

# TRIBUNE

A photograph of wooden figures on a blue background. One red figure stands prominently in the foreground, facing away from the viewer. Behind it, a line of white figures recedes into the background, creating a sense of depth and contrast.

**Maak het verschil  
voor je collega's**

**MILITANTENVORMING**

## inhoud

|                                              |           |
|----------------------------------------------|-----------|
| <b>inhoud en colofon</b>                     | <b>2</b>  |
| <b>wedstrijd</b>                             | <b>2</b>  |
| <b>algemeen</b>                              | <b>3</b>  |
| <b>spoor</b>                                 | <b>7</b>  |
| <b>de post</b>                               | <b>12</b> |
| <b>tram bus metro</b>                        | <b>16</b> |
| <b>gazelco</b>                               | <b>17</b> |
| <b>telecom</b>                               | <b>18</b> |
| <b>federale overheidsdiensten</b>            | <b>19</b> |
| <b>federale en vlaamse overheidsdiensten</b> | <b>22</b> |
| <b>vlaamse overheidsdiensten</b>             | <b>24</b> |
| <b>lokale en regionale besturen</b>          | <b>26</b> |
| <b>onderwijs</b>                             | <b>31</b> |
| <b>cultuur</b>                               | <b>36</b> |
| <b>agenda</b>                                | <b>38</b> |

## colofon

### Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

### Redactie:

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

**Eindredactie:** Jos Gavel, Aalst

**Vormgeving:** Els De Waele

**Drukkerij:** Moderna Printing

## online

 [www.acodonline.be](http://www.acodonline.be)

 [www.facebook.com/acod.abvv](https://www.facebook.com/acod.abvv)

 @ACOD\_ABVV

## wedstrijd

### Mediamark- geschenkbond

#### Winnaars

Alena Lasure (Edegem), Charline Gerniers (Ronse), Adrienne Rademakers (Dilsen-Stokkem), Gerhard Schiettecatte (Nieuwpoort Stad) en Alex Hetwer (Brussel) wisten de correcte antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een FNAC-geschenkbond.

#### Nieuwe prijs:

### Mediamark-geschenkbond

#### Vragen nieuwe wedstrijd

- Een bepaalde federale overheidsorganisatie heeft 450 statutaire administratieve vacatures, jawel. Zij gaat voor de invulling daarvan ook op zoek in de overheidsvijver, waar andere organisaties denken dat zij personeel op overschot hebben. Over welke rekruterende overheidsorganisatie hebben we het?
  - FOD Financiën
  - Defensie
  - FOD WASO
- Infrabel voert na een proefperiode op maat gemaakte oordoppen voor de arbeiders in. Hoe worden die genoemd?
  - Protoplastieken
  - Otoplastieken
  - Lotoplastieken
- De luchthavens van Antwerpen en Oostende-Brugge worden – helaas – uitgebaat door een groep met de naam Egis. Op de parking van welke stad zijn het kapitaal en het hoofdkantoor te vinden?
  - Dubai
  - Antwerpen
  - Versailles

#### 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

## "Militeren in de vakbond getuigt van engagement voor en solidariteit met je collega's"

*De voorbije weken stormt het rond bpost, met tal van onthullingen over de toekenning van overheidsopdrachten. Hoe beijkijk je dat vanuit een syndicaal oogpunt?*

**Chris Reniers:** "We kunnen alleszins zeggen dat enkele van de voorbije ceo's een akte van onbekwaamheid hebben afgeleverd. Ofwel waren ze onbetrouwbaar, ofwel waren ze niet verstandig genoeg om het overheidsbedrijf op een bekwaame manier te leiden. Het is wel opmerkelijk dat nu zoveel politieke stemmen het niet nalaten commentaar te geven, premier De Croo op kop. Hij was nochtans tijdens de regering Michel zelf nog minister van Overheidsbedrijven. Tijdens zijn mandaat werd beslist dat er geen regeringscommissaris meer zou zetelen in de raad van bestuur van bpost. Hoe gek moet het lopen, dat de grootste aandeelhouder van een bedrijf geen direct zicht of controle meer uitoefent op de raad van bestuur? Dat is du jamais vul!"

*Een van de punten die bpost verweten worden, is dat het de contracten voor krantenbedeling onterecht duurder heeft gemaakt, waardoor de Belgische staat te veel zou betalen.*

**Chris Reniers:** "Dit is geen eenduidig verhaal. Voor dergelijke contracten wordt de markt bevroegd. Wanneer er geïnteresseerde spelers zijn, kunnen die meetings naar het contract. Dat is bijvoorbeeld het geval voor de krantenbedeling in Brussel, Antwerpen en Gent, die in handen is van private spelers. De reden? Het zijn compacte markten en dus is er heel wat winst te halen. Voor meer landelijke, uitgestrekte gebieden halen ze hun neus op omdat de winstmarges er veel lager liggen. Die contracten moeten dan opgepikt worden door bpost en zijn, gezien de regionale spreiding, dan ook duurder. Het is het perfect voorbeeld van 'cherry picking': de overheid moet dus instaan voor het overschot, terwijl de privé gaat lopen met de winstgevendende delen van de markt. Men moet hier ook de rol van de uitgeverijen

niet vergeten. Zij betalen immers niet de volle prijs voor de verspreiding van hun drukwerk."

*Het is weinig verbazingwekkend dat rechtse politici deze kans aangrijpen om te pleiten voor een privatisering van bpost.*

**Chris Reniers:** "Ze vergeten dan wel dat bpost een groot deel van haar dividenden afstaat aan de Belgische staat en dus de belastingbetaler. Op 11 jaar tijd gaat het om ruim 1,4 miljard euro. Dat is toch niet niets! ACOD verzet zich dus tegen alle stemmen die opgaan om de deelname van de Belgische staat in bpost te verminderen of om het overheidsbedrijf te privatiseren. Degenen die daarvoor pleiten en lobbyen zijn dezelfde die de Franse, Nederlandse en Duitse post willen binnenhalen. Bepaalde parlementsleden die nu hard roepen, hebben boter op het hoofd! De ACOD zal echter wel een bondgenoot zijn in plannen om de bedrijfscultuur te verbeteren. Er moeten bijvoorbeeld veel duidelijkere regels en controle komen voor consulting en lobbying. Gebuisde consultants of kaders zouden niet van het ene bedrijf naar het andere mogen hoppen, telkens een spoor van vernieling achterlatend."

*Iets anders, maar met raakpunten. Vlaanderen kampt met een schrijnend tekort aan kinderopvangplaatsen. Werkgeversorganisatie Voka stelde daarom voor zelf kinderopvangplaatsen te organiseren, die bedrijven zouden kunnen 'kopen'. Wat vind je daarvan?*

**Chris Reniers:** "Dat is absoluut niet de manier waarop kinderopvang moet georganiseerd worden. Kinderopvang en onderwijs zijn echt taken van de overheid. Nu het einde van het schooljaar eraan komt, merk je immers dat meer en meer kinderen niet terecht kunnen in de school van hun keuze. Naast de problemen van het buitengewoon onderwijs- waar kinderen te lang onderweg zijn naar school- kunnen



Chris Reniers - voorzitter

ook veel kinderen zelfs niet naar scholen in hun directe omgeving of naar scholen van hun taalkeuze. Het is dus hoog tijd dat de Vlaamse overheid daar meer in investeert. Het gaat immers over de toekomst van onze kinderen."

*De cover van deze editie verwijst naar de militantenvorming die de ACOD nu organiseert. Wat is daarvan de bedoeling?*

**Chris Reniers:** "De ACOD besteedt heel wat tijd en geld aan vorming en opleiding. Het is belangrijk dat mensen die militeren voor onze vakbond en daar dagelijks veel energie, tijd en werk insteken, goed ondersteund voorbereid worden voor hun inzet op de werkvloer. Militant zijn in de vakbond getuigt immers van engagement en solidariteit met de collega's op de werkvloer. Het is één van de moeilijkste taken binnen de vakbond. Je staat in nauw contact met je collega's en je moet tegelijk je weg zien te vinden in de structuur van je sector en je gewest. Een degelijke opleiding is dus erg noodzakelijk. Je leest er meer over op pagina 6 van deze editie. Ik ben heel trots dat we een eerste sessie van onze militantenvorming met enthousiaste en gemotiveerde deelnemers en animatoren succesvol hebben afgerond. Het is zo een waardevolle aanvulling op de al bestaande basis- en kadervorming van de ACOD."

# Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

*Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioen-dossier 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 e-mail naar uw gewest.

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be):  
22 juni, 19 september, 17 oktober, 14 november en 13 december 2023.
- Limburg (limburg@acod.be):  
29 juni, 28 september, 24 oktober, 23 november en 19 december 2023.
- Oost-Vlaanderen (oost\_vlaanderen@acod.be):  
15 juni, 21 september, 19 oktober, 16 november en 14 december 2023.
- Vlaams-Brabant (vlaams\_brabant@acod.be):  
1 juni, 12 september, 12 oktober, 9 november en 7 december 2023.
- West-Vlaanderen (west\_vlaanderen@acod.be):  
9 juni, 7 september, 5 oktober, 2 november en 5 december 2023.

**Belangrijk:** neem je identiteitskaart en bijbehorende pincode of de Itsme-app op je smartphone mee, zodat we de pensioeninformatie op [www.mypension.be](http://www.mypension.be) eenvoudig kunnen raadplegen.



# Vrij op 8 Mei Bijkomende feestdag als herinnering aan overwinning op fascisme

*Op zondag 7 en maandag 8 mei waren duizenden mensen op de been. Op zondag 7 mei werd aan het Monument van de Weerstand (Fort Breendonk) de overwinning op het fascisme herdacht. Op 8 mei 1945 werd België bevrijd. De leden van het verzet zijn onze vergeten helden. Zij hebben nochtans gestreden voor onze vrijheden, het recht op een menswaardig bestaan. Velen van hen werden opgepakt, opgesloten in concentratiekampen, gefolterd en vermoord.*

Op zondag in Breendonk hoorden de aanwezigen toespraken van onder meer ABVV-voorzitter Thierry Bodson, konden zij een geleid bezoek volgen in het Fort en was er een concert van de 91-jarige Simon Gronowski, overlevende van de holocaust.

## 8 mei-coalitie – Maak van 8 Mei een feestdag

Op maandag 8 mei zetten cultuurhuizen over het gehele land hun deuren open met een aangepast programma als antwoord op de oproep van Tom Lanoye vorig jaar in Breendonk. Vrij op 8 Mei ([vrijop8mei.be](http://vrijop8mei.be)).

Van zaterdagavond 6 mei tot maandagavond 8 mei lazen tientallen bekende en minder bekende Belgen uit de syndicale, artistieke, wetenschappelijke en socio-culturele wereld de 8.500 namen voor van verzetsstrijders die als gevolg van hun verzet zijn omgekomen in de oorlog ([heldenvanhetverzet.be](http://heldenvanhetverzet.be)).

Naast een heleboel andere militanten en gemandateerden van de ABVV waren voor ACOD Uwe Rochus en Guy Graulus van de partij. Zij namen elk een half uur voor zich om de helden van het verzet in herinnering te brengen en hun plaats te doen opeisen in publieke ruimte en debat.

ACOD Spoor was in Breendonk aanwezig met een delegatie van actieve en gepensioneerd (en nog steeds actieve) militanten

omdat generaties elkaar sterker maken in het streven naar een rechtvaardige samenleving. Op 8 mei hield ACOD Spoor in Brussel Centraal, samen met CGSP Cheminots, en in Brugge, een herdenkingsbijeenkomst aan de monumenten van gevallen spoorwegmensen in de Eerste en Tweede Wereldoorlog.

Ook ACOD Cultuur is vragende partij om van 8 mei een officiële feestdag te maken (zie vorige editie van Tribune) en legde een krans neer als eerbetoon voor de helden van het verzet.

## Waarom?

Waarom is 8 mei geen feestdag meer? Waarom kent bijna niemand mensen uit het verzet, terwijl de namen van notoire collaborateurs wel een belletje doen rinkelen? De overlevenden en nabestaanden van de slachtoffers waarschuwen onze generatie voor hetgeen opnieuw kan gebeuren. Extreemrechts is de wieg van het fascisme! De feestdag die in 1974 werd afgeschaft moet dringend opnieuw worden ingevoerd. Het moet gevierd worden dat de gruwel van de oorlog achter ons kon gelaten worden. Er moet gezorgd worden dat het nooit opnieuw zo ver kan komen. De verzetshelden moeten in ons collectief geheugen verder leven!

Bekijk daarom ook het filmpje 'Waarom we 8 mei 1945 herdenken!' op [www.8meicoalitie.be/video/](http://www.8meicoalitie.be/video/)

Guy Graulus, Günther Blauwens







# Eerste sessie ACOD-militantenvorming succesvol afgerond!

*De ACOD organiseert sinds kort een militantenvorming. Die geeft onze vakbondsmilitanten de kans om competenties te ontwikkelen en te groeien in hun rol als vertegenwoordiger van de ACOD op de werkvloer. Het helpt hen om sterker te worden in het verdedigen van hun collega's en mee te evolueren met de steeds veranderende context waarin we leven en werken. De militantenvorming is een nieuwe extra vorming, volgend op de basisvorming en georganiseerd parallel met de kadervorming.*

## De ACOD investeert in haar militanten

De militantenvorming vergt een investering van onze vakbond. Het is een investering die op de lange termijn heel wat voordelen met zich meebrengt, voor de militant zelf, alsook voor diens collega's op de werkvloer. Het is een ietwat gekke vergelijking, maar bij De Lijn worden de bussen regelmatig onderhouden, waarom zou je die investering in de gemotiveerde leden die de vakbond doen draaien dan niet doen? Het doel van een militantenvorming is dat militanten beter worden in hun vakbondswerk. Uiteraard hebben mensen bij hun aanwerving bepaalde competenties en kennis, maar ze kunnen onmogelijk elk aspect van een goede militanten op voorhand onder de knie hebben.

## Beter worden in je vakbondswerk

Een militantenvorming heeft als doel onze militanten verder te vormen in de dienstverlening aan de leden. Ze kunnen zo snel eerstelijns hulp bieden en onze leden doorverwijzen indien meer informatie of verdere opvolging nodig is. Hierin blijft het belangrijk dat de militant actief de vragen van leden blijft opvolgen. In de militantenvorming willen we onze militanten ook verder vormen om een weerwoord te bieden aan hun leidinggevende, diepen we de aangereikte vergadertechnieken verder uit, oefenen we op het mobiliseren van de kameraden op de werkvloer en willen we tools aanbieden om collega's te informeren. We koppelen daarbij het handelen van de militanten op de werkvloer steeds aan de waarden en normen van onze vakbond. Daarnaast zetten we bij deze vormingen in op persoonlijke ontwikkeling van de militant zelf. Levenslang leren is voor iedereen belangrijk. Op die manier maken we onze militanten 'futureproof' en onze vakbond wendbaar in het de verdediging van de openbare diensten.

## Praktische opleiding

De eerste sessie van de militantenvorming is nu achter de rug. In verschillende onderdelen leerden onze militanten hoe je het best een boodschap overbrengt zoals je het wil, ook wanneer die minder positief is. De militanten werkten hiervoor met een rollenspel waarin je een concrete case in een werksituatie uitprobeert. In het onderdeel 'leden' lag de focus op werkbaar werk en het belang en de werking van de pensioenwebsite 'my pension'.

We kijken alvast uit naar de sessie van het najaar, waarin we trachten de militant als werknemer en persoon 'rijker' te maken.



Kriebelt het bij jou ook om aan de militantenvorming deel te nemen? Vraag dan snel informatie bij je sector, gewest of afgevaardigde over wat voor jou de mogelijkheden zijn. Vormen is groeien!

*Joachim Peeters, vormingscoördinator*

# Structuur Belgische Spoorwegen

## Als het niet werkt, moet het anders

***De stiptheid van de Belgische spoorwegen is historisch laag. De dramatische invoering van het nieuwe IC-IR-plan in de jaren negentig van de vorige eeuw is een fait-divers in vergelijking met de huidige toestand. Daarnaast is ook het comfort allesbehalve voldoende. Verminderde treinsamenstellingen, afgeschafte treinen, vertragingen... Elke dag wel iets. Dit scenario hebben we tot in de treure voorspeld. Helaas, een vakbond is geen consultancybureau. Voor dergelijk advies zijn we wellicht niet duur genoeg...***

Het enige waarin het spoorwegbedrijf goed blijft scoren, is de hoge waardering van de reizigers voor het personeel, ondanks de dagelijkse perikelen. Zeer merkwaardig. Best fascinerend zelfs. Studenten zouden hierover een masterproef moeten maken. Zullen we even naar Vlerick bellen?

Het wordt elke dag bewezen: het spoorwegpersoneel - voor en achter de schermen - houdt de spoorwegen op het spoor. Of hoe eigen knowhow nog steeds de maatstaf der dingen is. Betrokkenheid bij het bedrijf wordt geuit door persoonlijke inzet, beroepsfierheid, niet door torenhoge facturen van de McBostons op de adviesmarkt.

