

TRIBUNE

PERSONEEL
OPENBARE
DIENSTEN
EIST
MIDDELEN
MENSEN
RESPECT

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
de post	11
tram bus metro	16
gazelco	17
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
federale & vlaamse overheidsdiensten	24
vlaamse overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	33
cultuur	37
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt-bon

Winnaars

Alena Lasure (Edegem), Nick Van Veldhoven (Duffel), Bruno Ghise (Schilde), Jennifer De Cremer (Vilvoorde) en Orin Driege (Gent) wisten de correcte antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een FNAC-geschenkbond.

Nieuwe prijs: Mediamarkt-bon

Nieuwe vragen

- Wat is een OBI?
 - De in regeringskringen zeer courant gebruikte afkorting voor de zoveelste eigen Onrechtvaardige BegrotingsInspanning. ("Wanneer doen we nog eens een OBI?")
 - Een personage uit Star Wars.
 - Een functie bij Electrabel.
- Wat is INBO?
 - De familienaam in hoofdletters van de presentatrice van het tv-programma De Zevende Dag.
 - De Nederlandstalige tak van het Internationaal Netwerk van BeroeptOntduikers (koepel INPE).
 - Het Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek.
- Wat is SEGPOL?
 - Een Nederlands komisch praatprogramma, geanimeerd door Pol van den Bol.
 - De Belgische 'Staten-Generaal van de Politie'.
 - Een Argentijns bedrijf voor elektronische beveiliging dat meedingt voor een Belgische overheidsopdracht.

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 "Trap niet op de ziel van de werknemers"

Op 9 november organiseerde het ABVV met de andere vakbonden een nationale staking-actiedag rond koopkracht. Was die succesvol?

Chris Reniers: "Ik merk dat er bijzonder veel vastberadenheid was onder de leden en militanten om deel te nemen aan de staking en de vakbondsacties, zowel in de openbare als in de private sector. Het is duidelijk dat koopkracht echt wel een gevoelige snaar raakt bij de gehele bevolking, want ook zij die niet deelnamen aan de staking toonden veel sympathie voor onze actievoerders.

Iedere redelijke mens begrijpt ook dat je niet- zoals economen als Stijn Baert beweren- kan volhouden dat er tot 2026 geen ruimte zou zijn voor een loonsverhoging. Dat is trappen op de ziel van vele werkende mensen. Wanneer je in je ivoren toren blijft en meent dat als jij het redt, anderen het ook wel zullen redden, dan ben je wereldvreemd. Dan misken je de situatie van veel mensen die voor een laag loon werken en bijzonder veel flexibiliteit aan de dag moeten leggen om werk en gezin te combineren zonder enig uitzicht op verbetering."

De personeelsleden van de openbare diensten krijgt vaak het verwijt dat zij weinig reden hebben om te staken. Is dat terecht?

Chris Reniers: "Zogezegd zou al het personeel in de openbare sector een riant loon en een bijzonder groot pensioen hebben. Dat is echter de framing van de rechtse partijen die er alles aan doen om de openbare diensten en hun personeel in een slecht daglicht te stellen. In de realiteit stel je vast dat kindercrèches dagen moeten sluiten omdat ze geen personeel vinden, dat scholen klassen hebben waar leerkrachten ontbreken, dat er minder treinen en bussen rijden omdat er te weinig begeleiders of chauffeurs zijn, dat ziekenhuizen en zorginstellingen onder druk staan omdat ze er niet in slagen voldoende zorgpersoneel aan te werven, dat het leger langzaam maar zeker leegloopt, dat de sociale inspectie en de FOD Financiën hun controlefunctie onvoldoende kunnen uitvoeren

door gebrek aan personeel... Overal in de openbare sector ontbreekt er personeel, waardoor de openbare dienstverlening eronder lijdt. De reden is niet ver te zoeken: weinig florissante arbeidsvoorwaarden, een verloning die niet markconform is en een pensioenzekerheid die voortdurend op de helling staat. Zo overtuig je maar weinig werkzoekenden om er aan de slag te gaan."

De gevolgen voor de goede werking van de openbare diensten blijven dan ook niet uit.

Chris Reniers: "Uiteraard, wanneer je onvoldoende mensen en middelen hebt om hen te laten werken zoals hoort, verliest ook de bevolking het vertrouwen in de openbare diensten. Maatschappelijk gezien is dat rampzalig. Dan weerklinkt steeds luider de roep om alles maar over te laten aan de private sector, zoals de rechtse partijen dat graag zien. Dan moet de gebruiker van die diensten wel een fors supplement betalen boven op de gewone kostprijs van de dienstverlening, want de privé-dienstverleners willen ook winst maken, al dan niet verantwoord. Het behoud van vertrouwen in openbare diensten is dus van doorslaggevend belang voor het behoud van het solidaire maatschappijmodel zoals wij dat als vakbond zien."

Intussen blijkt dat ook de sociale zekerheid almaar minder zelf bedruipend wordt. De tekorten lopen op en ze kan hoe langer hoe moeilijker haar rol ten volle spelen.

Chris Reniers: "Het is hoog tijd om de financiering van de sociale zekerheid te herbekijken. Momenteel komt het gros van de middelen uit de lasten op arbeid. Die inkomsten lopen terug en dus probeert men te besparen aan de uitgavenzijde. Daarmee tref je vooral de zwaksten in de samenleving. Daarom is het verstandiger nieuwe inkomstenbronnen aan te boren, zoals belastingen op inkomsten uit effectenhandel, huuropbrengsten en dergelijke. Een fair deel daarvan moet naar de sociale zekerheid vloeien om de inkomsten en uitgaven terug in evenwicht te brengen.

Chris Reniers - voorzitter



"Vertrouwen in openbare diensten is van doorslaggevend belang voor behoud van het solidaire maatschappijmodel."

Deze strijd tegen de ingebedde onrechtvaardigheid, die gestimuleerd wordt door rechtse partijen, moeten we blijven voeren. Daarom is het belangrijk dat we de progressieve partijen in de federale regering versterken."

Iets anders. Wat vind je van het feit dat Twitter nu in handen is van 'tech tycoon' Elon Musk?

Chris Reniers: "Het is meer dan verontrustend wanneer schandalig rijke mensen hun hand kunnen leggen op mediabedrijven, of het nu gaat over klassieke of sociale media. Dat brengt immers objectieve en correcte berichtgeving in gevaar. We kunnen niet aanvaarden dat communicatie en toegang tot berichtgeving een voorrecht wordt voor wie daarvoor betaalt en zo zijn invloed kan vergroten op de rest van de bevolking. We moeten kritisch blijven voor wie de productie en verspreiding van nieuws en berichtgeving in handen heeft. Het gevaar zit zeker niet enkel in 'fake news', maar ook in beïnvloeding via opinies."

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we de vragen m.b.t. de impact van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke meer. We nemen dan ook een kijkje op de website mypension.be en geven uitleg over de pensioendatum en het te verwachten pensioenbedrag. We helpen bij het indienen van de aanvraag voor pensioen.

De komende maand organiseren we in elk gewest zitdagen. Wil je een afspraak? Stuur dan een e-mail naar uw gewest.

- **Antwerpen-Kempen-Mechelen** (antwerpen@acod.be): 12 december 2022, 17 januari 2023, 14 februari 2023 en 14 maart 2023.
- **Limburg** (limburg@acod.be): 19 december 2022, 24 januari 2023, 28 februari 2023 en 21 maart 2023.
- **Oost-Vlaanderen** (oost_vlaanderen@acod.be): 14 december 2022, 19 januari 2023, 16 februari 2023 en 16 maart 2023.
- **Vlaams-Brabant** (vlaams_brabant@acod.be): 1 december 2022, 13 januari 2023, 9 februari 2023 en 9 maart 2023.
- **West-Vlaanderen** (west-vlaanderen@acod.be): 8 december 2022, 9 januari 2023, 2 februari 2023 en 2 maart 2023.

Belangrijk: neem je identiteitskaart en bijbehorende pincode of de Itsme-app op je smartphone mee, zodat we de pensioeninformatie op www.mypension.be eenvoudig kunnen raadplegen.



ACOD West-Vlaanderen 'Betaalbaar wonen': verschillende visies

Op 7 oktober organiseerde ACOD West-Vlaanderen een sessie over betaalbaar wonen. Aan het debat namen vertegenwoordigers deel van de politieke partijen Groen, PVDA, Vooruit, CD&V en Open VLD, samen met een experte van het ABVV.

De woningcrisis is niet nieuw en wordt steeds groter... dit wordt sinds jaar en dag erkend door alle politieke partijen. Maar daarom zijn ze het nog niet eens over de oplossingen. Alle partijen zijn van oordeel dat momenteel een eigen woning bezitten de beste garanties biedt voor betaalbaar wonen. Ongeveer 60 procent van de werkende bevolking kan zich nog een woning permitteren, terwijl 30 procent afhankelijk is van een huurwoning en/of sociaal vangnet ter ondersteuning. De overige 10 procent kan het zich veroorloven een tweede woonst te bezitten en deze eventueel aan te bieden aan huurders.

Voor wie recht heeft op een sociale woning, is de zoektocht niet evident. Velen moeten jaren wachten om er ooit een te kunnen betrekken. De vraag blijft dan ook waarom er zoveel leegstaande woningen zijn geregistreerd terwijl ze een oplossing zouden vormen voor personen en gezinnen die het niet breed hebben. In dat licht is onder meer ondersteuning via premies noodzakelijk om alle woningen conform de wettelijke regels te krijgen en ook de kostprijs van verwarming en elektriciteit binnen de perken te houden.



Het voorstel om goedkoop bouwgrond te huren en de woning zelf aan te kopen, biedt voor de ACOD geen positieve oplossing. De overheid moet het mogelijk maken dat ook jonge werkende gezinnen en alleenstaanden een woning kunnen kopen.

Rik Cappelle

Na de politieke discussie Tijd voor personeel van de Belgische spoorwegen

De staking van 5 oktober was een succes! Zij toonde klaar als een klontje aan dat de situatie moet veranderen en dat onze personeelsleden beter verdienen. Wat nu?

Het begrotingsconclaaf bracht voor het spoor niet wat ervan verwacht werd. Hoewel er bijkomende middelen naar het spoor gaan, betwijfelen we of deze voldoende zijn om de ambities die werden gecreëerd in te vullen. Ter herinnering: in het voorstel van openbare dienstencontract werd vooropgesteld dat het aantal treinkilometers met 10 procent zou stijgen om 30 procent meer reizigers aan te trekken.

Bovendien is één van de zwakke punten dat de bijkomende middelen vooral in de toekomst gelegd worden. Een typisch Belgisch fenomeen, zeker? De twee komende jaren zal het financieel niet gemakkelijk worden en zullen er keuzes moeten gemaakt worden inzake wat al dan niet mogelijk is voor het aanbod aan de reizigers. Daarbij komt nog hoge schuld die extra ingrepen zal vergen van het bedrijf om deze beheersbaar te houden.

De doelstelling halen om het openbare dienstencontract af te ronden voor 31 december 2022 zal nog spannend worden. We mogen ook niet vergeten dat de beurtregeling zal moeten aangepast worden, rekening houdend met de toegekende middelen. Het worden dus nog spannende weken.

Eerste opening

Over de personeelsproblematiek verklaarden de CEO's tijdens de nationaal paritaire commissie van 17 oktober dat ze bereid zijn te praten over een sociaal akkoord. Maar ze willen eerst de beschikbare middelen opnieuw te berekenen. Dit is een eerste opening om tegemoet te komen aan de inspanningen die onze personeelsleden dag in dag uit leveren om de treinen zo goed mogelijk te laten rijden. Eindelijk is er wat dit aangaat een wijziging in de opvatting dat een sociaal akkoord 'budgetneutraal' moet te zijn. Toch blijft waakzaamheid zeker geboden.

Welk budget komt er en wat gebeurt er met de productiviteitsverhogende maatregelen waarvan sprake in het ontwerp van het openbare dienstencontract en het performantiecontract? Deze belangrijke vragen vereisen toch meer duidelijkheid. Uiteraard kan het voor ons niet dat er van onze operationele mensen nog meer wordt verwacht dan nu al het geval is. We hebben het er al meermaals over gehad dat de uitval zeer groot is door het structurele personeelstekort. Voor ons moet dat eerst en vooral worden opgelost.

Tijdens dezelfde vergadering van de NPC kondigde Sophie Dutordoir aan dat de inspanningen om medewerkers aan te werven voortgezet worden zoals dat nu het geval is. Dit moet zeker blijven gebeuren, want dagelijks horen we van onze mensen op het terrein dat er nog altijd grote problemen bestaan met beschikbare personeelsleden. Steeds opnieuw moeten we tussenkomen om de situatie enigszins draaglijk te houden. De aanwervingen moeten dus de topprioriteit blijven!

Sociaal akkoord

Bovendien moet er werk gemaakt worden van een sociaal akkoord dat de inspannin-

gen van het personeel beloont. De actie van 5 oktober bewees dat onze leden en de medewerkers willen dat er tegemoetgekomen wordt aan hun verzuchtingen.

Ook op interprofessioneel vlak worden de komende weken en maanden beslissend. Volgend jaar moet er weer gesproken worden over een nieuw interprofessioneel akkoord (IPA). Met de huidige economische toestand en rekening houdend met de loonnormwet (die trouwens ook voor ons van toepassing is) zal de mogelijke loonsverhoging 0 procent bedragen. Die situatie is verontrustend is voor vele gezinnen en singles die de eindjes niet meer aan elkaar kunnen knopen.

Natuurlijk weten we dat sommige bedrijven het ook moeilijk hebben, maar er zijn er ook andere die onnoemelijk veel winst hebben gemaakt door de situatie. Een eerlijke verdeling van de koek is dan toch niet teveel gevraagd, toch?

Ludo Sempels



Belga - Hatim Kaghat

Aanwervingsdagen Spoorweg werft nieuwe medewerkers aan, wij nieuwe leden!

Een nieuwe generatie spoorwegmedewerkers vindt het spoor naar de NMBS-groep, één van de meest diverse werkgevers in ons land. De verschillende specialiteiten en de complexiteit van het spoorwezen maken de spoorwegen een samenleving op zich. En zoals in elke samenleving is ook hier sociale ondersteuning broodnodig.

Op de aanwervingsdagen zijn wij dan ook aanwezig om het vakbondswerk toe te lichten aan de nieuwe collega's. Voor velen is dit vaak een eerste kennismaking met vakbonden. Toch hebben velen onder hen actief deelgenomen aan een andere vorm van ledenvertegenwoordiging, zoals studentenverenigingen die de belangen van hun leden verdedigen bij de schooldirecteur of rector.

Wij zetten vooral het belang van collectieve verwezenlijkingen in de verf. We gaan niet mee in het blijkbaar 'nieuwe normaal' van polariseren dat mensen tegenover elkaar zet ten gunste van opportunisten. Elke job bij het spoor is van belang. Dat is onze syndicale boodschap.

Op dergelijke aanwervingsmomenten zien we dit trouwens in de praktijk. Nieuwe medewerkers van verschillende beroeps-categorieën komen op hun eerste dag met elkaar in contact. Dat doet de nieuwsgierigheid groeien. Tijdens het paritair overleg drukken we steeds op het belang van kruisbestuiving tussen de verschillende personeelsleden. Iedereen maakt het verschil voor iedereen door elkaars rol te (h)erkennen.

De professionele samenwerking zorgt vervolgens voor de sociale cohesie op de werkvloer en daarbuiten. Het statuut (90 procent is nog steeds statutair), de Sociale werken en de KGV zijn hiervan de steunpilaren. Ook voor de gezinsleden van de werknemers (hospitalisatieverzekering, verkeersvoordelen, werkzekerheid, Kas van de Solidariteit...). Maar ook het contractueel personeel heeft nood aan syndicale ondersteuning. Tijdens de covid-pandemie werden contractuele medewerkers bijvoorbeeld niet op tijdelijke werkloosheid gezet.

Voor onze afgevaardigden vormen de aanwervingsdagen een eerste kennismaking met mogelijk nieuwe leden. Tijdens de uiteenzettingen duiken vele vragen op waarop de antwoorden voor ons vanzelfsprekend zijn, maar voor de buitenwereld helemaal niet. Op dergelijke momenten beseffen we dat de sociale verwezenlijkingen niet zomaar als definitieve verworvenheden mogen beschouwd worden. De wereld verandert immers met de snelheid van een tweet. En van bepaalde tweets wordt je zeker niet vrolijk. Het zijn juiste sterke vakbonden die de sociale verworvenheden bewaken voor de huidige en toekomstige generaties.

