

TRIBUNE



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	13
de post	15
gazelco	18
telecom	19
vlaamse overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten - lrb	24
lokale en regionale besturen	25
lrb - federale overheidsdiensten	30
federale overheidsdiensten	32
onderwijs	35
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 @ACOD_ABVV

wedstrijd

Fnac-bon

Winnaars

Kristof Verreycken (Egenhoven), Sabine Vanneuville (Gentbrugge), Marie Madeleine Bauters (Evergem), Danny Lucas (Kuringen) en Tom Keppens (Sint-Niklaas) wisten de antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een Mediamarkt-bon.

Nieuwe prijs: Fnac-bon

Nieuwe vragen

- Een bedrijf waarin de ACOD een belangrijke rol speelt, besliste dat medewerkers die Oekraïense vluchtelingen wensen op te vangen of zich willen inzetten voor een ngo of een andere erkende organisatie de mogelijkheid krijgen om gebruik te maken van een dag dienstvrijstelling per maand, tot eind juni 2022. Over welke onderneming gaat het?
- Welke zijn vandaag de twee belangrijkste geldstromen voor de financiering van de ziekenhuizen?

- Waarvoor staat BNX?

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 "Nooit meer oorlog mag geen holle slogan zijn"

Sinds enkele weken beheerst de oorlog in Oekraïne de actualiteit. Volg jij de ontwikkelingen ook met stijgende verbijstering en ongelooft?

Chris Reniers: "Ik vind het onvoorstelbaar dat de leider van een land – schijnbaar op zijn eentje – beslist dat hij het recht heeft om een vreedzaam land binnen te vallen, te bombarderen en de bevolking te doden of op de vlucht te doen slaan. Welke reden heeft hij daarvoor? Daar hebben we het raden naar. Gaat het om zijn ego, om economische, geopolitieke of veiligheidsbelangen? Daar hebben we nog steeds geen duidelijk antwoord op gekregen. Dat het om verachtelijke acties gaat, is wel duidelijk."

Even opmerkelijk als de invasie van Oekraïne was de vrijwel onmiddellijke veroordeling ervan vanuit de rest van de wereld.

Chris Reniers: "Die snelle en solidaire reactie uit het grootste deel van de wereld is een goede zaak. Zo maken we duidelijk dat dit absoluut onaanvaardbaar is. Ik vind het dan ook onbegrijpelijk dat er in eigen land nog steeds politieke partijen en individuen zijn die de euvele moed vinden om excuses te zoeken voor de beslissingen van Poetin of ze proberen te rechtvaardigen. Niets rechtvaardigt het risico op een kernoorlog en het dooreenschudden van de levens van miljoenen mensen, vrouwen, kinderen, zuigelingen of bejaarden, allen op de vlucht voor zinloos geweld."

Wat vond je van de uitspraken van N-VA-voorzitter over het gebrek aan opvangplaatsen?

Chris Reniers: "Hij schuift het tekort aan opvangplaatsen voor vluchtelingen uit Oekraïne in de schoenen van de vluchtelingen uit andere landen die hier momenteel verblijven en er 'geen recht' op zouden hebben. Volgens hem zijn de Oekraïners de 'echte oorlogsvluchtelingen'. Zullen we nu discrimineren onder oorlogsvluchtelingen? De witte huid van de ene vluchteling

is toch niet meer waard dan de donkere huid van de andere?"

De Oekraïense burgers zijn uiteraard de voornaamste slachtoffers van deze oorlog, maar ook elders laten de gevolgen zich voelen, vooral op economisch vlak.

Chris Reniers: "Overall in de wereld, maar vooral in Europa, merken we nu al sterke prijsstijgingen van tal van goederen, in de eerste plaats gas en brandstof, maar ook de voedselprijzen nemen sterk toe. De krapte en nervositeit op vele markten laat zich voelen. Ook de modale Rus, die absoluut geen boodschap heeft aan de verklaringen en acties van Poetin, lijdt onder de gevolgen van de oorlog door de economische boycot vanuit de rest van de wereld. In eigen land is het aangewezen dat de federale regering optreedt tegen de prijsstijgingen en ervoor zorgt dat essentiële goederen die noodzakelijk zijn voor het dagelijks leven van de burgers betaalbaar blijven. De werkende bevolking wordt momenteel op een zodanig buitensporige manier getroffen dat zelfs een doorsnee gezin van tweeverdieners het moeilijk heeft om de eindjes aan elkaar te knopen op het vlak van energie en voeding."

Hoe zie je dit conflict de komende maanden evolueren?

Chris Reniers: "We kunnen maar hopen dat er snel een einde komt aan deze waanzin. De houding van leiders als Poetin en de elite die hem ondersteunt, mag niet ongestraft blijven. In Europa leven we sinds ruim 75 jaar in vrede, op enkele ernstige conflicten zoals in ex-Joegoslavië na. Die vrede behouden was niet altijd gemakkelijk en vraagt de nodige diplomatie. Dat dit nu op de helling dreigt te komen, is ongelooflijk en onbegrijpelijk. 'Nooit meer oorlog' mag geen holle slogan zijn, in het belang van onszelf, onze kinderen en kleinkinderen. Daarom moet de vakbond alle initiatieven ondersteunen die solidariteit met Oekraïne promoten, zoals bijvoorbeeld de vredesmanifestatie van 27 maart, die een groot succes moet worden!"



Chris Reniers - voorzitter

"Niets rechtvaardigt het risico op een kernoorlog en het dooreenschudden van de levens van miljoenen mensen."

Interview Yves Derycke

"Er wordt in de gezondheidszorg veel geld verloren door nutteloze onderzoeken en overmatige technische prestaties"

Begin dit jaar verspreidde federaal minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke zijn nota over de hervorming van de ziekenhuisorganisatie en -financiering. Met zijn voorstel hoopt hij de gezondheidszorg die via de ziekenhuizen wordt aangeboden efficiënter, transparanter, kwalitatiever, toegankelijker en goedkoper te maken voor de patiënt. Yves Derycke, federaal coördinator Gezondheidszorgen voor de ACOD geeft een woordje uitleg bij de plannen van de minister.

België staat bekend om zijn kwalitatieve en toegankelijke gezondheidszorg, maar het kostenplaatje kan blijkbaar nog beter?

Yves Derycke: "Wanneer we kijken naar wat we als patiënt zelf 'out of pocket' betalen bovenop het bedrag waarin ziekenfondsen tussenkomen, scoren we Europees niet zo goed. De Belg moet zelf nog veel opleggen vergeleken met het Europees gemiddelde. Als gevolg daarvan stellen mensen soms zorg uit, omdat ze het niet kunnen betalen, waardoor de kosten later nog hoger dreigen op te lopen. De realiteit gaat zo eigenlijk in tegen de geest van solidariteit die aan de basis ligt van ons gezondheidssysteem."

Wat is minister Vandenbroucke van plan?

Yves Derycke: "Concreet opent hij vijf werven: de hervorming van het ziekenhuislandschap, de hervorming van de financiering, de hervorming van de nomenclatuur, het principe 'value based purchasing' en de beheersing van de ereloon-supplementen. Zijn uiteindelijke doel is dat de hervormingen in deze vijf domeinen zorgen voor een verbetering van de output ten opzichte van de input, met andere woorden dat de patiënt een betere zorg krijgt voor het geld dat hij er uit eigen zak en via de betaalde sociale bijdragen en belastingen aan uitgeeft."

Minister Vandenbroucke wil zijn nota dus niet gebruiken om te besparen op de gezondheidszorg via de ziekenhuizen?

Yves Derycke: "Hij wil vooral inzetten op meer efficiëntie: het beter inzetten van de middelen. Als er domeinen zijn waar de besparing extra geld oplevert, dan wil hij dat herinvesteren in de zorg om de kwaliteit te verbeteren of de kostprijs voor de patiënt te verminderen. Daarom is het ook nodig in te zetten op meer transparantie in de geldstromen rond de financiering van de ziekenhuizen. Er wordt immers veel geld verloren door de manier waarop ons ziekenhuislandschap georganiseerd is en door nutteloze onderzoeken en technische prestaties. Die zijn dan weer een rechtstreeks gevolg van de huidige manier van financiering van onze ziekenhuizen gefinancierd. Daarom moeten alle domeinen tegelijk aangepakt worden, omdat ze allen samenhangen."

Een eerste grote hervorming is eigenlijk de afronding van een project waaraan voormalig minister van Gezondheid Maggie De Block enkele jaren terug al begonnen was: een clustervorming van ziekenhuizen in verschillende regio's. Wat betekent dit in de praktijk?

Yves Derycke: "Het is de bedoeling om de vele ziekenhuizen in ons land samen te brengen in 25 zogenaamde 'locoregionale zorgopdrachten'. Voor de patiënt betekent dit dat hij niet meer in elk ziekenhuis terecht kan voor elke vorm van zorg. In elke regio zullen ziekenhuizen zich specialiseren in bepaalde types van zorg. Omdat dergelijke zorg daar dan frequenter wordt, zal ook de expertise en de kwaliteit van die zorg toenemen. Nu voeren sommige ziekenhuizen sommige operaties maar enkele keren per jaar uit, terwijl andere die wekelijks doen. Dan is het logisch dat je die ervaring probeert samen te brengen op één plek. Tegelijk zorgt deze manier van werken

voor een besparing omdat niet meer alle zorgapparatuur – die soms bijzonder duur is – in meer ziekenhuizen aanwezig moet zijn. Ook moet het mogelijk zijn om ziekenhuisdiensten zoals apotheek of sterilisatieafdelingen te centraliseren binnen een ziekenhuisnetwerk."

Bestaat dan niet het risico dat de toegankelijkheid tot zorg voor de patiënten vermindert omdat ze niet meer in hun lokale ziekenhuis terecht kunnen?

Yves Derycke: "Deze hervorming waakt erover dat vrijwel alle zorg binnen een straal van één uur van de patiënten aanwezig is en dat de afstand om de verplaatsing te maken dus aanvaardbaar blijft. Natuurlijk is het een afweging die hier gemaakt wordt tussen toegankelijkheid, kwaliteit en kostenefficiëntie."

De nota Vandenbroucke besteedt ook veel aandacht aan de hervorming van financiering van de ziekenhuizen. Hoe verloopt die momenteel?

Yves Derycke: "Nu ontvangen ziekenhuizen hun financiering vooral vanuit twee grote geldstromen: het zogenaamde budget financiële middelen of BFM en een deel van de artsenhonoraria. Daarnaast zijn er ook nog de inkomsten uit apotheek, conventies enz. Het BFM, vroeger de verpleegdagprijs genoemd, is subsidie uit het federale zorgbudget. Dit is eigenlijk de financiering uit de sociale bijdragen en belastingen die de burgers betalen. Daarnaast krijgen de ziekenhuizen een deel van de vergoeding die artsen ontvangen voor hun prestaties. Die factureren hun medische prestaties aan het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering, het RIZIV, dat hen vergoedt op basis van de nomenclatuur. Die laatste legt de vergoeding vast voor elke medische prestatie. Van de vergoeding die betaald wordt aan de artsen ontvangen ziekenhuizen via afdrachten dan een percentage. Dit kan



Yves Derycke: "Wellicht de grootste lacune in deze hervorming is dat die niets zegt over het preventief gezondheidsbeleid."

echter sterk variëren tussen medische diensten en tussen ziekenhuizen. Dit deel van de ziekenhuisfinanciering is soms bijzonder ondoorzichtig."

Is er een groot verschil in financiering tussen de verschillende ziekenhuizen?

Yves Derycke: "We kunnen onder meer een onderscheid maken tussen universitaire en private ziekenhuizen. In de universitaire ziekenhuizen is 70 procent van de artsen gesalarieerd, ze werken dus in loondienst. Hun honoraria komen terecht in een gemeenschappelijke pot, van waaruit samen met het BFM alle diensten worden betaald, gaande van artsen, tot verpleegkundigen, administratie, boekhouding, schoonmaak, restaurant, aankoop van materiaal enz.

In private ziekenhuizen beschouwen de artsen zich als 'vrij beroep', een soort van zelfstandigen die toch wel erg op schijn-

zelfstandigen lijken, gezien ze structureel samenwerken met het ziekenhuis en er soms vaak nog een eigen privépraktijk op na houden. In die ziekenhuizen zijn de financiële stromen van de artsenhonoraria soms nog onduidelijker. Dit gebeurt immers op basis van afspraken tussen het ziekenhuis en artsen, de zogenaamde afdrachten, en daar wordt niet zo graag over gecommuniceerd."

Je vermeldde al de nomenclatuur, de afspraken die bestaan over de vergoeding die artsen voor hun medische handelingen ontvangen. Waarom moet die hervormd worden?

Yves Derycke: "Om verscheidene redenen. Ten eerste is er de vaststelling dat er een groot verschil bestaat in wat artsen-specialisten uit verschillende disciplines verdienen op basis van de nomenclatuur. Zo zien we dat klinisch biologen, nefrologen, cardi-

ologen of orthopedisten gemiddeld gezien bij de grootverdieners behoren, terwijl dat voor gerieters, pediaters, psychiaters en oncologen merkkelijk minder is. De nomenclatuur zorgt dus voor grote inkomstenverschillen tussen de meer 'intellectuele' behandelingen en de eerder 'technische' interventies die met de handen gebeuren. De hervorming van de nomenclatuur wil die kloof verminderen."

Wat schort er nog aan de ziekenhuisfinanciering op basis van de nomenclatuur en de artsenhonoraria?

Yves Derycke: "Het probleem is dat deze manier van werken artsen en ziekenhuisdirecties dwingt of verleidt- het hangt ervan af hoe je het wil stellen- tot het verrichten van meer medische prestaties. Immers, hoe meer prestaties worden uitgevoerd en dus gefactureerd, hoe meer inkomsten voor de artsen en het ziekenhuis. Ik moet

er geen tekening bij maken dat als gevolg hiervan er waarschijnlijk toch wat onnodige medische prestaties worden verricht: overbodige doktersbezoeken, scans, bloedafnames en ander interventies. De focus verschuift daardoor misschien eerder naar het genereren van prestaties om de inkomsten van de arts en het ziekenhuis te garanderen. Helaas doet deze manier van werken ook de kosten voor de patiënt toenemen, omdat die ook steeds meer uit eigen zak moet betalen.”

Sluit ook de stimulering van ‘value based purchasing’ aan bij de hervorming van de hervorming van de financiering?

Yves Derycke: “Inderdaad, hiermee wordt getracht de financiering te moduleren in functie van de geleverde kwaliteit van zorg. Hiervoor kunnen financiële prikkels gegeven worden om de kwaliteit van zorg te verhogen. Een voorbeeld daarvan is het terugdringen van antibioticaresistentie of het voorkomen van ziekenhuisinfecties. Ziekenhuizen die het hier goed doen, kan men daarvoor belonen, wat nu nog te weinig in de praktijk gebeurt. De financiële tegemoetkoming daarvoor is tot op heden te beperkt en zou dus in de toekomst uitgebreid worden.”

Omdat de hervorming van de nomenclatuur raakt aan de inkomsten van de artsen en de ziekenhuizen, lijkt het aanmerkelijk dat er wel wat verzet is vanuit die hoek?

Yves Derycke: “Uiteraard ligt dit gevoelig. De artsensyndicaten zijn er niet gelukkig mee. Tegenstanders van de hervorming van de nomenclatuur beweren dat als artsen daardoor minder inkomsten ontvangen, ze ook minder hard zullen werken. Volgens mij is het tegendeel waar. Wanneer je artsen een zeker inkomen geeft, zullen ze minder geneigd zijn om overbodige prestaties uit te voeren die de kosten voor de gezondheidszorg en de patiënt doen oplopen. De klemtoon kan zo meer komen te liggen op waar het echt om aankomt: de gezondheid van de patiënt. Gelukkig zien we nu al bij vele jonge artsen een verandering van ingesteldheid. Ze willen wel hard werken en geld verdienen, maar zoeken ook meer evenwicht tussen werk en privé. Het zijn niet enkel de centen die tellen. Dat heeft misschien ook deels te maken met de vervrouwelijking van het beroep van arts. Ook bij artsen

wint dus de work-life-balance aan belang.”

Een ander belangrijk element is de hervorming van de ereloonsupplementen. Wat is een ereloonsupplement en hoe werkt het?

Yves Derycke: “Een arts-specialist in een ziekenhuis heeft nu de vrijheid om voor een behandeling een bijkomend honorarium aan te rekenen wanneer een patiënt in een eenpersoonskamer ligt. Die meerprijs kan soms oplopen tot wel vijf keer de prijs van een behandeling. Ziekenhuizen en artsen stellen vandaag dat ze niet anders kunnen omdat de huidige financiering door de overheid niet volstaat. De kost wordt aan de patiënt zelf doorgerekend – ‘out of pocket’ zoals men zegt – als die geen speciale verzekering heeft daarvoor. Het ereloon vloeit meestal volledig terug naar de arts zelf en/of deels naar het ziekenhuis. Hoe dan ook zijn deze geldstromen soms bijzonder ondoorzichtig en kunnen ze de kostprijs van een medische behandeling voor een patiënt buitensporig doen toenemen.”

Hoe wil de hervorming dit aanpakken?

Yves Derycke: “De nota stelt voor om vanaf 2023 of 2024 de ereloonsupplementen wettelijk te begrenzen, zodat die niet te hoog oplopen. Bovendien zal een patiënt, wanneer hij kiest voor een eenpersoonskamer, op voorhand een kostenraming krijgen. Op die manier wachten hem geen onaangename verrassingen wanneer de factuur volgt. Dit werkt uiteraard ook ontrendend.

Critici menen dat artsen-specialisten hierdoor minder geneigd zouden zijn om in ziekenhuizen te willen werken omdat ze dan aan inkomen verliezen. Dat effect zou echter vrij beperkt zijn, gezien sommige medische handelingen enkel in een ziekenhuis mogen uitgevoerd worden omwille van wettelijke veiligheidsvoorzieningen. Bovendien zal bekeken worden of voor zorg waarin extra geïnvesteerd moet worden billijke compensatie nodig is voor de ziekenhuizen en artsen.”

Welke gevolgen verwacht je voor het personeel door de voorgestelde ziekenhuishervorming?

Yves Derycke: “Het personeelsaspect houden we als vakbond uiteraard goed in de gaten. We verwachten ook nog hierover

gehoord te worden door de minister. Het gaat over een geleidelijke hervorming die over verscheidene jaren en in fases zal verlopen. De grootste uitdagingen zullen opduiken wanneer personeel met verschillende statuten samengebracht zal worden in één ziekenhuisnetwerk. Die harmonisering zal door het personeel het hardst gevoeld worden en zal ongetwijfeld het meeste voeten in de aarde hebben.”