Een praktijkvoorbeeld. Nadat British Rail in de jaren 1990 geprivatiseerd werd, begon een bepaald consultancybureau diensten te verlenen aan spoorwgondernehmung Railtrack. Het advies was voorspelbaar: minder investeren in het spoorwegnet en zoveel mogelijk uitbesteden. Deze raad werd bijzonder graag gehoord: meer winst en bonussen voor het management en de aandeelhouders. Het resultaat waren veelvuldige ongelukken en verrassend hoge uitgaven na de privatisering. Railtrack werd symbool van hoe ingewikkeld en onvoorspelbaar de privatisering van de publieke sector kan zijn. Het boek 'De 50 gevaarlijkste bedrijven ter wereld' is verhelderend. Het betrokken consultancybedrijf staat op nummer 16. Misschien eens benchmarken over ervaringen met consultancybedrijven? De Belgische spoorwegen mogen het Britse spoor niet oprijden!

In de marge: politici die steevast pleiten voor liberalisering en privatisering van de spoorwegen, hebben wel eens een professioneel verleden in de consultancy-business.

Concreet moet er dringend werk gemaakt worden van meer samenwerking op het terrein, de operationele splitsing tussen NMBS en Infrabel lijkt verder uit te dijen naar interne scheidingen binnen de bedrijven zelf. Directies willen een operationele verandering doorvoeren terwijl niet alle partners in het verhaal op de hoogte zijn, laat staan geconsulteerd werden. We zouden haast durven denken dat een consultant beter op de hoogte is van interne wijzigingen dan het betrokken management zelf. Een praktijkvoorbeeld: een directie beslist een commerciële wijziging uit te voeren, een andere directie verzorgt de communicatie ervan en de directie die het moet toepassen, is niet op de hoogte. En het personeel op het terrein moet tot zijn verbazing alles maar omzetten in snel handelen.

Het begint eigenlijk bij de opleiding van nieuwe medewerkers. Ten gevolge van besparingen werd er sterk gesnoeid in de leerplannen van de verschillende beroepscategorieën. De verschillende beroepscategorieën weten niet meer waarom die ene collega van dienst Y van belang is voor die andere collega van dienst X, of zelfs van bedrijf Z. Maar het zijn niet alleen besparingen die dergelijke onwetendheid

vergroten, ook de visies van NMBS en Infrabel zijn vooral en uitsluitend op hun eigen gericht. Er moet opnieuw genetwerkt worden, over de beroepsgroepen heen. Bij ACOD Spoor gaan we zelf starten met crossfunctionele werkgroepen om de dagelijkse operationele problemen te bespreken vanuit ieders ervaring. Geen betere consultants dan zij die de stiel beheersen en daadwerkelijk partners zijn in een operationeel netwerk.

In ieder geval, zoals het nu gaat, werkt het niet. Het moet dus anders. Verkeerde beslissingen uit het verleden moeten rechtgezet worden. Daadkracht door eenheid van commando is noodzakelijk. De Belgische leuze 'eendracht maakt macht' geldt zeker voor de spoorwegen. In plaats van meervouden, is het tijd voor enkelvoud. De efficiëntieoefeningen die op het terrein gemaakt worden, zouden eerder op centraal niveau moeten gebeuren. Er werden door de jaren heen heel wat diensten en directies bijgemaakt met aanverwante graden en functies, terwijl op uitvoerend niveau sterk bespaard werd. De ene verantwoordelijkheid is de andere niet...

Alle interne en externe spoorexperten weten waar ik het over heb: de eenmaking van de Belgische spoorwegen. Maar het daadwerkelijk doen, vraagt politieke moed. Verdomd veel politieke moed.

Günther Blauwens  
Voorzitter ACOD Spoor



# Belgische Spoorwegen Paritair sprokkelnieuws

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

## Centralisatie van de verkeersinfobedienden (VIB)

Wij werden aangesproken door de VIB's i.v.m. de centralisatie van de activiteiten van deze bedienden in Brussel. Dit leidt tot ongerustheid op het terrein. Hoe zit dat? De directie geeft geen duidelijke 'ja' of 'nee' als antwoord. Zij heeft het over het 'businessplan' en de 'technologische ontwikkelingen' die centralisatie mogelijk maken. Dat is geen klaar antwoord. Wij merkten op dat de centralisatie, met name in het kader van RTTM, geen geweldig succes is geworden.

## Organisatie van de proef eerste treinbestuurder

Wij herhaalden onze vraag om een proef voor eerste treinbestuurder te organiseren. De directie nam akte van deze vraag.

## Neutralisatie van OBI's gedurende vijf jaar

OBI's die geslaagd zijn voor de TTD-proef (Technical Train Driver) in het kader van de opwaardering van de filière worden gedurende vijf jaar geneutraliseerd (= engagementsperiode). Wij eisen dat deze neutralisatie niet geldt voor een verzoek om overplaatsing (P 39) en P6 en dat de periode van OBI in aanmerking wordt genomen bij het indienen van deze aanvraag. Dit werd gevraagd tijdens de besprekingen over dit dossier. Infrabel verbindt zich ertoe de verschillende gevallen te analyseren.

## Planningsbrochures en verlofconsignes

Verscheidene NMBS-directies stellen planningsbrochures en verlofconsignes op (bijvoorbeeld bij B-MS en B-PT2) zonder overleg met de erkende vakbonden. Wij vragen dat deze documenten met onze vertegenwoordigers worden besproken in aanwezigheid van een vertegenwoordiger van HR-Rail. Wij lazen een reeks problematische punten voor die in de brochure van B-MS staan. De tekst gaat verder dan de huidige regelgeving en wij vragen dat deze brochures aan overleg worden onderworpen.

## Fietsvergoeding en opladen van elektrische fietsen

Wij vroegen dat het bedrag van de fietsvergoeding voor spoorwegpersoneel wordt verhoogd tot 0,27 euro per km (nu 0,25 euro per km) en maximum 40 km per dag (nu maximum 20 km per dag) zoals in de privésector het geval is. Het management antwoordde dat dit niet mogelijk is omdat het gereserveerde budget volgens de huidige voorwaarden al te klein is. We krijgen ook opmerkingen van het personeel over het verbod om elektrische fietsen op het werk op te laden. Dit moedigt het gebruik van e-bikes en fietsverplaatsingen niet aan. De directie bevestigde dat opladen inderdaad verboden is, wegens het brandgevaar. "Bovendien worden de auto's van het personeel toch ook niet bijgetankt terwijl ze op de parking staan?", luidde het.

## Historisch saldo CX/RX

Wij kwamen terug op de kwestie van de aanzuivering van het historische CX/RX-saldo bij de NMBS. Bij B-PT3 moet het personeel eerst het verlof van 2023/CX/RX opgebruiken voordat het de dagen van het historische saldo kan gebruiken. Elders, zoals bij de bestuurders in het district ZO, is het verlof van 2022 omgezet in CX/RX. Hoe zit het nu?

Voor het in CX/RX omgezette verlof bevestigde de directie dat het verlof van 2022 van het betrokken personeel in geen geval zal worden geschrapt. Bovendien deelde de directie mee dat het RX/CX-saldo momenteel 4.000 dagen bedraagt voor 2022 en 36.000 dagen voor het historisch saldo.

Deze cijfers nemen af. Wij dringen erop aan dat het personeel zijn dagen moet kunnen recupereren om uitbetaling te voorkomen.

## Recht op deconnectie

Een maatregel van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen inzake arbeid gaat over het recht op deconnectie. Werkgevers die ten minste 20 werknemers tewerkstellen, moeten het recht op deconnectie voor hun werknemers waarborgen wanneer ze niet meer geacht worden te werken en de modaliteiten daarvoor vastleggen. Hoe zit het bij de spoorwegen? Volgens HR Rail zal dit worden opgenomen in de gedragscode. Wij wezen erop dat de FOD in zijn mededeling spreekt over de aanpassing van het arbeidsreglement of een bedrijfs-cao. Dat zijn documenten die met de vakbonden moeten worden besproken. Over de gedragscode bestaat geen overleg.

## Aanpassing Jobnews 'Planning Officer Bureau Diensttabel' van B-TO

Deze proef staat alleen open voor rang 4 en 5. Er zijn nog steeds personeelsleden die geen rang 4 of 5 hebben (bijv. noteerders) en die toch werken in de bureaus planning of treindienst. Om hen in staat te stellen aan deze proef deel te nemen, stelden wij voor de proef open te stellen voor bedienden met nuttige ervaring. Het management zal dit analyseren.

## Bericht 'Verplaatsingsvergoeding buitenland – Ritvergoeding'

Naar aanleiding van de publicatie van het nieuw ministerieel besluit inzake verblijfskosten voor dienstreizen naar het buitenland worden vanaf 1 maart 2023 de bedragen van de verplaatsingsvergoeding naar het buitenland en de ritvergoeding aangepast. Aan alle personeelsleden, ongeacht hun rang, wordt een identieke vergoeding voor verplaatsingen naar het buitenland toegekend. Globaal worden de vergoedingen met 28 procent verhoogd, wat ongeveer overeenstemt met de indexatie sinds de laatste aanpassing jaren terug. Wij namen akte van dit document



op de nationale paritaire subcommissie.

### Organisatie speciale proef toegang tot de graad eerste assistent klanten

Deze proef zal toegankelijk zijn voor statutaire en niet-statutaire personeelsleden die ingezet worden in een werkzetel van B-PT.2 (Onthaal Reizigers en Stations Operaties) en die een graad van rang 7, 8 of 9 bezitten. De proef bestaat uit een jurygesprek dat tot doel heeft de motivering van de kandidaat en zijn bevattingen- en redeneervermogen te beoordelen, rekening houdend in het bijzonder met zijn verworven beroepservaring en de vereiste bekwaamheden die nodig zijn voor de uitoefening van de werkzaamheden van eerste assistent klanten. Er wordt bijzondere aandacht besteed aan de verbale vaardigheden en de klantgerichtheid van de kandidaat. Wij gaven positief advies op de nationale paritaire subcommissie.

### Nieuwe Securail-taken: overeenstemming met ARPS 501

De directie wil dat het personeel van Securail in de treinen de vervoerbewijzen controleert en de reizigers in regel stelt. Wij zijn van mening dat dit de verantwoordelijkheid is van het treinpersoneel. Wij herinneren eraan dat de ARPS 501 (waarin de verantwoordelijkheden van de verschillende beroepen zijn vastgelegd) moet worden nageleefd en dat aanpassingen moeten worden overeengekomen met de erkende vakbonden. Na onze interventie erkende de directie dat overleg noodzakelijk is en wordt er een gezamenlijke vergadering gepland.

### Compensatie voor vertraagde treinen op de Noord-Zuidverbinding

De afgelopen tijd waren er treinvertragingen door problemen in de NZ-verbinding (o.a. door de brand in Brussel-Centraal). Wij vroegen of er een uitzonderlijke tijdscompensatie kan worden toegekend. De directie zal dit overwegen.

### Situatie van Lineas

Wij vernamen dat de financiële situatie van Lineas zorgwekkend is. Wij vroegen dat het toezichtcomité van Lineas bijeenkomt.



foto Belga - Kurt Desplenter

### Eerbiediging van taalwetgeving voor personeel op eentalige posten

Naar aanleiding van een klacht van CGSP Bruxelles bij de Vaste Commissie voor Taaltoezicht herinnerden wij de directie eraan dat kennis van een andere taal dan die van de taalrol niet kan worden geëist wanneer het personeelslid een eentalige functie bekleedt. Dit kan in geen geval gevolgen hebben voor de CA van het personeel.

### RACOR/RIOC

Sommige RACOR-medewerkers hebben vragen over hun opdracht en rang. Wij vragen dat hierover een overlegvergadering wordt georganiseerd.

### Validering van nuttige ervaring

Wij blijven hierover klachten ontvangen. Elk aangeworven personeelslid dat aanspraak maakt op jaren nuttige ervaring, moet een formele bevestiging krijgen van het aantal gevalideerde jaren. Er moeten uniforme regels komen die worden toegepast.

### Aanwerving van treinbegeleiders

We vernamen dat treinbegeleiders worden aangeworven voor een bepaalde zone en dat deze bedienden na het begin van de opleiding te horen kregen dat ze elders zouden moeten werken (bv. omgeving Kortrijk i.p.v. Brugge). Klopt dit? De directie bevestigde dat de aanwerving per

zone gebeurt. Het genoemde voorbeeld zou een uitzonderlijk geval zijn.

### Track & Trace

In dit document specificiert de directie de doelstellingen en voorwaarden waaronder een registratiesysteem (Track & Trace) in dienstvoertuigen kan worden ingevoerd. Track & Trace maakt het mogelijk het aantal afgelegde kilometers, de rij- en stoptijden, de identificatie van de bestuurder enz. te controleren. In het document worden de doelstellingen uiteengezet. Deze omvatten een beter beheer van het wagenpark, het voorkomen van diefstal van voertuigen, het volgen van het voertuig en de bestuurder om geschillen op te lossen in geval van een verkeersovertreding, het berekenen van toelagen en vergoedingen, het uitvoeren van controles op het gebruik van het voertuig ("indien ernstige aanwijzingen van misbruik daartoe aanleiding geven") en het registreren van reistijden, bijvoorbeeld voor de SIR-teams (snelle interventiedienst).

De gegevens worden vijf jaar bewaard. Het advies bevat ook een reeks rechten van de werknemers in dit verband: recht op correctie van gegevens, recht op toegang tot gegevens, enz.

De directie legde uit dat deze mededeling in overeenstemming is met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (GDPR) en is opgesteld in samenwerking met de DPO's (Data Protection Officers) van de drie ondernemingen. Wij grepen in om verduidelijking te krijgen over de zin 'ernstige aanwijzingen

van misbruik'. De directie bevestigde dat het moet gaan over ernstig misbruik. We vroegen ook gevraagd wie toegang zou hebben tot het systeem, omdat dit niet in de kennisgeving was gedefinieerd. De directie verwees ons naar de uitvoerings-mededelingen van elk bedrijf, bevestigde dat de toegang strikt beperkt is en dat de huidige regels nog steeds van toepassing zijn.

ACOD Spoor gaf geen positief advies en nam akte van het bericht.

Gekoppeld aan dit advies stelde de directie ook voor om de regeling betreffende de vergoeding voor het besturen van een auto (hoofdstuk VII, deel II van het ARPS 523) aan te passen. Zo zal het beheer van de betaling van deze vergoeding niet langer gebaseerd zijn op de gegevens in het logboek en met P100 en P101, maar op de gegevens van de Track & Trace.

Nicky Masscheleyn, Tony Fonteyne

## Welk bedrijf laat rechtstreekse concurrent te reclame te maken in eigen huis?

ACOD Spoor begrijpt best dat het station een belangrijke generator is van commerciële inkomsten door middel van concessies en reclameborden. Maar een rechtstreekse concurrent de mogelijkheid geven het eigen publiek in eigen huis aan te spreken, is toch wel wat overdreven, niet? We stelden de vraag in de Nationale Paritaire Subcommissie. Het antwoord van de NMBS hierop was dat dit toegelaten moest worden wegens de 'vrije concurrentie'. Enkele dagen later was de reclame verwijderd. Toeval?



## Werkgroep ARPS 541 Gemeenschappelijk vakbondsfront stapt op

**Op vrijdag 28 april vond de 12<sup>de</sup> vergadering van de werkgroep voor de herziening van de ARPS 541 (dienst- en rusttijden) plaats. De directie kwam voor de zoveelste keer terug met een presentatie om de voor- en nadelen van haar voorstel voor de annualisering van de arbeidstijd toe te lichten.**

In gemeenschappelijk front verlieten wij de werkgroep omdat wij de indruk hebben dat de directie geen rekening houdt met de mening van de vakbonden terwijl een twee derde meerderheid nodig is om de ARPS 541 aan te passen. Wij blijven openstaan voor een dialoog, maar vragen dat de directie ons aangepaste teksten toestuurt waarin rekening wordt gehouden met onze opmerkingen, zodat wij verder kunnen gaan in het overlegproces.

Ter herinnering: in 2021 is de Sociale In-

spectie bij de NMBS tussengekomen om de naleving van de wettelijke bepalingen inzake overuren te controleren. Als gevolg van de inspectie is de NMBS verplicht de achterstanden in CX/RX tegen eind juni 2024 weg te werken of te betalen.

Ook de regelgeving inzake overuren moet worden aangepast. Zo moeten vier categorieën van overuren in ons reglement worden opgenomen.

- Buitengewone overuren: alleen met toestemming van de vakbonden en in te vorderen binnen het kwartaal of binnen drie maanden na het kwartaal.
- Werk uitgevoerd voor het bedrijf om een ongeval, incident enz. te behandelen: deze uren worden automatisch betaald.
- Werkzaamheden uitgevoerd voor rekening van derden bij een ongeval, incident enz.: deze uren worden automatisch betaald, te recupereren binnen het kwartaal

of binnen de drie maanden volgend op het kwartaal.

- Werkzaamheden opgedragen door onvoorziene noodzaak: indien mogelijk moeten de vakbonden hun akkoord geven en deze uren moeten binnen het kwartaal gerecupereerd worden.

Als compensatie in tijd niet mogelijk is, worden overuren betaald.

