe Grieten: "We vullen elkaar goed aan, vooral door onze aanpak. We werken niet apart aan dossiers, we volgen de zaken simultaan op. Er zijn in ons gewest syndicale dossiers die eigen zijn aan Antwerpen. Naast de vele verschillende diensten, hebben we ook de goederensector waar veel gebeurd is sinds 2012. We volgen nog steeds meer dan 120 spoorwegmannen

en –vrouwen van dichtbij op in de goederensector."

Marc Bogaert: "We begrijpen niet dat de NMBS en de overheid een belangrijke economische schakel als de goederendienst hebben geprivatiseerd. Als overheid zou het toch essentieel zijn om controle te hebben over een dergelijke strategische economische transportlijn. Ja, toch?"

Joe Grieten: "We hebben gelukkig enkele geweldige militanten die de goederendienst in het hun spoorweghart blijven dragen. Om eentje op te noemen zonder anderen te ontzien, Faride Khabache. De gedrevenheid van militanten als Faride houdt ons wakker. En we zijn bijzonder trots dat we in de verschillende beroeps-categorieën kunnen rekenen op zeer gedreven militanten."

Ongetwijfeld is het niet eenvoudig om het belang van de goederen te combineren met een pak andere werkplaatsen.

Marc Bogaert: "Ik ben blij dat je het zegt. Het gewest Antwerpen is heel uitgestrekt, van de Nederlandse grens tot in de Kempen. We hebben twee grote seinhuizen (Antwerpen Haven en Antwerpen-Berchem), LCI's, depots treinbestuurders en treinbegeleiders, werkplaatsen, STiT-ploegen, stationspersoneel, ... Ook worden vele diensten gecentraliseerd in Antwerpen. Zonder onze straffe militanten is het onmogelijk om alles te beheersen. De huidige politieke tijden bieden bovendien weinig tijd om de batterijen eens op te laden. En als die van Beerschot volgend jaar in eerste spelen, zal het nog intenser worden, heb ik zo de indruk (lacht)."

Joe Grieten (bloedserius): "Als?"

Welke zijn de extra-leuke momenten?

Marc Bogaert: "Een telefoontje met een gemeente dank voor een tussenkomst maakt je hele dag goed. Onze ledenvieringen voor 25, 40 én 60 jaar inzet. We halen dan zelfs de oudste leden op per taxi. Die



mensen verdienen een maximale service op de dag van hun viering. De verhalen die ze dan vertellen, doen ons ook veel dingen relativeren. Wat zeker niet overbodig is."

Joe Grieten: "Met de syndicale intersectorale vormingen zorgen we er bovendien voor dat de deelnemers gaan eten in het bedrijfsrestaurant van station Antwerpen. We zorgen dus niet alleen voor extra inkomsten voor de NMBS, ook leren niet-spoorwegmensen een andere kant van de spoorwegen kennen. Trouwens, wat andere gewesten ons ongetwijfeld benijden, is onze voorzitter Bob Iversen. Een kok als voorzitter is on-be-taal-baar."

Gunther Blauwens

De Lijn

Ritten schrappen om het budget rond te krijgen



In november kwam De Lijn Vlaams-Brabant, volledig uit het niets, met een beslissing om in de periode tussen Kerst en Nieuwjaar volgens zaterdagdienst te rijden. Naar haar zeggen, zou er die dagen een overaanbod aan openbaar vervoer zijn in de regio. Hoezo? En de drukke shoppingweken en feestdagen dan?

Er was voor ACOD TBM maar een kleine reksom nodig om vast te stellen dat de entiteit Vlaams-Brabant hierdoor gemiddeld 3000 ritten per dag zou schrappen – en dat juist tijdens de feestdagen, zelfs

voor de aantrekkingspolen van het Leuvense en het Brusselse.

De directie verbloemde haar beslissing door te stellen dat door deze maatregel “een pak verlof” gegeven zou kunnen worden aan de chauffeurs, omdat daar zagezegd veel vraag naar was. ACOD TBM vroeg daarop syndicaal overleg aan, omdat de verlofaanvragen voor de eindejaarsperiode al zo goed als aan iedereen toegekend en ingepland waren. In geen enkel geval wilden wij dat onze naam onterecht verbonden zou worden aan deze zeer reizigersonvriendelijke besparingsmaatregel.

Barslechte maatregel in onze schoenen schuiven?

Het bleek bijzonder moeilijk om een datum geprikt te krijgen voor een dag van sociaal overleg. Eens die er dan toch kwam, stootten wij enkel op dovemansoren bij de plaatselijke directie. Daaruit volgde meteen een stakingsaanzegging in gemeenschappelijk vakbondsfront. Tegelijk plaatsten we de schandelijke poging om te schrappen in het vervoersaanbod en te besparen op de kap van de reizigers – en dat in onze schoenen te schuiven – prompt als agendapunt op de ondernemingsraad van 23 november 2017. Het was voor ons ook onaanvaardbaar dat De Lijn massaal verlof en recuperatiedagen verplicht zou gaan opleggen aan personeel dat daar hoegenaamd niet om gevraagd had.

Voor de chauffeurs met rijprestaties in die periode zou deze situatie leiden tot onaanvaardbare werkdruk. De nu al krappe rittijden zouden er zeker toe leiden dat in die periode de al karige rustpauzes niet gerespecteerd zouden kunnen worden. De verkeersdrukke en het aantal klanten zijn er immers tijdens de eindejaarperiode niet minder op, integendeel. De Lijn en

Ideologisch debat ACOD TBM Vakbondswerk is actiewerk

In oktober 2017 organiseerde ACOD TBM een ideologisch debat. De resultaten van deze tweedaagse zitting werden op 14 december ter bevestiging voorgelegd aan het Vlaams Comité van ACOD TBM. De Lijn ondergaat immers – onder politieke druk – een volledige transformatie en er zijn voor ACOD TBM op syndicaal vlak duidelijke standpunten in te nemen over de toekomst.

Militanten van ACOD TBM debatteerden over solidariteit, Europese en binnenlandse politieke invloed op openbaar vervoer, toekomstperspectieven 2020, de grenzen van flexibele arbeid, verworven rechten, de houding van de media, de minieme

geloofwaardigheid van de communicatie vanuit het kabinet of de directie van De Lijn, het stakingsrecht, en het vertrouwen van onze leden in de structuur van onze vakorganisatie en haar vertegenwoordigers.

Opvallend was de zeer intensieve en constructieve samenwerking, de levendige debatten, het delen van ervaringen. Het bleek een waardig samenspel van de verschillende aanwezige generaties en personeelscategorieën.

Wij kunnen enkel maar zeer tevreden en fier vaststellen hoe eensgezind ons militantenkorps in de sector Tram Bus Metro wel is en welk inlevingsvermogen er is voor anderen. Het blijkt dat er bij ACOD



Jong TBM

Jonge militanten laten hun stem horen

de steden en gemeenten zetten namelijk alles in om het openbaar vervoer aan te bevelen tijdens het shoppen. Wellicht een vergetelheid van de directie in Leuven?

Belangen van zowel reizigers als personeel

Het is niet de eerste keer dat de directie in Vlaams-Brabant de gemoederen bij de chauffeurs hoog doet oplopen en dweept met sociale vrede. Onze militanten uit de regio hebben al veel meegemaakt, maar nu was de maat meer dan vol. Uiteindelijk, na een zeer gespannen verloop van de ondernemingsraad en door de goede argumentatie van onze geman-dateerden, werd de maatregel ingetrokken. Zo'n 12.000 ritten en het normale vervoersaanbod tussen Kerst en Nieuwjaar waren daarmee gered.

Alweer een mooi voorbeeld van hoe de belangen van zowel reizigers als personeel ondergeschikt worden gemaakt om op het einde van het jaar nog snel de begroting 2017 van een entiteit goed te maken.

Rita Coeck

Jong TBM is een groepering binnen de ACOD TBM die bestaat uit militanten jonger dan 35 jaar. Deze groepering heeft als doel de interesse in vakbondswerk bij jongeren op te wekken. Een vlugge kennismaking.

Die interesse opwekken doet Jong TBM door het organiseren van lokale informatieve sessies en discussies. Daarnaast geeft Jong TBM jongeren een stem binnen de vakbond. Per entiteit zetelt er namelijk een Jong TBM-lid in het Vlaams Comité van ACOD TBM.

De betrokkenheid van jongeren bij het vakbondswerk is onontbeerlijk. In 2020 zal De Lijn vergeleken worden met de private sector. Een mogelijke privatisering loert

om de hoek. Het is hierdoor van het grootste belang dat de arbeidsomstandigheden en de loonvoorwaarden optimaal blijven in de huidige veranderende context. Jong TBM zal ijveren voor een verzekerde toekomst bij De Lijn, onder de best mogelijke werkomstandigheden, voor iedereen én zal zich sterk concentreren op de instroom van jonge personeelsleden in het bedrijf. Jong TBM dankt hartelijk medeoprichter Luc Wendelen, die inmiddels de leeftijd van 35 jaar bereikte, voor zijn gedreven inzet. Hij geeft nu de fakkel door aan Benjamin Vervondel, een nieuwe jonge militant uit zijn regio.

Rita Coeck, Benjamin Vervondel



vlr Stan Reusen, Ruben Segers, Mohamed Bouajad, Luc Wendelen, Bram Maesen, Benjamin Vervondel

MIVB

Vergaderagenda seniorenwerking ACOD TBM Brussel

TBM voldoende maturiteit bestaat om gezamenlijk onderbouwde en weloordachte standpunten in te nemen. We kunnen ook allemaal door dezelfde deur. Hoe moeilijker de tijden, hoe hoger de nood blijkt aan rechtvaardigheid. Wij hebben dan misschien geen macht door geld en kapitaal, maar waar wij kunnen wel rekenen op solidariteit. Die is er te over bij de personeelsleden en de délégués van De Lijn. Dat hebben wij al meermaals bewezen. Samengevat: vakbondswerk is actief. Moeilijk of niet, wij gaan ervoor.

Rita Coeck

ACOD TBM organiseert ook in 2018 PPA-vergaderingen voor haar ge(pre)pensioneerden. Deze zullen plaatsvinden op 17 januari, 13 juni en 24 oktober 2018, telkens van 9 tot 12 uur in het ACOD-gebouw in de Congresstraat 17-19 in 1000 Brussel.

Graag maken we van de gelegenheid gebruik om onze leden te signaleren dat de nieuwe agenda's voor 2018 ter beschikking zijn op dezelfde locatie. De hele ploeg van ACOD TBM Brussel wenst al haar leden en hun familie fijne feesten en een heel gelukkig en voorspoedig 2018.

Dario Coppens

Zwoegen met pakjes? Ook voor jullie een succesverhaal

ACOD Post meent dat de groei van de pakjesmarkt moet ten goede komen aan alle werknemers van bpost.

Ons distributienetwerk en onze vijf sorteercentra moeten hierin een belangrijke rol blijven spelen. Daarom heeft ACOD Post bij de oprichting van de nieuwe Parcel Hubs geëist dat dit initiatief een onderdeel van MSO blijft. En vervolgens dat ook alle nieuwe aanwervingen als pakjesbezorgers een voltijds contract bij MSO moeten krijgen. bpost is hiermee akkoord gegaan. Daarenboven zijn wij erin geslaagd bpost te overtuigen om niet alleen haar operationeel plan voor de toekomst te herzien, maar ook om in alle sorteercentra machines te installeren die pakjes sorteren. Dat hebben jullie kunnen lezen in ons pamflet dat op donderdag 16 november 2017 verschenen is.

Wat betekent dit concreet?

- Tegen 2020 zullen de postmannen niet (zoals oorspronkelijk gepland) in alle weer en wind 7.36 uur moeten uitreiken.
- Een deel van de kantoorwerkzaamheden zal voor de postbodes blijven bestaan, alvorens op ronde te vertrekken.
- Transitpunten zullen niet meer overal in België worden opgericht.
- Er komen pakjessorteermachines in alle sorteercentra.
- Antwerpen X en Gent X krijgen nieuwe sorteermachines.
- In alle sorteercentra zal een filiaal van de Parcel Hubs worden opgericht.

Dit is goed nieuws voor ieder personeelslid. Een overwinning als gevolg van degelijk vakbondswerk.

Jean-Pierre Nyns



Bpost Dienstorganisatie 2018

Naar jaarlijkse gewoonte geven we de dienstorganisatie weer voor volgend jaar. Wel is het belangrijk om te weten welk verlof of rust opgelegd kan worden in functie van de dienstorganisatie (én welke niet). We merken dat sommige leidinggevenden deze regelgeving niet steeds kennen en bijgevolg niet correct toepassen.

De types verlof of rust die opgelegd mogen worden in functie van de dienstorganisatie:

- Overdracht verlof van het voorgaande jaar, op te nemen tegen 31 maart.
- Rust voor taakoverschrijding en meerprestaties.
- Saldo verlof voorgaande jaren (2001-2004).

De verloftypes die nooit opgelegd mogen worden:

- Het wettelijk verlof van het lopende jaar.
- De extrawettelijke of extralegale verlofdagen van het lopende jaar. (*)
- De dagen pensioenverlofsparen.

(*) Bij RSS – Physical Network, de RSS Contact Centers en Cleaning kunnen extralegale verlofdagen van het lopende jaar worden opgelegd in functie van de dienstorganisatie.

1. Wettelijke feestdagen

De 10 wettelijke feestdagen in 2018:

Datum	Dag	Feestdag
1 januari	Maandag	Nieuwjaar
2 april	Maandag	Paasmaandag
1 mei	Dinsdag	Feest van de Arbeid
10 mei	Donderdag	O.L.H. Hemelvaart
21 mei	Maandag	Pinkstermaandag
21 juli	Zaterdag	Nationale feestdag
15 augustus	Woensdag	O.L.V. Hemelvaart
1 november	Donderdag	Allerheiligen
11 november	Zondag	Wapenstilstand
25 december	Dinsdag	Kerstmis

Voor het jaar 2018 is er voor het voltallige personeel geen enkele opnieuw vastgelegde wettelijke feestdag.

Aansluitend worden hierna de wettelijke feestdagen vermeld die samenvallen met de dagen van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige jaar dezelfde arbeidsregeling verzekerd, namelijk een LM (inactiviteitsdagen zaterdag en zondag), LS (inactiviteitsdagen weekdag en zondag) of LD (inactiviteitsdagen 1 weekdag en zaterdag) gedurende het volledige kalenderjaar:

Dag van inactiviteit	Wettelijke feestdagen
Maandag	3
Dinsdag	2
Woensdag	1
Donderdag	2
Vrijdag	0
Zaterdag	1
Zondag	1

- Voorbeeld van een LM-uurregeling (met, ter herinnering, de zaterdag en de zondag als inactiviteitsdagen): recht op 2 dagen (1 dag voor zaterdag + 1 dag voor zondag).
- Voorbeeld van een LS-uurregeling met als inactiviteitsdagen de maandag en de zondag, die hebben recht op 4 dagen (3 dagen voor maandag + 1 dag voor zondag).
- Voorbeeld van een LD-uurregeling met als inactiviteitsdagen de maandag en de zaterdag: recht op 4 dagen (3 dagen voor maandag + 1 dag voor zaterdag).

Belangrijke opmerking: het personeelslid dat wijzigt van arbeidsregime, heeft recht op vrij te nemen wettelijke feestdagen voor de wettelijke feestdagen die vallen op de inactiviteitsdagen vanaf het ogenblik effectief uitgevoerd arbeidsregime.

- Een voorbeeld: een uitreiker AD (LM) die gedurende één of meerdere weken een LS-dienst uitvoert, met op maandag zijn inactiviteitsdag, heeft recht op een vrij te nemen feestdag voor de wettelijke feestdagen die in deze periode vallen op een maandag. Hij wordt ook bezoldigd voor zijn werk op de desbetreffende zaterdagen, maar verliest hier dan het recht op een vrije wettelijke feestdag die in deze week of weken vallen op een zaterdag.

