

TRIBUNE

ONZE FOCUS

PENSIOENEN

SOCIALE ZEKERHEID

FISCALITEIT

OPENBARE DIENSTEN

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	12
de post	14
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	30
onderwijs	34
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Patricia Pollet (Borgerhout), Caroline Stevens (Wilrijk), Ellen Janssens (Brecht), Lut Seaux (Zonnebeke) en Geert Lavens (Deerlijk) winnen een prachtige geschenkbond. Zij wisten dat ACOD Overheidsdiensten op 10 oktober een sensibiliseringsdag organiseerde, dat de directie van De Lijn Vlaams-Brabant de bussen tussen Kerst en Nieuwjaar volgens zaterdagdienst wilde laten rijden en dat het nieuwe ondernemingsplan van de NMBS tegen 2022 een daling met 1500 tot 2000 VTE's kan betekenen.

Nieuwe prijs:

FNAC-geschenkbond

Vragen

- Aan welk nieuw decreet geeft ACOD Onderwijs een onvoldoende?
- Wat wil minister Alexander De Croo ter beschikking stellen aan iedere Belg?
- Tegen welk jaar wil De Lijn een nieuwe organisatiestructuur rond hebben?

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 De boodschap wordt vakkundig ondergesneeuwd

Het nieuwe jaar is meteen begonnen in verkiezingsmodus. De verwijten en verdachtmakingen tussen politieke partijen vliegen ons om de oren. Hoe kijk jij naar dit bedenkelijke schouwspel?

Chris Reniers: “Ik stel vast dat bepaalde politici hun best doen om progressieve partijen en organisaties, waaronder ook vakbonden, te beschadigen door verkeerde informatie naar de pers te versturen. Zo lees ik regelmatig dat vakbonden niet willen spreken over het pensioen met punten. Nochtans hebben we onze argumenten over dat project nauwkeurig voorgelegd aan de minister en wanneer mogelijk hebben we ze ook in de pers uit de doeken gedaan. We hebben een betaalbaar en eerlijk alternatief, maar dat komt niet aan bod. Ook politici aan de linkerkant liggen zwaar onder vuur en inschattingfouten worden hen vaak veel zwaarder aangerekend dan effectieve misstappen aan de rechterzijde.

Neem nu het voorbeeld van staatssecretaris voor Migratie Theo Francken. Hij liegt doelbewust zijn premier en het parlement voor en kiest er bovendien voor – zonder gewetensbezwaren – om mensen terug te sturen naar landen waar ze het risico lopen gefolterd te worden. In het verleden moesten staatssecretarissen ontslag nemen om veel minder zware feiten.”

Is die sfeer van verdachtmakingen een strategie?

Chris Reniers: “Uiteraard, we zitten in een verkiezingsjaar en wellicht hebben we het laatste ervan nog niet gezien. Bepaalde politici stellen zichzelf voor als ‘witte ridders’, terwijl alle anderen behoren tot de ‘oude politieke cultuur’, die zogezegd geld aan de handen hebben kleven en niet bekwaam zijn om te regeren en voor het welzijn van de burger te zorgen. De ACOD wil zich daar niet door laten afleiden. We willen ons niet laten meeloken in discussies over identiteit, veiligheid of schimmige financiering. Daarmee wil men enkel de aandacht afleiden van de dossiers waar het echt om gaat en die de burgers echt aanbelangen: pensioenen,

fiscaliteit, sociale zekerheid en openbare diensten. Zij zijn onze focus, want ze zijn cruciaal voor burgers die willen wonen in een eerlijke en faire samenleving die armoede bestrijdt en ten dienste staat van het algemeen belang.”

Wat de pensioenen betreft, heeft de regering-Michel er alleszins nog niet veel van gebakken.

Chris Reniers: “De regering slaagt er niet in om een evenwichtig pensioendossier op tafel te leggen. Ze laat alleen maar de mensen langer werken of vroeger stoppen voor een flink lager pensioen. Werknemers na een volledige loopbaan een waardig pensioen gunnen waarmee ze bijvoorbeeld de kosten van hun rusthuis zouden kunnen betalen, is er niet bij.”

Op het vlak van fiscaliteit doet de regering veel beloftes, maar blijft het bij gemorrel in de marge.