Zal deze hervorming slagen?

Yves Derycke: “In ieder geval zal er een draagvlak moeten gecreëerd worden. Het pijnpunt ligt toch vooral bij de artsen-specialisten. Het is ook uitkijken naar de politieke steun. Er zijn wel afspraken in het regeerakkoord, maar zullen die nagekomen worden? Vergeet niet dat het hier over federale voorstellen gaat, maar we leven in een land met negen ministers van volksgezondheid, waarvan acht in de deelstaten.

Wellicht de grootste lacune in deze hervorming is dat die niets zegt over het preventief gezondheidsbeleid. Daarop inzetten kan de kosten aanzienlijk doen dalen voor patiënten en overheid. Maar dat is uiteraard hoofdzakelijk een regionale bevoegdheid die spijtig genoeg vaak in het verdomhoekje blijft.”

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!



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

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 maanden organiseren we in elk gewest zitdagen. Wil je een afspraak? Stuur dan een mailtje naar uw gewest.

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 19 april, 18 mei en 21 juni.

- Limburg (limburg@acod.be): 20 april, 24 mei en 22 juni.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 21 april, 19 mei en 23 juni.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 28 april, 26 mei en 30 juni.
- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 29 april, 27 mei en 1 juli.

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

Limburg Senioren Eerste activiteit na corona was een succes

Met 21 inschrijvingen voor onze heropstart was het bezoek aan het jenevermuseum in Hasselt een schot in de roos. We hopen op dat élan verder te kunnen met een vernieuwde ploeg. Voor de bloesemwandeling hou je best onze website en Facebookpagina in het oog. De datum wordt later bepaald aan de hand van de verwachte evolutie van de fruitbloesems. Zie www.acod-limburg.be en www.facebook.com/acodlimburg.



Energieprijzen

Het sociaal tarief: hoe zit dat in elkaar?

De energieprijzen swingen de pan uit en het einde is voorlopig nog niet in zicht. Controleer zeker of jij recht hebt op het sociaal tarief. Veel huishoudens en veel ABVV-leden zijn onvoldoende geïnformeerd en zijn niet op de hoogte van het sociaal energietarief en of ze er recht op hebben.

Wat is het?

Het sociaal tarief is bedoeld om bepaalde personen of gezinnen te helpen om hun elektriciteits- en/of aardgasrekening te betalen. Het sociaal tarief voor elektriciteit en gas wordt in de meeste gevallen automatisch toegekend. Je hoeft hiervoor dus geen stappen te ondernemen. De overheid verzamelt alle gegevens (bij leveranciers, rijksregister, sociale zekerheid) en deelt mee aan de leverancier aan wie het sociaal tarief moet worden toegekend. Het sociaal tarief voor gas en elektriciteit is identiek voor geheel België, ongeacht de leverancier of netbeheerder, en wordt vier keer per jaar vastgelegd door de energieregulator CREG. Voor elektriciteit varieert het sociaal tarief al naargelang het gezin beschikt over een enkelvoudige of tweevoudige teller. Voor gas bestaat er één enkel sociaal tarief.

Wie heeft er recht op?

De klassieke rechthebbenden van het sociaal tarief zijn de volgende.

- Sociale huurders.
- Residentiële eindafnemers die een tegemoetkoming ontvangen van het OCMW.
- Personen die een tegemoetkoming ontvangen van de FOD Sociale Zekerheid Directie-generaal Personen met een Handicap.
- Personen die de volgende tegemoetkomingen ontvangen: in het Waals Gewest via het Waals Agentschap voor Levenskwaliteit (AViQ), een bijstandsuitkering voor ouderen; in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest via IRISCARE, een bijstandsuitkering voor ouderen; in de Duitstalige Gemeenschap via de FOD SZ DGPH, een bijstandsuitkering voor ouderen; in het Vlaams Gewest via de Zorgkas waarbij de rechthebbende aangesloten is, een zorgbudget voor ouderen met een zorgnood



(voordien: een bijstandsuitkering voor ouderen).

- Personen die een bijkomende kinderbijslag ontvangen voor kinderen getroffen door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid met een minimale score van 4 punten in pijler 1 van de medisch-sociale schaal (uitbetaling via een kinderbijslagfonds).
- Personen die een van de volgende tegemoetkomingen van de Federale Pensioendienst ontvangen:
 - inkomensgarantie voor ouderen (IGO)
 - tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden
 - tegemoetkoming als persoon met een handicap op basis van een blijvende arbeidsongeschiktheid van 65 procent (een aanvullende tegemoetkoming of een tegemoetkoming ter aanvulling van het gewaarborgd inkomen)
 - tegemoetkoming voor hulp van derden.

Uitgebreide rechthebbenden

Personen die recht hebben op een verhoogde tegemoetkoming (BVT-statuuut, het vroegere WIGW-statuuut) en die als residentiële eindafnemer een contract hebben afgesloten voor elektriciteit en gas, hebben tijdelijk recht op het sociaal tarief. Deze maatregel werd verlengd tot en met 30 juni 2022.

Hoe het sociaal tarief aanvragen?

Klassieke rechthebbenden uit de boven-

staande lijst moeten geen stappen ondernemen. De toekenning gebeurt automatisch.

De huurders van een sociaal appartement in een gebouw dat verhuurd wordt door een sociale huisvestingsmaatschappij, moeten zich tot de eigenaar of de beheerder van het appartementsgebouw wenden.

Aan uitgebreide rechthebbenden (BVT-statuuut) wordt het sociaal tarief normaal gezien automatisch toegekend. In de praktijk lijkt dat helaas niet het geval te zijn. Om zeker te zijn kan je best grondig je elektriciteits- en/of gasfactuur controleren.

Wel recht op het sociaal tarief, maar nog niet toegekend?

Vraag een papieren attest aan via de sociale dienst van de mutualiteit. Dit attest moet aan de energieleverancier bezorgd worden. Het sociaal tarief kan met terugwerkende kracht toegepast worden. Opgelet: de personen die in 2022 geen recht meer hebben op de verhoogde tegemoetkoming (statuutswijziging, einde van de tijdelijke maatregel) verliezen ook hun recht op het sociaal tarief. Het is dan aanbevolen contact op te nemen met de energieleverancier en zelf een nieuw product te kiezen.

Bron: www.abvv.be



Spoorvisie 2040

Dromen van de spoorwegen van de toekomst

De minister van Mobiliteit, Georges Gilkinet, schreef zijn visie op de toekomst van de spoorwegen in België neer in een document 'Spoorvisie 2040'. Het werkstuk heeft de verdienste dat er op zijn minst wordt nagedacht over de toekomst van het spoor. In veel zaken die aan bod komen kunnen we ons zeker vinden, maar we hebben ook een aantal bedenkingen, vooral over de financiering en zeker op vlak van het personeel. In de tekst is daarover weinig terug te vinden. We geven een overzicht van belangrijke thema's die de minister aanbrengt.

Spoor en klimaat

In zijn visie heeft de minister, hoe kan het ook anders, veel oog voor het klimaat. Zeer terecht want in België heeft de vervoersector een aanzienlijk aandeel in de uitstoot van broeikasgassen. In 2019 was binnen de vervoersector het wegvervoer verantwoordelijk voor 98,3 procent van de broeikasgasemissies terwijl het spoor daarvan slechts 0,3 procent voor zijn rekening nam. De resterende emissies waren afkomstig van de binnenvaart. Wanneer we de reizigerskilometers voor datzelfde jaar onder de loep nemen, zien we dat de verplaatsingen voor 81,3 procent met de auto gebeuren, voor 8,4 procent met de trein en voor 10,3 procent met andere vormen van openbaar vervoer. De ambitie van de minister is om tegen 2040 het aandeel van het spoor te verhogen tot 15 procent. Maar ook op het

gebied van de productiemiddelen wil de minister de ecologische voetafdruk verminderen door een ander beleid te voeren inzake energieverbruik, afvalwaterzuivering, afvalbeheer enz.

Meer mensen in de trein

Om meer mensen in de trein te krijgen, moet er volgens de minister meer rekening gehouden worden met de veranderende samenleving. Ook de nakende liberalisering is een uitdaging. De doelstelling is de NMBS binnen tien jaar klaar te maken om beter te kunnen concurreren met andere spoorwegexploitanten die zich manifesteren binnen de Europese markt en die actief willen zijn op het Belgisch spoorwegnet. Om dit mogelijk te maken, worden er momenteel gesprekken gevoerd over het openbare dienstencontract.

Om meer mensen in de trein te krijgen, moet er nog meer ingezet worden op een gecadanceerde dienstregeling met minimum twee treinen per uur in elk station gedurende de gehele dag. Er moeten spoorwegknooppunten ingevoerd worden waar er ook een betere afstemming moet zijn met De Lijn, TEC, MIVB... Beter lokaal en voorstedelijk vervoer draagt tevens bij tot het aantrekkelijker maken van de trein. Sinds het invoeren van twee S-treinen per uur in 2017 op een aantal lijnen rond Brussel werd vastgesteld dat in sommige stations het aantal reizigers verdubbelde. De combinatie van fiets en trein moet

aantrekkelijker gemaakt worden door niet alleen de fiets gemakkelijker mee te nemen in de trein, maar ook de mogelijkheid te bieden de elektrische fiets op te laden in de trein. Het aanbieden van deelfietsen moet bovendien een versnelling hoger gebracht worden.

Een vereenvoudiging van de tarieven is de klassieker in alle spoorwegvisies. Daarnaast moeten de tariefverminderingen gericht zijn op mensen die er het meeste nood aan hebben.

De stations moeten toegankelijker worden voor iedereen, niet alleen voor andersvaliden maar ook voor mensen met een beperkte mobiliteit (gezinnen met kinderen, ouderen...) en occasionele treingebruikers (toeristen...). Het veiligheidsgevoel in trein en station moet versterkt worden door een beter veiligheidsbeleid: inzet van beter opgeleid veiligheidspersoneel en het verbeteren van de veiligheidsbeheersystemen.

De reiziger moet meer dan ooit centraal staan met betere informatie die in real time toegankelijk moet zijn voor iedereen. De internationale verbindingen moeten verder uitgewerkt worden. België, met Brussel als Europese hoofdstad, moet kunnen beschikken over directe verbindingen met andere grote Europese steden. Voor het goederenverkeer moeten digitale tools en planning tools ontwikkeld worden om een dienstverlening op maat te kunnen aanbieden. Voor de minister zullen de NMBS en Infra-

bel in hun investeringen moeten rekening houden met deze visie.

Financiële middelen

Om de uitrol van Spoorvisie 2040 te verzekeren, moet worden gestreefd naar een begrotingsstabiliteit van de spoorwagondernemingen. De kwaliteit van de dienstverlening moet ervoor zorgen meer klanten aan te trekken en de inkomsten zodoende te verhogen.

Op het vlak van de fiscaliteit dient er een hervorming te komen van het gunstig tarief voor de bedrijfswagens. De concurrentievervalsing tussen de vervoerswijzen moet worden weggewerkt.

Op nationaal en Europees niveau moet worden gestreden om eerlijke concurrentievoorwaarden af te dingen voor alle vormen van vrachtvervoer. Sociale dumping in het internationaal wegvervoer moet worden bestreden.

Personeelsbeleid

Om een industrieel apparaat zoals de spoorwegen te laten functioneren, is er voldoende en goed opgeleid personeel nodig.

Inzake human resources hebben de spoorwagondernemingen een voorbeeldfunctie te vervullen. Het rekruteringsbeleid moet de diversiteit van de maatschappij weerspiegelen. De sociale dialoog dient gerespecteerd te worden.

De Belgische spoorwegen kunnen rekenen op duizenden personeelsleden die gepassioneerd zijn door hun job en zich dagelijks inzetten om de opdracht van openbare dienstverlening uit te voeren. De leeftijds piramide binnen de spoorwegen is sterk veranderd en creëert een aanzienlijke uitdaging voor kennisoverdracht en competenties. Daartoe is een perma-

nente opleiding onontbeerlijk. Ook is er de uitdaging van technologische verandering en digitalisering van de processen. De rekrutering van technische profielen is een grote opdracht voor de bedrijven. Opleidingsinitiatieven voor basis- of permanente opleiding zullen worden ontwikkeld binnen HR Rail, bij externe structuren (academische wereld) met het oog op de ontwikkeling van specifieke opleidingen, of binnen de bedrijven (NMBS en Infrabel).

Onze bedenkingen

In het document wordt zijdelings de personeelsproblematiek aangeraakt. Het personeel wordt correct voorgesteld als 'gepassioneerd' door zijn job en zijn inzet voor de uitvoering van de opdracht van openbare dienstverlening. Toch werd geen hoofdstuk over het personeel in de tekst opgenomen. Nochtans is het personeelsbeleid (lees: voldoende medewerkers) een essentieel element voor het welzijn van het personeel.

De afgelopen vijf jaar is het aantal spoorwegpersoneelsleden gedaald met 3.506 eenheden.

Niettemin kon de openbare dienstverlening verzekerd blijven met respect voor het transportplan. Zelfs tijdens de gezondheids crisis werd de opdracht van een essentiële openbare dienstverlening uitgevoerd!

De aanwervingen voor het operationeel personeel zijn nu wel volop aan de gang, maar geschikte kandidaten vinden met de krapte op de arbeidsmarkt, zeker in Vlaanderen, is geen evidentie. Onze bezorgdheid is vooral dat er voldoende mensen aangeworven worden om de taken te kunnen blijven uitvoeren.

Wat het financieel luik betreft: tussen 2015 en 2020 werden de dotaties met ongeveer 3 miljard euro verminderd. Ook

besliste de regering 94 miljoen euro te besparen op de exploitatiedotatie van Infrabel.

De NMBS noteerde eind 2021 een tekort van zo'n 120 miljoen euro (door de pandemie) en de stijging van de energieprijzen zouden daar nog eens 30 miljoen euro aan toevoegen.

In die omstandigheden dreigen:

- hogere schuld van de ondernemingen
- vermindering van het aanbod
- besparingen op het personeel en met name op de aanwervingen
- uitstel van onderhoudswerken.

Dromen?

Minister Gilkinet doet ons met zijn Spoorvisie 2040 denken aan Martin Luther King en zijn gevleugelde uitspraak 'I have a dream'. De minister heeft prachtige intenties die we op vele vlakken kunnen onderschrijven. Toch ontbreekt in zijn Spoorvisie 2040 een hoofdstuk over financiën en het personeel, twee belangrijke voorwaarden om eender welk project daadwerkelijk uit te voeren.

Het financieel plaatje in de spoorvisie van de minister is vaag en dan zijn we nog zeer genuanceerd. Het huidige personeelsbestand is onvoldoende om deze visie te realiseren in de praktijk. Meer aanwervingen dringen zich dan ook op.

Hopelijk leveren de gesprekken met de spoorwegen over de beheersovereenkomsten meer duidelijkheid op inzake de financiering. De regering moet in voldoende middelen voorzien om de intenties te kunnen waarmaken. Er is geen ander alternatief dan investeren.

Laat het niet bij dromen blijven!

*Ludo Sempels
voorzitter ACOD Spoor*

Algemene ledenvergadering gepensioneerden Gewest Brussel

De algemene ledenvergadering gepensioneerden ACOD & CGSP Spoor Gewest Brussel zal plaatsvinden op dinsdag 17 mei 2022 om 14 uur in de Emile Jacq-mainlaan 20, 1000 Brussel (gebouw Alhambra), vergaderzaal eerste verdieping.

Bereikbaarheid openbaar vervoer:

- tram: 3 of 4, halte De Brouckère (van Zuid of Noordstation)
- metro: 1 of 5, halte De Brouckère (uitgang De Brouckèreplein)
- bus: 88 of 47, halte De Brouckère.

Bereikbaarheid te voet: van het Noord of Centraal Station 15 minuten richting Muntplein- De Brouckèreplein.

NMBS - INFRABEL BNX-saga eindelijk op het goede spoor?

Eind vorig jaar werd op vraag van ACOD Spoor dringend overleg gehouden met NMBS en Infrabel om de onhoudbare BNX-toestanden een halt toe te roepen. Ten gevolge van de vele onderhoudswerken op ons spoornet is het aantal BNX-en de laatste jaren spectaculair gestegen. Uitzonderlijke situaties zoals corona en de overstromingen van de voorbije zomer hebben de situatie alleen maar verergerd. Voor de samenstellers van de meer uitdagende quizzes, BNX staat voor 'Bulletin van Exploitatie, aanpassing van de treindienst door werken'.

Samengevat

- ACOD Spoor klaagde vorig jaar het BNX-dossier aan.
- NMBS en Infrabel startten afzonderlijke en gezamenlijke actieplannen op.
- Doelstelling: communicatie naar betrokken personeel ten laatste drie dagen op voorhand.
- Eerste evaluatievergadering werd in januari gehouden.
- Resultaten zijn op dit moment positief, afwachten bij uitzonderlijke omstandigheden.
- ACOD Spoor vraagt extra aandacht voor verhoogde werkdruk bij de planners.

Extra werkdruk

Er worden niet alleen extra prestaties opgesteld, maar ook geplande prestaties in de reeksen worden aangepast met gevolgen voor de persoonlijke en familiale

organisatie van het personeel. Dit zorgt bovendien voor extra werkdruk. Van treinbestuurders tot treinbegeleiders, van planners tot de operatoren Tracks. Zowel NMBS als Infrabel erkennen de problemen en gingen op het overleg concrete engagementen aan. De BNX-en (nieuwe en aangepaste prestaties) zullen ten laatste drie dagen op voorhand gecommuniceerd worden aan het personeel. Half januari werd een evaluatievergadering gehouden waaruit we kunnen concluderen dat er inspanningen werden geleverd - met succes.

Proactieve aanpak

Zowel de NMBS als Infrabel stelden afzonderlijk en gezamenlijk actieplannen op. Infrabel heeft zichzelf een wekelijkse van nabije opvolging van de BNX-en opgelegd. Last minute wijzigingen werden niet meer aanvaard vanaf het moment dat NMBS zelf haar planning aan het opstellen was. Hierdoor kon de termijn van drie dagen gerespecteerd worden met betrekking tot het communiceren van aangepaste prestaties aan het personeel. Infrabel zette ook extra personeel in en zette een aanwervingsprocedure in om de cel planning te versterken. Er komt een IT-budget voor de ontwikkeling van beheertoepassingen. De NMBS leverde op haar beurt inspanningen door zich meer proactief op te stellen en het aantal aanpassingen op de eerste versie van de BNX sterk te beperken. In het gemeenschappelijk actieplan ligt de focus op een crisis-cel waarbij Infrabel budget vrijmaakt voor vier extra medewerkers.