2. Extralegaal verlof

Voor het jaar 2017 werd beslist om voor het MRS Retail Network en de betrokken Cleaning-diensten een dag extralegaal verlof vast te leggen op maandag 2 januari en op maandag 14 augustus 2017.

Voor het jaar 2017 werd beslist om voor de MRS Contact Centers geen dag extralegaal verlof vast te leggen.

Voor het jaar 2017 werd beslist om voor de MSO-kantoren waar LD-uurroosters gelden, een dag extralegaal verlof of compensatierust vast te leggen op de zondagen voorafgaand aan de wettelijke feestdagen 17 april, 1 mei, 5 juni en 25 december.

Belangrijk: de personeelsleden die hun dag van inactiviteit op deze vastgelegde dag hebben en degenen die prestaties leveren op deze dag, zullen een dag vrij te nemen extralegaal verlof behouden.

3. Organisatie in 2018

In 2018 zullen in de verschillende entiteiten specifieke organisaties worden toegepast op de wettelijke feestdagen en de vastgelegde extralegale verlofdagen.

- **Organisatie in de centrale en de regionale diensten**

De activiteiten in de centrale en de regionale diensten worden het hele jaar door normaal verzekerd.

- **Organisatie in het MRS Retail Network**

Er werd beslist om een verlofdag vast te leggen, volgens de volgorde die van toepassing is voor het nemen van verlof en rust, op maandag 30 april en op maandag 31 december 2018 wegens de sluiting van de kantoren op die twee dagen.

Bovendien zullen de Cluster Managers, in overleg met de sociale partners, een lijst opstellen van de kantoren die zich bevinden op locaties waar:

- De plaatselijke feestdag een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten, ...).
- De veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden in het gedrang kan komen op de dag van de plaatselijke feestdag.

Op deze locaties zullen de loketten naar keuze totaal of gedeeltelijk (een halve dag of een beetje vroeger dan het normale uur) gesloten zijn en zal de afwezigheid ook worden afgetrokken naar rato van de verlof- of inhaalruststellers.

- **Organisatie in de MRS Contact Centers**

Er werd beslist dat de activiteiten bij de

MRS Contact Centers, zijnde Postinfo, BCC en M&P, gedurende het hele jaar normaal zullen worden verzekerd.

- **Organisatie in de MSO-kantoren en de Masspost Centers**

De activiteiten worden op maandag 30 april, vrijdag 11 mei, vrijdag 2 november, maandag 24 december en maandag 31 december zoals normaal verzekerd in:

- De uitreikingskantoren en Logistieke Platformen (met inbegrip van financiële verichtingen, buslichtingen, afhalingen ten huize en afhalingen in de PostPunten).
- De Masspostcentra.
- De Masspost Hypercentra.

- **Organisatie voor het personeel dat bij Preparation in LD werkt en voor de technici van FM**

De LD-activiteiten op de zondagen 31 december 2017, 1 april 2018 en 20 mei 2018 worden opgeschort. Voor die data werd er beslist om een verlofdag vast te leggen volgens de volgorde die van toepassing is op het nemen van verlof en rust of, als dat niet kan, compensatierust.

- **Organisatie voor de Cleaning-diensten**

De Cleaning-diensten worden niet verzekerd in de kantoren waar de activiteit wordt opgeschort, namelijk in de kantoren in het MRS Retail Network die gesloten zijn op maandag 30 april en maandag 31 december 2018. Voor die data zal er een verlofdag worden vastgelegd, volgens de volgorde die van toepassing is op het nemen van verlof en rust. In de gemengde entiteiten waar de activiteit niet volledig wordt opgeschort, zal er een specifieke organisatie gelden.

- **Organisatie voor het personeel dat bij Preparation werkt en voor de technici van FM voor de activiteiten voorzien in de nachtvacatie van maandag 24 december 2018**

De activiteiten op maandag 24 december 2018 worden opgeschort. Voor die datum werd er beslist om een verlofdag vast te leggen volgens de volgorde die van toepassing is op het nemen van verlof en rust of, als dat niet kan, compensatierust.

Jean-Pierre Nyns

ACOD Post aanwezig op Antwerp Tax Pride

#EenEchteHeldBetaaltBelastingen



De Warmste Week Een militante met een warm hart

De warmste week van het jaar vond voor Mieke Velghe, onze militant in Gent X Transport, al midden september plaats. Haar verhaal begint al een half jaar eerder.

Als fervent cyclocrosser – ook in competitief verband – was Mieke Velghe ook geïnteresseerd in triatlon. In het voorjaar trok ze – als toeschouwer – naar Zeebrugge, waar een 1/8ste triatlon plaatsvond. Daar geraakte ze aan de praat met Ann Billiet, één van de deelnemers. Het klikte en beide dames besloten om samen eens gaan te fietsen. Tijdens hun eerste fietstocht vertelde Ann dat ze multiple sclerose (MS) had. Mieke had wel al van MS gehoord, maar wat deze aandoening juist inhield, wist ze niet. Wat gegoogled bracht haar heel wat bij over MS.

Mont Ventoux

De fietstochten werden voortgezet en het respect voor Ann steeg bij elke ontmoeting. De prille vriendschap groeide uit tot een hechte band. Op één van de fietstochten vroeg Ann aan Mieke of ze samen met haar wou deelnemen aan een wetenschappelijk project. In een notendop: het onderzoeken van het effect van een fietstrainingsprogramma in combinatie met een carnosine-supplement (*), op de inspanningscapaciteit en het prestatievermogen bij personen met MS, met als einddoel de beklimming van de Mont Ventoux. Voor deze uitdaging heeft elke deelnemer met MS een buddy nodig, die samen met hem of haar het trainingsprogramma doorloopt en de Mont Ventoux beklimt. Mieke hoefde hier niet over na te denken en nam – als buddy – samen met Ann deel aan dit project.

In de minder goede dagen motiveerde en coachte Mieke Ann om door te bijten. Maar het merendeel van de tijd was de gedrevenheid en het doorzettingsvermogen van Ann zo groot, dat Mieke enorm veel respect kreeg voor haar moedige vriendin.

Naar de top

Na 6 maanden harde training, samen en afzonderlijk, was het eindelijk zo ver. Op 16 september stond de beklimming geprogrammeerd. Ann en Mieke, samen met een twintigtal andere MS-patiënten en hun buddy's, stonden klaar aan de voet van de Mont Ventoux. Het zicht alleen al deed alle harten sneller kloppen. "Zo hoog! Moeten wij daar geraken?" Met veel moed, maar ook onzeker over de goede afloop, werd de tocht aangevat. Ann bepaalde het tempo en de eerste kilometers gingen vrij vlot. Het was mooi weer, de wind zat goed en Mieke en Ann genoten van het prachtige uitzicht. Ann was supergemotiveerd, zij wou de top niet enkel voor zichzelf bereiken, maar ook voor haar mama, van wie ze tijdens de voorbereidingen afscheid had moeten nemen. "Ik heb echt op een rollercoaster van emoties gezeten", zal ze na afloop verklaren.

De laatste 6 kilometer zijn een steile klim met een stijgingspercentage tussen 7,5 en 11 procent. Daar werd het even te zwaar en Ann haar hartslag was te hoog opgelopen. Hoog tijd om even te stoppen om de hartslag te laten zakken, maar ook om Ann moed in te spreken. En dan de laatste loodjes. Mieke verwoordt het zo: "De laatste 100 meter waren fantastisch, de voorbije maanden hebben we samen heel intensief naar deze dag gewerkt, het besef dat het ging lukken, brengt zoveel emoties



met zich mee. Bij het bereiken van de top hebben we elkaar vastgepakt en onze tranen laten vloeien van blijdschap. Dit is iets wat ik nooit zal vergeten!" Alle MS-patiënten hebben met de hulp van hun buddy de top bereikt. Mieke blikt met een zeer goed gevoel terug op dit avontuur. "Ik besef nu nog meer hoe gelukkig je mag zijn als je gezond bent en ik heb heel veel respect voor deze mensen. Wat een wilskracht en doorzetting! Mijn petje af hiervoor!"

Ook ACOD Post doet zijn pet af voor alle deelnemers en hun buddy. We wensen Mieke en Ann nog heel veel plezier samen.

Jean-Pierre Nyns

(* Carnosine is een natuurlijke stof die ervoor zorgt dat de spieren goed kunnen samentrekken en de verzuring vertraagt.

Opmerkelijke column

De toekomst van de brief

Enkele weken geleden schreef columniste Sylvia Witteman in de Volkskrant en in De Morgen, zonder het te willen, een stuk dat de toekomst van bpost als besteller van brieven mooi schetst. Hieronder een bewerkte versie van dat artikel.

Op een bepaald ogenblik vraagt Sylvia Witteman aan haar jonge zoon of hij oma al behoorlijk bedankt heeft. Hij had immers een behoorlijk geldbedrag gekregen. In mijn tijd, aldus Witteman, kreeg ik van mijn oma weleens een muntstuk van 20 frank, met de vermaning die in mijn spaarpot te stoppen. Meestal kocht ik voor de zekerheid hiermee meteen snoep. Terwijl ik dit opat, stuurde ik mijn oma een brief. Ik bedankte haar voor het geld en vertelde iets over de poes. Dat vond mijn oma leuk. "Weet je wat? Schrijf oma maar een brief", zei ik dus tegen mijn zoontje. "Waarom?", vroeg hij, oprecht verbaasd. "Omdat ze dat leuk vindt", zei ik. "Allee, hup!" Een week later vroeg ik hem of die brief al verstuurd was. "Eeuh", zei hij. "De printer is kapot." De printer is altijd kapot. "Je schrijft die brief gewoon met de hand",

zei ik. Daarop vroeg hij of ik een pen voor hem had. En een vel papier. En wat hij dan moest schrijven. En waarom oma eigenlijk niet gewoon WhatsApp had. En... "Jongen, je schrijft nú die brief! Schiet op!" Voor het eerst in jaren zag ik zijn handschrift. Het was niet om aan te zien. Hij bedankte voor het geld. Hij zou het goed bewaren en ook verder vlijtig sparen, tot hij genoeg had om een 'dure sportwagen' te kopen. "Klaar", zei hij en verzonk weer achter zijn scherm. "Nu moet je die brief dus nog posten", zei ik, waarop hij me glazig aankeek. "In de brievenbus", verduidelijkte ik. Er ging bij hem een lichtje op. "Dan moet ik toch een postzegel hebben?", zei hij. En daarna triomfantelijk: "Die hebben we niet." Maar ik had er, stomtoevallig, wel een. Ik wees hem waar die geplakt moest worden. ("Rechts! Rechtsbóven! Niet zo scheef!") Ik dicteerde oma's adres en postcode ("Nee, jongen, niet ernaast. Erónder!") en legde hem uit waar de brievenbus zich bevond: "Om de hoek, meteen links." Glazige blik. "Zo'n rechthoekig ding, jongen, met een gleuf. Godallemachtig!"

Even later was hij terug. Met de brief in zijn hand. Er staat zo geen rechthoekig ding. Volgens de buurvrouw heeft De Post deze weggehaald. Gelukkig leren we eenmaal per jaar onze kinderen nog een brief schrijven aan Sinterklaas. Of doen we dat tegenwoordig ook met een tweet?

• Bron: De Volkskrant/De Morgen



Die het traagst in het beloven is, is altijd het trouwst in het nakomen. "G. de Lévis"

Dat 2018 een jaar vol kansen mag zijn om vreugde te ontdekken, waarin jouw dromen realiteit worden en inzet leidt naar nieuwe horizonten!



Wij kijken op naar jou!
Samen sterk!



Jean-Pierre Nyns, algemeen secretaris van ACOD Post en zijn medewerkers Christel, Rudi, Rita, Stefaan, Heidi, Ben, Jessie, Ward, Elke, Luc, Marijke, Erwin, Marianne, Bruno, Sandra, Marleen en Isabelle wensen jou een gelukkig 2018 toe.



Energiepact Onaanvaardbare vertraging

Al jarenlang slaagt de federale overheid er niet in om een coherent energiebeleid te voeren. Waar blijft een duidelijk, samenhangend en efficiënt energiepact?

Uiteraard wordt de situatie nog versterkt door de versnippering van de Belgische beleidsniveaus op het gebied van energie, met een energiebeleid met verschillende snelheden en uitgangspunten tot gevolg. Een energiepact, dat een toekomstgerichte visie en totaalbeleid zou bepalen voor het ganse energielandschap, had al twee jaar geleden moeten zorgen voor een duidelijk investeringsklimaat dat richting geeft voor vele tientallen jaren. Helaas is niets minder waar en verscherpten de discussies recent enkel, waardoor het nog steeds niet duidelijk is met welk uitrustingsplan voor de productie de bevoorradingszekerheid gegarandeerd zal blijven.

Evenwichtige mix

Het federaal ABVV stelt over de bevoorradingszekerheid: “Er moet een duurzame energiemix ontwikkeld worden die ons land een maximale energie-onafhankelijkheid kan verzekeren, evenals een bevoorradingszekerheid die ruim gebaseerd is op een verankering van lokale productie. Deze mix moet opgebouwd worden via een versterking

van de bestaande productiecapaciteit, waarbij voorrang wordt verleend aan de ontwikkeling van nieuwe klassieke productiecapaciteiten voor elektrische energie, evenals de ontwikkeling van de productie van hernieuwbare energie (biomassa, zonne- en windenergie en andere) of van energie opgewekt via innoverende technologieën. Ook projecten met betrekking tot de plaatselijke productie via coöperatieven is een weg met toekomst die moet worden versterkt. In een wetgevende context die voorziet in een uitdooftscenario voor de elektriciteitsproductie uit kernenergie, moet men er zich eerst en vooral van vergewissen dat deze energiemix voor de productie van energie zich inschrijft in een rechtvaardige overgang naar een koolstofarme maatschappij, en ook de doelstelling met betrekking tot een maximale energie-onafhankelijkheid en bevoorradingszekerheid van het land naleeft, net zoals het behoud van de werkgelegenheid, van de competenties, het huidige opleidings- en loonniveau, de sociale dialoog, de economische ontwikkeling, de naleving van onze klimaatverbintenissen in een coherent kader dat op Europees niveau onderhandeld werd, evenals een beleid van prijsbeheersing en -controle, ten gunste van alle verbruikers.”

Eerlijk voor- en nadelen afwegen

ACOD Gazelco herhaalt al jaren dat het productiepark ook in de nabije toekomst zou moeten bestaan uit een realistische mix van productiemiddelen. Een eventuele kernuitstap wordt bij wet bepaald. Iedereen wordt in dat geval verplicht die uit te voeren, of je er nu voor of tegen bent. Wetten kunnen natuurlijk ook gewijzigd worden. Wij gaan ervan uit dat dit eventueel gebeurt in functie van alle consumenten.

Elke vorm van elektriciteitsproductie heeft voor- en nadelen. Slechts weinigen durven deze blijkbaar allemaal met elkaar af te wegen en deze ook objectief uit te leggen aan alle consumenten. De energietransitie die volop bezig is, moet rekening houden met de realiteit en mag niet enkel gebaseerd zijn op een ideologie of eigenbelang. Meerdere hernieuwbare energiebronnen, zoals wind en zon, bieden niet de exclusieve oplossing – omwille van hun grote wisselvalligheid. Klassieke centrales, mogelijk aangedreven door aardgas of andere brandstoffen, kunnen overduidelijk de zeer belangrijke rol opnemen van ondersteuning van andere productiecapaciteit. Ook nog andere energiebronnen kunnen zeker een bestaansrecht opnemen in een haalbare energiemix.