Chris Reniers: “Deze regering doet er alles aan om niet tot een rechtvaardige fiscaliteit te moeten komen. Terwijl heel veel mensen steeds op een correcte manier hun belastingen betalen, blijft de regering toestaan dat anderen gebruik blijven maken van schimmige fiscale constructies om aan belastingontduiking te doen en tegelijk toch te profiteren van onze sociale zekerheid. Dat is onaanvaardbaar. Als deze regering werk zou maken van een correct belastingstelsel en rechtvaardige fiscaliteit, dan zouden we geen discussie moeten hebben over de betaalbaarheid van de pensioenen of de zorg.”

Ook de sociale zekerheid staat zwaar onder druk door de besparingen.

Chris Reniers: “Door de strengere regelgeving en besparingen in de ziekteverzekering zien we bijvoorbeeld hoe steeds meer chronisch zieken richting armoede gedreven worden. Het is onaanvaardbaar dat mensen die iedere week bij de apotheek moeten passeren voor medicatie, het einde van de week niet halen met hun pensioen of hun loon omdat de medische zorg



Chris Reniers - voorzitter

duurder wordt. Ook de zorgsector zelf lijdt zwaar onder de besparingen. Ze moeten meer werk doen met minder personeel en de matige verloning maakt het beroep onaantrekkelijk om nieuw personeel aan te trekken. Uiteindelijk is de patiënt het kind van de rekening.”

Ook de openbare diensten worden al jaren getroffen door het besparingsbeleid.

Chris Reniers: “Het gaat om een ideologisch afbraakbeleid, waarbij men wat openbaar is, wil verkopen aan de markt, zodat er winst op gemaakt kan worden. De burger ziet zijn facturen oplopen en houdt op het einde van de maand steeds minder over. Terwijl openbare diensten juist de eerste pijler van de koopkracht van de burger zouden moeten zijn. Iedereen heeft recht op goed en betaalbaar onderwijs, openbaar vervoer, zorg en zo meer. Maar dankzij de regering-Michel betaalt iedereen op het einde van de rit méér voor minder.”

Factcheck Het ABVV informeert correct

In de marge van de geslaagde pensioenbetoging eind 2017, beschuldigen premier Michel en minister van Pensioenen Bacquellaine het ABVV ervan een 'desinformatiecampagne' rond de pensioenproblematiek te voeren. De waarheid heeft zijn rechten en daarom wil het ABVV een paar zaken aantonen over de schandalige, sociaal onrechtvaardige ingrepen die de regering heeft goedgekeurd en die ze er in 2018 nog wil doorduwen.

1. Het puntensysteem voor het pensioen is een loterij

WAAR: Noch premier Charles Michel, noch minister Daniel Bacquellaine, noch gelijk wie weet momenteel wat de toekomstige waarde zal zijn van de fameuze 'punten'. Een punt zal bevroren kunnen worden om budgettaire, economische of demografische redenen. Maar als de waarde van het punt bevroren wordt en de prijzen stijgen, daalt het pensioen! Niet alleen is de waarde van een punt onbepaald en vatbaar voor wijzigingen, werknemers zullen hun pensioenleeftijd ook pas 3 jaar op voorhand kennen.

2. De regering-Michel valt onze pensioenen aan en wil onze pensioenen verlagen

WAAR: Door de gelijkgestelde periodes (periodes van inactiviteit in rekening genomen voor de pensioenberekening) te beperken, zal het pensioenbedrag vermindern. En dit terwijl één op de vijf gepensioneerd al onder de armoedegrens leeft.

De regering-Michel heeft de wet op de eenheid van loopbaan aangenomen. Deze ingreep heeft vooral tot doel om te besparen. Concreet: werknemers die hun loopbaan voor de leeftijd van 20 jaar gestart zijn en op het einde van hun lange loopbaan werkloos of in SWT zijn, zullen tientallen, tot zelfs honderden euro's verliezen. Tegen 2023 is het doel van deze regering om op die manier 64 miljoen te besparen.

De regering heeft de belastingschijven voor de gepensioneerd niet aangepast.