Deze regels zouden in ons reglement moeten worden opgenomen, maar de directie wil verder gaan en stelt voor de arbeidstijd op jaarbasis vast te stellen. Dit zal negatieve gevolgen hebben voor het personeel. Wij hebben al maanden een duidelijk standpunt over deze kwestie: wij willen dat de aanpassing van ARPS 541 strikt beperkt blijft tot de invoering van de vier categorieën.

Het nationaal secretariaat

# Infrabel

## Bedrijfscomité PBW verbetert welzijn op het werk

*We geven hieronder een overzicht van enkele besproken punten in het bedrijfscomité PBW van Infrabel. Onze verkozen vertegenwoordigers zijn steeds bereikbaar via onze gewestelijke secretarissen of lokale militant.*

### Op maat gemaakte oordoppen: 'otoplastieken'

Infrabel zal 'otoplastieken' introduceren. Deze oordoppen passen perfect in je oor gezien ze gemaakt zijn op basis van een afdruk van de gehoorgang en hebben een hoog draagcomfort voor langdurig gebruik. Ook hebben ze een filter die het frequentiebereik verzwakt tot het gewenste niveau. De oordoppen dempen schadelijk geluid, maar communicatie is nog steeds mogelijk (geen isolatie van de omgeving) en je kan de alarmsignalen nog steeds horen. Daarentegen zijn ze wel duurder, breekbaar en vragen ze veel meer onderhoud. Bij onhygiënisch gebruik kunnen ze oorontstekingen veroorzaken. Het spreekt voor zich dat er ook een individuele maat moet genomen worden.

In 2019 kregen 11 spoorarbeiders in het district ZW otoplastieken in van een proefproject. In 2022 werd met succes een enquête gehouden over hun ervaringen. Tegen september wordt iedereen geïnformeerd over de mogelijkheid om deze gehoorbeschermingen in de eigen werkzetel te bestellen. Aarzel niet om je plaatselijke vakbondsmilitant aan te spreken als je vragen hebt.

### Mindlab

Mindlab is een website die online psychosociale ondersteuning biedt. Er zijn programma's met verschillende tests. Wij merken op dat deze online webapplicatie spreekt over 'genezing' in plaats van 'psychosociale hulp'. Naleving van de GDPR en privacy is gegarandeerd. De werkgever heeft geen banden met Mindlab. Het personeel zal via een communicatiecampagne geïnformeerd over de volgende stappen.



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

### Arbeidsongevallen

De arbeidsongevallen worden geanalyseerd. Er kan een daling van de arbeidsongevallen worden geconstateerd, behalve voor het vervoer van en naar het werk, gezien er in januari 2023 vriesdagen waren. Dit is de belangrijkste reden voor de stijging. Er trad ook een toename op van het aantal ongevallen bij verplaatsingen per fiets.

### IDEWE - Kwaliteit van certificaten en diverse vragen

Wij hadden de bezwaren van het personeel over de door IDEWE afgeleverde certificaten op de agenda gezet. Er werden verscheidene bezwaren geuit (niet-naleving van de door de planners gevraagde vereisten). We kregen te horen dat de artsen gevraagd werd ons eraan te herinneren alert te zijn. Een opleiding voor de planners wordt binnenkort georganiseerd. In het kader van een - al dan niet vrijwillig - medisch onderzoek bij IDEWE, stellen wij de volgende vragen.

- Is het verplicht de aanvullende tests te ondergaan?
- Wat gebeurt er als de resultaten niet worden opgestuurd, ondanks de herinneringen van IDEWE om ze te verkrijgen?
- Wie betaalt deze onderzoeken zoals ze werden bevolen door de IDEWE-arts?

- Kan de bediende buiten de veiligheid worden geplaatst, maar met voorwaarden (bijvoorbeeld een verbod om dicht bij de sporen te komen vanwege het risico van ongemak, enz.)?

Ten slotte vragen we of het personeelslid zich tijdens een medische afspraak (vrijwillig of onvrijwillig) kan laten vergezellen door een vertrouwenspersoon, zijn vakbondsvertegenwoordiger, zijn arts... We hopen dra concrete antwoorden te krijgen.

### Twinning II - Veiligheidscultuur

Twinning II (<https://twinning2.eu/>) heeft tot doel de samenwerking tussen Europese spoorwegactoren te versterken om de veiligheidscultuur te verbeteren. We kregen uitleg over dit project. Uit de gepubliceerde data blijkt dat het in 2020 is begonnen en in juni 2023 zal eindigen. Het verbaast ons dat we voor een volledige periode niet worden geplaatst. Wij vroegen details over het volledige project. Het is verbaazingwekkend dat het bedrijfscomité nu in april 2023 werd ingelicht terwijl het project zijn voltooiing nadert in juni 2023. We hopen op de volgende vergadering meer duidelijkheid te krijgen.

Tony Fonteyne





foto Belga - Nicolas Maeterlinck

## Onthullingen vragen om meer duidelijkheid

***bpost is de voorbije weken en maanden niet uit het nieuws geweest. Dat gebeurde geen enkele keer met goed nieuws. Sterker nog, telkens werd het erger en erger. We hadden de persconferentie waarmee geknoeid was en door de audit die daarop volgde, zijn er nog een aantal kwalijke dossiers bijgekomen.***

ACOD Post eist dat er volledige transparantie komt over alle onthullingen (en lekken) in de media. Daar heeft het personeel, dat zich alle dagen met hart en ziel inzet, recht op. Mest de stal uit!

Zoals ik in de verschillende media al gezegd heb en zal blijven verklaren: heel deze heisa mag op geen enkele manier invloed hebben op het personeel. Als bpost ook maar enigszins probeert de geleden schade te verhalen op het personeel, is het **syndicale oorlog**. Het feit dat deze boodschap aangekomen is, vinden we al terug in de cao, meer specifiek bij de niet-recurrente bonus. In de overeenkomst over de bonus van 2023 staat uitdrukkelijk vermeld dat eventuele financiële gevolgen te wijten aan het gevoel in de overheidscontracten, worden geneutraliseerd. ACOD Post zal tot het uiterste gaan om jullie te verdedigen. Mijn boodschap is zeer duidelijk: geen gevolgen voor het personeel!

Samen sterk kameraden!

Geert Cools

## Cao 2023-2024 Klaar voor goedkeuring

***De voorbije maanden onderhandelden we met bpost over de cao 2023-2024. Dit kostte veel tijd, bloed, zweet en tranen. Eind april viel er toch een ontwerp uit de bus en werden de cao-gesprekken afgerond. Vervolgens stelden we van 2 tot 9 mei het ontwerp voor aan onze leden en militanten. Het werd in alle gewesten quasi unaniem goedgekeurd. Op het paritair comité van mei, stond de cao op de agenda.***

Gezien het resultaat van de stemming in onze gewesten, besliste de ACOD de cao te ondertekenen en dus goed te keuren. Wat hebben we verkregen? De cao bevat drie onderdelen: koopkracht, welzijn en het verzekeren van de toekomst. Buiten de cao konden we ook voor de niet-baremieke contractuelen van band 1 onderhandelen.

### Koopkracht

***Recurrente maatregelen (maatregelen die vanaf nu verworven zijn)***

- Werk je van thuis, dan krijg je hiervoor nu een telewerkvergoeding van 2,5 euro netto per dag.
- Vanaf nu krijgen ook de logistieke en postale medewerkers een overgangstoelage bij verlies van de nachtpremie bij reorganisaties, net zoals de statutaire en contractuele medewerkers.
- Het loon van de logistieke en postale medewerkers wordt voortaan automatisch gekoppeld aan de index.
- De ARAB-dagvergoeding stijgt met 13 procent.
- De bedrijfstoelage voor voorbereidende taken wordt voor de statutaire en contractuele medewerkers met 13 procent verhoogd. Voor de logistieke en postale medewerkers is er een verhoging tot 75 procent (was tot heden 50 procent) van het bedrag toegekend aan de statutaire en contractuele medewerkers.
- Voor de Retail-medewerkers wordt de productkennistoelage met 4 procent verhoogd.
- Voor 2024 wordt het forfaitair bedrag van de eindejaartoelage met 100 euro bruto verhoogd.
- Een wachttoelage wordt vanaf nu toe-

gekend in functie van het aantal dagen van werkelijke wachtdienst, voor alle medewerkers die hiervoor in aanmerking komen.

- De vergoeding voor het onderhoud van de werkkledij voor medewerkers van Cleaning wordt naar 1 euro netto per dag verhoogd.
- Ga je naar het werk of verplaats je je voor het werk met de fiets, dan krijg je 0,27 euro per km.

#### **Niet-recurrente maatregelen (maatregelen enkel voor de duur van deze cao)**

- Een eenmalige aanwervingspremie voor nieuwe chauffeurs C en CE van 1.000 euro bruto (na drie maanden prestaties).
- Kan je iemand overtuigen om bij bpost te komen werken ('bring a friend'), dan krijg je als bpost-medewerker een aanbevelings-toelage van 1.000 euro (500 euro bruto na zes maanden en 500 euro bruto na 12 maanden in dienst).
- Toekenning van een koopkrachtpremie (cheque) van 100 euro netto in 2023, op voorwaarde dat deze door de regering wordt goedgekeurd. Zo niet zal eind 2023 het forfaitair bedrag van de eindejaarstoe-lage met 100 euro bruto worden verhoogd.
- Ook voor het kalenderjaar 2023 en 2024 zal er een niet-recurrente bonus uitbetaald

worden. Alle eventuele financiële gevolgen door het geknoei met de overheidscon-tracten zullen worden geneutraliseerd en hebben dus geen invloed op de niet-recur-rente bonus van 2023.

#### **Welzijn van de medewerker**

- De logistieke en postale medewerkers krijgen één extra-wettelijke verlofdag in 2023 en één extra-wettelijke verlofdag in 2024.
- Al de medewerkers met functie van Uit-reiker Algemene Dienst krijgen in 2023 en 2024 bijkomend een halve dag extra-wettelijk verlof voor elke maand waarin ze meer dan zeven verschillende diensten hebben gedaan.
- bpost engageert zich dat elke medewer-ker veilig het werk kan uitvoeren en dat ieders fysieke en mentale gezondheid ge-vrijwaard blijft.
- Er komen nieuwe acties en initiatieven om ongepast gedrag strenger aan te pak-ken.
- Opstart van initiatieven om een gezonde levensstijl te promoten.
- Er komt een online opleiding voor alle leidinggevenden over het belang van wel-zijn in een team.
- Er worden bijkomende initiatieven geno-

men voor aangepast werk en daarbovenop blijft re-integratie het hoofddoel.

- Ter bescherming tegen eventueel loon-verlies, moet de regularisatie van een medisch attest binnen de tien werkdagen gebeuren (te rekenen vanaf de eerste dag van arbeidsongeschiktheid).
- De communicatie met betrekking tot loonregularisatie wordt herzien en er wordt een minimumloon van 1.100 euro netto gegarandeerd (bij voltijdse tewerk-stelling) met uitzondering van wettelijke afhoudingen.

#### **Verzekeren van de toekomst**

- Geen naakte ontslagen tijdens de duur van de cao.
- De bestaande eindloopbaanregelingen worden verlengd tot 31 december 2024, met een uitbreiding naar een halftijdse specifieke loopbaanonderbreking van 1 op 2 weken.
- bpost engageert zich om de lokale HR-ondersteuning van de operationele lijn te versterken.
- Heropstart van het project TL om het werk, de arbeidsvoorwaarden en de loop-baan van de Team Leaders binnen Mail & Parcels Operations te herzien en te verbe-teren.



foto Belga - Eric Lalmand



- Herwaardering van de functies financieel expert en (vervangende) kantoorhouder.
- Er komen investeringen in Antwerpen X en Charleroi X om de capaciteit van de pakkensortering te verhogen.
- bpost garandeert het behoud van de tewerkstelling op de sorteersites, indien nodig via andere activiteiten.
- bpost engageert zich om de syndicale partners te informeren over projecten m.b.t. de lokalisatie van de investeringen en activiteiten van de bpost nv en zijn filialen.
- Engagement van bpost om de onderhandelingen voor de cao 2024-2025 te starten in september 2024.

### Specifiek voor niet-baremië contractuele medewerkers band 1

We hebben sterk onderhandeld, voor het eerst kon dit ook over de niet-baremië

- contractuele medewerkers van band 1.
- Werk je van thuis, dan krijg je hiervoor vanaf nu een telewerkvergoeding van 2,5 euro netto.
- Ga je naar het werk of verplaats je je voor het werk met de fiets, dan krijg je vanaf nu 0,27 euro/km.
- Toekenning van een ecocheque van 50 euro netto vanaf 2023 en van 150 euro netto vanaf 2024.
- Toekenning van een koopkrachtpremie (cheque) van 100 euro netto (pro rata) in 2023 of een bijkomende ecocheque van 100 euro netto, afhankelijk van de goedkeuring van de koopkrachtpremie door de regering.

Het is een cao geworden waar voor iedereen wat inzit. Ook met deze cao hebben we het verschil tussen LP-medewerkers en baremië contractuele medewerkers verkleind. We hebben binnen de koop-

kracht een groot aantal maatregelen die voor altijd verworven blijven. We hebben veel deuren geopend om het welzijn te verbeteren. Deze cao is een waarborg voor de toekomst.

*Geert Cools*





# Geïnteresseerd in carrièrekansen bij de FOD Defensie?

**Ook buiten de grenzen van de organisatie liggen er kansen en opportuniteiten. Een daarvan vinden we bij de federale overheidsdienst Defensie als burgerpersoneel.**

## Waarom FOD Defensie?

1. Omwille van de gemeenschappelijke waarden met bpost: samenwerken, vertrouwen, klantvriendelijk en ambitieus.
2. Daar zijn momenteel ongeveer 450 openstaande administratieve vacatures van het niveau E, F en H. Daarvan zijn er 250 gesitueerd in het Brusselse. De overige liggen verspreid over 37 locaties in heel België, wat ervoor zorgt dat er ook kansen zijn om dicht bij huis te werken.
3. Het gaat over statutaire functies waarvoor opportuniteiten ontstaan voor zowel statutaire als contractuele medewerkers.

Alle vaste medewerkers van de functieklassen E, F en H komen in aanmerking, met uitzondering van diegenen in het Retail-netwerk.

Alle statuten mogen deelnemen aan deze

externe mobiliteit. Ook de medewerkers van het Job Mobility Center of zij die in een re-integratietraject zitten, komen in aanmerking.

Er is een gemiddelde doorlooptijd van zes maanden. In een eerste communicatie wordt de externe mobiliteit toegelicht en worden de medewerkers uitgenodigd voor een infosessie. Deze wordt samen met de FOD Defensie georganiseerd en daar wordt de interne werking uit de doeken gedaan.

Geïnteresseerde medewerkers kunnen zich dan inschrijven voor een workshop waar ze ondersteund worden om hen de best mogelijke kansen te geven. Daarna volgt de sollicitatie met onder meer tests van Selor.

Enkele voordelen zijn dat statutairen een verkorte selectieprocedure kunnen doorlopen en dat de contractuele medewerkers statutair kunnen worden, m.a.w. zij worden benoemd.

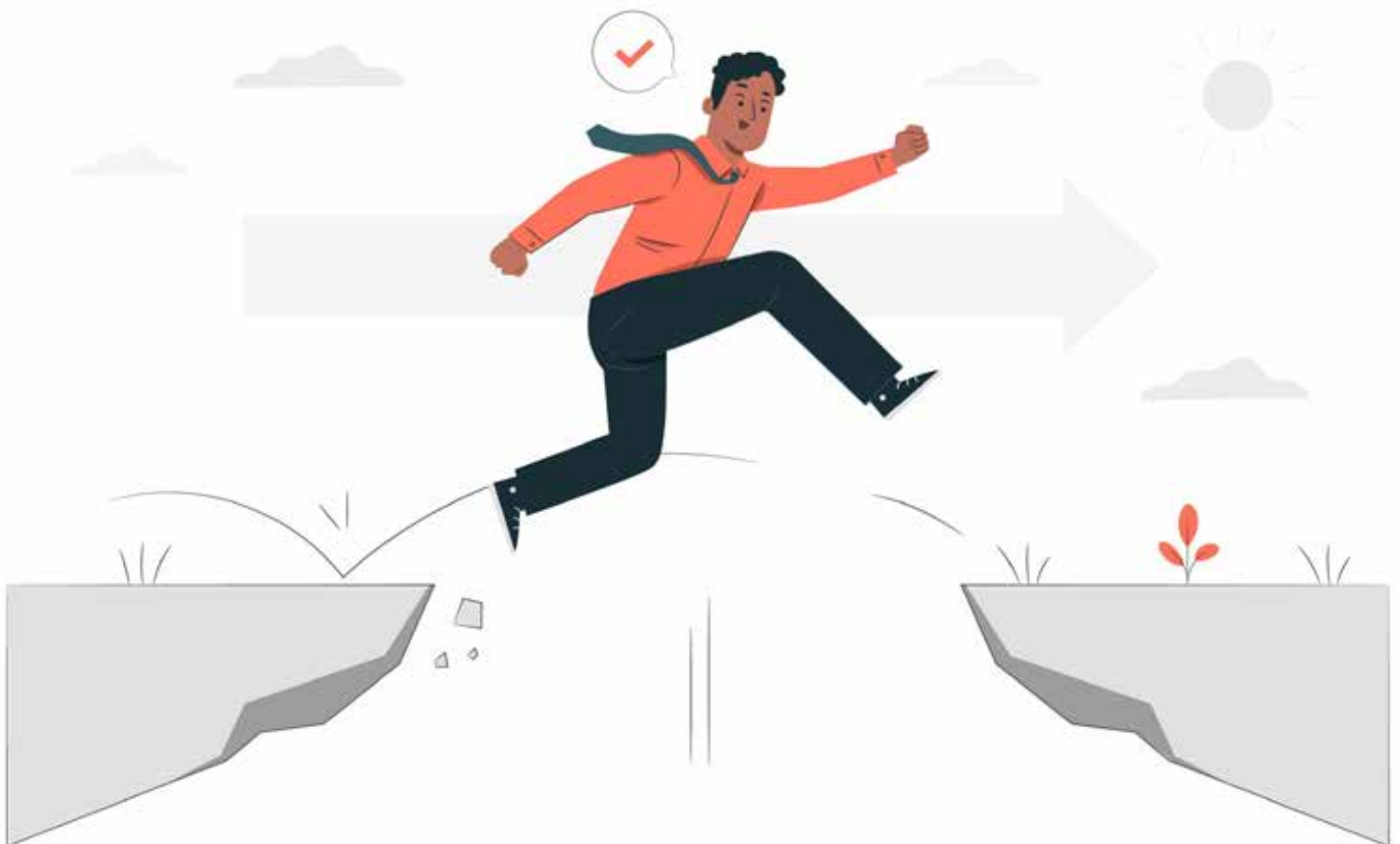
Het team 'bpost boost' zal het gehele traject begeleiden en er wordt een afscheidspremie van drie maanden brutoloon uitbetaald bij definitieve overgang naar FOD Defensie.