Altijd moet evenwel rekening gehouden

worden met de correcte kostprijs van elke keuze die gemaakt wordt en deze moet ook altijd vooraf op een duidelijke manier aan alle consumenten uitgelegd worden. Bovendien spelen ook nog andere maatschappelijke factoren een grote rol, zoals het milieu.

Tewerkstelling telt

ACOD Gazelco wil dat bij elke keuze rekening gehouden wordt met de

impact op de tewerkstelling, inclusief goede loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel. Zeker is dat er niet langer getreuzeld kan worden met het uitvaardigen van een duidelijk en coherent beleid, want elke uitwerking ervan vereist enorme investeringen die er niet komen zonder stabiliteit in de regelgeving. Hopelijk wordt daarin voorzien dat productie zo veel mogelijk in België verankerd wordt, want import aan te hoge prijzen op piekmomenten betekent

rechtstreekse export van tewerkstelling. Overheden zouden bovendien best investeringen in toekomstgerichte productiemiddelen niet enkel overlaten aan de marktwerking, want dat betekent concreet ook een export van opbrengsten die niet ten goede komen van alle Belgische consumenten.

Jan Van Wijngaerden

Hospitalisatieverzekering mag de pan niet uit swingen

Aan een aanpassing met te kortzichtige maatregelen in de hospitalisatieverzekering wil ACOD Gazelco zeker niet meewerken. Wat is het probleem?

De werkgevers, die voor de hospitalisatieverzekering van hun gebaremiseerd personeel gebruik maken van de polis 8.000.030 van Ethias (wat voor ongeveer 10.000 werknemers het geval is in de sector gas en elektriciteit ressorterend onder het paritair comité 326), hebben in de onderhandelingen over een sectorale cao voor 2017-2018 snel duidelijk gemaakt dat voor hen de onderfinanciering opgelost moet worden. Die ontstond door de (nog) steeds stijgende excessieve kosten bij hospitalisaties in een eenpersoonskamer,

waarbij torenhoge supplementen aangerkend worden in bepaalde ziekenhuizen en door bepaalde dokters. Zij willen de financiering opdrijven, maar dan moet daarvoor hen ook een financiële tegenprestatie tegenover staan van de werknemers. De werkgevers en ook andere syndicale organisaties vinden dat de tegenprestatie best ingevuld wordt door de franchises te verhogen. Momenteel bedraagt deze 125 euro (indexeerbaar). De werkgevers willen deze in sommige gevallen verhogen naar 375 euro, in deze gevolgd door andere syndicale organisaties. ACOD Gazelco herinnert eraan dat het ACV reeds jaren geleden akkoord ging om de franchises te verhogen tot 500 euro, maar toen hielden wij dat tegen.

ACOD Gazelco vindt dat een duurzame oplossing overeengekomen moet worden, zodat dergelijke discussies niet weerkeren na verloop van tijd. Daarom willen wij deze gesprekken voeren buiten de context van de sociale programmatie, waarbij alle mogelijke argumenten en mogelijke oplossingen besproken kunnen worden, alvorens ze in te voeren. Intussen moeten alle betrokkenen bewustgemaakt worden van de financiële gevolgen van een mogelijk te groot gebruik van eenpersoonskamers bij hospitalisaties. Daar zal ACOD Gazelco zeker aan meewerken, maar aan een aanpassing met te kortzichtige maatregelen niet.

Syndicale premie 2017 en bijdragen 2018

Jaarlijks krijgen alle rechthebbenden een syndicale premie uitbetaald. Voor de sector bedraagt die 135 euro. Om hierop aanspraak te maken, moet uiteraard voldaan worden aan een aantal voorwaarden.

De voorwaarden in de referteperiode 1 juli 2016 tot 30 juni 2017 zijn de volgende:

- Voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde (180 euro).
- Minimaal 3 maanden gewerkt hebben (uitzonderlijke gelijkstellingen zijn ook van toepassing) in een bedrijf van de sector (PC326).

- Als betalend lid (binnen de referteperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de betrokken syndicale organisatie.

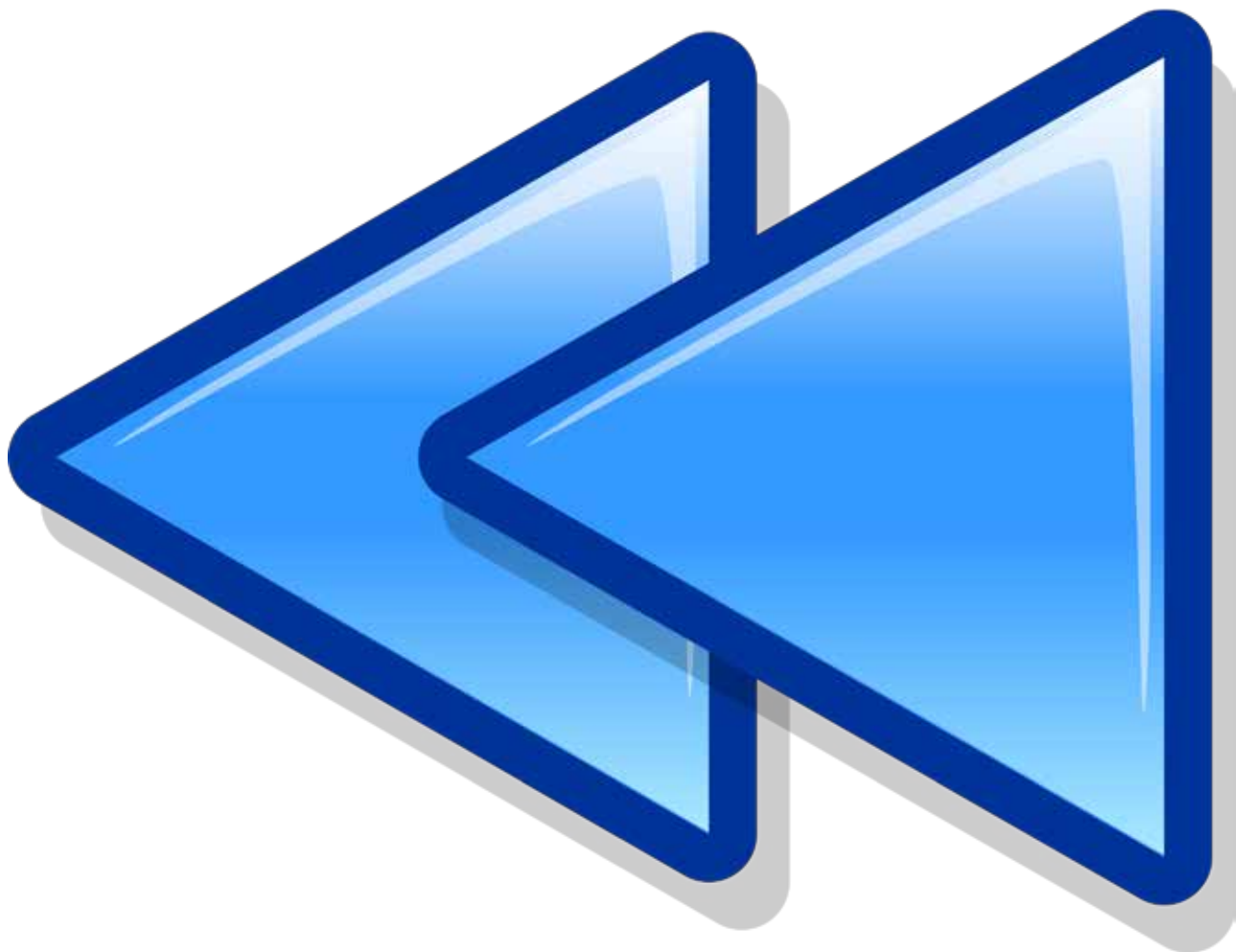
De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt vanaf december 2017 en in principe tot 31 maart 2018 na ontvangst en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Gazelco.

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

Voor 2018 zijn de bijdragen in functie van Gazelco de volgende:

- Normale volle maandelijkse bijdrage: 17,55 euro.
- Verminderde bijdrage voor werklozen: 10,30 euro.
- Normale bijdrage voor gepensioneerden: 7,10 euro.

Voor gepensioneerden die volledig in orde zijn met hun bijdragen tijdens het voorgaande kalenderjaar wordt daaropvolgend in de loop van de eerste jaarhelft een getrouwheidspremie van 20 euro uitbetaald door ACOD Gazelco.



En wat brengt 2018? Terugblik op een bewogen jaar

Bij de jaarwissel blikken we terug op 2017 én we kijken ook al vooruit naar 2018. Dit staat al vast: in de diverse sectoren heeft ACOD de laatste maanden op de gevoelige knoppen gedrukt bij het management. Een overzicht.

Proximus

Bij Proximus leggen we keer op keer de vinger op de wonde dat de HR-dienst te weinig zicht en geen enkele controle meer heeft over de business. Toppunt – of veeleer dieptepunt – in dit verhaal zijn de winkels. Het dossier 075 SLS_DIR toont niet enkel aan dat de sociale dialoog hierdoor op de helling komt, het toont vooral aan dat de mensen voor Proximus niet meer op de eerste rij staan. Ondanks dat de klant al jarenlang centraal staat en dat de verkopers zich daaraan moeten aanpassen, gaat men nu nog een stap verder: verplichte mobiliteit naar een andere

shop, verruimde openingen (werken) op zaterdag, zondag of pakweg 26 december (een Proximus-feestdag).

Brussels Airport Company

Ook bij Brussels Airport Company (BAC) hebben we aangetoond dat de directie haar beloftes moet nakomen. Akkoorden uit 2001 over het gelijktrekken van de eindejaarspremie voor de statutairen zijn 16 jaar later nog steeds niet ingevuld. De werkgever probeerde dit nu te regelen via het budget van de loonnorm, maar dit is fundamenteel oneerlijk. Het is een strijd die we moeten blijven voeren.

Belgocontrol

Bij Belgocontrol blijven we ijveren voor een eerlijk en constructief debat. De sociale dialoog wordt vrijwel volledig in beslag genomen door de wijzigingen die

het management wil aanbrengen aan het arbeidsregime van de luchtverkeersleiders. ACOD is de enige vakbond die een eisenbundel indiende voor het volledige personeel voor de cao 2017-2018. De hervormingen op organisatieniveau, de dienstverlening in Kortrijk-Wevelgem en de samenwerking met de militairen, zijn minstens even belangrijk.

BIPT

Voor het BIPT verzetten we ons tegen een hervorming van het evaluatiesysteem en vragen we duidelijke correctieve maatregelen ten opzichte van de psychosociale risicoanalyse die er gebeurd is bij de ombudsdiensten. Het welzijn van de medewerkers is prioritair voor ACOD. Bovendien zullen we ook hier een gezamenlijke eisenbundel indienen voor de cao 2017-2018 voor het gehele personeel.

Pensioenacties

De syndicale strijd is dus verre van gestreden, zowel binnen de subsectoren als tegen de diverse regeringsmaatregelen die ons sociaal model verder uithollen. Als sector waren we solidair met alle acties die in dit kader gebeurd zijn, zowel in het Franstalige als het Nederlandstalige deel van het land. Ook op 19 december zullen we een laatste sterk signaal geven aan deze regering voor dit jaar. Het pensioensysteem is het 'sluitstuk' van onze sociale zekerheid en daar moeten mensen op kunnen rekenen. Het kan niet zijn dat je na een loopbaan van vele jaren, de economische context moet afwachten van je pensioendatum om te weten waarop je recht hebt.

De strijd gaat voort in 2018

Ook in 2018 zullen we voor jullie rechten verder blijven opkomen. Aan de onderhandelingstafel als dat kan, op straat als dat moet! Maar vooraleer het zover is, willen we jullie namens het federaal secretariaat alvast vredige kerstdagen en een prachtig begin van 2018 wensen. Ook binnen de sector zal 2018 voor enige wijzigingen zorgen, zoals u op deze bladzijde kan lezen. Hopelijk wordt het voor eenieder van ons een jaar van voorspoed en vooruitgang, van gezond samenleven in een alsmoeder mooiere wereld. Onze dromen en idealen krijgt men alvast nooit kapot.

Eric Halluin, Stéphan Thoumsin en Bart Neyens

Wissel van de wacht Laurent Malengreau vervangt Stéphan Thoumsin

Stéphan Thoumsin was jarenlang regionaal vrijgestelde voor district 5 (Luik, Namen en Luxemburg) vooraleer hij in 2016 werd aangezocht om de plaats van federaal secretaris in te vullen. Hij deed dat met verve en deed af en toe de muren bij Proximus beven door zijn vlijmscherpe en correcte tussenkomsten. Als zeer gewaardeerd lid was hij al een autoriteit op het vlak van welzijn op het werk en het laatste jaar ontpopte hij zich ook tot een rode duivel in het wijwater waar Proximus ons soms in wilde verdrinken. Zijn tomeloze inzet, zowel op het terrein als aan de onderhandelingstafel, zullen we missen. We wensen hem hiervoor dan ook uitdrukkelijk te bedanken en wensen hem en zijn familie een verdiende rustperiode.

Een vertrek betekent ook een aankomst. Onze nieuwe federaal secretaris voor Wallonië vanaf 1 januari 2018 is Laurent Malengreau. Als zoon van een oud-voorzitter van de sector treedt hij weliswaar deels in de voetstappen van zijn vader, maar hij zal zeker zijn eigen accenten leggen voor de verdere uitbouw van onze sector. De syndicale spirit werd met de paplepel ingegeven, dus op dat vlak zitten we alvast gebeiteld met Laurent. De drive en energie die hij aan de dag legt in zijn dagelijks werk zullen zeker van pas komen in de uitdagingen die op ons staan te wachten in 2018 en later. We wensen Laurent dan ook enorm veel succes en nemen hem graag op in het federaal secretariaat van de sector.



Korte mededelingen

- Op het moment van dit schrijven is er nog geen akkoord omtrent de voortzetting van de hospitalisatieverzekering van de niet-actieven bij Proximus, maar we kunnen wel al meegeven dat er een nieuw contract van 3 jaar onderhandeld zal worden, waarbij de stijging van het tarief zeer beperkt zal zijn en de dekkingsgraad gelijk zal blijven aan deze van vandaag. ACOD heeft geëist dat er nog dit jaar een duidelijke communicatie komt naar de niet-actieven én dat dergelijke laattijdige onderhandelingen in de toekomst niet

kunnen. Wij vragen zekerheid en duidelijkheid voor iedereen.

- Voor de cao-onderhandelingen bij Proximus wordt de deadline van 15 december 2017 nog steeds bevestigd, wat betekent dat jullie begin januari uitgenodigd zullen worden op algemene ledenvergaderingen in jullie gewest om jullie uit te spreken over de cao 2017-2018.

- Aangezien er bij BAC geen akkoord gevonden werd binnen het bedrijf omtrent

de 1,1 procent loonnorm, zal deze automatisch worden toegevoegd aan de reële lonen vanaf 1 januari 2018 zoals afgesproken in het paritair comité 315.03 (lucht-havenbeheer). BAC zal zich in de loop van december ook nog moeten uitspreken over het budget dat beschikbaar is voor de evaluaties in maart-april 2018. ACOD gaat ervan uit dat gezien 2017 een recordjaar was, dit ook weerspiegeld zal worden in de appreciatie van de medewerkers (ter herinnering, voor 2016 was het budget 1,5 procent).

Gevangenissen De ongedekte cheque van Koen Geens

Het sectorcomité III dat we samen met ACV Openbare Diensten bij spoed aangevraagd hadden om de toestand in het gevangeniswezen te bespreken, was een zware teleurstelling.

Hoewel de P&O-dienst van Epi (directoraat-generaal Penitentiaire Inrichtingen) zijn werk doet, blijven maar liefst 120 dossiers vastzitten bij de inspecteur van financiën. Wij hebben daarom de minister gevraagd om dringend zijn engagement te tonen in het kader van het protocol dat eind mei 2016 afgesloten werd en dat onder andere de aanwerving van technisch en bewakingspersoneel tot 7075 voltijdse equivalenten (FTE) omvat. Het is triest om vast te stellen dat er op dit ogenblik minder personeel werkt bij Epi dan op het ogenblik dat het protocol getekend werd.

