

TRIBUNE

SPOOR

Agressie bij het spoor blijft een probleem

TBM

Overleg over aantrekkelijkheid beroep gaat verder

POST

Onderhandelingen cao 2023-2024 zijn begonnen

GAZELCO

Nieuwe stap in het nucleair dossier

TELECOM-VLIEGWEEZEN

Ontwerp-cao 2023-2024 voor Proximus

FEDERALE OVERHEIDSDIENSTEN

Verzet tegen uitbreiding contractuele aanwervingen

VLAAMSE OVERHEIDSDIENSTEN

Het jaar van de waarheid voor het 5-sporenbeleid

LOKALE EN REGIONALE BESTUREN

Verzet tegen aanval Vlaamse Regering op lokale besturen

ONDERWIJS

Goed GeRegeld: aanpak menstruatiearmoede op school

CULTUUR

De VRT kleurt zwart

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	10
tram bus metro	14
de post	15
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	34
cultuur	38
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt-geschenkbond

Winnaars

An Pelgrims (Aarschot), Hannie Fischer (Zoersel), Patrick Buffel (Borgloon), Ilse Vlamincx (Brugge) en Fenne Mulders (Neeroeteren) wisten de correcte antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een FNAC-geschenkbond.

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

Vragen nieuwe wedstrijd

- 'Geboorteverlof' bestaat al langer, maar duurt nu ook wat langer. Hoe heette het vroeger?
 - Vaderschapsverlof
 - Moederschapsverlof
 - Ouderschapsverlof.
- Waarnaar verwijst de afkorting CRM die in deze Tribune gebruikt wordt?
 - Customer Relationship Management, managementspeak voor systemen om klanten te binden en hen zoveel mogelijk dingen op te solferen
 - Cel voor Rijkelijke Managementbenoemingen, een verborgen orgaan van de N-VA waarvan de naam voor zichzelf spreekt
 - CapaciteitsRemuneratie Mechanisme, een systeem dat in het leven geroepen werd om in bijkomende ondersteunende energieproductiecapaciteit te kunnen voorzien.
- Wat is GoedGeregeld?
 - Een IT-systeem dat de verkeerslichten beter op elkaar afstemt
 - Een project tegen 'menstruatiermoede' in een West-Vlaamse school
 - Eigenlijk bijna niets bij de Vlaamse overheid.

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

"Blijkbaar heeft de Vlaamse regering voldoende geld voor veredelde schooltelevisie"

Het nieuwe jaar ziet er niet meteen florisant uit voor de openbare diensten. Op alle vlakken worden de besparingsplannen verder uitgerold.

Chris Reniers: "Het belang van sterke, goed uitgebouwde openbare diensten met voldoende personeel is niet doorgedrongen tot alle regeringspartijen. Dat er klachten zijn over grote personeelstekorten in sommige openbare diensten mag weinig verbazen als men voortdurend de loon- en arbeidsvoorwaarden blijft uithollen. Je vindt zo niet enkel weinig nieuw personeel, maar je jaagt tegelijk het huidige personeel weg.

Ook de aanval op de pensioenen van de openbare diensten, ingezet werd door de liberalen met premier De Croo op kop, ligt weer op tafel. Onder het mom van besparingen die opgelegd zouden worden door Europa is dit een zoveelste aanslag op het statuut en de verworvenheden van de personeelsleden. De negatieve hervormingen volgen elkaar in ijltempo op, waardoor de situatie echt wel problematisch wordt.

Wat betreft het personeelstekort in de openbare diensten: in zorgsector probeert men dat op te lossen met projectverplegers. Is dat een goed idee?

Chris Reniers: "Uiteraard niet! Het is een vorm van interimarbeid, gericht op de afbraak van het personeelsstatuut. Hoe vaak heeft de ACOD al niet aangeklaagd en aangetoond dat werken met interims niet beter is voor het uitgevoerde werk, voor de personeelsleden en voor de dienstverlening? Bovendien is het veel duurder, want de interimkantoren willen uiteraard winst maken op de geleverde diensten. Men luistert echter niet naar onze terechte argumenten. De projectverplegers zijn voor een periode van zes maanden aan de slag in een ziekenhuis of zorginstelling, met een verloning die vaak interessanter is dan die voor het vast personeel en soms zelfs met een bedrijfswagen als extraatje. Projectverplegers kosten echter 1,6 tot 2 keer zoveel als een verpleegkundige in

vast dienstverband. De grote winnaars zijn dus de interimkantoren en de grote verliezers de patiënten in ziekenhuizen en bewoners van zorgtehuizen. Zij zien hun factuur permanent toenemen en verliezen continuïteit in de zorg- en dienstverlening. Wat belet het dat dergelijke praktijken zich ook uitbreiden naar andere openbare diensten?"

Recent was er heel wat ophef over de subsidies van de Vlaamse regering aan 'Het verhaal van Vlaanderen', een historische documentaire-reeks op de VRT. Slecht besteed geld?

Chris Reniers: "Zowel de rechtse krachten in de federale regering als de Vlaamse regering hebben steeds de mond vol van besparen en daarvoor kijken ze graag naar het personeel in de openbare diensten. Tegelijk maken ze echter vreemde keuzes in de subsidies die ze uitdelen. De VRT maakt momenteel de zwaarste besparing en ontslagronde van zijn geschiedenis mee. Volgens de directie was dit noodzakelijk gezien de beheersovereenkomst die ze opgelegd kreeg van de Vlaamse regering. Tegelijk blijkt nu dat dezelfde regering wel ettelijke miljoenen subsidiegeld veil had om uit te geven aan een reeks die ik niet anders kan omschrijven dan als veredelde schooltelevisie. Waarmee is men dan bezig? Blijkbaar is alles goed om Vlaanderen te verheerlijken."

Ook naar de politieke partijen vloeien jaarlijks flink wat subsidies. Dat geven sommigen van hen blijkbaar maar wat graag uit op sociale media.

Chris Reniers: "Je kan er behoorlijk wat vragen bij stellen dat politieke partijen zoveel belastinggeld ontvangen voor hun werking, dat ze met gemak miljoenen ervan kunnen besteden om de kas van sociale mediabedrijven te spekken. N-VA gaf maar liefst 1,7 miljoen euro uit aan advertenties op sociale media. Dat is ongeveer zoveel als alle andere partijen samen, op Vlaams Belang na. Dat spendeerde zelf



Chris Reniers - voorzitter

'Of een partij 'sociaal' is, blijkt niet uit reclame, maar uit standpunten en stemgedrag in de parlementen.'

1,1 miljoen euro. Opmerkelijk was ook de rechtvaardiging van Vlaams Belang, dat beweerde dat het de uitgave deed om aan te tonen wat voor een 'sociale' partij het wel niet is. Bij mijn weten moet dat niet blijken uit de reclame die je maakt, maar wel uit je standpuntbepaling en stemgedrag in de verschillende parlementen. Daaruit leren we telkens weer dat Vlaams Belang allesbehalve een sociaal voelende partij voor de werkende mens is. Laten we ons daar dus niet aan vangen."

Sociaal-economische barometer

De gezinnen staan onder druk

Het ABVV publiceerde begin januari zijn jaarlijkse sociaal-economische barometer. Met cijfers van nationale en internationale instellingen wordt een eerlijke analyse gemaakt van de stand van het land: over economie en welvaart, arbeidskwaliteit, duurzaam samen leven, welzijn en sociale bescherming. We kijken hier in het bijzonder naar de impact van de geopolitieke context en de daaraan verbonden stijging van de prijzen, op het vlak van koopkracht, lonen, bedrijfswinsten, welzijn en sociale zekerheid.

Het ABVV erkent dat de crisis sommige bedrijven in moeilijkheden brengt en dat zij steun kunnen gebruiken. Maar het catastrofeverhaal van de werkgeversfederaties over de algemene toestand van de ondernemingen wordt serieus overschat. In het bijzonder blijkt dat de ondernemingen in België qua 'loonkosten' veel meer worden gesubsidieerd dan in de buurlanden. Deze subsidies worden keer op keer niet in aanmerking genomen bij de loonvergelijking met deze landen (Loonmatigingswet van 1996). De belangrijkste vaststellingen op een rijtje.

1. De koopkracht in België gaat er sinds de financiële crisis (2009) niet op vooruit. Vandaag staan de gezinnen ten gevolge van de energiecrisis nog meer onder druk. De reële lonen (na aftrek van inflatie) zijn sinds de financiële crisis slechts met een fractie gestegen, in tegenstelling tot deze in onze buurlanden. Gelukkig beschermt de automatische indexering van de lonen gedeeltelijk tegen koopkrachtverlies. De automatische indexatie is en blijft van essentieel belang. Het koopkrachtprobleem valt niet te relativiseren. Lage en middelhoge inkomens worden zwaar getroffen. Het aandeel van de energiekosten in het gezinsbudget ligt veel hoger bij lage inkomens. Het aantal mensen dat gebruik moet maken van het OCMW voor voedselhulp, medicijnen... blijft stijgen. De overheid liet na maatregelen te nemen om de energieprijzen te verlagen in overeenstemming met wat er in onze buurlanden gebeurt. Dit helpt niet om de inflatie te beheersen.



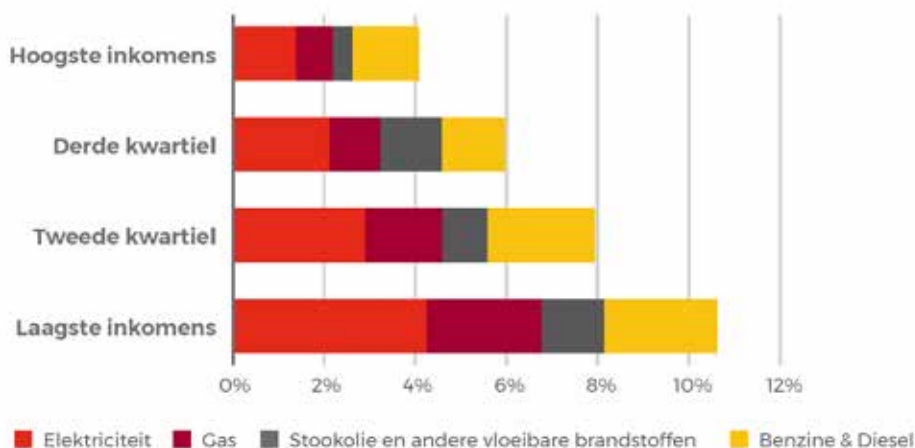
2. De werknemers in ons land krijgen al jaren niet waarop ze recht hebben. De wet van 1996 is de grote boosdoener en moet hervormd worden. Cijfers van onder andere de OESO en Statbel over het groter wordend verschil tussen productiviteit en lonen, de daling van het loonaandeel in onze economie én een stijging van het winstaandeel, geven ons daarin gelijk.

3. Vele bedrijven hebben genoeg reserves opgebouwd om deze crisis te overbruggen. Een competitiviteitsprobleem is er momenteel niet. De stijging naar een historisch hoog niveau van de winstmarges van bedrijven en het aantal faillissementen

dat zeer laag blijft, tonen dit duidelijk aan. In dit verhaal past ook de explosie van loonsubsidies die Belgische bedrijven ontvangen.

4. Politiek lijkt men geobsedeerd door het cijfer van 80 procent werkgelegenheidsgraad. Die obsessie is fout. Voor het ABVV moet er worden gekeken naar de kwaliteit van de arbeid en dienen er vooral kwaliteitsvolle banen te worden gecreëerd. Het aantal langdurig zieken en mensen dat door burn-out thuis zit, bewijst dat het op dat vlak absoluut niet goed loopt. Bovendien, als we het percentage van 80 procent willen halen, zou die groep van

AANDEEL VAN ENERGIEKOSTEN IN HET GEZINSBUDGET



mensen massaal terug aan de slag moeten worden gebracht. In net dezelfde omstandigheden. Overigens, als we naar het aantal voltijdse equivalenten kijken, heeft België een iets hogere werkgelegenheidsgraad dan een land als Nederland dat toch vaak als voorbeeld wordt gesteld.

5. Onze sociale zekerheid is erg belangrijk als stabilisator, maar laat gaten vallen. Zo ligt het overgrote deel van de sociale minima nog altijd onder de armoedegrens. Het is dan ook schandalig dat werkgevers die gaten niet mee willen dichten, zoals we vaststelden bij de onderhandelingen over de verdeling van de welvaartsenveloppe.

6. Ten slotte zijn vakbonden essentieel in deze crisistijden. Landen met een hoge syndicalisatiegraad kennen het laagste aandeel lage lonen. Syndicale vrijheden moeten gegarandeerd worden om onze samenleving vooruit te laten komen.

Met deze publicatie doet het ABVV meteen ook een oproep aan werkgevers en de regering. De werkgeversorganisaties moeten stoppen met onheilstijdingen over de concurrentiepositie van de ondernemingen. Onze sociaal-economische barometer toont aan dat die niet kloppen. Zij moeten ook stoppen met hun aanvallen op de index, die ze samen met ons in sectoren hebben onderhandeld. Daarmee brengen ze het sociaal overleg in diskrediet.

We nodigen de werkgeverorganisaties uit om het sociaal overleg alle kansen te geven. Op korte termijn willen we afspraken

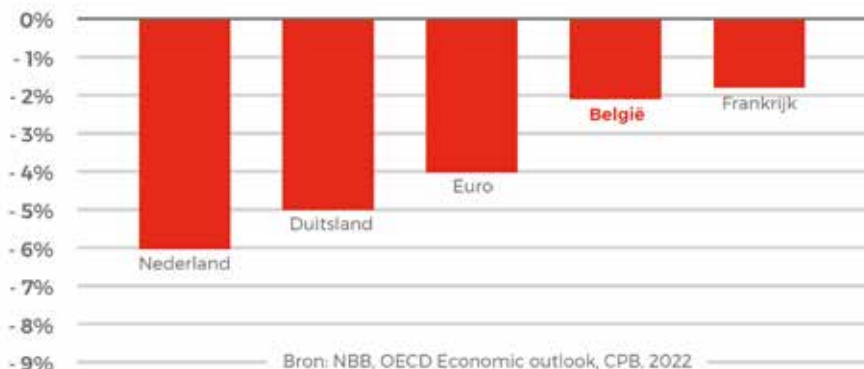
maken over correcte loonsverhogingen waar het kan, over een betere vergoeding van vervoerskosten, over het behoud van landingsbanen en eindloopbaanregelingen voor werknemers in moeilijkheden (zwaar werk, lange loopbanen). Daarnaast verwachten we een eerlijk debat over competitiviteit en over een herziening van de loonmatigingswet (wet van 1996). De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) tikte de regering hierover op de vingers, net omdat de wet van 1996 in haar huidige vorm vrije loononderhandelingen in de weg staat. De overheid heeft tot vandaag nog niet gereageerd op het negatief advies van de IAO, maar het feit dat telkens opnieuw moet teruggegrepen worden naar het kunstje met consumptiecheques bewijst dat de regering ook inziet dat de loonmatigingswet niet werkbaar is.

Bron: www.abvv.be

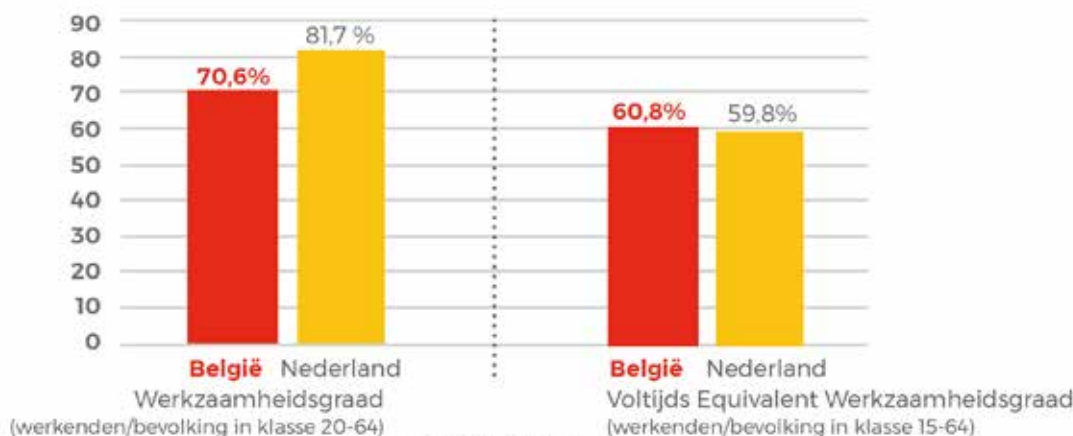
Meer info: <https://abvv.be/sociaal-economische-barometer-2022>



EVOLUTIE REËLE LONEN IN 2022



WERKZAAMHEIDSGRAAD ZEGT NIET ALLES



Syndicale premie 2022

Vraag ze op de juiste manier aan!