Elke nieuwe pensioenverhoging zal het risico inhouden dat de gepensioneerd meer belastingen zal moeten betalen. De regering had beloofd de indexsprong te compenseren. Uiteindelijk heeft ze niets gedaan voor de meerderheid van de gepensioneerd.

Vergeten we niet dat de minister van Pensioenen ook de pensioenbonus heeft afgeschaft! We stellen dus vast dat de regeringsmaatregelen louter tot doel hebben onze pensioenen te verlagen.

3. De regering wil zonder enig overleg beslissen over de zware en belastende beroepen

WAAR: Ondanks inspanningen tot overleg hebben de vakbonden zelf zeer duidelijk de factoren van belastend werk kunnen identificeren. Jammer genoeg zijn we op een muur gestoten. Zeer snel hebben we vastgesteld dat de regering van dit overleg een lege doos wilde maken. Ze bekijkt dit enkel vanuit een begrotingslogica. Zo heeft ze een gesloten enveloppe van 40 miljoen voor 2019 vastgelegd, waarvan 26 miljoen bedoeld om de zware en belastende beroepen voor werknemers in de privésector te dekken en 14 miljoen voor de openbare diensten.

Op dit moment zijn de ministers van de regering niet in staat de zware beroepen en/of de belastende arbeidsfactoren op te lijsten. Het is de bedoeling van de regering om zo weinig mogelijk beroepen in deze lijst op te nemen en zo de mogelijkheid tot vervroegd vertrek te beperken.

4. De Belgische pensioenen behoren tot de laagste in Europa

WAAR: De Belgische pensioenen behoren tot de laagste van Europa. Zo bedraagt het gemiddeld pensioen van een alleenstaande werknemer 1181 euro per maand voor een man en 882 euro per maand voor een vrouw (cijfers: Kenniscentrum Pensioenen). België geeft ook gemiddeld minder uit aan pensioenen dan onze buurlanden. Vergelijk maar:

- Duitsland: 2910 euro/inwoner.
- Frankrijk: 3855 euro/inwoner.
- Nederland: 3683 euro/inwoner.

- België: 2853 euro/inwoner.

5. De regering wil ons langer doen werken

WAAR: De minister van Werk heeft de leeftijd voor tijdskrediet eindloopbaan opgetrokken van 55 naar 60 jaar. De minister van Pensioenen heeft beslist dat de uitzondering van het tijdskrediet voorzien op 55 jaar voor de lange loopbanen, in mindere mate in rekening zal worden gebracht voor de pensioenberekening. Om met vervroegd pensioen te kunnen gaan, zal men vanaf 2019 op 60 jaar 44 loopbaanjaren en op 61 jaar 43 loopbaanjaren moeten hebben. Met de leerplicht tot 18 jaar en de beperking van de gelijkgestelde periodes voor de berekening van het pensioen (zoals werkloosheid, SWT, ...) zal binnenkort niemand nog aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voldoen. We mogen tot slot ook niet vergeten dat de regering de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar naar 67 jaar heeft opgetrokken.

• • •

Op basis van deze objectieve gegevens stellen we vast dat het ABVV wel degelijk correcte informatie verspreidt. Ze komt immers enkel uit de wetgeving en de wetsontwerpen die in bespreking zijn. Bovendien zijn alle door het ABVV gebruikte cijfergegevens afkomstig uit verslagen van de OESO, de Europese Commissie en het Nationaal Pensioencomité. De waarheid lijkt de regering duidelijk te storen. Het ABVV wil de werknemers niet verontrusten, maar wel informeren over hun pensioen.

Bron: www.abvv.be

Mypension

Bereken je pensioenverlies

Log met je elektronische identiteitskaart in op www.mypension.be om het bedrag van je pensioen te kennen. Doe dit regelmatig, want ook in de komende maanden wil de federale regering haar nieuwe pensioenmaatregelen laten omzetten in wet. Zo kan je in de gaten houden hoeveel de regering van je pensioen afpakt.