Günther Blauwens



Björn Tratsaert, bestendig afgevaardigde West-Vlaanderen
"Wij zetten vooral het belang van collectieve verwezenlijkingen in de verf."



Infrabel Operator-Bestuurder Infra (OBI): eindelijk een loopbaanplan

Op 4 oktober organiseerde ACOD Spoor-CGSP Cheminots een nationale werkgroep over de herwaardering van de functie OBI. Met de feedback die we kregen na een eerdere werkgroep dit jaar, bleven we voort onderhandelen. Gezien de gewijzigde werklast en de te kennen theorie was een herwaardering een evidentie. Ook Infrabel moest dit erkennen. Het dossier werd op de Nationale Paritaire Commissie goedgekeurd en de aanpassingen worden van toepassing vanaf 1 januari 2023.

We voerden niet alleen nieuwe graden in die een herwaardering mogelijk maken, evenals een overgang van rang 7 naar rang 5 (gelijk aan de graad van technicus), maar ook graden van rang 4 en meer, waardoor nieuw loopbaanplan ontstaat.

De overgang van infrastructuurbestuurder naar de nieuwe graad TTD (Technical Train Driver) gebeurt op basis van een motive-

ringsgesprek, gevolgd door een vereenvoudigde stage. De stage wordt definitief wanneer op het einde van het jaar de besturingslicentie wordt behaald, evenals de lijn- en materiaalkennis.

Dit dossier gaat verder dan de baremaverhoging, er komt een netto verhoging van premies dankzij de kennis van de lijnen en het materiaal.

Er worden bijkomende aandachtspunten ingevoerd.

- Het behoud van het onderscheid tussen de specialiteiten, behalve op vrijwillige basis (bijv. bovenleiding/ spoor).
- Externe aanwerving met een diploma 6^{de} jaar secundair onderwijs en niet een getuigschrift hoger middelbaar onderwijs, zodat een ruimere waaier kandidaten kan worden aangeworven.
- Verbod om een dienst te starten tussen 00.00 en 04.00 uur, behalve op vrijwillige basis.

- Een planning van 14 dagen vanaf 1 januari 2024, met 2023 als overgangsjaar.
- Terugwerkende kracht van het barema op 1 januari 2023 als Infrabel niet de gelegenheid gehad heeft om vóór deze datum examens af te nemen.
- Maximum 26 weekends per jaar, behalve op vrijwillige basis. Als uitzonderingsregel en als er niet voldoende vrijwilligers zijn, een eerlijke verdeling onder de personeelsleden.
- Behoud van de anciënniteit voor de nieuwe graden.

Het bericht 39H-HR/2022 over de herziening werd op 28 oktober gepubliceerd. Wens je meer uitleg of verduidelijkingen, aarzel dan niet om contact met ons op te nemen. Onderhandelen loont, onze leden gaan erop vooruit.

Nicky Masscheleyn

Doorbraak: fietsleasing zonder krediet(dag)

Begin juni lanceerde de directie het project 'My Bike', waar- door spoorwegmedewerkers een fiets kunnen huren (leasen). Wij zijn 100 procent voorstander van een dergelijk project, dat het spoorwegpersoneel in staat stelt een kwaliteitsfiets aan te schaffen en het gebruik ervan stimuleert. In een recent verleden verkregen wij trouwens de invoering van een fietsvergoeding, dankzij onze druk.

Maar toch: vanaf het begin wezen wij erop dat kredietdagen niet dienen om fietsleasing te financieren. Het omruilen van kredietdagen is een sluikse manier om de productiviteit te verhogen. De fiets dient om ecologisch en gezond te leven, niet om achterstallige kredietdagen te verminderen die door personeelstekorten gecreëerd worden. Kredietdagen stellen immers de arbeidstijd vast op 36 uur. Het spoorwegpersoneel moet van deze dagen gebruik kunnen maken voor persoonlijke en familiale (vrije) tijd.

In gemeenschappelijk front stelden wij voor de financiering van de leasing te beperken tot de bezoldigingselementen zoals het vakantiegeld en de tweetaligheidspremie.

De directie wijzigde uiteindelijk haar standpunt met betrekking tot de kredietdagen zodat er een akkoord werd gevonden. Op



intranet vind je de modaliteiten terug.

Geniet van je fietstocht tijdens een (achterstallige) krediet-dag!

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn

NMBS Contractuele graad Train Manager Assistant bij directie B-PT

In de nationale paritaire subcommissie werd het voorstel gedaan om potentiële treinbegeleiders alsnog op te vissen na het niet positief afsluiten van het eerste gedeelte van hun opleiding.

De directie stelde voor dat 'treinbegeleiders op proef' die niet slagen voor de module 'Certificaat' of 'Expert' van de basisop-

leiding, kunnen worden aangenomen als contractueel assistent-treinbegeleider (Train Manager Assistant) indien zij ten minste 45 procent hebben behaald voor de module 'Certificaat' of 'Expert', indien er een operationele behoefte bestaat en indien het personeelslid een gunstige beoordeling van de hiërarchie heeft gekregen. De assistent-treinbegeleider is een rang 7 die de boord-chef bijstaat.

Het is niet de bedoeling deze 'assistenten' op lange termijn te contracteren. Na één jaar moet de assistent een deel van het aanwervingsexamen overdoen (certificaat en medisch onderzoek). Als men daarin slaagt, moet men opnieuw de basisopleiding voor treinbegeleiders volgen. Hij/zij wordt dan statutair treinbegeleider bij positief verloop van de opleiding. Er wordt vrijstelling verleend voor de modules waarvoor men was geslaagd. De opleiding start dus onmiddellijk met de module 'Certificaat' of 'Expert'. Het contractuele jaar wordt meegenomen als dienstanciënniteit (niet als graadanciënniteit).

Gezien het personeelstekort en het feit dat dit bericht het mogelijk maakt potentiële medewerkers te behouden die anders zouden worden ontslagen, brachten wij een positief advies uit.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn





Belga - Bo Bouillart

De Lijn Einde liberalisering openbaar vervoer?

Het nieuwe openbare dienstencontract zou weer meer taken toebedelen aan De Lijn. Dit maakt een groot verschil met wat omschreven staat in het decreet 'Basisbereikbaarheid' dat De Lijn tot slechts een operator wou reduceren. De regietaken zouden bovendien overgedragen worden aan de vervoersautoriteit. Het decreet maakte ACOD TBM zeer beducht voor de plannen om vervoer op maat aan te bieden en ook één regio te toe kennen via een tender. Het nieuwe openbare dienstencontract lijkt daar nu enigszins op terug te komen.

Kunnen wij nu gerust zijn?

Neen. Hoewel de regie terug bij De Lijn zit, zijn de gedachten van het kabinet niet veranderd. Het heeft niet het geweer van schouder verwisseld inzake privatisering van 'vervoer op maat'. Niet het departement Mobiliteit en Openbare Werken zal

de vergunningen uitschrijven, maar De Lijn zelf. Zal de directie dit laten gebeuren? Als het van ACOD TBM afhangt alvast niet. Wij zullen niet toekijken vanop de zijlijn als men deze vorm van openbaar vervoer wil laten uitvoeren door chauffeurs met mindere arbeids- en loonvoorwaarden. De directie zal kleur moeten bekennen.

Voor ons zijn alle chauffeurs van het openbaar vervoer gelijk. Onlangs nog ontstond er een discussie over waar de gelijke loonvoorwaarden vastgelegd moesten worden voor de exploitanten. Zelfs de werkgevers waren ongerust over het feit dat dit niet meer opgenomen werd in de beslissing van de Vlaamse regering. Opluchting kwam er pas bij iedere betrokken partij toen de tekst opdook in het openbare dienstencontract. Maar hier stopt het niet. ACOD TBM wil dat dit ook verankerd wordt voor iedere chauffeur van het openbaar vervoer, dus ook voor wie rijdt onder het

regime van 'vervoer op maat'. Wij passen voor derderangs-chauffeurs!

Kan dit zomaar?

ACOD TBM is vragende partij om de kwestie uit te diepen en hierover in discussie te gaan met de directie van De Lijn. Wij zien alvast vele juridische vragen opduiken die vandaag nog niet of onvoldoende beantwoord zijn. Overleg zal zeker nog verduidelijkingen moeten aanbrengen.

Als men toch zou doorgaan met het uitkleiden van de arbeids- en loonvoorwaarden, zal ACOD TBM actie voeren. Het is ondenkbaar dat wij dit zouden laten passeren zonder strijd te leveren, zeker in tijden dat de koopkracht onder druk staat.

Stan Reusen



In woelig vaarwater

We hebben een zeer geslaagde nationale intersectorale staking voor de koopkracht achter de rug. Daarmee stuurden we een duidelijk signaal naar de regering dat het voor de werknemers van dit land niet langer zo verder kan. Van harte bedankt voor jullie solidariteit. Daarnaast zonden we met deze staking een krachtige boodschap aan het topmanagement van bpost. Op het recentste paritair comité zegden we officieel het vertrouwen op in Dirk Tirez en alle andere leden van het directiecomité.

Opzeg vertrouwen in directiecomité

De vele personeelsswissels in het directiecomité baren ACOD Post grote zorgen. Sinds Dirk Tirez aan het roer zit, is het volledige comité al van samenstelling gewisseld. Enkel de directeur van Parcels Eurasia zit nog op haar stoel. De belangrijkste sleutelfuncties, CFO (financieel verantwoordelijke), CHR Group (HR-directeur) en HR Director Belgium, zijn vervangen - de CEO Belgium zelfs al twee keer. Dit is geen ernstig beleid: hoge directieleden nemen zelf ontslag of worden richting uitgang geduwd. ACOD Post heeft het gevoel dat de continuïteit van dit bedrijf geen prioriteit is voor deze CEO. Er is geen plan op lange termijn, het bedrijf moddert maar aan. Hoe kunnen de personeelsleden zich zeker voelen over de toekomst van dit bedrijf, over hun eigen toekomst? Enkele weken geleden hebben we in de pers vernomen dat Dirk Tirez 'een stap opzij' heeft gezet als CEO van bpost. In het

bedrijf is er immers al enkele maanden een audit lopende over de aanbesteding van het krantencontract. Pas nu dat gelekt is in de pers, zet de CEO een stap opzij "om het onderzoek sereen te laten verlopen". Deze stap opzij ging maar enkele weken duren. Ondertussen weten we dat het voor enkele maanden is, na de flash die verschenen is met de aanstelling van Philippe Dartienne als CEO ad interim. ACOD Post stelde hierover vele vragen, maar kreeg geen antwoord. Waarom zet iemand een stap opzij als de uitslag van de audit over enkele weken (nu maanden) bekend is? Wordt dit definitief? Waarom neemt Henri de Romrée over voor een luttele drie weken? Om al deze redenen zegden wij het vertrouwen op en wees gerust, het zal hen bloed, zweet en tranen kosten om dit terug te winnen. Zo diep hebben we nog nooit gezeten.

De gevolgen van minder geld voor het krantencontract

Als gevolg van de onderhandelingen over de federale begroting 2023-2024 krijgt bpost vanaf 2024 nog slechts 125 miljoen in plaats van 175 miljoen om kranten en tijdschriften te verdelen. Even ter verduidelijking - en laat je door politieke partijen niets wijsmaken - dit is geen subsidie, zoals steeds wordt geïnsinueerd door N-VA, maar een kostprijsvergoeding. Voor deze dienstverlening betalen de uitgevers een deel en de overheid past de rest bij. Dit principe werd door Europa goedgekeurd.

De vergoeding wordt door de overheid eenzijdig verminderd. De waarheid is dat er geld gezocht werd en dat er onmiddellijk, onder impuls van de liberale kant van de regering, aan het krantencontract gedacht werd.

Wat zijn de consequenties voor ons bedrijf? Deze vermindering treft de inkomsten vanaf 2024 en zal een invloed hebben op de tewerkstelling in 2024. Er zal met de uitgevers opnieuw moeten worden onderhandeld over de voorwaarden om kranten en tijdschriften te bezorgen om zo de kostprijs naar beneden te halen. Weet dat de uitgevers ons nog steeds nodig hebben om alles te bestellen. Het bedrijf zal tegen dan met nieuwe voorstellen komen over tewerkstelling, over de manier van werken en dergelijke. We zullen hierover nog zeer zwaar onderhandelen en laten ons niet doen. Er zijn ongeveer 3.500 mensen bij betrokken. Daarom zullen we met het mes tussen de tanden onderhandelen, wees daar maar voor 100 procent zeker van. Als dit bedrijf en zijn CEO zo verder doen, sluit ACOD Post verdere acties niet uit. Het kan niet dat we zo worden behandeld. Het kan niet dat mensen die zich elke dag inzetten voor dit bedrijf, dit moeten ondergaan. Het kan niet dat de platte besparingsrondes die nu bezig zijn en die zullen blijven bestaan, steeds op de kap van hen komen die het bedrijf rechthouden. Wij vechten voor ons bedrijf, wij zijn het bedrijf! Samen sterk Kameraden.

Geert Cools

Militantendag

Een pak nuttige ideeën

Op 28 oktober nodigde ACOD Post alle militanten uit te Brussel. Niet om te komen luisteren naar uitgenodigde sprekers, wel om samen in dialoog te gaan. Ongeveer 140 militanten tekenden present en maakten er een bijzonder nuttige dag van.

Algemeen secretaris Geert Cools behandelde eerst de actualiteit. Er was weinig goed nieuws te melden: de verlaging van de overheidsdotatie voor het uitreiken van de kranten en tijdschriften, ceo Dirk Tirez die (tijdelijk?) een stap opzij zette omwille van een onderzoek naar de aanbesteding voor het nieuwe kranten- en tijdschriftencontract (zie ook artikel 'bpost in woelig vaarwater' op blz. 10)... Beter nieuws was de End of Year-compensatie, daags voordien afgeklopt in het paritair comité (zie artikel 'Compensatie voor de drukke eindejaarperiode' op blz. 14).

Twee workshops stonden op het programma: 'Ideeën voor de cao 2023-2024' en 'Leden werven: welke zijn de drempels, welke ondersteuning is er nodig?'

Ter voorbereiding van deze workshops werden plenair de maatregelen van de huidige cao 2021-2022 overlopen, alsook de mogelijke bezwaren die collega's uitten en hen weerhouden om lid te worden. Vervolgens splitsten de deelnemers zich op in zes groepen.

Elke groep werd in twee gedeeld en beide groepen hielden een brainstorm over de thema's cao 2023-2024 en ledenwerving. De dialogen waren vruchtbaar en het ene idee riep al vlug een nieuw idee op. Alle antwoorden werden verzameld en de hoofdlijnen werden plenair overlopen. Een kleine greep uit de talloze voorstellen en opmerkingen.

Cao 2023-2024

- Aanpassing parameters NRB en behoud ervan.
- Loonverschil tussen de verschillende types contracten wegwerken.
- Hospitalisatieverzekering voor iedereen.
- Verlofstelsels gelijkstellen.
- Omstandigheidsverlof overlijden 1ste graad van vier naar vijf dagen brengen.
- ...

Ledenwerving – drempels

- Te weinig tijd voor syndicaal werk in kantoor.
- Tegenstand lokaal management.
- Taalbarrière.
- Info over afgevaardigden hangt niet altijd uit.
- Nieuwelingen weten niet meer wat een vakbond is en doet.
- ...

Ledenwerving – ondersteuning

- Affiches en naamkaartjes.
- Verhoging syndicale premie.

- bpost4me opleiding.
- Meer materiaal om ons zichtbaar te maken.
- Beschikbaar maken van ledenlijst/nieuwelingen/nieuwe militanten op kantooniveau.
- ...

Met de input van deze dag gaan we aan de slag. We zetten dit alvast op de agenda van de sociale promoties begin 2023.

ACOD Post bedankt alle militanten voor hun medewerking aan deze geslaagde dag en voor hun dagelijkse inzet op het terrein.

Marianne Peeters





Ondersteunende diensten Niet alleen pakjes en brieven

Wat misschien niet iedereen weet, is dat bpost eigen ondersteunende diensten heeft. Sinds jaar en dag zorgen collega's ervoor dat je in de grotere kantoren een lekkere gezonde maaltijd kan gebruiken en dat je op een nette werkplek kan werken. Daarbovenop proberen verscheidene teams met technici de kantoren en fietsen dag na dag in orde te houden.