Zoals ieder jaar moet je het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie invullen en opsturen. Wat moet je doen?

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in het eerste kwartaal van 2023 het formulier syndicale premie 2022.

Controleer in het deel A 'vak bestemd voor de afgiftedienst' of de gegevens juist zijn. Eventuele onvolledigheden of fouten kunnen gewijzigd worden in het deel B van het aanvraagformulier.

Het IBAN-rekeningnummer (te vinden in rubriek C 'vak in te vullen door het personeelslid'), moet zeker ingevuld worden. Vergeet niet het formulier te ondertekenen!

Stuur het formulier op naar het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest (adressen onderaan dit artikel) of geef het af aan de ACOD-militant op je dienst. Doe dit zeker voor 1 juli 2023! Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2022 wordt uitbetaald.

De syndicale premie 2022 wordt uitbetaald voor 30 september 2023 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor hetzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men meer formulieren. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald. Sinds 1 januari

2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk, kunnen dus niet meer.

Formulier vakbondspremie niet ontvangen of verloren?

Je kan van de personeelsdienst geen duplicaat meer krijgen, zelfs niet wanneer het formulier is zoekgeraakt, je het nooit ontvangen hebt of het structurele vergissingen inhoudt. In een dergelijke situatie en indien je wel degelijk recht hebt op een vakbondspremie, neem dan via mail of telefoon contact op met je ACOD-gewest, afgevaardigde of sector of loop binnen bij een ACOD-kantoor om ons op de hoogte te brengen van het probleem.

Je ontvangt van ons een vervangingsformulier dat je ons – indien nodig – verbeterd en/of vervolledigd moet terugbezorgen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat je kan worden betaald.

Opgelet: enkel aanvragen vervangingsformulieren 2022! Door de wettelijke bepalingen i.v.m. de uitbetaling vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2021 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen
Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
antwerpen@acod.be
03 213 69 20

Limburg
Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
limburg@acod.be
011 30 09 70

Oost-Vlaanderen
Bagattenstraat 158, 9000 Gent
oost_vlaanderen@acod.be
09 269 93 33

Vlaams-Brabant
Lokaal Achtuerehuis
Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016 21 37 20

West-Vlaanderen
Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
west-vlaanderen@acod.be
051 20 25 70

Brussel
Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel
brussel@acod.be
02 226 13 11

Bericht aan de leden

In toepassing van de statuten van de federale ACOD werd de ledenbijdrage voor 2023-2024 geïndexeerd. Dit betekent een verhoging voor een volledige bijdrage, voor een verminderde bijdrage en voor gepensioneerden (afhankelijk van hun situatie).

Gezinnen

Betaalbaar wonen en energiearmoede blijven uitdaging

Het hoeft weinig betoog om duidelijk te maken dat betaalbaar wonen voor steeds meer mensen, zelfs tweeverdieners, een acuut probleem is. Als we er even de cijfers bijhalen, zien we een hallucinante evolutie van de vastgoedprijzen. Daarnaast worden we sinds de herfst van 2021 geconfronteerd met explosieve energiekosten. Het plaatje.

De kosten voor elektriciteitsverbruik zijn sinds januari 2021 verdrievoudigd, deze voor huishoudelijk gasverbruik meer dan verviervoudigd. Op 29 augustus 2022 kopte VRTnws dat de jaarfactuur een maandfactuur is geworden. De huidige energieprijzen tilden de jaarfactuur van een gemiddeld Vlaams gezin richting 10.000 euro. Door energiemaatschappijen voorgestelde voorschotfacturen van 1.000 euro per maand voor huishoudelijk gebruik sleurden volledige huishoudens richting financiële problemen en mentale zorgen.

De combinatie van hallucinante energieprijzen en dure koop- en huurprijzen dreigt de absolute woonkost voor steeds meer gezinnen onhoudbaar te maken. Eerst zorgden de grondstoftekorten als gevolg van de coronapandemie voor stijgende inflatie. Sinds begin 2022 geven vooral de prijzen voor gas en elektriciteit aanleiding tot een historische inflatie.

Intrest

Diezelfde inflatie zorgt ervoor dat de intrestvoet voor hypothecaire leningen ook stijgt. We kunnen vandaag reeds spreken van bijna een verdrievoudiging van de tarieven ten opzichte van deze die voor de jaarwissel 2021-2022 werden aangeboden. Enkel voor wie het geld van de bank niet nodig heeft, is vastgoed- door de inflatie- de voorbije maanden iets goedkoper geworden.

Doordat het verwerven van een woning voor steeds meer huishoudens moeilijk of zelfs onmogelijk wordt, neemt de vraag op de huurmarkt toe. Verhuurders van degelijke woningen hebben de kandidaat-huurders maar uit te kiezen, wat de prijs de hoogte injaagt. Ook de inflatie doet de

huurprijzen verder stijgen. Alleenstaanden en de lagere inkomens krijgen hierdoor minder gemakkelijk toegang tot een kwalitatieve woning en worden al snel een prooi voor verhuurders van woningen die allesbehalve energiezuinig zijn.

Goodwill

Huurders zijn qua woonkost volledig aangewezen op de goodwill van hun verhuurders. Initiatieven waardoor de energiekost kan worden gereduceerd, blijven hoofdzakelijk een verantwoordelijkheid van de verhuurders.

Gelukkig kennen we in België zo iets als een systeem van wonen waarbij de prijs afhankelijk is van het gezinsinkomen, het zogenaamd sociaal huren. In dit model voorzien huisvestingsmaatschappijen in het recht op behoorlijke huisvesting zoals vastgelegd in de Belgische grondwet.

Wachtlijsten

Naast de 144.000 huishoudens die vandaag een sociale huurwoning bewonen, staan er nog eens 169.000 op de wachtlijst. Met een gloeiendhete vastgoedmarkt en ongeziene wachtlijsten zou je verwachten dat de Vlaamse minister van Wonen Matthias Diependaele iets zou doen aan

de aanbodzijde.

Helaas schiet de aanpak van de minister zijn doel voorbij. In plaats van het aanbod aan te pakken, worden steeds meer voorwaarden gecreëerd en verstrengd, wat de toegang tot een sociale woning bemoeilijkt. Met prioritaire toekenningsvoorwaarden zoals de 'lokale binding' of uitsluitingsmechanismen op basis van spaarmiddelen probeert de Vlaamse regering met kunstmatige ingrepen de wachtlijst uit te dunnen. Deze ingrepen leveren geen enkele positieve bijdrage aan de betaalbaarheid op de reguliere huur- en koopmarkt en het recht op behoorlijke huisvesting.

Ten slotte krijgen we steeds vaker signalen van bedrijven die overschakelen op tijdelijke werkloosheid omdat de stijgende energiekosten te zwaar wegen op hun productiekosten. Hierdoor lijden de getroffen werknemers loonverlies en zal hun persoonlijk energieverbruik toenemen door vaker thuis te zijn. Terwijl ze al geconfronteerd worden met onwezenlijke energiefacturen. Deze werknemers betalen drie maal de prijs voor de winsten van Engie.

Bron: De Nieuwe Werker



Bericht aan onze leden Hou je ACOD-ledenfiche up to date

Elk ACOD-lid heeft een persoonlijke ledenfiche, die niet alleen gegevens bevat over de tewerkstelling, maar ook persoonlijke informatie. De ACOD probeert die ledenfiche zo nauwkeurig mogelijk bij te houden. Ook jij kan daar een handje bij toesteken.

Wijzig er iets op je werk (bijvoorbeeld nieuwe tewerkstelling, ander arbeidsregime) of verander je van adres of rekeningnummer, laat het ons weten. Dan passen we dat onmiddellijk aan in de ledenfiche. Wijzigingen kan je rechtstreeks doorgeven aan het ACOD-gewest (zie contactgegevens hieronder) of via ACOD Online (voor adreswijzigingen en andere informatie, als daar je ledenprofiel geactiveerd is).

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen
Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
antwerpen@acod.be
03 213 69 20

Limburg
Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
limburg@acod.be
011 30 09 70

Oost-Vlaanderen
Bagattenstraat 158, 9000 Gent
oost_vlaanderen@acod.be
09 269 93 33

Vlaams-Brabant
Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016 21 37 20

West-Vlaanderen
Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
west-vlaanderen@acod.be
051 20 25 70

Brussel
Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel
brussel@acod.be
02 226 13 11



Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

De komende 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):
14 februari 2023 en 14 maart 2023.

- **Limburg** (limburg@acod.be):
28 februari 2023 en 21 maart 2023.
- **Oost-Vlaanderen** (oost_vlaanderen@acod.be):
16 februari 2023 en 16 maart 2023.
- **Vlaams-Brabant** (vlaams_brabant@acod.be):
9 februari 2023 en 9 maart 2023.
- **West-Vlaanderen** (west-vlaanderen@acod.be):
2 februari 2023 en 2 maart 2023.

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



Belga - Thierry Roge

Tijd voor optimisme en perspectief

***Een gezond 2023 voor u en uw dierbaren!
Gezondheid is immers het grootste bezit.
Fysiek en mentaal.***

Het nieuwe jaar zal nog uitdagender zijn dan de vorige. We starten niet alleen de onderhandelingen over een sociaal akkoord op, we doen dit ook met nieuwe gezichten in het nationaal secretariaat.

Zoals ondertussen geweten, heeft ACOD Spoor een paar interne wijzigingen ondergaan: een nieuwe voorzitter en nationaal secretaris binnen de Vlaamse vleugel, ook bij onze Franstalige collega's zijn er op nationaal niveau verschuivingen. Het spreekt voor zich dat het nieuwe team zich moet inwerken. Het is de doelstelling dit zo snel mogelijk te doen. Ongetwijfeld met vallen en opstaan, dat hoort erbij. Het nieuwe secretariaat zal bovendien de verschillende gewesten bezoeken voor een persoonlijke kennismaking. We kijken hier met veel enthousiasme naar uit.

We hopen dat 2023 een beter jaar mag zijn dan 2022. We voelen mondiale crisissen meer dan ooit zeer dichtbij, tot in onze huiskamer. In elke oorlog zijn de gewone mensen de voornaamste slachtoffers. Bovendien bepalen de dagelijkse zorgen, veelal van organisatorische aard met vooral het combineren van werk en gezin, in tijden van personeelstekorten de gemoedrust van velen onder ons.

De Belgische spoorwegen kreunen onder de besparingsgolven van de voorbije decennia. De recent besliste investeringen zullen helaas niet voldoende zijn om naast een inhaalmanoeuvre, ook een stevige sprint te realiseren. Het klimaat zou ons nochtans heel graag een stevige rugwind geven om de aarde leefbaar te houden voor de komende generaties. Ondertussen zien we opnieuw een stijging van het aantal bedrijfswagens – intussen goed voor meer dan zes op tien van de nieuwe auto's in ons land. Er wordt in verhouding meer

geïnvesteed in de economische stilstand op autowegen dan in een klimaatgericht openbaar vervoer.

Het nieuwe spoorjaar is begonnen met afgeschafte treinen en een dalende stiptheid ondanks de blijvende inspanningen van het spoorwegpersoneel. Er wordt reeds ruim gecommuniceerd dat de komende twee jaren moeilijk zullen zijn voor de reizigers. Wij voegen daar ook het personeel aan toe. Dankzij de inzet van het personeel blijven de Belgische spoorwegen nog een maximale openbare dienst verzekeren met de beperkte middelen die aangereikt worden. We hopen dat de erkenning en waardering van deze inspanningen vertaald worden in een goed sociaal akkoord.

De onderhandelingen voor een sociaal akkoord zijn bij het verschijnen van dit nummer volop aan de gang. Onze syndicale focus ligt op de volgende actiepunten: tewerkstelling, welzijn en koopkracht. Er

is alvast bepaald dat het sociaal akkoord 'niet budgetneutraal' moet zijn, wat in een recent verleden stevast werd afgewezen. De doelstelling is eind februari, na raadpleging van de achterban, een definitief akkoord te bereiken.

We leven in een gecompliceerde tijd. Waarden en normen worden bestookt met onwaarheden, bewust en onbewust. Het gezond verstand strijdt tegen een spervuur van gif, frustraties en onwetendheid. Burgerzin is een loos begrip en een gevoel van wetteloosheid heerst in de samenleving. Deze cocktail manifesteert zich in woorden en daden. Het spoorwegpersoneel en de treinreizigers worden geconfronteerd met agressie en ongepast gedrag van enkelingen.

ACOD Spoor veroordeelt elke vorm van agressie. Ook het zorgpersoneel, brandweer, politieagenten en andere ondersteunende en dienstverlenende personeelsleden zijn dagelijks het slachtoffer van agressief gedrag. Zowel in de openbare als in de private sector. Dit is onaanvaardbaar. We eisen dat dergelijk gedrag strikt vervolgd en bestraft wordt.

Wanneer anderen angst en vrees cultiveren, bouwen syndicalisten aan een komende aarde. "Wij zijn de bouwers van een komende aarde", luidt het strijdlid van Weense arbeiders in de jaren 1930, "boven de leugen die alles omdijt, stijgt nu de geest van zijn boeien bevrijd". Dat is onze strijd. Toen, vandaag en morgen.

Toch moet er tijd zijn voor optimisme. En perspectief. Wat meer verwondering in onze wereld. Een mooi voornemen voor het nieuwe jaar: wees nieuwsgierig, verbreed je grenzen, onderhoud je vriendschappen, vertraag de dagelijkse gejaagdheid, geef jezelf en je dierbaren tijd, want tijd bepaalt je levenswandel, zowel in goede als in kwade zin.

Günther Blauwens
Vlaams voorzitter ACOD Spoor

Sprokkelnieuws paritair overleg

We geven hier een (zeer) 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 is het zeker niet van minder belang. De erkende vakbond ACOD Spoor is actief op alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen.

Respecteren prestaties en rust tijdens minimale dienst

Wij eisen dat ARPS 541 wordt nageleefd bij de toepassing van de minimale dienst wanneer slechts één personeelscategorie onder het stakingsbericht valt. Dit was het geval tijdens de staking van 30/11 en 1/12. Tijdens deze staking werden eveneens de dienstroosters van het treinbegeleidingspersoneel aangepast. HR Rail antwoordt dat ARPS 541 wordt gerespecteerd. Op onze vraag werd bevestigd dat de volgorde van de prestaties in de reeks moet worden gerespecteerd en dat CX, RX, VV en KD niet door een prestatie kunnen worden vervangen.

Medisch attest: wetswijziging

In grote ondernemingen (meer dan 50 werknemers) moet de werknemer niet langer een medisch attest voorleggen voor drie dagen afwezigheid. Wat met het met het spoorwegpersoneel (contractueel en statutair)? De directie antwoordt dat deze wet zal worden toegepast op contractueel personeel, maar weigert dit voor statutair personeel. Wij zijn het daarmee niet eens en laten dit juridisch onderzoeken.

Wettelijke status contractuele medewerkers

Bij het begin van het vorige jaar heeft de directie zich ertoe verbonden personeel dat een statutair examen heeft afgelegd maar niet in aanmerking komt om automatisch statutair te worden, in de tussentijd aan de voorwaarden te laten voldoen. Wij stellen de vraag hoeveel personeelsleden op deze basis statutair zijn geworden.

Hoeveel contractuelen blijven er in de operationele beroepen en om welke reden? De directie onderzoekt.

'Fictieve' rust/compensatie

Tijdens stakingen worden wij meer en meer geconfronteerd met bedienden die als 'fictieve' RX/CX worden gepunt in plaats van als stakers. Er is zelfs een geval bekend van een personeelslid dat fictief afwezig was en een stakingsdag van zijn loonstrookje werd afgetrokken. De antwoorden die wij hierover van HR Rail krijgen zijn onduidelijk. Wij eisen dat het stakingsrecht voor al het personeel wordt gerespecteerd. Een bediende die op de dag van een staking dienst heeft en aan de staking wil deelnemen, moet als staker worden gepunt. HR Rail stelt in dit verband dat het de artikelen 12 en 12 bis van ARPS 541, die de vermindering van compensatieverlof en rusttijd regelen, wil schrappen. Het stelt voor het rust- en compensatieverlof te verminderen volgens de feitelijke dienstroosters en niet langer volgens een aantal dagen afwezigheid. Zo zou een personeelslid met een onregelmatige cyclus dat ziek is op de dag van een rustdag een rustdag verliezen.