Sinds 21 november 2017 vind je op de website www.mypension.be het bedrag van je pensioen: het opgebouwd pensioen tot op dat moment (als het pensioen nu opgenomen wordt, wat dus wellicht fictief is), of het wettelijke pensioenbedrag op de vroegst mogelijke pensioendatum, of het wettelijke pensioenbedrag op de wettelijke pensioendatum (65, 66 of 67 jaar). Wanneer de regering in de loop van dit jaar volhardt in de boosheid en de pen-

sioenaafbraak voortzet, kan je opnieuw inloggen op www.mypension.be om het nieuwe bedrag te kennen. Zo wordt zeer concreet duidelijk wat de gevolgen zijn van dit neoliberalistisch regeringsbeleid voor jouw sociale zekerheid.

Kende je tijdens je loopbaan periodes van inactiviteit, bijvoorbeeld werkloosheid? Was je op het einde van je loopbaan met brugpensioen? Deze personen zullen het bedrag van hun pensioen fors zien dalen.

Werkwijze

- Log met je elektronische identiteitskaart in op www.mypension.be
- Bereken het bedrag van je pensioen, maak een screenshot en sla die op.
- Druk de pagina af en bewaar die goed.
- Maak een nieuwe berekening in 2018

wanneer er nieuwe pensioenmaatregelen worden doorgevoerd en bereken je verlies.

- Uit je ongenoegen en roep de politici ter verantwoording.

Studiejaren afkopen?

Binnenkort kan je waarschijnlijk je studiejaren afkopen. Tegen betaling (in principe 1500 euro per jaar) laat je die studiejaren meetellen in de berekening van je pensioen. Meer details? Wil je weten of dit voor jou interessant kan zijn? Surf binnenkort naar www.abvv.be/tools en maak zelf de berekening.

Bron: De Nieuwe Werker



De correcte werkwijze Uitbetaling vakbondspremie 2017

Zoals ieder jaar, dient u het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie in te vullen en op te sturen. We overlopen de juiste werkwijze.

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in het eerste kwartaal van 2018 het formulier 'syndicale premie 2017'. Het aanvraagformulier bestaat uit vier delen. Controleer in deel A het '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'), dient verplicht ingevuld te worden. Vergeet niet het formulier te ondertekenen!

Sector, gewest of militant

Stuur het formulier op naar het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest (de adressen vindt u op het einde van dit artikel) of geef het af aan de ACOD-militant op uw dienst. Doe dit zeker vóór 1 juli 2018. Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2017 wordt uitbetaald. De syndicale premie 2017 wordt uitbetaald vóór 30 september 2018 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde referentjaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men verscheidene 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.

Einde van de duplicaten

Sinds 2012 kan de personeelsdienst waarvan u afhangt, u geen duplicaat meer bezorgen, zelfs niet wanneer uw formulier is zoekgeraakt, u het nooit ontvangen hebt of het structurele vergissingen inhoudt. Als u zich in een dergelijke toestand bevindt, zijn er twee mogelijkheden, indien u wel degelijk recht heeft op uw vakbondspremie:

- Ofwel neemt u via e-mail of telefoon contact op met uw gewest/afgevaardigde/sector of gaat u snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem.
- Ofwel stuurt u een e-mail naar de vzw Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgsapod.be) met vermelding van uw naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD (als u dit kent), de referentie van uw werkgever(s) in 2017 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar.

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

Alleen vakbondspremie 2017

Opgelet: enkel aanvragen vervangingsformulieren 2017! Ingevolge de wettelijke be-

palingen in verband met de uitbetaling van de vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2016 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
gwantwint@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

Congresstraat 17-19, 1000 Brussel
brussel@acod.be
02/226.13.11

Enquête 'Modern Times 2' opvallende pijnpunten Werkomstandigheden in België zijn ronduit verontrustend

Na 'Technostress' in 2013 en 'Modern Times' in 2014, heeft het ABVV zijn onderzoeksveld rond de werkomstandigheden in 2017 uitgebreid met de enquête 'Modern Times 2'. Dat levert een ronduit verontrustend beeld op van de huidige feiten, sfeer en cultuur op het werk.

In totaal verzamelden we 14.505 geldige vragenlijsten (5050 Franstalige of 34,8 procent en 9455 Nederlandstalige of 65,2 procent). Overuren, deeltijds werken, werkbaarheid van het werk – alles komt aan bod en de resultaten zijn allesbehalve geruststellend. De arbeidswereld balanceert op de rand van de afgrond. Hierbij alvast enkele opmerkelijke bevindingen.