Om gezegd kosten te verminderen, wil bpost zich vandaag vooral op zijn kernopdracht – pakjes en brieven – toespitsen. De ondersteunende diensten, die zeker nodig zijn, wil het bedrijf meer en meer uitbesteden.

ACOD Post heeft van het eerste moment aangekaart dat hierbij geen jobs mogen verloren gaan. Dit resulteert er momenteel in dat, bij de hervorming die bpost nu doorvoert voor de afdeling Cleaning, er een partnership is met een externe firma, waarbij onze eigen bpost-medewerkers

hun job en al hun opgebouwde rechten bij bpost behouden.

Het betekent echter wel dat wanneer onze eigen mensen met welverdiend pensioen vertrekken, zij niet zullen vervangen worden door bpost-personeel. Zij zullen dus vervangen worden door externe krachten.

Wat de toekomst brengt, kunnen we vandaag niet zeggen, maar we vrezen dat bpost nog andere ondersteunende diensten zal uitbesteden. Je ziet nu al dat onze restaurants gedeeltelijk bemand zijn door een externe partner en op sommige plaatsen staan zelfs automaten om personeel te vervangen.

Wat bpost niet begrijpt, is dat de ondersteunende diensten binnen het bedrijf een veel betere service en kwaliteit leveren dan een extern bedrijf ooit kan doen. Poetsvrouwen en -mannen, keukenpersoneel en technici die voor hun eigen col-

lega's werken doen dit veel beter dan zij die geen band hebben met hun 'klanten'.

Wij hebben geen glazen bol, noch een toverstaf om wonderen te verrichten, maar je kan erop rekenen dat ACOD Post er altijd zal staan om voor uw jobs en rechten te vechten.

Eduard Thijs

Basisvorming voor militanten

Militant zijn is niet altijd eenvoudig

Corona en de beschermingsmaatregelen maakten het ons de voorbije maanden niet altijd even gemakkelijk. Nu het virus wat is getemperd, kunnen we de verloren tijd inhalen. ACOD Post organiseerde daarom dit jaar dan ook drie basisvormingen bestaande uit twee delen voor onze nieuwe militanten. In februari-maart vond het eerste deel plaats. Het tweede startte eind september, met 11 oktober als laatste opleidingsdag. 27 gemotiveerde militanten waren present.

Militant zijn is niet altijd eenvoudig. Zeker niet in een periode van continue reorganisatie, nieuwe werkmethode, flexibiliteit en besparingen. Daarom sterken we onze militanten in hun vaardigheden, inzichten en gedragingen die gebaseerd zijn op de basiswaarden van de ACOD. Het doel van de basisvorming voor militanten is onze leden een efficiënte ondersteuning te bieden op de werkvloer en hun belangen te verdedigen.

Organisatie en inhoud

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

In het tweede deel staan we stil bij de rol van militanten en de leden. Er wordt vooral gewerkt rond informatie ontvangen en geven - zowel naar leden als naar het lokaal bpost-management toe - en hoe dit het best kan. Een goede communicatie is immers cruciaal om de belangen van onze leden te verdedigen en hen de best mogelijke ondersteuning te bieden.

Dit alles gebeurt in een open, constructieve en ontspannen sfeer. De theorie wordt door concrete praktijkoefeningen afgelost, met tussendoor al eens een grappige noot. We gaan tijdens deze vorming ook geen enkele groepsdiscussie of debat uit de weg. Tijdens de basisvorming komen steeds externe sprekers aan bod. Zo lichtte deze keer Eric Mertens de werking van Actisoc toe. Peter Reynbeek en Jeroen Lambrecht spraken over preventie met extra aandacht voor het dragen van veiligheidsschoenen.

Hartelijk dank aan Pieter, Myriam, Jessy, Kenneth, Bart, Evelien, Bjorn, Dirk, Mohamed, Christel, Stanislav, Melissa, Andy, Jeroen, Hans-Marcus, Saïd, Luc, Marc, Robby, Steven, Wout, Frederiek, Melissa, Jean-Pierre, Peter, Tom en Katy voor de feedback, inzet en enthousiaste medewerking. Ook wij hebben van jullie geleerd.

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

Pascal Vleminckx



Actisoc Studielening

Actisoc, de sociale dienst van bpost, wil op regelmatige basis een voordeel voor het personeel in de kijker zetten. Dit jui-chen we toe. Tijdens onze basisvorming merken we immers dat de sociale dienst en de voordelen die hij biedt onvoldoen-de bekend zijn. Deze maand wordt de aandacht getrokken op de studielening die Actisoc aanbiedt.

Gaat je kind naar de hogeschool of de universiteit, doe dan een beroep op Actisoc voor een studielening. Je kan tot bijna 2.000 euro lenen, terugbetaalbaar tegen 166 euro per maand, gedurende 12 maanden. Er is een dossierkost, pro rata berekend volgens het geleende bedrag met een maximum van 40 euro.



Wie kan dit aanvragen? Alle statutaire en baremieke contractuele personeelsleden en de logistieke en postale medewerkers met een ononderbroken bedrijfsanciënniteit van minstens 12 maanden.

Hoe aanvragen? Mail naar actisoc@bpost.be met vermelding van je stamnummer en vraag de studielening aan. Actisoc bezorgt het aanvraagformulier.

Marianne Peeters

Compensatie voor de drukke eindejaarperiode

Zoals elk jaar startte op Black Friday voor de bpost-medewerkers de drukste periode van het jaar. Daarom zijn wij met het bedrijf opnieuw rond de tafel zitten om voor zoveel mogelijk medewerkers een zogenaamde EOY (End Of Year)-compensatie te verkrijgen.

Het bedrijf blijft bij zijn standpunt: enkel wie rechtstreeks betrokken is bij sortering, transport of uitreiking van pakjes, komt in aanmerking voor een EOY-compensatie. Hieronder vind je een opsomming van wat we bekomen hebben.

Let wel: iedereen die recht heeft op de compensatie zal de keuze kunnen maken om deze in rusturen of uitbetaald te krijgen. Kies je voor de uitbetaling, dan moet je tussen 21 november en 24 december 2022 je keuze opgeven via [bpost4me](https://bpost4me.be) of door HRCC telefonisch (02 278 50 50) op de hoogte te brengen. Hou er rekening mee dat deze uren belast zijn en een impact kunnen hebben op de werkbonus. De uitbetaling zal gebeuren samen met het loon van januari 2023.

Om recht te hebben op de EOY-compensa-

tie, moet je op 23 december 2022 nog in dienst zijn. Contacteer je gewestelijk verantwoordelijke mocht je hierover nog vragen hebben.

Mail distri, collect, sorting, EMC Brucargo, depot Jemelle, transport en service operations met but in Mail of Retail (alle D, E en F functies en de logistieke en postale medewerkers):

- Voorwaarde: gemiddeld wekelijks meer dan 430.000 stuks per dag
- EOY-periode loopt van 21/11 tot 24/12 + week 52 (indien ook gem. >430.000 pakken/dag)
- + 25 minuten rust per gewerkte dag in de teller zonder limiet.

Mail distri en collect (D, E, F en de logistiek en postale medewerkers):

- + 30 minuten per dag dat het scanproduct 15 procent hoger ligt dan wat in de organisatie zit.

Sorting en Logistics en EMC Brucargo (D, E, F en de logistieke en postale medewerkers):

- + 30 mintuten per dag als de forecast van D-1 met 15 procent wordt overschreden.



Retail

- EOY-periode loopt van 28/11 tot 23/12.
- Voor het retail-netwerk, met inbegrip van de zegeldrukkerij Mechelen: 1 dag dienstvrijstelling op 2 januari 2023 indien het volume pakjescontacten 15 procent meer bedraagt dan de referentieperiode (oktober 2022).
- Indien de commerciële medewerkers, kantoorhouders en vervangend kantoorhouders alle dagen gewerkt hebben tijdens EOY: cultuurcheque van 40 euro. Indien niet elke dag gewerkt, zal de cheque worden geproportioneerd.

Isabelle D'Hondt

Ventilus

Ook van belang voor werkzekerheid

Eindelijk trof de Vlaamse regering een beslissing over het ondergronds of bovengronds laten aanleggen van het zogenaamde Ventilus-project, na twee wetenschappelijke studies die hiervoor de doorslag hebben gegeven. Waarom de nieuwe hoogspanningslijnen aangelegd moeten worden, lezen we in het kort op de website die Elia hiervoor aangemaakt heeft. Wij citeren en becommentariëren.

Elia verklaart het volgende: “De komende jaren wordt steeds meer ingezet op hernieuwbare energie. De bouw van nieuwe windmolenparken in het Belgische deel van de Noordzee is voorzien. En ook aan land zal de energieproductie steeds toenemen. Om al die extra energie aan de kust tot bij de verbruikers te krijgen, is een nieuwe hoogspanningsverbinding in West-Vlaanderen nodig. Ventilus biedt hierop een antwoord. De energietransitie is onomkeerbaar ingezet door nationale, Europese en internationale politieke beslissingen. Dit als antwoord op wetenschappelijke studies over de klimaatverandering. De omschakeling van fossiele naar hernieuwbare energie wordt daarin naar voor geschoven als een oplossing om de uitstoot van broeikasgassen te verminderen.

Om dit te realiseren, is een koolstofarm energiesysteem nodig. Dat steunt op hernieuwbare, koolstofarme energiebronnen zoals zonne- en windenergie. Daarom wordt de komende jaren een grotere productie van hernieuwbare energie op het land (onshore) en op zee (offshore) verwacht. Daarnaast is een toename van internationale elektriciteitsstromen voorzien om de energiebevoorrading te garanderen. Het komende decennium zullen nieuwe offshore windmolenparken worden gerealiseerd. Meer nog: de productiecapaciteit van hernieuwbare energie in het Belgische deel van de Noordzee zal bijna verdubbelen tegen 2030. Windenergie op zee zal toenemen tot 4 GW. Op langere termijn wil de Europese Commissie het potentieel van de Noordzee verder benutten. Dat werd vastgelegd in de Europese Green Deal. Er moet meer windenergie op zee worden geproduceerd. Daarnaast wordt nagedacht over een betere ontsluiting. Bijvoorbeeld door het bouwen van een knooppunt van elektriciteitsnetten op zee. Dit moet windmolenparken verbinden met verschillende landen en uitwisseling van elektriciteit beter mogelijk maken.”

Welk traject?

In totaal zouden de nieuwe hoogspanningslijnen tot 6 Gigawatt elektrisch vermogen moeten kunnen transporteren. Dat is ongeveer het equivalent van de huidige totale nucleaire productiecapaciteit in België. De politieke beslissing die nu genomen is, zal nog maar een eerste stap zijn in een hele reeks stappen die nog moeten gezet worden alvorens de aanleg kan starten. De bedoeling is in 2027 dit project klaar te hebben. Welk traject deze lijnen zullen volgen (van misschien vijf mogelijkheden naar één), de aanvraag van milieueffectenrapporten, consultaties van betrokken partijen, het verkrijgen van allerhande vergunningen: dit zijn maar een paar van de nog vooraf te zetten stappen.



Stakingspiket 9 november 2022 aan de kerncentrale van Tihange.

Natuurlijk komt zoals bij alle zeer grote infrastructuurwerken, de tegenstrijdigheid tussen collectieve belangen en individuele bovendrijven. Het collectief, maatschappelijk belang is zeer groot, maar evenzeer moet rekening gehouden worden met de wel degelijk aanwezige negatieve effecten voor een grote groep betrokkenen. Volgens Elia zijn er geen veiligheids- en gezondheidsrisico's verbonden aan dit project en kunnen financiële compensaties geregeld worden voor mogelijke waardeverminderingen van eigendommen. Dit zijn wel degelijk de belangrijkste terechte bekommernissen van zowel burgers als bedrijven en organisaties. Iedereen vormt zich wel een eigen idee over wat het hypothetisch zou kunnen betekenen indien men met zoiets geconfronteerd wordt, maar het wordt harde realiteit van zodra duidelijk wordt boven wiens hoofden dergelijke hoogspanningslijnen werkelijk zullen aangelegd worden.

Moeilijke stroomlijning

Voor ACOD Gazelco is het evenzeer belangrijk dat er stilaan meer zekerheid komt over wat het nu zal worden. Deze immense investeringen zijn immers belangrijk voor alle werknemers (ook als onderdeel van het ruime maatschappelijk belang) die hiermee te maken zullen krijgen, gezien ook dit project toekomstperspectieven voor hen doet ontstaan. Maar ACOD Gazelco zal ook steeds opnieuw blijven herhalen dat het versnipperde bevoegdheidsveld in ons klein landje contraproductief werkt in de energiesector. Na internationale beslissingen hierover, wordt een dergelijk project losgelaten op federale, gewestelijke, provinciale en gemeentelijke overheden, die elk hun belangen lijken te verdedigen. Deze worden geregeld zeer moeilijk gestroomlijnd, dikwijls voornamelijk vanuit electorale overwegingen. Die zouden niet als belangrijkste argument mogen gehanteerd worden.

Jan Van Wijngaerden



Proximus Paritair comité: het belangrijkste nieuws

Thuiswerk: internationaal

In het kader van de pandemie waren er afwijkende regels van toepassing, waardoor de in het buitenland gepresteerde dagen niet in aanmerking kwamen voor de bepaling van het toepasselijk sociale zekerheids- en belastingregime. Vanaf 1 juli 2022 kwam aan die regels een einde, wat betekent dat werken in het buitenland niet meer mogelijk is zonder compliance risico's en extra complexiteit.

De zomermaanden werden gebruikt om te analyseren hoeveel dagen de medewerkers die in het buitenland wonen vanuit hun officiële woonplaats mogen werken. Wat kwam er uit de bus? De medewerkers met het statuut van grensarbeider (bestaat enkel in Frankrijk) kunnen maximaal dertig werkdagen van thuis werken. De medewerkers die in Nederland of Spanje wonen of die in Frankrijk wonen en geen grensarbeider zijn, kunnen maximaal één dag per week vanuit hun officiële woonplaats in het buitenland werken. De andere dagen moeten zij werken vanuit hun officiële standplaats of een satellietkantoor.

Akkoord over toekenning dienstvrijstelling voor vaccinatie tegen CoViD-19

De overheid creëerde voor personeelsleden met een arbeids-overeenkomst een klein verlet voor vaccinatie tegen CoViD-19 (wet van 28 maart 2021).

De invoering van dit klein verlet had tot doel werknemers onder bepaalde voorwaarden recht te geven op een bezoldigde afwezigheid gedurende de tijd die nodig is voor de vaccinatie.

De uitvoeringsmodaliteiten van deze wet voor de contractuele personeelsleden bij Proximus werden vastgelegd in het akkoord

met betrekking tot de toekenning van een dienstvrijstelling voor vaccinatie tegen CoViD-19, dat ook identieke bepalingen van toepassing maakte op de statutaire personeelsleden.

Zowel de wet van 28 maart 2021 als het akkoord met betrekking tot de toekenning van een dienstvrijstelling voor vaccinatie tegen CoViD-19, waren uit werking getreden met ingang van 1 juli 2022. Proximus had op 30 september 2022 vernomen dat het recht op betaalde afwezigheid door de overheid opnieuw zou ingevoerd worden vanaf 1 oktober 2022 tot en met 31 december 2022, met een mogelijkheid tot verlenging.

Gezien de urgentie werd via dit nieuw akkoord voorgesteld de publicatie van de nieuwe wettelijke bepalingen niet af te wachten vooraleer acties te ondernemen om het recht opnieuw in te voeren voor zowel de contractuele als de statutaire personeelsleden. In de permanente werkgroep 'Sociale onderhandelingen' aangevoerd door de vakbonden bovendien dat de bepalingen van dit akkoord reeds konden worden toegepast vóór de goedkeuring ervan door het paritair comité en door de raad van bestuur.

Internationaal brandstofabonnement

Werknemers die kiezen voor een brandstofabonnement, nog steeds onder dezelfde voorwaarden en met de goedkeuring van HR, zullen niet enkel in België maar ook in de buurlanden (Frankrijk, Duitsland, Luxemburg en Nederland) kunnen genieten van brandstof of elektriciteit. Voor het opladen onderweg, zowel in België als in de buurlanden, geldt echter een limiet van 1.500 euro per jaar.