Proef eerste commercieel bediende

We komen terug op de weigering van de directie om deze proef open te stellen voor contractuele medewerkers. Wij vinden dit discriminerend. De directie blijft bij haar standpunt.

RTTM en herstructurering B-TO

Ongeveer twee jaar geleden presenteerde B-TO een nieuwe structuur. Wij vragen een evaluatievergadering over deze hervorming. Wij vragen ook een evaluatievergadering over het RTTM-project, gezien er hierover nog steeds veel ontevredenheid bestaat. De directie zal hierover overleg organiseren.

Opleidingen buiten diensttijd (contractueel personeel)

Wij vragen hoe het contractueel perso-

neelslid (al dan niet in een vertrouwensfunctie) dat om dienstredenen buiten zijn geplande werktijd een opleiding volgt, wordt gecompenseerd (in tijd of financieel). HR Rail antwoordt dat een dergelijke opleiding als werktijd wordt beschouwd en dus moet worden gecompenseerd.

Vergoeding gebruik eigen wagen, motorfiets of bromfiets

Dit bedrag wordt niet langer jaarlijks maar per kwartaal vastgesteld op basis van de gezondheidsindex en de benzineprijzen volgens artikel 74 §1 van het KB van 13 juli 2017. De kilometervergoeding voor dienstreizen voor de periode maart-juni 2022 wordt met terugwerkende kracht verhoogd van 0,3707 euro/km naar 0,4020 euro/km. Wij geven een positief advies.

Validering nuttige ervaring

In het huidige bericht kan het verzoek om

validering van nuttige ervaring binnen zes maanden na aanwerving worden ingediend. De directie stelt voor deze periode af te schaffen. Het aantal geldigheidsjaren dat aan de nieuwe werknemer wordt toegekend, zal tijdens het aanwervingsgesprek worden bepaald. Achteraf wordt geen extra validatie verleend. De bediende heeft dus geen verhaal tegen deze beslissing. Wij zijn van mening dat dit in strijd is met het statuut, dat bepaalt dat een personeelslid een besluit altijd binnen 60 dagen kan aanvechten. Bovendien worden wij regelmatig gecontacteerd door medewerkers die nieuwe elementen willen inbrengen om meer jaren van validatie te verkrijgen. Wij geven een negatief advies.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn



Als de prof het zegt!

Op donderdag 5 januari werd in De Ochtend (Radio 1) aan transporteconoom en gewoon hoogleraar (UAntwerpen) Thierry Vanelslander gevraagd waarom de spoorwegen zoveel beter zijn in Zwitserland dan in België.

De professor legde geduldig uit dat Zwitserland heeft gekozen voor een spoorvisie op lange termijn, over de regeringen heen, los van politieke kleur, met een continu en maximaal investeringsbeleid.

Daarenboven is er in het federale Zwitserland een centraal beheer van de spoorwegen met andere openbare vervoermodi. De professor bevestigde met zijn uiteenzetting hetgeen wij al jaren verkondigen.

We zouden als vakbond bij deze professor ongetwijfeld summa cum laude (wellicht met felicitaties?) afstuderen, terwijl we bij 'spooexperten' van bepaalde politieke partijen een tweede zit zouden krijgen zonder veel hoop op slaagkansen...

Luistertip:

<https://radio1.be/luister/select/de-ochtend/wat-kunnen-we-leren-van-zwitserland-hun-treinverkeer-is-stipt-en-comfortabel>

Günther Blauwens



Nieuw secretariaat, nieuwe taakverdeling

Sinds 1 januari is het nieuw secretariaat van start gegaan.

Ter herinnering: Günther Blauwens neemt het voorzitterschap op en Tony Fonteyne ruilt het gewest Oost-Vlaanderen voor een nationaal mandaat om samen met Nicky Masscheleyn en Günther het secretariaat te vervolledigen. Door de verschuivingen werden de verschillende bevoegdheden herverdeeld. Hieronder een overzicht in grote trekken.

Als voorzitter neemt Günther de algemene leiding op zich en blijft hij actief binnen de Europese transportvakbond ETF. Hij vertegenwoordigt ACOD Spoor in de geledingen van ACOD en ABVV en ontfermt zich over de vorming van (nieuwe) militanten. Naast het opnemen van een mandaat in het Sturingscomité van de Belgische spoorwegen blijft hij effectief lid van de Nationale Raad voor de Opleiding (NRO) en de Nationale Paritaire Commissie.

Nationaal secretaris Nicky neemt de werkzaamheden binnen de Nationale Paritaire Subcommissie op zich. Hij volgt ook de strategische bedrijfscomités van NMBS en HR Rail op. De sociale thema's van de Sociale Werken en KGV worden eveneens zijn bevoegdheid. Hij is verantwoordelijk voor de operationele dossiers van treinbegeleiding, stations, B-TC (werkplaatsen) en I-AM (infrastructuur). Gezien Nicky de jongste is, zal hij zich ook richten op de jongerenwerking om vervolgens de brug te maken naar de pensioendossiers.

Nationaal secretaris Tony zal Nicky ondersteunen in de Nationale Paritaire Subcommissie. Naast het strategische bedrijfscomité Infrabel is hij ook effectief lid in die van de NMBS. De operationele dossiers van de directies B-MS (verkooppersoneel), stationspersoneel B-PT (onderstationschefs, Securail, verkeersinfobediendes...), B-TO (treinbestuurders, bundels), I-TO (seinzalen) en Lineas behoren tot zijn werkdomein.

Het nationaal secretariaat





Agressie bij het spoor blijft een probleem

In de eerste weken van het nieuwe jaar werden we opgeschrikt door agressie-voorvallen, niet alleen tegen zorgverleners, onderwijzers, politieagenten en brandweerlieden, maar ook bij het spoor. Verschillende agressievoorvallen werden bovendien gekenmerkt door gratis geweld met minderjarigen in de hoofdrol.

Voor één bepaald voorval werd op onze vraag reeds een beperkt comité PBW samengeroepen voor een eerste analyse. Op 23 januari werd een paritaire werkgroep van anti-agressie gepland waar we niet alleen de recente voorvallen bespreken, maar ook de opvolging van het masterplan anti-agressie. We hebben verschillende punten op de agenda gezet. Er zijn reeds vele acties ondernomen maar het is meer dan ooit duidelijk dat er een probleem in onze samenleving is. Een globale aanpak in alle geledingen van de samenleving dringt zich op; preventief, curatief en repressief.

We bespreken deze problematiek niet alleen op niveau van het sociaal overleg met de Belgische spoorwegen, maar ook met de politieke overheid. Vorig jaar werden

we op onze vraag door minister Gilkinet ontvangen om onze grieven over te maken. We hebben toen het voorstel gedaan om een sensibiliserings-campagne op te starten naar het publiek toe. Naar justitie toe vragen we een lik-op-stukbeleid.

Naast de gratuite agressievoorvallen, hebben we meer en meer te maken met frustratieagressie ten gevolge van de verminderde dienstverlening (stiptheid, comfort, communicatie...). Misnoegde reizigers kunnen niet steeds hun frustraties te baas en reageren zich uit op het zichtbaar en aanspreekbaar personeel in station en trein. Het spreekt voor zich dat dergelijke voorvallen de spanningen van het personeel in moeilijke omstandigheden weinig eer aan doen. De moed zakt in de schoenen van het personeelslid dat een maximale dienstverlening tracht te verlenen met beperkte middelen. Dit is bijzonder jammer, men komt naar de werkplaats om voldoening te hebben in de job, niet om beschimpt en vernederd te worden.

De decennialange opgelegde besparingen leggen vandaag niet alleen de voorspelde

problemen bloot, maar ook goedkope hypocrisie. Politici die in het verleden vanuit hun beleidspositie besparingen bij politie- en veiligheidsdiensten hebben doorgevoerd, eisen vandaag meer middelen voor diezelfde diensten. Zonder schaamrood op de wangen.

De verminderde aanwezigheid- én afschaffing- van stationspersoneel en Securail, de opschorting van de TICO-brigades, zorgen voor veel minder sociale controle. Camera's op het spoorwegg domein zonder personeel kunnen alleen maar registreren en een interventie komt dan ook vaak te laat. Ondanks de vele inspanningen van de Securail-agenten.

We communiceren een update volgend op de resultaten van het sociaal overleg. We vragen iedereen om geen risico's te nemen en bij het minste aanvoelen van een conflict zich terug te trekken en de voorziene instanties in te lichten voor tussenkomst waar mogelijk.

Günther Blauwens



Aantrekkelijkheid beroep Overleg gaat het nieuwe jaar in

Op 11 januari 2023 vond een paritair comité plaats dat aansloot op het paritair comité van 7 december 2022. Tijdens dit laatste comité werd, zoals in de vorige editie vermeld, een engagementsverklaring opgemaakt om bij de technische diensten tot een uitwerking te komen van de cao 'aantrekkelijkheid beroep' die afgesloten is in 2019. Aangezien dit zo veel voeten in de aarde had, werd de bespreking van het 'beroep chauffeur' dus verdaagd naar 11 januari 2023.

Hoewel de cao over aantrekkelijkheid beroep dezelfde werkwijze voor chauffeurs en technici omschreef, verliep dit in de praktijk heel anders. Voor de technische diensten waren er wel al overlegondes geweest over bepaalde principes, maar die waren stilgevallen. Bij chauffeurs is er echter nooit gevolg gegeven aan verder overleg, laat staan over enige vorm van

uitwerking van bepaalde aspecten die de werkgroepen destijds stipuleerden. Dit was dan ook duidelijk te merken aan de voorstelling die de werkgever toonde op het paritair comité.

De werkgever volgde vele zaken niet altijd op zoals gewenst of bood onvoldoende oplossingen. Dat is niet verbazingwekkend als na een reeks werkgroepen er geen overleg volgt over een concreet plan van aanpak. De tijdlijn van de uitrol van acties was weer zeer vaag. Op dat punt blijft De Lijn tekortschieten: wat ben je met plannen van aanpak als je er geen timing op plakt?

ACOD TBM kwam bijna op elk punt tussen. Het is in dit stadium van het proces uitermate belangrijk dat de werkgever zeer duidelijk weet wat het personeel ziet en wil als oplossing. Pas daarna kan de dis-

cussie losbarsten over hoe we dit samen concreet aanpakken. Met een nood aan 900 (!) chauffeurs in 2023 is de aantrekkelijkheid van het beroep een zeer zware opdracht die we samen tot een goed einde moeten brengen.

Ondanks dat wij dit agendapunt graag hadden afgewerkt, was de tijd alweer te kort. Niettemin liep de vergadering toch twee uur uit. Op 1 februari zullen we de draad dus weer opnemen. Onze doelstelling blijft alvast het aantrekkelijker maken van het beroep chauffeur mét een concrete tekst van aanpak én tijdlijn. Als De Lijn de noodzakelijke aanwervingen wil doen en de uitstroom wil stoppen, kan ze hier niet tegen zijn.

Stan Reusen

Cao 2023-2024

Onderhandelingen zijn begonnen

Beste kameraden, ook in 2023 zal ACOD Post jullie zoals altijd voor 200% vertegenwoordigen. Wanneer jullie dit lezen zijn we al aan de cao-onderhandelingen begonnen. We maakten in gemeenschappelijk vakbondsfront onze eisenbundel over aan bpost. Daarin eisen we uiteraard meer koopkracht, maar ook over welzijn willen we onderhandelen. Ik geef jullie alvast een bloemlezing mee van de eisen die we aan het bedrijf hebben overhandigd.

Werkzekerheid

- Geen naakte ontslagen gedurende de looptijd van deze cao.
- Zo veel mogelijk voltijdse jobs mét een bpost-contract.

Koopkracht

- Indexatie van het barema LP (logistiek postaal medewerker) tijdens deze over-

eenkomst en deze indexatie recurrent maken.

- Uitbetaling niet-recurrente bonus.
- Indexatie van de vergoedingen en toelagen.
- Dertiende maand voor de personeelsleden die nu hierop geen recht hebben.
- Verhoging laagste lonen.
- Aanpassing vergoeding telewerk.
- Een alternatieve methode zoeken om de uitbetaling van de uren van de operationele teller te vervangen door een fiscaal gunstigere maatregel.

Kwalitatieve maatregelen

- Voldoende aanwervingen.
- Eerst interne mobiliteit alvorens extern te zoeken.
- Meer aangepast werk voor langdurig zieken.
- Verbetering van de verlofsystemen om beter te kunnen inspelen op gezins- of familiale situaties.

- Structurele maatregelen voor alle personeelsleden ouder dan 50 jaar.

Sociale dialoog

- De syndicale partners moeten elk personeelslid kunnen vertegenwoordigen en zijn belangen verdedigen, ongeacht het statuut of de aard van de arbeidsovereenkomst (bv. niet-baremieke contractuele personeelsleden).

Dit overzicht is niet volledig. We hebben een lang en uitgebreid eisencahier aan bpost overhandigd dat niet limitatief is en kan aangepast en/of uitgebreid worden tijdens de lopende onderhandelingen. We onderhandelen om een cao te verkrijgen waarin elk personeelslid zich kan terugvinden.

Uiteraard houden we jullie op de hoogte.

Geert Cools





Omzetting Europese richtlijn werk en privéleven: nieuw zorgverlof

De basis van het zorgverlof ligt bij een Europese richtlijn om een betere combinatie van werk en gezin mogelijk te maken voor werknemers, die ook ouders of mantelzorger zijn.

De wet van 7 oktober 2022 voert daarom een nieuwe vorm van verlof in: het zorgverlof. Deze wet trad in voege op 10 november 2022.

In het kader van dit zorgverlof heeft de werknemer het recht om maximaal vijf al dan niet aaneensluitende dagen per kalen-

derjaar afwezig te zijn met het oog op het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun.

Een gezinslid is elke persoon die samenwoont met de werknemer. Tot de familieleden behoren ook de ouders en kinderen van de werknemer.

Een ernstige medische reden die aanzienlijke zorg of steun vereist, is elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van

een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als zodanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun.

Dit zorgverlof wordt afgehouden van het uitzonderlijk verlof en verandert niets aan het feit dat je jaarlijks recht hebt op tien dagen uitzonderlijk verlof, waarvan enkel de eerste twee bezoldigd zijn.

Marianne Peeters

Eén dag ziek zonder attest

Tijdens de begrotingsgesprekken in oktober 2022 besliste de federale regering dat je één dag ziek thuis kunt blijven zonder een arts te raadplegen, drie keer per kalenderjaar.

Ondertussen is de wet hierover in voege sinds 28 november 2022 en paste bpost zijn reglementering aan: "Een afwezigheid wegens ziekte is een periode van afwezigheid wegens medische redenen gedekt door een medisch getuigschrift. In afwijking van deze regel is de werknemer er driemaal per

kalenderjaar niet toe gehouden een medisch attest voor te leggen voor de eerste dag van een arbeidsongeschiktheid."

Medewerkers kunnen dus tot drie niet opeenvolgende ziektedagen per jaar opnemen zonder een attest te moeten voorleggen.

Let op, als je je één dag ziek meldt zonder attest en deze ziekte wordt de volgende dag verlengd met een ziekte gedekt door een attest, dan zijn dit twee verschillende

periodes. De dag 'zonder attest' wordt niet omgezet in gewone ziekte.

De bestaande procedure om een afwezigheid wegens ziekte te melden geldt eveneens voor één dag ziekte zonder attest.

In de bpost4me-app kan dat via 'mijn ziekteperiodes' / 'ziekte zonder medisch attest' én niet vergeten je onmiddellijke chef te verwittigen.

Marianne Peeters

Geboorteverlof Uitgebreid tot 20 dagen

Sinds 1 januari 2023 hebben werknemers recht op 20 dagen geboorteverlof (het vroegere vaderschapsverlof - verlof voor een meemouder) voor geboortes die plaatsvinden vanaf 1 januari 2023.

Bezoldiging

De eerste drie dagen worden bezoldigd door bpost.

De overige dagen:

- worden bezoldigd tegen 82 procent van het brutoloon (statutairen)
- zijn ten laste van het ziekenfonds tegen 82 procent van het begrensde brutoloon (contractuelen).

Wanneer opnemen?

Deze dagen zijn op te nemen per volledige dag, binnen een periode van vier maanden te rekenen vanaf de geboortedatum van het kind. Bij de geboorte van meerlingen wordt het verlof slechts één keer toegekend.

Wat met deeltijds werk?

Deeltijds medewerkers hebben eveneens recht op 20 werkdagen geboorteverlof.