Er wordt van jou verwacht dat je deelneemt aan de infosessies en de workshops. Er wordt ook verwacht dat je als contractueel definitief ontslag neemt bij bpost. Dit kan niet via verlof zonder wedde. Statutairen worden definitief getransfereerd na zes maanden stage.

De campagne is gestart in mei en wordt gevolgd door infosessies, inschrijving en workshops. Vanaf eind juni begint het effectieve sollicitatieproces bij de FOD Defensie.

Indien je hierover vragen hebt, aarzel dan niet om ons te contacteren.

*Isabelle D'Hondt*





## Nieuwe hoop bij De Lijn voor sterker veiligheidsbeleid

***Een zoveelste geval van agressie op 22 maart in Genk was voor onze chauffeurs de druppel die de emmer deed overlopen. Er brak een spontane staking uit in Limburg, waarmee onze collega's een krachtig signaal gaven. De actievoerders hernamen uiteindelijk het werk na een aantal beloftes van de directie.***

Ook De Lijn veroordeelt agressie tegen haar werknemers sterk en garandeerde daarom haar uitdrukkelijke steun in de vorm van het onderschrijven van onze brief aan minister Lydia Peeters, waarin wij meer middelen vragen voor veiligheid.

Het agressieprobleem is niet nieuw, het is al jaren een 'hot topic'. De recente gebeurtenissen drukten ons helaas nogmaals met de neus op de feiten. Ook de recentste cijfers bevestigen zwart op wit een aanzienlijke toename van agressiegevallen op de tram, de bus en aan de haltes. Voor het aantal dagen arbeidsongeschiktheid als gevolg van agressie, tekenen wij een stijging op met bijna 10 procent in 2022 tegenover 2021. Gezien de enorme impact die deze situaties hebben op het personeel, kunnen wij dit niet laten gebeuren.

Het vrijgemaakte investeringsbudget van 2,8 miljoen euro tegen agressie is alvast een begin, maar wij betwijfelen of dit zal volstaan om het beoogde veiligheidsniveau te halen.

De installatie van gesloten stuurposten is noodzakelijk en bijkomend zal moeten geïnvesteerd worden in camerabewaking. Die is vaak al aanwezig, maar werkt niet altijd zoals het zou moeten.

Het proefproject met het gebruik van bodycams is hoopgevend en wij kijken dan ook uit naar de effectieve opstart ervan.

Onze controleurs veilig op pad sturen, is van essentieel belang. De reizigers inlichten over de rechten van de controleurs kan zeker helpen. Hun onwetendheid is geregeld de aanleiding van agressie.

De Lijn werkt reeds aan een plan voor efficiëntere inzet van controles, maar ook extra veiligheidsagenten aanwenden is noodzakelijk. De sociale controle verhogen, zal ook het veiligheidsgevoel van onze medewerkers en reizigers verhogen, wat de aantrekkelijkheid van het openbaar vervoer ten goede komt. Een forse uit-

breiding van het veiligheidspersoneel kan daarenboven het probleem van het zwartrijden onder handen nemen, alsook een ondersteunende functie invullen voor de chauffeurs. Evenzeer is een nauwere samenwerking met politiediensten absoluut betekenisvol.

Onze brief aan minister Peeters werd begin april 2023 verstuurd, ondertekend door de twee andere vakbonden en de directie van De Lijn. Wij hopen binnenkort hierover samen te kunnen zitten met de minister. In ieder geval zullen wij niet nalaten te blijven opkomen voor de optimale veiligheid van onze collega's, dit blijft een absolute prioriteit.

*Stan Reusen*

# Het gevaar van alternatieve verloning

**In een recente editie van Echo ABVV, de nieuwsbrief van de studiedienst van het ABVV, werd geheel terecht beschreven welke gevaren schuilen in mogelijke alternatieve loonsystemen. Na een korte schets van de situatie in de sector, nemen we de tekst van Echo over.**

Ook in de gas- en elektriciteitssector bestaan alternatieve loonsystemen al uitgebreid en wensen sommige werkgevers daar nog veel meer op in te zetten, vooral voor kaderleden, maar niet uitsluitend voor hen. Natuurlijk zijn voordelen als zodanig te beschouwen, maar het ene zal beter zijn dan het andere en daarin zit het gevaar van alternatieven voor het gewoon loon. In de sector Gas en Elektriciteit (Paritair Comité 326) mogen alternatieve verloningsvormen nooit afbreuk doen aan sectorale looncomponenten die vervat zitten in statuten en cao's. Enkel lokale bedrijfsgebonden elementen kunnen eventueel omgezet worden naar alternatieve verloning.

## Alternatieve verloning in de lift, daar- aan zitten risico's vast

"De afgelopen jaren zien we een toename van alternatieve verloning, zoals maaltijdcheques, ecocheques, aandelenopties, salarismogels, collectieve bonussen (cao 90)... Voordelen die niet als gewoon loon worden beschouwd, want vrijgesteld van normale sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing. Op aandringen van het ABVV maakt de RSZ geregeld een inventaris op van het gebruik van die verloningsvormen en de impact op de inkomsten voor onze sociale zekerheid (SZ). De laatste foto (opgenomen in onze sociaal-economische barometer) geeft de situatie weer in 2021. Daaruit leren we dat deze verloning goed is voor meer dan 7 miljard euro (wat neerkomt op een kleine 4 procent van de totale loonmassa in de privésector) en zorgt voor een verlies aan inkomsten voor de SZ van ruim 2 miljard. Een put die op het einde van de rit gelukkig wordt dichtgereden via de evenwichtsdotatie, maar daarmee wordt het structurele tekort aan de bron alleen maar groter, wat de SZ kwetsbaar maakt voor liberale aanvallen.

Dat wijst meteen op het grote gevaar van deze trend: de financiering van onze SZ nog meer onder druk zetten. Even belangrijk zijn de directe gevolgen voor de werknemers, want deze loonvormen openen geen rechten op sociale bescherming. Voordelen waarop niet volledig wordt bijgedragen, tellen niet mee voor de berekening van ziekte- uitkeringen, werkloosheidsuitkeringen of het pensioen. Werknemers hebben vaak de indruk dat ze beter af zijn met netto-voordelen, maar realiseren zich niet altijd wat de gevolgen zijn voor hun indirect loon. De werkgevers zien dit als een handig middel om meer te kunnen doen met dezelfde loonsom. Zo dringen ze aan op een soepel gebruik van het toekennen van collectieve bonussen (cao 90). Bijkomend is het risico dat bestaand loon wordt omgezet in dergelijke netto-voordelen in het kader van zogenaamde cafetariaplannen, bijvoorbeeld van een dertiende maand in alternatieve loonvormen.

De loonmatiging door de wet van '96- vandaag zelfs een loonstop (0 procent onderhandelingsmarge)- werkt dit uiteraard in de hand. Meer zelfs, de regering voegt er nieuwe vormen van alternatieve verloning aan toe als doekje voor het bloeden. Gisteren de coronapremie, vandaag de koopkrachtpremie. Ook die laatste premie van maximaal (!) 750 euro, eenmalig toe te kennen in 2023 mits cao, is niet volledig

onderworpen aan SZ-bijdragen. Er is alleen in een verlaagde werkgeversbijdrage van 16,5 procent voorzien. De premie heeft dan ook geen impact op je sociale rechten. Op ons laatste ABVV-congres hebben we een duidelijk standpunt ingenomen: er moet in elk geval een moratorium komen op nieuwe vormen van alternatieve verloning. Elke vorm van alternatieve verloning moet door de werkgever voortaan duidelijk opgenomen worden in de loonaangifte (dmfa), zodat een opvolging makkelijker en sneller kan. Bepaalde vormen moeten we ook in vraag durven stellen, zoals de aandelenopties of de warrants die op zich al goed zijn voor een half miljard minder inkomsten voor de SZ.

De omzetting van gewoon loon naar netto-voordelen moet aan banden worden gelegd (dit is al het geval voor maaltijdcheques bijvoorbeeld). En bovenal moet er een eind komen aan de huidige wet van '96, want die ligt mee aan de basis van een rem op brutolonen."

Bron: Echo ABVV

Jan Van Wijngaerden





# Proximus Nieuws van het paritair comité

### Collectieve, individuele en verkoopbonus 2022

Dit dossier beschrijft de vertaling van de KPI-resultaten 2022 naar de individuele bonus, verkoopbonus en collectieve bonus. Het KPI-resultaat voor 2022 is 102 procent, een resultaat dat lager is dan vorig jaar (114 procent).

Dit resultaat wordt gebruikt:

- voor het vaststellen van de gesloten enveloppes voor de individuele bonus van de kaderleden en de bonus van de verkoopmedewerkers van CBU
- in de berekening van de bonus S1 (conform oud systeem) en S2 (nieuw systeem) van de verkoopmedewerkers van EBU & CWS
- om te bepalen welk deel van de collectieve bonus kan worden toegekend als niet-recurrent voordeel.

De winstverdeling voor 2022 kan volledig uitgekeerd worden als niet-recurrent voordeel, vrij van belastingen.

### Wijzigingen in de DTI-organisatie

Binnen DTI werd een organisatiewijziging doorgevoerd vanaf 1 april 2023. Concreet betekent dit dat Core Systems (CST) wordt opgesplitst in twee nieuwe divisies, namelijk Enabling Tribe & CA (ENA) en Corporate Tribe & CA (CRP).

De divisie Enabling Tribe & CA (ENA) zal vooral focussen op de 'customer facing'-applicaties en-systemen. De drie departementen Quote to Provisioning (Q2P), Servicing Solutions (SRV), E2E Service Mgt (SVM) worden hierin opgenomen.

Corporate Tribe & CA (CRP) zal dan weer de aandacht leggen op de 'corporate solutions'-applicaties en-systemen. CRP zal de drie departementen Revenue Solutions (SRV), Integration Solutions (INS) en Enterprise Solutions (ETS) omvatten.

Elke medewerker behoudt zijn/haar huidige functie en takenpakket, zonder impact op uurrooster, standplaats, premies, toelagen en vergoedingen. Er is wel een mogelijke verandering van rapporteringslijn.

### Leer- en ontwikkelingsplan 2023

Hier kregen we de jaarlijkse voorstelling van het opleidingsplan. Het omvat onder meer de ambitie om de medewerkers klaar te stomen voor de toekomst, net als de opleidingsinitiatieven op het gebied van welzijn, diversiteit, vaardighedenbeheer, innovatie, en de leerprioriteiten per business unit.

## Weldra ecocheques

Zoals bepaald in de jongste collectieve overeenkomst, worden in zowel 2023 als 2024 aan bepaalde Proximus medewerkers ecocheques (Eco Pass) toegekend. Voor het jaar 2023 zullen ze in de loop van de maand juni op de Sodexo-kaart van de betrokken medewerkers worden geladen. De geldigheidsduur ervan is 24 maanden.

Het gaat over maximaal 80 euro ecocheques voor de medewerkers van niveau 2a, 3, 4, V5 en V6, alsook voor de medewerkers van niveau M4 en V4 zonder bedrijfswagen of utilitaire wagen, en maximaal 250 euro ecocheques voor de medewerkers die niet kunnen genieten van een representatievergoeding, thuiswerkvergoeding of route-onkostenvergoeding.

Het bedrag wordt pro rata van de tewerkstelling van de medewerker vastgesteld volgens de berekening die van toepassing is op de collectieve bonus, voor de periode van 1 mei 2022 tot en met 30 april 2023.

De ecocheques worden toegekend aan de betrokken medewerkers die op 30 april 2023 in dienst waren en die tussen die datum en de datum van betaling van de ecocheques geen ontslag hebben genomen of zijn ontslagen wegens dringende reden.



# Defensie Bijna rookvrij

*Meer en meer is de publieke opinie ervan overtuigd dat roken schadelijk is voor de gezondheid. Ook voor militairen is een goede gezondheid en conditie essentieel om hun functie naar behoren uit te voeren waardoor Defensie meer en meer belang hecht aan een rookvrije omgeving. Een nieuw tabaksbeleid moet helpen.*

Recent werd er een tabaksbeleid op poten gezet dat roken op militair domein verbiedt. Rokers zullen enkel nog terecht kunnen op gereserveerde rookplaatsen. Defensie wil maximale voorzorgsmaatregelen nemen qua preventie en ook passief roken tot een minimum beperken. Lokaal zal in overleg met de vakbonden besproken waar en hoe dit beleid juist zal toegepast worden.

## Enkele mogelijkheden

Meer dan 70 procent van de rokers probeerde al eens te stoppen. Gemiddeld hebben mensen vijf à zeven rookstop pogingen nodig om er echt vanaf te geraken. De precieze aanpak kiest iedere persoon zelf. Defensie moedigt haar personeel aan te stoppen met roken maar verwijst bij gebrek aan eigen diensten door naar het burgermilieu.

Dit zijn enkele mogelijkheden.

- Stoppen met een rookstop-app, bijvoorbeeld door het aantal rookvrije dagen bij te houden, moeilijke situaties door te komen door middel van advies of de besparing van niet-roken te berekenen. Niet voor elke app bestaat er wetenschappelijke onderbouwing die de kansen op succes vergroot. Enkele rookstop-apps die je kunnen helpen zijn Quiddy, Kwit, Stopstone.
- Er bestaan verschillende soorten rookstopmedicatie zoals nicotinevervangers zonder voorschrift of medicatie op doktersvoorschrift. Defensie betaalt momenteel helaas geen rookstopmedicatie terug.
- De e-sigaret met nicotine kan een efficiënt hulpmiddel bij een rookstop zijn. De gevolgen voor de gezondheid op lange termijn, voor zowel de roker als de omstaander, zijn nog onbekend.



- Rookstopbegeleiding bij een tabakoloog kan op verschillende manieren, zowel individueel als in groep.

## Ondersteuning gemist

ACOD Defensie drong in 2020 bij Defensie aan de moed te hebben om te kiezen voor een rookvrije werkomgeving, maar de geesten waren toen nog onvoldoende gerijpt. Drie jaar later zien we toch stilaan dat er voldoende draagvlak ontstaan is.

Wel missen we de nodige ondersteuning van onze rokers die willen stoppen. We willen geen stigmatisering in de hand werken, iets waarvoor we nu toch wat vrezen. Het initiatief vanuit Defensie is dan ook zeer welkom, maar nog onvoldoende en vooral incompleet.

We zijn ervan overtuigd dat Defensie hier een kans laat liggen door militairen of burgers niet te ondersteunen met gratis

medicatie en begeleiding door de lokale medische keten. Voorts is het tegenstrijdig dat Defensie de mogelijkheid aanbiedt om goedkoop sigaretten aan te kopen bij terugkeer van sommige buitenlandse missies. We vragen dan ook om met onmiddellijke ingang de verkoop van sigaretten te bannen.

Behalve preventie vraagt ACOD Defensie bij te springen voor sommige kosten van de mensen die wensen te stoppen. We weten ondertussen allemaal dat de kost om iemand te laten stoppen een peulschil betekent in vergelijking met de kost door afwezigheden wegens ziekte door aantasting van de gezondheid. Militairen staan bekend voor hun teamgeest, laten we dan ook samen de rokers onder ons ondersteunen en aanmoedigen om hun gezondheid voorop te plaatsen.