Deze maatregel is van toepassing op alle goedgekeurde brandstofabonnementen die geldig zijn vanaf 1 januari 2023.

Vaigo: inleiden van transacties



We kregen lucht van het feit dat medewerkers op het Vaigo-platform geen terugbetaling van transacties ouder dan 60 dagen konden registreren. Bij navraag bleek dat de Vaigo-helpdesk 'nieuwe richtlijnen' in die zin had ontvangen van Proximus.

Op geen enkel moment werden hierover afspraken gemaakt en het is al zeker niet terug te vinden in een of ander reglement. De ACOD heeft dit dan ook onmiddellijk aangekaart.

Proximus zat duidelijk verveeld met onze tussenkomst en een reactie liet dan ook enige tijd op zich wachten. Uiteindelijk kregen we dit als antwoord:

"Het is in principe geen harde deadline, reden waarom er ook officieel geen communicatie rond bestaat. Het is een boodschap die gegeven wordt om mensen te sensibiliseren en doorheen het jaar kunnen zij contact opnemen met Vaigo-support om alsnog een terugbetaling te bekomen. Het enige moment waarop dit echt een dwingende deadline wordt, is voor het einde van het jaar, daar de payroll eind februari wordt afgesloten voor het voorgaande jaar. Het is vanaf dan onmogelijk om nog kosten in te brengen voor het voorgaande jaar. Dit zal worden verduidelijkt op WAP+." Uiteraard zijn dit soort praktijken onaanvaardbaar. Het mobiliteitsbudget loopt over een volledig kalenderjaar, geen 60 dagen! Sensibiliseren doe je ook niet op zo'n slinkse manier. Die duidelijke boodschap hebben gegeven!

Collega's die nog transacties van 2022 moeten inleiden, worden bij deze nog even verwittigd: doe dit voor de jaarwisseling.

Op weg naar een collectieve overeenkomst?

Momenteel onderhandelen de vakbonden en de directie van Proximus over de collectieve overeenkomst 2023-2024 op basis van de eisenbundel die door de bonden werd ingediend.

Ons doel is dus een reeks aan maatregelen voor de medewerkers af te dwingen, zowel op het vlak van koopkracht als van welzijn. Uiteraard verliezen we ook de niet-actieve medewerkers niet uit het oog.

Ben je nog niet ingeschreven voor onze mailings en wensje op de hoogte te blijven van het belangrijkste nieuws over de onderhandelingen? Schrijf je dan in voor onze nieuwsbrief door jouw mailadres te sturen naar acodtel@skypro.be.

Treinvoordringen behouden? Deadline in zicht!

De medewerkers van niveaus M4, 2, 3, 4, V4, V5, V6 zonder bedrijfsvoertuig die tot nu toe hebben geopteerd om treinvorderingen te blijven ontvangen en dat ook voor het jaar 2023 wensen te behouden, moeten hun bestelling plaatsen tegen uiterlijk 14 december 2022.

Opgelet! Wie geen bestelling plaatst, komt automatisch op het flexibel mobiliteitsbudget (GoFlex) van 380 euro jaar terecht (niet geïndexeerd en waarvan de kosten voor toegang tot het Vaigo-platform moeten afgetrokken worden) en kan nooit nog treinvorderingen bestellen. Plaats dus tijdig je bestelling via de e-applicatie 'Treintickets'.

ACOD Telecom-Vliegwezen staakt voor meer koopkracht

Ook de ACOD Telecom Vliegwezen tekende present aan de piketten die op de stakingsdag van 9 november werden georganiseerd. Bedankt aan alle leden en militanten die aanwezig waren!





Comité B

Tegenaanval na tackel op sectoraal voorakkoord door begroting

Op 12 oktober kwam de minister van Ambtenarenzaken tijdens het Comité B via video tussen om de resultaten van de begrotingsbesprekingen toe te lichten. Dit was noodzakelijk nadat door de begrotingsopmaak van een zwaar onderhandeld voorakkoord vrijwel niets meer overbleef. Het federaal overheids-personeel is bijzonder ontgoocheld en gedemotiveerd.

Drie punten vragen meer uitleg.

1. Het voornemen van de afschaffing van de perequatie.
De minister hamerde op de inspanningen die zij (en bepaalde regeringspartners) heeft moeten leveren om die maatregel te laten intrekken. In ruil daarvoor werd ook de taks op de effectenrekeningen geschrapt. De afschaffing van die twee maatregelen bracht de begroting uiteraard uit evenwicht gebracht en laat geen enkele marge meer voor andere initiatieven, zoals ons sectoraal (voor)akkoord.

2. Lot van sectoraal akkoord verbonden met akkoord over Politie.
Volgens de minister zullen vanaf 1 april 2024 maaltijdcheques worden toegekend aan de federale ambtenaren. Voor de andere financiële eisen (verhoging van de loonschalen en de eindejaarspremie) is in niets voorzien. We zijn verbaasd wanneer we vergelijken wat de Politie heeft gekregen (45 procent van haar akkoord vanaf oktober 2023 en 45 procent extra in 2024). De minister verklaarde dat verschil aan de hand van de problematiek van de NAVAP (non-activiteit voorafgaand aan de pensionering). Wij legden de minister uit

dat het voorakkoord dat op 30 juni werd ondertekend een geheel vormt en dat de essentiële eisen die wij naar voren hebben geschoven, niet zijn vervuld. Deze begroting brengt het evenwicht van het voorakkoord in gevaar (of doet het zelfs teniet).

3. De aanval op de loopbaanonderbreking en het tijdskrediet.

Zoals steeds met het oog op besparingen, moet het stelsel van de loopbaanonderbreking worden geharmoniseerd met dat van het tijdskrediet, zowel voor de duur (we zouden van 60 maanden loopbaanonderbreking naar 48 gaan met de vermindering waarin deze begroting voorziet) als voor het motief (geen loopbaanonderbreking zonder motief meer). Uiteraard moeten dan ook de uitkeringen worden geharmoniseerd (in sommige gevallen minder voor een loopbaanonderbreking). De minister probeerde haar standpunt te rechtvaardigen door uit te leggen dat er maar weinig aanvragen voor loopbaanonderbreking worden ingediend zonder motief en dat die maatregel dus maar weinig mensen zou treffen. Naar aanleiding daarvan organiseerden wij een comité van de federale onder-sectoren.

Voorakkoord achterhaald

Het voorakkoord is duidelijk achterhaald, maar na deze kaakslag hebben de woede en het geduld van onze kameraden de tolerantiegrens meer dan bereikt. Niet alleen werden we genegeerd tijdens het begrotingsconclaaf, we worden ook nog gevraagd contractuelen aan te werven op basis van wijzigingen van het ontwerp van

KB tot wijziging van het KB van 1 februari 1993 tot bepaling van de bijkomende of specifieke opdrachten in de federale overheidsdiensten en van het ontwerp van KB tot wijziging van het KB van 25 april 2005 tot vaststelling van de voorwaarden voor de indienstneming bij arbeidsovereenkomst in sommige overheidsdiensten. De overheid zou een wettelijke basis willen creëren voor het contractueel maken van de openbare diensten, wat anders niet mogelijk zou zijn. Onaanvaardbaar. Het comité van de federale onder-sectoren besloot ook aan te sluiten bij een stakingsaanzegging en een actieplan in gemeenschappelijk front. Op 28 oktober werd een stakingsaanzegging van onbepaalde duur ingediend.

Motivering stakingsaanzegging

Onze motieven zijn de volgende.

- De herziening van de akkoorden die werden gesloten aan de hand van sociaal overleg en die waren opgenomen in het voorakkoord van 30 juni 2022.
- De bereidheid van het kabinet om over een ontwerp van koninklijk besluit te onderhandelen dat zal leiden tot extreme contractualisering in het federaal openbaar ambt.
- De stappen die bepaalde besturen ondernemen om een beroep te kunnen doen op uitzendarbeid.
- Het ontbreken van een volledige dertiende maand, die al dertien jaar geleden werd beloofd.
- De verkorting van het tijdskrediet.
- Het ontbreken van herwaardering van de loonschalen, die al 20 jaar niet meer in

overeenstemming zijn met de markt.

- Het ontbreken van maaltijdcheques vanaf november 2022.

Actieplan

- Van 16 november tot 7 december wordt elke woensdag actie gevoerd aan de Financiëntoren, waar twee vice-eerste-ministers en de staatssecretaris voor Begroting hun kabinet houden.
- De actie zal telkens plaatsvinden tussen 12 en 13.30 uur en kaderen in een specifiek thema.
- Om aan de actie deel te nemen, is een stakingsaanzegging ingediend in gemeenschappelijk front.
- Voor de continudiensten worden aparte stakingsaanzeggingen (per thema) ingediend per actiedag.
- De onderhandelaars van het Comité B zullen de onderhandelingen verlaten tussen 11.30 en 14 uur om zich bij de militanten te voegen.
- Elke actie zal op een ludieke en symbolische manier worden ondersteund.
- Op 14 december zullen we een actie organiseren gericht op de economie (details volgen).

Kameraden, twee jaar geleden waren de openbare diensten nog essentieel, vandaag worden ze vergeten. We mogen dat niet tolereren.

Tony Six, Kurt Sissau, Greg Wallez



Ella Neirinck is nieuwe Nederlandstalige voorzitter ACOD AMiO

Door de verkiezing van Robby De Kaey tot federaal secretaris ACOD Overheidsdiensten, moest hij vervangen worden als Nederlandstalig voorzitter van ACOD AMiO. Ella Neirinck, adjunct-secretaris Justitie werd volgens de statuten verkozen en zal vanaf 1 januari 2023 deze taak op zich nemen. Het federaal secretariaat van de ACOD AMiO wenst Ella veel succes toe in haar nieuwe functie!

Robby De Kaey

Defensie Help, de leegloop duurt voort!

Terwijl Defensie in hoog tempo rekruteert, stijgt de uitstroom, waardoor het soms dweilen met de kraan open is. Dat is weinig verwonderlijk. Als de voorstelling van Defensie niet strookt met de realiteit, dan verdampt het enthousiasme bij de nieuwe kandidaten zeer snel. Een analyse.

Na jaren van bezuinigen waren de militairen het zwarte schaap tussen de ambtenaren. Hierdoor was en is het beroep onaan-trekkelijk op de arbeidsmarkt. Het blijft uiterst moeilijk om in de concurrentiële rekruteringsvijver, waar een 'war for talent' volop woedt, ambitieuze werknemers te overtuigen wegens de weinig aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en te weinig perspectief op doorgroeimogelijkheden. Tegelijk kennen we een grote uitstroom van personeel door de pensioneringsgolf waarop de vorige regeringen niet tijdig hebben geanticipeerd. Pas toen het water aan onze lippen stond, kwam er politiek besef, maar de inspanning blijft ook vandaag onder-maats. België, het politieke centrum van Europa, wil nog steeds niet de NAVO-minimumnorm van 2 procent van het BBP voor defensie halen in de nabije toekomst. Zelfs niet onder de dreiging van oorlog op het Europees grondgebied. Recent werden de exitinterviews hervat zodat Defensie een beter zicht krijgt op de redenen van de stijgende uitval. Fysieke problemen, internaatregimes, de sterke hiërarchie, te weinig buitenlandse opdrachten, te lange afwachtingsperiodes, weinig doorgroeimogelijkheden enz. liggen aan de basis van het voortij-dig vertrek van vele militairen. Voor ACOD Defensie bevestigt dit wat we reeds jaren horen, maar waarop Defensie onvoldoende reageert.

Nooit meer politieke speelbal

ACOD Defensie merkt al lang op dat Defensie niet kort genoeg op de bal speelt. De sterk hiërarchische structuur werkt in ons nadeel en we blijven steeds afhankelijk van de politieke beslissingen. Het is dan ook dringend tijd dat Defensie meer politieke garanties krijgt en dat er een visie op lange termijn komt, zoals minister Dedonder tracht te realiseren door een plan op te maken tot en met 2030. Defensie kan en mag nooit meer een politieke speelbal worden om tekorten op te vullen in de begroting.

Een heet hangijzer is mobiliteit. Je kan van werknemers niet meer verwachten dat ze elke dag uren in de file staan. Dit gekend probleem is historisch gegroeid door de keuze voor de bouw van kazernes. Vandaag is het steeds moeilijker jongeren te overtuigen om ofwel lange afstanden af te leggen (met een torenhoge kost-prijs en tijdverlies), ofwel 'vrijwillig' op het werk te overnachten van maandag tot vrijdag.

Persoonlijke groei

Een tweede heikel punt is de persoonlijke groei van onze militair-en als mens en als leider. Het is van cruciaal belang cursussen op het juiste moment te organiseren en de inhoud aan te passen aan de kennis en de noden van het individu. Defensie moet niet al-



leen rekening houden met een gezond evenwicht tussen en leven buiten het werk, zij moet ook het ambitieniveau van het individu erkennen. De regel 'de juiste persoon op de juiste plek' wordt on-voldoende toegepast. Een ander pijnpunt blijft het precair stelsel voor onze nieuwe soldaten die alleen nog een tijdelijk contract van acht jaar krijgen aangeboden (BDL). Wij geven mee dat waarden maar zo krachtig zijn als de mate waarin je erin slaagt ze ook om te zetten in de praktijk.

Goed leiderschap

Nog een stevig werkpunt is goed leiderschap. Het aanreiken van handvaten aan leidinggevend is vaak beslissend om jonge kan-didaten voldoende te ondersteunen bij de opstap naar het leven als militair. Correcte omkadering is hiervoor onontbeerlijk. Onze instructeurs moeten al lang niet enkel meer de materie die ze onderwijzen goed kennen, ze moeten ook voldoende empathie, inzicht en didactiek ontwikkelen om de aankomende generatie militairen op te leiden.

ACOD Defensie vraagt zich dan ook af of de degelijke opleiding niet ten koste gaat van de opgelegde rekruteringsdoelstellingen. Een andere moeilijkheid die men nog te vaak over het hoofd ziet, is voldoende 'bruggen' leggen tussen de oudere en de jongere generatie. Vaak horen we van de ouderen dat ze de opkomende generatie niet of onvoldoende begrijpen, waardoor er interne conflicten kunnen ontstaan die de cohesie niet ten goede komen.

Defensie heeft veel uitdagingen voor de boeg om de leegstroom in te dijken. Indien er meer tegemoetkomingen zijn voor de noden van jonge kandidaten, de huidige militairen meer onder-steuning inzake werkdruk krijgen en individuele ambities erkend worden, kan ze zelf een stuk van het probleem oplossen. Dat kan Defensie echter niet alleen. Het is absoluut noodzakelijk dat zij beschikt over voldoende middelen op korte, middellange en lange termijn om uit het dal te klauteren. Politiek engagement is de sleutel, want de wil tot verbetering is aanwezig bij onze mili-tairen.

Natasja Gaytant

Gerechtspersoneel Het geduld geraakt op

De stakingsaanzegging voor het federaal openbaar ambt van 28 oktober 2022 gaf aanleiding tot het indienen van een bijkomende specifieke stakingsaanzegging voor het gerechtspersoneel op 3 november 2022. De reden hiervoor was dat de overheid het gerechtspersoneel opnieuw benadeelt. In het Comité B werden heel wat beslissingen genomen voor het federaal overheidspersoneel, maar door het specifiek statuut van de rechterlijke orde en het personeel dat daaronder valt, moeten veel van die beslissingen nog ingevoerd worden.

Het feit dat onder meer het nieuwe evaluatiesysteem 'Symfonie', het recht op de-connectie, de nieuwe regelgeving re-integratie enz. nog niet van toepassing zijn op het gerechtspersoneel, is totaal onaanvaardbaar. Tijdens het sectorcomité III gaven wij al meermaals het signaal dat een invoering zich opdringt. Telkens wordt dit van tafel geveegd als zijnde niet dringend, niet prioritair. Dat betekent een rechtstreekse benadeling van het personeel.

Daarnaast vernamen wij via-via dat het gerechtspersoneel pas maaltijdcheques zal ontvangen vanaf 1 januari 2025 in plaats van de vooropgestelde datum van 1 april 2024 voor de andere federale departementen. Dit werd ons pas nadat heel wat personeelsleden reeds in kennis waren gesteld formeel bevestigd op 19 oktober 2022. De reden daarvoor is volgens de



Belga - Jasper Jacobs

overheid opnieuw 'geen budget'. Concreet betekent dit dat het gerechtspersoneel financieel benadeeld zal worden ten opzichte van de andere federale ambtenaren, terwijl zij eigenlijk ook gewoon federaal ambtenaar zijn en dus dezelfde rechten zouden moeten verwerven.