Premie Actisoc

Vergeet ook niet dat Actisoc, de sociale dienst van bpost, een geboortepremie van 150 euro per kind uitkeert. Om recht te hebben op deze geboortepremie moet je een bedrijfsanciënniteit van minimum 1 jaar hebben, te tellen vanaf de geboortedatum. Download het aanvraagformulier via bpost4me en zend het aangevulde formulier, samen met een kopie van de geboorteakte, binnen de twaalf maanden na de geboorte naar Actisoc, Geboortepremie, 1105 Brussel.

Marianne Peeters



Engie en verder Nieuwe stap in het nucleair dossier

Net na de jaarwisseling zetten de regeringsonderhandelaars en de toponderhandelaars van Engie opnieuw een stap in functie van een mogelijke verlenging van de kernreactoren Doel 4 en Tihange 3.

De Belgische regering, bij monde van de premier en de minister van Energie, verklaarde dat een nieuw deelakkoord ondertekend werd door de beide betrokken partijen, waardoor het studieproces zou kunnen starten ter voorbereiding van een mogelijke verlenging. Economische parameters, zoals de bepaling van een maximumfactuur voor Engie met betrekking tot het nucleair afval en een prijsmechanisme voor de elektriciteitsproductie, zouden nog moeten overeengekomen worden. Pas in een later stadium zou er een volledig akkoord kunnen komen, dat dan ook liefst bindend zou worden voor beide partijen.

Op dit ogenblik zijn er dus geen garanties over belangrijke elementen die zouden kunnen overeengekomen worden in de nabije toekomst. Bovendien zou het voor Engie een middelenverbintenis en dus geen resultaatverbintenis worden. Wat wel een belangrijke stap voorwaarts kan genoemd worden, is dat Engie blijkbaar ervoor wil gaan en dus toch wel een ander strategisch standpunt ingenomen heeft. In de context van een mogelijke bevoorradingsonzekerheid in de nabije toekomst, kan het belang van minstens deze verlenging niet genoeg beklemtoond worden.

Participatie overheid

Er zou momenteel geen officiële vraag gesteld zijn aan Engie om ook nog andere reactoren te willen of kunnen verlengen. Er zou ook niets gewijzigd zijn aan het 'CapaciteitsRemuneratieMechanisme' (CRM) dat in het leven geroepen werd om in bijkomende ondersteunende productiecapaciteit te kunnen voorzien. De wet van 2003 op de kernuitstap is nog steeds niet aangepast. Dit kan gebeuren door een beslissing van het federaal parle-



Belga - Ricardo Smit

ment, waarbij mogelijk ook andere voorstellen geformuleerd kunnen worden die al dan niet kunnen weerhouden worden.

ACOD Gazelco juicht een aangekondigde participatie door de federale overheid van 50 procent in een nieuwe juridische structuur toe, die zou instaan voor de verwezenlijking van een mogelijke verlenging van kernreactoren. Wij hebben altijd gepleit voor strategische participaties of zelfs het volledig in handen hebben/houden van essentiële infrastructuur in België.

Ook de uitbouw van hernieuwbare energievormen heeft België veel te veel overgelaten aan een geliberaliseerde markt. Wie nu nog zou beweren dat een geliberaliseerde energiesector (en daarnaast nog tal van andere sectoren trouwens) het juiste concept is ten voordele van alle consumenten, leeft buiten de eigenlijke realiteit.

Voldoende bevoorradingszekerheid?

Maar de maatschappelijke hamvraag blijft of dit alles, zelfs in het meest gunstige scenario zoals het nu voorgesteld wordt, voldoende zal zijn om ook op langere termijn de Belgische bevoorradingszekerheid te garanderen. Niemand kan voor-

spellen hoe snel en ingrijpend de alsmaar versnellende elektrificatie zich op veel vlakken zal voordoen de volgende jaren en decennia. Hiervoor zal immers niet enkel een gigantische uitbreiding van de totale productiecapaciteit nodig zijn (van elke mogelijke aard). Sommige scenario's voorspellen dat tegen 2050 een verdrievoudiging (!) noodzakelijk zal zijn ten opzichte van de huidige capaciteit.

Ook andere essentiële componenten van de elektriciteitssector zullen met een vergelijkbare snelheid en intensiteit deze evolutie moeten volgen. Distributienetbeheerders (in Vlaanderen is dat Fluvius) en transportnetbeheerders (in België is dit Elia voor elektriciteit) zullen evenzeer gigantische investeringen moeten doen om alle netten klaar te maken en in orde te houden om deze evolutie mee op te vangen. Natuurlijk zal een dergelijke energietransitie ook gigantisch veel geld kosten, wat finaal door consumenten op veel manieren zal betaald worden.

Zekerheden zijn zeer belangrijk voor alle werknemers in de energiesector (en ver daarbuiten). Ook ACOD Gazelco erkent dat dit, met deze nieuwe stap in het nucleaire dossier, (te) voorzichtig aangroeit.

Jan Van Wijngaerden

ACOD Telecom Vliegwezen in actie voor meer koopkracht

Op vrijdag 16 december 2022 kwamen we op straat voor loonsverhogingen, bevrozing van de energieprijzen, meer belastingen op kapitaal, behoud van de automatische loon-indexering en tijdskrediet, een vrouwvriendelijke pensioenhervorming, meer middelen voor kwalitatieve openbare diensten en tegen de uitbreiding van de flexi-jobs. Ook ACOD Telecom Vliegwezen kleurde die dag de Brusselse straten rood. Bedankt aan alle leden en militanten die aanwezig waren!



Proximus Ontwerp collectieve overeenkomst 2023-2024

De onderhandelingen tussen de vakbonden en de directie van Proximus over de collectieve overeenkomst 2023-2024 leverden een ontwerp op. We sommen alvast enkele elementen uit dat ontwerp op.

- Verhoging representatievergoeding, thuiswerkvergoeding en route-onkostenvergoeding met 10 euro (medewerkers van niveau 2a, 3, 4, V5, V6 en M4/V4 zonder wagen die hier van genieten ontvangen eveneens een ecocheque van 80 euro per jaar in zowel 2023 als 2024.
- Medewerkers die niet genieten van een representatievergoeding, thuiswerkvergoeding of route-onkostenvergoeding ontvangen een ecocheque ter waarde van 250 euro per jaar in zowel 2023 als 2024.
- Goflex en Goflex+: verhoging mobiliteitsbudget met 40 euro en voor de verkoopkrachten mogelijkheid tot gebruiken van het budget voor parking nabij shop.
- Combiflex- interne parking: in Brussel mogelijkheid betaling naargelang gebruik (per uur), in de regio's: verlaging kost abonnement.
- Versoepeling voorwaarden bike lease/aankoop bedrijfsfiets door het minimum aantal dagen dat de medewerker de fiets dient te gebruiken voor woon-werkverkeer te verlagen van 45 naar 20 dagen per jaar.
- Structurele invoering extralegale verlofdag vanaf 55 jaar.
- Deeltijdse tewerkstelling aantrekkelijker

- maken door de bijkomende premie op te trekken naar 55 procent van de onderbrekingsuitkering voor de volgende fysiek belastende functies: adjunct-technicus graaf- en bestratingswerken (3x33x072), technisch medewerker buitendienst (4x17x035), adjunct-technicus laswerken koper en optische vezel (3x33x068), technicus lasser (2x33x074) en technicus optische vezel (2x33x076).
- Betrekking van medewerkers die zes maand of langer afwezig zijn omwille van een moederschapsrust die onmiddellijk gevolgd wordt door een ouderschapsverlof, niet langer vacant stellen.
- Invoering van de mogelijkheid om in het kader van een reorganisatie dossier per dossier te onderhandelen of er kan afgeweken worden van de duurtijd voor contractuele medewerkers (die in overtal zijn) om een nieuwe betrekking te zoeken (bv. neutralisatie zomermaanden juli/augustus).
- 55+-medewerkers van CUO/ACN niet langer verplichten om overuren te presteren in het kader van de crisisfase.
- Verbetering van het welzijnsprogramma FeelGreat@Proximus.
- Medical check-up voor de 30+-medewerkers.
- Engagement om de besprekingen voor de vernieuwing van het hospitalisatieplan (actieve en niet-actieve medewerkers) ten laatste in Q2 2023 met de vakbonden aan te vatten.

- Verlenging (gedurende de duurtijd van de collectieve overeenkomst) van de tegemoetkoming voor de kosten van de dagopvang van kinderen tot de leeftijd van 3 jaar (de tussenkomst blijft 20 euro per maand per kind).
- Verhoging van de tussenkomst naar 20 procent voor de schoolabonnementen van de MIVB, TEC en De Lijn.
- 30 procent korting voor niet-actieve medewerkers op meer boeketten (hetzelfde aanbod als voor de actieven: Pickx Mix, Pickx Sports & Pickx+)...
- ...

Wie de ontwerp-cao via e-mail wenst te ontvangen, kan dat uiteraard nog steeds aanvragen door een mailtje te sturen naar acodtel@skypro.be. Inschrijven voor de nieuwsbrief kan ook nog altijd via datzelfde mailadres. Al ingeschreven maar toch nog niets ontvangen? Neem dan even een kijkje in jouw ongewenste e-mails.

Annuska Keersebilck

Sectoraal voorakkoord federaal openbaar ambt **ACOD verzet zich tegen uitbreiding contractuele aanwervingen**

Het jaar 2022 was op zijn zachtst gezegd turbulent voor de personeelsleden van het federaal openbaar ambt. Niet alleen werden de onderhandelingen over het sectoraal voorakkoord door deze regering in de vuilnisbak gekieperd, ook de aanslepende personeelstekorten en voortdurende besparingen zijn een slag in het gezicht van alle personeelsleden.

Een ander voorbeeld van hoe het kabinet met de personeelsleden van het federaal openbaar ambt wil omgaan, komt tot uiting in het feit dat het ontwerp van KB van 1 februari 1993 (tot bepaling van de bijkomende of specifieke opdrachten in de federale overheidsdiensten) terug op tafel komt. De bedoeling is de contractuele aanwervingen bij de federale ambtenaren te kunnen uitbreiden.

Contractuele indienstneming is momenteel slechts in vier gevallen toegestaan.

1. Om te voldoen aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften, voor ofwel in de tijd beperkte acties, ofwel een buitengewone toename van het werk.
2. Om personeelsleden te vervangen bij gehele of gedeeltelijke afwezigheid.
3. Om bijkomende of specifieke taken te vervullen, die zijn exhaustief zijn vastgelegd in het KB van 1 februari 1993.
4. Om te voorzien in de uitvoering van taken die een bijzondere kennis of ruime ervaring op hoog niveau vereisen, beide relevant voor de uit te voeren taken, ook wanneer de uit te voeren taken permanente opdrachten zijn.

De ACOD zal een uitbreiding van dit KB nooit aanvaarden. Het gebrek aan respect van de politiek, maar vooral van de minister van Ambtenarenzaken is stuitend.

Sinds 16 november 2022 voeren we elke woensdag actie en hebben we vijf partijvoorzitters (Open VLD, MR, CD&V, PS en Vooruit) gesproken. Op 11 januari 2023 was een bezoek aan de partijvoorzitters van Ecolo en Groen het laatste in de rij. We proberen nog een onderhoud met de premier te verkrijgen. Met onze acties pogen we het respect voor de personeelsleden terug te winnen en de problemen



binnen alle geledingen van het federaal openbaar ambt niet alleen opnieuw op de kaart te zetten, maar ze ook bespreekbaar te maken. Dat dit bij de ene voorzitter al wat beter lukt dan bij de andere is te verwachten.

Deze bezoeken werden telkens ondersteund door jullie, onze afgevaardigden, militanten en leden. We bedanken u uit de grond van ons syndicaal hart voor uw continue steun, vastberadenheid en volharding. Want wie niet strijdt, verliest altijd! Daarom wensen we jullie ook allemaal een gelukkig, gezond en strijdbaar 2023 toe!

Tony Six, Kurt Sissau

Binnenlandse Zaken

Continuidiensten ingevoerd in PersoPoint

Sinds 1 januari 2023 zijn de continuïdendiensten van het departement Binnenlandse Zaken (gesloten centra, 100/112- en 101-centrales, civiele bescherming) ingevoerd in het systeem PersoPoint. Dit werd in het leven geroepen om de personeelsadministratie van de federale overheid te stroomlijnen. Er heerst hierover veel onrust bij de personeelsleden die in die continuïdendiensten werken. Daarom werd de directeur-generaal van PersoPoint uitgenodigd op het Comité B van 21 december 2022. De ACOD gooide enkele van de grieven op tafel. Hieronder lees je onze vragen en de antwoorden van de directeur-generaal.

1. Kunnen wij de verschillende uurroosters en tijdsregelingen van de continuïdendiensten opzetten in Scope of hoe worden deze ingeregeld in SPX/Scope?

De verschillende uurroosters en tijdsregelingen van de continuïdendiensten worden opgevangen in SPX, doorgestuurd naar Scope en verwerkt in de loonmotor. Dit is 'end-to-end' getest.

2. Hoe passen we de 36-urenweek toe?

De 36-urenweek werd toegepast, getest en werkt. Voor de eindgebruiker van SPX zullen er geen merkbare wijzigingen zijn.

3. Uurregelingen verschillen sterk per locatie. Is dit een probleem? Hoe wordt dit opgevangen?

De verschillende uurroosters en tijdsregelingen van de continuïdendiensten worden opgevangen in SPX en doorgestuurd naar Scope. Bij wijziging van de uurroosters en de locaties komt dit ook door van SPX naar Scope.

4. Kan PersoPoint de afrondingen van dagprestaties naar boven of naar beneden inregelen en hoe?

Voor de eindgebruiker van SPX zullen er geen merkbare wijzigingen zijn. Wat in het arbeidsreglement zal staan van de FOD Binnenlandse Zaken, zal ook ingeregeld worden in Scope en SPX.



5. Wat met de uitzonderlijke prestaties op maandelijkse basis?

Het verschil tussen recuperatie (= compensatie) en regularisatie (= planningsaanpassingen) op basis van het arbeidsreglement, werd toegelicht.

6. Kunnen wij voor de volcontinuïdendiensten omgaan met deeltijds werken?

Ja.

7. Niet iedereen in de continuïdendiensten heeft toegang tot een pc. Hoe kunnen zij werken met Scope en PersoPoint?

De FOD Binnenlandse Zaken heeft hierover al gecommuniceerd en zal dit nog doen.

8. Kan PersoPoint werken met referentieperiodes op basis van kwartaal?

Dit kan wel. De klant is verantwoordelijk voor de opstelling van de plannings conform de arbeidswetgeving en als dit correct werd toegepast is dit voor PersoPoint in orde.

Tot de overstap naar de nieuwe loonmotor is er geen verandering in de uitbetaling van de wedden enz. De huidige manier van werken blijft behouden. In voorbereiding van de overstap naar de nieuwe loonmotor zal er zes maanden parallel worden gedraaid en getest, alvorens samen wordt beslist over te stappen naar de nieuwe loonmotor.

Ondanks de antwoorden op onze vragen zullen we de situatie minutieus opvolgen en elk probleem met die overstap melden aan de stafdienst. Daarvoor kunnen jullie steeds mailen naar Jean-Yves Marchal (cgsp.marchal@hotmail.com).

Tony Six, Jean-Yves Marchal

FOD Financiën

Aanhoudende besparingen steken stokken in de wielen

Het voorbije jaar stond net als de voorgaande in het teken van de door sommigen zo geprezen bezuinigingen. De ACOD betreurt dit andermaal. In 2022 hebben de opeenvolgende besparingen ertoe geleid dat het departement Financiën niet langer over voldoende middelen beschikt om zijn fiscale taken te vervullen. Dit is des te verrassender omdat extra inkomsten welkom zouden zijn geweest voor de federale begroting en andere entiteiten.

Intussen treft het management maatregelen die de werking van de FOD Financiën voortdurend hypothekeren en teert het op de goede wil van het personeel, dat zich noodgedwongen altijd moet aanpassen. Dit is onaanvaardbaar. Daarom zal de ACOD AMiO Financiën ook in 2023 aan uw zijde blijven staan.

Naast de eisen van de kameraden in het Comité A (pensioenen enz.) en in Comité B (geldelijke loopbaan, verlof, evaluatie enz.) zal de ACOD AMiO Financiën blijven strijden voor het personeel van de FOD Financiën, onder meer op het niveau van het Sectorcomité II en de verschillende overlegcomités die daarvan afhangen. Aan onderwerpen zal er alvast geen gebrek zijn.