Beloofde aanwervingen blijven achter

Ook bij de administratieve diensten is er dringend nood aan personeel. Er zijn slechts 23 Nederlandstalige laureaten voor een tekort van 63 FTE. Dus heeft men selecties opgestart om 15 personen contractueel aan te werven via het statuut startersbaan (Rosetta). De eerlijkheid gebiedt ons te zeggen dat dit een druppel op de spreekwoordelijke hete plaat is. Men slaagt er momenteel op het kabinet zelfs niet in om de financiële middelen die gebruikt worden om interim-verpleegkundigen (dus duurder) aan te wenden om benoemingen mogelijk te maken van mensen die al anderhalf jaar geslaagd zijn voor een examen. Dat zou kostenbesparend kunnen zijn, maar de onkunde (of is het onmacht) is van die aard, dat ook dit al maanden blijft aanslepen.

Show us the money!

Het kabinet verbergt zich elke keer achter de inspecteur van financiën wanneer er kritiek komt op de traagheid waarmee aanwervingen en andere zaken dienen te gebeuren. Wij hebben het kabinet duidelijk gemaakt dat het personeel, net als wij,



dit soort uitvluchten beu gehoord zijn. Het akkoord met de minister was destijds niet enkel gedekt door de begroting, maar ook door de premier. Het nodige geld moet er dus zijn, zoniet heeft de minister een ongedekte cheque geschreven op het ogenblik dat hij vorig jaar het protocol ondertekend heeft.

Kandidaten zoeken andere jobs

Tot overmaat van ramp verliest men met de dag mensen die geslaagd zijn voor de verschillende examens en die Epi dus geld gekost hebben. Ze zouden aan de slag kunnen zijn bij Epi als penitentiair bewakings-assistent of als verpleegkundige, maar kiezen ervoor om elders te gaan werken. Ook personeelsleden die het beu zijn om langer dan verwacht te moeten wachten op bevordering of loonsverhoging en mensen die niet dichterbij huis kunnen gaan werken omdat hun mutatie maar niet kan doorgaan, kiezen ervoor om voor een andere werkgever te gaan werken.

Evenmin vooruitgang in andere dossiers

Wat ons betreft zijn de regels van fatsoen serieus overtreden en zetten wij binnen-

kort de volgende stap in het dossier van de ingebrekestelling van Koen Geens voor de achterstand van 437.000 verlofdagen. De minister zal eerstdaags gedagvaard worden en zal zich dienen te verantwoorden voor het feit dat deze achterstand nog aangroeit eerder dan dat ze afneemt. Ook in het dossier van de baremieke bevorderingen van ploegchefs en penitentiair/technisch assistenten zijn wij ons juridisch aan het voorbereiden om de minister desnoods via dwangsommen te verplichten de geldende KB's te respecteren. Wij bijten door en zullen de minister desnoods persoonlijk aansprakelijk stellen voor het non-beleid dat hij voert binnen het DG Epi.

Ontgoocheling

De ACOD heeft de vergadering afgerond met de boodschap dat de vorige legislatuur (Turtelboom) waardeloos was, maar dat deze legislatuur het eigenlijk nog slechter doet. De teleurstelling in Koen Geens als minister van Justitie is enorm.

Robby De Kaey, Gino Hoppe

Defensie

Herziening maaltijdvergoeding in het buitenland voor militairen

Het ministerieel besluit van 3 februari 1975 dat het vergoedingsstelsel toepasselijk op de militairen die dienstreizen maken in het buitenland vastlegt, was dringend toe aan een grondige herziening. Wat bevat het nieuwe stelsel?

Als we een vergelijking maken met het vergoedingsstelsel dat van toepassing is op de ambtenaren van de FOD Buitenlandse Zaken, blijkt dat de militairen serieus achterophinken en dat een inhaalbeweging zeker aan de orde is. Daarom zijn we begin dit jaar met de onderhandelingen gestart. De overheid stelde voor om de vergoeding te koppelen aan het geldende ministerieel besluit dat de vergoeding regelt van de FOD Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingshulp. Hierdoor zullen de militaire vergoedingen mee evolueren met alle wijzigingen die de FOD Buitenlandse Zaken doorvoert. Gezien Defensie serieus achterop huppelde, stelde men voor om onze achterstand tragsgewijs op te trekken, en dit vanwege de budgettaire impact. Tot daar het goede nieuws.

Aantrekkelijkheid van de job vraagt om maatregelen

Helaas stellen we vast dat deze koppeling slechts voor 77,5 procent wordt uitgevoerd in 2018. Vanaf 2019 wil men 80 procent toekennen. Dat wordt straks het maximum wat een militair kan krijgen van Defensie. ACOD heeft zeker niet de bedoeling om

ervoor te zorgen dat er geen verbetering komt in het vergoedingsstelsel. We willen er wel op toezien dat de voorstellen voldoen aan de vooropgestelde visie van Defensie (zie 'De strategische visie voor Defensie' van 29 juni 2016): *"Personeel is de kern van een militaire capaciteit. Zonder voldoende en opgeleid personeel kan een wapensysteem, hoe performant ook, niet bijdragen aan ons defensiebeleid. Daarenboven zijn het de motivatie, de creativiteit, de empathie en het inlevingsvermogen in een situatie, die van de mens de centrale en toegevoegde waarde maken van een militaire capaciteit. [...] Defensie dient een attractieve positie op de arbeidsmarkt te behouden die moet toelaten de nodige (technische) gevormde personeelsleden aan te trekken en ook personeel dat voldoet aan de nodige mentale, fysieke en medische normen om de operationele capaciteiten te bemannen."*

Mogelijke oplossingen

Eén van de mogelijke pistes voor deze aantrekkelijke positie is een degelijk én marktconform vergoedingsstelsel implementeren. Met dit dossier wilden we een eerste stap voorwaarts zetten in de goede richting. We beschouwen daarom deze onderhandelingen als een gemiste kans om Defensie aantrekkelijker te maken op de arbeidsmarkt. Voor ACOD was een gelijkenschakeling met de FOD Buitenlandse Zaken een breekpunt

in dit dossier. We hebben gevraagd om vanaf 2020 de militair voor 100 procent te koppelen aan FOD Buitenlandse Zaken, gezien de geplande budgettaire verhogingen voor Defensie in de volgende legislatuur. Tevens vinden we het een spijtige zaak dat bij de berekening van de vergoeding, het verschil tussen de personeelscategorieën niet werd opgeheven. Een opperofficier krijgt nu een volledige vergoeding, een hoofdofficier 5 procent minder, een lagere officier 10 procent minder, een onderofficier 15 procent minder en een vrijwilliger 20 procent minder. Bij een algehele gelijkenschakeling zou de koppeling met de FOD Buitenlandse Zaken maximaal 64 procent bedragen voor alle categorieën! ACOD vindt dat er, ongeacht de categorie, steeds eenzelfde correcte vergoeding voorhanden moet zijn. In het nemen van maaltijden in onze Belgische messes maakt men qua maaltijdprijs ook geen onderscheid tussen de verschillende personeelscategorieën. Laten we dit dus doortrekken naar onze maaltijdvergoeding in het buitenland.

Rekening houdend met alle voorgaande bemerkingen, hebben we op 10 november 2017 een niet akkoord gegeven voor dit dossier.

Hans Le Jeune

Fedasil Personeel verliest geld

De nieuwe geldelijke loopbanen voor de federale ambtenaren worden geregeld via het KB van

25 oktober 2013. In toepassing daarvan worden de personeelsleden van de meeste federale overheidsdiensten sinds begin 2017 verloond op basis van hun vroegere weddeschalen, aangevuld met bonificaties en tussenverhogingen. Voorwaarde hiervoor was dat men in dienst moest zijn voor 1 januari 2014.

Tot nu toe is dit echter niet het geval voor de personeelsleden die tewerkgesteld zijn

bij Fedasil. Blijkbaar had er voor hen een apart KB moeten verschijnen, waardoor ook zij in de nieuwe loopbanen terecht konden komen, maar dat is nog niet gebeurd. Daardoor wordt het personeel van Fedasil financieel achterop gesteld ten opzichte van de personeelsleden van de andere federale diensten.

ACOD eist dat de overheid dit probleem dringend oplost. De politieke overheid heeft er steeds de mond van vol dat de mensen goed werk leveren in de verschillende asielcentra bij de opvang van asiel-



zoekers. Dezelfde overheid moet dan ook de nodige stappen ondernemen opdat deze discriminatie inzake verloning eindigt.

Eddy Plaisier

Vorbereiding op examens aanwerven, bevorderen, generieke proeven federale ambtenaren Module 0 en 1 Niveau B

Verschillende sessies vonden al plaats, we proberen als vakbond deze voorbereiding tweemaal te organiseren per jaar. Mocht je al ingeschreven zijn met een datum voorafgaand aan onze voorbereiding, dan kun je nog altijd de datum wijzigen bij Selor.

De voorbereiding vindt plaats op maandag

22 januari 2018 voor de bevordering-aanwerving naar Niveau B in de kantoren van de ACOD in Brussel. Plaatsen zijn beperkt!

Inschrijven ten laatste tegen 15 januari 2018 bij ellen.vannoten@acod.be

Voor alle duidelijkheid, wij geven geen

syndicale vrijstelling, betalen wel de verplaatsingskosten en bieden een broodjesmaaltijd aan.

Alvast veel succes!

Kurt Sissau

Oproep ACOD Overheidsdiensten zoekt nieuwe afgevaardigden voor haar Jongerencommissie

ACOD Overheidsdiensten wenst te bouwen aan de toekomst en zoekt hiervoor een aantal jongeren die interesse hebben in de actuele syndicale en/of politieke toestand.

Voor wie?

Je bent lid van de sector ACOD Overheidsdiensten, jonger dan 35 jaar en werkt binnen de Vlaamse of de federale overheid. Je wil op termijn actief deelnemen aan syndicale onderhandelingen of overleg met de overheid.

Wat verwachten we van jou?

Je wil over syndicale/politieke thema's discussiëren met andere jongeren of afgevaardigden, actief deelnemen aan manifestaties en acties, en daar de jongeren van ACOD Overheidsdiensten vertegenwoordigen.

Wat bieden we jou?

De Jongerencommissie van ACOD Overheidsdiensten organiseert regelmatig vergaderingen in Brussel. Je verplaatsings-

kosten worden vergoed. Voorts bieden we ook opleidingen, vorming en begeleiding aan indien nodig.

Voor de modaliteiten en inlichtingen kun je terecht bij Eddy Plaisier, federaal secretaris ACOD Overheidsdiensten (0486 909 445- eddy.plaisier@acod.be).

Eddy Plaisier

Sensibiliseringsdag

De openbare diensten staan dicht bij jou dan je denkt



Na de geslaagde reactiedag van ACOD op 10 oktober, met onder andere een 24 urenstaking van de Vlaamse en federale sector Overheidsdiensten, was de nood hoog voor onze sector om de rechtstreekse link te leggen naar de burgers in ons land.

Het was al een tijdje duidelijk voor ons dat we als vakbondsmensen uit de overheidsdiensten meer wilden gaan inspelen op de reacties van de publieke opinie naar de openbare diensten toe. Voor ACOD Overheidsdiensten logisch dat er een vervolg moest komen op de reactiedag van 10 oktober. We hebben van in het begin van het sociaal verzet tegenover de Vlaamse en federale regering gezegd dat we consequent en constant verzet wilden steunen en organiseren.

1 december

Daarom kozen we op 1 december voor een sensibiliseringsdag ten aanzien van de burgers. We moeten de bevolking en de publieke opinie nog meer aan de zijde van de openbare diensten krijgen. Want de dienstverlening die wij bieden, is in het belang van de burgers. De keuze was dus vlug gemaakt. Dankzij de ondersteuning van een aantal deskun-

dige militanten en een communicatiebureau hebben we een professionele en duidelijke flyer gemaakt. Ook de collega's van de sector Onderwijs maakten de keuze voor een sensibilisering in en aan de scholen. Met onze sector trokken we in heel Vlaanderen naar stations, markten, drukke pleinen, bibliotheken enzovoort om rechtstreeks te flyeren naar de burgers en om tegelijkertijd het gesprek aan te gaan met de mensen.

Investerings nodig

We maakten duidelijk dat de openbare diensten dicht bij de bevolking staan en nodig zijn om een samenleving sociaal draaiende te houden. De openbare diensten hebben dringend investeringen nodig. Het is belangrijk dat elke burger op dezelfde manier gebruik kan maken van de openbare diensten, dat de diensten betaalbaar zijn en dat ze voortdurend ter beschikking staan. Dat is jammer genoeg tegenwoordig niet meer zo vanzelfsprekend, omdat forse besparingen en privatiseringen de goede werking van de diensten belemmeren en de dienstverlening afbouwen.



Verzet

Als sector Overheidsdiensten gaan we met onze militanten de komende weken en maanden verder in verzet tegen de rechtse afbraakmaatregelen en vóór een positief links alternatief. Met de vakbond vooruit voor overheidspersoneel en burgers.

Chris Moortgat





Gemeenschapsinstelling De Kempen Spontane werkonderbreking legt dieperliggende problemen bloot

Op donderdag 24 november 2017 blokkeerden personeelsleden van de gemeenschapsinstelling (GI) De Kempen van campus De Markt in Mol de toegangspoort om de heropname van een minderjarige te verhinderen. Wat was er precies aan de hand?

Gemeenschapsinstellingen hebben, in tegenstelling tot alle andere voorzieningen voor jongeren, een opnameplicht. Dat het personeel de (her)opname van een jongen verhindert, is zeer uitzonderlijk. Het wijst erop dat ook de draagkracht van het personeel zijn grenzen kent.

Personeelsonrust

De dag voordien was een bijzonder moeilijke en ernstig getraumatiseerde jongere na een lang aanslepende en intense conflictsituatie door de dokter van GI De Kempen gedwongen opgenomen. Hij werd met de nodige moeite en onder politiebegeleiding overgebracht naar het OPZ van Geel.

Amper 12 uur later besloot de psychiater van het OPZ dat een gedwongen opname niet langer nodig was en dat de jongere gewoon kon terugkeren naar de gemeenschapsinstelling.

Toen het personeel van Mol vernam dat de jongere terug op weg was vanuit Geel, was de verontwaardiging bijzonder groot. Er ontstond een spontane en algemene werkonderbreking. Het personeel verhinderde dat de politie van Geel de jongere kon binnenbrengen. Via nationaal secretaris Jan Van Wesemael werd de actie gemotiveerd en verantwoord naar administrateur-generaal Van Mulders van Jongerenwelzijn.

Iets later verklaarde ook het personeel van De Hutten zich solidair en zag de jeugdrechter zich genoodzaakt de minderjarige onder strenge voorwaarden een nacht naar huis te sturen bij gebrek aan andere oplossingen. Ook in de Grubbe in Everberg veroorzaakte dezelfde jongen eerder al zodanig veel problemen, dat een heropname daar evenmin overwogen kon worden.

Uitgebreid overleg

Na een intens overleg tussen vakbonden en directie op 25 november werd afgesproken dat het personeel van De Hutten – mits voldoende veiligheidsmaatregelen – de opname van de jongere niet langer zou verhinderen. Administrateur-generaal Van Mulders beloofde bovendien op 28 november naar Mol te komen om de conflictsituatie in zijn ruimere context te evalueren.

Daar sprak de heer Van Mulders zijn appreciatie uit voor de inzet en betrokkenheid van het personeel van de gemeenschapsinstellingen. Hij benadrukte begrip te kunnen opbrengen voor de spontane actie van het personeel en bedankte ook de collega's van De Hutten die uiteindelijk dan toch aan de slag waren gegaan met de minderjarige.