Wij merken dat het personeel motivatie en vertrouwen verliest, alsook dat de vakbonden en de overheid een andere interpretatie huldigen van hoe de onderhandelingen en de overlegmomenten moeten verlopen. Gezien alleen wij de rechten van het personeel bewaken, is het noodzakelijk dat er een krachtig signaal wordt gegeven.

Een eerste overleg met de overheid in het raam van de stakingsaanzegging vond plaats op 10 november. Afhankelijk van de uitkomst van deze vergadering wordt beslist of er specifieke acties zullen volgen voor het gerechtspersoneel. De aanzegging geldt voor onbepaalde duur.

Het gerechtspersoneel blijft eveneens gedekt voor de acties die plaatsvonden in het kader van de aanzegging van 28 oktober 2022, die werd ingediend voor de totaliteit van het federaal ambt.

Ella Neirinck

Jef Tax is nieuwe adjunct-secretaris ACOD Justitie

Tijdens de lopende congresperiode moest Gino Hoppe wegens pensioen vervangen worden als algemeen secretaris van de sector Overheidsdiensten. Federaal secretaris Tony Six neemt daarom vanaf 1 januari 2023 de rol van coördinator van de sector op zich en Robby De Kaey, die tijdens het congres Overheidsdiensten van 23-25 mei 2022 verkozen werd tot federaal secretaris, zal deze functie eveneens vanaf 1 januari 2023 opnemen.

De taak van adjunct-secretaris justitie, die tot dan door Robby De Kaey werd uitgevoerd, zal vanaf 1 januari 2023 ingevuld worden door Jef Tax, aangesteld volgens de statuten en in het kader van het Ministerieel Besluit van 3 mei 2010.

Het secretariaat Overheidsdiensten wenst Jef veel succes toe in zijn nieuwe functie !

Robby De Kaey



Studiedag ACOD Overheidsdiensten 'Op zoek naar het einde van de tunnel'

Op 25 oktober 2022 organiseerde de ACOD Federale en Vlaamse Overheidsdiensten, met een uitgebreide vertegenwoordiging van de Watergroep, een geslaagde studiedag onder de titel 'Op zoek naar het einde van de tunnel'. Zowat 170 militanten luisterden aandachtig naar kameraad Peter Veltmans (vrijgestelde bij de ACOD Financiën), die zijn licht liet schijnen over de veelvuldige crisissen die we de voorbije vijftig jaar moesten ondergaan en ook over de mogelijke oplossingen daarvoor. Na de uiteenzetting kwamen verscheidene kameraden tussen in de boeiende discussie. Een beknopt verslag.

Federaal secretaris Robby De Kaey wees er in zijn inleiding op dat "we als vakbondsleden sinds heel lang gedwongen zijn ons te verdedigen. In plaats van nieuwe voordelen en rechten te verkrijgen, kunnen we dikwijls niet anders dan proberen de bestaande rechten en verworvenheden te beschermen. Zelfs dat lukt niet altijd zo goed als we wel zouden willen. Daardoor zijn wij dag in dag uit verplicht ons bezig te houden met zeer acute 'dossiers'. Soms kunnen we ons daardoor maar met mondjesmaat verdiepen in de dieper liggende uitdagingen. Het risico bestaat dat we daardoor het bredere plaatje wat uit het oog verliezen. Deze vorming probeert dat terug in beeld te brengen. Tegelijk zal ook geprobeerd worden enkele pistes naar voor te schuiven om niet alleen defensief, maar ook offensiever te reageren op de moeilijke uitdagingen die er zeker en vast zijn."

Vijftig neoliberale jaren

Peter Veltmans overliep eerst de 'vijftig neoliberale jaren die op ons neerkijken'. Hij plaatste de veelvuldige crisissen uit die periode (met als dieptepunten de 'oliecrisis' in 1973, de volmachtbesluiten in de jaren 1980, de Maastrichtnorm in de jaren 1990, de financiële crisis in 2007-2008, de coronapandemie en de huidige energiecrisis) in de bredere context van wat economen de 'lange golven' van de kapitalistische economie noemen. Veltmans constateerde dat de opeenvolgende besparingsrondes - met afbraak van lonen, arbeidsvoorwaarden en



Peter Veltmans (ACOD Financiën): "Nu al is de bijdrage van de federale overheid aan de financiering van de sociale zekerheid groter dan de (formeel verplichte) bijdragen van de private patroons. Zonder de overheidsbijdrage zou de sociale zekerheid vandaag zelfs gewoon failliet zijn."



'lange golf met stagnerende tendens'. Kenmerken van die stagnatie zijn investeringsstaken in de privésector, geblokkeerde productiviteit, hoge werkloosheid en groeiende ongelijkheid. Het gaat kortom over

lang niet in zicht. Integendeel, want de soberheidspolitiek zorgt voor een dramatisch en toenemend onevenwicht in de financiering van de sociale zekerheid. Dit is er gekomen door het meer en meer



Politiek haalbaar?

In de boeiende discussie na de uiteenzetting kwamen verscheidene kameraden tussen, meestal om de voorgestelde argumentatie te illustreren of te verdiepen. Sommigen vroegen zich wel af of de voorgestelde uitzonderlijke en progressieve heffing op de 10 procent grootste vermogens in het rechtse Vlaanderen wel politiek haalbaar is. De inleider antwoordde daarop dat het rechts karakter van Vlaanderen electoraal gesproken inderdaad reëel is. Tegelijk echter blijkt uit enquêtes dat 80 procent van de Vlamingen achter een taks op vermogen staat. Bovendien leren andere peilingen dat de Vlamingen een zeer groot vertrouwen blijven hebben in de vakbonden. Daarom kunnen de vakbonden rond het voorstel voor een uitzonderlijke, maar tegelijk ook drastische en progressieve belasting op de 10 procent grootste vermogens, wel degelijk een draagvlak creëren. Aan ons allen om daar dan ook werk van te maken!

Op 24 januari 2023 organiseert ACOD Overheidsdiensten een studiedag waarop professor Hendrik Vos de werking van Europa anno 2023 zal uiteenzetten. Meer dan waarschijnlijk leidt dit opnieuw een boeiend debat in.

Peter Veltmans, Robby De Kaey, Jan Van Wesemael

toekennen van zogenaamde lastenverlagingen aan het private kapitaal. Nu al is de bijdrage van de federale overheid aan de financiering van de sociale zekerheid groter dan de (formeel verplichte) bijdragen van de private patroons. Zonder de overheidsbijdrage zou de sociale zekerheid vandaag zelfs gewoon failliet zijn.

Inkrimping FOD Financiën

Voor het op peil houden van de overheidsinkomsten is een performante FOD Financiën dan ook een absolute voorwaarde. Het is dan ook bijzonder verontrustend dat het personeelsbestand van deze federale overheidsdienst jaar na jaar achteruit gaat, van 29.000 collega's in 2008 naar 19.000 vandaag. Wraakroepend is bovendien dat slechts 3 procent van de fiscale controles betrekking heeft op vennootschappen en zelfstandigen. Het is onbegrijpelijk dat het overgrote deel van de fiscale controles toegespitst is op de loon- en weddetrekken, terwijl deze over zo goed als geen mogelijkheid tot frauderen beschikken. De werkelijke fraudeurs worden daardoor eigenlijk ontzien!

Overheidsschuld

De ingrepen waartoe de federale overheid zich verplicht zag om de impact van de op-eenvolgende crisissen te milderen, zorgen er daarnaast voor dat men de overheidsschuld maar niet onder controle krijgt. Die overheidsschuld is op zich dan weer het voornaamste element ter verantwoording van de aanhoudende soberheidspolitik. Daarom – zo stelde Veltmans – is het belangrijk dat de arbeidersbeweging zelf voorstellen naar voren schuift om de over-

heidsschuld te doen dalen. Dat kan door op twee sporen te werken.

Doorlichting overheidsschuld

Ten eerste door te ijveren voor een democratisch georganiseerde doorlichting of audit van de Belgische overheidsschuld. Bij zo een doorlichting kan onderzocht worden welke schulden de Belgische staat maakte zonder democratische legitimering (bijvoorbeeld door de volmachtenregeringen in de jaren 1980). Dergelijke niet democratisch besliste en daardoor illegitieme schulden kunnen opgezegd of geannuleerd worden.

Uitzonderlijke vermogensbelasting

Ten tweede wordt het tijd dat de grote kapitaalbezitters eindelijk ook eens aangesproken worden. In tegenstelling tot eerder symbolische voorstellen voor de instelling van een belasting op vermogenswinsten of tot een zuivere, maar in omvang ook vrij beperkte, jaarlijkse vermogensbelasting, is het verkieslijk een eenmalige, uitzonderlijke, maar tegelijk ook drastische en progressieve belasting op de 10 procent grootste vermogens door te voeren (met vrijstelling voor de eigen woning). Volgens studiewerk van de ACOD Financiën uit 2014 kan de Belgische overheidsschuld daarmee in een klap teruggebracht worden van 102 naar 79 procent van het Bruto Binnenlands Product (beide cijfers zouden vandaag nog hoger liggen). Daarmee zou het voornaamste argument voor de soberheidspolitik meteen van tafel verdwenen zijn. Het einde van de tunnel kan zo voor de werkende mensen eindelijk in zicht komen.



Vlaams overheidspersoneel Salaris december 2022 nog dit jaar uitbetaald: gevolgen?

Het salaris van de meeste Vlaamse personeelsleden wordt uitbetaald op de laatste werkdag van de maand. Eén uitzondering echter: het salaris van december staat sinds 1983 pas op de rekening de eerste werkdag van januari van het volgende jaar. Dit wordt nu anders.

Het uitstellen van de betalingsdatum van het salaris van december naar de eerste werkdag van januari is een typisch voorbeeld van 'creatief boekhouden' – een fiscale begrotingstruc – met als doel de overheidsbegroting van begin jaren 1980 wat op te smukken.

De vakbonden vragen al lang daarmee komaf te maken. Alle publieke sectoren hebben deze besparingsmaatregel onder tussen teruggedraaid, de Vlaamse overheid volgt eindelijk ook.

Ze stapt over van een verschoven fiscaal jaar (uitbetaling salaris van december op de eerste werkdag van januari) naar een standaard kalenderjaar voor de loonverwerking van personeelsleden van de

Vlaamse overheid. Dit stemt overeen met het fiscaal jaar van het Belgische belastingstelsel inzake inkomstenbelastingen. Voor de personeelsleden van het Eigen Vermogen Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek (INBO) verandert niets, zij ontvangen hun salaris al volgens een standaard kalenderjaar.

Impact

Concreet zal u uw salaris van december 2022 dus ontvangen op 30 december 2022. Bijgevolg zullen er in 2022 uitzonderlijk dertien maanden salaris (van december 2021 tot en met december 2022) worden uitbetaald.

ACOD Overheidsdiensten vroeg op het Sectorcomité XVIII aandacht voor de mogelijke fiscale gevolgen voor het personeel. Sommigen onder ons zouden fiscaal kunnen gestraft worden en bijvoorbeeld sociale uitkeringen kunnen verliezen omdat ze in een hogere inkomenschaal terecht komen voor 2022. De fiscale gevolgen zijn

volledig afhankelijk van de persoonlijke situatie en kunnen dus niet zomaar veralgemeend worden.

Het Agentschap Overheidspersoneel (AgO) licht de FOD Financiën vooraf in over deze overgang. Het maakt zich sterk dat de impact voor het personeel minimaal zal zijn, omdat dit ook al gebleken is toen de federale overheid de overstap maakte naar het niet-verschoven fiscaal jaar voor de uitbetaling van de lonen.

De dertiende maand salaris wordt tegen een voordeliger tarief belast: het salaris van december 2022 zal u in een speciale rubriek van uw personenbelasting kunnen terugvinden. Ook op het aanslagbiljet van de personenbelasting zal dit in een aparte rubriek worden vermeld, bij 'afzonderlijk belastbaar inkomen'. Het salaris van december wordt in principe voordeliger belast door behoud van de gemiddelde aanslagvoet van het vorige jaar.

Sinds 2022 – en ook in 2023 en 2024 – houdt de fiscus minder bedrijfsvoorheffing in om de voorafbetaling van de personenbelasting beter te laten aansluiten op de eindafrekening. Het nettosalaris verhoogt en de (eventuele) terugbetaling van de belastingen vermindert of het personeelslid moet bijbetalen. Dit loopt verder op in 2023 en 2024. De impact van deze maatregel is groter dan de eenmalige overstap van uitbetaling van salaris van december, maar staat los hiervan.

Mogelijke gevolgen

AgO zal een overzicht van de mogelijke gevolgen op een webpagina toelichten. Zo kunnen er gevolgen zijn voor de berekeningsbasis van de forfaitaire beroepskosten, voor het huwelijksquotiënt, voor het voordeel van alle aard voor het gebruik van een dienstwagen door de personeelsleden, voor de tussenkomst in woon-werkverkeer voor moeilijk bereikbare plaatsen of als persoon met handicap... Uiteraard geldt dit enkel voor de personeelsleden die hiervoor in aanmerking komen.

De aangifte van een dertiende maand zorgt voor een hogere gewest- en gemeentebelasting. Omdat het percentage wordt toegepast op de personenbelasting wordt hier onrechtstreeks rekening gehouden met het voordeliger tarief van achterstallenen.

Een groot aantal andere fiscale en niet-fiscale regelingen zijn gebonden aan het inkomen.

De betaling van het salaris van december in december in het jaar van wijziging, kan voor sommigen een nadelig effect hebben als zij met de dertiende maand boven de gestelde inkomensgrens uitkomen. Het nadelig effect kan vertaald worden in het verlies van een voordeel, de verlaging van een tegemoetkoming, de verhoging van een tarief zoals huurprijs sociale woning en zo meer. Personeelsleden zullen een attest kunnen toevoegen bij de aanvraag.

Personeelsleden zullen kunnen beschikken over een werkgeversattest via het online HR-managementsysteem Vlimpers om aan te tonen dat het salaris van december geen effectieve loonsverhoging is. Wie een

bewijs wil dat het salaris van december 2022 geen loonsverhoging is, zal vanaf april 2023 een attest van de werkgever kunnen opvragen in Vlimpers, samen met de fiscale fiche 281.10 van het werkjaar 2022. Het personeelslid zal echter zelf het initiatief moeten nemen om met de bewijsstukken naar de betrokken diensten te stappen.

Voor een personeelslid dat in de loop van 2022 overstapt naar een andere werkgever of met pensioen gaat, blijft de regeling gelijk. Het ontvangt het salaris van december in hetzelfde jaar, maar zonder toepassing van een voordeliger tarief.

We hopen dat er vanuit de Vlaamse overheid voldoende informatie zal doorstromen naar het personeel en dat de nodige aandacht besteed zal worden aan eventuele problemen.

Het Dienstencentrum Personeelsadministratie (DCPA) zal wellicht het eerste aanspreekpunt worden.

Jan Van Wesemael, Geert Dermaut





Belga - Michael Segers

Dossier rechtspositieregeling en ontslagdecreet **Vlaamse regering niet geïnteresseerd in sociale vrede? Tijd voor actie!**

Na de teleurstellende onderhandelingen met de Vlaamse regering over de rechtspositieregeling voor het personeel van de lokale en provinciale besturen en over het ontslagdecreet voor statutaire personeelsleden in de lokale sector, zijn we verplicht het geweer van schouder te veranderen.

De Vlaamse regering is niet geïnteresseerd in sociale vrede. De constructieve houding van de vakbonden om samen met de werkgevers de minimalistische visie van de Vlaamse regering over de nieuwe rechtspositieregeling bij te schroeven tot een werkbare tekst, werd door de Vlaamse regering op een hautaine en minachtende manier onthaald. De consensus tekst werd van tafel geveegd en de oorspronkelijke tekst werd behouden. Maanden van hard labeur en de moeilijke zoektocht naar een gezond compromis voor de gehele sector kregen geen enkel positief resultaat.