De NMBS duidt hiervoor medewerkers van de planning lange termijn aan.

Progressieve beterschap

De verschillende actieplannen leiden op dit moment tot positieve statistieken. De eerste BNX-versies worden in tussen 98 en 100 procent van de gevallen meer dan 28 dagen voor toepassing aan de NMBS bezorgd. De laatste BNX-versies worden voor 97 procent van de gevallen meer dan acht dagen voor toepassing aan de NMBS bezorgd. De doorstroming van de BNX-en doorheen de verschillende schakels binding (treinbesturing, treinbegeleiding) verloopt hierdoor vlotter, waardoor in januari slechts één aangepaste prestatie het streefdoel van A-3 (ten laatste drie dagen op voorhand) niet haalde. Er moet wel rekening gehouden worden met het feit dat het BNX-team nog niet geconfronteerd werd met een zware periode.

ACOD Spoor is verheugd met de progressieve beterschap van de BNX-verwerking, maar uitte tijdens de evaluatievergadering wel haar bezorgdheid over de extra werklust voor de planners. We vragen dan ook bijkomende inspanningen om de werklust van de planners te milderen, wat bovendien zal leiden tot een betere beheersing van de BNX-en in tijden van verhoogde werkzaamheden op het spoor. Het spreekt voor zich dat we dit dossier van nabij blijven opvolgen.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn



Belgische Spoorwegen ACOD Spoor/CGSP Cheminots voert actie

Op maandag 21 februari voerde ACOD Spoor/CGSP Cheminots actie aan het kabinet van minister Gilkinet voor betere werkomstandigheden en een betere financiering van de Belgische Spoorwegen.

Samengevat

- ACOD Spoor/CGSP Cheminots brengt met een delegatie militanten een bezoek aan het kabinet van minister Gilkinet.
- We geven de duidelijke boodschap dat het zo niet verder kan en eisen concrete acties.
- De ambitieuze plannen van minister Gilkinet kunnen enkel gepaard gaan met investeringen in het personeel.
- Reizigers hebben recht op een échte openbare dienst. Bijkomende besparingen zijn onrealistisch en contradictorisch met de spoorwegvisie 2040 van de minister!

Onze boodschap

Het spoorwegpersoneel heeft de voorbije jaren niet alleen de productiviteit verhoogd met minder medewerkers, maar bovendien in volle pandemie het openbaar treinvervoer verzekerd. De voorbije vijf jaar is het aantal personeelsleden gedaald van 31.834 op 1 januari 2017 naar 28.328 op 1 februari 2022 (= 3.506 personeelsleden minder).

De Belgische spoorwegen werden als budgettaire pasmunt misbruikt. De investeringsbeloften bleken in werkelijkheid besparingen te zijn. Ter herinnering: tussen 2015 en 2020 zijn de dotaties met zowat 3 miljard verminderd (regering De Wever-Michel)!

De huidige minister van Mobiliteit Gilkinet stelde recent mooie vooruitzichten voorop via zijn spoorvisie 2040. Er wordt echter geen duidelijkheid geschapen over het financieel plaatje.

Vandaag kennen we de reële financiële middelen die worden toegekend aan de NMBS en Infrabel. Het gaat over 250 miljoen euro voor de volledige ambtstermijn, als volgt verdeeld: 180 miljoen euro voor de sector Goederen, 42 miljoen euro voor Infrabel voor de voltooiing van de werken (2029, Brussel-Luxemburg) en 28 miljoen euro voor de NMBS om de toegankelijkheid van de stations te verbeteren. Dit laatste is buitengewoon opvallend gezien niet alleen de NMBS verantwoordelijk is voor de perrons, maar ook Infrabel. Infrabel heeft echter geen budget uitgetrokken voor deze werken die in totaal 50 miljoen euro zullen kosten. De splitsing van de Belgische spoorwegen...

Nog erger is dat de regering besliste 94

miljoen euro te besparen op de exploitatiedotatie van Infrabel. De NMBS noteerde eind 2021 een tekort van ongeveer 120 miljoen euro en de stijging van de energieprijzen zouden daaraan nog eens 30 miljoen euro toevoegen.

Onze analyse is snel gemaakt. Dit beleid zal leiden tot:

- hogere schuld ten laste van NMBS en Infrabel
- vermindering van het aanbod aan de reizigers
- besparingen op het personeel (aanwervingen)
- uitstel van onderhoudswerken.

Onze eisen

Dat de beheersovereenkomsten waarover op dit moment wordt onderhandeld een concreet financieel plan bevatten waarin rekening wordt gehouden met de werkomstandigheden van het spoorwegpersoneel en de aanwervingsbehoeften. Een correcte en passende financiering voor het spoor, die het enerzijds mogelijk maakt om de huidige behoeften te bevestigen en anderzijds duurzame vooruitzichten biedt voor de Belgische spoorwegen.

Het Nationaal Secretariaat





ACOD TBM ondertekent cao structureel telewerk niet

ACOD TBM is voorstander van structureel telewerk, maar niet tegen eender welke prijs. Goede afspraken maken goede vrienden. De Lijn ziet dit anders. Zij wil vooral haar eigen zin doordrijven, met zo weinig mogelijk inmenging van de vakbonden. Telewerk moet zo vooral veel flexibiliteit creëren ten voordele van de werkgever, niet voor de werknemer. Wij willen niet enkel een mooie verpakking, er moet ook een mooi cadeau in zitten. Welke problemen zijn er?

- De voorwaarden om in aanmerking te komen voor structureel telewerk zijn dankzij ACOD TBM opgenomen in het voorstel van cao. Over de voorwaarden zelf werd echter niet gesproken. Die komen immers uit een beleidsnota waarin de vakbonden geen inspraak hadden. Het gaat dan o.a. over het verbod op telewerk wanneer je minder dan 80 procent werkt of over de macht van de leidinggevende in de toekenning van telewerk.

- Het idee dat men op een telewerk-dag tijdonafhankelijk werkt maar toch de volle

uren moet presteren om recht te krijgen op de vier BV-dagen (vroegere arbeidsduurvermindering). Zo staat er dat je bereikbaar moet zijn van 8 tot 12 uur en van 13 tot 17 uur. Wat is dan tijdsafhankelijk? Waar zijn de glijtijden? Waar is de flexibiliteit van de werknemer?

- De Lijn zou aanvragen tot telewerk toekennen in geval van staking. ACOD TBM gaat daar uiteraard niet mee akkoord, omdat het zo een middel zou worden om de staking te breken. De druk op het individu leggen bij een staking is al een groot probleem sinds de komst van het decreet continuïteit van de dienstverlening. Misbruik van telewerk door de directie is voor ons onaanvaardbaar.

- De Lijn is niet zinnens een extra vergoeding voor telewerkers te geven opdat ze een ergonomische werkomgeving zouden kunnen creëren. De korting voor het personeel via Benefits@work moet volstaan. ACOD TBM vindt deze houding absurd. Werknemers zonder de juiste ergonomische tools (stoelen, beeldschermen...)

verliezen immers productiviteit en vallen sneller uit door ziekte. Investeren in ergonomie betaalt zichzelf dus terug.

- De voorgestelde 5 euro per maand vergoeding voor structureel telewerk is een slag in het gezicht van iedereen die de dag van vandaag telewerkt of zal telewerken. Gezien de stijgende energiekosten is dit ruim onvoldoende. ACOD TBM wil dat De Lijn de kosten die ze bespaart door telewerk moet investeren in deze vergoeding.

De manier waarop de directie structureel telewerk wil invoeren, kan niet door de beugel. Er zijn te weinig garanties voor het welzijn van het personeel en de plannen zijn volledig op maat van de werkgever. Daarom hebben we beslist de cao structureel telewerk niet te ondertekenen.

Stan Reusen



Prikklokvrij of tijdsonafhankelijk werken Droom of vergiftigd geschenk?

Prikklokvrij of tijdsonafhankelijk werken, lijkt voor werknemers erg verleidelijk. Ze zouden immers niet meer gebonden zijn aan vaste werkuren, waardoor ze de kans zouden krijgen een beter evenwicht te verwerven tussen werk en privéleven. In de realiteit wordt het echter vaak gebruikt door werkgevers om hun werknemers op een vrijere manier te kunnen inzetten.

Frank Blomme, sociaal inspecteur-directiehoofd bij de Inspectie Toezicht op de Sociale Wetten schreef over prikklokvrij of tijdsonafhankelijk werken: "In het kader van de 24- uren economie en de toenemende flexibilisering van de arbeid krijgt een toenemend aantal werknemers het etiket 'kaderlid' of 'leidinggevende' opgeplakt om te ontsnappen aan het keurslijf van de arbeidsrechtelijke beperkingen en bepalingen op het vlak van de arbeidstijd."

Ook De Lijn probeert zoveel als mogelijk

bepaalde medewerkers te onttrekken van de arbeidsrechtelijke bepalingen rond arbeidstijd. Gezien de waarschuwing van Frank Blomme, benadert ACOD TBM deze stappen dus uiterst voorzichtig. Voor ons is prikklokvrij of tijdsonafhankelijk werken enkel mogelijk indien een cao hierover de volgende duidelijke bepalingen bevat.

- Prikklokvrij of tijdsonafhankelijk werken moet een keuze zijn. Niet iedereen wil of kan tijdsonafhankelijk werken. Soms moet je werknemers ook tegen zichzelf beschermen. Ze moeten goed geïnformeerd worden over de gevolgen en dus de keuze hebben om er al dan niet op in te gaan. De Lijn wil hier niets van weten. Haar oplossing is enkel het verminderen van de functies die in aanmerking komen in de cao.

- De arbeidsduur, de gemiddelde arbeidsduur en de maximale arbeidsduur per week moeten duidelijk beschreven zijn in de cao. Gezien deze medewerkers zouden

onttrokken worden aan de arbeidstijdenregistratie is het voor ACOD TBM een must om een maximum aantal uren per week op te nemen. In een wereld waar burn-out en werk-privébalans overal hoog op de agenda staan, is iets anders ondenkbaar. De Lijn wou hier echter niet op ingaan.

- Ook in tijdsonafhankelijke functies moeten overuren toegekend kunnen worden. Nu ontbreekt dit in de cao en De Lijn wil hier niet op toegeven.

ACOD TBM kan enkel besluiten dat prikklokvrij of tijdsonafhankelijk werken een vergiftigd geschenk is, eerder dan een droom. We besloten dus de cao hierover niet te ondertekenen. Met de nodige bijsturingen had het anders kunnen zijn.

Stan Reusen

Gezocht: gelijk speelveld voor alle pakjesleveraars

We hebben er in Tribune al vaak op gewezen dat bpost met ongelijke mid-delen strijdt tegenover andere koeriers-bedrijven. Het wordt tijd dat de huidige regering stappen onderneemt om een gelijk speelveld te creëren voor iedereen binnen de sector.

Nu werken concurrerende koeriersbedrijven met schijnzelfstandigen, koeriers die op papier zelfstandig zijn maar enkel en alleen voor één bepaald koeriersbedrijf werken. Herinner u de berichtgeving over de opgelegde sluiting en wantoestanden bij onder meer GLS, PostNL en DPD. Door schijnzelfstandigen in te zetten, onttrekken deze bedrijven zich aan de sociale wetgeving en werknemers werken daar tegen erbarmelijke loon- en arbeidsomstandigheden.

Minister De Sutter, bevoegd voor bpost,

verwees terecht naar de tijd van priester Daens toen werkende mensen geen enkel recht hadden en kondigde in de media al aan dat ze de postwetgeving wil aanpassen. Ze wil in de postwetgeving laten opnemen dat een koeriersbedrijf met minstens 80 procent eigen personeel moet werken.

Oppositiepartij N-VA spreekt hier van bevoordeling van bpost en het weggagen van de concurrentie zoals Amazon. bpost zou worden bevoordeeld omdat het al met loontrekkenden werkt en de concurrentie (nog) niet.

We weten dat de natte droom van de liberale partijen, waaronder N-VA, is bpost te privatiseren met alle risico's van dien: slechte service en verdwijnen van tewerkstelling door uitbuitcontracten. Alles voor de winst van de grote bedrijven, niets voor de werkende mensen.

Het weggagen van de concurrentie- waarin ze het aandurven om de kannibaal Amazon te vernoemen- is een lachertje. Amazon kondigde enkele weken geleden aan dat het in Antwerpen een distributiecentrum zal openen tegen het einde van dit jaar.

Het wordt hoog tijd dat de regering beseft wat ze in stand houdt, dat de wet wordt aangepast en uitbuiting uitsluit. Het wordt hoog tijd dat we laten horen dat we voor eerlijke tewerkstelling gaan, dat er uiteindelijk een gelijk speelveld komt voor ieder koeriersbedrijf. Het wordt hoog tijd dat iedereen wakker wordt geschud.

We houden jullie op de hoogte!

Geert Cools



Waarom kan ik niet kiezen of ik met maaltijd- of consumptiecheques betaal?

Deze vraag kregen we meer en meer van onze leden. Niet alleen stellen zij deze vraag, maar met hen ook heel veel mensen. Zo kreeg 'De inspecteur' van Radio 2 heel wat klachten van luisteraars die bij inkopen in de supermarkt het bedrag van hun consumptiecheques zagen gaan, hoewel ze aangegeven hadden te betalen met maaltijdcheques. De inspecteur zocht het uit en stak zijn licht op bij Sven Marinus, voorzitter van VIA, de overkoepelende federatie van maaltijd-, consumptie- en ecocheques.

Bij de start van de coronapremie in juli 2021 klaagden veel mensen dat ze hun consumptiecheques nergens kwijt konden. VIA wilde daarom zo snel mogelijk ervoor zorgen dat de klanten in zoveel mogelijk winkels konden betalen met hun consumptiecheques.

Heel wat handelaars stapten in het systeem, maar hun kassa en betaalterminal waren niet altijd compatibel met het systeem van de consumptiecheques. Samen met de sectorfederaties van de handelaars heeft VIA een aantal technische keuzes moeten maken om een breed netwerk te kunnen aanbieden, waar zowel met maaltijd-, eco- als consumptiecheque kan worden betaald.

Het aandachtspunt hierbij was dat de gebruikers hun cheques moeten kunnen gebruiken voor ze ongeldig worden. Daarom werd een algoritme opgesteld dat ervoor zorgt dat het winkelpunt de cheques gebruikt die het eerst vervallen.

Bij sommige handelaars heb je de mogelijkheid om te kiezen tussen maaltijd- en consumptiecheques, maar dat is op dit

moment nog niet overal het geval. VIA bekijkt of het die keuzemogelijkheid in elk winkelpunt technisch mogelijk kan maken.

In afwachting gaf de inspecteur volgend advies: "Bepaal hoe je de consumptiecheques wil besteden en geef ze eerst uit."

Bron: vrt NWS



Vakbondspremie 2021

Ook dit jaar hebben al onze leden recht op de vakbondspremie. Het bedrag is afhankelijk van de bijdragen en wordt pro-rata uitbetaald. Zo krijg je voor een volledige vakbondsbijdrage voor de periode januari tot en met december 2021 de volledige premie van 90 euro, voor een halve bijdrage ontvang je 45 euro.

De documenten worden eind maart door bpost toegestuurd. Om een vlotte uitbetaling van de vakbondspremie te kunnen garanderen, vragen we beide aanvraagformulieren zo snel mogelijk, ingevuld en ondertekend, terug te bezorgen. Dit kan via je plaatselijke militant of door deze op te sturen naar **het gewest waarbij je aangesloten bent**.

Ter herinnering vind je hieronder de adressen van de gewesten:

- Brussel: Ghislaine Lamot,
Emile Jacquemainlaan 20,
1000 Brussel
- Antwerpen: Ben de With,
Ommeganckstraat 47-49,
2018 Antwerpen
- Limburg: Heidi Kruppa,
Koningin Astridlaan 45,
3500 Hasselt
- Oost-Vlaanderen:
Marleen Van Wymeersch,
Bagattenstraat 158, 9000 Gent
- Vlaams-Brabant: Rudi Arnalsteen,
Maria. Theresiastraat 121,
3000 Leuven
- West-Vlaanderen: Bruno Derveaux,
Sint Amandsstraat 112,
8800 Roeselare.

Dit zijn de geplande uitbetalingsdata: 14 april, 5 mei, 24 mei, 23 juni, 28 juli, 25 augustus, 8 september, 27 oktober, 24 november, 8 december en 15 december 2022. Ook de vakbondspremies van het referentiejaar 2020 die niet werden betaald, worden dan verwerkt.

Aandacht!

- Wanneer de bijlage bij de aanvraag van je vakbondspremie 0,00 euro vermeldt, wil dit niet zeggen dat je niet hebt betaald. Enkel bij betaling via afhouding van je wedde wordt het gestorte bedrag vermeld. Bij betaling via domiciliëring (SEPA) wordt er 0,00 euro vermeld.

- Indien je in 2021, vóór je lidmaatschap bij ACOD Post, bij een andere centrale (van ABVV of ACOD) of bij een andere vakbond bijdragen hebt betaald, voeg dan deze bewijsstukken bij.

Stuur in ieder geval je aanvraag en bijlagen naar de gewestelijk secretaris of geef ze aan je plaatselijke militant. Indien je geen brief ontvangen hebt om je syndicale premie aan te vragen, vraag dan via je gewestelijk secretaris een duplicaat aan.

Marianne Peeters



Prioriteit bij toekenning van roloverlof

Naar aanleiding van een dossier waarbij de prioriteit bij de toekenning van roloverlof werd geweigerd omdat het schoolgaande kind niet het kind was van betrokken medewerker, maar van haar partner, heeft ACOD Post dit nationaal aangekaart.

Op onze vraag werd de reglementering als volgt aangepast: "Als er in je (nieuw samengesteld) gezin schoolgaande kinderen

(kinderen in het kleuter, lager, middelbaar, hoger of universitair onderwijs) zijn, krijg je één keer per jaar voorrang bij de toekenning van een periode roloverlof tijdens één van de schoolvakanties." Zo is er geen discussie meer mogelijk.

We betreuren dat sommige managers de aangevraagde periode van het roloverlof hebben geweigerd omdat betrokken medewerker 'geen kinderen' heeft, terwijl

het nieuw samengesteld gezin wel degelijk schoolgaande kinderen heeft.

Hou ons op de hoogte indien er de komende jaren toch nog discussies hieromtrent zouden ontstaan, zodat we binnen de voorziene deadlines kunnen tussenkomen.

Marianne Peeters

Sociale vrede in de energiesector op de helling?