Natasja Gaytant

# Fedasil Een verhaal zonder einde!

***Sinds een aantal jaren bereikt een aanzienlijke stroom asielzoekers het Belgische grondgebied, waardoor het opvangbeleid nu heel chaotisch verloopt. Wat is er aan de hand en wat moet er gebeuren?***

Het federaal agentschap voor de opvang van asielzoekers Fedasil is een instelling van openbaar nut, belast met de opvang van asielzoekers en andere doelgroepen in België. Het coördineert ook de vrijwillige terugkeer van migranten vanuit België naar het land van herkomst. Opeenvolgende staatssecretarissen van verschillende signatuur – van Maggie De Block (Open-VLD) over Theo Francken (NVA) en Sammy Mahdi (CD&V) tot de huidige staatssecretaris, Nicole De Moor (CD&V) – hebben een beleid met wisselend succes gevoerd.

De media belichten vaak de negatieve aspecten van het opvangbeleid in België. Geregeld gaat het over veroordelingen, niet betaalde dwangsommen met de verkoop van een deel van de inboedel van de hoofdzetel, over asielzoekers die niet worden opgevangen enz.

Het moeilijke beheer van de opvang blijft echter niet beperkt tot deze vaststellingen. Het is een leugen te zeggen dat België niets onderneemt. Alleen al op het Brusselse grondgebied is een centrum geopend in het voormalige ziekenhuis Bordet, een ander in Molenbeek in een oud woonzorgcentrum en in april opende nog een centrum in Schaarbeek. Verspreid over geheel België zijn in 2022 liefst 14 centra geopend.

In de media komt niet of minder aan bod hoe moeilijk het blijkt te zijn om die centra te openen. Eerst moet een site gevonden worden, wat een minimum aan steun vereist van de gemeentebesturen, die vaak niet staan te springen om deze nieuwe bevolking op te nemen. Hier valt vooral de hardvochtigheid van het gemeentebestuur van Molenbeek op, dat er alles aan doet om het centrum op zijn grondgebied te sluiten.



foto Belga – Jonas Roossens

Uiteraard moet de site, wanneer die er is, ook operationeel worden. Dit vereist verschillende vergunningen, waaronder die van de brandweerdiensten. Om het centrum draaiende te houden, is personeel nodig. Dat is moeilijk te vinden voor bepaalde functies. Om die reden doet Fedasil sinds eind 2022 een beroep op uitzendkrachten. Tussen haakjes: de ACOD heeft over de inschakeling van die soort onzekere overeenkomsten een protocol van niet-akkoord getekend.

Het negatieve beeld dat de media systematisch schetsen, is een slag in het gezicht van de 2.700 medewerkers van Fedasil, die uitstekend werk verrichten in een lastige werkomgeving. Hun veerkracht dwingt respect af. In 2022 zijn 800 werknemers in dienst genomen, maar het verloop is heel groot. De constante druk en de lastige werkomstandigheden vormen hiervan de hoofdoorzaken. Sommige medewerkers

presteren buitensporig ten koste van hun gezondheid en privéleven.

Vergeet niet dat alle medewerkers van Fedasil contractuele personeelsleden zijn, terwijl de andere besturen die de migratie en de verzoeken om internationale bescherming beheren – zoals de dienst Vreemdelingenzaken en het CGVS – besturen van het federaal openbaar ambt zijn die over statutair personeel beschikken. Al zeer lang probeert de ACOD deze absurde en onverantwoorde situatie uit de wereld te helpen, maar de weg is nog lang.

We wensen onze kameraden heel veel moed...

*Didier Van der Borgh*  
Federale coördinatie Fedasil ACOD



# Justitie Minister laat gerechtspersoneel weer in de kou staan

**Op het overleg tussen de vakbonden en de overheid van 25 april voor het personeel van de rechterlijke orde werd opnieuw duidelijk dat de minister van Justitie niet tegemoetkomt aan de noden van het gerechtspersoneel. Zij moeten heel vaak lange tijd wachten om dezelfde rechten te verkrijgen als de collega's van andere federale overheidsdiensten, of zelfs binnen de eigen FOD. Dit toont nog maar eens aan dat de prioriteiten van de minister elders liggen en dat hij niet geneigd is zijn personeel op een gelijkwaardige manier te behandelen.**

De grondslag voor deze discrepantie is te vinden in het feit dat de regelgeving van het federaal openbaar ambt niet automatisch van toepassing is op het personeel van de rechterlijke orde. Bij elke beslissing van het comité B (de instantie die over alle met overheidspersoneel gerelateerde onderwerpen beslist) moeten de vakbonden telkens ervoor ijveren te worden dat deze regelgeving zo snel mogelijk wordt toegepast op het personeel van de rechterlijke orde. Er wordt dus geregeld achter de

feiten aangelopen, met nadelige gevolgen voor het personeel.

In tegenstelling tot het federaal overheidspersoneel, zijn het KB Evaluatie en het KB Deconnectie bij de rechterlijke orde nog steeds onbestaande. Waarom moet een personeelslid van de rechterlijke orde op een andere manier geëvalueerd worden als iemand bij Financiën of bij de gevangissen? Waarom kan iemand van de Regie der Gebouwen zich beroepen op deconnectie, terwijl een griffier dit niet kan?

Het voorakkoord met de minister van Ambtenarenzaken – of beter: de mooie loze woorden van mevrouw De Sutter – zorgt voor enorme frustraties bij het overheidspersoneel. De mogelijke toekenning van maaltijdcheques vanaf 1 januari 2024 is het enige wat er uit de brand kon gesleept worden. Maar de modaliteiten en voorwaarden blijven nog zeer vaag en onduidelijk. Helaas schoot ook bij dit onderdeel minister van Justitie Van Quickenborne tekort om zijn personeel te verdedigen en de nodige budgetten

daarvoor binnen te halen. Meer nog, tijdens het sectoroverleg werd uitdrukkelijk gesteld dat er geen maaltijdcheques zullen zijn voor de rechterlijke orde op 1 januari 2024. Op de vraag “Wanneer dan wel?” kwam helaas geen antwoord.

Tijdens het overleg werd duidelijk dat de overheid hoopt om nog een en ander verder te realiseren in 2024, maar zoals ieder van ons weet zullen de betrokken ministers zich vooral richten op hun verkiezingscampagne i.p.v. op de mensen waarvoor ze verantwoordelijk zijn...

Het personeel van de rechterlijke orde, de motor van de rechterlijke macht, zal nog lang mogen dromen over een gelijkwaardige behandeling met het personeel van het federaal openbaar ambt en zal als buitenbeentje verder in de kou blijven.

*Ella Neirinck*

foto Belga - Nicolas Maeterlinck



# **ACOD Overheidsdiensten**

# **Oproep tot kandidaten statutaire verkiezingen**

*Het statutair congres van ACOD Overheidsdiensten vindt plaats op donderdag 18 april en vrijdag 19 april 2024. In toepassing van het huishoudelijk reglement worden de intergewestelijke mandaten binnen de sector ter verkiezing opengesteld. Hieronder volgt het overzicht van de te verkiezen mandaten en de voorwaarden en procedures voor kandidatuurstelling en verkiezing. Men kan zich slechts voor een mandaat tegelijk kandidaat stellen.*

### **Een voorzitter van de sector Overheidsdiensten**

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.

Kandidaturen moeten worden ingediend door een Intergewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Intergewestelijk Sectorcomité en Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kameraad Yves Derycke is uittredend en herkiesbaar.

### **Twee secretarissen - federaal traject**

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.

Kandidaturen moeten worden ingediend door het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

De kameraden Tony Six en Robby De Kaey zijn uittredend en herkiesbaar.

### **Twee secretarissen - Vlaams traject**

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.

Kandidaturen moeten worden ingediend door het Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Het Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

De kameraden Jan Van Wesemael en Chris Moortgat zijn uittredend en herkiesbaar.

### **Een voorzitter van het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité**

Elk lid van de sector Overheidsdiensten en behorende tot de federale overheid kan zich kandidaat stellen.

Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Federaal Sectorcomité of een Federaal Technisch Comité. Elk Gewestelijk Federaal Sectorcomité en elk Federaal Technisch Comité mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn. Kameraad Dirk Henderickx is uittredend en herkiesbaar.

### **Een vice-voorzitter van het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité**

Elk lid van de sector Overheidsdiensten en behorende tot de federale overheid kan zich kandidaat stellen.

Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Federaal Sectorcomité of een Federaal Technisch Comité. Elk Gewestelijk Federaal Sectorcomité en elk Federaal Technisch Comité mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

### **Een voorzitter van het Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité**

Elk lid van de sector Overheidsdiensten en behorende tot de Vlaamse overheid kan zich kandidaat stellen.

Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Vlaams Sectorcomité of een Vlaams Technisch Comité. Elk Gewestelijk Vlaams Sectorcomité en elk Vlaams Technisch Comité mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kameraad Jurgen Van Lyssebetten is uittredend en herkiesbaar.

### **Een vice-voorzitter van het Intergewestelijk Vlaams Sectorcomité**

Elk lid van de sector Overheidsdiensten en behorende tot de Vlaamse overheid kan zich kandidaat stellen.

Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Vlaams Sectorcomité of een Vlaams Technisch Comité. Elk Gewestelijk Vlaams Sectorcomité en elk Vlaams Technisch Comité mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kameraad Vera Vernaëve is uittredend en niet herkiesbaar.

### **Vier verificateurs der rekeningen van de sector Overheidsdiensten**

Elk lid van de sector overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.

Kandidaturen moeten worden ingediend door een Intergewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Intergewestelijk Sectorcomité en Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

De kameraden Jo Schelstraete en Jaak Bosmans zijn uittredend en herkiesbaar.

### **Een kandidaat voorzitter (NI.) voor de federale sector AMiO**

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.

Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kameraad Ella Neirinck is uittredend en herkiesbaar.

## **Een kandidaat verificateur van de rekeningen voor de sector AMiO**

Elk lid van de sector Overheidsdiensten kan zich kandidaat stellen.

Kandidaturen moeten worden ingediend door een Gewestelijk Uitvoerend Bureau. Elk Gewestelijk Uitvoerend Bureau mag zoveel kandidaten voordragen als er mandaten zijn.

Kameraad Jurgen Dekyvere is uittredend en niet herkiesbaar.

## **Twee kandidaturen bestendig afgevaardigden Militairen**

Elk lid van het Federaal technisch Comité Militairen kan zich kandidaat stellen.

Kandidaturen moeten worden ingediend door het Federaal Technisch Comité Militairen.

De kameraden Natasja Gaytant en Robby Huysmans zijn uittredend en herkiesbaar.

*Elke kandidatuur moet worden gemotiveerd met een syndicaal curriculum vitae van de kandidaat of candidate. De kandidaturen moeten schriftelijk (post of e-mail) tegen uiterlijk vrijdag 30 juni 2023 om 12.00 uur worden ingediend bij:*

### **ACOD Overheidsdiensten**

**Yves Derycke**

Voorzitter

Fontainasplein 9-11

1000 Brussel

yves.derycke@acod.be







## 5 Sporen Druk bijgewoonde personeels- vergaderingen waarschuwen regering

*Toen deze Vlaamse regering aantrad in 2019 stond in het regeerakkoord een passage over de 'contractualisering' van het overheidspersoneel en de afschaffing van de vaste benoeming.*

*Al vlug werd duidelijk dat ze dit wilde omzetten in een conceptnota rond de '5 Werven', die later omgezet werd in de '5 Sporen'. Deze zijn: rechtspositieregeling, loon- en loopbaanbeleid, instroom/uitstroom, pensioen en ziekteregeling. De personeelsvergaderingen hierover in functie van onderhandelingen trokken veel volk en brachten een klare boodschap.*

De Vlaamse regering wil het personeelsstatuut en de loon- en arbeidsvoorwaarden grondig aanpassen. Het komt erop neer dat het statutair ambt zal uitdoven en dat er voor alle nieuwe wervingen vanaf



2024 alleen nog contractueel geworven zal worden (behalve voor gezagfuncties).

Op dit ogenblik is 70 procent van het Vlaams overheidspersoneel nog statutair en 30 procent contractueel. Tijdens de al drie jaar durende informele onderhandelingen maakte ACOD Overheidsdiensten steeds duidelijk dat de uitdoving van het statutair ambt onaanvaardbaar is.

Nu werden formele onderhandelingen gestart. Normaal gezien is er een onderhandelingsstermijn van 30 dagen, maar onder druk van de vakbonden is deze uitgebreid tot 60 dagen. Het is klaar dat de Vlaamse regering wil landen in juli, midden in de grote vakantie. Actievoeren zal dan immers moeilijker zijn.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront besliste fysieke personeelsvergaderingen te organiseren in alle provincies en VAC's. We willen alle personeelsleden informeren over de lopende onderhandelingen, de gevolgen toelichten en samen bepalen hoe we hierop zullen reageren.

Op de personeelsvergaderingen kwam veel volk af. Dit is een niet mis te verstaan teken voor de Vlaamse regering. Al gauw bleek dat het personeel zich niet zonder slag of stoot zal laten doen. Er is groot verzet tegen de uitdoving van de vaste benoeming. Het statutair ambt moet blijven bestaan. We willen wel verbeteringen aan de loon- en arbeidsvoorwaarden van de contractuele personeelsleden en hun statutarisering.

Samen met het gemeenschappelijk vakbondsfront stelden we een actieplan op. We zeggen de Vlaamse regering de wacht aan. Meer hierover via andere kanalen.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

## Luchthaven Oostende PFAS- en andere problemen

**Na lang aandringen kwam er uiteindelijk op 4 maart nog eens een vergadering met de directie van EGIS, sinds 10 jaar onder meer de uitbater van de luchthavens Oostende-Brugge en Antwerpen. De vergadering werd expliciet bijeengeroepen op vraag van de vakbonden, in eerste instantie omdat er problemen waren met de uitbetaling van overuren. Maar er is meer aan de hand.**

De situatie in de luchthavens is zeer complex. De luchthavens waren eerst volledig in handen van de Vlaamse overheid. Bij de overname van de exploitatie door EGIS werd overeengekomen dat het statutaire personeel van beveiliging en brandweer kon blijven in een uitdovend kader. Hierdoor ontstonden er verschillen qua verloning en arbeidsomstandigheden zoals bv. de verlofregeling en de uitbetaling van overuren. De manier van uitbetaling (of niet) van overuren was de extra trigger om deze vergadering bijeen te roepen. EGIS wil deze jaarlijks uitbetalen, terwijl eerder werd overeengekomen deze per kwartaal uit te betalen en eventuele min-uren op nul te plaatsen.

De luchthaven Oostende-Brugge kreeg een verpletterende controle van de arbeidsinspectie, onder meer omdat er geen cao is. U kunt nooit raden wie de arbeidsinspectie getipt had... Daarop maakte de directie snel een nieuwe cao op en legde deze een week na de vergadering aan ons voor. Deze cao gaat over planning, overuren, verloven, permanentie en bezetting, ARD-dagen, kortom bijna alles wat nodig is om in een arbeidsreglement te verwerken. Hiermee kunnen we verder aan de slag want we eisen een bevredigend arbeidsreglement tegen de zomer.

Ook is er een probleem met de loonkloof tussen Oostende en Antwerpen, die historisch ontstaan is. In Antwerpen heeft men steeds gekozen om de brandweer in niveau C te werven, in Oostende in niveau D. Hiervoor moet een oplossing gevonden worden, maar gezien het statutaire personeel afhangt van het departement MOW zal daar de oplossing moeten worden geboden.

Tijdens de vergadering kwam ook het probleem van PFAS op de luchthavens ter sprake. Deze vervuiling is vooral te wijten aan producten die de brandweer gebruikt om te blussen, bij oefeningen, bij het schoonmaken van het tarmac enz. Er is ondertussen een plan opgesteld om deze te verwijderen en ook om het publiek van de vervuilde plaatsen op de site weg te houden. Uiteraard vragen wij dat ook het personeel medisch wordt onderzocht. Dit is natuurlijk niet enkel een probleem op deze luchthaven, het doet zich voor bij alle brandweerkorpsen en hun sites.

Jan Van Wesemael



foto Belga - Kurt Desplenter





## Leugendossier, aflevering zoveel Politisering in plaats van lokale democratie

***Over politieke zeden kan men discussiëren, maar er zijn toch ook feiten vast te stellen: een ontslag van een politiek verantwoordelijke volgt vandaag veel minder snel dan bijvoorbeeld een decennium geleden. Politici kunnen zich blijkbaar veel meer permitteren. Vooral dan de verantwoordelijken uit de Vlaamse regering.***

De federale regering heeft immers al wat te lijden gehad. Na het ontslag van Eva De Bleeker (fouten in de begroting) volgden het vrijwillig ontslag van ministers Meryame Kitir en Sophie Wilmès en heel recent ook het ontslag van minister Schlitz (gebruik van persoonlijk logo voor overheidscommunicatie). Vier vrouwen dus, weliswaar vergezeld door één man, staatssecretaris Sammy Mahdi, maar deze maakte een promotie tot partijvoorzitter. We mogen dus grotendeels stellen dat men zich op het federale niveau bewust is van de verantwoordelijkheid, of toch minstens voor de vrouwelijke kant van de federale regering.