Flexibiliteit

- 76,6 procent van de respondenten presteert meer uren dan wat hun contract bepaalt.
- 42,2 procent van hen verklaart dat te doen op vraag van de directie en naar gelang van de pieken in werklast of bestellingen.
- 12 procent van deze respondenten zegt dat deze uren niet uitbetaald of gecompenseerd worden.
- 39,9 procent zegt te veel werk te hebben en het niet te kunnen bolwerken tijdens de normale werkuren. Van deze laatsten, verklaart 40 procent dat deze uren niet uitbetaald of gecompenseerd worden. Hoe hoger het diploma, hoe meer de respondent geneigd is om overuren te presteren omdat er te veel werk is.

Arbeidsregime

- 40,2 procent van de deeltijdse werknemers zou liever voltijds werken als dat kon.

Ongerustheid

- 53,4 procent verklaart ongerust te zijn over zijn toekomst in de onderneming. Hoe hoger de functie, hoe minder ongerust de respondent zich voelt over zijn toekomst in de onderneming.

Aanpassing van het werk aan de mens

- 66,3 procent zegt zijn arbeidsorganisatie niet te kunnen wijzigen (uurroosters, werklast, taken of aanpassing van een machine) in geval van lichamelijke of mentale vermoeidheid.

Gevolgen voor de gezondheid

- 80,4 procent ('ja' en 'misschien') denkt dat de manier waarop de werkgever het werk organiseert, gevolgen kan hebben voor de lichamelijke of mentale gezondheid.
- De meest vermelde kwalen zijn stress (83,7 procent), slaapstoornissen (48,7 procent), burn-out (47,7 procent), prikkelbaarheid (42,4 procent) en hoofdpijn (36,9 procent). Deze gevolgen werden ook al aangehaald in 2014.

Werkbaarheid van het werk

- 41,7 procent antwoordt duidelijk zich lichamelijk en/of mentaal niet in staat te voelen de huidige functie uit te oefenen tot de pensioenleeftijd.
- 26,2 procent vraagt aanpassingen om het lichamelijk en/of mentaal vol te houden in zijn functie tot de pensioenleeftijd.

Gewenste aanpassingen in de arbeidsorganisatie

- 41 procent wil het aantal medewerkers zien stijgen.
- 38,1 procent wil de arbeidsorganisatie grondig herzien om de menselijke factor beter te integreren.
- 33,6 procent heeft nood aan duidelijke en haalbare doelstellingen.
- 33,6 procent wil de hoeveelheid werk verminderen.
- 31,6 procent wil een rustiger werkritme.
- 73,4 procent verklaart dat deze aanpassingen het gemakkelijker zouden maken om de pensioenleeftijd te bereiken, voor 79,8 procent zou het de stress verminderen, 51,7 procent zou de carrière beter kunnen combineren met het pri-

véleven en volgens 43,6 procent zouden er dan minder conflicten tussen collega's zijn.

Psychosociale risico's, re-integratie en oudere werknemers

- Slechts 32,1 procent van de respondenten zegt dat ze het beleid van hun werkgever inzake psychosociale risico's kennen (het gaat nochtans om een wettelijke verplichting).
- Slechts 23,3 procent kent het beleid inzake de terugkeer naar het werk voor langdurig zieke of arbeidsongeschikte werknemers (ook hier gaat het om een wettelijke verplichting).
- Slechts 11,5 procent verklaart dat er een plan is voor oudere werknemers in de onderneming.

Voor meer informatie over de methodologie en voor de volledige resultaten van de enquête kan je terecht bij: caroline.verdoot@fgtb.be.

• Bron: Echo ABVV



Op naar meer eenheid? Het ene nieuwjaarsgeschenk is het andere niet

Het spoorwegpersoneel wordt gekenmerkt als één grote familie, niet alleen in België, ook in andere landen. Spoorwegidentiteit als locomotief van een groot samenhorigheidsgevoel. Spijtig genoeg moeten we vaststellen dat de solidariteit meer en meer onder druk komt te staan en dat we eerder in elkaars bord kijken dan in die van een multinational die zijn belastinggeld parkeert op een paradijselijk eiland. Een betreurenswaardige evolutie die al een aantal jaren aan de gang is. Ook bij ons. De opsplitsing van de oude NMBS draagt hierin een zware verantwoordelijkheid.