Zeer recent herinnerde ACOD Gazelco de werkgevers en hun beroepsfederaties eraan dat nog steeds de sectorale sociale vrede niet hersteld werd.

Sinds begin 2019 hebben we geprobeerd een reeks belangrijke onderwerpen te bespreken met de werkgevers. Na de indiening van een sectorale stakingsaanzegging, gevolgd door zes stakingsdagen en een verzoeningspoging die plaatsvond in aanwezigheid van vier CEO's, twee personeelsdirectrices en de syndicale organisaties, werd in mei 2019 een patronale tekst opgemaakt waarin onder meer het volgende stond te lezen: "De vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers zijn het erover eens dat er zichtbare vooruitgang moet geboekt worden in de onderhandelingen, waarbij de prioriteit het Masterplan pensioenen is."

ACOD Gazelco stelde vervolgens een prioriteitenlijst op voor onder meer pensioenen, kwalificatiemethode, verplaatsingen, getrouwheidsverlof, tewerkstelling, personeelstarief, rechthebbenden gezondheidszorgen en syndicaal statuut. We gaven bovendien aan dat alle discussiepunten belangrijk zijn.

Van deze lijst werd ondertussen het punt 'pensioenen' grotendeels behandeld. ACOD Gazelco had daarin een grote stu-

rende rol. Wat de andere punten aangaat, zien we nog geen zichtbare vooruitgang in de onderhandelingen.

De ACOD Gazelco-leden van het paritair comité 326 kregen meermaals de vraag waarom de sectorale sociale vrede nog steeds niet hersteld werd. Het antwoord is eenvoudig: zolang niet tegemoet gekomen wordt aan onze bovenstaande eisen, kunnen we geen positief antwoord geven en zijn nieuwe syndicale acties niet uit-

gesloten. Bovendien verloopt het sociaal overleg in sommige ondernemingen van onze sector zeer moeizaam, in meerdere gevallen kunnen we zelfs stellen dat dit helemaal niet meer plaatsvindt zoals het zou moeten. Het zou dus niemand verwonderen – en zeker ACOD Gazelco niet – dat ook op het lokale vlak sociale acties imminent zijn.

Jan Van Wijngaerden



Vrede in Europa op de helling?

ACOD Gazelco besliste onmiddellijk na het uitbreken van de oorlog in Oekraïne om via een solidariteitsmotie onze gezamenlijke grootst mogelijke solidariteit te willen uitspreken in functie van de weerloze en onschuldige bevolking (waaronder natuurlijk ook de werknemers) van Oekraïne.

Wij vinden waarden als mensenrechten, vrede, democratie, solidariteit en vrijheid van het allerhoogste belang en stellen vast (en daarin zullen wij niet alleen zijn) dat deze met grof geweld openlijk aangevallen worden door een groep Russische machts-

wellustelingen die een gevaarlijke evolutie herintroduceren op het Europees continent, wat geleden is van de meest recente Balkanoorlog..

Er worden termen gebruikt in de twee richtingen die een vreselijk verleden in herinnering brengen en waarvan we hopen dat een dergelijke oorlogstaal onmiddellijk stopt. Bovendien moeten meer algemeen alle initiatieven aangevochten worden, die wereldwijd ondernomen worden door verscheidene organisaties en regeringen om vanuit veelal kapitalistische opportuniteiten ieders leefwereld te bedreigen.

Natuurlijk hebben ook de belangrijkste overkoepelende syndicale organisaties, waarvan Gazelco een onderdeel uitmaakt, dezelfde standpunten ingenomen hieromtrent. De ACOD, het ABVV, EPSU (European Public Service Union) en PSI (Public Services International), die vele miljoenen werknemers vertegenwoordigen, betuigden even krachtig hun solidariteit en riepen op tot het directe herstel van de vrede.

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Nieuws uit het paritair comité

CUO_OST: Intervention Time Prediction Evaluatie en uitrol naar andere area's

Dit dossier, dat terecht werd aangepast naar een beslissingsdossier, bevat de resultaten van de piloot in home provisioning in Area 4 en stelt voor om de ITP-methode in andere area's uit te rollen. Voor die uitrol had de ACOD meegegeven dat zij geen goedkeuring kon geven als die binnen de andere area's niet aan een evaluatie na zes maanden zou worden onderworpen, met uiteraard terugkeer naar de SOC-werkgroep, en dat er bovendien teruggekeerd moet worden naar het vroegere systeem mocht de evaluatie negatief uitdraaien. De gevraagde aanpassingen werden in het dossier opgenomen en de ACOD heeft het dossier dan ook kunnen goedkeuren.

DTI_ADA_MST/GCA_SGI Transfer van activiteiten

Dit kondigt de creatie van een nieuw filiaal in de Proximus-groep aan. De dochteronderneming zal artificiële intelligentie- en cybersecurity-activiteiten aanbieden aan Proximus en haar filialen. De betrokken medewerkers van de huidige Advanced Analytics- en Cybersecurity-teams zullen naar de nieuwe entiteit worden overgeplaatst overeenkomstig de Europese richtlijn inzake de transfer van activiteiten waarin het behoud van de rechten van de medewerkers bij een overgang van vennootschappen of vestigingen wordt geregeld. Gezien sommige elementen van het loonpakket niet kunnen worden gehandhaafd, moet ervoor gezorgd worden dat de nieuwe dochteronderneming een gelijkwaardig pakket aanbiedt aan de overgeplaatste werknemers. Een technische werkgroep, waaraan ook vertegenwoordigers van de ACOD deelnemen, werd dan ook opgericht om deze verloningsaspecten verder te bespreken want het kan uiteraard niet dat de transfer zou leiden tot een verlies voor de medewerkers. Het totale remuneratiepakket moet worden gegarandeerd. Los van het verloningselement leven er uiter-

aard nog heel wat bezorgdheden onder de medewerkers. Wat als het verkeerd loopt, bijvoorbeeld? De ACOD kaartte al meermaals aan dat er een werkgelegenheidsgarantie (of terugkeergarantie) moet komen voor de eerstvolgende jaren. Proximus heeft daar echter geen oren naar, met als argument dat het ervan uitgaat dat de nieuwe onderneming sowieso een succes zal worden.

Tijdens de eerste sessie van de technische werkgroep beweerde Proximus nochtans dat, ondanks het feit dat men Advanced Analytics & Cybersecurity-experten wil onderbrengen in een filiaal, er binnen het moederbedrijf toch ook de nood zal blijven bestaan om soortgelijke (door de markt gegeerde) profielen aan te trekken en te behouden. Het is voor de ACOD dan ook bijzonder vreemd dat men niet van een terugkeergarantie wil spreken: waarom geen garanties geven als men toch zo overtuigd is van het toekomstig succes? We blijven dit alvast op de voet volgen.

Annuska Keersebilck



Foto Edison McCulllen

Dienstvrijstelling vrijwilligerswerk Oekraïne

De situatie in Oekraïne laat niemand onverschillig. Ondertussen is er al een enorme golf van solidariteit ontstaan. Hartverwarmend om te zien. Ook heel wat Proximus-collega's voelen de behoefte om op de een of andere manier hulp aan te bieden. Er werd dan ook beslist dat medewerkers die Oekraïense vluchtelingen wensen op te vangen of zich willen inzetten voor een ngo of een andere erkende organisatie die in dit kader werkzaam is, de mogelijkheid krijgen om gebruik te maken van een dag dienstvrijstelling per maand, tot eind juni 2022. Ook onze sector betuigt uiteraard zijn solidariteit met het Oekraïense volk dat geconfronteerd wordt met geweld, verwoestingen en enorm menselijk leed.

Evaluatie school- abonnementen

Een van de engagementen van de collectieve overeenkomst 2019-2020 was na een volledig kalenderjaar (2021) bij de SOC-werkgroep terug te komen met een evaluatie van de tussenkomst in de schoolabonnementen. Ter herinnering: naast de reeds bestaande tussenkomst van 50 procent voor een NMBS-schoolabonnement of campuskaart, werd de tussenkomst uitgebreid tot de schoolabonnementen van de MIVB, de TEC en De Lijn (10 procent). Uiteindelijk hebben 40 procent meer kinderen van een tussenkomst genoten. Voor 2022 zal hetzelfde bedrag worden uitgetrokken zoals voor 2021.

UGent Betoging tegen de besparingen

Zoals reeds gemeld in vorige edities van Tribune wil de raad van bestuur van Universiteit Gent een fors besparingsplan doorvoeren. Dit stuit op veel verzet bij het personeel, studenten en gebruikers.

De UGent wil besparen door verlofdagen te schrappen, de inschrijvingsgelden voor doctorandi verdubbelen, een stijging van de maaltijdprijzen doorvoeren in de UGent-resto's voor personeel, het verslechteren van de premievoorwaarden voor de hospitalisatieverzekering, reorganisaties die als doel hebben om jobs te schrappen, het privatiseren van de kinderopvang, de post, het magazijn, het intern transport en restaurant 't Pand.

ACOD UGent (ACOD Overheidsdiensten en ACOD Onderwijs) trokken aan de alarmbel samen met de andere vakbonden. Wij willen dat de UGent de asociale besparingsplannen intrekt.

Om dit kracht bij te zetten, werden de voorbije weken acties gevoerd: in januari een waarschuwingstaking georganiseerd bij de kinderdagverblijven in eigen beheer en nadien met het vakbondsfront een succesvolle personeelsvergadering in open lucht op de parking van het rectoraat.

De personeelsleden, een aantal solidaire ouders en kinderen van de kinderdagverblijven, samen met sympathisanten kwamen in een optocht naar de openlucht-meeting. Ook studenten betuigden hun solidariteit. Uiteindelijk werd ook beslist een betoging te organiseren.

Op 23 februari kwamen een 1000-tal personeelsleden, studenten en sympathisanten op straat om als UGent-gemeenschap te betogen tegen de besparingen. Later werd er ook actie gevoerd op 8 maart door mee te doen aan de geplande acties rond Internationale Dag voor Rechten van de Vrouw.

Na de acties drongen de vakbonden er bij het UGent-management op aan om een ernstig sociaal overleg op te starten om zo mogelijke alternatieven voor het besparingsplan te kunnen onderhandelen. De rector heeft hierop positief gereageerd en wil het sociaal overleg effectief opstarten. Er komt een intensief onderhandelingstraject gedurende twee maanden. Met de vakbonden gaan we sociale alternatieven op tafel leggen. De extra geplande acties en de lopende stakingsaanzegging worden dan ook on hold gezet.

Chris Moortgat



Oorlog in Oekraïne Haven Zeebrugge voelt de gevolgen

Een van de merkbare gevolgen van het conflict in Oekraïne en de daarbij behorende boycot van Russische bedrijven en producten, is dat nu pijnlijk duidelijk wordt hoe afhankelijk het Westen is van de energieleveringen uit Rusland. Eerder al – een dertiental jaar geleden – werd de gaskraan een tweetal weken dichtgedraaid voor enkele Oost-Europese landen en dat liet zich dadelijk voelen, niet in het minst door een spectaculair stijgende prijs. Nu is het weer van hetzelfde, maar met een nog grotere impact op de rest van de wereld.

De haven van Zeebrugge speelt een belangrijke rol in de distributie van Russisch gas. Veel van dit gas wordt per schip in vloeibare vorm (LNG) aangevoerd vanuit Siberië. Fluxys beheert enkele grote opslagtanks die dienen als overslaghaven van het gas voor de export naar het Verre Oosten. Er loopt een contract met de Russische leverancier dat voorziet in de jaarlijkse komst van meer dan 200 schepen naar Zeebrugge. Begin maart deed zich echter een opmerkelijk incident voor, waarbij geen enkele loods bereid werd gevonden om een Russische LNG-tanker die in een Engelse haven geweigerd was, naar Zeebrugge te beloodsen.

Ethische bezwaren

Bij het uitbarsten van het conflict lieten verscheidene loodsden de dienstleiding al weten grote morele en ethische bezwaren te hebben om Russische schepen – of schepen met een volledig Russische bemanning, want vaak varen schepen onder een andere vlag dan deze van hun werkelijke thuisland – te beloodsen. Ook in het verleden deden dergelijke situaties zich voor, bijvoorbeeld bij de boycot van militaire transporten naar de Golf (Irak) in 2003. Zonder zich inhoudelijk erover uit te spreken, aanvaardde de leiding dit. Gevolg is dan wel dat de loods helemaal onderaan de beurtlijst komt om een volgend schip te beloodsen, maar daar kan men mee leven.

Nu deze houding echter aan de praktijk getoetst werd door de weigering om deze

LNG-tanker te beloodsen, kwam de oproep van Vlaams minister-president Jan Jambon om eendrachtig – over de partijgrenzen heen – de humanitaire maatregelen voor Oekraïne en de economische maatregelen tegen Rusland eendrachtig te ondersteunen, op losse schroeven te staan. Als de economische belangen in het gedrang komen, moeten individuele deontologische bezwaren blijkbaar aan de kant geschoven worden.

De administrateur-generaal van het agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust gaf, na contact met het kabinet van Lydia Peeters, ongeziene opdrachten aan haar leiding bij Loodswezen. Alle kustloodsen – ook deze die niet aan beurt waren (te vergelijken met het in weekend zijn van de modale ambtenaar) – moesten gecontacteerd worden en expliciet de opdracht krijgen dit schip te beloodsen. Wie weigert moet aan haar gerapporteerd worden “met naam en toenaam zodat hier de gepaste gevolgen kunnen aan verbonden worden”. Voorts werden zware termen als “onverantwoorde en wetteloze actie” niet geschuwd. De uitspraak “Het is niet aan de individuele loods om zich boven de wet te stellen” doet ons vermoeden dat de ambtenaar best een niet zelfstandig nadenkend individu is zonder enig moreel besef dat slaafs opdrachten van hogerhand uitvoert.

Toontje lager

De ACOD klaagde deze houding en stappen uiteraard meteen aan. We zullen nooit aanvaarden dat een individueel lid zal aangepakt en afgerekend worden om in deze ethische of deontologische bedenkingen te uiten.

In een mededeling aan het betrokken personeel na ons schrijven, was de toon al veel gematigder en is er zelfs begrip voor “vragen en bezorgdheden die hierover kunnen zijn”. We zijn evenwel niet gerustgesteld. We weten nu hoe de top kijkt naar het personeel.

De ACOD blijft dus zeer alert voor situaties waarin individuele personeelsleden omwille van hun eigen ethisch referentiekader zouden worden aangepakt. Bovendien is het een zoveelste argument om toch vast te houden aan de statutaire benoeming van de ambtenaar en zo een sterkere onafhankelijkheid te hebben ten opzichte van de invloed van de op dit moment besturende equipe.

We zijn benieuwd naar de verdere houding van de Vlaamse regering in dergelijke situaties, want verklaringen zijn één zaak, er naar handelen een tweede.

Eddy Hendryckx



Foto Belga - Kurt Desplenter



Vlaamse Waterweg Personeel staakt de werkzaamheden

Op donderdagmorgen 17 februari legde het personeel van De Vlaamse Waterweg (DVW) spontaan het werk neer in Brugge. Wegens de geringe personeelsbezetting zijn er opnieuw problemen om het verlof in te plannen, een déjà vu van vorig jaar. Razendsnel breidde de actie uit en in geen tijd lag het binnenvaartverkeer zo goed als stil in Vlaanderen. Verscheidene technische en ondersteunende afdelingen sloten spontaan aan, DVW viel stil, het zit duidelijk diep bij het personeel...

Dit is het relaas van een spontane staking bij DVW die iedereen in snelheid nam, ook de vakbonden. Voor ACOD Overheidsdiensten was het uiteraard geen geheim dat de besparingsdrang van de Vlaamse overheid – zowel op koppen als op personeelsbudgetten – en de vertraging van de geplande digitalisering en automatisering bij De Vlaamse Waterweg zwaar doorwogen op het personeel.

De spontane actie werd onmiddellijk erkend door de drie vakbonden en ondersteund met een stakingsaanzegging voor onbepaalde duur. Na een eerste overlegronde diezelfde dag met de directie van DVW in Willebroek – waar snel duidelijk werd dat zonder extra personeel geen oplossing geboden kon worden – werden de vakbonden in de vooravond verwacht op het kabinet van minister Lydia Peeters.

Rond 22 uur werd een akkoord bereikt en werd de volgende tekst door alle partijen ondertekend.

“Naar aanleiding van de spontane acties van het personeel van De Vlaamse Waterweg op donderdag 17 februari 2022, besliste de Vlaamse regering het volgende. Personeelsbesparing De Vlaamse Waterweg Besparingscontext legislatuur 2019-2024.

Gelet op de vooropgestelde te realiseren besparing bij De Vlaamse Waterweg van 63 koppen bij de aanvang van de legislatuur;

Gelet op de noodzaak om, in functie van de realisatie van de afstandsbediening van de kunstwerken, de personeelsbezetting met het oog op het verzekeren van de dienstverlening te borgen;
Er wordt binnen deze legislatuur een afwijking toegekend op het koppenaantal van DVW in de vorm van 40 contractuelen van bepaalde duur. Deze 40 extra koppen (op basis van contracten bepaalde duur) worden voorbehouden voor C en D-niveau. Vakorganisaties en directie van De Vlaamse Waterweg treden, na akkoord van de Vlaamse Regering, uiterlijk binnen een maand in overleg omtrent de modaliteiten voor het invullen van deze 40 koppen”

Deze tekst werd de volgende dag bekrachtigd op de ministerraad van de Vlaamse regering.

Oorzaken van het ongenoegen

De oorzaak van de spontane acties ligt in een ruime waaier van ontevredenheden,

waar personeels- en budgettekort een grote constante zijn. In navolging van de afspraken hebben de vakbonden ondertussen gezamenlijk de grootste bekommernissen van het personeel in kaart gebracht.

Om een goed beeld te krijgen van de huidige situatie en de gerealiseerde besparingen en eventuele verschuivingen binnen De Vlaamse Waterweg, is een goed, helder overzicht noodzakelijk. De verdeling van de 40 extra koppen over de verschillende diensten en de aangeboden contractvormen moeten uiteraard gebeuren in overleg met de vakbonden.

Talrijke bezorgdheden

- Vele collega's wachten op een al dan niet expliciet beloofde bevordering. Maar ook verschillende diensten wachten op bevorderingen om cruciale functies structureel in te vullen. Bijkomend zijn heel wat collega's tewerkgesteld in een andere graad dan voorzien voor die functie. Dit zorgt voor heel wat ontevredenheid bij de betrokkenen. Voor bevorderingen wensen we afspraken te maken over een bevorderingsplan, met aandacht voor de problematiek van de tijdelijke functieverzwaringen. Om een goede inschatting te kunnen maken van de bevorderingsfuncties moet dringend werk worden gemaakt van correcte functiebeschrijvingen.