Dat ligt wat anders in de Vlaamse regering. Deze ministers voelen zich onaantastbaar en gedragen zich daar ook naar. Ze positioneren zich als verlichte despoten, maar vergeten dat het licht uit is. Ja, minister Wouter Beke heeft ontslag genomen, maar hier ging het toch over veel ernstiger zaken (wantoestanden in

de ouderenzorg en de kinderopvang met dodelijke afloop). De andere ministers vinken simpelweg een regeerakkoord af en schrikken niet terug om zich te bedienen van leugens.

### Waar staat dat?

Zo komen we terug bij minister Bart Somers en het leugendossier aflevering 36. Somers overtuigde zijn coalitiepartners om een nieuw rechtspositiebesluit op te stellen op basis van leugens. We hebben al een pamflet verspreid waarin de leugens van Bart Somers werden opgesomd (zie Tribune van april 2023). Op basis van dit pamflet stelde Vlaams parlements lid Kurt De Loor (Vooruit) een schriftelijke vraag aan minister Somers. In de commissie Binnenlands Bestuur overtuigde de minister zijn collega's van de noodzaak om een nieuw rechtspositiebesluit op te stellen met onder meer volgend argument: *"Je hebt een lokaal bestuur dat iemand moet aanwerven. Dat wordt door de regels bepaald die Vlaanderen dicht gebetonneerd heeft, en die voor alle steden en gemeenten dezelfde zijn. Voor de gemeente Haren zijn die dezelfde als voor de stad Leuven, voor de stad Antwerpen zijn die dezelfde als voor Duffel, of met andere woorden voor een kmo zijn die dezelfde als voor een multinational. Ze moeten op dezelfde manier werken, volgens dezelfde regels. We hebben meer ruimte*



*gecreëerd. Als uw gemeente iemand moet aanwerven, is zij daar vandaag twee maanden mee bezig. De procedure ligt helemaal vast. Er is een schriftelijk examen en tegelijk een interview. Het schriftelijk examen moet uit drie delen bestaan.”*

De vraag van Kurt De Loor was simpel: “Waar staat dat in de rechtspositiebesluiten van 2007 en 2010? Waar wordt bepaald dat de aanwervingsprocedure voor alle steden en gemeenten volledig dezelfde moet zijn, en waar staat bepaald dat het schriftelijk examen uit drie delen moet bestaan?”

Het antwoord van de minister klonk ontluisterend: het staat er niet. Somers stelde dat dit weliswaar niet opgelegd wordt aan de besturen, maar dat veel besturen het toch op die manier toepassen. Met andere woorden: een nieuw rechtspositiebesluit was helemaal niet noodzakelijk om de geschetste problematiek op te lossen. Een simpele opmerking over de mogelijkheden van het voormalige rechtspositiebesluit had volstaan. Moeten we dit niet bestempelen als een moedwillige en kwaadwillige leugen van de minister?

### Objectivering aanwervingen? Fout...

Het antwoord van de minister maakte echter nog iets anders duidelijk. Hij vindt de lokale besturen niet bekwaam om een rechtspositiebesluit op een correcte manier te interpreteren. In zijn antwoord stelde de minister letterlijk dat besturen in de praktijk “vaak logge aanwervingsprocedures hebben neergeschreven in hun eigen rechtspositieregeling”. Met andere woorden, de minister meent dat hij beter weet dan de lokale besturen wat een goed personeelsbeleid inhoudt. Als een bestuur de plaatselijke rechtspositieregeling opmaakt, dan wordt daarover druk gediscussieerd en neemt het een volledig gedragen en democratische beslissing. De minister stelt nu onomwonden dat een lokaal bestuur een verkeerde beslissing neemt als het rekening houdt met de objectivering van aanwervingen. Straf toch.

Ethisch is het allemaal niet. Een burgemeester van Mechelen die als minister een nieuw rechtspositiebesluit doorduwt op basis van leugens. Op basis van dit nieuwe rechtspositiebesluit zal minister Somers ervan verzekerd zijn dat hij in de toekomst als burgemeester van Mechelen nog meer zijn zin kan doen. Hij heeft in het verleden al bewezen niet vies te zijn van politieke willekeur. Denken we maar aan de zaak Dirk Vijnck. Somers overtuigde een partijlid van LDD om over te stappen naar Open VLD en deed hierbij financiële beloftes. Toen werd hij als partijvoorzitter nog op de vingers getikt en kostte het hem vermoedelijk zijn postje. Nu kan hij dergelijke praktijken simpelweg toepassen in zijn stad. Hij kan op basis van het nieuwe rechtspositiebesluit willekeurig mensen aanwerven zonder objectieve aanwervingsprocedure en verlonen zoals hij het verkiest. Arm Vlaanderen.

ACOD LRB vecht het nieuwe rechtspositiebesluit met alle mogelijke juridische middelen aan en zal ook plaatselijk sterk optreden als politieke wantoestanden in de maak zijn. Maar wil de minister zo vriendelijk zijn om nu ook zijn politieke verantwoordelijkheid op te nemen?

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

## Sluit aan bij de jongerencommissie van ACOD LRB

Om onze vakbond groot en sterk te houden is het noodzakelijk zoveel mogelijk jongeren te betrekken. Met de jongerencommissie proberen we te wegen op de beslissingen door te adviseren. Op die manier hebben we een stem binnen onze vakbond.

Er is ook ruimte voor een open debat over de actualiteit natuurlijk. Daarnaast proberen we inzicht te verwerven in de uitdagingen en de lopende kwesties. Op die manier groeien we als militanten en wapenen we ons tegen foute ingrepen van de werkgevers.

Wij zijn regionaal georganiseerd, over de provinciale grenzen heen, waardoor we elkaar beter leren kennen en van elkaar kunnen leren. Ben je jonger dan 35 en lid van ACOD LRB of ken je iemand die geïnteresseerd kan zijn? Aarzel niet, verzeker je eigen toekomst en die van onze vakbond. Sluit je aan.



v.l.n.r. Andrej Novak, Maxim Van Acker en Stan Geernaert

## Oproep kandidaturen voorzitter ACOD LRB Jongeren

Het mandaat van voorzitter Maxim Van Acker bij ACOD LRB Jongeren komt vrij. Wij danken Maxim van harte voor zijn inzet en engagement. Jongeren uit ACOD LRB die de maximumleeftijd van 36 jaar nog niet hebben bereikt en geïnteresseerd zijn om dit mandaat op te nemen, kunnen zich verkiesbaar stellen door te schrijven naar voorzitter ACOD LRB Willy Van Roten, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel. Kandideren kan tot en met 31 augustus 2023.

# WZC Heuvelheem Tessenderlo

**Op maandag 27 maart besliste de raad voor maatschappelijk welzijn van het lokaal bestuur Tessenderlo om het WZC Heuvelheem in een privaat-publieke samenwerking (PPS) te plaatsen. Het openbare karakter van het rusthuis dreigt aldus verloren te gaan. Dit is zowat het ergste dat een lokaal bestuur kan doen en dat geldt dubbel in de zorgsector. Daarom voeren we actie.**

De vakbonden ACOD LRB en ACV Openbare Diensten eisen een koersverandering van het bestuur. Om die eis kracht bij te zetten werd er actie gevoerd aan het gemeentehuis op 24 april tijdens de raadszitting omdat we vrezen dat deze beleidskeuze, zeker op termijn, de kwaliteit en betaalbaarheid van de zorg onder druk zal zetten en de arbeidsomstandigheden van het personeel zal aantasten.

Een jaar geleden schreven we in een ander pamflet nog onze visie neer over de toekomst van het woonzorgcentrum. De nakende fusie met de gemeente Ham- waar veel OCMW-diensten al zijn geprivatiseerd- maakte ons immers ongerust. Voor ons is het essentieel dat het woonzorgcentrum een zuiver openbare instelling blijft. Er werd gedurende anderhalf jaar veel energie geïnvesteerd om deze visie aan het personeel, het bestuur en zelfs de inwoners van Tessenderlo bekend te maken.

Tot onze grote teleurstelling stelden we vast dat het bestuur op 27 maart toch besliste het rusthuis te privatiseren door het onder te brengen in een PPS-constructie. Echter, door de aanhoudende druk en de actie aan het gemeentehuis bestaat de kans dat de PPS-piste alsnog wordt verlaten. We denken dan aan een scenario waarbij het rusthuis wordt opgenomen in de openbare woonzorgintercommunale VitaS. Indien dit niet lukt voor 2024 hopen we dat, ondanks de zichzelf opgelegde tijdsdruk vanwege het bestuur, het dossier over de verkiezingen heen wordt getild. Dan is er nog tijd om een openbare piste te bekijken.

### PPS is privatisering

Het is ondanks de inzet en sensibilisering van de vakbonden zeer zwak dat de lokale politiek dit dossier gewoon aan zich liet voorbijgaan en dat hij tot onze actie geen echte inspanningen leverde om het rusthuis openbaar te houden. Ook de manier waarop over de PPS werd beslist tijdens de raad van maatschappelijk welzijn van 27 maart tart alle verbeelding. Er is naar verluidt geen enkel debat over geweest. De privatisering werd gewoon 'mee-gedeeld' als fait accompli. Men zou waarschijnlijk langer gedebatteerd hebben over de kleur van het tapijt van de raadszaal. Dat vinden wij onbegrijpelijk en onaanvaardbaar.

TV Limburg maakte een reportage naar aanleiding van de actie op 24 april. Naast gewestelijk secretaris van ACOD LRB Limburg Frank Hoste, werd de bevoegde schepen Nancy Saenen (CD&V) geïnterviewd. Zij beweerde klakkeloos dat een PPS geen privatisering is. Hallo? Met een minderheidsaandeel van het OCMW?

Om te beginnen krijgt een PPS-constructie met een private meerderheidsaandeelhouder juridisch het privé-statuuut, met alle

gevolgen van dien. Een PPS-constructie betekent in de praktijk dat de lusten voor de private speler zijn en de lasten voor de openbare speler. Het woord 'samenwerking' is dus volksverlakerij, een term die men hanteert om moeilijk te verantwoorden privatiseringen aan de bevolking te verkopen. De ACOD doorprijkt die ballon.

Het OCMW betaalt ook na de overdracht voor de uitbating en draait veelal op voor de kosten en potentiële verliezen. Er is zelden sprake van een gelijkheid tussen de openbare en private speler binnen een PPS-bestuursraad. De risico's zijn dus steeds voor de gemeenschap. Ook indien het lokaal bestuur hoge eisen stelt aan de PPS verwachten we daarvan geen heil. De private partner wil rendement voor zijn inbreng en de openbare speler moet plooiën. De dupe hiervan zijn de bewoners en de families, de gemeenschap en de belastingbetaler en het personeel.

### Belang van openbare zorg

Zorginstellingen moeten in de handen blijven van de overheid (en dus van democratisch verkozenen). Er verschijnen genoeg horrorverhalen in de media over de private en commerciële zorgsector. We weten dat de rusthuizen die onder verhoogd toezicht staan van de overheid omwille van ernstige kwaliteitsproblemen vooral private instellingen zijn. Zeker de commerciële spelers vormen een probleem. We weten ook dat de lijn tussen een vzw en een commerciële speler dikwijls zeer dun is. Er bestaan veel schijn-vzw's in de sector (die achterliggend toch een commerciële drijfveer hebben). We verwachten ook, naast een aanval op de arbeidsvoorwaarden van het personeel, dat de dagprijs en andere kosten sterker zullen stijgen als de overheid de zorg uit handen geeft. Ook dat is voor ACOD onaanvaardbaar.

We weten ondertussen dat het bestuur eindelijk het initiatief heeft genomen om fysiek met VitaS samen te zitten. Hopelijk kan men eruit geraken en wordt de PPS-piste snel van tafel geveegd. Anders zullen wij opnieuw klaarstaan. Ook de andere lokale besturen met wilde privatiseringsdromen zijn gewaarschuwd. Wij zullen er altijd alles aan doen om dergelijke plannen te doen kelderen.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer







### Politie

# Een goede tuchtverdediging is geen luxe

***Tussen september 2022 en april 2023 vond de opleiding 'tuchtverdediger voor de politie' doorgang. Tijdens vijf sessies werd een tiental ACOD-afgevaardigden wegwijs gemaakt in het tuchtstatuut van de politie. Dat dit geen eenvoudige materie is, werd snel duidelijk. Maar met de nodige inspanningen groeide het inzicht.***

Voor deze opleiding konden we rekenen op Eric Picqueur, nu op welverdiend pensioen maar voorheen zelf jarenlang vast gemachtigde voor de sector LRB en een echte deskundige op het gebied van tucht bij de politie. Eric lichtte niet alleen de wet en het KB toe, maar ook tal van arresten van de Raad van State, die het soms voor interpretatie vatbare tuchtstatuut meer richting geven. Na elke sessie volgde een huiswerk. Zo konden de deelnemers zelf ondervinden hoe ver ze stonden met het verwerken van de leerstof wanneer ze eigenhandig een verdediging moesten schrijven.

De ingeleverde taken werden naarmate de

cursus vorderde van steeds betere kwaliteit. We zijn er dan ook van overtuigd dat deze mensen garant zullen staan voor een goede tuchtverdediging. Dat is nodig want het aantal tuchtdossiers lijkt alleen maar toe te nemen. Niet dat het personeel zich minder correct zou gedragen, maar eerder lijken onvrijwillige fouten steeds vaker te leiden tot een sanctie. Van die trend worden we absoluut niet blij. Als je ziet dat de overheid er vaak niet in slaagt het personeel voldoende te begeleiden, coachen en tijdig feedback te geven over prestaties, is het wraakroepend dat zij wel klaarstaat met tuchtsancties wanneer iemand die zich voor 100 procent inzet dan toch eens een fout maakt.

Gelukkig kunnen deze mensen dan rekenen op een goede tuchtverdediging door de ACOD. Zo haalden we de jongste jaren in verscheidene tuchtdossiers mooie resultaten. Twee collega's die ontslagen zouden worden zijn nu nog steeds aan het werk en een zware tuchtstraf werd herleid naar een lichte tuchtstraf. Ook een

goede verdediging in een vooronderzoek was succesvol, met als resultaat geen tuchtsanctie.

Deze cursisten zullen natuurlijk niet aan hun lot overgelaten worden wanneer ze hun eerste dossier starten. De vaste afgevaardigden die nu de tuchtdossiers op zich nemen, blijven verantwoordelijk om ervoor te zorgen dat elke verdediging zo goed mogelijk is. Voor het nalezen van het verweer kunnen we niet alleen rekenen op Eric Picqueur, ook onze juridische dienst staat steeds klaar met advies wanneer we vragen hebben bij een verdediging. Wanneer we te maken krijgen met een koppige overheid die halsstarrig blijft volhouden aan een tuchtsanctie terwijl wij in onze verdediging duidelijk aangetoond hebben dat deze onterecht is en de rechten van de verdediging geschonden zijn, is het ook onze juridische dienst die zorgt dat onze leden met een sterk dossier naar de Raad van State kunnen gaan.

Willy Van Den Berge, Luc Breugelmans





## Decreet Lerarenambt Meer dan één brug te ver

***Het lerarentekort en de dalende onderwijskwaliteit zijn dé thema's die de berichtgeving over het onderwijs domineren. Om hieraan tegemoet te komen, lanceert de minister van Onderwijs het decreet Lerarenambt. Zo hoopt hij het lerarenberoep aantrekkelijker te maken en de waardering voor de leerkrachten te verhogen.***

De onderhandelingen verliepen tegen een hels tempo en werden overschaduwd door eenzijdige communicatie van de minister in de media. ACOD Onderwijs kan zich niet vinden in de meeste maatregelen. Wij zien geen oplossingen voor het lerarentekort en verwachten ook niet dat de onderwijskwaliteit zal toenemen, integendeel.

### Vervanging flexibeler invullen

Voortaan kunnen in het basis- en secundair onderwijs niet-vacante betrekkingen worden omgezet in punten of uren (bijvoorbeeld voor een orthopedagoog in het buitengewoon secundair onderwijs). In het secundair onderwijs kan dit ook omgezet worden in een krediet als de titularis afwezig is en er een lerarentekort is. De omzetting eindigt sowieso wanneer de titularis terugkeert of op het einde van het schooljaar.

Als het schoolbestuur deze maatregel wil toepassen, moet het onderhandelen in het lokaal comité over de criteria om het lerarentekort te bepalen en over de lijst van ambten die voor de omzetting in aanmerking komen. Zodra de lesuren of lestijden omgezet zijn naar een ander ambt, komen ze niet meer in aanmerking voor een aanstelling als leerkracht (onderwijzer,

leraar secundair onderwijs...) en kan men als leerkracht geen rechten uitoefenen op de betrekking.

### De gastleraar - voordrachtgever

School- en centrubesturen (secundair onderwijs, deeltijds kunstonderwijs en centra voor volwassenenonderwijs) hadden al de mogelijkheid om een deel van hun lesuren om te zetten in krediet om een voordrachtgever aan te stellen. Deze maatregel wordt tijdelijk versoepeld en uitgebreid naar het basisonderwijs en het buitengewoon secundair onderwijs. De voordrachtgever wordt voortaan gastleraar genoemd.