Denk maar aan het personeelsplan, de telefonie, het systeem van taakverdeling per mandje (basket, de-humaniserend en onderdrukkend), het systeem van de variabele arbeidsuren, de teamafspraken, PersoPoint, het slinkende aantal gebouwen, de verslechtering van de arbeidsomstandigheden, FedoRest, FedoPress, het organieke reglement dat aangepast moet worden en het arbeidsreglement dat... we nog steeds niet hebben!

Wij danken u voor het vertrouwen dat u in 2022 heeft geschonken en wensen u een schitterend 2023.

Het team ACOD AMiO Financiën



Giorgio Galeotti



Defensie Marine krijgt upgrade in 2025-2027

Reeds jaren klinkt er gefluister in de wandgangen over de oprichting van een DEF-toren in Zeebrugge. Net zoals er al een ABC-toren is, leeft de wens om voor de Marine een DEF-toren te construeren. De bedoeling is hierin verscheidene diensten onder te brengen, zoals het Marietiem Informatie Kruispunt (MIK) en het Maritime Operations Centre (MOC) die momenteel in erbarmelijke gebouwen zijn ondergebracht. Alles nog even kort op een rijtje.

Defensie heeft in samenwerking met Nederland nieuwe fregatten aangekocht. Daarom is het noodzakelijk dat de huidige kaaien worden vernieuwd en eventueel verlengd zodat onze toekomstige vloot kan aanmeren. Voorts is er nood aan een gebouw waarin alle informatie efficiënt en- nog belangrijker- effectief kan worden verwerkt. Een vlotte samenwerking met verschillende andere instanties- zoals de politie en de douane- is belangrijk. Er is buiten de aankoop van schepen dus ook

gelijktijdig behoefte aan aangepaste infrastructuur en opgeleid personeel.

ACOD Defensie is dan ook verheugd van minister Dedonder te horen dat in overeenstemming met het nieuwe kwartierplan, de infrastructuur op de marinebasis Zeebrugge zal vernieuwd worden. De minister stelt: "Het MIK en het MOC zullen in een nieuw op te richten operationeel gebouw worden gecentraliseerd, de zogenaamde DEF-toren."

Voor de constructie van de DEF-toren is het nog even wachten. De raming is nog in opmaak en de ingebruikname van de nieuwe infrastructuur is gepland voor 2027. Dit lijkt ons een zeer ambitieus plan met een uiterst kort tijdsbestek, waardoor we toch verwachten snel meer informatie te ontvangen.

De kades van dok 1 zullen spijtig genoeg niet worden verlengd, maar ze worden wel volledig gerenoveerd. De werken zijn

gepland voor de periode 2025-2027 en de kostprijs wordt geraamd op ongeveer 37 miljoen euro.

ACOD Defensie is enthousiast over de herwaardering van de Marine in Zeebrugge. Deze component wordt soms wat vergeten, terwijl zij van essentieel belang is om de veiligheid op zee, onze elfde provincie, te garanderen. Het is van belang dat we het personeel en de infrastructuur voldoende financiële ondersteuning bieden zodat ze alle noodzakelijke taken en opdrachten kunnen uitvoeren.

Natasja Gaytant

5-sporenbeleid Het jaar van de waarheid

Eind december 2022 keurde de Vlaamse regering een aangepaste conceptnota goed. Even om het geheugen op te frissen, het gaat hier over rechtspositie, loopbaan- en beloningsbeleid, ziekte-regeling en re-integratie, uitstroom en pensioen. Er wordt hierover al volop gecommuniceerd op de website van Vlaanderen. Uiteraard willen we jullie dit niet onthouden. We nemen de tekst letterlijk over en voorzien hem op het einde van onze commentaar.

Rechtspositie

“Het contractueel statuut wordt het uitgangspunt voor nieuwe aanwervingen. Ben je vandaag al statutair bij de Vlaamse overheid? Dan behoud je je statuut, ook als je van functie verandert. Bij nieuwe aanwervingen zullen enkel gezagsfuncties nog statutair ingevuld worden. Dit zijn functies waarbij de eenzijdig bindende individuele beslissingsbevoegdheid ten aanzien van derden rechtstreeks voortvloeit uit de functie en raakt aan de grondrechten van derden. Om welke functies het precies gaat, wordt nog verder uitgewerkt via onderhandeling.”

Loopbaan- en Beloningsbeleid

“Om medewerkers de kans te geven hun loopbaan zelf in handen te nemen, worden de drempels voor interne mobiliteit weggewerkt. Zo kun je makkelijker van werk veranderen binnen de Vlaamse overheid ongeacht je statuut. Er wordt gewerkt aan een nieuw loonhuis, waarbij wordt bewaakt dat personeelsleden minstens het huidige perspectief behouden en de loonverschillen tussen statutaire en contractuele personeelsleden worden weggewerkt. De evaluatiecyclus (PLOEG) wordt ingezet als ontwikkelings- en beloningsinstrument. Gesprekken en continue feedback vormen een aanvulling bij het jaarlijks evaluatiegesprek zodat medewerkers zich gewaardeerd voelen, kunnen groeien en zich verder ontwikkelen. Leidinggevende en medewerker spreken elkaar minstens 1 keer per jaar over het totaalbeeld van het functioneren (prestaties, waarden, resultaten, opnemen extra rollen, welzijn...).

In het nieuwe loonhuis is de evolutie van je salaris afhankelijk van je jaarlijkse evaluatie. Hierdoor vermindert het belang van anciënniteit en spelen prestaties en competenties een belangrijkere rol. Wie boven verwachtingen presteert zal sneller een salarissap maken dan wie onder verwachtingen presteert. De concrete modaliteiten en eventuele overgangsmaatregelen worden nog uitgewerkt.”

Ziekte-regeling en re-integratie

“Er komen meer inspanningen om medewerkers na een langere periode van ziekte-afwezigheid te re-integreren. In de eerste plaats door betrokkenheid en contact te houden met het zieke personeelslid en de juiste instrumenten voor een geleidelijke terugkeer naar het werk te voorzien. Als re-integratie binnen de eigen organisatie niet mogelijk is, wordt maximaal gezocht naar een goede oplossing binnen de holding Vlaamse overheid. Op het vlak van ziekte-regeling worden de verschillen tussen nieuwe statutaire en contractuele personeelsleden weggewerkt. Ben je vandaag al statutair bij de Vlaamse overheid? Dan behoud je je huidige ziekte-regeling, ook als je van functie of loonhuis verandert.”

Uitstroom

“Wanneer de competenties of motivatie van een personeelslid niet meer aansluiten op de noden voor de functie, wordt een tweede kans gegeven via een interne oplossing. Dat kan binnen het eigen departement of agentschap door bijvoorbeeld jobcrafting, persoonlijke ontwikkelingsplannen of interne mobiliteit. Wanneer geen oplossing binnen de eigen entiteit niet mogelijk is, wordt gezocht naar een oplossing via de holding van de Vlaamse overheid. Dit gebeurt in samenwerking en met akkoord van het betrokken personeelslid. Contractuele personeelsleden worden beschermd tegen willekeurig ontslag, onder andere door een motiverings- en hoorplicht en een extra escalatiemogelijkheid. Voor wie statutair in dienst is, verandert er niets aan de ontslagregeling. De doelgroep voor outplacementbege-

leiding bij ontslag wordt verruimd, zodat meer medewerkers hier gebruik van kunnen maken.”

Pensioen

“Wie langer wil werken, zal dat ook makkelijker kunnen. Bij het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd dient geen actie ondernomen te worden om verder te blijven werken. De tweede pensioenpijl voor contractuele personeelsleden wordt verder uitgebouwd. De vaste bijdrage van de Vlaamse overheid aan het Vlaams Pensioenfonds verhoogt tot 5% in 2024.”

Verder staat er vermeld: “Opgelet: de hierboven opgesomde maatregelen zijn opgenomen in de conceptnota die nog verder onderhandeld wordt met de vakorganisaties. Concrete beslissingen hierover worden pas verwacht in de loop van 2023.”

Wat vindt de ACOD?

De ACOD heeft van in de beginne gesteld en dit met evenveel woorden tegen minister Somers persoonlijk gezegd dat zij over alles wilde praten, maar dat rechtspositie en ziekte-regeling voor ons breekpunten zijn. Meer nog, er kwam onmiddellijk een stakingsaanzegging die op dit moment nog lopende is.

De Vlaamse regering doet echter haar best om er wat angels uit te halen. Het nautisch personeel van MDK (waaronder uiteraard de loodsen) valt niet onder de nieuwe regeling tijdens deze legislatuur (maar wat erna?).

Wie statutair is blijft statutair tot het einde van zijn loopbaan als hij dit wenst. Hiermee wil men dat wie nu aan de slag is als statutair- dit is 70 procent van het personeel- zich misschien niet zal verzetten als de toekomstige collega's er berooier zullen vanaf komen.

Idem dito voor het loopbaan- en beloningsbeleid. De huidige statutair kan behouden wat hij heeft of zal krijgen volgens de huidige regeling.

Ook voor de ziekte-regeling behoudt de huidige statutair de regeling van 666 dagen ziektecontingent over de loopbaan. Voor de contractuelen komt er een betere

loopbaan met mogelijk jaarlijkse verhogingen. De huidige contractuelen zullen echter starten vanop trap 0 en hun vorige dienstjaren niet meenemen, terwijl het nieuwe personeel wél relevante ervaring zal kunnen doen gelden!

Ten slotte zal de stijging van de tweede pensioenpijler een verbetering zijn voor de huidige (30 procent) contractuelen. Maar indien ze statutair zouden worden is het equivalent 8,5 procent.

We zullen nog verder onderhandelen, maar voelen dat de Vlaamse regering dit snel wil afkloppen. We verwachten dit nog voor de krokusvakantie. Daarna zullen we de tijd krijgen om in gemeenschappelijk vakbondsfront het personeel te informeren via personeelsvergaderingen en volgen er tussentijds ook ledenvergaderingen en militantenbijeenkomsten. We zullen de temperatuur meten, maar zullen niet nalaten deze de hoogte in te jagen. ACOD is een vakbond voor zijn solidariteit. Het statutair ambt is en blijft voor ons centraal staan en is de harde strijd waard in het jaar van de waarheid! Weg met die snode ideeën van deze rechtse regering. Eén voor allen, allen voor één!

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat



Omgevingshandhavingsprogramma Start transitietraject bij inspectie- diensten beleidsdomein Omgeving

Op 16 december 2022 stelde de Vlaamse regering op voorstel van minister Zuhal Demir definitief het Omgevingshandhavingsprogramma vast, in navolging van het Handhavingsprogramma Ruimtelijke Ordening en het Milieuhandhavingsprogramma. De informatie hierover is schaars, maar zorgt voor beroering.

Het Vlaamse omgevingshandhavingsbeleid voor de volgende jaren definieert de strategische en operationele beleidsdoelstellingen en -prioriteiten voor een gewestelijk geïntegreerd en afgestemd omgevingshandhavingsbeleid.

De opmaak ging van start in november 2020. Het omgevingshandhavingsprogramma houdt onder meer rekening met

de aanbevelingen van de Onderzoekscommissie PFAS/PFOS en de systeemaudit inzake handhaving door Audit Vlaanderen. Een van de doelstellingen is “een versterking van een integrerende samenwerking tussen de verschillende gewestelijke instanties”.

Deze doelstelling werd eerder ingeschreven in het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 en de beleidsnota Justitie en Handhaving 2019-2024.

Als gevolg van verschillende specifieke dossiers, waaronder niet in het minst het PFOS/PFAS-dossier en inbreuken op de mestwetgeving, kreeg deze problematiek recent ruime publieke aandacht. De Vlaamse regering vindt het aangewezenen voor een aantal inspectiediensten

die binnen het beleidsdomein Omgeving vallen een effectief transitietraject op te starten.

Nakende fusie?

Concreet wordt een samenvoeging beoogd van de inspectiediensten en handhavers inzake omgevingsregelgeving binnen het beleidsdomein Omgeving, aangevuld met de voor deze overdracht noodzakelijke management-ondersteunende diensten (MOD) naar het departement Omgeving. Een transitietraject wordt gestart, waarbij de inspectiediensten en handhavers inzake omgevingsregelgeving binnen het beleidsdomein Omgeving van het departement Omgeving, het Agentschap Natuur en

Bos (ANB), de Vlaamse Landmaatschappij (VLM), de Vlaamse Milieumaatschappij (VMM) en de Openbare Vlaamse Afvalstoffenmaatschappij (OVAM) worden samengevoegd. Dit traject zal voorbereid worden met de betrokken entiteiten en er wordt een gefaseerd plan van aanpak uitgewerkt. Het spreekt voor zich dat deze beslissing voor beroering zorgt bij de betrokken personeelsleden.

Wat vindt de ACOD?

ACOD Overheidsdiensten volgt de mogelijke fusie van de inspectiediensten reeds langer op de voet en nam na de recente beslissing van de Vlaamse regering prompt contact met de betrokken entiteiten. Er werd ons toegelicht dat het omgevingshandhavingsprogramma geldt voor de komende vijf jaar en dat de specifieke acties hieraan gekoppeld dan ook gelden

voor die periode.

Voorts werd gemeld dat op moment van schrijven “nog geen concrete stappen werden gezet, en dat in overleg met het kabinet zal bepaald worden hoe en binnen welke tijdsperiode de betrokken actie kan gerealiseerd worden”.

Voorlopig is dus nog geen concrete timing vastgelegd. Uiteraard houden wij dit nauw in het oog en delen we de bezorgdheden van het personeel. Bij vragen kan u zoals steeds terecht bij uw lokale afgevaardigde, ook al is de informatie momenteel nog schaars.

Geert Dermout, Jan Van Wesemael





Benoemingsdrift Negende (?!) Vlaamse topambtenaar van N-VA aangesteld

In een artikel uit De Standaard ('Hoe N-VA haar kabinetsszonen uitstuurt naar de Vlaamse administratie' – 4/01/2023) wordt de aanstelling van een negende Vlaamse N-VA-topambtenaar in het licht gebracht. Hierbij toch even de opsomming (wij komen uit op acht, maar de negende is ongetwijfeld nabij).

Op 1 januari werd de adjunct-kabinetschef van Vlaams minister-president Jan Jambon de nieuwe administrateur-generaal van het Agentschap Digitaal Vlaanderen. De zoveelste en waarschijnlijk niet de laatste. We twijfelen niet aan de capaciteiten van Jan Smedts, die hij trouwens nationaal en internationaal aantoonde bij bank- en postwezen. Maar het is opvallend dat de N-VA, die staat voor een slankere overheid of anti-overheid, zich toch in alle huisjes binnen wurmt en ook op die manier een machtspositie inneemt.

Enkele maanden geleden werd Joy Donné - vooral bekend als de chauffeur van de Porsche met twee verschillende num-

merplaten van Bart De Wever die zijn parkeerboetes verscheurde- gedelegeerd bestuurder bij Flanders Investments and Trade (FIT). De man uit Tongeren was eerder kabinetschef van Zuhal Demir. Nog uit het 'kabinet' van Demir kwam gewezen kabinetschef Bob Van den Broeck. Hij werd de eerste administrateur-generaal van het Vlaams Agentschap Justitie en Handhaving.

In 2019 werd de toenmalige kabinetschef van Philip Muyters, Wim Adriaens, de gedelegeerd bestuurder van het grootste Vlaams agentschap, de VDAB. Koen Algoed werd secretaris-generaal van het Departement Financiën en Begroting. Algoed was tot 2016 eveneens kabinetschef bij Muyters. Ook uit de stal Muyters ontsnapte ex-kabinetschef Peter Cabus, nu secretaris-generaal bij het Departement Omgeving.

Jeroen Windey is de ex-kabinetschef van voormalig minister Liesbeth Homans. Windey leidt het Agentschap Binnenlands Bestuur.

Last but not least is er Frank Geets, die de mastodont Agentschap Facilitair Bedrijf leidt. Hij is de man met de 15 beroepen, ambten en mandaten in 2020 (die in 2021 worden in februari 2023 bekendgemaakt). Frank Geets was de tweede N-VA leidend ambtenaar binnen de Vlaamse entiteiten na Martin Rubens die in 2009 de absolute topambtenaar met N-VA-signatuur was. Rubens werd plots op een zijspoor gezet toen hij secretaris-generaal was van het Departement Kanselarij en Bestuur.

De vraag is wie Zuhal Demir zal voorstellen als de nieuwe administrateur-generaal bij het ook niet onbelangrijke Agentschap Natuur en Bos. Het wordt zeker nummer 10 (of 9) met een N-VA-signatuur. Wat een kartel met CD&V hen allemaal geleerd heeft...