- De correcte uitbetaling van toelagen en vergoedingen blijft een struikelblok. Wij wensen afspraken te maken over een correcte toepassing van alle toelagen over de verschillende diensten heen en in het bijzonder van de verstoringstoelage. Lokale interpretaties kunnen niet aanvaard worden.

- Bij de profielindeling moeten functies opgesplitst kunnen worden naar reële taakinhoud. Concreet betekent dit een heronderhandeling voor de sectorverantwoordelijken/dijkwachters. De vakbonden moeten op elk moment metingen kunnen aanvragen voor de herziening van profielen.

- Het aantal overuren blijkt extreem hoog te zijn. Om een goed overzicht te krijgen van de omvang van het probleem, vragen wij duidelijke en gedetailleerde informatie van 2020 tot vandaag.

- In het kader van werving en selectie van personeel moet het nodeloos hertesten worden afgeschaft, ook bij statutariseringen. De bewijslast hiertoe ligt bij interne procedures bij de DVW. Bij aanwervingen - ongeacht de contractvorm - moet de omzendbrief kwaliteitscriteria voor selecties en selecteurs gevolgd worden, met algemene bekendmaking en objectief wervingssysteem.

- Ook over de organisatie van het werk en de entiteit zelf zijn er heel wat bekommernissen. Zo blijkt de samenvoeging van het RIS problematisch te zijn voor de personeelsleden. Wij wensen de statutaire invulling van het volledig kader, gezien de permanente functie. De keuze voor de fusie van het RIS moet herbekeken worden.

- Een modernisering van de regiediensten dringt zich op. Om het werk optimaal te kunnen uitvoeren, moet budget worden vrijgemaakt voor vernieuwing en modernisering van het materiaal. Al te vaak worden personeelsleden vanuit verschillende cellen aangestuurd. Dit schept onduidelijkheid over prioriteiten en er is geen controle op de werklust. We willen dan ook duidelijke afspraken zien over de aansturing.

- De geplande afstandsbediening van de kunstwerken roept bij veel personeelsleden veel vragen op, ze voelen zich niet altijd gehoord in dit ingrijpend proces. We willen dit opvangen door een rechtstreek-

se betrokkenheid van de vakbonden bij de besluitvorming hierover.

Verdere aanpak

Een opsomming van de vele grieven van het personeel werd onverwijld overgemaakt aan de directie van De Vlaamse Waterweg. Ondertussen is ook een eerste overleg gepland. Wij beseffen dat niet alles in een keer geregeld zal kunnen worden. Onze prioriteit is alvast de spoedige werving van de 40 extra koppen en in eerste instantie alle noodzakelijke maatregelen te treffen om de werkdruk bij DVW aanvaardbaar te maken.

Wij hopen spoedig de hierboven beschreven bekommernissen te kunnen bespreken en rekenen erop dat we gezamenlijk tot oplossingen kunnen komen voor onze personeelsleden.

Jan Van Wesemael





De kwestie-Somers en veel meer... Op zoek naar rechtvaardige leiders

Het gemeenschappelijk vakbondsfront zegde zijn vertrouwen in Vlaams minister Bart Somers op. Dat las u al in de vorige editie van uw lijfblad. Maar dit verhaal is nog lang niet uitverteld. Wij inviteren u andermaal op de weg naar rechtvaardigheid.

In een ideale democratie zijn de verkozenen des volks eveneens de wijzen in een samenleving die het goede nastreven voor iedereen in die samenleving. De Vlaamse regering is helaas een allegaartje van figuren die zich graag bedienen van vriendjespolitiek en via achterbaks en geniepig gedrag een eigen agenda proberen door te duwen. Ze beschouwen Vlaanderen als hun marktje waar ze hun waren aan de man proberen te brengen met populaire slogans en andere vrolijkheden. De waarheid zit hen vooral niet in de weg. Dergelijk gedrag is nefast voor een democratie en voor de gehele samenleving. Hoe kan dit aangepakt worden?

Verscheidene filosofen hebben hierop reeds een antwoord geformuleerd en een oplossing gezocht in, bijvoorbeeld, een 'sociaal contract'. Laten we als voorbeeld de rechtvaardigheidstheorie van John Rawls (*) bekijken. Hij neemt ons hiervoor mee in het volgende gedachte-experiment.

Stel je voor dat we allemaal achter een sluier van onwetendheid plaatsnemen. We weten niet wie we zijn, wat onze positie in de samenleving is, wat onze huidskleur, geslacht of seksuele voorkeur is, waar we wonen, hoeveel we verdienen en wat voor ideologie of levensbeschouwing we aanhangen. Als we ons dit voorstellen, hoe zouden we de samenleving dan ingericht willen zien? Omdat we niet weten wie we zijn, denken we niet alleen aan ons eigen belang, maar aan alle mogelijke belangen.

Volgens Rawls is dit de basis voor het nadenken over de principes van recht-

vaardigheid. Principes voor de inrichting van de samenleving zijn rechtvaardig als we ze vaststellen in een situatie waarin we iedereen zouden kunnen zijn. Van een arm kind in een achterstandswijk over een katholieke rijke vrouw tot een atheïstische kunstenaar of een machtige manager. Rechtvaardigheid betekent voor Rawls dat ieder individu zijn eigen belangen even aan de kant zet.

Dit lijkt een mooie gedachte, voor de wereld en voor Vlaanderen. Door pas achteraf te weten te komen welke rol ze zouden krijgen in het systeem dat ze zelf hebben bedacht, kan corruptie en belangenvermenging worden tegengegaan. Er zouden geen heersers en slachtoffers meer zijn, want elke positie in de samenleving zou de moeite waard moeten zijn. En niemand zou het leven van een ander om zeep kunnen helpen vanuit een dominante positie.

Voor Vlaanderen zou dit kunnen betekenen dat Bart Somers niet instemt (tegen het advies van zijn administratie en tegen zijn eigen regels) met een privatisering van een rusthuis. Want hij zou ook de positie kunnen krijgen van een zorgkundige in dat geprivatiseerd rusthuis, waar hij in een onderbemande en onderbetaalde situatie terecht komt en de patiënten niet de zorg kan geven waar ze recht op hebben. Het zou ook kunnen betekenen dat hij niet overgaat tot een 'contractualisering' van de Vlaamse overheid. Want voor hetzelfde geld zal hij daar de dienst uitmaken en kan hij niet meer onafhankelijk ten dienste staan van de bevolking. Er zal op een ongeoorloofde manier druk op hem worden uitgeoefend om een juridisch correcte beslissing naast zich neer te leggen voor bevriende politici of andere geestgenoten.

Het zijn mooie gedachten waarvan we op dit ogenblik niet kunnen genieten. Want wij hebben andere leiders. Zoals vermeld in de Tribune van maart hebben we in gemeenschappelijk vakbondsfront het vertrouwen in minister Somers opgezegd. Na de onverkwikkelijke vergadering in de Commissie van Binnenlands Bestuur hebben we duidelijk gemaakt dat er een signaal nodig is om het vertrouwen terug te winnen. Om niet het verwijt te krijgen dat we niet constructief te werk gaan, gaven we zelfs een aanzet tot oplossing en somden de directe knelpunten op via een nieuw schrijven van 10 februari 2022 (zie kaderstuk rechts op deze pagina).

Ook op dit schrijven kwam geen reactie. Het wantrouwen in minister Somers kan gerust uitgebreid worden tot een wantrouwen ten aanzien van de voltallige Vlaamse regering. In gemeenschappelijk vakbondsfront werd daarom voor de sector lokale en regionale besturen een stakingsaanzegging ingediend voor onbepaalde duur. Het persbericht daarover kan je lezen op www.acodonline.be.

() John Rawls (1921-2002) was een Amerikaanse filosoof, verbonden aan Harvard, die tot de invloedrijkste van de 20^{ste} eeuw gerekend wordt. Zijn meesterwerk dat ook vandaag nog nagels met koppen slaat, is 'A Theory of Justice'. (Bron: Filosofie.nl)*

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

De brief van 10 februari 2022 Niet rond de pot draaien

"Het weinig opbeurend schouwspel in de Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering op dinsdag 8 februari 2022 was een politiek spelletje meerderheid-minderheid, waarbij de ernstige vertrouwensbreuk ten aanzien van minister Somers afgedaan werd als een ideologisch meningsverschil. Zoals verwacht, werd niet ingegaan op de peritente bekommernissen van de vakorganisaties.

Onze brief met betrekking tot de vertrouwensbreuk met minister Somers was gericht aan de Vlaamse regering. We verwachten dan ook een reactie van de Vlaamse regering. Enkele vage beloften van de minister zelf volstaan niet om deze ernstige vertrouwensbreuk te herstellen.

Nogmaals: het gaat dus niet over zo maar een meningsverschil. De oorspronkelijke meningsverschillen zijn verworden tot een vertrouwensbreuk door de oneerlijkheid waarmee het debat aangegaan en gevoerd wordt, door de manier waarop het syndicaal overleg geminimaliseerd wordt, door de politiek van voldongen feiten enz.

Om zelf niet te vervallen in een spelletje 'rond de pot draaien en zwartepieten', zullen we enkele belangrijke knelpunten ten aanzien van de samenwerking met de minister op een rij plaatsen.

Een rode draad- en belangrijk element in het conflict- komt voort uit de onmogelijke spreidstand tussen lokale autonomie of autonomie van de verantwoordelijke leidinggevende (visie minister) en afdwingbaar toezicht (visie vakbonden).

- Voor de lokale en regionale besturen betekent dit concreet dat er nood is aan een definiëring van het containerbegrip 'lokale autonomie'. De rol van onafhankelijk en correct toezicht moet hier aan bod komen met de nodige garanties. Het verder ontmantelen of negeren van het toezicht is nefast voor de rechtszekerheid. Toezicht behoort tot de bevoegdheid van de Vlaamse regering die hiervoor delegatie geeft aan minister Somers. Er moeten bindende garanties komen dat afspraken nagekomen worden en afgedwongen kunnen worden. Bovendien moet er terug

waardering en respect komen voor het sociaal overleg dat kan uitmonden tot echte dialoog. Om het belang van deze bepaling te onderstrepen: dit zijn dwingende voorwaarden vooraleer kan gepraat worden over de zogenaamde 'modernisering' van de rechtspositieregeling.

- Voor de Diensten van de Vlaamse overheid betekent dit onder meer dat de responsabilisering van de lijnmanager geen vrijgeleide mag zijn voor het niet respecteren van rechten van personeelsleden of het ontlopen van verantwoordelijkheden. Er is nood aan een extern (aan de entiteit) paritair samengesteld orgaan met beslissingsbevoegdheid waar individueel of collectief probleemsituaties aanhangig kunnen worden gemaakt. Bovendien is het wenselijk/noodzakelijk dat de minister van Ambtenarenzaken erop toekijkt dat het Vlaams Personeelsstatuut wordt gerespecteerd (vb. statutaire wervingen, opmaken en respecteren personeelsplannen...).

Daarnaast moet specifiek ingegaan worden op het sociaal overleg zelf. Onderhandelingen zijn geen eenzijdige dictaten. Veel vragen vanuit de vakorganisaties worden niet beantwoord en genegeerd. Men werkt verder alsof er niets aan de hand is (zie Omzendbrief BA 97/10).

- Bij de Diensten van de Vlaamse overheid stelt zich het volgende probleem: de agenda en prioriteiten bij langlopende dossiers (cf. de 5 sporen) moeten in overleg met de vakorganisaties bepaald worden en niet eenzijdig opgelegd worden vanuit de politieke overheid. We verwachten dringend antwoorden op reeds lang gestelde vragen zodat er transparante, concrete en coherente voorstellen kunnen besproken worden in plaats van onduidelijke, niet samenhangende aparte nota's.

De punten die door de vakorganisaties geagendeerd worden op het SC XVIII en HOC zijn volwaardige agendapunten, deze dienen dan ook zo behandeld te worden, desgevallend opgenomen te worden in een actiepuntenlijst en maandelijks opgevolgd.

- Voor de lokale en regionale besturen hebben we al de interpretatie van de lokale autonomie op tafel gelegd. Maar

ook andere punten worden niet behandeld: de bevoegdheid van de Sociale Inspectie over statutairen in het kader van de problematiek rond de arbeidsreglementen, bescherming van duurzame tewerkstelling, garanties ten aanzien ontslagregeling statutairen... Bovendien worden ernstige vragen gesteld bij de werking van Comité C1 en de rol van de werkgevers hierin (niet alleen VVSG, maar ook Zorgnet-Icuro) en de noodzaak/wenselijkheid van een externe consultant (Mondea).

Voorts worden belangrijke dossiers gewoon geblokkeerd door de minister of door de Vlaamse regering.

- Voor lokale en regionale besturen gaat het onder andere over het dossier IFIC (en de uitvoering hiervan in de rechtspositieregeling conform de afspraken in protocollen), de tweede pensioenpijler, de uitvoering van het sectoraal akkoord 2020 (sectorfonds)...
- Voor de Diensten van de Vlaamse overheid moet vermeld worden dat de onderhandelingen over het sectoraal akkoord met onmiddellijke ingang dienen opgestart te worden en dat er werk moet gemaakt worden van het finaliseren van echte sociale onderhandeling voor de invoering van een billijke thuiswerkvergoeding.

Om af te sluiten, willen we nog enkele elementen aanhalen waarbij de vakorganisaties simpelweg genegeerd worden: de commissie Decentralisatie wordt – opnieuw – opgestart zonder delegatie van de vakbonden, vakbonden zijn evenmin betrokken in de twee Auditcomités die toezien op Audit Vlaanderen...

Het gaat hier dus niet over een verschil in visie of mening. We vragen dan ook een reactie van de Vlaamse Regering ten aanzien van deze knelpunten.”

Nieuwe generieke gids Kader voor veilig werk tijdens epidemie en pandemie

In 2020 werkten de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, de federale minister van Werk en de experts van de FOD Werkgelegenheid in overleg een eerste generieke gids uit. Deze reikte een kader aan met maatregelen om te zorgen dat alle activiteiten op de werkvloer opnieuw zouden kunnen worden opgestart in zo veilig en gezond mogelijke omstandigheden om nieuwe coronabesmettingen te vermijden. Op 7 maart 2022 werd de nieuwe generieke gids ‘Veilig werken tijdens een epidemie of een pandemie’ gepubliceerd. Hij treedt in de plaats van de vorige edities. Wat is erin te vinden?

De nieuwe generieke gids ‘Veilig werken tijdens een epidemie of een pandemie’ is bedoeld als instrument dat de werkgevers handvaten wil aanreiken om hen in staat te stellen adequaat te reageren wanneer er een epidemische noodsituatie wordt afgekondigd door de bevoegde instanties. Hij bevat, net als de vorige gids, preventiemaatregelen die ervoor moeten zorgen dat de werknemers in veilige en gezonde omstandigheden kunnen blijven werken tijdens een epidemie of een pandemie. Deze gids is echter ruimer dan de vorige want hij is niet meer uitsluitend gericht op de huidige crisis. Hij is ook bedoeld voor eventuele epidemieën en pandemieën in de toekomst.

Opbouw

‘Veilig werken tijdens een epidemie of een pandemie’ gaat uit van drie fases. De erbij behorende maatregelen kunnen worden geactiveerd op ondernemings-, sector- of overheidsniveau en bevatten de adequate preventiemaatregelen. De werkgever neemt de preventiemaatregelen die passend zijn op zijn werkvloer vanaf de dag van de afkondiging van de epidemische noodsituatie door de federale regering, met een nazorgfase van twee maanden na de dag waarop de epidemische noodsitu-

atie officieel eindigt. Na de beëindiging van een epidemische noodsituatie blijft de besmettelijke stoffen namelijk circuleren.

Waakzaamheidsfase

De eerste fase staat gelijk aan het basisniveau van bescherming dat noodzakelijk is om de verspreiding van een besmettelijke stof op de werkvloer zo goed mogelijk te beheersen. Het bevat maatregelen die gekoppeld kunnen worden aan deze die reeds vermeld staan in de Codex over Welzijn op het Werk. Van zodra de epidemische noodsituatie is afgekondigd tot twee maanden na het einde van de noodsituatie is deze fase automatisch en minstens van toepassing.

De werkgever gaat na, samen met de bevoegde diensten voor preventie en bescherming op het werk en na advies van de ondernemingsraad, het CPBW, de vakbondsafvaardiging of de werknemers zelf (in geval van rechtstreekse participatie), welke concrete maatregelen er precies moeten worden genomen.

Interventiefase

De tweede fase omvat strengere, specifieke maatregelen die tijdelijk nodig zijn wanneer een grotere voorzichtigheid zich opdringt. Fase 2 wordt geactiveerd door de werkgever na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts. Daarnaast kan de tweede fase worden geactiveerd voor alle werkgevers van een sector door een overeengekomen protocol in de bevoegde paritaire comités of op grond van een beslissing van de bevoegde overheid. Wanneer de strengste maatregelen van fase 3 worden afgebouwd omwille van een gunstige evolutie kan fase 2 eveneens worden geactiveerd.

Kritische fase

Deze fase 3 omvat maatregelen om een (wijdverspreide) epidemie of een pande-



mie in te dijen en/of om een gehele of gedeeltelijke sluiting van de werkvloer te vermijden. De meest strikte maatregelen om uitbraken onder controle te krijgen en de verspreiding van de besmettelijke stoffen af te remmen bij een sterk verhoogde viruscirculatie in de samenleving, sector of onderneming werden hierin opgenomen. Op het niveau van de werkvloer wordt deze fase geactiveerd door de werkgever na het advies van de preventieadviseur-arbeidsarts en/of door een protocol overeengekomen in de bevoegde paritaire comités en/of op grond van een beslissing van de bevoegde overheid.

Hiërarchie van de fases

De preventiemaatregelen die in de waakzaamheidsfase worden vermeld, gelden ook voor de interventie- en de kritische fase. De preventiemaatregelen die in de interventiefase worden vermeld gelden ook in de kritische fase. De strengste maatregelen zijn altijd geldend. De werkgever kan altijd bijkomend een of meer

preventiemaatregelen uit een strengere fase toepassen dan deze die op dat moment van kracht zijn. Het omgekeerde is niet mogelijk.