De vele verschillende beroepen binnen de spoorwegen maken allen deel uit van een groot raderwerk. Is er geen spoor gelegd, zal er ook geen trein rijden. Worden de seinen niet bediend, zal de trein niet vertrekken. Worden locomotieven en rijtuigen niet onderhouden of hersteld, staan de treinen stil. Is er geen bestuurder of treinbegeleider, zal de trein eeuwig voor een rood sein staan. Worden administratieve taken en het plannen van dienstroosters niet verzekerd, zal er geen loon uitbetaald worden. De spoorwegfamilie is een huishouden waarin ieder zijn of haar taak uitvoert om het huishouden draaiend te houden.

Toch zien we meer en meer individualisme binnen de maatschappij, zowel met kleine

letter 'm' (samenleving) als hoofdletter 'M' (Belgische Spoorwegen). Natuurlijk wil iedereen het beter hebben dan voordien. En terecht. Maar dit kan slechts verkregen worden door samen te zoeken naar rechtvaardige en duurzame oplossingen. Ook binnen de Belgische Spoorwegen zien we dat de (personeels)politiek van verdeeldheid wordt gevoerd. Bewust of onbewust, het maakt niet uit. De personeelsleden van Infrabel krijgen als nieuwjaarscadeau een rugzak met daarin filmtickets en pralines. Bij de NMBS ... een mok met bonbons. Bij HR-Rail ...? Kon er dan geen overleg gepleegd worden om alle spoorwegpersoneelsleden eenzelfde waardering te geven? Een feestcomité ad hoc zou zoiets vermeden hebben.

Het kan misschien overkomen als muggenzifterij, maar het is typerend voor de tijdgeest waarin we terechtgekomen zijn. Het volledig personeelsbestand ressorteert onder HR Rail en zou op dezelfde manier behandeld dienen te worden. Als er echter binnen een bedrijf zoals de Belgische Spoorwegen onderscheid gemaakt wordt tussen de verschillende personeelsleden, is dat een teken aan de wand.

Het garanderen van stipte en veilige treinen is een hele opgave, zeker in België met een dicht spoorwegnet en een flessenhals als de Noord-Zuidverbinding. Daarom is het van het grootste belang dat

er een goede operationele samenwerking bestaat tussen Infrabel en de NMBS. Wanneer er dan onderscheid gemaakt wordt in een symbolische gift, is het niet onlogisch dat er op de vloer náást elkaar gewerkt wordt in plaats van mét elkaar.

Alle moeilijkheden indachtig die de komende jaren op ons afkomen – de liberalisering van het reizigersverkeer – hebben ook de verschillende bedrijven van de Belgische Spoorwegen er alle belang bij het personeel te laten samenwerken op een positieve, constructieve en evenwaardige manier.

Een goede samenwerking houdt ook in dat de kosten gedrukt kunnen worden, wat zeker niet onbelangrijk is. Ook in 2018 stellen we dat één bedrijf de beste garantie is voor een goede samenwerking, dat iedereen op dezelfde manier behandeld wordt én dat dit zelfs kostenbesparend werkt. Bovendien zou het gezamenlijk aankopen van eenzelfde nieuwjaarscadeau ook kostenbesparend zijn geweest. Een economische wet die we als vakbond gerust willen aanstippen. In deze periode van nieuwjaarsbrieven en nieuwjaarswensen is voor ons nog steeds de boodschap: maak van de NMBS, Infrabel en HR Rail opnieuw één bedrijf. Ons spoorwegbedrijf.