Het school- of centrubestuur onderhandelt in het lokaal comité over het aandeel van de lesuren dat ze wil omzetten in kre-

diet. Er gelden steeds enkele beperkingen.

- Basisonderwijs: maximaal 1/3 van een voltijdse lesopdracht.
- Secundair onderwijs: maximaal 1/3 van een voltijdse opdracht in betrokken structuuronderdeel (secundair onderwijs) of opleidingsvorm (buitengewoon secundair onderwijs).
- Centrum voor deeltijds onderwijs: maximaal 20 procent van het lesurenpakket.
- Deeltijds kunstonderwijs, centrum voor volwassenenonderwijs en BE: maximum wordt bepaald in lokaal comité.

De gastleraar in het basisonderwijs wordt aangesteld voor een specifiek leergebied waarin hij expertise heeft.

De gastleraar moet van onberispelijk gedrag zijn en de onderwijstaal beheersen op niveau C1. Hij wordt in dienst genomen met een arbeidsovereenkomst of met een contract van huur van diensten. In dat laatste geval is er geen gezagsrelatie tussen het school- of centrumbestuur en de gastleraar. Het ministerie van Onderwijs betaalt het krediet aan het school- of centrumbestuur.

ACOD Onderwijs protesteert tegen deze maatregel. Expertise in een bepaald gebied volstaat niet om voor de klas te staan, een lesgever moet ook over een (pedagogisch) diploma beschikken. Lesgeven is veel meer dan kennis bezitten. Het is ook onaanvaardbaar dat een bestuur deze gastleraars kan aanstellen zonder dat het moet aantonen dat er een lerarentekort is en dat een leerkracht die statutair kan worden aangesteld, geen voorrang heeft op deze gastleraar. Bovendien wordt de invulling van de opdracht van de gastleraar vastgelegd in overleg met het bestuur. Het is dus niet uitgesloten dat hij wordt vrijgesteld van sommige taken die bij het lesgeven horen (toezicht, vervanging...) waardoor de werkdruk voor de statutaire lesgevers verder zal toenemen.

Het is ons niet duidelijk hoe de minister de waardering voor het lerarenambt wil verhogen met maatregelen die eerder de devaluatie ervan in de hand werken. Wij zien hier duidelijk een stap in de richting van de privatisering van het onderwijs, wat voor ons totaal onaanvaardbaar is.

## Gastleraar - duale lesgever

School- of centrumbesturen die door het

lerarentekort er niet in slagen een betrekking in te vullen, kunnen met een bedrijf of organisatie een dienstverleningsovereenkomst afsluiten. Het bedrijf of de organisatie stelt een eigen werknemer ter beschikking van de school of het centrum om een lesopdracht te vervullen. De school of het centrum zet de lesuren om in krediet, het ministerie van Onderwijs betaalt het bedrijf of de organisatie.

Deze duale lesgevers blijven werknemer van hun bedrijf of organisatie en vallen dus niet onder dezelfde regelgeving als de gewone lesgevers. Zij nemen wel deel aan de klassenraden waarop belangrijke beslissingen worden genomen over de leerlingen.

De duale lesgever moet minstens drie jaar in dienst zijn van zijn bedrijf of organisatie, van onberispelijk gedrag zijn en Nederlands kennen op niveau C1. Bovendien moet hij een voldoende geacht diploma hebben voor het onderwijsniveau waar hij aangesteld wordt.

Hij behoudt ook zijn salaris en andere financiële voordelen uit het bedrijf. Wij krijgen we zo nog overtuigd om na de lerarenopleiding onmiddellijk in het onderwijs te stappen?

Wij vragen ook dat het proefproject voor duaal lesgeven eerst geëvalueerd wordt voor men het eventueel structureel invoert.

## Versoepeling LIO-baan

Als je al lesgeeft terwijl je een lerarenopleiding volgt voor hetzelfde onderwijsniveau, kan je tot 30 studiepunten van de lerarenopleiding invullen met de klaspraktijk. Je bent dan een LIO, een leraar in opleiding. De voorwaarde is dat de opdracht uit minstens 500 lestijden of lesuren bestaat. In de basiseducatie moet de opdracht uit minstens 60 procent bestaan. Als je dat volume niet haalt, compenseer je dat door de klassieke stagelessen.

Vandaag kan je zo een LIO-baan enkel in het basis-, secundair, deeltijds kunst- en volwassenenonderwijs of in de basiseducatie opnemen. Het decreet breidt deze mogelijkheid uit tot het buitengewoon basisonderwijs. Dit vinden wij een positieve maatregel.

## Flexibele werkregeling

De Europese Unie vaardigde een richtlijn uit die voor mantelzorgers en voor mensen met kinderen tot een bepaalde leeftijd in de mogelijkheid voorziet om een flexibele prestatieregeling te vragen in functie van de zorg die zij verstrekken.

Het decreet zet deze richtlijn om in de mogelijkheid om een flexibele prestatieregeling te vragen, maar maakt er geen absoluut recht van. Het school- of centrumbestuur kan dus steeds weigeren. Je kan de flexibele werkregeling aanvragen als je voldoet aan de voorwaarden die gelden voor loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, voor palliatieve zorgen, voor het verzorgen van een ziek gezins- en familielid en voor mantelzorg. Je hoeft die loopbaanonderbreking echter niet effectief op te nemen.

Hoe die flexibele werkregeling er in de praktijk uitziet – aangepast aanvangsuur, na de middag vrij, telewerk... – wordt afgesproken tussen het personeelslid en het school- of centrumbestuur. Deze afspraak is maximaal twaalf maanden geldig, maar je kan steeds een nieuwe aanvraag doen.

De aanvraagtermijn bedraagt in principe twee maanden. Op vraag van ACOD Onderwijs werd deze termijn in geval van palliatieve zorgen verkort tot twee weken. Wij vragen dat ook voor de andere gevallen de termijn tot twee weken herleid wordt.

In het volgende nummer van Tribune behandelen we de andere onderdelen van dit decreet: de leraar-specialist, de adjunct-directeur in het basisonderwijs, het zomeraanbod in de centra voor volwassenenonderwijs, de aanpassing van de regeling terbeschikkingstelling wegens ziekte en de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur.

*nancy.libert@acod.be*



# ACOD Onderwijs vierde 1 mei

1 mei is niet alleen een dag van strijd, het is ook een dag van kameraadschap. Collega's komen in een vriendschappelijke sfeer samen rond hun ideaal.



# ACOD Onderwijs verwerpt decreet Leersteun

**Op 3 mei werd in het Vlaams Parlement het decreet Leersteun aangenomen. 112 leden hebben aan de stemming deelgenomen. 65 leden hebben ja geantwoord, 16 leden hebben neen geantwoord, 31 leden hebben zich onthouden.**

In opvolging hiervan keurde de Vlaamse regering op vrijdag 5 mei het besluit principieel goed voor een tweede keer. Het moet uitvoering geven aan verschillende artikelen van het decreet.

ACOD Onderwijs gaf een protocol van niet-akkoord, zowel op het decreet als op het besluit. Nagenoeg hetzelfde financieringsmechanisme als voor de ondersteuningsnetwerken in stand houden, zal de ondersteuning naar de leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften niet helpen. De oprichting van leersteuncentra, de instellingen die het moeten bolwerken, kost extra geld. De punten die de leersteuncentra zullen ontvangen, volstaan niet om iedereen die een masterdiploma heeft, ook als master te verlonen. Velen van hen zullen gevraagd worden om een aanstelling als bachelor te aanvaarden, anderen zullen misschien wel als master verloned worden, maar geen



voltijdse job als ondersteuner krijgen. Een positief punt in het dossier is wel dat een ambt ingericht wordt voor de ondersteuner en dat men in dat ambt benoemd kan worden.

Je vindt alle informatie over leersteun op onze website ([www.acodonderwijs.be/alles-over-leersteun](http://www.acodonderwijs.be/alles-over-leersteun)).

*Jean-Luc Barbery*

## Kandidatuur tijdelijke aanstelling

Als je volgend schooljaar wil solliciteren voor een gewone tijdelijke aanstelling, dan moet je rekening houden met de procedures die de verschillende netten opleggen.

Je vindt meer informatie op onze website ([www.acodonderwijs.be/tijdelijke-2023](http://www.acodonderwijs.be/tijdelijke-2023)).

## Tijdelijke Aanstelling van Doorlopende Duur: vergeet je aanvraag niet

Voor 15 juni – dus uiterlijk op 14 juni – moet je de kandidatuur indienen voor je TADD, je Tijdelijke Aanstelling van Doorlopende Duur. Je vindt alle informatie over het recht op TADD op onze website ([www.acodonderwijs.be/tadd-2023](http://www.acodonderwijs.be/tadd-2023)).



# Hoger onderwijs

## Nieuwe visie op een positief evaluatiebeleid

*Op dit ogenblik lopen de onderhandelingen over een nieuw evaluatiebeleid in de hogescholen en universiteiten. Daarbij vertrekt men van een nieuwe visie op evalueren, die ervan uitgaat dat een personeelslid goed functioneert tenzij het tegendeel blijkt. Evaluatie om de vijf jaar is dus niet langer verplicht, maar gebeurt pas als het nodig is. Op die manier vermijden we onnodige taakbelasting en komen we tot een positief evaluatiebeleid.*

### Eerste remediëringstraject

Zodra een leidinggevende vaststelt dat een personeelslid onvoldoende functioneert, kan een formele procedure opgestart worden. Deze vertrekt van een document waarin wordt vastgelegd welke de werkpunten van het personeelslid zijn en in welke remediëring de leidinggevende voorziet. De remediëringstermijn bedraagt minstens negen maanden, maar kan langer duren. De

evaluator moet de gekozen termijn steeds motiveren. Het is dus niet de bedoeling dat een personeelslid onnodig lange tijd 'gegijseld' wordt in een remediëringstraject. Als de afgesproken remediëringstermijn voorbij is (of zelfs vroeger) en de evaluator vaststelt dat het personeelslid opnieuw naar behoren functioneert, kan het remediëringstraject afgesloten worden met een positieve evaluatie.

### Tweede remediëringstraject

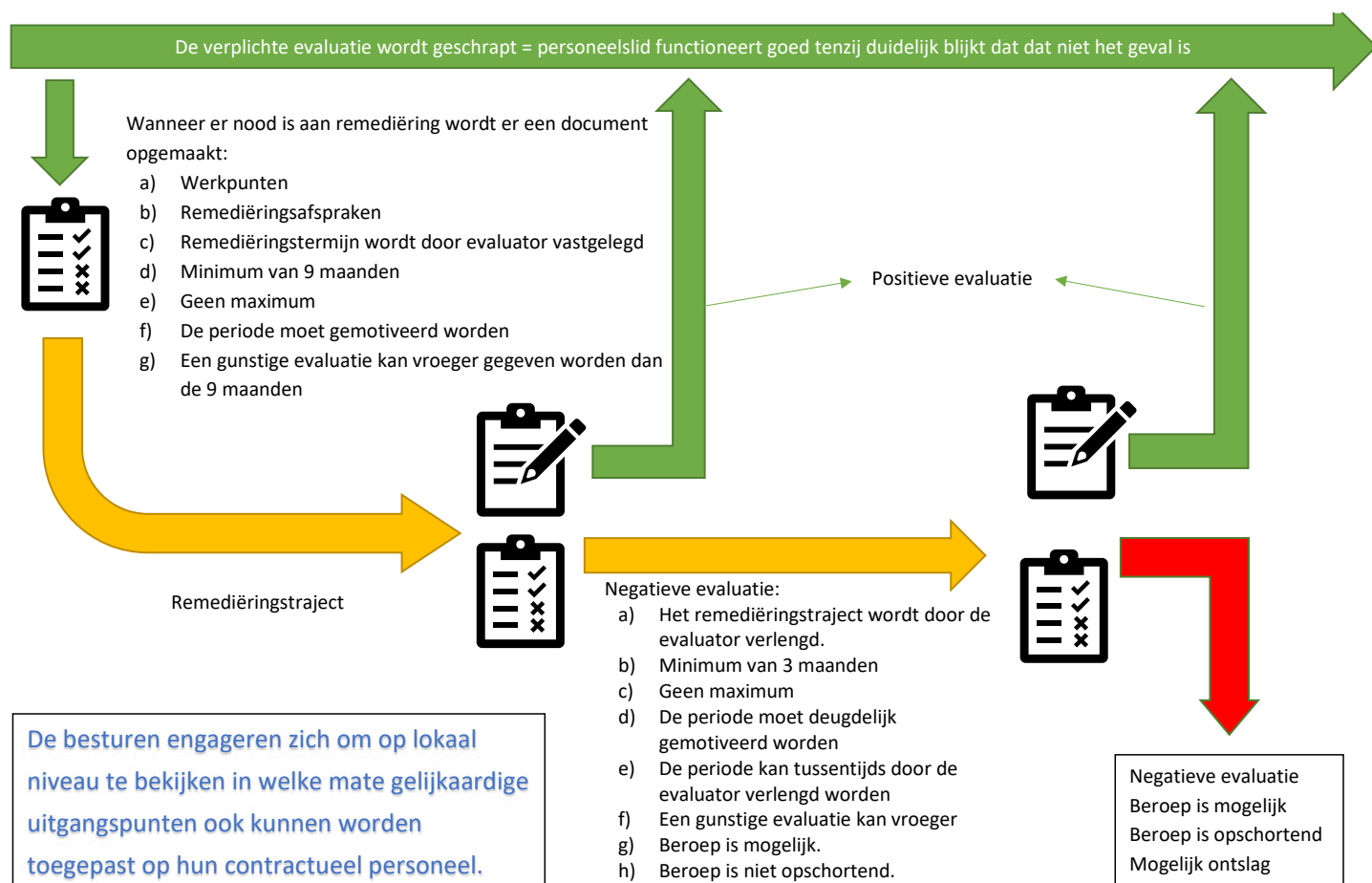
Als de evaluatie – na negen maanden of meer – negatief is, wordt het remediëringstraject verlengd met minstens drie maanden. De evaluator kan ook nu in een langere termijn voorzien. Hij kan de evaluatietermijn ook tussentijds verlengen. Net zoals in het eerste remediëringstraject is een positieve evaluatie mogelijk voordat de vastgelegde termijn om is. Als echter ook het tweede traject wordt afgesloten met een negatieve

evaluatie, dan kan het personeelslid ontslagen worden..

### Beroepsmogelijkheden

Uiteraard kan het personeelslid tegen een negatieve evaluatie in beroep gaan bij een onafhankelijke interne instantie, zowel na het eerste als na het tweede remediëringstraject. Een beroep tegen de eerste negatieve evaluatie is evenwel niet opschortend. Een onderbreking van de remediëring zou immers contraproductief zijn. Een beroep tegen de tweede negatieve evaluatie is wel opschortend. Het ontslag wordt pas definitief indien de negatieve evaluatie in beroep bevestigd wordt. Tegen deze beslissing kan enkel bij een externe bevoegde rechtbank beroep aangetekend worden.

*marc.borremans@acod.be*







## VRT Commentaar op angstcultuur, falend beleid en manke communicatie

### Geen commentaar

Elke CEO hoort zichzelf graag praten, dat is bij de VRT niet anders. Naast toespraken en 'VRTRN-bijeenkomsten' ('vuurtorenbijeenkomsten' voor de doorsneemings die wel nog klinkers gebruikt) voorziet gedelegeerd bestuurder Frederik Delaplace ook in een driewekelijkse column voor zijn personeel, waarin hij zijn visie en wijsheid met hen deelt.

Directe communicatie, zoals dat heet. Toont betrokkenheid. Van hoe aandachtig de columns gelezen werden, bestaan geen cijfers. Maar er kwam nooit commentaar op. Tot de editie van 17 april 2023 in de mailboxen van het VRT-personeel verscheen, met als onderwerp 'Geen commentaar'.

Het meest in het oog sprong de laatste zin, de conclusie: "En voor wie geen zin heeft in lange teksten is hier alvast één gouden regel: communiceren over VRT gebeurt

enkel en alleen door of via de communicatiedienst. Voor alle andere gevallen volstaan twee woorden: 'Geen Commentaar'."

'Tais-toi et sois belle' dus, of: mond toe en werken. Daar kwam het op neer. Dat viel niet in goede aarde. Niet bij de vakbonden, niet bij het personeel en niet bij de buitenwereld.

### Wel commentaar

Terwijl het krantenartikels, analyses, opinies en cartoons regende over de dé-marche van Delaplace en zijn communicatiedienst, kwamen de drie VRT-vakbonden (ACOD, ACV en VSOA) samen in gemeenschappelijk front en bereidden ze een actie-aanzegging voor. Het tegenoffensief van de drie vakbonden gebeurde onder het motto 'wel commentaar'. Op 20 april 2023 was er een overlegmoment gepland tussen vakbonden en direc-

tie en op expliciete vraag van de vakbonden werd de gedelegeerd bestuurder daar ontboden om zich te verantwoorden.

De drie vakbonden zaten tegenover hem met duidelijke eisen.

1. Delaplace moet een rechtzetting publiceren, intern en extern. Een nieuwe column, een mededeling op het intranet en een persbericht.