De ACOD hekelde de aanslepende moeilijke samenwerking met de (kinder) psychiatrische voorzieningen, het totaal ontoereikend aanbod inzake uitstroom-

mogelijkheden, vooral op het gebied van knelpunt dossiers. Ook kaartten we de jarenlange overbevraging van het personeel van gemeenschapsinstelling De Kempen aan.

De heer Van Mulders stelde er zich van bewust te zijn dat de 'samenwerking' met de psychiatrische voorzieningen anders en beter kan en moet. Hij zal dit blijven opnemen met zowel de Vlaamse als de federale overheid. De snelheid van en het gebrek aan communicatie over de de-collocatie van de betrokken minderjarige, had een grote invloed op het ontstaan van de spontane werkonderbreking.

Draagkracht

De ACOD verwees voorts naar de onverantwoord lange verblijfstermijnen van sommige jongeren in de gemeenschapsinstellingen. De vele veranderingsprocessen in de bijzondere jeugdzorg en het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap hebben geenszins geleid tot een betere uitstroom van minderjarigen uit de GI's. Het ontplooiën van nieuwe GES+ bedden (*) sleept veel langer aan dan voorzien. Wachtlijsten worden weggemoffeld, maar zijn langer dan ooit te voren. De ACOD vreest dat die problemen niet

verholpen zullen worden wanneer binnenkort jongeren ten gevolge het nieuwe jeugdsanctierecht voor vaste termijnen (3/6/9 maanden) aan de GI's zullen worden toevertrouwd. Daarnaast zijn er ook nog altijd jongeren die meerderjarig worden in de gemeenschapsinstelling en vervolgens 'vrijgesteld' worden zonder noodzakelijke vervolghulp.

De ACOD benadrukte ook dat de draagkracht van het personeel van De Kempen nu echt wel haar limieten heeft bereikt. De talloze veranderingsprocessen van de afgelopen jaren, de vele opleidingen, het communicatief weinig transparante beleid, de problematisch verlopen aanwervingsprocedures en de transitie naar een gemengde campus De Markt laten hun sporen na. Jarenlang keihard en met overtuiging werken aan de inhoudelijke modulering van het aanbod, werd als het ware met één pennentrek door de beleidsverantwoordelijken weg gerelativeerd in functie van de nog belangrijkere zogenaamde transitie naar een gemengde campus. Het omvormen van De Markt naar een campus met 40 plaatsen voor jongens en 30 voor meisjes, moest op veel te korte tijdspanne gerealiseerd worden, zowel op pedagogisch, als didactisch vlak. Het opmerkelijk hoge ziekteverzuim de

afgelopen maanden bevestigt dat het personeel zijn limieten bereikt heeft.

Omkadering

De ACOD stelde tot slot dat de gemeenschapsinstellingen nood hebben aan voldoende (extra) omkadering om ook de moeilijke momenten op een verantwoorde en veilige manier te kunnen aanpakken. Ook de aanwerving van extra (ergo)therapeuten kan helpen om zowel de leefgroepen als het onderwijs te ontlasten. De administratie wijst wat dat betreft voortdurend op de budgettaire beperkingen. De heer Van Mulders trok na het overleg in Mol naar Vlaams minister Jo Vandeuren en beloofde op korte termijn de vakbonden te informeren over de resultaten van dat gesprek. Op het moment dat dit artikel ter perse ging, hadden we helaas nog geen concreet antwoord gekregen.

Theo Celen, Jan Van Wesemael

(*) Jongeren met ernstige gedrags- en emotionele stoornissen hebben nood aan een gespecialiseerde en intense vorm van hulpverlening. Jongeren met een extreme gedrags- en emotionele problematiek (GES+) worden specifiek behandeld.

Luchthaven Oostende Stakingsaanzegging wegens uitblijven akkoord over vakantiedagen

Wegens het lang uitblijven van een akkoord tussen de privéuitbater van de luchthaven van Oostende en de vakorganisaties over het toekennen van 14 bijkomende vakantiedagen ter vervanging van 14 feestdagen diende ACOD een actieaanzegging voor dit personeel.

Na reeds contact opgenomen te hebben met de kabinetten Wuyts, Homans en Bourgeois én de secretaris-generaal van het departement Mobiliteit en Openbare Werken (MOW) zonder enig resultaat was de maat echt vol.

Wat is er gebeurd? Bij de overgang van het personeel van de luchthavens van Oostende en Deurne werd een overeenkomst ge-

sloten tussen de Vlaamse Overheid en de LEM-EGIS dat de statutaire personeelsleden die overgingen naar de LEM onder het VPS (Vlaams PersoneelsStatuut) zouden blijven vallen. Meer nog, de contractuele personeelsleden gingen hun gunstig regime meenemen in een soort van rugzak, dus ook de 14 compensatiedagen voor feestdagen (https://overheid.vlaanderen.be/Toel_Deel10-T2). Bij personeelsleden in vaste continuïteit worden de 14 feestdagen omgezet in shiftdagen vakantie, op dezelfde wijze als de jaarlijkse vakantie.) Wat de zaak onbegrijpelijk maakt, is dat wij wél een akkoord hebben voor de brandweer om met de juiste toepassing van het VPS te starten op 1 januari 2018.

Beter laat dan nooit. Maar er is onbegrip bij de beveiliging omdat deze toepassing van het VPS voor hen niet geldt. De ACOD verwacht dan ook dat de Vlaamse Overheid EGIS in gebreke stelt.

Omdat de zaak reeds (te) lang aansleept, en we het ongenoegen en onbegrip op de werkvloer ten volle begrijpen, zal de ACOD elke actie, gaande van stiptheidsactie, werkonderbreking tot staking ondersteunen. Wordt ongetwijfeld vervolgd.

Jan Van Wesemael

Vakbondshappening

We nemen onze syndicale toekomst in handen

In april 2018 organiseert onze nationale ACOD een inhoudelijk en ideologisch congres om onze vakbond verder vorm te geven. ACOD Overheidsdiensten besliste om dit congres stevig voor te bereiden en onze verantwoordelijkheid te nemen.

Het is een keuze van de sector om per vierjarige congresperiode twee vakbondshappenings te organiseren. Voor de eerste hebben we gekozen voor het inhoudelijk voorbereiden van het congres. Met onze vakbondshappening wilden we onze militanten en syndicaal afgevaardigden sterk betrekken bij het debat binnen onze vakbond. We willen een levendige en strijd bare sector Overheidsdiensten zijn en blijven.

Al onze militanten in de gewesten en in de technische comités kregen de opdracht om de teksten en visies te bespreken en amendementen in te dienen. Zo konden zij opmerkingen, aanvullingen en voorstellen geven. Op basis van deze concrete amendementen gingen we het debat aan op onze vakbondshappening op 6 december 2017. Meer dan 250 militanten waren paraat en gaven hun visie. We kozen ervoor om het debat ruimer open te trekken en het thema werd dan ook: 'Welke vakbond voor de toekomst- Welke toekomst voor de vakbond'.

Open debat

De twee congres teksten rond onze relatie als ACOD met de burgerbewegingen en 'commons' werd besproken. Daarnaast werden de syndicale grenzen besproken. We trokken het debat ook open naar 32 urenweek en vermogensbelasting. Ook de beginselverklaring van ABVV en ACOD werd benadrukt.

Tijdens de vakbondshappening waren er zes werkgroepen die de amendementen besproken hebben. Tussendoor waren er muzikale optredens van DUWOH met zang en accordeon, zij brachten linkse strijdlieden. Ook jong muzikaal talent Lisa bracht een moderne versie van de Internationale met beat-box.

Uitdagingen

Tevens was er een fel gesmaakt panelgesprek met ACOD-voorzitter Chris Reniers en VLIIG-secretaris Guido Rasschaert. Zij lieten hun licht schijnen over de uitdagingen die we als ACOD hebben. Maar ook thema's zoals welke actievormen, sociale verkiezingen in openbare diensten, reactie op minimale dienstverlening en dergelijke meer kwamen aan bod. Professor Stephen Bouquin van de universiteit van Evry bracht een aantal syndicale statements in het gesprek: vernieuwen van onze socialistische ideologie naar ecosocialisme, 'back to the roots' gaan, weer meer overheidsinitiatief, de internationale dimensie versterken, een mobiliserend actieplan maken en een politiek verlengstuk geven aan de vakbondvisie.

Het was een zeer geslaagde vakbondshappening. Het werk is echter nog niet gedaan, we werken verder met onze sector. Verder vooruit met de vakbond en de overheidsdiensten. In 2018 gaan we verder op dit elan en pakken we de nieuwe syndicale en politieke uitdagingen aan.

Chris Moortgat





Nieuwjaarsbrief van ACOD LRB Liefste Geert, Liesbeth & Co

Als je dacht dat 2016 een slecht jaar was, had je 2017 nog niet gezien. Ook 2017 stond in het teken van foute beslissingen, die je zonder overleg maar vooral zonder visie doordrukte. Tijd om eens stil te staan bij het Vlaams regeerakkoord 2014-2019 en te evalueren hoe 2017 bijgedragen heeft tot de beloofde grote doelstelling van je Vlaamse regering ten aanzien van de lokale besturen.

Vlaams regeerakkoord 2014-2019: vertrouwen, verbinden en vooruitgaan

Het Vlaamse regeerakkoord gaf ons nog even hoop. Onder de algemene slogan 'vertrouwen, verbinden en vooruitgaan' zou de Vlaamse regering de steden en gemeenten nog meer vertrouwen en meer verantwoordelijkheid geven. Goed zo, want dat verdienen ze wel. De Vlaamse regering stelde ook dat ze de bestuurskracht en de autonomie van de steden en gemeenten wenste te verhogen door toekenning van bijkomende bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden.

ACOD LRB kon zich hierin terugvinden. De krachtlijnen-Kelchtermans halverwege de jaren negentig van de vorige eeuw leken immers een eindpunt in de versterking van

de lokale besturen. Het is inderdaad noodzakelijk om weer te investeren in het personeel en in goede arbeidsvoorwaarden, zodat we blijvend kunnen spreken over het sterke lokaal bestuur. We hoopten op een sterk kader waarbinnen de besturen zich verder konden ontwikkelen.

Zo klinkt het in het regeerakkoord: "Vertrouwen in ons eigen kunnen. Want Vlaanderen heeft alle kwaliteiten en talenten om onze ambitie te realiseren: tegen 2020 tot de Europese top behoren op het vlak van welvaart en welzijn. Maar ook vertrouwen in elkaar. Moeilijke klippen neem je niet alleen, maar wel schouder aan schouder. Vertrouwen betekent dus ook verbinden, met elkaar en met elkaars talenten en kwaliteiten, zodat we samen kunnen vooruitgaan. We laten niemand achter." Tijd dus om naar de feiten te kijken en een kleine evaluatie te houden van de maatregelen die deze Vlaamse regering heeft genomen.

Taxshift

De gevolgen van de federale taxshift worden zwaar om te dragen voor de lokale besturen. In 2017 hadden de besturen zomaar even 2 procent minder inkomsten als gevolg van de verlaging van de aanvullende

personenbelasting. De besturen hebben niet willen meespelen in de kronkels van de Vlaamse regering en hebben hun tarieven niet verhoogd. Zij krijgen dus gewoon minder inkomsten, en dat leidt jammer genoeg tot besparingen op personeel en werking. Eigenlijk zet de Vlaamse regering de lokale besturen voor het blok: ofwel tarieven verhogen, ofwel op het personeel besparen. Beide oplossingen zijn slecht voor de bevolking: meer betalen of een slechtere werking.

Erger nog, de taxshift heeft alleen maar positieve gevolgen voor de privésector. De publieke sector wordt bijna volledig uitgesloten van de voordelen die de taxshift met zich meebrengen. Dit betekent concreet dat de concurrentiepositie van bijvoorbeeld onze publieke woonzorgcentra ten opzichte van de privé erop achteruitgaat.

Loopbaanonderbreking

Het jaar begon uitstekend met 'het recht op onbetaald verlof'. Klinkt goed, en het was een toegeving op de eis van de vakbonden na de vroegere afschaffing van de loopbaanonderbreking zonder motief. Het is immers duidelijk dat het beperkte Vlaams Zorgkrediet niet zou volstaan om een goede balans werk-privé te handhaven.



Het recht bleek echter vooral om een gunst te gaan. Verschillende personeelscategorieën werden uitgesloten en er werden vanuit menige besturen te strenge voorwaarden gekoppeld aan de aanvraag tot onbetaald verlof. Bovendien werd ook onze vraag naar een financiële bonus doorgeschoven naar de autonomie van de lokale besturen. ACOD LRB diende klacht in tegen zoveel onbegrip en vele beslissingen werden uiteindelijk ook geschorst. Wij zetten namelijk graag in op het welzijn van de personeelsleden van de lokale besturen.

Decreet Lokaal Bestuur

Met het decreet over het lokaal bestuur neemt de Vlaamse regering een onwaarschijnlijk risico. Door de ambtelijke integratie van de OCMW's in de gemeenten wordt een lege schelp gemaakt van de OCMW's. Het lokaal sociaal beleid wordt overgeheveld naar de gemeenten, en zal daardoor budgettair in conflict komen met andere beleidsprojecten (zoals wegenwerken, bouw sportinfrastructuur, ...). Ook de overgangsmaatregelen voor de aanstelling van de gemeenschappelijke algemeen directeur en financieel directeur nemen een loopje met het begrip 'gelijke toegang tot het openbaar ambt'. Opmerkelijk in dit alles is het blijven door-drammen over een geïntegreerd lokaal sociaal beleid, zonder de moeite te nemen hierover een gedragen visie te verwoorden. Dit is een beslissing die elk toekomstig sociaal beleid hypothekeert en de zwakkeren in onze samenleving letterlijk in de kou laat staan.

Vrijwillige fusies

Gemeentelijke fusies zorgden voor een valse hoera-stemming. Er werd helemaal niet meer gesproken over de versterking van de bestuurskracht. Het ging enkel nog over de kwietschelding van schulden en het behalen van 25.000 inwoners. Geen enkele regel legt een kwalitatief beter bestuur op. Op termijn zal het leiden tot een platte besparing op de kap van de toegankelijkheid van het lokale bestuur. Het eerste aanspreekpunt begint ver weg te liggen.

Pensioenen

De gemengde pensioenen zorgen voor een verdere afkalking van ons pensioen. De gepresteerde contractuele jaren bij een bestuur tellen bij een statutarisering niet meer mee voor het pensioen. Over de tweede pensioenpijl voor overheids-personeel wordt weinig gecommuniceerd. Deze zal lachwekkend laag zijn én zeker niet voldoende om het verlies te compenseren. Ondertussen gaat men ook over tot de afschaffing van de gratis meerekenbaarheid van de bonificatiejaren bij de overheid. Het afkopen ervan leidt tot veel verwarring en het is hoogst onduidelijk of dit enig voordeel zal opleveren op langere termijn. De discussie over de zware beroepen wordt een maat voor niets, want de regering blijft hameren op het systeem van 'de gesloten enveloppe'. Het mag dus niets kosten. Alweer gaat het niet over een bekommernis voor de personeelsleden, maar enkel over een platte besparing. Tot slot wordt nog een pensioen met

punten aangekondigd. Als het maar geen minpunten worden, want de hoogte van het pensioen zal dan afhankelijk zijn van de financiële situatie van een land. Veel gekker moet het niet meer worden. Voor ACOD LRB zijn sterke pensioenen een garantie voor een waardige oude dag.