Snel schakelen

In deze gids zijn alle preventiemaatregelen, zowel qua afstand, hygiëne, ventilatie, mondklappers... complementair en versterken ze elkaar. Iedere schakel in deze keten is noodzakelijk om ons zo goed mogelijk te beschermen en de infecties te bestrijden. Wie deze gids doorneemt, zal merken dat de bijzondere preventiemaatregelen soms strenger en soms minder streng zullen overkomen dan de maatregelen die gelden voor de bevolking. Het voorkomen van de overdracht van een infectie op de werkvloer is namelijk het fundamenteel uitgangspunt in deze gids. De arbeidscontext laat toe om snel de nodige preventiemaatregelen toe te passen en te kunnen schakelen tussen een epidemie of een pandemie. Snel kunnen inspelen op de evolutie van de besmettelijke stof

is hierdoor mogelijk. De toepassing van de preventiemaatregelen kan ook op elk moment worden afgedwongen omdat de verantwoordelijkheden en de rol van de actoren duidelijk werden vastgelegd en het geheel wettelijk is omkaderd.

Tijdens de coronacrisis bleek nogmaals hoe belangrijk het welzijn op het werk is. In een werkomgeving kan je immers niet altijd beslissen hoe lang en met wie je in contact komt.

Bronnen: [news.belgium.be](https://www.news.belgium.be), [werk.belgie.be](https://www.werk.belgie.be)

Willy Van Den Berge, Kristof Dupon

Achter de schermen

In deze rubriek schetsen wij kort wat er zich achter de schermen van ACOD LRB afspeelt. Let op: dit is een stand van zaken vooraleer deze Tribune van de persen rolde. Ondertussen kunnen er nieuwe ontwikkelingen zijn.

Politie

- De voorbije maand riep ACOD LRB Politie de overheid tot de orde in de verschillende overlegorganen. Wij gaven de overheid het antwoord 'nooit' op haar vraag om politiepersoneel vier opeenvolgende dagen 14 uur te laten werken.
- Op ons aandringen verdween uit de omzendbrief GPI 37 Ter de discriminatie ten opzichte van de personeelsleden die verminderde prestaties leverden.
- ACOD LRB pleitte ervoor de aanvraagprocedure voor niet-dodelijke wapens uit te breiden naar alle zones.
- Wij maakten de overheid duidelijk dat het ongehoord is dat het Calog-personeel geen loonsverhoging krijgt. Wij willen een loonsverhoging voor alle politiepersoneelsleden.
- Op maandag 7 februari 2022 vond er een Regiosecretariaat ACOD LRB Politie plaats.

Brandweer

- De Regionale Technische Commissie ACOD LRB Brandweer kwam op dinsdag 15 februari 2022 bijeen. Na een toelichting over de stand van zaken 'quick wins' volgde een stemming over het al dan niet goedkeuren van deze teksten. Een volgend agendapunt was de ministeriële omzendbrief van 2 februari 2022 over 'afwezigheid voor vaccinatie tegen Covid-19 voor de operationele leden van de hulpverleningszones'. De oprichting van de interne werkgroepen over het statuut en over welzijn werd er eveneens besproken.
- Donderdag 17 februari 2022 ging de eerste werkgroep 'het statuut' van start op het kabinet van Binnenlandse Zaken. De vakbonden nemen deel aan deze werkgroep.
- In het verleden werd het probleem van de Dringende Geneeskundige Hulpverlening in kaart gebracht. Dit resulteerde in een brief aan de minister van Volksgezondheid en de minister van Binnenlandse Zaken. Deze laatste reageerde positief op de bekommernissen en staat open voor

de opstart van onderhandelingen hierover. Van het kabinet van de minister van Volksgezondheid kwam een aangetekend schrijven waarin het stelt dat het zich bewust is van het probleem en belooft dit aan te pakken in de loop van 2022. ACOD LRB Brandweer wacht in spanning af.

Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering

Recent lieten de drie grote vakbonden weten dat ze hun vertrouwen in minister Bart Somers opzeggen omwille van zijn standpunt in de privatisering van de thuiszorgdiensten in Oostende. In de Commissie voor Binnenlands Bestuur, Gelijke Kansen en Inburgering werd aan minister Somers gevraagd hoe hij tegenover deze stellingname van de vakbonden staat. Zijn optreden en de reactie nadien leidden tot een stakingsaanzegging voor onbepaalde duur in de sectoren Diensten van de Vlaamse Overheid en Lokale en Regionale Besturen. De vakbonden nemen niet deel aan de onderhandelingen van Comité C1.

IFIC

De vragen die militanten en vrijgestelden hebben over de toepassing van IFIC in de Vlaamse publieke woonzorgcentra konden worden gesteld tijdens een digitale sessie die plaatsvond op donderdag 24 februari 2022. Op de site van IFIC kan men onder FAQ vele antwoorden terugvinden op de

meest gestelde vragen. Over problemen die men hier niet terugvindt, kan altijd de gewestelijke bestendig secretaris ACOD LRB worden aangesproken.

Deelnames

- De eerste vergadering van ACOD LRB Jongeren in 2022 vond plaats op maandag 21 februari 2022. Ook de ACOD LRB Gendercommissie kwam die dag digitaal samen om het thema te bepalen voor de internationale vrouwendag op 8 maart 2022.
- Federaal secretaris Willy Van Den Berge en stafmedewerker Gert Vlasselaer gingen in op het verzoek van een masterstudente aan de Universiteit Gent voor een interview over hoe de ervaring is van ACOD LRB met arbeidsduur bij telewerk en de regelgeving hieromtrent.
- Van het Nederlandse tijdschrift Binnenlands Bestuur kwam een vraag om toelichting bij het gegeven dat personeelsleden ontslag nemen bij openbare besturen om vervolgens hun diensten opnieuw aan te bieden als zelfstandige.

Willy Van Den Berge





Politie ACOD stopt discriminatie zieken!

De ACOD stelde vast dat zieken, slachtoffers van een arbeidsongeval en zwangere personen gediscrimineerd worden. Zij worden namelijk uitgesloten van de mogelijkheid om een uur per week te sporten tijdens de werkuren wanneer ze werken in het stelsel van verminderde prestaties. Dit stelsel moet mensen die ziek zijn toelaten om al gedeeltelijk het werk te hernemen terwijl ze nog herstellen of omwille van hun zwangerschap tijdelijk niet voltijds kunnen werken.

Het hele idee achter de omzendbrief GPI 37 Bis, die het sporten tijdens de uren gedurende een uur per week toelaat, is net dat sporten de gezondheid bevordert en ziekte helpt voorkomen en genezen. Net voor deze mensen is sporten dus belangrijk. Maar net zij werden uitgesloten van deze mogelijkheid. Het onderscheid werd niet gemotiveerd. Het was ook regelrecht in tegenstelling met de doelstelling van de omzendbrief, met name het bevorderen van het welzijn en de gezondheid en het verbeteren van het evenwicht werk-privé. Medewerkers die tijdelijk verminderde prestaties leveren omdat ze na een langdurige ziekte of arbeidsongeval weer komen werken, zitten nog volop in hun

genezingsproces. Voor hen is het zeker van essentieel belang dat ze er alles aan doen om hun gezondheid weer te herstellen. Hetzelfde geldt voor de zwangere collega's. Wanneer hun gezondheid in gevaar komt en de arts oordeelt dat ze niet meer voltijds mogen werken is het ook voor hen belangrijk om in de mate van het mogelijke aan hun gezondheid te werken door te sporten.

Met die situatie kon Diederich Poisket, onze vaste afgevaardigde van de politie voor de gewesten Vlaams-Brabant en Limburg, niet leven. Hij nam contact op met Unia, het Interfederaal Gelijkekansencentrum, en vroeg advies over deze discriminatie. Unia bevestigde dat het over discriminatie ging. Voortbouwend op zijn actie en met het advies van onze juridische dienst trokken we met ons standpunt naar het onderhandelingscomité om dit onrecht in de omzendbrief van de minister van Binnenlandse Zaken aan te vechten. Dat deden we met succes. De uitsluiting van de mensen die werken in het stelsel van verminderde prestaties omwille van ziekte, arbeidsongeval of zwangerschap werd geschrapt uit de derde versie van de omzendbrief. We wachten dan ook met

ongeduld op de publicatie van deze versie om naar alle overlegcomités van de lokale zones te trekken en erop toe te zien dat deze discriminatie uit de plaatselijke reglementen geschrapt wordt.

Een spijtige zaak is dat het toepassen van de omzendbrief niet afdwingbaar is. De realiteit is dan ook dat niet elke lokale politiezone deze toepast. Een aantal korpschefs ziet niet in dat het een win-win situatie is. Door te werken aan hun gezondheid worden mensen minder snel ziek. De investering in het personeel om ze een uur per week te laten sporten, betaalt zich dan ook dubbel en dik terug door een daling van het absentisme. Gelukkig heeft de federale politie zich geëngageerd om deze omzendbrief wel integraal toe te passen voor al haar personeel.

Maar sommige lokale zones blijven dus achter. Een blijvend strijdpunt van de ACOD is dan ook het toepassen van deze maatregel afdwingbaar te maken voor al het personeel, ook in alle lokale politiezones.

Willy Van Den Berge, Luc Breugelmans



Proefproject Opleiding zorgkundige-verpleegkundige (instroom A en B)

Zoals in de vorige editie van Tribune al aangekondigd werden op 24 februari 2022 de protocollen over het proefproject opleiding zorgkundige-verpleegkundige (instroom A en instroom B) formeel goedgekeurd op Comité A. Waarover gaat het?

Instroom A

Instroom A wil werknemers van de lokale openbare sector in een activiteit die niet tot de zorgsector behoort aanmoedigen een nieuwe loopbaan als zorgkundige of verpleegkundige te beginnen (na het volgen van een erkende opleiding in een onderwijsinstelling).

Toelatingsvoorwaarden

Deze toelatingsvoorwaarden zijn van toepassing op 31 augustus van het jaar waarin de werknemer toelating krijgt om de opleiding te volgen:
- voldoen aan de toelatingsvoorwaarden

van het onderwijs dat de werknemer wenst te volgen

- ten minste halftijds tewerkgesteld zijn in een openbare lokale sector die niet tot de zorgsector behoort
- tewerkgesteld zijn als statutair, met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur of een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die de duur van de opleiding overschrijdt
- minstens drie jaar werkervaring kunnen aantonen in de openbare sector
- bij aanvang van de opleiding nog een te verwachten loopbaan hebben van vijf jaar/studiejaar
- niet reeds in een gefinancierde opleiding (Maribel-sociale akkoorden non-profit) zitten
- niet in het bezit zijn van een masterdiploma
- een geldige kandidatuur binnen de vastgestelde termijnen indienen
- zich ertoe verbinden, na het slagen in de opleiding zorgkundige/verpleegkundige,

minstens vijf jaar te zullen werken als zorgkundige of verpleegkundige.

Het Beheerscomité Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector wordt belast met de selectie of de organisatie van de selectie van deze kandidaten. Het Beheerscomité zal tevens de selectiecriteria vastleggen en bepaalt het aantal kandidaten dat aanvaard kan worden in functie van de beschikbare financiële middelen.

Statuut werknemer in opleiding

- De werknemer heeft gedurende de opleiding recht op een wijziging van de aard van zijn prestaties met behoud van loon, dit uiteraard in het kader van het volgen van een opleiding (HBO5-bachelor) verpleegkundige (voltijds) of een deeltijds opleidingstraject als zorgkundige. Bij eventuele tweede zitting (of stages) wordt het recht behouden. Tijdens de maanden juli, augustus of september wordt op vraag van

de werkgever wel gewerkt. De werknemer in opleiding moet zijn jaarlijks verlof nemen tussen het einde van het lopende schooljaar en het begin van het volgende schooljaar. Bij eventuele tweede zittijd geniet deze werknemer voorrang tijdens de maand augustus. Het jaarlijks verlof moet in principe opgenomen worden voor het begin van het nieuwe schooljaar. Indien dit niet lukt, kan de werknemer dit verlof opnemen in de maanden juli en/of augustus. De statutaire werknemer wordt beschouwd als in dienstactiviteit.

- Gedurende de periode van opleiding van de werknemer betaalt de werkgever het geïndexeerd brutoloon (eventueel met haard- of standplaatsvergoeding en loonschaalverhogingen), eindejaartoelage, vakantiegeld en eventuele andere sociale voordelen. Daarnaast worden de gebruikelijke verplaatsingskosten (woonplaats-onderwijsinstelling/stageplaats) toegepast.
- De werknemer in opleiding is ertoe gehouden de werkgever binnen vastgelegde termijnen de nodige attestering voor te leggen (inschrijving onderwijsinstelling, attest van nauwgezetheid...). Voorts kan de werknemer deze rechten verliezen bij ongewettigde afwezigheid (meer dan een tiende van de duur van de lessen/trimester) en bij nieuwe uitoefening van een winstgevende activiteit (zelfstandig, werknemer, interim).
- Bij niet slagen, kan de werknemer in uitzonderlijke en gemotiveerde gevallen (buiten de wil van de werknemer) en na toelating door het Beheerscomité een herkansing krijgen.
- De werkgever kan zich niet verzetten tegen de ingediende kandidaturen. Bij een te groot aantal kandidaturen bij dezelfde werkgever kan het probleem voorgelegd worden aan het lokale overlegcomité waar na het advies wordt bezorgd aan het Beheerscomité dat daarop een gemotiveerde beslissing neemt.
- De werknemer in opleiding wordt voor de duur van de opleiding door een werknemer met arbeidsovereenkomst onbepaalde duur vervangen.

Instroom B

Instroom B heeft tot doel nieuwe medewerkers van buiten de zorgsector (in de vorige Tribune sloeg de zetduivel toe en stond foutief 'van binnen de zorgsector') aan te moedigen een nieuwe loopbaan in een gekwalificeerd zorgberoep (zorgkundige of verpleegkundige) te beginnen. Daartoe wordt hen de mogelijkheid gebo-

den een opleidingstraject tot zorgkundige of verpleegkundige te volgen na het afsluiten van een arbeidsovereenkomst met een werkgever binnen de openbare federale of geregionaliseerde zorgsectoren. Na het voltooien van de opleiding blijft de werknemer in dienst bij de werkgever waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten en kan hij het zorgberoep van de behaalde kwalificatie uitoefenen.

Toelatingsvoorwaarden

- Voldoen aan de formele voorwaarden voor toegang tot het openbaar ambt.
- Voldoen aan de toelatingsvoorwaarden van het onderwijs dat de werknemer wenst te volgen.
- Op het moment van inschrijving niet tewerkgesteld zijn in een instelling die valt onder de zorgsectoren.
- Op het moment van inschrijving niet tewerkgesteld zijn in de lokale openbare sector.
- Op het moment van inschrijving verbonden zijn met een arbeidsovereenkomst, statutaire aanstelling of activiteit als zelfstandige in hoofdberoep uitoefenen.
- Op het moment van inschrijving minstens twee jaar werkervaring kunnen aantonen, niet reeds in een gefinancierd kwalificerend opleidingstraject (Maribel sociale akkoorden non-profit) zitten.
- Slagen in een selectietest.
- Tijdig zijn kandidatuur indienen.
- Zich ertoe verbinden na het slagen in de opleiding minstens vijf jaar (voltijds of halftijds) te werken als zorgkundige/verpleegkundige.

De kandidaat moet uiteraard geselecteerd worden door het Beheerscomité (in functie van de beschikbare middelen). Dat staat in voor het selecteren of het organiseren van deze selectie.

Met wie wordt de arbeidsovereenkomst afgesloten?

Het Fonds Sociale Maribel stelt een lijst op met de openbare werkgevers die willen participeren aan het pilootproject instroom B.

De geselecteerde kandidaat contacteert een of meer van deze openbare werkgevers om een sollicitatiegesprek te voeren voor een aanwerving in het kader van dit opleidingsproject. Daarna kan een overeenkomst voor onbepaalde duur gesloten worden die samenvalt met de eerste schooldag

van de opleiding waarvoor de kandidaat werd geselecteerd. Indien toch een einde aan de arbeidsovereenkomst zou komen (stopzetting traject, niet slagen...) dan wordt deze beëindigd met een wettelijke opzegtermijn.

Statuut werknemer in opleiding

- De werknemer heeft (in het kader van dit opleidingsproject zorgkundige/verpleegkundige die start op de eerste dag van het schooljaar) recht op een wijziging van zijn prestaties met behoud van loon. Indien een tweede zittijd (of stages) moet afgelegd worden blijft het recht behouden. Zoals bij instroom A wordt verwacht dat de kandidaat in de maand juli, augustus of september werkt. De werknemer heeft ook hier recht op jaarlijks verlof. Bij een eventuele tweede zittijd geniet de werknemer prioriteit voor zijn jaarlijks verlof tijdens de maand augustus. De werknemer instroom B geniet van het IFIC-barema cat. 10 tijdens de opleiding tot zorgkundige. Gedurende het eerste jaar opleiding verpleegkundige is dit IFIC-barema cat. 10, na slagen in eerste jaar barema cat. 11.
- Voorts geniet de werknemer van de eindejaartoelage, het vakantiegeld en alle andere bestaande sociale voordelen bij de werkgever. Voor het eerste jaar in de opleiding zorgkundige of verpleegkundige wordt in een eenmalige studiebeurs voorzien van maximum 1.200 euro voor tussenkomst in de bewezen schoolkosten.
- Ook hier is de werknemer gebonden aan de tijdige indiening van attestering (inschrijving, nauwgezetheid, beoordelingsattest...) en is er in bepaalde gevallen verlies van het recht.

Tewerkstelling na opleiding

De werkgever verbindt zich ertoe de werknemer die de opleiding succesvol heeft afgerond aan te werven als zorgkundige of verpleegkundige en hem ook conform de van toepassing zijnde loonschaal te betalen. De studiejaar tellen mee voor het bepalen van de geldelijke anciënniteit.

Het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector is belast met de uitvoering van deze concrete maatregelen. Voor bijkomende info neem je contact met je ACOD-afgevaardigde.

Yves Derycke, Willy Van Den Berge

FOD Justitie

Sociale Dienst: alle tussenkomsten en voordelen op een rij

Zoals de meeste federale overheidsdiensten heeft de FOD Justitie ook een sociale dienst. De dienst werd opgericht voor alle personeelsleden die ressorteren onder de bevoegdheid van de FOD Justitie (ACA, EPI & RO). Helaas stellen we vast dat deze dienst nog te weinig bekend is bij de personeelsleden en vaak toch een oplossing kan bieden voor moeilijke situaties of kan zorgen voor net het extraatje dat helpt. Daarom zetten we nog een keer de belangrijkste voordelen en tussenkomsten van de Sociale Dienst FOD Justitie op een rij.

1. Hospitalisatieverzekering

Voor wie?

Jij en je inwonende familieleden kunnen zich aansluiten bij de collectieve hospitalisatieverzekering.