Jan Van Wesemael



Actie Oostende In verzet tegen aanval Vlaamse regering op lokale besturen

Op 9 januari 2023 organiseerde ACOD LRB een actie in Oostende tegen de aanval van de Vlaamse regering op de ambtenaren, de lokale besturen en de openbare dienstverlening. Wij aanvaarden dat in geen geval en verzetten ons hevig tegen deze plannen.

We zijn al in Berchem geweest om aan de werkgevers (VMSG) duidelijk te maken dat zij niet opkomen voor het algemeen belang en dat zij blijkbaar bereid zijn de lokale en neutrale dienstverlening te verkopen aan het 'marktdenken' en het winstbejag. Het is een omgekeerde wereld waar ambtenaren inderdaad in dienst zullen staan van politici en hun vrienden en niet meer van de bevolking. Vergis jullie niet: de huidige voorstellen en beslissingen van de Vlaamse regering zullen een enorme en onomkeerbare impact hebben op de lokale besturen. Geregeld horen we mensen opperen dat onze acties toch geen zin hebben, dat de Vlaamse regering toch niet zal luisteren. Aan hen breng ik een uitspraak van Berthold Brecht in herinnering: "Wie vecht, kan verliezen. Wie niet vecht, heeft al verloren." Wat doet de Vlaamse regering?

Aanval op de ambtenaar

Bart Somers en de Vlaamse regering maken van de ambtenaar een speelbal van de politiek. Het ontslagdecreet pakt de nood-

zakelijke bescherming van een onafhankelijke ambtenaar weg. De ambtenaar moet de bevelen van de burgemeester en schepenen opvolgen. Ja, hij kan zich verzetten en zeggen dat hij het bevel weigert uit te voeren omwille van het algemeen belang of omwille van strijdigheid met de wetgeving. Maar het gevolg kan door dit ontslagdecreet zijn dat hij ontslagen wordt. Jawel, een willekeurig ontslag is perfect mogelijk. Je mag dat dan aanvechten voor een arbeidsrechtbank. Stel dat je zelfs kan aantonen dat het inderdaad om een willekeurig ontslag gaat, dan blijf je nog steeds ontslagen. Denk je dat er nog veel ambtenaren zullen opstaan tegen plaatselijke machtswellustelingen, zoals burgemeesters Somers, De Wever of Tommelein, om er maar drie te noemen?

Ook 'organisatorische redenen' zijn voldoende om een einde te maken aan een dienstverlening aan de bevolking. Hiermee heeft de politiek eindelijk de muilband gevonden om plichtsbewuste ambtenaren het zwijgen op te leggen.

Plichtsbewuste ambtenaren zijn een doorn in het oog van de politiek. Sommige politici vinden dat zij na een verkiezing een soort onschendbaarheid hebben gekregen van de burger om te doen wat zij willen. Dat is niet correct, kameraden. Ze hebben enkel een mandaat gekregen om hun bevolking te vertegenwoordigen.

Het ontslagdecreet maakt dus de uitgang voor de ambtenaar gemakkelijker. Tegelijkertijd zorgt de nieuwe rechtspositierege-

ling van Bart Somers ervoor dat ook de toegang tot het ambt en de voorwaarden die eraan vasthangen ontdaan worden van onafhankelijkheid en neutraliteit. Zo komen we meteen terecht bij het tweede punt.

Aanval op de lokale besturen

De nieuwe rechtspositieregeling is een veelkoppige draak. Ze betekent heel concreet het einde van een gemeenschappelijk personeelsbeleid voor de sector.

De mogelijke gevolgen van deze wijzigingen zijn pervers. Politieke willekeur krijgt weer de macht. Contractualisering en flexibilisering worden de norm. Het bestuurlijk toezicht wordt uitgekleeft. Arbeidsvoorwaarden worden niet meer gemeenschappelijk bepaald, vaste salarisschalen bestaan niet meer. Besturen worden zo in concurrentie geplaatst met elkaar en schaalvoorwaarden van een gemeenschappelijk beleid worden genegeerd. We vallen dertig jaar terug in de tijd. Personeelsleden worden op deze manier afhankelijk van de intenties van de toevallige politieke meerderheid van elk lokaal bestuur. Bovendien worden sectorale akkoorden, waarover we zo hard hebben moeten onderhandelen, gewoon overboord gegooit. Ten slotte houdt de Vlaamse regering zelfs geen rekening met Europese richtlijnen, bijvoorbeeld op het vlak van het evenwicht werk-leven.

De werkgevers speelden een gemene rol in dit proces. We hadden met hen een akkoord om de nieuwe rechtspositieregeling aanvaardbaar te maken, maar de raad van bestuur van VVSG schoot onze consensustekst af. Hierdoor werd alweer bewezen dat VVSG geen betrouwbare partner is. We zegden dan ook het 'herenakkoord' op. Dit betekent concreet dat VVSG geen plaats meer mag nemen in het Comité C1. Bovendien verplicht dat de Vlaamse regering om bemiddeling op te zetten. Maar ze doet niets. Het kan haar niet schelen dat afspraken worden geschonden, dat het algemeen belang wordt geschaad of dat de lokale besturen worden vernietigd.

Lokale besturen werden terecht als een essentiële dienst beschouwd tijdens de coronacrisis. Zonder sterke lokale besturen zijn dergelijke crisissen onbeheersbaar. Als dank worden ze als verschoppelingen aan de kant geschoven.

Aanval op de openbare dienstverlening

Vergis u niet: veel van deze aanpassingen hebben slechts één doel, namelijk het mogelijk maken van contractualisering, privatisering en commercialisering, afbouw van statutaire bepalingen. Het publieke karakter zorgt ervoor dat kerntaken voor iedereen gelijk worden uitgeoefend. Toegankelijkheid, onafhankelijkheid en kwaliteit zijn de onderliggende principes van de openbare dienstverlening. Concurrentie doet daaraan afbreuk. Privatisering of andere vormen van uitbesteding betekenen dat men in de ene gemeente op een andere manier de dienstverlening verzorgt dan in een andere. Het is een absurd idee dat concurrentie ervoor zal zorgen dat het voor iedereen beter wordt. Nee, het marktdenken is enkel uit op winst en niet op dienstverlening. De gehele bevolking zal er slechter aan toe zijn. Deze aanval op de openbare dienstverlening wordt gelanceerd op verschillende vlakken: naast het ontslagdecreet en de nieuwe rechtspositieregeling probeert men ook via het regiodecreet en talloze wijzigingen aan het decreet over het lokale bestuur privatisering, commercialisering en uitbesteding gemakkelijker

te maken.

Hoe moeilijk het ook is, we zullen ook hiertegen blijven vechten. Het oorspronkelijke privatiseringsdecreet is een stille dood gestorven, dankzij ons verzet. Niemand geloofde dat we dit zouden kunnen tegenhouden, maar we hebben het een halt toegevoegd. Ook nu zullen we ons met hand en tand verzetten tegen de nieuwe voorstellen van de Vlaamse regering. Ze staan vaak ten dienste van privatiseringen, zoals in het zorgbedrijf Antwerpen en in het privatiseringsdossier van Oostende.

Waarom een actie in Oostende?

Het privatiseringsdossier in Oostende is een kwaad voorbeeld van wat ons te wachten staat, als we de gang van zaken niet tegenhouden. Nergens wordt rekening gehouden met het algemeen belang of met het personeelslid. Minister Somers vond het zelfs mogelijk het vernietigingsbesluit van zijn eigen onafhankelijke administratie naast zich neer te leggen. In de commissie Binnenland moest Somers zich verdedigen voor dit machtsmisbruik.

Wie sprong op zijn kar? Inderdaad, Bart Tommelein, zijn eenenig tweelingbroer. Samen lanceerden ze zelfs pertinente leugens. Zo verkondigden ze dat ACOD LRB hen was komen bedanken voor het goede verloop van de privatisering. Niets is minder waar, maar daar trokken de excellenties zich niets van aan. Alles ten dienste van de eigen agenda en die van de vrienden vastgoedmakelaars.

Bart Tommelein zit ook in de raad van bestuur van VVSG. Juist, degene die het akkoord dat de vakbonden bereikt hadden met de onderhandelaars van de VVSG over de nieuwe rechtspositieregeling, weggestemd heeft.

Tommelein is ook het brein achter het nieuwe project van het eengemaakte ziekenhuis AZ Oostende. Voldoende redenen dus om de nieuwjaarsreceptie van deze burgemeester te verstoren en te wijzen op de principes van openbare dienstverlening: onafhankelijkheid, toegankelijkheid en kwaliteit, zodat de dienstverlening inderdaad gegarandeerd wordt voor iedereen.

Rechtvaardigheid gevraagd

Wij hopen dat we snel verlost geraken van dergelijke opportunistische figuren in de politiek. Er moet terug gehandeld worden



lokale en regionale besturen



gebukt gaat onder politieke willekeur. Dan wil men sterke openbare diensten die opkomen voor iedereen in de samenleving. Dan wil men een sterke sociale zekerheid.

Laat dat dan onze nieuwjaarsboodschap zijn voor de Bartjes van deze wereld. Voor jullie hebben we alleen maar warme wensen. Dat jullie gelukkig en gezond het nieuwe jaar mogen inzetten. En dat we samen mogen strijden voor een rechtvaardige wereld. Gelukkig nieuwjaar en hartelijk dank voor jullie inzet.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

vanuit principes van rechtvaardigheid. Liefst zoals John Rawls ze beschreef in zijn rechtvaardigheidstheorie. Die stelt dat politici geen beslissingen mogen nemen vanuit hun eigen positie, maar er volledig afstand van zouden moeten doen. Als een politicus geen rekening houdt met wie hij is, waar hij woont, hoeveel hij verdient en wat voor ideologie of levensbeschouwing

hij aanhangt, dan zal hij alle mogelijke belangen in rekening brengen. Dan is het ook ondenkbaar dat een samenleving ingericht wordt met een kinderopvang die door de begeleider-kind-ratio onwerkbaar wordt. Dan is het ondenkbaar dat de zorg uitbesteed wordt aan het winst-denken. Dan bestaat het niet dat men kiest voor de ambtenaar die

EINDE van het GEMEENSCHAPPELIJK PERSONEELSBELEID



VVSG 30 JAAR TERUG IN DE TIJD



VLAAMS DICTAAT, LOKALE CHAOS

Somers, Crevits en Jambon, geef ze allemaal de bon!



Interview met een teleurgestelde statutaire ambtenaar "Heb ik hiervoor mijn job in de privé-sector heb laten staan?"

In oktober 2007 nam de carrière van Bart (*) een wending. Na 16 jaar werk in de privésector waagde hij zich aan een examen voor een statutaire benoeming bij een lokaal bestuur. Wat aanvankelijk een goed idee leek, ziet hij nu hoe langer hoe meer verworden tot een nachtmerrie voor hemzelf en veel van zijn collega's. Zijn verhaal.

Waarom besloot je te solliciteren voor een job als ambtenaar bij een lokaal bestuur?

Bart: "Een job dicht bij huis, ten dienste staan van de burger, een vast uurrooster, de continuïteit en het functioneren van de diensten van het lokaal bestuur helpen garanderen... en dit in een neutrale stabiele omgeving. Het leek me wel wat. Het uitzicht op een pensioen waarvan het basisbedrag op een realistisch minimumniveau is vastgelegd, trok mij helemaal over de streep om te solliciteren. Beseffen dat een job uitoefenen bij een lokaal bestuur wordt gekaderd en begeleid door een beleid dat federaal werd vastgelegd en voor elke gelijkaardige functie bij gelijk welk bestuur gelijk is, stimuleerde mijn motivatie. Ondanks het zwaar inleveren van een deel van mijn loon, want het bleek dat de vastgelegde lonen ruim onder de lonen in de privésector liggen."

Intussen kijk je met afgrijzen naar de manier waarop de Vlaamse regering de functie van ambtenaar verder uitholt en onaantrekkelijk maakt.

Bart: "De statutaire tewerkstelling is de regering een doorn in het oog. Een statutaire betrekking betekent namelijk dat men geen vriendjespolitiek kan voeren in een lokaal bestuur. Dat de neutraliteit en de onafhankelijkheid gegarandeerd blijven en men geen politieke inmenging kan voeren. Dat de statutaire lokale ambtenaar zijn functie uitoefent binnen de grenzen die van hogerhand zijn bepaald en lokale inmenging niet mogelijk is. De Vlaamse regering wil komaf maken met de statutaire tewerkstelling – en met de onafhankelijkheid van de ambtenaar –

omdat die 'te duur' zou zijn voor de lokale besturen. Bovendien reduceert ze de voorwaarden in de rechtspositieregeling tot een minimum zodat de lokale besturen – lees de lokale politiek – de vrije hand krijgt om de eigen regeltjes vast te leggen. Terwijl de cao's in de privé de werkvoorwaarden en de lonen voor de sector bepalen, wordt de cao voor de lokale besturen – de rechtspositieregeling – tot een minimum herleidt. De vrijgekomen ruimte kan eenzijdig worden ingevuld door het lokaal bestuur."

Wat is het gevolg hiervan voor de neutraliteit van de ambtenaar?

Bart: "De bescherming tegen politieke inmenging wordt van tafel geveegd. Voor de lokale ambtenaar betekent dat het verdwijnen van de neutraliteit en de onafhankelijkheid, selectief knikken naar de juiste politieke partij, de grenzen van zijn functie verschuiven wanneer dat wordt gevraagd uit politieke hoek, de onzekerheid van zijn job dagelijks aanvoelen met het uitzicht op een onzeker pensioen.

De lokale besturen kunnen nu zelf de voorwaarden voor een functie uitschrijven op maat van een geïnteresseerde die het juiste bolletje kleurde tijdens de gemeenteraadsverkiezingen en deze een vriendschappelijk loon toekennen. Zeker van de job zal die persoon niet zijn, want bij een volgende verkiezing kan zijn bolletje naast de verkeerde naam of partij staan. Of dit alles voor de lokale besturen een besparing betekent, is nog maar de vraag. Door deze manier van werken riskeer je bij de start van elke legislatuur weer nieuwe personeelsleden voor dezelfde functie te moeten opleiden. Er is geen continuïteit van dienstverlening. Enkel inzake anciënniteit valt er misschien wat geld te besparen."

Welke gevolgen zullen er volgens jou zijn voor de verloning?

Bart: "Hoeveel de sollicitant zal verdienen, zal afhangen van wat het lokaal bestuur wil of kan betalen. Hij zal eerder kiezen voor een lokaal bestuur waar er financieel

meer op tafel komt. Dus zullen kleinere besturen financieel niet kunnen wedijveren met de grote rijkere besturen en zullen zij noodgedwongen fusioneren met de grotere steden. Een inwoner van een kleine gemeente zal zich dus kilometers moeten verplaatsen om te kunnen genieten van openbare dienstverlening want fusies betekenen het inkrimpen van infrastructuur, personeel..."

Ben je teleurgesteld over je beslissing om voor een lokaal bestuur te gaan werken?

Bart: "Soms vraag ik me af waarom ik hiervoor mijn job in de privésector heb laten staan. Om de voordelen ter compensatie van het lagere loon die waren verbonden aan mijn job te zien smelten als sneeuw voor de zon? Om al mijn garanties te zien verdwijnen? Heb ik al die jaren daarom minder loon verdiend dan de collega die dezelfde functie uitoefent in de privésector? Is dit de zogenaamde en veel gehoorde garantie op een fatsoenlijk pensioen? Het is spijtig en frustrerend te moeten vaststellen dat dit het nieuwe normaal blijkt te zijn. Dat de regering een lokaal bestuur wil dat alle touwtjes zelf in handen heeft. Dat de regering de vakbonden volledig buitenspel zet in haar egotripperij, zelden luistert en haar eigen koers blijft voeren tegen de vertegenwoordigers van het personeel. Dat het personeel rechtstreeks en de burger onrechtstreeks slachtoffers zijn hiervan."

Wat is jouw wens voor 2023?

Bart: "Een goede gezondheid voor iedereen en proberen positief te blijven, zeker op professioneel vlak, ondanks de tendens. Er zijn nog neutrale ambtenaren die het beste voorhebben met hun functie, ondanks de voortdurende afbraak van hun motivatie. Helaas zijn zij een bedreigde soort. Hopelijk kunnen zij rekenen op ieders steun zodat er geen 'er was eens...' voor komt te staan."

(*) Bart is een schuilnaam.