Werkbaar werk

De wet Werkbaar en Wendbaar Werk maakte duidelijk welke de bedoelingen zijn van onze federale regering. 'Werkbaar' werd onder de mat geveegd en er werd volop werk gemaakt van 'wendbaar' werk. Jammer genoeg enkel wendbaar voor de werkgevers. De flexibilisering van de arbeidsmarkt verzwakt de werknemers. Tussendoor werd gezorgd voor een aanpassing van de Arbeidstijdwet. De vroegere verplichte inhaalrust binnen een referentieperiode van 4 maanden als je meer dan 50 uren in een week had gewerkt, mag voortaan vervangen worden door een financiële compensatie. Weliswaar als het personeelslid ermee akkoord gaat. We willen er graag op wijzen dat die inhaalrust belangrijk is om het tempo te kunnen blijven volgen. Deze komt echter onder druk als de werknemer die inhaalrust moet afdwingen in een confrontatie met zijn werkgever.

Uitzendarbeid

En wat te denken over de invoering van uitzendarbeid in de lokale besturen? Onze maatschappij heeft nood aan duurzame tewerkstelling en niet aan een moderne manier van slavernij. Bovendien speelt de onafhankelijkheid een belangrijke rol in de taken van overheidsdiensten. Maar er werd dwingend gekozen voor deze vorm van preciaire tewerkstelling. De Vlaamse regering had graag de vakbonden geweerd uit deze discussie. Maar de Raad van State heeft hier een stokje voor gestoken. Spijtig voor deze regering, maar ACOD LRB zal het gebruik van interim-arbeid nauwgezet blijven opvolgen. Uitzendarbeid is geen volwaardige tewerkstelling, schaadt de neutraliteit, zorgt voor veel personeelsverloop en is erg duur.

Beroepsgeheim

Een dieptepunt was de aanval op het beroepsgeheim van OCMW-personeelsleden. Onder het mom van terrorismebestrijding en veiligheid wordt op die manier de vertrouwensband tussen hulpverleners en

hulpzoekenden onderuitgehaald. Maatschappelijk werk is een beschermd beroep. Vertrouwen in de professionaliteit van onze maatschappelijke werkers is wenselijk.

Overdracht provinciepersoneel

Door de afschaffing van de persoonsgebonden bevoegdheden van de provincie werd er ongehinderd geleurd met de personeelsleden van de provincie. Sommigen gaan over naar de diensten van de Vlaamse overheid, anderen naar steden en gemeenten. Gek genoeg werd de eigen doelstelling meteen ondergraven door het gegoochel met vzw's en andere stichtingen. Het was een hele klus om ervoor te zorgen dat de personeelsleden er niet op achteruit zouden gaan. Het gemarchandeer was al erg genoeg. De oorspronkelijke doelstelling om het intermediaire niveau dicht bij de burger te brengen, wordt niet gehaald. Negentig procent van de provinciale personeelsleden wordt overgedragen naar de diensten van de Vlaamse overheid. Verder van de burger weg, dus.



Brandweer

De onderhandelingen over de wijzigingen van de wet en de herstel-KB's zagen er niet goed uit. Uiteindelijk hebben we kunnen bereiken dat het brandweerpersoneel er voorlopig niet op achteruitgaat. Meer zat er voorlopig niet in. Ondertussen blijft het probleem van onderbezetting wel bestaan. De verplichting tot een minimale bezetting hebben we toch kunnen doordrukken vanaf 1 januari 2018. Want onze veiligheid komt duidelijk in het gedrang.

VIA 5

Er werd ingezet op drie criteria: koopkracht, kwaliteit en uitbreiding. Snel werd duidelijk dat de gemaakte afspraken enkel zouden gelden voor de privésector, aangezien er voor de publieke sector geen taxshiftmiddelen zijn. We vragen ons af welke rol VVSG in dit scenario speelt. ACOD LRB blijft alleszins alle afspraken bewaken en zal dit misprijzen niet laten passeren. Deze houding werkt im-

mers discriminerend ten aanzien van de publieke sector.

Sectoraal akkoord

De onderhandelingen over een nieuw sectoraal akkoord verlopen evenmin in een goede sfeer. Ondanks de besparingszucht van deze regering en haar minachting voor de openbare diensten, hebben we gepleit voor een minimaal sectoraal akkoord met de nadruk op koopkracht. Het vorige sectoraal akkoord dateert immers van 2008 en verliep in 2013.

Onze eisen betreffen een derde salarisschaal voor de huidige C1-C2's, de afschaffing van E-schalen en het moderniseren van de salarisschalen van 1994. Je merkt het, constructieve en noodzakelijke minimumeisen. Toch houdt deze regering, samen met VVSG, de boot af.

Argwaan, scheiding en verval

Het rapport van deze regering ziet er niet goed uit. Onder de algemene noemer 'besparingen' werd de publieke dienstverlening verder afgebouwd, de bescherming van de personeelsleden uitgehold en de pensioenen hervormd (lees: geminimaliseerd). De privatiseringen en de voortdurende aanvallen op de ambtenaren maakten het alleen maar erger.

We willen graag de regeringslogan 'vertrouwen, verbinden en vooruitgaan' aanpassen in 'argwaan, scheiding en verval':

- Argwaan, want deze regering houdt geen rekening met ons overlegmodel. Er wordt geen enkele inbreng gehonoreerd. Alleen door harde acties kunnen we enig resultaat bereiken. Inhoudelijk sturen we het ene protocol van niet-akkoord na het andere op de beslissingen van deze regering. We stofferen zo'n protocol zo uitgebreid mogelijk. Dit wordt regelmatig gevolgd door de Raad van State, soms wordt er echter niet op ingegaan. Toch zullen we blijven strijden tegen onrechtvaardige beslissingen.
- Scheiding, want deze regering doet niets anders dan mensen tegen elkaar opzetten: statutairen tegen contractuelen, gemeenten tegenover OCMW's, provincies tegenover de diensten van de Vlaamse overheid, uitzendkrachten tegenover duurzame werknemers, ...
- Verval, ten slotte, van onze sterke openbare diensten. De privatiseringen slaan ons om de oren, zelfs van voor ons overduidelijke kerntaken van de overheid. De prioriteit van statutaire tewerkstelling wordt afgeschaft en tegelijkertijd wordt een lans gebroken voor interim-arbeid.

Dit alles levert geen fraai beeld op. We beseffen ten eerste dat we vaak alleen staan, maar we blijven nu eenmaal strijden voor een menswaardige samenleving, waarin solidariteit geen ijdel woord is. Onze welvaart en vooral ons welzijn komen in gevaar, alle vertrouwen is weg en de verbinding die van oudsher verzorgd werd door ons uitgebreid sociaal weefsel, werd afgebouwd. Deze regering behaalt haar eigen doelstelling hoegenaamd niet. Hopelijk is dit bloedbad van beperkte duur.

Zwijgen is geen optie. Strijdbaar opstaan voor onze waarden is meer en meer een must. Aan iedereen die hieraan wil meewerken, een heel gelukkig nieuwjaar vanwege het ACOD LRB-team.

*Je kapoenen Willy Van Den Berge en Gert Vlasselaer
Brussel, 1 januari 2018*

lokale en regionale besturen

ACOD LRB Vlaams-Brabant Wissel van de wacht

Kameraad Bruno Jansen, lid van ACOD LRB sinds 1998, was eveneens jarenlang actief als vaste gemachtigde en voorzitter van het gewest Vlaams-Brabant. Jammer maar helaas heeft hij onlangs om persoonlijke redenen deze mandaten moeten neerleggen. Het gewest ACOD LRB Vlaams-Brabant wenst Bruno te bedanken voor alle inspanningen die hij voor onze organisatie heeft gedaan en wenst hem nog veel succes in alles wat hij wenst te ondernemen. Tijdens het gewestelijk congres van 22 november 2017 werd Ben Willems verkozen als opvolger van Bruno. We wensen hem alvast veel succes in zijn nieuwe functie.



Ben Willems



Bruno Janssen

ACOD LRB Vlaams-Brabant Oproep tot kandidaturen

Het mandaat van ondervoorzitter van ACOD LRB Vlaams-Brabant is vrijgekomen. Stel je kandidaat tot ten laatste 31 januari 2018 door een schrijven te richten aan de voorzitter van ACOD LRB Vlaams-Brabant, p/a Maria-Theresiastraat 121 in 3000 Leuven.

Via deze weg bedankt ACOD LRB Vlaams-Brabant kameraad Ben Willems voor zijn jarenlange inzet als ondervoorzitter van ACOD LRB Vlaams-Brabant en we wensen hem veel succes toe in de functie van voorzitter.

Oproep tot kandidaturen Stafmedewerk(st)er ACOD LRB Vlaamse Regio

ACOD LRB Vlaamse Regio doet een oproep naar kandidaten voor een functie als stafmedewerk(st)er. Wat houdt de functie in? Hoe kan je je kandidaat stellen? En wat bieden we je?

Functieprofiel

- Je bent lid van de ACOD, je bent statutair benoemd en je hebt een duidelijke interesse in syndicaal werk.
- De stafmedewerk(st)er zal vanuit zijn/haar theoretische en praktische deskundigheid werk verrichten teneinde de federaal secretaris en het regiosecretariaat te ondersteunen bij het uitvoeren van hun taken. Sporadisch zal hij/zij de federaal secretaris als techniekier bijstaan op vergaderingen of als zijn vervanger optreden in waarnemende functie.
- Hij/zij zal samen met alle medewerkers de dagelijkse kleinere taken die bij een secretariaat horen mee helpen realiseren.
- De stafmedewerk(st)er zal vooral rond 'communicatie' werken (in

ruime zin): verslaggeving, beheer van databases en informatiestromen (website, persberichten, sociale media, ...), administratieve ondersteuning.

Eigenschappen en/of competenties

- Kennis hebben van de courante sociale media.
- Praktische kennis hebben van de digitale communicatiemiddelen.
- Vlot kunnen werken met de courante Office-software.
- Zowel in team als zelfstandig kunnen werken.
- Een vlotte pen hebben en foutloos kunnen schrijven.
- Flexibel en positief ingesteld zijn.
- Complexe thema's op een vlotte manier kunnen vertalen en vertellen.
- Inzicht hebben in de werking van de vakbond ACOD en in het bijzonder de problematiek van de lokale en regionale besturen.
- Troef: tweetalig NI/Fr.

Wat bieden we je?

- Een detachering naar de ACOD met behoud van alle rechten van je statuut.
- Een aanvullende vergoeding.
- Mogelijkheid tot bijscholing.
- Abonnement openbaar vervoer (standplaats Brussel).
- De nodige communicatiemiddelen.
- Een aangename werksfeer.

Indienen van de kandidaturen

De kandidaturen dienen binnen te komen vóór 31 januari 2017 en worden gericht aan de voorzitter van de sector: Willy Van Roten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel. Het volledige functieprofiel is op eenvoudige aanvraag te verkrijgen op bovenstaand adres. Voor bijkomende informatie kan je terecht bij de federale secretaris Willy Van Den Berge (02 508 58 25).

Oproep tot kandidaturen Medewerker Politie gewest Antwerpen

ACOD LRB doet een oproep aan de leden van de politie (operationeel en Calog-personeel) voor de functie van medewerker voor de regio Antwerpen.

Plaats binnen onze structuur

- Het betreft een medewerk(st)er voor het gewest Antwerpen met werkgebied provincie Antwerpen.
- Technische functie onder de bevoegdheid van de gewestelijk bestendig secretaris Antwerpen.
- Hij/zij rapporteert aan de gewestelijk bestendig secretaris Antwerpen.

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 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 en wordt tewerkgesteld binnen een overeenkomst met de federaal secretaris.

Kandidatuur indienen

Enkel kandidaturen van leden bij de politie aangesloten in het gewest Antwerpen worden ontvankelijk verklaard. De kandidaturen dienen schriftelijk binnen te komen t.a.v. de voorzitter van de Vlaamse regio, Willy Van Roten, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel en dit voor 31 januari 2018.



Onderwijs in de kijker **Kwaliteit in de klas vraagt om meer ondersteuning**

De voorbije weken was er in de media opvallend veel heisa over allerlei thema's in het onderwijs. Kan de thuistaal een rol spelen in de klas? Mag het klasgemiddelde nog op het rapport? Hoe komt het dat het niveau voor begrijpend lezen zo dramatisch is gedaald? Wordt het basis-onderwijs nog steeds zo stiefmoederlijk behandeld?

Op die twee laatste vragen gaan we hier kort in. Niet omdat de andere vragen onbelangrijk zijn, wel omdat het bij die laatste nodig is om het systeem zelf eens kritisch te bekijken.

Begrijpend lezen onder druk door overbevraging

In de PIRLS-testen scoren tienjarige leerlingen van het lager onderwijs 22 punten slechter dan tien jaar geleden. Dit is een zorgwekkende evolutie, maar is ze echt zo verrassend als vele onderwijsspecialisten beweren? Wie met zijn twee voeten in het onderwijsveld staat, kijkt niet raar op van dit resultaat. Onderwijzers geven al lange tijd aan dat ze overbevraagd en onderbe-mand zijn om de diversiteit van hun klas-groep aan te kunnen.

Waar de leerling met een specifieke zorg-vraag vroeger de uitzondering was, moet de onderwijzer vandaag een boekhouding

bijhouden van alle leerlingen die een aparte aanpak vragen. Van bij de start van het inclusiedebat heeft ACOD Onderwijs zich voorstander getoond van meer inclusie in het onderwijs, maar dat mocht voor ons niet ten koste gaan van de andere leerlingen. Het heeft er nu alle schijn van dat dit wel het geval is.

Bijkomende omkadering is dus nodig. Die moet toelaten dat enerzijds de klasgroepen kleiner worden en anderzijds de zorg-teams uitgebouwd worden. Zo krijgen alle leerlingen waarop ze recht hebben, name-lijk kwaliteitsvol onderwijs met voldoende uitdagingen voor ieder van hen.

Wereldvreemde onderzoekers grijpen deze resultaten aan om te pleiten voor

masters in het basisonderwijs, omdat er nood is aan – we citeren professor Bieke De Fraine van de KU Leuven in Het Laatste Nieuws van 6 december – ‘sterke persoonlijkheden’. Deze koppeling van persoonlijkheidskenmerken aan een behaalde titel of graad is veruit het grofste standpunt dat we in deze discussie gehoord hebben. Er zijn echt wel andere prioriteiten in ons basisonderwijs. Nancy Libert maakt dat elders op deze bladzijden duidelijk.

Niet enkel directeurs basisonderwijs verdienen meer aandacht

In hetzelfde onderwijsniveau zijn de directeurs erin geslaagd om in de diverse media de nodige aandacht te krijgen voor hun problemen. Dat dit op sommige momenten bij het karikaturale af was, zullen we maar met de mantel der liefde bedekken. De noden van de directeurs zijn groot en er wordt terecht over geklaagd. Als vakbond hebben wij ook oog voor de arbeids-

omstandigheden van de directeurs, maar wij zijn tegelijkertijd niet blind voor de noden van andere personeelsgroepen. Dat sommige koepels op de kar van de directeursverenigingen zijn gesprongen en trachten om in het kader van de cao-besprekingen specifieke maatregelen door te voeren voor de directeurs, zullen wij niet aanvaarden. Het budget van 1,1 procent werd vrijgemaakt naar aanleiding van het eisencahier waarin de vakbond voor een koopkrachtverhoging voor iedereen gaat. Alleen op die manier kan onze sector gelijke tred houden met de privé. Dat dit budget nu gerecupereerd zou worden door de koepels om de verzuchtingen van de directeurs in te vullen, is onbespreekbaar. ACOD Onderwijs wil deze discussie wel voeren in het kader van het loopbaan-debat, meer bepaald in de werkgroep schoolleiderschap. Tot nu toe waren het net de vertegenwoordigers van de schoolbesturen die deze werkgroep niet zagen zitten. Dit kan ons er niet van weerhouden om de gesprekken ernstig en gedegen te

voeren. Het is evident dat deze maatregelen uiteindelijk zullen moeten kaderen in het bredere actieplan voor het basisonderwijs. Het spreekt voor zich dat daarin ook ruimte moet zijn om de arbeidsomstandigheden van het onderwijzend personeel in het basisonderwijs te verbeteren. Tot slot moeten we aangeven dat minister Crevits momenteel de bespreking van de cao beperkt tot de koopkrachteisen van de vakbonden en enkel het thema van de startende leraar bijkomend op de agenda heeft geplaatst. De onderhandelingen over de koopkracht verlopen tussen de minister en de vakbonden. Als het over de startende leraar gaat, schuiven de koepels en GO! mee aan de onderhandelingstafel en dat maakt de besprekingen vaak niet eenvoudiger. Wij zijn sowieso van plan vaart te zetten achter de werkgroep over de koopkrachtmaatregelen, zodat we zo spoedig mogelijk een cao kunnen afsluiten.

raf.deweerd@acod.be



Actie loont **Personeel Basiseducatie haalt slag thuis**

De voorbije maanden hebben onze collega's van de Basiseducatie (BE) laten zien dat actievoeren loont. Bij hun overstap van de socioculturele sector naar onderwijs, kregen ze uitzicht op een eigen statuut én een ambtenarenpensioen, ook voor de jaren contractuele tewerkstelling.