- Als je minder dan drie maanden in dienst of benoemd bent, is het mogelijk toe te treden zonder wachttijd en zonder medische formaliteiten.

- Als je langer dan drie maanden in dienst of benoemd bent, voorziet het contract in een wachttijd van 10 maanden en een vragenlijst over je medische toestand.

Nadat de verzekeringsmaatschappij het aanvraagformulier heeft ontvangen, kan de wachttijd vermeden worden als er een bewijs kan worden geleverd dat je reeds een gelijkaardige hospitalisatieverzekering bezit bij een andere verzekeringsmaatschappij.

Hoeveel bedraagt de tussenkomst?

De tussenkomst is gelijk aan:

- 75 procent van de jaarlijkse premie van de basisformule voor de actieve werknemer (tot 67 jaar, ongeacht de gekozen regeling)

- 50 procent van de jaarlijkse premie van de basisformule voor kinderen jonger dan 25 jaar die onder één dak wonen en voor wie de kinderbijslag aan jou wordt betaald (ongeacht de gekozen formule).

Waar kan je meer informatie vinden over de waarborgen, premies, mogelijke formules enz.?

https://fedweb.belgium.be/nl/verloping_en_voordelen/extra_voordelen/hospitalisatie

Hoe dien je een aanvraag in?

- Vul het aansluitingsformulier in (terug te vinden op het intranet of aan te vragen bij de sociale dienst of je contactpersoon bij ACOD).

- Het ingevulde formulier stuur je naar socialedienst@just.fgov.be (bij voorkeur in pdf).

- Deze zal controleren of je voldoet aan de voorwaarden voor het lidmaatschap. Dan stuurt hij het formulier binnen vijf werkdagen door naar de verzekeringsmaatschappij.

2. Tussenkomst kosten vakantieplaatsing tijdens zomervakantie

De Sociale Dienst kan tussenkomen in de vakantiekosten van je kinderen in de zomerperiode.

2.1. Zomerkampen, stages en speeltuinen

Voorwaarden:

- voor kinderen tussen 3 en 15 jaar oud
- de Sociale Dienst bekijkt de situatie en gaat na in hoeverre financiële steun kan worden verleend
- ouders hebben de vrije keuze voor een instelling of organisatie
- enkel mogelijk voor kampen, stages of speeltuinen georganiseerd in België, van maximaal 14 kalenderdagen.

Hoe dien je een aanvraag in?

Stuur het formulier (beschikbaar op het intranet, bij de sociale dienst of bij je contactpersoon van ACOD) voor 15 september naar socialedienst@just.fgov.be (bij voorkeur in pdf).

2.2. Crèches

Voor wie en wanneer?

- Kinderen van 0 tot 3 jaar oud.
- Alleen in gevallen waarin de opvang van uitzonderlijke aard is: opvangproblemen tijdens de zomermaanden die een uitzonderlijke opvang vereisen en dus extra kosten met zich meebrengen (bijvoorbeeld door de sluiting van het gebruikelijke kinderdagverblijf), met maximaal 14 kalenderdagen.

Hoe dien je een aanvraag in?

Stuur het formulier (beschikbaar op het intranet) voor 15 september naar socialedienst@just.fgov.be.

Opmerkingen met betrekking tot de aanvragen tussenkomst in de kosten van een vakantieplaatsing tijdens de zomervakantie.

- De aanvaarding van het dossier is gebaseerd op het sociaal onderzoek van de maatschappelijk werkers. Alleen volledige aanvragen die voor de uiterste datum (15 september) worden verzonden, worden in behandeling genomen.

- Aanvragen van personeelsleden met een maandelijks netto gezinsinkomen van 3800 euro of meer, exclusief kinderbijslag, worden niet in aanmerking genomen.

- De hoogte van de vergoeding wordt berekend in verhouding met het gezinsinkomen.

- De verschillende ontvangstmogelijkheden kunnen niet worden gecombineerd.

3. Studielening kinderen

Voor wie?

- Enkel voor kinderen die in het secundair of hoger onderwijs studeren.

- Deze sociale lening is onderworpen aan de analyse van uw sociale en financiële gegevens, het advies van het Raadgevend Comité van de Sociale Dienst en de beslissing van de voorzitter van het Uitvoerend Comité.



Hoe dien je een aanvraag in?

Stuur het ingevulde formulier (beschikbaar op het intranet, bij de sociale dienst of bij je contactpersoon van ACOD), samen met de gevraagde bijlagen (weddefiche, kopie van de bankuittreksels, attest gezinsamenstelling en bewijs van inschrijving in de onderwijsinstelling) per e-mail naar: socialedienst@just.fgov.be (bij voorkeur in pdf).

4. Sociale en financiële hulp

4.1. Tussenkost in de betaling van medische en farmaceutische kosten

Heb je te maken met grote financiële problemen als gevolg van medische of farmaceutische problemen dan kan de sociale dienst een deel van deze kosten tot op zekere hoogte voor zijn rekening nemen.

Hoe dien je een aanvraag in?

- Contacteer de Sociale Dienst om de situatie uit te leggen. Dit kan met een formulier dat ter beschikking wordt gesteld via het intranet.
- Binnen vijf dagen na ontvangst van de aanvraag neemt de sociale dienst contact met je op. Je dossier wordt vervolgens beoordeeld en voorbereid voor advies bij het Comité van de Sociale Dienst.
- Dit comité onderzoekt de aanvraag op de eerste vergadering na de voorbereiding van je dossier. Het brengt vervolgens een advies uit dat wordt toegezonden aan de voorzitter, die het voorstel kan bevestigen

of wijzigen, mits hij dit motiveert.

- De maatschappelijk werker zal je dan op de hoogte brengen van de beslissing die over je zaak is genomen.

4.2. Sociale lening

Heb je aanzienlijke, noodzakelijke en onverwachte kosten? Afhankelijk van het jaarlijks beschikbare budget en op basis van een analyse van je sociaaleconomische situatie kan de Sociale Dienst een lening toekennen.

Hoe dien je een aanvraag in?

- Contacteer de Sociale Dienst om de situatie uit te leggen, dit kan met een formulier dat ter beschikking wordt gesteld via het intranet.
- Binnen vijf dagen na ontvangst van de aanvraag neemt een van de maatschappelijk werkers contact met je op. Je dossier wordt vervolgens beoordeeld en voorbereid voor indiening bij het Comité van de Sociale Dienst.
- Dit comité onderzoekt de aanvraag op de eerste vergadering na de voorbereiding van je dossier. Het brengt vervolgens een advies uit dat wordt toegezonden aan de voorzitter, die het voorstel kan bevestigen of wijzigen, mits hij dit motiveert.
- De maatschappelijk werker informeert je over de beslissing die genomen is met betrekking tot je zaak. Als de lening aan je wordt verstrekt, ontvang je de betaling binnen een maand na de beslissing.

5. Geboortepremie

Voor de geboorte van elk kind kan je een premie ontvangen.

Hoeveel bedraagt de premie?

- 100 euro.

Wanneer en hoe aanvragen?

- Vanaf de zevende maand van de zwangerschap, dit kan met een formulier dat ter beschikking wordt gesteld via het intranet met een medisch attest met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum, of de geboortakte per mail naar socialedienst@just.fgov.be.
- De aanvraag kan ten vroegste vanaf de zevende maand van de zwangerschap en ten laatste een jaar na de geboorte van het kind worden ingediend. Je ontvangt de premie binnen twee maanden na uw aanvraag.

6. Tussenkost begrafeniskosten

Voor wie?

- Elke werknemer van de FOD Justitie, zowel actief als gepensioneerd, kan een tussenkost voor begrafeniskosten ontvangen als een lid van zijn gezin overlijdt.
- Een gezinslid van de werknemer (actief of gepensioneerd) kan een tussenkost voor begrafeniskosten ontvangen naar aanleiding van het overlijden van de werknemer.

Hoeveel bedraagt de tussenkomst?

- 900 euro.
- De tussenkomst in begrafeniskosten is slechts mogelijk tot een jaar na het overlijden van de persoon.

Hoe dien je een aanvraag in?

Maak het formulier dat ter beschikking wordt gesteld via het intranet per e-mail over aan socialedienst@just.fgov.be (bij voorkeur in pdf) met:

- de overlijdensakte van het personeelslid of de overledene die deel uitmaakt van het gezin van het personeelslid
- een attest samenstelling gezin
- de factuur die het bedrag van de begrafeniskosten bewijst
- een kopie van de identiteitskaart van de aanvrager
- een kopie van de bankkaart van de aanvrager.

7. Ter afsluiting

Hierboven werden de belangrijkste tussenkomsten en voordelen van de Sociale Dienst opgesomd. Vandaag zijn er al bijkomende verzekeringen mogelijk voor nieuw aangeworven personeelsleden en hun inwonende gezinsleden. Deze bijkomende informatie kan geraadpleegd worden via de volgende links:

https://fedweb.belgium.be/nl/verloning_en_voordelen/extra_voordelen/hospitalisatie/ambucare-flexible

https://fedweb.belgium.be/nl/verloning_en_voordelen/extra_voordelen/hospitalisatie/dental-flex.

Je kan de informatie uiteraard ook opvragen bij je ACOD-contactpersoon.

Gelet op het feit dat het intranet van de FOD niet altijd even gebruiksvriendelijk is, kan er altijd contact worden opgenomen met onze contactpersoon (ella.neirinck@acod.be), die je de aanvraagdocumenten of bijkomende informatie kan bezorgen. Er bestaat ook een digitale brochure opgesteld door de Sociale Dienst zelf. Deze werd verspreid via e-comm eind vorig jaar. Indien je problemen ondervindt bij het raadplegen ervan kan je eveneens contact opnemen via bovenvermeld e-mailadres.

Ella Neirinck

Russisch-Oekraïens conflict Defensie ondervindt structurele moeilijkheden

In het begin van de Russische invasie van Oekraïne activeerde de NAVO het Very High Readiness Joint Task Force (VJTF) voor het eerst in de geschiedenis. De Belgische regering ging hier volop op in en wil haar engagement onvoorwaardelijk nakomen. Toch verloopt dit beduidend moeizamer dan gedacht.

Het voorbije jaar stemde de regering in met een nieuw beleid dat minister Dedonder wil realiseren. Onlangs keurde zij het voorontwerp van de militaire programmeringswet uit het STAR-plan goed en ook de revalorisatie van de weddetabellen is in uitvoering. Maar is het niet 'too little, too late'?

Defensie had het uiterst moeilijk om de 'rapid reaction force' tijdig en correct te bewapenen. Er waren oorspronkelijk onvoldoende pantserwagens beschikbaar om de driehonderd militairen uit te rusten voor hun vertrek. Het grote aantal defecte Piranha-pantservoertuigen en onvoldoende technici om ze op te lappen, zorgen ervoor dat de vertrekkende compagnie genoodzaakt was hulp in te roepen van andere korpsen zodat ze toch tijdig kon vertrekken. Dat is niet het enige probleem dat boven water komt.

Premier De Croo beloofde een 200-tal raketwerpers aan Oekraïne. Mooi, maar hiermee schoten we onszelf in de voet. Deze waren reeds voorzien voor de vertrekkende compagnie, zodat Defensie zich het hoofd

moest breken waar extra raketwerpers kunnen worden gevonden om de eigen vertrekkende troepen volgens de NAVO-standaard te bewapenen.

Ook de belofte aan Oekraïne van 3 miljoen liter mazout die het leger in orde moet brengen is zeer moeilijk te realiseren. Defensie heeft onvoldoende tankwagens om deze snel en effectief ter plaatse te brengen omdat er maximaal 10.000 liter in een tankwagen kan. Beschamend!

De decennialange besparingen op zowel personeel als materiaal is zeer voelbaar waardoor we met rode kaken staan nu we effectief worden ingezet. De militairen geven al jaren het beste van zichzelf en kopen vaak eigen materiaal aan zodat ze toch efficiënter kunnen tewerk gaan. Nochtans was België het engagement aangegaan om tegen 2024 de defensie-uitgaven op te trekken tot minstens 2 procent van het bbp.

ACOD Defensie stelt nog maar eens vast dat in tijden van nood het pas echt duidelijk wordt dat het personeel onvoldoende trainingsmogelijkheden krijgt, over onvoldoende materiaal beschikt om adequaat te reageren en nog steeds niet marktconform wordt betaald (wedde en premies) waardoor het zeer moeilijk is jonge militairen gemotiveerd te houden. We vragen dan ook om onmiddellijk extra middelen voor personeel en materiaal vrij te maken.

Natasja Gaytant



Commissie Beter Onderwijs Zomerscholen? Ja, maar...

Eind oktober is het rapport van de Commissie Beter Onderwijs ('Commissie Brinckman') gepubliceerd. We hebben in de vorige nummers van Tribune het rapport kort voorgesteld en de adviezen van de commissie over het kleuteronderwijs, over de kerntaak van de leerkracht en over centrale toetsen besproken. In dit nummer hebben we het over de zomerscholen.

'Meer leermogelijkheden voor kinderen met leerachterstand'

De Commissie Brinckman pleit ervoor om in bijkomende leer- en oefentijd te voorzien voor kinderen met leerachterstand. Dit kan gebeuren binnen en buiten de reguliere schooltijd, maar vindt alleszins plaats binnen het veilige kader van de eigen school en is gratis.

Dit reguliere aanbod moet een tegenwicht bieden tegen de wildgroei van privélessen. Omdat de privélessen betaald zijn, komen ze vooral de middenklasse ten goede en vergroot de achterstand van de leerlingen uit sociaal zwakkere milieus nog meer. De Commissie stelt enkele vormen voor om dit te realiseren: 'tutoring' (in groepjes of individueel), lessen in 'leren leren', extra taallessen, remediëingslessen en ten slotte ook zomerscholen. Deze laatste vorm zou erg efficiënt zijn indien gericht op cognitieve vaardigheden, verzorgd door professionele leraren en op kleine schaal en structureel ingebed in het onderwijs georganiseerd.

'Zomerscholen structureel verankeren'

In de zomers van 2020 en 2021 werden zomerscholen georganiseerd om het leer- verlies – een gevolg van de coronacrisis – te verminderen. Minister Weyts wil de leerachterstand wegwerken in de scholen en tijdens de schooluren, maar hij zal ook extra leertijd creëren en leerverlies tijdens de zomermaanden beperken door de zomerscholen structureel te verankeren. De lokale besturen krijgen de regie van de zomerscholen in handen. Een zomerschool duurt maximaal tien volledige of twintig halve dagen en werkt aan de algemene competenties van de leerlingen en/of re-



medieert leerachterstand.

'Geen structurele onderwijstijd in zomervakantie'

De Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) heeft twee fundamentele bedenkingen bij dit plan. Ten eerste moeten kwetsbaarheid en kansongelijkheid aangepakt worden binnen het reguliere onderwijs. In een school werkt men van september tot en met juni aan een gelijke-onderwijskansenbeleid. Een tiendaagse zomerschool biedt geen gelijkwaardige oplossing. Ten tweede doorkruist het plan van minister Weyts een andere discussie die nog volop gevoerd wordt, namelijk die over de spreiding van de schoolvakanties. Als de minister nu de zomerscholen in juli en augustus al structureel verankert, dan hypothekeert hij het verdere verloop van dit debat.

De Vlor is niet tegen zomerscholen op zich, maar vindt dat ze enkel in geval van overmacht mogen georganiseerd worden. In die zin was het verantwoord in 2020 en 2021 zomerscholen te organiseren en kan het ook dit jaar andermaal verantwoord zijn.

Het ware beter de extra middelen die de minister nu uittrekt voor de zomerscholen rechtstreeks aan het reguliere onderwijs toe te kennen.

De Vlor formuleert nog andere opmer-

kingen. Het is beter te spreken over zomerinitiatieven, want formeel horen de zomerscholen niet bij het onderwijs. Het is bovendien niet realistisch onderwijsdoelen na te streven tijdens een tiendaags zomerinitiatief. Men kan zich ook afvragen of de wet op de privacy niet geschonden wordt als gegevens van leerlingen worden overgemaakt door de reguliere school aan de zomerschool.

Er is eerder nood aan een breed, toegankelijk en kosteloos aanbod van vrijetijdsactiviteiten. Dat kan door het opstarten van zomerinitiatieven, maar ook door bestaande activiteiten laagdrempelig(er) te maken.

Ten slotte pleit de Vlor voor vrijwilligheid. De zomerinitiatieven mogen geen verlenging van de reguliere onderwijstijd voor kwetsbare leerlingen worden. Formele of subtiele druk is uit den boze. Ook voor de volwassenen – vaak leerkrachten – die bij de zomerinitiatieven betrokken zijn, moet absolute vrijwilligheid gelden. Bovendien moet de overheid voor hen een veilig formeel kader uitwerken.

Zomerscholen? Ja, maar...

ACOD Onderwijs heeft het standpunt van de Vlor mee geformuleerd. Wij beklemtonen sterk het vrijwillige karakter van de zomerscholen. Leerkrachten mogen nooit en op geen enkele wijze verplicht worden

prestaties te leveren in zomerscholen. Ook voor de leerlingen geldt dit principe: zij kunnen enkel op vrijwillige basis aan de zomerscholen deelnemen. Alle kinderen, ongeacht hun schoolse vaardigheden of achtergrondkenmerken, hebben recht op vrije tijd en vakantie. Het is onaanvaardbaar dat bepaalde categorieën leerlingen of ouders impliciete dwang voelen om gebruik te maken van het aanbod. Er moet

een rijk aanbod zijn van zomerinitiatieven dat voor iedereen toegankelijk is, zonder enige dwang. Het doel dat minister Weyts nastreeft, bereikt men beter door te investeren in het reguliere onderwijs. Meer middelen voor gelijke onderwijskansen, kleinere klassen en meer (gespecialiseerde) omkadering zijn voorwaarden om tot maximale ont-plooiingskansen te komen voor elk kind.

Je vindt de beleidsnota 2019, het rapport van de Commissie Beter Onderwijs ('Commissie Brinckman') en het VLOR advies 'Geen structurele onderwijstijd in de zomervakantie' op onze website (www.acodonderwijs.be/zomerscholen)

nancy.libert@acod.be

Loopbaanonderbreking 50+ of 55+ Even stopzetten?

De coronacrisis heeft het tekort aan leerkrachten nog verscherpt. Dit heeft de Vlaamse overheid ertoe gebracht allerlei maatregelen te nemen. Een ervan is de mogelijkheid om de loopbaanonderbreking 50+ of 55+ even stop te zetten om terug te keren naar je (hoge)school, centrum of universiteit.