Nieuwe wet binnenluchtkwaliteit

In het Belgisch Staatsblad verscheen op 1 december 2022 de nieuwe wet van 6 november 2022 ter verbetering van de binnenluchtkwaliteit. De wet legt een kader vast dat via koninklijke besluiten verder wordt uitgewerkt. Het doel is een betere kwaliteit van de binnenlucht in alle voor het publiek toegankelijke binnenruimtes te verhogen. Dit komt de gezondheid ten goede van iedereen die de ruimten bezoekt of gebruikt.

De wet is gericht op het beperken van verontreinigende stoffen in de binnenlucht. Denk maar aan virussen zoals corona of griep. Zij is een belangrijk instrument om de gevolgen van toekomstige respiratoire pandemieën te beperken en de bescherming van de volksgezondheid te versterken.

Voor de uitbaters komen er verplichtingen: een CO₂-meter gebruiken, een risicoanalyse en actieplan opmaken (en ter beschikking houden), een certificatie aanvragen en het label kenbaar maken en de zaak uitbaten conform het label. Door de

certificatie wordt aan het publiek dat de ruimten bezoekt transparantie verzekerd over de binnenluchtkwaliteit die ze mogen verwachten. Andere verplichtingen zijn het ter beschikking stellen van documentatie over de ventilatie- en luchtzuiveringsystemen, een periodiek onderhoud van de systemen en de gecertificeerde toegang verschaffen tot de technische ruimte om alles in kaart te laten brengen.

Als waarde worden twee referentieniveaus vastgelegd. Deze referentieniveaus leunen aan bij de andere niveaus die worden beschreven in de Codex over het Welzijn op het Werk. Er gaat nu nog meer aandacht uit naar de luchtzuivering.

Op 10 oktober 2022 werd een platform gelanceerd dat dient als contactpunt om verder wetenschappelijk onderzoek over de binnenluchtkwaliteit te faciliteren. Doel is de kennis te verbeteren, de werkzaamheden en voorkoming van risicosituaties te ondersteunen en beleidsadviezen te verschaffen, zowel op nationaal als internationaal niveau.

Het is nu nog wachten op koninklijke besluiten. De toepassing van de wet legt dus nog niet onmiddellijk verplichtingen op. Enkele verplichtingen treden pas een jaar later in werking. De procedure om een certificaat aan te vragen treedt in werking op 1 januari 2025.

Vanaf 10 december 2023 is het verplicht een CO₂-meter te gebruiken en de risicoanalyse met daaraan gekoppeld een actieplan te ontwikkelen en beschikbaar te stellen.

Vanaf 1 januari 2025 is het verplicht om de certificering aan te vragen, het toegekende label te afficheren en de plaats te blijven uitbaten met dezelfde of minstens gelijke toestellen als op het moment dat het label werd behaald.

Meer informatie vindt u op de site van FOD Volksgezondheid.

Kristof Dupon

Politie

Non-activiteit voorafgaand aan pensioen vervroegd afgebouwd

Met haar plannen om de non-activiteit voorafgaand aan het pensioen (NAVAP) voor politiepersoneel vervroegd af te bouwen, pleegt de regering nog maar eens woordbreuk. Het respect voor het politiepersoneel is ver zoek.

De overheid blijft terugkomen op eerder gemaakte afspraken en zelfs wettelijk vastgelegde bepalingen. Want de omzendbrief zou blijven bestaan zolang er geen algemene eindeloopbaanregeling was voor alle federale ambtenaren. Niet dus, tegen de afspraken in, moet dit systeem vervroegd afgebouwd worden.

In het KB van 9 november 2015 lezen we immers het volgende: "Zodoende wordt de politie in een vergelijkbare toestand geplaatst als die van de andere veiligheidssectoren, zijnde met een eigen uittrederegeling die zal gelden tot alle regelingen van vervroegde uittreding in de federale openbare sector, met inbegrip van dit besluit, aangepast worden in uitvoering van het Regeerakkoord en nadat besprekingen werden gevoerd in het Nationaal Pensioencomité over de zware beroepen."

Het begon in 2014

Het begon in 2014 toen het Grondwettelijk Hof de gehele preferentiële pensioenregeling voor de personeelsleden van het operationeel kader van de geïntegreerde politie vernietigde. In allerijl werd een noodoplossing bedacht waarvan de financiering een knoeiboel was en slechts een oplossing betekende voor een beperkt aantal mensen. Maar nu dreigt ook deze kleine groep weer aangepakt te worden. Heel wat mensen zien hun einddatum weer opschuiven.

Wat ons ook stoort, is dat deze regeling de verschillende werkgevers al in 2014 heeft opgelegd om te zorgen voor plaatsen die het mensen mogelijk moet maken het werk langer vol te houden. Bijna tien jaar later is daar niets van terechtgekomen. De mensen hadden dus geen andere keuze dan vervroegd te stoppen omdat het aangepast werk er nooit gekomen is. Maar daar wordt in alle talen over gezweven. Neen, de overheid komt tot de conclusie dat het kleine groepje personeelsleden dat de NAVAP aanvraagt voor problemen zorgt. Mensen die na jaren op straat geen andere keuze hebben dan ermee te stoppen omdat ze nu eenmaal op een bepaalde leeftijd veel kans hebben dat ze fysiek en mentaal niet meer in staat zijn om achter dieven aan te hollen.

Wat er concreet zou veranderen

De leeftijd waarop de NAVAP kan aanvangen wordt opgetrokken als volgt.

"De leeftijd van 58 jaar hebben bereikt, verhoogd naar ten minste:

- 58 jaar en 6 maanden vanaf 1 oktober 2023
- 59 jaar vanaf 1 oktober 2025

- 59 jaar en 6 maanden vanaf 1 oktober 2027
- 60 jaar vanaf 1 januari 2030.

Voor de officieren is er een aparte tabel. Zij die voor 10 juli 2014 een preferentiële vervroegde pensioenleeftijd van 58 jaar hadden, op het ogenblik van het aanvangen van de non-activiteit voorafgaand aan de pensionering de leeftijd hebben van ten minste 60 jaar, verhoogd naar ten minste:

- 60 jaar en 6 maanden vanaf 1 oktober 2023
- 61 jaar vanaf 1 oktober 2025
- 61 jaar en 6 maanden vanaf 1 oktober 2027
- 62 jaar vanaf 1 januari 2030."

De duurtijd van de NAVAP wordt ingekort.

"Op het einde van de non-activiteit voldoen aan de voorwaarden om aanspraak te maken op vervroegd pensioen, vermeld in artikel 46 van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering van de pensioenregelingen, waarbij de non-activiteit een maximale duur heeft van vier jaar, verminderd naar:

- 3 jaar en 6 maanden vanaf 1 oktober 2023
- 3 jaar vanaf 1 oktober 2025
- 2 jaar en 6 maanden vanaf 1 oktober 2027
- 2 jaar vanaf 1 januari 2030."

De mogelijkheid om de NAVAP aan te vragen wordt vervroegd beëindigd, deze regelgeving treedt buiten werking op 31 december 2032.

Voor ons is het duidelijk: stop met het aanvallen van het politiepersoneel en zorg voor een goede eindeloopbaanregeling voor alle zware beroepen, met echte maatregelen om de mensen de kans te geven langer te werken in aangepaste jobs en vervroegd uit te treden.

Willy Van Den Berge, Luc Breugelmans



Belga - Kurt Desplenter

Goed GeRegeld Geïnspireerde collega's pakken 'menstruatiermoede' aan op school

Niet alle meisjes en vrouwen hebben gemakkelijk toegang tot menstruatieproducten: maandverband, tampons of menstruatiecups. Men spreekt dan van menstruatiarmoede. Eline Mahieu, Jana Reniers en Frauke Rossel van GO! Atheneum Veurne sloegen de handen in elkaar en startten bij hen op school een project – Goed GeRegeld – om deze vorm van armoede te bestrijden.

Hebben jullie er een idee van hoeveel meisjes door deze vorm van armoede worden getroffen?

Eline Mahieu: "Een op acht heeft geen toegang tot menstruatieproducten. Dat zijn de cijfers voor Vlaanderen. Hoe het bij ons op school zit, weten we niet, de exacte cijfers hebben we niet. We moeten de voorraden wel regelmatig aanvullen en hebben ook een zicht op ons maandelijks budget, we merken dus wel dat er ook hier noden zijn."

Hoe is jullie project ontstaan?

Frauke Rossel: "Jana en ik namen deel aan een vorming voor niet-confessionele zedenleer en hoorden daar hoe schrijnend de toestand is. Het Huis van de Mens was vertegenwoordigd op die vorming en stel-

de een educatieve box voor, 'Schilders op Bezoek'. Omdat die boxen niet onmiddellijk voldoende beschikbaar waren en er op school ook problemen waren – meisjes die spijbelen of zich niet kunnen concentreren voor een toets – besloten we onmiddellijk in actie te schieten en niet te wachten tot die boxen van het Huis van de Mens er waren."

Jana Reniers: "We hebben dan zelf een educatieve box samengesteld en ik heb ons logo ontworpen. Zo zijn we gestart."

Frauke Rossel: "Eline zorgde voor de layout van de teksten en het drukwerk. We voorzagen in een stappenplan, inventaris van de box en uitleg. Het is belangrijk dat jongeren eerst weten wat er voorhanden is en hoe je een maandverband of een tampon gebruikt. Pas dan kunnen we de producten in de toiletten verdelen. We merkten dat nog heel wat jongens, maar ook meisjes, verkeerde ideeën hadden over menstruatieproducten. Daarom is het belangrijk dat we de jongeren informeren en sensibiliseren. We rekenen ook op hun eerlijkheid, dat ze de producten niet zo maar meenemen naar huis en uitdelen. Ze mogen natuurlijk wel voor weekends of vakanties nemen wat ze eventueel nodig hebben voor zichzelf."

Als drie mensen de handen in elkaar slaan, dan kunnen ze heel wat bereiken, maar zonder steun van hogere echelons komt een project als dat van jullie moeilijk van grond. Krijgen jullie die steun?

Frauke Rossel: "Ons idee is vorig schooljaar ontstaan. We zijn dan gaan praten met de coördinerend directeur van de scholengemeenschap en hij ging akkoord. Eind augustus hebben we ons project voorgesteld aan alle directies en zij hebben hun steun toegezegd. Daarna zijn we naar de stad Veurne gestapt en hebben we verscheidene organisaties in de regio aangeschreven. Zo hebben we ook financiële steun gekregen."

De materiële steun komt dus vooral van de stad Veurne?

Frauke Rossel: "Neen, wij hebben overall inzamelpunten, onder andere bij apothekers, maar ook ouders geven af en toe iets mee. Dat is soms wel grappig: wij doen toezicht op de speelplaats en dan komen leerlingen ons tampons en maandverband brengen. We hebben nog andere bronnen, bijvoorbeeld de Kiwanis, Sint-Vincentius, het Huis van de Mens, het Panne-Instituut of individuen. Zo kunnen we ook andere scholen in Veurne bereiken. Op oudercontacten verkopen wij croque-monsieurs, hotdogs en gadgets."

Hoe bereiken jullie de doelgroep?

Jana Reniers: "Op school doen we dat in ons vak. Wij geven alle drie een levensbeschouwelijk vak (Jana en Frauke geven niet-confessionele zedenleer, Eline rooms-katholieke godsdienst, red.) en praten erover met onze leerlingen. Ze weten dat ze altijd bij ons terecht kunnen met vragen. De leerlingen en ook de ouders laten ons weten dat ze blij zijn met ons initiatief. De meisjes maken trouwens mond-tot-mondreclame voor ons project en vertellen erover aan hun vriendinnen."

Hoe reageren de leerlingen en vooral de jongens wanneer jullie dit initiatief voorstellen?



Frauke Rossel, Jana Reniers en Eline Mahieu van GO! Atheneum Veurne sloegen de handen in elkaar en regelen het goed

Eline Mahieu: “Over het algemeen reageren ze positief en zijn ze zelfs trots op het project. Voor de jongens ligt het onderwerp nog een beetje in de taboesfeer, maar we hebben er bewust voor gekozen de klassen in hun geheel aan te spreken. Ook de jongens hebben wel wat vragen. Als we die producten dan doorgeven in de klas, zijn sommige jongens wat gegeneerd om ze aan te raken, maar net door er zo open over te praten wordt dat taboe doorbroken en is het niet langer raar om erover te praten. Ook voor meisjes valt de gêne om over hun maandstonden te praten weg.”

Je kan Eline, Jana en Frauke contacteren via goedgeregeld.xx@gmail.com. Hun project heeft ook een eigen website (www.goedgeregeld.be). Steunen kan via BE17 0019 3503 5721



Ook BruZelle vzw strijdt tegen menstruatiearmoede

BruZelle verzamelt maandverbanden en tampons via inzamelboxen. Daarnaast worden via sponsoring bijkomende producten aangekocht. Er zijn zo 135 inzamelpunten, verspreid over België.

De producten worden verpakt in een stofzen zakje, om ze zo discreet en gratis te overhandigen aan eenieder die het nodig heeft. De zakjes worden gemaakt door vrijwilligers uit gerecupereerde materialen

en worden verdeeld via sociale organisaties, voedselbanken, buurtwerkingen...

Daarnaast heeft BruZelle ook een werking voor scholen. In Vlaanderen heeft 1 op 8 meisjes wel eens een tekort aan menstruatieproducten. Deze meisjes blijven dan thuis van school wegens gebrek aan materiaal. Nochtans is onderwijs zeer belangrijk om uit de vaak vicieuze cirkel van kansarmoede te geraken. Daarom stelt

BruZelle menstruatiemateriaal gratis ter beschikking in scholen.

Daarnaast doet BruZelle aan sensibilisering om het taboe rond menstruatie te doorbreken en mensen, organisaties en politici bewust te maken van menstruatiearmoede.

Meer info op www.BruZelle.be.

Word syndicaal afgevaardigde Op jou komt het aan!

Heb je een hart voor je leerlingen en voor je collega's? Vind je werkbaar werk belangrijk? Krijgen jij en je collega's soms te weinig respect? Wil je een betere plek voor leerlingen en voor personeel? Vind je dat je onvoldoende op de hoogte bent van je rechten? Wordt er te veel boven de hoofden van het personeel beslist? Hebben jullie te weinig inspraak? Wil je dat dit verandert? Dan is het tijd om syndicaal afgevaardigde te worden.

Misschien denk je dat dit niets voor jou is, omdat je te weinig van wetgeving kent of

omdat je geen tafelspringer bent. Wees gerust, niemand wordt als syndicaal afgevaardigde geboren. Je leert al doende en bovendien krijg je van onze secretaris in je regio of provincie de nodige steun en opleiding.

Lees: je staat er nooit alleen voor

Zodra je start, bezorgen we je een handig vademecum – vergelijk het met een EHBO-kit – waarmee je meteen aan de slag kan. Je zal geleidelijk aan in je mandaat groeien. Je zal ook collega's-afgevaardigden

ontmoeten en met hen ervaringen en ideeën uitwisselen. Uit deze netwerkmomenten kan je heel veel leren. Je zal ook beseffen dat de uitdagingen waarmee jij geconfronteerd wordt, quasi dezelfde zijn in andere centra of scholen.

Onze secretarissen en hun (staf)medewerkers doen hard hun best voor de leden, maar zonder afgevaardigden in onze scholen en centra staat onze vakbond nergens. Je kan dus een belangrijke bijdrage leveren.

Dankzij de vakbonden hebben wij een

deftig salaris en een mooi pensioen, een goede vakantieregeling, een stevig statuut dat ons beschermt tegen willekeur en favoritisme. Deze verworvenheden moeten we koesteren. Ook hier kan jij je bijdrage leveren, want wie de actualiteit volgt, weet dat niets verworven is voor de eeuwigheid.

Wat kun jij doen?

Als afgevaardigde ben je het gezicht van ACOD Onderwijs in je school of centrum. Je kan de collega's informeren of raad geven. Onze afgevaardigden zijn onze 'voelsprietten': dankzij jou weten we wat er leeft op de werkvloer en houden we voeling met onze leden. Wij vertrekken van wat er bij de basis leeft. Wij houden niet van ivoren torens.

Dankzij onze vorming kan je stap voor stap expertise opbouwen om je collega's te hel-

pen. Als hun vragen je expertise te boven gaan, kan je hen doorverwijzen naar onze secretaris in de regio of provincie.

Je vertegenwoordigt je collega's in het lokaal comité van de school of het centrum, waar je met de directeur of het bestuur onderhandelt over toezicht, vervangingen, de jaarkalender, over alles wat het personeel aanbelangt. Jij kan dus meteen het verschil maken voor jouw collega's!

Wil jij het onderwijs echt vooruithelpen?