ACOD LRB ziet hoe de Vlaamse regering de lokale sector met voorbedachte rade vernietigt. In de toekomst zal immers geen sprake meer zijn van een sector. Elk be-

stuur zal eigen regeltjes ontwikkelen voor zijn personeelsleden.

Kan het nog straffer?

Ja, het ontslagdecreet is zo mogelijk nog straffer. Onthutst stelden we vast dat de Vlaamse regering niet alleen de vakbonden negeert. Dure juridische kantoren werden door haar ingehuurd om te voorzien in een grondig advies over het door haar voorgestelde ontslagdecreet. Wat blijkt nu? Dat zelf besteld advies was vernietigend op alle vlakken: juridisch klopt het ontslagdecreet voor geen meter en ook de noodzaak of het nut van een dergelijke maatregel werd nergens teruggevonden. Toch behield de Vlaamse regering de oorspronkelijke tekst. Uiteraard past dit in het plaatje van privatiseringen, uitbestedingen of andere reorganisaties. Ook de verdere ontmanteling van de provincies staat al lang op het verlanglijstje van de Vlaamse ministers.

We bereiken zo een nieuw dieptepunt in de democratie en in de werking van het maatschappelijk bestel. Deze generatie politici meent dat een ministerpost ge-

lijkstaat met het doorduwen van de eigen ideologische hersenspinsels en verzinsels. Het algemeen belang wordt op deze manier onderdrukt voor het belang van een partij die enkel geïnteresseerd is in een splitsing van het land en in tussentijd zoveel mogelijk 'bevriende economische krachten' bedient. De macht wordt volledig in handen genomen door dergelijke politici. Politieke willekeur heerst.

Hard tegen hard

We hebben dit schouwspel dan wel moeten afzien, ACOD LRB zal echter niet machteloos aan de zijlijn blijven staan. Van nu af aan rest ons geen andere keuze dan actie. Harde actie zodat de Vlaamse regering zal voelen wat het betekent om de vele duizenden personeelsleden van de lokale en provinciale overheden voor schut te zetten. ACOD LRB roept alle leden en sympathisanten op om haar te steunen in deze strijd. De toekomst van de lokale sector wordt immers op het spel gezet.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Dossier rechtspositieregeling en ontslagdecreet

Personeel lokale en regionale besturen roept Vlaamse regering tot de orde

Op 10 november ging ons actieplan van start. Voor het portaal van de Vlaamse regering lieten we luidkeels ons ongenoegen blijken over de gang van zaken.

Binnen vond een vergadering plaats waarop minister Bart Somers de principiële goedkeuring over twee dossiers vroeg aan de Vlaamse regering met het oog op een adviesaanvraag aan de Raad van State. Het ging over een decreet met betrekking tot het ontslag van een statutair personeelslid en een besluit tot vaststelling van een nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel van de lokale en provinciale besturen.

De Vlaamse regering legde hiermee een akkoord tussen werkgevers en werknemers over een nieuwe rechtspositieregeling naast zich neer. Zij verwierp de resultaten van het sociaal overleg. Dit betekent ook het einde van een gemeenschappelijk personeelsbeleid: de lokale besturen duikelen 30 jaar terug in de tijd. Het gemeenschappelijk personeelsbeleid wordt ingeruild voor het mijnenveld van politieke willekeur, concurrentie en opbod tussen lokale besturen.

Over het ontslagdecreet kunnen we kort zijn: het ontslag mogelijk maken van statutairen om gelijk welke reden en de arbeidsrechtbanken bevoegd maken, doorstaat een juridische toetsing niet. De achterliggende agenda van verregaande privatiseringen en uitbestedingen of andere reorganisaties verwerpen we fundamenteel. We zien hierin de natte droom van sommige politici om de provinciebesturen te ontmantelen.

Met deze twee dossiers blaast de Vlaamse regering het sociaal overleg helemaal op. De arrogantie van de regeringsonderhandelaars is beledigend en kwetsend voor alle lokale en provinciale personeelsleden.

ACOD LRB ontwikkelt nog tal van andere acties. We hopen echt dat we op uw steun kunnen rekenen.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



Dossier rechtspositieregeling en ontslagdecreet Einde van het gemeenschappelijk personeelsbeleid: VVSG niet ten dienste van lokale besturen

De vakbonden van de lokale en regionale besturen vrezen dat vele gemeenteraadsleden en algemeen directeurs van lokale en regionale besturen onvoldoende op de hoogte zijn van de negatieve impact van de plannen van de Vlaamse regering voor de rechtspositieregeling en het ontslagdecreet. Daarom schreven ze hen aan om hen te informeren over de behandeling en de gevolgen van deze uiterst belangrijk dossiers. Ze wezen ook op de bedenkelijke rol die de VVSG in deze saga speelt.

“De voorbije maanden werd onderhandeld over een nieuw rechtspositiebesluit voor de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen en een ontslagdecreet voor statutairen uit de lokale sector. Daarbij werd een consensus bereikt over het rechtspositiebesluit. Dat compromis bood een evenwichtig alternatief voor het nihilistisch ontwerp van de Vlaamse regering, maar dat was buiten de raad van bestuur van VVSG gerekend: die heeft het compromis verworpen.

De raad van bestuur van VVSG heeft de eigen onderhandelaars teruggefloten en het unanieme compromis van alle sociale partners naar de vuilnisbak verwezen. Hij dient daarmee de belangen van de lokale besturen niet, maar volgt slaafs de Vlaamse regering. Dat betekent het einde van een gemeenschappelijk personeelsbeleid. Behalve de vakbonden geeft enkel de werkgeversorganisatie voor de provincies, de VVP, een negatief advies over deze rechtspositieregeling.

Over het ontslagdecreet kunnen we kort zijn: het ontslag mogelijk maken van statutairen om gelijk welke reden en de arbeidsrechtbanken bevoegd maken doorstaat een juridische toetsing niet. De achterliggende agenda van verregaande privatiseringen en uitbestedingen of andere reorganisaties verwerpen we fundamenteel. We zien hierin de natte droom

van sommige politici om bijvoorbeeld de provinciebesturen te ontmantelen.

Ook hier laat VVSG zich op sleeptouw nemen door de ideologische agenda van de Vlaamse regering. Lokale besturen worden opgeofferd op het speelterrein van een conservatief, neoliberal en onafhankelijk Vlaanderen. Wetenschappelijke en juridische inbreng wordt aan de kant geschoven. Onze sector dient als test voor in hoeverre de regering bevoegdheden kan oprekken. VVSG werpt zich niet op als de behoeder van de sector van de lokale besturen, maar doet enkel dienst als marionet voor de disruptieve ideeën van de Vlaamse regering. Dit is politiek onwaardig.

De mogelijke gevolgen van deze wijzigingen zijn duidelijk en pervers. Politieke wilkeur kan terug welig tieren, niet alleen wat betreft het ontslag van personeelsleden, maar ook door het uitkleden van het bestuurlijk toezicht. Arbeidsvoorwaarden worden niet meer gemeenschappelijk be-

paald, vaste salarisschalen bestaan niet meer. Besturen worden zo in concurrentie geplaatst met elkaar en schaalvoordelen van een gemeenschappelijk beleid worden genegeerd. We gaan dertig jaar terug in de tijd.

Personeelsleden worden zo afhankelijk van de intenties van de toevallige politieke meerderheid van elk lokaal bestuur. In gemeenschappelijk vakbondsfront willen we u vragen om u te verzetten tegen de door de Vlaamse regering doorgeduwde afbraak van het kaderbesluit rechtspositieregeling. Dit is niet alleen in het belang van de personeelsleden, maar zeker ook in het belang van de hele sector en van de goede werking van de lokale besturen ten dienste van de burgers.”

Het gemeenschappelijk vakbondsfront van de openbare diensten





Belga - Eric Lalmand

Federale Gerechtelijke Politie Limburg Moordonderzoeken 'on hold' gezet door personeelstekort

Volgens Diederich Poisket, vast afgevaardigde van ACOD LRB Politie, kunnen er momenteel een zestal moordonderzoeken niet opgestart worden door de personeelstekorten bij de Federale Gerechtelijke Politie (FGP) Limburg. Meer zelfs, in een moordonderzoek van enkele jaren geleden komen nu eindelijk de verdachten in het vizier, maar ontbreekt het de FGP aan rechercheurs om dit onderzoek voort te zetten. Je zult maar slachtoffer of nabestaande zijn...

Volgens ACOD LRB is de situatie te wijten aan het feit dat de federale regering de Federale Politie al jarenlang kapot bespaart. Er is geen financiële ruimte om voldoende personeel aan te werven, laat staan om overuren uit te betalen. Als we even naar onze noorderburen kijken, zien we dat er 25 rechercheurs aan een moorddossier werken terwijl bij de FGP Limburg 1 rechercheur verantwoordelijk is voor verschillende dossiers. De dienst die de moorden onderzoekt, bestaat nu uit 16 rechercheurs. In het verleden waren er dit 29.

Een tweede oorzaak van het probleem is dat een groot deel van het werkingsbudget van de volledige FGP opgesoupeerd wordt aan de 'War on Drugs' van Bart De Wever, meer bepaald het Sky ECC onderzoek. Gedurende geruime tijd werden vier rechercheurs van de FGP Limburg voor dit onderzoek ook ingezet in het Antwerpse, er is vandaag nog steeds een rechercheur niet teruggekeerd uit Antwerpen.

Alleen Limburgs probleem?

Is het personeelstekort enkel een Limburgs probleem? Neen, bij de FGP Vlaams-Brabant zijn er momenteel maar een viertal rechercheurs om moorden te onderzoeken en dat is vaak ruim onvoldoende waardoor dan hulp van andere eveneens onderbezette diensten gevraagd moet worden.

Vroeg of laat loopt dit verkeerd af, we verwijzen naar enkele zware dossiers uit het verleden zoals Dutroux of de Bende van Nijvel. Blijkbaar hebben de politiciers daaruit geen lessen getrokken.

ACOD LRB beklemtoont dat de FGP Limburg met de manschappen waarover ze beschikt uitstekend werk levert, maar het kan natuurlijk niet zijn dat moorddossiers blijven liggen wegens personeelstekorten. Vorige week kreeg de FGP Limburg nog het bezoek van de minister van Justitie en werd de dienst geroemd voor de inbeslagname van 130 miljoen euro crimineel geld. Minister Van Quickenborne wil hun werkwijze nu uitrollen over het ganse land.

Volgens ACOD LRB Politie kunnen de materiaal- en personeelstekorten bij de Federale Politie weggewerkt worden door de inbeslaggenomen criminele gelden terug te investeren in de Federale Politie, zodat deze terug meer slagkracht krijgt. De burger heeft immers recht op een overheid die hen beschermt.

Willy Van Den Berge, Luc Breugelmans, Diederich Poisket

Politie

Reflectie-dag: dromen over toekomst politie doet kritieke toestand van vandaag niet vergeten

Op 10 november vond de reflectie-dag 'Food for thought continued' plaats. De voortzetting van het SEGPOL-initiatief ('Staten-Generaal van de Politie') van de federale minister van Binnenlandse Zaken moet antwoorden bieden op de vraag hoe de politie er moet uitzien in 2030. Wij brengen verslag en geven commentaar.

Voor deze sessie werd naast de commissaris-generaal en de korpschef van de zone Brussel Hoofdstad-Elsene een vertegenwoordiger van de representatieve vakbonden gevraagd deel te nemen aan het slotdebat. Er werd gesproken over verschillende thema's. Over elk thema werden rondetafelgesprekken georganiseerd met een zo divers mogelijke bezetting en werden de ideeën gebundeld. Soms met consensus, soms met grote onenigheid. Alles op een rij.

Politie en bevolking

De conclusie over dit onderwerp was dat de legitimiteit van de politie versterkt moet worden. We moeten ervoor zorgen dat de politie bijdraagt aan de leefbaarheid en de veiligheid van de maatschappij door efficiënt en effectief te werken. Ze moet de wetten en regels respecteren en ook handhaven en praktijken ontwikkelen die door de bevolking als objectief en gelijkwaardig worden ervaren. De politie zou dan ook inclusief en superdivers moeten zijn. Essentieel bij dit alles is dat de doelstellingen geëvalueerd kunnen worden door deze zaken te meten.

De opleiding zou moeten aangepast worden opdat de politiemensen zich veel beter bewust zouden zijn van wat legitimiteit is. Klachten over de politie zouden ook door onafhankelijke organen opgevolgd moeten worden. Er was voorts een grote vraag om in de opleiding meer tijd te spenderen aan het verbeteren van communicatie en sociale vaardigheden, empathie en multiculturele competenties.

Hoewel we de ACOD veel van deze ideeën



steunt, maken we toch enkele kanttekeningen. Te vaak worden onze collega's afgeschilderd als personen zonder empathie die niet kunnen communiceren en enkel agressief roepen naar de burger en nog liever 'er eens goed op kloppen'. Dat is heel onterecht en oneerlijk voor alle collega's die elke dag hun best doen om zich in te zetten voor de maatschappij. Die wel kunnen praten met de verschillende groepen in de bevolking en dat doen met de bijhorende empathie en sociale vaardigheden. We hopen dat meer gekeken zal worden naar wat nu al goed werkt en niet enkel naar wat fout loopt, om daaruit positieve lessen te trekken en voorbeelden te halen.

De mens in de politieorganisatie

Dit uiterst belangrijke thema is gericht op het promoten van de politie als aantrekkelijke werkgever. Er werd veel aandacht gespendeerd aan het aantrekken van mensen, zowel voor het basiskader als voor gespecialiseerde functies. Daarnaast werden enkele belangrijke aspecten behandeld zoals preventie van stress en burn-out, permanente mobiliteit, meer doorgroei-

mogelijkheden, continu leren, proactieve detectie van micro-trauma's, het evenwicht 'fit to serve, fit for work, fit for life', verbinding, autonomie en vertrouwen. Al deze punten moeten natuurlijk nog dieper uitgewerkt worden tot concrete maatregelen.

De meeste tijd ging naar de manieren waarop mensen in de organisatie kunnen binnenkomen. Men wil meer openingen maken om op de verschillende niveaus in te stromen en ook om sneller, met name na drie jaar in plaats van na de huidige zes jaar, te kunnen doorgroeien. Hierbij denkt men vooral aan gespecialiseerde profielen die moeilijker te vinden zijn.

Wij hopen dat er niet enkel aandacht zal zijn voor het aantrekken, maar vooral naar het behoud van mensen door een aantrekkelijke werkgever te zijn. Want daar schiet de organisatie zwaar tekort. Medewerkers moeten rijden met voertuigen die ernstige defecten vertonen, ze blijven kampen met een tekort aan computers en de aankoop van broodnodig materiaal stuit te vaak op een neen omdat het geld op is. Maar vooral het personeelstekort geraakt niet opgelost.

Recherche

De onderzoeksrechter in het panelgesprek gaf aan dat de verdeling van de taken tussen de lokale recherche en de federale politie, die enkel nog inzet op bepaalde hooggespecialiseerde fenomenen, maakt dat het voor het parket niet meer duidelijk is wie wat kan doen. Het weet niet meer wie het kan aanspreken voor zijn onderzoek. De structuur van de huidige recherche zoals die verdeeld is over de lokale en federale politie is niet meer toereikend. Maar vooral zijn er te weinig mensen beschikbaar zodat te veel onderzoeken blijven liggen. Deze onderzoeksrechter vroeg dan ook om beter samen te werken. Een andere kwestie is het steeds toenemend belang van technische middelen. Hier moet het evenwicht bewaard worden tussen het gezond verstand en de ervaring van de rechercheur en de inzet van gespecialiseerd personeel.

Voor ons staat het aantrekken van goede rechercheurs voorop. Het heeft geen zin meer te rekenen op hoogtechnologische profielen als er zaken blijven liggen omdat er gewoonweg geen rechercheurs zijn die het onderzoek kunnen leiden. Beide profielen moeten in evenwicht blijven. Daarnaast moet de overheid beseffen dat door het afschaffen van de recherchepremie het voor een doorsnee inspecteur een groot financieel verlies betekent om naar de recherche over te stappen. De tijd dat dit de droombaan was van vele inspecteurs is voorbij.

Internationale politiesamenwerking

Wie met internationale politiewerking bezig is, vraagt dat de inspecteurs veel meer bewust gemaakt worden van de mogelijkheden om internationaal te werken.