2. Delaplace moet tegen 4 mei een plan uitwerken om het vertrouwen van zijn medewerkers in de directie te herstellen. Enigszins tegen de verwachtingen in ging de gedelegeerd bestuurder akkoord met de voorwaarden van de vakbonden. Er werd een rechtzetting gepubliceerd en de directie ging aan de slag met een plan. Het kwaad was natuurlijk geschied. Het gaat al lang slecht bij de VRT. Verschillende mensen geven het verschillende namen: de een heeft het over een collectieve depressie, de ander over een angstcultuur of een toxische sfeer door autoritair

leiderschap. Maar iedereen kijkt richting directie voor de oorzaak. Een gebrek aan menselijkheid, een vaak gehoord verwijt en pijnlijk duidelijk geïllustreerd door de kille afhandeling van de ontslagen van 50 trouwe medewerkers in december 2022. Oogkleppen, ze zijn alleen bezig met de media-oorlog, met kijkcijfers, met 'mee-doen met de commerciële zenders' en ze verliezen uit het oog dat een openbare omroep een eigen koers moet varen. Dat was altijd de kracht van de VRT. Qua sfeer is er dus wel wat om commentaar op te geven...

### Geef Commentaar

Op 4 mei 2023, de dag dat Delaplace zijn plan moest voorstellen om het vertrouwen in zijn directiecollege te herstellen, stond ACOD VRT bij het krieken van de dag al klaar om de collega's te ontvangen op de parking. Er waren koffie, thee, koffiekoe-ken. En er was gelegenheid om je gedacht te zeggen. Met de uitnodiging 'Geef commentaar' nodigde ACOD VRT iedereen uit commentaar te leveren op de werking van VRT om de pijnpunten bloot te leggen, om de vinger op de wonde te leggen. Onze vakbond legt zijn ons oor uiteraard altijd te luisteren en zijn deur staat altijd open, maar niet iedereen vindt de tijd of de moed om naar een vakbond te stappen. De werkdruk is hoog en de angst voor ontslag of represailles is zo mogelijk nog groter. Mensen konden aan het 'Geef commentaar'-piket een babbeltje doen met vakbondsvertegenwoordigers of ze konden een blaadje meenemen en hun bedenkingen anoniem in een van onze dropboxen achterlaten.

De oproep 'Geef commentaar' werd goed onthaald en velen maakten een praatje aan het piket. Bijna honderd collega's schreven hun commentaar neer en stopten het in een brievenbus. Hun input is bijzonder waardevol in onze blijvende strijd tegen het falende beleid en het gebrek aan respect voor het welzijn van de VRT-medewerkers.

Met deze inbreng gaan we verder aan de slag voor een sterke openbare omroep die aandacht heeft voor het welzijn van het personeel.

Wies Descheemaeker

# Vlaamse regering ontzegt cultuursector inflatiecorrectie subsidies

**De Vlaamse regering had een bijkomende inflatiecorrectie aangekondigd voor cultuurorganisaties met structurele subsidies. De vakbonden van de cultuursector vernamen dat die inflatiecorrectie terug wordt ingetrokken. De cultuursector wordt zo opnieuw getroffen in haar werkingsmiddelen. We aanvaarden niet dat de sector opnieuw de speelbal wordt van de politiek en eisen dat de subsidies op het beloofde peil worden gehouden.**

De Vlaamse cultuurorganisaties gingen voort op de belofte van de Vlaamse Regering om bijkomende middelen te voorzien. De plannen zijn intussen gemaakt en het volgende speelseizoen werd vastgelegd. Komende uit de lange Coronaperiode, de verdubbeling van de energieprijzen en de verschillende indexsprongen, bleek er eindelijk wat licht aan de tunnel te komen. De correctie was absoluut noodzakelijk om de cultuurorganisaties niet (verder) in hun werking te treffen.

Door nu terug te komen op een genomen beslissing, ontstaat er opnieuw een situatie van onzekerheid in de sector. Enig overleg of duiding over deze woordbreuk werd niet gegeven. Hoe de sector er over denkt en hoe het moet worden opgelost is blijkbaar niet van tel.

De vakbonden van de cultuursector zijn wij misnoegd over de plotse bocht die nu genomen wordt. Wij vrezen voor de gevolgen die deze beslissing opnieuw zal hebben voor het personeel. Daarom roepen we de Vlaamse Regering en zijn Cultuurminister op om in gesprek te gaan met de sector, met zowel met werkgevers als met de vertegenwoordigers van de werknemers. We roepen de Vlaamse Regering en zijn Cultuurminister op geen 'ontrouw' te plegen tegenover de cultuursector en de beloofde inflatiecorrectie in oktober 2022 aangekondigd, onverminderd uit te voeren. Het startbedrag, meegedeeld in oktober 2022, moet geïndexeerd worden en de verloren indexering van november 2022 moet mee opgenomen worden.

Inge Hermans





## Brussel

### Hulp bij invullen belastingaangifte

De kameraden van de FOD Financiën helpen de Brusselse ACOD-leden opnieuw bij het invullen van hun belastingaangifte (aanslagjaar 2023-inkomsten 2022).

Op dinsdag 6, woensdag 7 en donderdag 8 juni van 9.15 tot 12.30 en van 13.30 tot 16.15 uur in de Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel, 1<sup>ste</sup> verdieping in zalen 1.08 et 1.09. Opgelet: laatste toegang 30 minuten voor sluitingstijd.

Het zal op dezelfde dagen mogelijk zijn om telefonisch ondersteuning te krijgen bij het invullen van de belastingaangifte. Stuur eerst een e-mail naar Olivier Van Gompel (van\_gompel@hotmail.com) met vermelding van naam, voornaam, rijksregisternummer, telefoonnummer en beschikbaarheid (dag en uur). Je ontvangt een bevestiging per e-mail en een kameraad van de FOD Financiën zal je contacteren om je aangifte te behandelen (opgelet, er worden slechts twee pogingen ondernomen om je telefonisch te bereiken). Vergeet niet de nodige documenten bij de hand te hebben op het moment van de oproep.

Documenten die je moet klaar houden:

- identiteitskaart en pincode, evenals die van je echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner
- origineel aangifteformulier (als je dit hebt ontvangen)
- voorbereidend document
- inkomstenfiches (loon, vakantiegeld, werkloosheidsvergoedingen, mutualiteitsuitkeringen...) en die van je echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner
- attesten (hypothecaire lening, levensverzekering, pensioensparen, giften...)
- nuttige bewijsstukken (bankuittreksels, facturen, btw-briefjes enz.).

## Limburg

### Bezoek aan de Oranjestad Diest

Op zondag 10 september vertrekken we op de Grote Markt van Diest voor een twee uur durende wandeling met gids. Thema: een combinatie tussen het verleden van Diest en het Begijnhof. Daarna sluiten we af met een drankje en versnapering. Praktisch: samenkomst om 10 uur aan het station van Diest. Individuele deelname in de prijs: 5 euro (gids en traktatie worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving (en betaling): voor 3 september via [limburg@acod.be](mailto:limburg@acod.be) of 011 30.09 70. Betaling: op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Diest + voornaam en naam + aantal personen'.

### Herfstwandeling terriil Waterschei

Op vrijdag 3 november maken we een herfstwandeling op de terriil van Waterschei in het wandelgebied Thor Park. Deze oude steenberg getuigt van het rijke mijnverleden van Genk. De stenen

komen uit de omliggende lagen van de steenkooladers. Sinds 1999 is de terriil beschermd, maar we mogen hem beslist beklimmen. Afstand: ongeveer 6 km, niet rolstoeltoegankelijk. Praktisch: samenkomst om 10.30 uur aan de ingang van het mijngebouw in Waterschei, André Dumontlaan 67, 3600 Genk. Inschrijving: voor 29 oktober via [limburg@acod.be](mailto:limburg@acod.be) of 011 30 09 70. Deelname is gratis.



## West-Vlaanderen

### Senioren

#### Jaarlijkse Verwendag

Zoals ieder jaar organiseert ACOD West-Vlaanderen ook dit jaar haar seniorenverwendag. Dit jaar vindt deze plaats op donderdag 5 oktober.

Vanuit de verschillende opstapplaatsen rijden we met de bus rechtsreeks naar Temse. Daar stappen we over op de Verdi, een binnenschip dat ons stroomafwaarts via Schelde en Dender naar Dendermonde zal brengen.

Bij een klein ontbijt geeft de gids ons uitleg over de bezienswaardigheden langs de oevers. In Dendermonde nemen we terug plaats in onze bussen die ons naar Aalter brengen voor de lunch met aperitief, voor- en hoofdgerecht, dessert en koffie. De drank is inbegrepen tot ons vertrek om 18.30 uur. The MG's Brothers zorgen de gehele namiddag voor zang en dans.

De persoonlijke bijdrage voor deze uitstap bedraagt 65 euro.

Buiten de vrijwillige consumpties op de Verdi is alles in de prijs inbegrepen.

Inschrijven kan door te storten op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen met vermelding van naam, gsm-nummer, aantal deelnemers en opstapplaats (Brugge, Oostende, Kortrijk, Harelbeke, Ieper, Torhout of Roeselare). Inschrijven kan tot en met 25 september.

Wil je meer uitleg, mail dan naar [westvlaanderen@acod.be](mailto:westvlaanderen@acod.be) of bel naar 051 20 25 70 tijdens de kantooruren. Wij verheugen ons alvast op jullie deelname.



## Vlaams-Brabant

## Senioren

## Jaarlijkse zomer-BBQ

Het is weer tijd om de grill aan te steken en de zomer te vieren. Op donderdag 6 juli nodigen de senioren van ACOD Vlaams-Brabant de gepensioneerde leden van het gewest graag uit op onze BBQ langs de Leuvensevaart in de tuinen van Café Maritime Tildonk. We zorgen voor het aperitief, het vlees, de drank, een dessert en de goede sfeer. Jij hoeft alleen maar aan te schuiven en je gezelligheid mee te brengen. Wij kijken er naar uit om onder syndicalisten te genieten van lekker eten, goede gesprekken en hopelijk een mooie zomerse dag. Plaats BBQ: Café Maritime, Sas 3, 3150 Tildonk.

Deelname kost 25 euro per persoon (33 euro met busvervoer vanuit Vilvoorde en Leuven), te storten op rekening BE34 0014 5894 7290 met melding BBQ + aantal personen. Inschrijven kan tot woensdag 28 juni via [niel.hendrickx@abvv.be](mailto:niel.hendrickx@abvv.be) of 016/27 18 89.

## Boekvoorstelling

## 'Leuven, een politieke en sociale geschiedenis'

Jaak Brepoels, gepensioneerd leraar geschiedenis, lid ACOD onderwijs, gewezen sp.a-schepen van Leuven en auteur van 'Wat zoudt jij zonder 't werkvolk zijn?' komt op donderdag 1 juni 2023 om 14 uur zijn nieuw boek over de politieke en sociale strijd in Leuven voorstellen in het Achturenhuis, Maria-Theresiastraat 121, Leuven.

Wil je meer te weten komen over het ontstaan van de vakbonden, de socialistische mutualiteit en de coöperatief 'De Proletaar', waarom wij 18 april 1902 herdenken, waarom de wieg van het socialisme in Kessel-Lo stond, wie Prosper Van Langendonck was?



foto Bjoertvedt

Was Eduard Remy naast stijfselfabrikant ook een weldoener? Waarom telde Leuven vroeger 79 gangetjes, wanneer en waarom verdwenen de waterpompen en werden ze vervangen door een waterleiding en nog veel meer? Dan ben je welkom!

## Natuurwandeling Silsombos

Het Silsombos, dat zich uitstrekt over de gemeenten Kortenberg en Kampenhout, is een paradijs voor natuurliefhebbers die houden van een stevige wandeling (ongeveer 6 km). Onze gids neemt ons mee naar de vallei rond de Weesbeek, een oase van rust en een typisch voorbeeld van een bebost moerasgebied. Wanneer het de dagen voor de wandeling fel heeft geregend, is het aangeraden om zeker laarzen aan te trekken, anders zijn stevige wandelschoenen voldoende.

We lopen over drassige gronden, maar om het de bezoekers aangenaam te maken, werden er op verscheidene plaatsen, knuppelpaden (een plankenweg op paaltjes) en houten bruggetjes aangelegd. Aan het vertrekpunt en de parking is ook een wandel & re-cycle-bar 'Bar Bruis Natuurpunt', waar je iets kan degusteren. De wandeling wordt georganiseerd op vrijdag 2 juni om 14 uur. Het vertrek is gepland aan bezoekerscentrum 'Groene Vallei', Le-lieboomgaarden 60, 3071 Erps-Kwerps. Inschrijven kan tot 26 mei (Lou Boghe – 0475 44 33 06 of [louboghe@skynet.be](mailto:louboghe@skynet.be)).

## Senioren

## Bezoek steenbakkerijmuseum Boom en brouwerij De Klem

Op vrijdag 23 juni bezoeken de senioren van ACOD Vlaams-Brabant het steenbakkerijmuseum Boom en brouwerij De Klem. We starten in het museumcafé met koffie en een koek. Een kort introductiefilmpje brengt ons meteen in de gepaste zwart/witstemming van het verleden.

Daarna neemt een gids ons mee op een rondleiding door de site en belicht hij elk aspect van het roemruchte baksteenverleden. We ontdekken hoe geheel het gezin van vader, moeder en kinderen in de 19<sup>de</sup> en vroege 20<sup>ste</sup> eeuw met kleibrokken de bakstenen vormden, ze opstapelden om te drogen en ze bakten in de grote ovens.

De gids toont ons ook de armzalige woon- en leefomstandigheden van een kroostrijk gezin in een piepkleine arbeiderswoning die de rijke bazen 'ter beschikking stelden' aan de arbeiders. Dankzij deze arbeiders verwierf de Boomse baksteen bekendheid in België en Europa.

Minder bekend was het Boomse glas. Toch was Boom vanaf 1923 een belangrijk glascentrum en kende het na de Eerste Wereldoorlog met de vazen in zwart glas, verfraaid met bloemschilderingen in email, een grote bloei. Tot de jaren 1960 produceerde men hier nog vazen, lampen, drinkbekers en glazen.

Na deze stevige brok cultuur en een warme lunch vertrekken we naar de ambachtelijke brouwerij De Klem waar we na de uitleg over het brouwproces de Hellegat-bieren proeven om de dag af te sluiten.

Deelname kost 35,50 euro per persoon, te storten op rekening BE34 0014 5894 7290 met melding Boom + aantal personen. Inschrijven kan tot maandag 19 juni via [niel.hendrickx@abvv.be](mailto:niel.hendrickx@abvv.be) of 016/27 18 89. Opstapplaats bus: Leuven station (Acerta-gebouw) om 8.05 uur.

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



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

## Oost-Vlaanderen

### Wetteren

#### Bunkerwandeling Wetteren-Kwatrecht

Op zaterdag 24 juni organiseert ACOD Cultuur Wetteren de Bunkerwandeling Wetteren-Kwatrecht. Om 14 uur vertrek je aan het station van Kwatrecht voor een wandeling van 5,3 km. Aan de wandeling is ook een quiz verbonden met tal van mooie prijzen (1<sup>ste</sup> prijs: een hesp). Deelname kost 5 euro per persoon (2 consumpties inbegrepen). Inschrijving door betaling op rekeningnummer van ACOD Cultuur Wetteren, BE86 9730 6212 0450, met naam en aantal deelnemers. Meer info: liviavandensteen@outlook.be of 0474 36 25 84.

### Senioren Overheidsdiensten

#### Bezoek Patershol in Gent

Op donderdag 28 september organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een bezoek aan het Patershol in Gent onder leiding van een deskundige gids. We worden via ludieke verhalen teruggevoerd naar de middeleeuwen tijdens dewelke dit vandaag pittoreske stadsdeel een prominente rol heeft gespeeld in het leven in en rond het Gravensteen en zijn bewoners. Ga mee op zoek naar het hol van de Paters, ontdek het Huis van Alijn en het blauw poortje en ontsnap aan de Hel. Beleef de metamorfose van een te mijnden rovershol naar het huidige hoogstaande culinaire stadsdeel. We verzamelen om 14 uur aan het standbeeld van de leeuw op het Veerleplein voor het Gravensteen. Deelnemen kan mits betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 van S-Plus afdeling Overheidsdiensten, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor vrijdag 22 september en geldt als definitieve inschrijving, met als mededeling 'bezoek Patershol + aantal personen + naam en voornaam + gsm-nummer'.

### Senioren ACOD TBM

#### Reis naar Tenerife

Van 9 tot en met 18 oktober organiseert de seniorenwerking van ACOD TBM Oost-Vlaanderen een reis voor 55+ers naar hotel Riu Buenavista in Costa Adeje op Tenerife. Voor een all-in-formule betaal je 1.209 euro (type 20) per persoon. Singles in dubbel (type 29) kost 415 extra. Prijzen zonder luchthavenvervoer en verzekering. Vervoer naar de luchthaven niet inbegrepen. Annulatieverzekering kan individueel bijgeboekt worden. Heb je interesse in deze reis, contacteer dan onze secretaris voor de seniorenwerking op l.seniorenwerking@telenet.be.