Bezorg ons je contactgegevens via onderwijs@acod.be en vermeld 'interesse afgevaardigde' als onderwerp. Bovendien organiseren wij in de loop van de maand maart een webinar voor al wie geïnteresseerd is. Daar zullen wij wat meer toelichting geven over wat je van ons mag verwachten en waarvoor wij op jou rekenen. Je kan hiervoor inschrijven op onze website (www.acodonderwijs.be/word-afgevaardigde).

www.acodonderwijs.be/word-afgevaardigde).

Weet dat jij echt het verschil kan maken!

nancy.libert@acod.be

Infomomenten Leersteun

Eind december en begin januari hield ACOD Onderwijs samen met de andere onderwijsvakbonden in iedere provincie een infomoment. Aanleiding hiervan was het voorontwerp van het decreet Leersteun en de start van de besprekingen over een nieuwe prestatieregeling. In het voorstel dat op de onderhandelingsstafel ligt, is sprake van een prestatieregeling van 36 klokuren.

De huidige prestatieregeling bestaat uit 26 klokuren en omvat onder meer 22 lestijden ondersteuning op de klasvloer. Administratieve taken en personeelsvergaderingen vallen buiten deze 26 klokuren. Het personeelslid beslist autonoom, buiten de ondersteuning, waar en wanneer het die taken uitvoert.

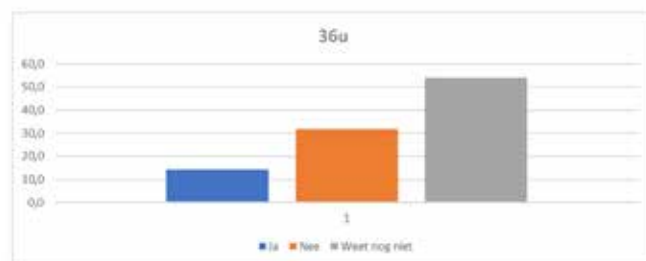
Tijdens de infomomenten waren er vragen over de nieuwe prestatieregeling en over de invulling die de leersteuncentra eraan zullen geven. Dat ook de vakantieregeling nog niet gekend was, nam de onzekerheid en ongerustheid zeker niet weg.

De deelnemers konden een aantal stellingen beantwoorden die wij hen hadden voorgelegd.

We vroegen de aanwezige ondersteuners of zij met behoud van

de huidige prestatieregeling ook volgend jaar ondersteuner wensen te blijven. Resultaat: 73,7 procent antwoordde bevestigend, 21,7 procent twijfelde.

Dezelfde vraag werd gesteld, maar dan met de nieuwe prestatieregeling van 36 klokuren. Dit gaf een ander beeld: 31,8 procent zegt resoluut nee en de groep die twijfelt, neemt toe tot meer dan 50 procent.



Uit de gestelde vragen blijkt duidelijk dat de ondersteuners het moeilijk hebben met een nieuwe prestatieregeling en twijfelen. De nieuwe regeling beknot hun autonomie en schrappt het engagement. Niet onbelangrijk: met deze nieuwe prestatieregeling wordt 'de prikklok' geïnstalleerd en zal een systeem om de arbeidsprestaties te registreren nodig zijn.

Je vindt alles over het ontwerpdecreet en het uitvoeringsbesluit op onze website (www.acodonderwijs.be/alles-over-leersteun).

jeanluc.barbery@acod.be





Vlaamse syndicale premie voor sommige personeelsleden

Als je vorig kalenderjaar lid was van een vakbond, kan je dit jaar onder bepaalde voorwaarden de Vlaamse syndicale premie aanvragen. Opgelet: personeelsleden die hun salaris rechtstreeks van het ministerie van Onderwijs ontvangen, kunnen pas vanaf eind maart de federale syndicale premie aanvragen. Dit artikel is niet voor hen bestemd. Nu gaat het over een aparte groep binnen het onderwijs.

Voor wie is deze informatie van belang?

- Contractuele personeelsleden tewerkgesteld als bediende in het gesubsidieerd vrij onderwijs of in een vrije hogeschool (paritair comité 225).
- Personeelsleden van de vrije universiteiten (VUB en KULeuven).
- Niet-CODO's en logistiek personeel in de centra voor basiseducatie.
- Personeelsleden van het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs.

Aan welke voorwaarden moet je voldoen?

Je moet nog actief zijn in het onderwijs, gepensioneerd krijgen dus geen syndicale premie meer van de overheid. Je moet ook voldoende lidgeld betaald hebben tijdens het voorbije kalenderjaar om een volledige of gedeeltelijke syndicale premie te krijgen.

Hoe vraag je je premie aan?

In de loop van januari krijg je van de werkgever een formulier om de syndicale premie aan te vragen. Je vult dat formulier in, ondertekent het en bezorgt het uiterlijk op 28 februari per briefpost aan ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel, of je komt het afgeven. Vanaf dit jaar kan je ons ook een gescande versie per mail (onderwijs@acod.be) bezorgen. Foto's van het ingevulde formulier mogen wij tot onze spijt nog steeds niet aanvaarden.

Je mag de aanvraag ook maar één keer doen. Als je bijvoorbeeld twee werkgevers hebt, zal je twee aanvraagformulieren krijgen. Uiteraard dien je dan slechts één van de twee in. Ook als je lid bent van twee vakbonden, mag je maar één aanvraag indienen.

Hoe verloopt de betaling?

Nadat we je aanvraag ontvangen hebben, wordt ze verwerkt en wordt de opdracht tot betaling gegeven. Het moment waarop je betaald wordt, hangt af van jezelf – hoe vlugger je je aanvraagformulier bezorgt, hoe vroeger je betaald wordt – en van de hoeveelheid formulieren die wij te verwerken hebben. Je krijgt de premie alleszins uiterlijk op 30 juni.

Wat met de premie van de andere personeelsleden?

Zoals al gezegd, geldt het bovenstaande niet voor het gros van de personeelsleden, namelijk diegenen die hun salaris rechtstreeks van het ministerie van Onderwijs ontvangen. Ook voor de contractuele personeelsleden tewerkgesteld als arbeider in het gesubsidieerd vrij onderwijs of in een vrije hogeschool zijn andere regels van toepassing. In een volgende editie van Tribune zullen we uitleggen hoe zij hun syndicale premie kunnen ontvangen.

marc.borremans@acod.be

Deeltijds Kunstonderwijs Academiebeleid in uitdagende tijden

De onderwijsinspectie heeft recent het rapport 'Verkenkende onderzoeken in het DKO' bekendgemaakt. Tijdens de coronacrisis werden in het DKO (Deeltijds Kunstonderwijs) verkenkende onderzoeken georganiseerd met een focus op het onderwijskundig beleid en de kwaliteitszorg in niet-stabiele contexten. Voor dat laatste zorgden de coronacrisis en de implementatie van een niveaudecreet. De onderzoeken hadden namelijk plaats tijdens de periode oktober 2020-december 2021.

Het niveaudecreet DKO biedt aan de onderwijswerkgevers een grote mate van autonomie. Er moet meer ingezet worden op competentiegericht onderwijs en de academies krijgen meer verantwoordelijkheid om deeltijds kunstonderwijs kwaliteitsvol te organiseren. Hierdoor staat het DKO voor een uitdaging. Bijkomende moeilijkheid was de noodzaak tot een plotse omschakeling en aanpassing omwille van de coronacrisis. Hierop kon men zich niet voorbereiden.

Het verkennend onderzoek concludeert dat de academies op het vlak van visie en strategisch beleid meestal een duidelijk beeld hebben over de wijze waarop ze kunstonderwijs kwaliteitsvol willen organiseren. De duidelijke strategische doelen om het beeld dat het beleid voor ogen heeft, tastbaar in de organisatie te zien, ontbreken echter vaak. Nieuwe onderwijsdoelen vinden geleidelijk ingang.

Inspraak biedt meer slaagkansen

ACOD Onderwijs merkt in het academienveld dat de visies meestal wel onder de beleids(mede)werkers in de academie gedragen zijn, maar niet of onvoldoende door de personeelsleden. Zij worden als uitvoerders meer geconfronteerd met een missie die van top tot basis tot stand komt, terwijl die volgens ons via inspraak vanuit de basis zou moeten ontwikkeld worden. Inspraak biedt meer slaagkansen om een zichtbaar uitgedragen visie te creëren. En laat creativiteit nu één van de troeven zijn in het kunstonderwijs.

Uit het verkennend onderzoek komt duidelijk de betrokkenheid van al het personeel bij de leerling naar voor, omdat blijkt dat academies zeer veel aandacht schenken aan leerlingenbegeleiding. Een toenemend aantal leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften schrijft zich in het deeltijds kunstonderwijs in. Dat stelt sommige academies sterk op de proef, omdat de specifieke expertise en omkadering hiervoor ontoereikend is. De draagkracht van een academie komt hiermee in gevaar.

ACOD Onderwijs eist dat de beleidsmakers meer mogelijkheden, tijd en ruimte voor professionalisering van het personeel creëren. De grootste uitdagingen liggen immers op het vlak van professionalisering. Dat is ook te lezen in het verkennend rapport. Volgens de onderwijsinspectie liggen die uitdagingen van professionalisering bij het toepassen van bepaalde kerncompetenties zoals individuele gedrevenheid tonen, creëren, drang tot innoveren en onderzoeken. Academies krijgen het advies de aanwezige expertise binnen het team beter in kaart te brengen en efficiënter in te zetten.

Samenhang in beleid versterken

Tijdens de coronacrisis hebben de meeste academies geëxperimenteerd met over-

wegend digitale vormen van afstandsonderwijs, maar ook met thuisopdrachten, geluidsopnames, eigen beeldopnames van exposities... aanvankelijk om contact te houden met de leerling, maar gaandeweg ook om tot een nieuwe doelgerichte vorm van artistiek leren te komen. Het rapport geeft verder ook aan dat naast het doelmatiger inzetten van hun datagebruik om gericht te evalueren, de academies best ook de samenhang in hun beleid versterken. Een voorbeeld hiervan zijn afspraken over evaluatiefiches. Deze zijn pas zinvol als alle betrokkenen, van ouder en leerling tot leraar en jury, een duidelijk zicht hebben op de onderwijsdoelen en de wijze van formuleren (scherp en doelgericht). Cyclische evaluatie lijkt volgens de onderwijsinspectie een van de grootste en belangrijkste uitdagingen voor academies.

Je vindt het verkennend onderzoeksrapport op onze website (www.acodonderwijs.be/academie-beleid).



jeanluc.barbery@acod.be



VRT kleurt zwart

Momenteel ondergaat de VRT het zwaarste sociaal bloedbad in zijn geschiedenis: 50 collega's werden einde 2022 koudweg aan de deur gezet.

ACOD VRT hekelt de keuzes die de VRT-directie maakte en de schandalige, respectloze manier waarop de ontslagen werden doorgevoerd. Collega's die gedurende vele jaren hun hart en ziel aan de VRT gegeven hebben, worden nu gedwongen de openbare omroep te verlaten.

De VRT-directie liet over de lijst met namen van de ontslagen medewerkers aan de vakbond weten: "Eens de lijst bekend is, zullen jullie het begrijpen". De namen zijn nu bekend en we begrijpen het niet, want het is echt onbegrijpelijk.

Ook bij de communicatie over de ontslagen liep het pijnlijk fout. In plaats van alle betrokkenen tegelijk op de hoogte te brengen, koos de directie ervoor om de bekendmaking te spreiden, waardoor sommige collega's eindeloos lang op hun fatale mail moesten wachten.

Voor sommige redacties zijn de ontslagen buitengewoon ingrijpend. Zij worden voor de helft of soms zelfs volledig van de kaart geveegd. Individuele drama's voor collega's die de VRT moeten verlaten, maar ook collectieve drama's voor hun collega's die overblijven en het werk moeten oppikken.

Het is een zoveelste stap in de afbraak van de openbare omroep, genomen door de VRT-directie die nochtans zou moeten waken over het welzijn van het personeel, de prestatie van het openbare bedrijf en de kwaliteit van het geleverde werk voor de kijkers en luisteraars.

Voor het VRT-personeel kleurt het nieuwe jaar alvast zwart van bij de start.

Wies Descheemaeker, Michelle Graus, Joke Kerkhofs



Belga - Dirk Waern

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Bloesemwandeling Guigoven

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

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

Toegankelijk met rolstoel. Bereikbaar met openbaar vervoer: lijn 4 Hasselt-Tongeren. De effectieve datum wordt gemeld via de Tribune, onze Facebookpagina (facebook.com/acodlimburg) en via de sectoren. Wie vooraf inschrijft, wordt ook op de hoogte gebracht van de uiteindelijke datum. Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Deelname is gratis.

Vlaams-Brabant

Alpaca Boerderij + Brouwerij ter Dolen

Op 31 maart bezoeken de senioren ABVV Vlaams-Brabant de Alpaca Boerderij en Brouwerij ter Dolen. Om 10u, na de koffie en het welkomstwoordje van de gids, gaan we naar een film kijken over de boerderij en de dieren. De gids weet alles te vertellen over de alpaca's en het ontstaan van de boerderij. In de stal en weide gaan we de dieren bekijken, waar de gids nog wat meer vertelt. We sluiten af in de Alpaca Shop waar leuke souvenirjes en alpaca-wollen producten te koop zijn. Om 12u vertrekken we richting het kasteel voor een lichte lunch met soep, Ter Dolen kaas en heerlijke charcuterie. Om 14u proef je de smaak van historie

en geniet van de prachtige omgeving bij kasteel- brouwerij Ter Dolen. Het kasteel kende doorheen de eeuwen een bewogen geschiedenis. Zo deed het dienst als refugehuis, werd het meerdere malen platgebrand en deed het zelfs dienst als school.

- Inschrijven moet voor vrijdag 24/03!
- Deelname kost 30 euro per persoon, te betalen op rekeningnummer BE34 0014 5894 7290.
- Inschrijving pas geldig na ontvangst inschrijving met als mededeling 'Ter Dolen + aantal personen', gericht aan ABVV Vlaams-Brabant, t.a.v. Niel Hendrickx, Maria Theresiastraat 119, 3000 Leuven. Vermeld ook je naam, hoeveel personen je inschrijft en je gsm/telefoon.
- Wil je gebruik maken van het busvervoer dat we organiseren, dan kan je opstappen om 7u15 in Vilvoorde bij garage Jennes, om 8u15 aan Bodart in Leuven, om 8u15 aan Acerta bij het station van Leuven en om 8u45 bij de Carpool van Assent. Gelieve ons op voorhand ook te laten weten van welke opstap je gebruik zal maken.
- Meer informatie: Niel Hendrickx, 0476 65 88 37

Herfstwandeling terril Waterschei

Op vrijdag 3 november maken we een herfstwandeling op de terril 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 steenkool-adars. Sinds 1999 is de terril beschermd, maar we mogen hem beslist beklimmen. Afstand: ongeveer 6 km, niet rolstoeltoegankelijk. Praktisch: samenkomst om 10.30 uur aan de ingang van het mijngebouw in Waterschei, André Dumontlaan 67, 3600 Genk. Inschrijving: voor 29 oktober 2023 via

limburg@acod.be of 011 30 09 70. Deelname is gratis.

Oost-Vlaanderen

Senioren TBM

Nieuwjaarsreceptie met Valentijndiner

Op dinsdag 7 februari 2023 organiseert de seniorenwerking van ACOD TBM Oost-Vlaanderen een nieuwjaarsreceptie met Valentijndiner. Vanaf 12 uur geniet je van een aperitief, gevolgd door het diner in Hotel de Lourdes, Onze-Lieve-Vrouwdreef 6, 9041 Oostakker. Deelname kost 52,50 euro per persoon en inschrijven doe je via het onthaal van ACOD Oost-Vlaanderen (09 269 93 33). Je betaalt de inschrijving op BE24 8771 4073 0138 van het Intersectoraal Gewest met vermelding 12 S/ HdL, naam + aantal personen.

Wetteren

Jaarlijkse Gourmetparty

Op zaterdag 11 maart 2023 organiseert de afdeling Wetteren haar jaarlijkse gourmetparty in de Gemeentelijke Feestzaal (Schooldreef 40, 9230 Wetteren). Je kan tussen 19 en 1 uur met je familie genieten van een aperitief, gourmet en koffie met zelfgebakken taart. Daarna is er mogelijkheid tot dansen op swingende muziek (vanaf 21.30 uur). Deelname kost 35 euro per persoon voor ACOD-leden en hun familie en 40 euro voor niet-leden. Inbegrepen zijn de gourmetschotel en alle dranken tot 01.00 uur. Inschrijven kan tot 3 maart bij dirkdekuysscher@skynet.be of via 0478 93 20 98.