Wij menen dat dit best in een voortgezette opleiding uitvoerig aan bod komt en niet in de basisopleiding. De basisopleiding zit namelijk overvol. Daardoor weten de inspecteurs die van de school komen van alles een beetje, maar kennen ze nog maar weinig zaken grondig en voldoende ingeoeft.

De verantwoordelijkheid om een onderzoek verder te zetten op internationaal niveau kan niet bij een inspecteur liggen die pas van school komt. Wij pleiten voor voldoende ondersteuning, coaching en begeleiding voor onze inspecteurs zodat ze



kunnen voortbouwen op hun basiskennis en met hun vragen terecht kunnen bij een teamleider of een meer ervaren collega voor zaken die niet tot de dagelijkse taken behoren. Door de internationale politiewerking in een voortgezette opleiding op te nemen, is deze ook voor iedereen toegankelijk die ze nodig heeft.

Financiën en organisatieontwikkeling

Hier werd vooral gesproken over de taakverdeling tussen de lokale en de federale politie, met daaraan gekoppeld de discussie over de ideale schaalgrote voor de lokale politie, met de bijbehorende eventueel verplichte fusies enerzijds en de inkrimping en verdere specialisatie van de federale politie anderzijds.

Voor ons is de actuele toestand van de geïntegreerde politie onhoudbaar. De federale politie kreeg van de minister van Binnenlandse Zaken de opdracht te 'rationaliseren'. De enige suggesties die we uit de brainstorming van de federale top opvingen, zijn besparingsmaatregelen.

De federale politie kampt ook met een gebrekkige structuur en interne communicatie. Zo slaagt zij er al jaren niet in om de aspirant-inspecteurs die beginnen aan hun basisopleiding een volledige uitrusting te geven. Dat staat in schril contrast met een zone als Antwerpen, waar de aspiranten vanaf dag één steevast over al hun materiaal beschikken.

Maar ook het uitvoeren van één cen-

traal beleid blijkt bij de federale politie onmogelijk te zijn. Niet alleen binnen de verschillende directies, maar ook in de verschillende provincies wordt snel een eigen interpretatie gegeven aan centraal afgesproken richtlijnen. Momenteel lijkt maar één zaak te tellen bij de federale politie: hoe dan ook geen overuren maken.

Daarnaast beschikken niet alle lokale zones over voldoende budget om het noodzakelijke materiaal te kopen en voldoende mensen aan te werven. De 185 lokale zones zijn ook 185 verschillende werkgevers die elk- gestuurd door de lokale politiek- hun opgelegde taken invullen. Niet elk bestuur kan of wil voldoende middelen vrijmaken. Zeker nu het meer en meer waarschijnlijk wordt dat de federale politie nog eens taken zal afstoten naar de lokale zones moet de dotatie voor de lokale besturen omhoog.

Technologie en innovatie

Welke innovatieve ontwikkelingen zouden de politie vooruit kunnen helpen? Het klopt dat de jongste jaren de technologie steeds sneller lijkt te evolueren. Hiervan maken ook criminele netwerken graag gebruik en de politie kan dan natuurlijk niet achterblijven. Uit de gesprekken kwam naar voor dat verdere specialisatie niet alleen bij de federale politie, maar ook bij de lokale politie onvermijdelijk zal zijn. Dat vergt schaalvergroting omdat een doorgedreven specialisatie in een klein korps eigenlijk onmogelijk is.

lokale en regionale besturen

Het spreekt voor zich dat nieuwe technologie geld kost. Ze kan ook personeelsbesparingen opleveren, maar het blijft een feit dat nieuwe technieken aankopen ook nieuwe investeringen betekent. Dit vereist dat snel ingespeeld moet kunnen worden op wat er nodig is en net dat is heel moeilijk met de huidige aankoopprocedures. Ook de wetgeving heeft het zeer moeilijk om de technologische trends te volgen. Dat wetgevend kader moet duidelijk maken welk middel wanneer ingezet kan worden. Nieuwe technologie is nu eenmaal niet altijd in te passen in de bestaande wetgeving.

Als we willen dat onze politiemensen snel schakelen om de criminaliteit op de hiel te blijven zitten, dan zullen ook al die randvoorwaarden snel in orde gebracht moeten worden. Dan zal er snel personeel gevonden moeten worden, dan moeten er snel nieuwe technologische middelen aangekocht kunnen worden en moet het kader klaar zijn om deze volgens de wet te kunnen toepassen.

Politieopleiding

Doorheen al deze onderwerpen is naast de financiering de politieopleiding de rode draad. Iedereen is het erover eens dat de opleiding langer zal moeten worden om de toekomstige inspecteurs een degelijke basisopleiding te bieden waarmee ze snel

"Bewaar het evenwicht worden tussen het gezond verstand en de ervaring van de rechercheur en de inzet van gespecialiseerd personeel."

aan de slag kunnen in het dag politiewerk. Sommigen menen dat we moeten overschakelen naar een bachelor- en masteropleiding, waarvan de eerste jaren al dan niet betaald moeten zijn. Daarover bestond er duidelijk geen consensus.

Onze opmerking hierbij is dat we willen dat iedereen nog steeds zal kunnen starten bij de politie. Ook personen die geen middelbaar diploma behaald hebben. We kennen immers allemaal tal van voorbeelden van mensen die zonder diploma gestart zijn als agent van politie en zich ontwikkeld hebben tot gedreven collega's met kennis van zaken en die schitterend werk leveren. Vele zijn doorgegroeid naar hogere kaderfuncties. Die mogelijkheid

willen we absoluut behouden. Voorts merken we ook dat de inspecteurs die uit de opleiding komen veel te weinig kans hebben gehad om wat ze geleerd hebben om te zetten in de praktijk. Een langere theoretische opleiding is daarom geen oplossing. Er moet meer gelegenheid komen om onmiddellijk toe te passen wat in theorie wordt aangeleerd.

Onbetaald moeten starten aan een bachelor politie-inspecteur lijkt ons geen goed idee. Heel wat mensen kunnen het zich niet permitteren hun kinderen verder te laten studeren. Idem voor schoolverlaters die op eigen benen moeten staan. Bovendien ligt de gemiddelde leeftijd van de aspiranten vaak dicht tegen de dertig aan. Wie kan het zich op die leeftijd nog veroorloven om onbetaald een opleiding te volgen? Vergeet niet dat het nog steeds zeer moeilijk blijft voldoende geschikte kandidaten te vinden. Elke beperking van de mogelijkheden om mensen aan te trekken, is daarom zeer gevaarlijk.

Wat nu?

De ACOD wil zich graag blijven inzetten om mee na te denken over de toekomst van de politie. We zullen er daarbij over waken dat toetreden tot de politie voor alle groepen in de bevolking mogelijk blijft. Dat politiemensen kansen krijgen om zich te ontwikkelen en een carrière uit te bouwen. Maar ook dat we meer dan nu nagaan dat wie we binnenhalen de juiste ingesteldheid hebben. Dat ze sociaal zijn, oog hebben voor wat er leeft in de maatschappij en zich ten dienste willen stellen van al onze inwoners. Daarbij hoort onlosmakelijk dat ze kunnen werken in een organisatie die zorgt voor haar personeel, die dat personeel de middelen en de opleidingen biedt die het nodig heeft. Een organisatie die het welzijn van haar medewerkers als uiterst belangrijk beschouwt en hen op alle mogelijke manieren ondersteunt. Die als werkgever een eerlijk loon betaalt voor deze zeer mooie, maar erg veeleisende job.

Willy Van Den Berge, Luc Breugelmans



Belga - Jonas D'Hollander

ACOD Onderwijs staakte mee voor meer koopkracht

Op 9 november staakten wij voor meer koopkracht, voor het behoud van de automatische loonindexering, voor een blokkering van de energieprijzen. ACOD Onderwijs was overal aanwezig in de stakersposten. Wij danken onze leden voor hun engagement!





COP27

Onderwijsvakbonden voor het klimaat

Van 6 tot 18 november vond in Egypte COP27 plaats, de conferentie over klimaatverandering van de Verenigde Naties. Education International, de wereldonderwijsvakbond waarvan ACOD Onderwijs lid is, bracht met de 'Teach for the Planet'-campagne een boodschap voor klimaatrechtvaardigheid, kwaliteitsvol klimaatonderwijs voor alle studenten en jongeren en een rechtvaardige transitie voor alle werknemers.

De delegatie van Education International stelde onder meer dat onderwijs een krachtig instrument is om aanpassingsinspanningen te ondersteunen en als zodanig zou moeten erkend worden. Regeringen moeten hervormingen financieren en doorvoeren om kwaliteitsonderwijs over klimaatverandering op te nemen in curricula voor alle vakken en graden, evenals in initiële lerarenopleidingen en tijdens professionele ontwikkelingsmogelijkheden.

Waardig werk en een zinvolle sociale dialoog vormen de kern van het concept van een rechtvaardigde transitie. Klimaatverandering krijgt meer en meer invloed op de werkomstandigheden, het beroepsleven van personeel in onderwijs. ACOD Onderwijs gaf mee dat een rechtvaardigde transitie ook betekent dat de kostprijs van

de overgang niet betaald moeten worden door de personeelsleden of de burger.

Schade dekken

Internationaal brachten extreme weersomstandigheden de veiligheid van leerlingen, studenten en het personeel direct in gevaar en werd onderwijs verstoord. Zo werden 22.000 scholen verwoest tijdens de overstromingen in Pakistan in september 2022. Denk ook maar aan de overstromingen in de zomer van 2021 in Wallonië. ACOD Onderwijs hielp toen met een geslaagde inzamelactie enkele scholen zodat de lessen opnieuw konden doorgaan. Nu nog zijn niet alle herstellingen kunnen gebeuren door een tekort aan investeringsmiddelen.

ACOD Onderwijs pleit trouwens al veel langer – net als Education International dit in Egypte deed – voor veilige, duurzame infrastructuur met oog voor klimaatdefecten. Het kan ook niet anders dan dat in financiering voorzien wordt om de verliezen en de schade van getroffen scholen te dekken.

Goede praktijken

In Brussel vond op 27 en 28 oktober ook

de slotconferentie plaats van ETUCE - de Europese afdeling van Education International - over onderwijsvakbonden die zich bezighouden met duurzame milieuontwikkeling en milieu- en klimaatonderwijs. ACOD Onderwijs nam actief deel aan het twee jaar durend project. Op deze slotconferentie kwamen meer dan 70 deelnemende onderwijsvakbonden en andere Europese belanghebbenden op het gebied van onderwijs en klimaatverandering en milieubeleid samen om de resultaten van het project te presenteren en praktische en toepasbare richtlijnen voor onderwijsvakbonden te bespreken. Het evenement werd afgesloten met de première van een documentaire over de goede praktijken van onderwijspersoneel en -instellingen, onder meer in België.

Ten slotte blijft ACOD Onderwijs actief voor en bezorgd om het milieu en klimaat. We namen samen met 30.000 andere betogers op zondag 23 oktober deel aan de grote klimaatmars in Brussel.

Je vindt meer info over ACOD Onderwijs en klimaat op onze website (www.acodonderwijs.be/acod-onderwijs-en-klimaat)

jeanluc.barbery@acod.be

Bericht uit Turkije Üniversiteler iktidarın 'arka bahçe'sine dönüşmüştür

Turkse universiteiten krijgen al jaren niet genoeg middelen uit de Turkse rijksbegroting. Sedert de coupoging in de zomer van 2016 zijn ze snel uit de wereld van wetenschappelijke activiteiten gestapt als gevolg van de massale academische zuiveringen. De politieke druk op de universiteiten is sedertdien stelselmatig opgevoerd.

Universiteitsbesturen handelen meer en meer volgens de behoeften van de overheid en volgens de vraagbehoeften van studenten, wetenschappers, personeel. Het personeelsbeleid en de personeelsregeling zijn volledig gepolitiseerd.

Egitim-Sen, de linkse onderwijsvakbond, stelt dat in de huidige situatie Turkse universiteiten snel in de verkeerde richting geëvolueerd zijn: "Üniversiteler iktidarın 'arka bahçe'sine dönüşmüştür" of "Universiteiten zijn de 'achtertuin' van de macht geworden".

Egitim-Sen wijst op de Turkse rijksbegroting voor het hoger onderwijs voor 2023: de investeringen stijgen niet evenredig met het aantal universiteiten en studenten. In de afgelopen 20 jaar is het aantal staatsuniversiteiten toegenomen van 53 naar 129 en het totale aantal universiteiten van 76 naar 204. In dezelfde periode steeg het aantal studenten van 1,9 miljoen naar 8 miljoen.

Het intensieve commercialiseringsproces dat ook al langer in het hoger onderwijs in Turkije wordt ervaren, zal steeds verder gaan. Het huisvestings- en beursprobleem van studenten blijft bestaan. De onderwijsuitgaven zullen beperkt worden op de kap van het personeel en voor de rest uit de zakken van de studenten gehaald worden.

Onze Turkse kameraden gaan zelfs verder: het probleem is voor universiteiten niet langer enkel een financieel probleem. Verdienstelijk en academisch competent personeel werd vervangen door politiek personeel met corrupte relaties. Er heerst in de universiteiten nu een cultuur van



"Verdienstelijk en academisch competent personeel werd vervangen door politiek personeel met corrupte relaties."

gehoorzaamheid aan de besturen. Een nieuwe fase breekt aan, waarin de vrijheid van onderwijs en wetenschap volledig wordt afgeschaft.

ACOD Onderwijs blijft de kameraden van Egitim-Sen steunen in de strijd die ze al jaren voeren: voor de verbetering van de werk- en leefomstandigheden, niet alleen van leraren, maar van iedereen die in onderwijsinstellingen werkt. Ook de Turkse student en leerling wordt niet vergeten. Onderwijs moet toegankelijk zijn voor iedereen.

Sinds november 2022 ijvert Egitim-Sen voor een nieuwe wet die de rechten en plichten van alle leraren en andere personeelsleden in onderwijs garandeert. ACOD Onderwijs volgt het Turkse onderwijs samen met onze Turkse kameraden verder op.

jeanluc.barbery@acod.be

Eindejaartoelage 2022 Hoe wordt ze berekend?

Ieder jaar in de tweede helft van december krijgen de onderwijspersoneelsleden een eindejaartoelage. Dit jaar is dat op 19 december. Hoe wordt die berekend?

De eindejaartoelage is samengesteld uit een forfaitair gedeelte van 742,80 euro en een veranderlijk gedeelte. Dat veranderlijk gedeelte is gelijk aan 2,5 procent van de geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging (referentie: salaris oktober 2022). Voor de personeelsleden van de basiseducatie en het universitair onderwijs wordt de eindejaartoelage op een aparte wijze berekend. Voor gepensioneerden is er meestal geen eindejaartoelage. We komen hier onderaan dit artikel op terug.

Referentieperiode

Van basisonderwijs tot volwassenenonderwijs is de referentieperiode anders voor tijdelijke dan voor vast benoemde personeelsleden. Voor tijdelijke personeelsleden is de referentieperiode het schooljaar 2021-2022. Voor de vast benoemde loopt de referentieperiode van 1 januari 2022 tot 30 september 2022. Als je gedurende de gehele referentieperiode een volledige opdracht uitoefende, heb je recht op een volledige eindejaartoelage. Als je slechts gedurende een deel van de referentieperiode volledige prestaties verrichtte en/of gedurende de volledige referentieperiode onvolledige prestaties geleverd hebt, dan ontvang je een eindejaartoelage in verhouding tot die prestaties. Ziekteverlof of bevallingsverlof tijdens de referentieperiode hebben geen invloed op het bedrag. Als je geniet van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen, heb je ook recht op een eindejaartoelage. In dat geval is het veranderlijk gedeelte gelijk aan 2,5 procent van het geïndexeerde jaarlijks wachtgeld dat je in oktober 2022 ontvangt.

Inhoudingen

Op de bruto-eindejaartoelage van tijdelijke personeelsleden wordt 13,07 procent RSZ-bijdrage (Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid) ingehouden. De berekening van de sociale bijdrage voor vast benoemden is niet eenvoudig. Zij betalen 3,55 procent VGZ (Verzekering Geneeskundige Zorgen) op een deel van hun bruto-eindejaartoelage. Daarnaast wordt bij alle personeelsleden ook de bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen toegepast.

Enkele voorbeelden

Een tijdelijk leraar (professioneel gerichte bachelor- salarisschaal 301 met 3 jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het schooljaar 2021-2022 voor 16/22 lesuren aangesteld. Zijn eindejaars-toelage wordt als volgt berekend (voorbeeld zie eerste tabel in de kolom rechts).