Groot was hun ongenoegen toen ze merkten dat minister Bacquelaire op de valreep een streep trok door dit scenario: wie na 1 december 2017 met pensioen zou gaan, kon zijn contractuele

diensten niet laten meetellen voor het ambtenarenpensioen. De personeelsleden van de BE waren 31 dagen te laat ...

De reactie tegen deze woordbreuk was fel en acties volgden. Minister Bacquelaire bleek onvermurwbaar, maar gelukkig was de Vlaamse regering bereid haar engagement na te komen. Hoe we dit opgelost hebben, lees je op onze website (<http://www.acodonderwijs.be/be/>).



Duaal leren Een decreet op maat van de werkgevers?

Eind november zijn de onderhandelingen over duaal leren afgerond. Voor ACOD Onderwijs wordt het een decreet op maat van de werkgevers. Met het belang van de leerling en de draagkracht van de school werd weinig rekening gehouden. Voor ons werd het dus een protocol van niet-akkoord.

Bij duaal leren verwerven de leerlingen hun vaardigheden deels op school, in een centrum voor deeltijds onderwijs of in een Syntra-lesplaats en deels op de werkvloer. ACOD Onderwijs is voorstander van een degelijk uitgewerkt en maatschappelijk verantwoord systeem van duaal leren. Leren op de werkvloer kan voor de leerlingen een meerwaarde zijn. Wij zijn echter gekant tegen een halfslachtige invoering van een doorslagge van het huidige systeem van leren en werken (het 'leercontract'). Van bij de start van de proefprojecten hebben wij benadrukt dat duaal leren twee leercomponenten omvat: leren op de schoolbank én leren op de werkplek. Dat is het verschil met het huidige systeem leren en werken, waar het onderdeel 'leren op de werkplek' vooral op de productiviteit is gericht en veel minder op het leerproces.

Het standpunt van de overheid dat duaal leren een voltijdse leerweg is en geen deeltijds onderwijs stemde ons in eerste instantie hoopvol. Groot was onze ontgoocheling toen we het volledige ontwerp van decreet onder ogen kregen. Bleek dat de

verandering eigenlijk gewoon een status-quo was. Zowel het voltijds secundair onderwijs, het deeltijds onderwijs (de CDO's) als de Syntra-lesplaatsen mogen duaal leren aanbieden. Hoe ernstig is het dan om te spreken van een voltijdse leerweg?

Kunst- en vliegwerk

Bovendien nemen wij aanstoot aan diverse bepalingen die aantonen dat het decreet vooral op maat van de werkgevers is geschreven:

- Er worden nauwelijks voorwaarden gesteld aan de mentoren (de persoon die namens de werkgever de leerlingen op de werkplek begeleidt).
- Er wordt een ongebreidelde flexibiliteit ingeschreven ten voordele van de werkgevers. De scholen moeten zich maar schikken.
- Al naargelang van de aanbieder – school, centrum voor deeltijds onderwijs of Syntra-lesplaats – moeten al dan niet levensbeschouwelijk onderricht en lichamelijke opvoeding aangeboden worden.
- Scholen zijn niet langer verplicht om naast het duale traject ook het niet-duale traject aan te bieden. Zo wordt het onderwijsaanbod te sterk afgestemd op de lokale tewerkstellingsmogelijkheden.
- Duaal leren kan vanaf de tweede graad. Wij vinden dat te vroeg. Leerlingen van de tweede graad hebben onvoldoende basis om in het systeem te stappen.

- Leerlingen die wel arbeidsbereid maar nog niet arbeidsrijp zijn, moeten eerst de aanloophase doorlopen. De organisatie van deze aanloophase is kunst- en vliegwerk. Het belang van de leerling staat op geen enkel moment centraal.

Lobby

Er ligt al een ontwerpdecreet op tafel, ook al is er nog geen eindevaluatie van de proefprojecten 'schoolbank op de werkplek'. De expertise uit de proefprojecten kan bijgevolg niet gevalideerd worden in dit decreet. Het is hallucinant dat sommige organisaties toch over een geweldig succes durven te spreken en beweren dat de bedrijven klaar staan om deze leerweg te implementeren.

Bovendien wordt het principe van de aanloophase ingevoerd, hoewel die geen deel uitmaakte van de proefprojecten. Dit onderdeel heeft dus niet kunnen proefdraaien en is bijgevolg niet geëvalueerd. Deze regering kan dus blijkbaar niet weerstaan aan de druk van de werkgevers. Hopelijk hebben de parlementsleden minder strikte banden met deze lobby's en beschikken ze over meer gezond verstand. De grootste kans op mislukking creëer je immers door overhaast een hervorming door te voeren. Dat is net wat hier aan het gebeuren is.

nancy.libert@acod.be

Streven naar meer kwaliteit in de klas

Onderwijsinspectie 2.0

Vertrouwen geven aan de scholen, de procedures vereenvoudigen, verwachtingen duidelijk formuleren en zo weinig mogelijk planlast veroorzaken. Dat zijn de belangrijkste uitgangspunten van het voorontwerp van het nieuwe decreet voor de onderwijsinspectie 2.0.

De inspectie hanteert nu bij een doorlichting het CIPO-kader, dat uit vier componenten bestaat: context, input, proces en output. Het zal vervangen worden door het 'referentiekader onderwijskwaliteit' en het 'referentiekader CLB-kwaliteit'. Deze kaders zijn samen met de onderwijsverstrekkers ontwikkeld en zetten verwachtingen uit voor kwaliteitsvol onderwijs en kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding.

Statuut inspecteurs

Tot slot wil het decreet de rechtspositieregeling van de inspecteurs vereenvoudigen. Een beginnend inspecteur zal een aanstelling van bepaalde duur krijgen, met een automatische beëindiging op het einde van het schooljaar. Ook voor het tweede werkjaar krijgt hij een aanstelling voor bepaalde duur en wordt hij op het einde van het schooljaar uit dienst gemeld. Vanaf het derde schooljaar volgt dan een aanstelling van onbepaalde duur en eventueel een benoeming. Die aanstelling bevat geen stage of proefperiode meer. De selectieprocedures worden eenvoudiger en transparanter.

Van drie naar twee adviezen

Enkele vertrouwde begrippen als 'erkenningsonderzoek' en 'opvolgingsdoorlichting' verdwijnen en worden vervangen door één generiek begrip 'doorlichting'.

De huidige adviezen (1) 'gunstig', (2) 'beperkt gunstig' en (3) 'ongunstig' verdwijnen. Hun aantal wordt teruggebracht van drie naar twee: 'gunstig advies' – de erkenning wordt voortgezet, het schoolbestuur is eventueel verplicht om te werken aan vastgestelde tekorten – en 'ongunstig advies'.

Bij een ongunstig advies wordt de procedure tot intrekking van de erkenning opgestart. De inspectie kan een bepaalde clause in het verslag opnemen, waardoor het schoolbestuur kan vragen om de procedure tot intrekking niet onmiddellijk op te starten. Als het schoolbestuur die vraag effectief stelt, volgt een nieuwe doorlichting na een door de inspectie zelf gekozen termijn. Als het bestuur geen gebruik maakt van dit recht, dan start de procedure tot intrekking van de erkenning. Er is in dit geval geen beroepsmogelijkheid.

Als de inspectie die clause niet opneemt in het verslag, kan het schoolbestuur ook in beroep gaan. Binnen de zestig kalenderdagen na het aantekenen van het beroep voert dan een nieuw, paritair samengesteld team een tweede doorlichting uit.

Erkenning van nieuwe instellingen

Het onderzoek naar de erkenning van nieuwe instellingen wordt voortaan ook doorlichting genoemd, maar men werkt in twee

fasen. Een nieuwe instelling zal in de eerste fase snel en gericht onderzocht worden en eventueel eerst een voorlopige erkenning krijgen. Korte tijd later, wanneer ze volop functioneert, volgt een doorlichting die kan resulteren in een definitieve erkenning.

Samenwerking met de inspectie levensbeschouwelijke vakken

Voortaan kan de inspecteur-generaal bij een doorlichting een aanvullende specifieke opdracht geven aan de inspectie levensbeschouwelijke vakken. Dit zal eerder uitzonderlijk gebeuren, bijvoorbeeld wanneer men tijdens het onderzoek voorafgaand aan de eigenlijke doorlichting vaststelt dat er een probleem is dat verder onderzocht moet worden door de inspecteur-adviseur van een bepaald levensbeschouwelijk vak. Onderwijsinspecteurs zijn immers niet bevoegd voor deze vakken, zodat de samenwerking nodig kan zijn om tot een gefundeerd advies te komen.

Naar een zesjarige cyclus

Tot slot wijzigt de termijn waarbinnen elke instelling doorgelicht moet worden van tien naar zes jaar. Zo wordt de kwaliteit beter bewaakt en kan men indien nodig korter op de bal spelen. ACOD Onderwijs heeft telkens opnieuw de opmerking gemaakt dat men de frequentie van doorlichtingen niet kan verhogen als het aantal inspecteurs niet volgt. De werkdruk is nu al hoog. Er zullen meer verplaatsingen nodig zijn en men moet de nieuwe wijze van doorlichting nog onder de knie krijgen. Het is positief dat de overheid een evaluatie inschrijft om in 2020 het effect van de totaliteit van de opdracht op de personeelsbezetting na te gaan.

Als echter vóór 2020 blijkt dat de haalbaarheid en kwaliteit in het gedrang komen, dan vindt ACOD Onderwijs dat deze evaluatie niet kan wachten en dat er extra aanwervingen moeten plaatsvinden.

jeanluc.barbery@acod.be



Basisonderwijs Is de master écht beter dan de meester?

ACOD Onderwijs is een belangrijke speler binnen het officieel basisonderwijs. Daarom is het onze plicht om de noden van het basisonderwijs in de verf te zetten en erop te hameren dat het personeel de grenzen van de draagkracht al lang bereikt heeft.

Tot onze verbazing heeft minister van Onderwijs Crevits over één item uit het strategisch plan voor het basisonderwijs advies gevraagd aan de Raad Basisonderwijs van de Vlor: over de opleiding van masters specifiek voor het basisonderwijs, zeg maar onderwijzers opgeleid aan de universiteit. Dat verbaast ons, want de minister heeft nog steeds geen langetermijnplan om het basisonderwijs te geven waar het recht op heeft. Bovendien waren alle betrokken actoren het ermee eens dat er eerst een onderzoek moest komen naar de eventuele meerwaarde van de master basisonderwijs. Dit is geen ernstige manier van doen.

Zolang de meerwaarde van de master basisonderwijs niet duidelijk aangetoond is, zijn wij tegen de invoering van deze opleiding. De actoren die vóór zijn, gaan uit van de onbewezen premisse dat de master basisonderwijs wél een toegevoegde waarde zal hebben.

5200 extra bachelors?

Voorlopig beschikken we alleen over een aantal argumenten tégen. Middelen

moeten efficiënt ingezet worden, vooral wanneer de noden groot zijn, en dat laatste is in ons basisonderwijs het geval. De prioriteiten zijn kleinere klasgroepen, meer tijd en ruimte voor professionalisering en meer handen in de klas. De personeelsleden die nú in de basisscholen functioneren, moeten de kans krijgen om zich professioneel te ontwikkelen. Het is cynisch dat zij ruimte noch tijd krijgen om zich te professionaliseren en dat de oplossing dan maar zou bestaan uit een nieuw 'type' onderwijzer. Voor ons is dit de wereld op zijn kop.

De budgettaire kosten om masters basisonderwijs in te voeren, is aanzienlijk: als er eenzelfde mix bachelors-masters zou ontstaan als in het secundair onderwijs, dan zouden de loonkosten stijgen met ongeveer 9 procent. Met die 9 procent van de loonkosten kan de overheid 5200 extra bachelors in dienst nemen. Als je dit voorlegt aan de mensen op de werkvloer – 'vermastering' van enkele collega's óf uitbreiding van het team met één of twee collega's-bachelors – dan zal de keuze snel gemaakt zijn.

Voldoende gewapend

Voor ACOD Onderwijs zijn de bachelors van vandaag voldoende gewapend voor de uitdagingen in het basisonderwijs. Onze hogescholen leveren leraars af met alle competenties die nodig zijn om het iedere dag waar te maken in de klas. Een

goed opgeleid team van onderwijzers en kleuteronderwijzers is perfect in staat om onderzoek te toetsen aan de klaspraktijk en te zien welke elementen waardevol genoeg zijn om te implementeren. Daarvoor is de sturende hand van een master basisonderwijs niet nodig.

In het advies wordt herhaaldelijk aangegeven wat de meerwaarde zou kunnen zijn van de master basisonderwijs. Wij vinden dat dit onrecht doet aan de professionele bachelor die vandaag het beste geeft van zichzelf. Door doelstellingen te formuleren voor de master basisonderwijs, zegt men impliciet dat de huidige personeelsgroep – bijna allemaal bachelors – deze doelstellingen niet of onvoldoende realiseert. Daar zijn wij het niet mee eens.

ACOD Onderwijs vraagt dat de minister eerst een globale toekomstvisie op het basisonderwijs uitwerkt, met inbegrip van het budgettaire kader. Pas als die toekomstvisie er is en we over de resultaten van een onderzoek naar de masters basisonderwijs beschikken, kan een breed debat beginnen over alle onderdelen van het strategisch actieplan. Op dat moment zullen wij advies kunnen geven over de doelstellingen, de inzetbaarheid en de organisatorische aspecten van een master basisonderwijs.

nancy.libert@acod.be

Modernisering secundair onderwijs ACOD Onderwijs geeft protocol van niet-akkoord

Eind november werden de onderhandelingen over de modernisering van het secundair onderwijs afgerond. ACOD Onderwijs heeft een protocol voor niet-akkoord getekend. Voor ons was het resultaat van de onderhandelingen een ontgoocheling: de echte pijnpunten van het secundair onderwijs worden niet aangepakt. Met deze 'modernisering' heeft Vlaanderen de kans gemist om iets te doen aan de on-

gekwalficeerde uitstroom, aan sociale segregatie, het watervalstelsel en de eenzijdige profilering van bepaalde scholen. Niet de kracht van verandering, maar de kracht van het status-quo heeft het gehaald.

Je kan ons volledig protocol lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/so/) of bestellen per telefoon (02 508 58 80).





Onderzoek tijdsbesteding in het onderwijs

Grijp de kans, laat zien wat je job inhoudt

Bij het begin van het loopbaandebat legde de minister een bijzonder onaangename maatregel op tafel: het optrekken van de prestatieoemers 20 en 21 tot 22. Hiermee wilde ze 140 miljoen euro vrijmaken. Voor ons was dit onaanvaardbaar, want het zou 3000 voltijdse betrekkingen kosten. Slechts een deel van dit jobverlies zou nadien opgevangen worden door de creatie van nieuwe jobs. Het loopbaandebat zat al vast nog voor het goed en wel begonnen was ...