Sinds de Vlaamse regering op 1 september 2016 het zorgkrediet invoerde, is het gebruik van de loopbaanonderbreking uitdovend. Enkel wie uiterlijk op die datum in loopbaanonderbreking 50+ of 55+ gestapt is, kan momenteel nog genieten van deze vorm van loopbaanonderbreking. Sinds 2 september 2016 is men dus aangewezen op zorgkrediet of een ander verlofstelsel.

Personeelsleden die vandaag nog loopbaanonderbreking 50+ of 55+ genieten, kunnen voor een bepaalde tijd het werk hervatten en nadien weer in hun loopbaanonderbreking stappen. Zo kunnen ze mee helpen het personeelstekort in hun (hoge)school, centrum of universiteit op te vangen zonder zelf nadelige gevolgen te ondervinden. Het (hoge)school-, centrum- of universiteitsbestuur moet de toestemming geven om de loopbaanonderbreking te schorsen. De minimumduur is twee weken. Tijdens de werkhervatting mag je geen ander verlofstelsel nemen, behalve uiteraard ziekteverlof of verlof wegens arbeids(weg)ongeval, verlof wegens beroepsziekte of verlof tijdelijke andere opdracht. Het (hoge)school-, centrum- of universiteitsbestuur moet geen toestemming geven om je loopbaanonderbreking terug op te nemen. Een voorbeeld: je wil de loopbaanonder-

breking schorsen om een collega, die een maand ziekteverlof zal nemen, halftijds te vervangen. Als het ziekteverlof nadien met een maand verlengd wordt, ben jij niet verplicht om ook deze maand op te vangen. Je kan dit doen, maar enkel als jij ervoor kiest om de schorsing van de loopbaanonderbreking te verlengen.

Het is ook mogelijk de loopbaanonderbreking te schorsen om in een andere school aan de slag te gaan. Dit kan alleen via een verlof tijdelijke andere opdracht (VTAO). Een voorbeeld: je hebt loopbaanonderbreking 55+ genomen in je school van vaste benoeming in Aalst. Je woont echter in Gent en een basisschool in het Gentse biedt je een halftijdse opdracht als onderwijzer aan. Je kan die niet rechtstreeks opnemen, wel via het stelsel van VTAO.

We raden aan je goed te informeren voordat je beslist de loopbaanonderbreking te schorsen. Als de persoon die je vervangt, terug in dienst komt binnen de twee weken, dan wordt jouw aanstelling beëindigd en kan je gedurende een bepaalde periode de loopbaanonderbreking niet terug opnemen. Je lijdt dan een financieel nadeel, want je belandt voor 20 of 50 procent als het ware in het ijl: je kan niet terug naar je loopbaanonderbreking en hebt dus geen recht op de onderbrekingsuitkering én je bent niet meer in actieve dienst, waardoor je ook geen salaris krijgt.

nancy.libert@acod.be



Rapport afwezigheden naar aanleiding van ziekte

Vorige maand is het rapport afwezigheden naar aanleiding van ziekte van het onderwijspersoneel verschenen. Daarin vinden we voor het kalenderjaar 2020 gedetailleerde statistische gegevens over ziekteverlof, verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en langdurig verlof om medische redenen.

We hebben de voorbije jaren deze rapporten besproken in Tribune en daarbij vooral op tendensen gewezen. 2020 – het eerste jaar met corona – was echter niet te vergelijken met 2019. CoViD-19 zorgde voor meer fysieke en psychische ziektegevallen, personeelsleden moesten gedurende een bepaalde periode geen medisch attest indienen, scholen werden gesloten, er werd afstandsonderwijs georganiseerd, men kon verlof wegens heirkraft nemen... De constellatie was in 2020 totaal anders dan de jaren ervoor, het is deze keer dus moeilijk om trends aan te wijzen.

Toch kunnen we één ontwikkeling moeilijk negeren. Het aantal klachten over de controles door Certimed is bijna verdrievoudigd (van 68 naar 198). In de meeste gevallen hadden die klachten te maken met de communicatie van de controlearts.

Als we ons tot 2020 beperken, valt op dat 40,07 procent van de aandoeningen van psychosociale aard zijn. Kijken we toch even naar de vorige jaren, dan zien we dat dit iets lager is dan in 2019 (42,84 procent) en hoger dan in 2018 (39,60 procent).

Bij mannen ligt het percentage beduidend hoger dan bij vrouwen (46,18 tegenover 41,08 procent). Directiepersoneel is in deze groep veel sterker vertegenwoordigd dan de andere categorieën. In de leeftijdsgroep van 56 tot 65 jaar heeft 66,62 procent van de ziekte-dagen van directiepersoneel een psychosociale oorzaak, voor de andere personeelscategorieën is dat 'slechts' 50,78 procent. Psychosociale aandoeningen zijn bovendien de voornaamste reden om langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen te nemen.



ACOD Onderwijs neemt het probleem van de psychosociale aandoening zeer ernstig. Voor de uitbraak van CoViD-19 waren wij gestart met een reeks vormingen voor onze afgevaardigden en militanten over burn-outpreventie. Er waren zelfs al terugkomdagen gepland, maar omwille van CoViD-19 zijn die uitgesteld. Vorig jaar hebben wij onze schouders gezet onder een brede enquête van de KULeuven en Odisee naar werkbaar werk en arbeidsbeleving in het onderwijs. In mei organiseren wij over dit thema een dag voor onze commissieleden. Dit is geen luxeprobleem, wij menen dat de bestrijding van psychosociale belasting de uitval van personeelsleden terugdringt en zo bijdraagt tot de strijd tegen het lerarentekort.

Je kan het volledige rapport inkijken via onze website (www.acodonderwijs.be/ziekte-2020). Je vindt er ook de artikels die we vorig jaar en het jaar daarvoor over het rapport afwezigheden naar aanleiding van ziekte hebben gepubliceerd.

jeanluc.barbery@acod.be

Verhuisd? Nieuw e-mailadres? Laat het ons weten!

Wij vinden het belangrijk om je goed te informeren. Daarom bezorgen we je o.m. Tribune en onze elektronische nieuwsbrief.

Jammer genoeg stellen we vaak vast dat leden verhuisd zijn of een nieuw e-mail-

adres of telefoonnummer hebben zonder ons dat te melden. Zo lopen ze wel eens interessante of belangrijke informatie mis.

Als je dus verhuist of nieuw e-mailadres of telefoonnummer neemt of wanneer er iets anders wijzigt – je gaat bijvoorbeeld

met pensioen – laat het ons dan weten. Wij passen je gegevens aan en zorgen dat onze communicatie vlot verloopt.

Risicoanalyse met OiRA Zorg mee voor veiligheid en gezondheid in je school

Het Europees Agentschap voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk heeft een instrument voor risicoanalyse ontwikkeld, OiRA, wat voor Online interactive Risk Assessment staat. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg heeft deze tool vertaald naar de Belgische context en bruikbaar gemaakt voor verschillende sectoren, waaronder het onderwijs. Dit gebeurt in samenwerking met de vakbonden en de onderwijsverstrekkers (GO!, OVSG...).

Iedere werkgever – in het onderwijs is dat het (hoge)school-, centrum- wwof universiteitsbestuur – is verplicht een risicoanalyse uit te voeren. Zo kan men de kans op arbeidsongevallen, beroepsziekten, psychische klachten als burn-out enzovoort verkleinen. Bovendien zorgt risicopreventie ervoor dat personeelsleden tot op het einde van hun loopbaan in goede gezondheid kunnen verkeren.

In sommige EU-landen is OiRA beschikbaar voor meer dan een onderwijsniveau, maar in Vlaanderen is het voorlopig enkel voor het basisonderwijs beschikbaar. ACOD Onderwijs dringt er alleszins op aan dat ook voor de andere onderwijsniveaus een OiRA-tool ontwikkeld wordt.

De tool moet gebruikt worden op het niveau van de school en niet van de scholengemeenschap of het schoolbestuur. Hij wordt ingevuld door iemand van het schoolbestuur, de preventieadviseur of een personeelslid of schoolafgevaardigde.

Alle elementen van preventie en welzijn moeten op het bevoegd lokaal comité besproken worden. De vakbond wordt daar geïnformeerd en geraadpleegd.

ACOD Onderwijs hecht veel belang aan veiligheid en gezondheid in het algemeen en aan psychisch welzijn in het bijzonder. In dat opzicht staan wij achter de invoering van een tool zoals OiRA. Wij zullen onze schoolafgevaardigden de komende maanden dan ook informeren en aansporen om in hun school aan te dringen op het gebruik van OiRA.

jeanluc.barbery@acod.be

Mijn school sluit de deuren. Wat nu?

Stel dat je in een school of centrum werkt en er het recht op een Tijdelijke Aanstelling van Doorlopende Duur (TADD) opbouwt. De school of het centrum doet het echter niet goed en het bestuur gaat over tot sluiting. Tellen je diensten dan niet meer mee?

In principe wel. Je bouwt je recht op TADD niet in een school of centrum op, maar in de scholengemeenschap en/of bij het school- of centrumbestuur. We leggen dit uit met enkele voorbeelden.

Je geeft vanaf de paasvakantie les in een basisschool en bouwt er het recht op TADD op. Wanneer je school eind juni definitief gesloten wordt, kan je je diensten doen gelden in de andere basisscholen van de scholengemeenschap en bij uitbreiding van het schoolbestuur. Basis- en secundaire scholen behoren meestal tot een scholengemeenschap. Je bouwt het recht op dat niveau op (gesubsidieerd onderwijs) of op het niveau van de scholengroep (GO!).

Je geeft 30 procent les in een academie voor beeldende kunsten en bouwt zo je diensten op. Op het einde van het schooljaar wordt de academie definitief gesloten. Een academie behoort nooit tot een scholengemeenschap. Als het schoolbestuur dus nog een andere academie voor beeldende kunsten heeft en je daar terecht kan, bouw je het recht op TADD verder op. Als er bij het schoolbestuur echter geen andere academie voor beeldende kunsten is, kan je met de opgebouwde diensten (voorlopig) niets meer doen.

Als je school of centrum gesloten wordt, contacteer dan ons secretariaat in je regio of provincie, zeker als je nog niet vast benoemd bent (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

marc.borremans@acod.be

Indexaanpassing pensioenen maart 2022

Het brutobedrag van de pensioenen en andere sociale voordelen die de Pensioendienst uitbetaalt, stijgt in principe met 2 procent op 1 maart 2022. Gepensioneerde collega's moeten niets ondernemen, de pensioendienst past het bedrag automatisch aan.

jeanluc.barbery@acod.be



ACOD VRT

De strijd voor gendergelijkheid en tegen seksisme

Op 8 maart, Internationale Vrouwendag, zette ACOD VRT samen met de andere vakbonden de strijd tegen genderongelijkheid en seksisme in de kijker. We deelden draagtassen uit, gevuld met flyers voor acties en informatiebrochures, zoals de Meldingsregeling Integriteit van de VRT. Bij seksisme of grensoverschrijdend gedrag is het namelijk belangrijk dat werknemers weten waar ze terecht kunnen en hoe ze een melding kunnen maken.

Ook volgde een debat met Nadia Hanssens van VRT Diversiteit, Melissa Mabeoone van Engagement Arts en Rachael Moore van Rainbow Nation. Zij gaven ons inzicht in wat genderongelijkheid, seksisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag zijn, wat het verschil ertussen is en hoe we het kunnen bestrijden.

De samenleving kent nog veel ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, non-binaire en transpersonen. Dat zien we ook bij de VRT. De openbare omroep heeft de plicht om een voortrekkersrol te spelen in de strijd voor meer gelijkheid, inclusie en diversiteit, niet alleen op het scherm, maar ook in de werkcultuur.

Die werkcultuur veranderen kent veel verschillende aspecten: het taalgebruik

(bijvoorbeeld welke functietitels gebruiken we), de instroom via Talent & Organisatie, de uitstraling van de organisatie, maar ook hoe de VRT omgaat met incidenten. Hierin is een speciale rol weggelegd voor de leidinggevenden, zoals dat het geval is voor alle welzijnsaspecten.

Seksisme is een van de mechanismen die de ongelijkheid in stand houden. Seksueel grensoverschrijdend gedrag, als hoogste vorm van seksisme, heeft vele gezichten en niveaus. Maar of het zich nu op straat of op de werkvloer afspeelt, altijd is er een vorm van macht mee gemoeid. Meer en meer komt er op de werkvloer bewustzijn en blijft het gedrag niet zonder gevolgen.

De VRT tekende samen met 40 andere bedrijven uit de mediasector en de minister van Media de Engagementsverklaring Actieplan tegen Grensoverschrijdend Gedrag in de Vlaamse Mediasector. Dit volstaat niet. De strijd tegen seksisme en seksueel grensoverschrijdend gedrag moet ingebakken geraken in de werkcultuur, niet als een eenmalige strijd-dag per jaar. Feminisme is een werkwoord. Deze thema's moeten bespreekbaar worden en blijven, in tegenstelling tot het idee dat 'tegenwoordig niks meer mag'. Zo worden de stille omstanders ook ondersteund om te spreken als iets niet door de beugel kan.

Wies Descheemaeker, Michelle Graus



Wat kan je zelf doen?

Vul zeker de VRT-enquête in, die je in je mailbox vond. Daarin staan ook vragen over dit thema. Op basis van de resultaten worden er specifieke actieplannen opgesteld, het is dus in het belang van ieders welzijn om dit in te vullen. Maak collega's tijdig attent op seksistisch gedrag of taalgebruik, vaak zijn zij zich hiervan niet bewust. Maak bij grensoverschrijdend gedrag melding bij de vertrouwenspersonen, preventieadviseur psychosociale aspecten of je vakbond.

Nieuw bestuur voor ACOD Cultuur

ACOD Cultuur krijgt een nieuwe bestuur na het vertrek van algemeen secretaris Robrecht Vanderbeeken. Inge Hermans zal als algemeen secretaris de sector Cultuur in goede banen leiden in samenwerking met Tristan Faes, adjunct-algemeen secretaris.

foto v.l.n.r.: Inge Hermans (algemeen secretaris ACOD Cultuur), Wies Descheemaeker (voorzitter ACOD Cultuur) en Tristan Faes (adjunct-algemeen secretaris ACOD Cultuur).



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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Seniorenfeest

Vorig jaar hebben we het moeten overslaan, dit jaar hebben we de datum uitgesteld, maar op dinsdag 26 april verwachten we onze senioren weer in zaal Kermeta voor het jaarlijkse feest. Naast het gezellig samenzijn met drank en hapjes, hebben we voor onze leden een geschenkje en is er de mogelijkheid om te spreken met de verantwoordelijken van ACOD, zijn er toespraken van de voorzitter van de seniorencommissie, van ACOD en van ABVV Limburg. Hoogtepunt van de dag is de uitreiking van de prijs Sociaal Bewogen Persoon aan toparts Réginald Moreels door minister Meryame Kitir. De arts praat over zijn project in Beni, in het Noordoosten van de DR Congo. Ons seniorenfeest vindt plaats op 26 april 2022 van 13 tot 17 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3510 Kermt/Hasselt. Gepensioneerde leden van ACOD Limburg en hun partner zijn welkom na inschrijving via 011 30 09 70 (tijdens kantooruren) of limburg@acod.be met opgave van het aantal personen. Deelname is gratis.

Oost-Vlaanderen

Rondleiding Ons Huis in Gent

In het hartje van Gent, op de Vrijdagmarkt, staat rijzig de socialistische parel 'Ons Huis'. Een gebouw met een rijke geschiedenis dat een hoofdrol speelde toen de coöperatieve beweging Vooruit ervoor zorgde dat Gent een bakermat van het socialisme werd. De intersectorale seniorencommissie ACOD Oost-Vlaanderen organiseert in Ons Huis een rondleiding op 1 april. De gidsen nemen jullie mee op een boeiende tocht door de geschiedenis van dit imposante gebouw. Je komt ook op plaatsen die normaal niet toegankelijk zijn. Wij ontvangen jullie dan ook graag om 13.30 uur in de Fernandez-zaal. Start van de rondleiding om 14 uur in groepen van 15 personen. Na de rondleiding verzamelen we terug in de Fernandez-zaal voor

een drankje en hapje. Het aantal plaatsen is beperkt, dus snel inschrijven is de boodschap, via oost_vlaanderen@acod.be of 09 269 93 33 tijdens de kantooruren.

Senioren Overheidsdiensten bezoeken Antwerpen

Op donderdag 21 april organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een bezoek aan Antwerpen. In de voormiddag wandelen we van het station Berchem via de Joodse wijk en het stadspark naar het centrum van Antwerpen. Om praktisch tewerk te gaan en de wandelafstand enigszins te beperken, is het aangewezen over een Lijnvervoerskaart of abonnement te beschikken opdat we ten volle nuttig gebruik kunnen maken van het openbaar vervoer. We lunchen samen (individueel te betalen). In de namiddag wandelen we langs het vernieuwde Eilandje waar het MAS en het Red Star Museum zich bevinden. Via het Havenhuis eindigen we onze verkenningstocht en stappen we richting Antwerpen Centraal Station.

We starten ons bezoek om 10.15 uur in de hal van station Berchem. Praktisch: een trein naar Antwerpen-Centraal (met halte in Berchem als vierde stopplaats) vertrekt vanuit Gent Sint Pieters om 9.11 uur. Het treinsbiljet heen en terug moet je zelf aanschaffen.

Deelnemen kan mits betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 van Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor maandag 11 april en geldt als definitieve inschrijving, met als vrije mededeling: 'bezoek Antwerpen, aantal personen, naam en voornaam'.

Senioren ACOD Overheidsdiensten bezoeken Prinsenhof in Gent

Op donderdag 19 mei 2022 organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten

Oost-Vlaanderen een bezoek aan de geboorteplaats van Keizer Karel onder leiding van een deskundige gids. We ontmoeten Keizer Karel enkele keren en vinden ook nog restanten terug van het kasteel waar hij zijn eerste dagen doorbracht. Maar we blijven niet steken in de 16de eeuw. Het wordt ook een 20ste en 21ste-eeuwse wandeling waarin we zowel sporen vinden van de Wereldtentoonstelling van 1913 als van creatieve architectuur van rond 2000. Waar lag de Valiezenstraat? Wat draagt de stropendrager onder zijn kled? Waarom zit er een meisje op een vensterbank? Het zijn maar enkele van de vragen die een antwoord krijgen op 19 mei. Afspraak aan het Veerleplein voor de Vis-mijn op 19 mei om 14 uur. Deelnemen kan na betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619, S-Plus – afdeling Overheidsdiensten – Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor vrijdag 13 mei en geldt als definitieve inschrijving, met als mededeling 'bezoek Prinsenhof+ aantal personen – naam en voornaam'.