Forfaitair gedeelte		742,80
Veranderlijk gedeelte	2,5% x 19.258,65 (jaarsalaris) x 1,9222 (index)	925,47
(Brutobedrag bij 22/22)		1668,27
Brutobedrag bij 16/22		1213,29
RSZ (-13,07%)		-158,58
Bedrijfsvoorheffing		-457,85
Nettobedrag		596,86

Een vast benoemd kleuteronderwijzer (salarisschaal 141 met 27 jaar geldelijke anciënniteit) heeft 16/24 gewerkt. Zijn eindejaars-toelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		742,80
Veranderlijk gedeelte	2,5% x 30.544,65 (jaarsalaris) x 1,9222 (index)	1467,82
(Brutobedrag bij 24/24)		2210,62
Brutobedrag bij 16/24		1473,75
VGZ (-3,55%)		-20,93
Bedrijfsvoorheffing		-747,91
Nettobedrag		704,91

Een vast benoemd leraar (master- salarisschaal 501 met 30 jaar geldelijke anciënniteit) heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaars-toelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		742,80
Veranderlijk gedeelte	2,5% x 38.734,12 (jaarsalaris) x 1,9222 (index)	1861,37
Brutobedrag		2604,17
VGZ (-3,55%)		-36,98
Bedrijfsvoorheffing		-1373,45
Nettobedrag		1193,74

Basiseducatie

De eindejaartoelage van de personeelsleden van de basiseducatie bestaat ook uit een forfaitair en een veranderlijk gedeelte. Het forfaitair gedeelte bedraagt dit jaar 1301,14 euro, het veranderlijke is gelijk aan 3,52 procent van de geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging (referentie: salaris oktober 2022).

Een voorbeeld: een leraar basiseducatie met bewijs van pedagogische bekwaamheid (salarisschaal 346 en 13 jaar geldelijke an-

ciënniteit, tijdelijk) heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaarstoelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		1308,35
Veranderlijk gedeelte	$3,25\% \times 27.058,00$ (jaar-salaris) $\times 1,9222$ (index)	1830,78
Brutobedrag		3139,13
RSZ (-13,07%)		-410,28
Bedrijfsvoorheffing		-1459,93
Nettobedrag		1268,91

Hogescholen

In het hoger onderwijs is de referentieperiode voor alle personeelsleden gelijk: ze loopt van 1 januari 2022 tot 30 september 2022. Als je ook in het niet-tertiair onderwijs gewerkt hebt, is de referentieperiode 1 september 2021 tot 30 juni 2022.

Een voorbeeld. Een tijdelijk praktijklector (salarisschaal 316 met 9 jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het academiejaar 2021-2022 voltijds aangesteld. Zijn eindejaarstoelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		742,80
Veranderlijk gedeelte	$2,5\% \times 27.287,42$ (jaarsalaris) $\times 1,9222$ (index)	1311,30
Brutobedrag		2054,10
RSZ (-13,07%)		-268,47
Bedrijfsvoorheffing		-955,31
Nettobedrag		596,86

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

Forfaitair gedeelte		742,80
Veranderlijk gedeelte	$2,5\% \times 41.211,61$ (jaar-salaris) $\times 1,9222$ (index)	1980,42
Brutobedrag		2723,22
VGZ (-3,55%)		-38,67
Bedrijfsvoorheffing		-1436,24
Nettobedrag		596,86

Universiteiten

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

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

personeel: 59 procent.

De referteperiode is ook hier 1 januari tot 30 september 2022.

Een voorbeeld. Een tijdelijk administratief medewerker (schaal 5.1 met 14 jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het academiejaar 2021-2022 voltijds aangesteld. Zijn eindejaarstoelage wordt als volgt berekend.

Brutomaandsalaris	3792,22
Bruto-eindejaarstoelage (73% van maandsalaris)	2768,32
RSZ (-13,07%)	-361,82
Bedrijfsvoorheffing	-1238,87
Nettobedrag	1167,63

Nog een voorbeeld. Een vast benoemd hoogleraar met 23 jaar geldelijke anciënniteit heeft gedurende het academiejaar 2021-2022 voltijds gewerkt. Zijn eindejaarstoelage wordt als volgt berekend.

Brutomaandsalaris	9807,13
Bruto-eindejaarstoelage (73% van maandsalaris)	5786,20
RSZ (-13,07%)	-61,62
Bedrijfsvoorheffing	-3062,65
Nettobedrag	2661,93

Gepensioneerde personeelsleden

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

marc.borremans@acod.be

VRT Transformatieplan blijft onverteerbaar

Op 21 april 2022 kondigde de VRT-directie op een extra bijeenroepen Basis-overlegcomité (BOC) een transformatieplan aan met zware personeelsgevolgen. Dat zeer uitgebreid plan vereiste voor de vakbonden meer toelichting gedurende het sociaal overleg in mei en juni. Hoe ging het verder?

Op basis van een studieronde in juli en augustus gaf het vakbondscomité van ACOD VRT op 29 augustus de onderhandelaars het mandaat om op het BOC van 1 september een uitgebreide visienota met alternatieven voor te leggen. Onderhandelingen in september en oktober werden afgerond met een conclusietekst op het sociaal overleg van 20 oktober.

Ondanks alle pogingen verliep dit proces chaotisch en voelde ACOD VRT een grote druk van de directie om eerder snel tot een conclusie te komen dan tot een goede: veel tijd werd verloren door blijvende discussies over hoe vaak vergaderen en het te laat of niet aanleveren van berekeningen, documenten en verslagen. De ledenvergadering van ACOD VRT op 24 oktober gaf negatief advies over de conclusietekst en de onderhandelingen. Op het BOC van 7 november bevestigde de afvaardiging van ACOD-VRT formeel dit negatief advies, met de volgende breekpunten.

1. Te weinig inzet op het vervangen van natuurlijke uitstroom.

Het voornemen van de onderhandelaars was de leeftijdspiramide van de VRT om te keren. Maatregelen voor vervroegde uitstroom moeten daarvoor gekoppeld worden aan verregaande instroom. De tekst bevat nog steeds de niet-vervanging van een op twee uitstromers gedurende de eerste jaren. Zo blijft de oorspronkelijke eis van de directie om 50 VTE-jobs te doen verdwijnen overeind. Dit is voor ACOD VRT ontoelaatbaar.

2. Nog steeds te veel naakte ontslagen.

Het voornemen van de directie om 116 VTE-banen te schrappen, is afgezwakt. De tekst voorziet in minder naakte ontslagen door drie ingrepen in het personeelsbudget: niet alle vacatures invullen (30 VTE), vrijwillig vertrek op de vroegst mogelijke pensioendatum (10 VTE), bevroren van SAC-opslagen en verhoging thuiswerkvergoeding/permanentiepremie (9 VTE). Op die manier verlaagt het aantal naakte ontslagen naar ongeveer 67 VTE. Dit is nog steeds te veel en onaanvaardbaar.

3. De tewerkstelling daalt met 222 VTE.

ACOD VRT is voorstander van vrijwillig

pensioen op de vroegst mogelijke pensioendatum, maar zoals in het onderhandelingsmandaat uiteengezet op voorwaarde van instroom voor die jobs. De voorgestelde toepassing van de maatregel zorgt voor een extra banenverlies van ongeveer 25 VTE. Alle maatregelen samen zorgen voor een verlaging van de tewerkstelling van 222 VTE. Dit zal wegen op de werkdruk voor wie bij de VRT blijft. Het is een aanslag op de openbare omroep en zijn opdracht. Dit is niet goed te keuren.

4. Geen gelijke en zelfs geen gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor de collega's van Thuis.

De directie houdt voet bij stuk om Thuis te privatiseren. ACOD-VRT stelt zeer ernstige vragen bij sommige niet overgenomen arbeidsvoorwaarden, zoals planning en werkstelsels. Zolang de vakbonden niet aan tafel zitten met de uiteindelijke overnemer is er van een echte onderhandeling geen sprake.

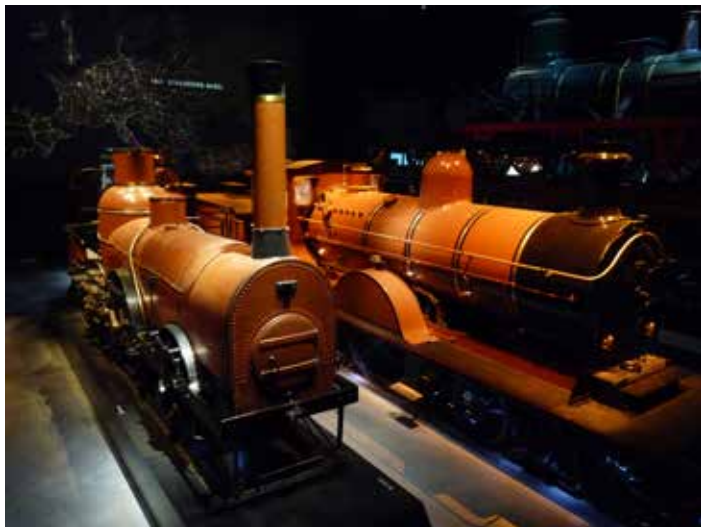
Om deze vier redenen geeft ACOD-VRT negatief advies bij de voorgestelde conclusietekst en gaan we ervan uit dat verdere bespreking nodig is om deze mankementen recht te zetten en het sociaal overleg vlot te trekken.

Wies Descheemaeker



Limburg

Bezoek Train World (Schaarbeek) met expo Royals & Trains



Op dinsdag 17 januari 2023 bezoeken de senioren van ACOD Limburg het treinmuseum Train World in Brussel. Ontdek samen de treinen van vroeger, nu en voor de toekomst. In het oude station van Schaarbeek kan je in Train World niet alleen de waardevolste locomotieven en rijtuigen van het Belgische spoorwegpatrimonium vinden, maar ook tal van spoorwegobjecten, archiefstukken, foto's en filmpjes. Nu kunnen we ook de diverse koninklijke rijtuigen met grote artistieke waarde bewonderen.

Praktische informatie en inschrijving: we reizen per trein naar Schaarbeek. Samenkomst in station Hasselt om 8.15 uur (vertrek 8.28 uur- aankomst 9.50 uur). Bezoek aan Train World om 10.30 uur.

Individuele deelname in de kosten: 15 euro per persoon (vervoer, ticket en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving (en betaling): voor 10 januari 2023 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren).

Betaling: op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Train World + voornaam en naam + aantal personen'.

Nieuwjaarsreceptie Senioren

Op dinsdag 24 januari 2023 nodigen voorzitter Kevin Jordens en provinciaal algemeen secretaris Guy Graulus alle gepensioneerde leden van ACOD Limburg uit, met hun eventuele partner, op de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie. De deelnemers krijgen een cadeau-tje aangeboden voor hun trouwe lidmaatschap.

De seniorencommissie, onder leiding van voorzitter Freddy Stox en secretaris Willem De Witte, zorgt voor een feestelijke ontvangst in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3510 Kermt/Hasselt op dinsdag 24 januari 2023 van 12 tot 17 uur.

Op het menu staan frietjes ('s middags) en Limburgse vla (rond 15 uur).

Tijdens de receptie is er ook de traditionele huldiging van de Sociaal Bewogen Personen. Onze senioren krijgen de primeur in aanwezigheid van de gehuldigden. In het verleden waren dat bijvoorbeeld Wim Distelmans, Rudy De Leeuw en Réginald Moreels. Gastsprekers zijn Chris Reniers, voorzitter Vlaamse ACOD, Habib El Ouakili, algemeen directeur ABVV Limburg en Guy Graulus, provinciaal algemeen secretaris ACOD Limburg.

Inschrijving voor 17 januari 2023 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Deelname is gratis.

Bloesemwandeling Guigoven

In april 2023 (precieze datum afhankelijk van de bloesems) wandelen we in en door Guigoven, deelgemeente van Kortesseem, over verharde wegen langs fruitbomen en velden. Afstand: ongeveer 7 km.

We vertrekken om 14 uur aan de kerk van Guigoven. Momenteel wordt deze kerk omgebouwd tot een nieuw ontmoetingscentrum. We passeren ook nog langs het kasteel de Donnea waar ook restauratiewerken bezig zijn. Bij aankomst staan de taart en koffie klaar.

Toegankelijk met rolstoel. Bereikbaar met openbaar vervoer: lijn 4 Hasselt – Tongeren.

De effectieve datum wordt gemeld via de Tribune, onze Facebookpagina (facebook.com/acodlimburg) en via de sectoren. Wie vooraf inschrijft, wordt ook op de hoogte gebracht van de uiteindelijke datum.

Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Deelname is gratis.

Bezoek Mergelgrotten van Kanne



Op zaterdag 13 mei 2023 trekken we richting de Mergelgrotten van Kanne. Tijdens de rondleiding met gids bezoeken we het museum met zijn prachtige muurschilderingen van prehistorische dieren, fossielen van zee-egels, vissen en andere voormalige bewoners van de Krijtze. We laten je kennismaken met de neanderthaler, de mosasaurus en de vleermuis.

Het diepste gedeelte van de groeve herbergt het prachtige decor van oude werkfronten waar het lijkt alsof de blokkeerders elk moment hun noeste arbeid kunnen hervatten. Achteraf laten we jullie eerst proeven van een glaasje Mosasaurusbier, vergezeld van artisanale grottenworst. Daarna volgt een overheerlijk stuk rijstevlaai, ook wel bekend als 'grottenvlaai', van bakker Smets. Praktische informatie: samenkomst om 14 uur op adres Avergat 14, 3770 Kanne (Riemst). Parking in de onmiddellijke nabijheid. Individuele deelname in de prijs: 5 euro (ticket, gids en proeverijen worden betaald door ACOD Senioren Limburg).

Inschrijving (en betaling): voor 6 mei 2023 via limburg@acod.be of 011 30 09 70.

Betaling: op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Mergelgrotten + voornaam en naam + aantal personen'.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Bezoek aan de Oranjestad Diest

Op zondag 10 september 2023 vertrekken we op de grote markt van Diest voor een twee uur durende wandeling met gids. Thema: een combinatie tussen het verleden van Diest en het Begijnhof. Daarna sluiten we af met een drankje en versnapering.

Praktisch: samenkomst om 10 uur aan het station van Diest.

Individuele deelname in de prijs: 5 euro (gids en traktatie worden betaald door ACOD Senioren Limburg).

Inschrijving (en betaling): voor 03 september 2023 via limburg@acod.be of 011 30.09 70.

Betaling: op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Diest + voor-naam en naam + aantal personen'.

Herfstwandeling terriil Waterschei

Op vrijdag 3 november maken we een herfstwandeling op de terriil van Waterschei in het wandelgebied Thor Park. Deze oude steenberg getuigt van het rijke mijnverleden van Genk. De stenen komen uit de omliggende lagen van de steenkooladers. Sinds 1999 is de terriil beschermd, maar we mogen hem beslist beklimmen. Afstand: ongeveer 6 km, niet rolstoeltoegankelijk.

Praktisch: samenkomst om 10.30 uur aan de ingang van het mijngebouw in Waterschei, André Dumontlaan 67, 3600 Genk. Inschrijving: voor 29 oktober 2023 via limburg@acod.be of 011 30 09 70. Deelname is gratis.

Vlaams-Brabant

Eetfestijn senioren

Op donderdag 1 december 2022 om 12 uur organiseren de senioren van de ACOD Vlaams-Brabant hun intersectoraal eetfestijn in ons Achturhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Op het menu staan een cocktailglaasje met krab en garnituur, fluweelzachte pompoensoep met spekjes, parelhoenfilet met jagersaus, aardappelgratin en een warm groentebuffet en als dessert timbaaltje met tourbillon van peer, vanille en karamel.

Aperitief, frisdrank, wijn, bier en koffie worden je aangeboden.

Inschrijven kan tot 20 november via ACOD Vlaams-Brabant, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven, 016 21 37 20 of vlaams_brabant@acod.be.

De inschrijving wordt pas aanvaard na storting van 20 euro per persoon op rekening BE94 8777 9928 0114 van de ACOD Vlaams-Brabant met vermelding van 'Seniorenfeest, naam, sector en aantal deelnemers'. De deuren gaan open om 11.45 uur.



Sonjuwe