Om de situatie te ontmijnen, hebben de vakbonden aan minister van Onderwijs Crevits gevraagd om de opdracht van de leerkracht in het basisonderwijs en secundair onderwijs in kaart te brengen door een tijdsbestedingsonderzoek. De opdracht is inmiddels toegewezen aan de onderzoeksgroep TOR van de VUB en staat onder leiding van professor Ignace Glorieux.

Als je in het gewoon en buitengewoon basis- en secundair onderwijs staat, kan je deelnemen aan dit onderzoek. Begin januari 2018 zal je via verschillende kanalen (Klasse, klaccement, smartschool, ...) een

uitnodiging krijgen om deel te nemen aan het grote tijdsbestedingsonderzoek. Als je geen e-mailadres hebt, kan je uiteraard geen digitale uitnodiging ontvangen. Je kan toch meedoen, alle informatie staat op www.hetgrotetijdszonderzoek.be.

Het onderzoek bestaat uit twee zaken: een vragenlijst en een tijdsregistratie in een dagboek. Op de volgende vragen moet dit onderzoek een antwoord bieden:

- Hoeveel tijd besteden leerkrachten per week aan hun beroepstaken? Welk gedeelte daarvan besteden zij aan hun kerntaken respectievelijk randtaken?
- Hoe is de tijd verdeeld over de dagcyclus en over de weekcyclus? Met andere woorden: werken ze overdag, 's avonds of 's nachts? Werken ze op gewone weekdays of in het weekend? Werken ze ook tijdens de vakanties?
- In welke mate zijn de beroepstaken versnipperd? In welke mate is er sprake van multitasking?
- Is de verhouding tussen werk en privé nog in balans? Houden ze nog tijd genoeg over voor zichzelf of hun gezin?
- Zijn er verschillen in arbeidstijd tussen leerkrachten naargelang van hun statuut

(tijdelijk of vastbenoemd), onderwijsvorm (ASO-TSO-BSO-KSO), onderwijsorganisatie, onderwijservaring, lesopdracht, lesinhoud, ...?

- In welke mate ervaren ze tijdsdruk? Hoe zwaar weegt het beroep op het psychosociaal welbevinden?

- Is er de laatste jaren een evolutie in de manier waarop leerkrachten hun tijd besteden? Wat zijn de oorzaken hiervan (bijvoorbeeld digitalisering, verhoogde maatschappelijke verwachtingen, ...)?

ACOD Onderwijs verleent haar volle steun aan dit onderzoek. We beseffen dat het een extra inspanning vraagt om aan dit onderzoek deel te nemen, maar het wordt tijd dat leerkrachten de kans krijgen om in een objectief onderzoek aan te tonen wat hun job echt inhoudt. We hebben het volste vertrouwen in het resultaat, we weten hoe hard jullie werken, we zijn er zeker van dat de cijfers dit zullen aantonen. Wij rekenen op jullie!

nancy.libert@acod.be



Ecosyndicalisme Ook vakbonden moeten op de klimaatrein springen

Het begin van een nieuw jaar is het moment van goede voornemens. Laten we deze kans aangrijpen om de klimaatstrijd ook bij de vakbonden bovenaan op de agenda te zetten. Naar aanleiding van het nieuwe boek 'Als de laatste boom geveld is, eten we ons geld wel op' (uitgeverij EPO) van Ludo De Witte, organiseerden we onlangs een druk bijgewoonde debatavond over het ecosocialisme in NEST in Gent. Dat vroeg om een vervolg, dat zal plaatsvinden in De Groene Waterman in Antwerpen op 12 januari. Welkom!

Na de boekpresentatie in Gent volgde een boeiend gesprek met auteur Ludo De Witte, Natalie Eggermont (Climate Express) en Dries Goedertier van de ACOD-studiedienst over de rol van de vakbeweging in de klimaatstrijd, de noodzaak aan ecologische planning via publieke dienstverlening en waarom alleen radicale oplossingen nog realistisch zijn. Wat opvalt? Het klimaatbeleid van Vlaanderen valt beschamend ondermaats uit om de

doelstellingen van de klimaatop in Parijs nog te halen, terwijl die al ronduit onvolgende zijn. Na de recente klimaatop in Bonn, waar heel wat vakbondsdelegaties aanwezig waren, blijkt andermaal dat we dringend samen initiatief moeten nemen. Nu natuurrampen 'records' breken en je de opwarming niet langer kan ontkennen, hoor je steeds meer stemmen die ons willen doen geloven dat nieuwe technologie ons wel als een heiland zal redden. Of dat de markt een groene Messias kan zijn, terwijl groei in functie van winstbejag net de hoofdreden is waarom een transitie naar een duurzame, circulaire economie hapert. Dat maakt de klimaatstrijd net zo moeilijk. 'sHell No!', een directe actie op 16 mei 2015 in Seattle, waarbij een groep kajakvaarders verhinderde dat een nieuw olieplatform de haven kon uitvaren, vat de klimaatstrijd goed samen in één beeld: als we onze krachten bundelen, zijn we een meerderheid waar zelfs multinationals niet tegenop kunnen. Ook Ludo De Witte benadrukt dat een massamobilisatie nodig is

– progressieve partijen, burgerbewegingen en vakbonden als één front – maar dan moeten we het wel eerst eens zijn over wat het probleem is én wat vervolgens effectieve oplossingen zijn.

Pro publiek

In navolging van de activiste Naomi Klein, zet ook Ludo De Witte het dilemma op scherp: als we het klimaat leefbaar willen houden, is systeemverandering onvermijdelijk. Toch schiet het beeld van onze kajaks tekort. Want al is het nu hoofdzak om in eerste instantie die fossiele industrie zoveel mogelijk de wereld uit te helpen (het aantal biljoenen ton CO₂ dat we jaarlijks uitstoten, zit nog steeds in stijgende lijn), echte verandering komt er pas als we onze economische huishouding kunnen omgooien.

We hebben een economische democratie nodig: productie en dienstverlening zouden opnieuw meer publiek bezit moeten zijn. Collectief beheerd in functie van de mensen, niet van de winst. Een marktco-

nomie op zich kan, aldus De Witte, niet circulair en duurzaam zijn, hoe mooi je het ook verpakt. De concurrentielogica en de strijd om de verworven private belangen laten dat immers niet toe. Of om het in de woorden van de energiespecialist van VOKA te zeggen: “De bedrijven die het kunnen en het nodig hebben, maakten de omslag al. Maar voor de andere is het rendement te laag.”

Onze bewindvoerders gingen na de terreuraanslag in Brussel prompt over tot actie. Waarom is die bereidheid er niet ten aanzien van de grootste dreiging voor de nabije toekomst? Er loopt momenteel weliswaar al een groots investeringsproject na de crisis van 2008: centrale banken pompen miljarden in ‘de economie’ die rechtstreeks in de zakken van bedrijven, bank en beurs verdwijnen. Dat kan natuurlijk beter dienen voor een ecosociale revolutie.

Victory over the Sun?

De grote avant-gardekunstenaar Eli Lissitzky maakte na de Oktoberrevolutie een variatie op de Russische futuristische opera ‘Victory over the Sun’ uit 1913, waarbij ‘mechanische poppen’ acteurs vervingen. “De zon staat in dit stuk voor de oude wereldenergie”, legde de kunstenaar uit. “De moderne mens haalt die uit de hemel. Want door zijn technologische superioriteit zal de moderne mens wel een eigen energiebron creëren die een betere wereld voor iedereen mogelijk maakt.” Zo klonk het een eeuw geleden. Sindsdien verdween de zon, intussen zelf een moderne energiebron, achter steeds meer smogwolken.

Vandaag merken we hoe roemzoekende CEO’s dit soort techno-utopisme vlot

recycleren. Zullen Elon Musk, Bill Gates en Disneys Epcot via technofix voor een ‘betere toekomst’ zorgen? Hoopvolle zoethoudertjes als excuus, zodat de kassa kan blijven rinkelen? Leggen we ons lot in de handen van enkele superrijken die, als hedendaagse zonnekoningen, beweren ons te zullen redden? We hebben niet de luxe om nog een eeuw te wachten om te zien wat het wordt met die technologische verlossers. Ze zijn in hun gedaante van concurrerende CEO’s en miljardairs eerder een deel van het probleem.

“Laat de energietransitie niet over aan de magie van de vrije markt”, zo benadrukte Dries Goedertier in een gastbijdrage voor Apache. “Burgers en overheden zullen zelf een voortrekkersrol moeten nemen in de omslag naar hernieuwbare energie. De keuze voor klimaatrechtvaardigheid veronderstelt controle van werknemers en burgers over de economische hefbomen via coöperatieven, een versterkte publieke sector en democratische planning.” We zullen het dus goeddeels zelf moeten doen. Wat in andere landen lukt, moet hier ook mogelijk zijn: “Wereldwijd, maar vooral in Europa zijn er meer en meer steden en gemeenten die de privatisering van nutsvoorzieningen terugdraaien om de stap te kunnen zetten naar 100 procent hernieuwbare energie.” De technologie is er al, we moeten ze alleen nog willen toepassen.

Ecosyndicale strijd

De rol van vakbonden? Het klopt natuurlijk dat de vakbeweging veel meer kan en moet doen. Maar als je weet dat vakbonden ook burgerbewegingen zijn, hoe zorg je er dan voor dat je de leden meekrijgt? Hoe voorkom je dat een ecologische om-

slag uitdraait op een sociaal bloedbad? De uitdaging is niet alleen het klimaat redden, maar ook strijden voor een solidaire wereld die het waard is te redden.

Tony Mazzocchi, een Amerikaanse vakbondsleider en fervent milieuactivist, wees ons er in de jaren 1970 al op dat de klimaatbeweging alleen kan winnen als ze de arbeidersbeweging niet als vijand ziet, maar ze kan overtuigen. De vakbond vertegenwoordigt immers ook het personeel van de fabrieken die vervuilen, wat het logisch maakt dat je op deze kracht moet inzetten. Veel bedrijven sloten onder druk van de personeelsdelegatie al cao’s tegen verspilling en vervuiling of pro recyclage.

Samen springen

De klimaatstrijd overstijgt evenwel wat je op bedrijfsniveau kan doen. Ze vereist een brede politieke strijd van sensibiliseren, mobiliseren en druk zetten om bepaalde doelstellingen waar te maken. Een sprong is nodig: de milieubeweging moet de arbeidersbeweging overtuigen van haar zaak, en omgekeerd. Het zijn ten slotte toch kanten van dezelfde medaille: werken aan een leefbare wereld voor en door iedereen.

Natalie Eggermont drukt het zo uit: “Mijn droom is dat we ooit samen, klimaatactivisten én arbeiders, de fabrieken kunnen stilleggen met een gezamenlijke eis: voor waardig werk, propere lucht en een klimaatneutrale samenleving.” Of om het te zeggen in de woorden waarmee Ludo De Witte zijn boek besluit: “Wie denkt nog vanaf de zijlijn te kunnen toekijken, vergist zich: een zijlijn is er vandaag niet meer.”

Robrecht Vanderbeeken

Debatavond Er is geen zijlijn meer

Met Ludo De Witte, Natalie Eggermont, Dries Goedertier.

12 januari 2018, De Groene Waterman, Antwerpen.



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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Algemene ledenvergadering senioren LRB

Op donderdag 18 januari 2018 om 10 uur houden de senioren van ACOD Lokale en Regionale Besturen van het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen hun algemene ledenvergadering.

Federaal secretaris Willy Van Den Berge spreekt over de toestand in de lokale besturen en voor onze vakbond, na vele besparingen en hervormingen. Raymond Duval, voorzitter Vlaamse LRB-senioren, belicht de stand van zaken in de pensioenaafbraak. Fons Van Cleempoel van LRB-senioren Antwerpen-Kempen-Mechelen, kondigt een campagne voor openbare diensten en ambtenaren aan. Om te weten voor welke uitdagingen onze sector en de gepensioneerden in 2018 staan: kom naar de algemene ledenvergadering!

Nieuwjaarsreceptie senioren

De senioren ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen wensen ook 2018 goed en optimistisch in te zetten met hun nieuwjaarsreceptie op dinsdag 6 februari 2018 om 14 uur in de feestzaal van het Bondsgebouw (Ommeganckstraat 47 in 2018 Antwerpen). Marc van Camp (lector Erasmushogeschool), Chris Reniers (voorzitter ACOD) en Nadine Marechal (provinciaal secretaris ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen) geven een toespraak. Uiteraard kan je ook genieten van een drankje en een hapje. Omdat we graag vooraf willen weten hoeveel mensen we kunnen verwachten, laat ons iets weten indien je komt. Dat kan via maurice.hauspie@acod.be of alida.bouwens@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44.

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

De seniorencommissie nodigt de gepensioneerde leden van ACOD Limburg samen met hun eventuele partner uit op haar nieuw-

jaarsreceptie van dinsdag 16 januari 2018 van 13.30 tot 17 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204 in 3510 Kermt/Hasselt.

Gastsprekers zijn Pierre Vrancken (voorzitter ABVV Limburg), Guido Rasschaert (algemeen secretaris ACOD) en Chris Reniers (voorzitter ACOD). Tijdens deze bijeenkomst wordt ook de jaarlijkse prijs voor sociale inzet uitgereikt. Ieder aanwezig gepensioneerd lid krijgt een geschenkje.

Inschrijven doet u via ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt of limburg@acod.be

Oost-Vlaanderen

afdeling Wetteren

Algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie

Op zondag 21 januari 2018 organiseert de afdeling Wetteren haar nieuwjaarsreceptie in ons lokaal in taverne Den Dries (F. Beer-naertsplein 15, Wetteren). Vanaf 10 uur ben je welkom voor een uiteenzetting door gast-spreker Tania Van Den Broeck (provinciaal secretaris sector Onderwijs).

Wil je meewerken aan de uitbouw van onze afdeling, komt dan zeker eens langs voor een kennismaking met de bestuursleden of bij de secretaris van de afdeling, Marc Van Hauwermeiren (Lange Kouterstraat 25, 9230 Wetteren, 09/369.43.21 of marc.vanhauwermeiren@skynet.be).

Hou ook de volgende data zeker vrij: zaterdag 17 maart 2018 (gourmetavond) en zaterdag 6 oktober 2018 (voor de derde wandel- en/of fietstocht).

afdeling Waasland Nieuwjaarsfeest

Op zaterdag 27 januari 2018 organiseert de afdeling Waasland in het Volkshuis (Vormogenstraat 11, 9100 Sint-Niklaas) haar nieuwjaarsreceptie. Je bent welkom vanaf 19u voor nieuwjaarstoespraak met aperitief en voor een uitgebreid koud en warm buffet vanaf 20u. Inschrijven doe je door betaling van 16 euro (leden/partner/kinderen) of 31 euro

(niet-lede) op (nieuw) rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding van 'nieuwjaarsfeest 2018, naam en aantal personen'. Vragen: oost_vlaanderen@acod.be of 0468 28 25 54.

Algemeen

Fotowedstrijd 8 mei komitee

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

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

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

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

West-Vlaanderen

afdeling Roeselare Nieuwjaarsreceptie

Op vrijdagavond 16 februari 2018 houdt de intersectorale afdeling Roeselare een nieuwjaarsreceptie. Die vindt plaats in het ACOD-gebouw in de Sint-Amandsstraat 112 in Roeselare en start om 18 uur.

Wil je mee vieren met ons, schrijf dan naar Géry Tytgat (Skaldenstraat 4 in 8800 Roeselare) of mail naar gery.tytgat@skynet.be of bel naar 0479/27 76 02. Verwittig ons ten laatste op 10 februari 2018.