Ludo Sempels

Communicatie

Contactformulier zoekt contacten

Het aantal moderne communicatiekanalen en -middelen zijn niet alleen vergroot, maar ook onoverzichtelijk geworden. We stellen zelfs vast dat een teveel aan communicatiekanalen leidt tot géén communicatie. Men ziet door de digitale bomen het bos niet meer. Belangrijk nieuws wordt al te vaak niet opgemerkt in het dagelijkse postvak met tientallen inkomende mails. En eerlijk, wie gaat elke dag onze website bezoeken? Daarom willen we belangrijke nieuwsberichten aankondigen via een kosteloze sms. Let wel: enkel belangrijke nieuwsberichten! Om het in CNN-jargon te duiden: Breaking News (en geen Fake News). We vragen jullie dan ook massaal ons contactformulier in te vullen die je op onze website vindt: <http://www.acod-spoor.be>

Wees niet bevreesd, de klassieke communicatie blijft onze aandacht opeisen. De militanten en onze gewestelijke secretarissen blijven hét aanspreekpunt voor al je vragen en bekommernissen. Ook de digibeten onder jullie – wees er fier op! – worden op maat bediend. Klassieke communicatie is als klassieke muziek: tijdloos en onvervangbaar.

We zijn in januari alvast gestart met een gloednieuwe nieuwsbrief: 'De Klapper'. Heb je zelf ideeën of voorstellen, laat het ons weten via secretariaat@acod-spoor.be



Nationale Paritaire Commissie

Veel werk op de plank in 2018

Op 8 januari 2018 vond de eerste Nationale Paritaire Commissie van 2018 plaats. Wat werd er besproken? Een overzicht.

Na de nieuwjaarswensen over en weer legden de syndicale organisaties in de verklaringen vooral de klemtoon op het feit dat 2018 allesbehalve een gemakkelijk jaar wordt. De volgende grote dossiers liggen nu al op tafel en het jaar is nog maar pas begonnen:

- Een hervorming van de medische diensten.
- De organisatie van de eerste sociale verkiezingen bij de Belgische Spoorwegen.
- De invoering van de minimale dienstverlening.
- Het pensioendossier met daaraan gekoppeld het dossier van de 'zware beroepen'.
- De finalisering van de beheerscontracten.

Veiligheid

In het kader van de veiligheid werd gewezen op de gevaren van het werken met onderaannemers en het werken onder stress. Er werd ook gewezen op het feit dat bij het spijtige ongeval in Morlanwelz de klemtoon in de communicatie vooral lag op het zo snel mogelijk hernemen van de diensten én minder op de veiligheid van het personeel en de reizigers. Er werd aangedrongen op een sneller aanwervingsbeleid in het algemeen en voor de knelpuntberoepen in het bijzonder, zonder daarbij de problematiek rond de treinbestuurders uit het oog te verliezen.

Respect voor sociale dialoog gevraagd

Tevens werd beklemtoond dat het veelvuldig buitenspel zetten van de echte sociale dialoog niet langer geduld zal worden. We denken hierbij vooral aan de dossiers rond de uitbetaling van de kredietdagen, de pro-

blematiek rond het vrijwillige stelsel van de deeltijdse arbeid, het aanpassen van bepaalde werkregimes en dergelijke meer. De overlegstructuren dienen gerespecteerd te worden. Te vaak stellen we vast dat men op het terrein al maatregelen toepast die nog niet of soms pas achteraf tijdens de Nationale Paritaire Subcommissie besproken of meegedeeld worden. En dit alles zonder voorafgaandelijk overleg.

Samenwerking HR-Rail en Infrabel

Bij de bespreking van de dienstenovereenkomst tussen HR-Rail en Infrabel werd nogmaals gewezen op het feit dat dit document rechtstreeks, zonder voorafgaandelijk overleg, op de Nationale Paritaire Commissie voorkomt. Bij de vraag waarom het hier om een overeenkomst gaat die slechts drie maanden geldig zou zijn, kregen we als antwoord dat het om een voorlopige overeenkomst gaat en dat er tussen de entiteiten nog juridische zaken verfijnd moeten worden die op hun beurt zullen uitmonden

in een overeenkomst op langere termijn. HR-Rail verklaart zich akkoord met ons verzoek om die definitieve overeenkomst eerst voor overleg voor te leggen aan de Nationale Paritaire Subcommissie. Ook bij de bespreking van het laatste adviesdossier, het ontwerp van koninklijk besluit inzake de toepassing van uitzendarbeid in bepaalde federale diensten, in overheidsbedrijven en HR-Rail betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van de gebruikers, werd benadrukt dat er geen voorafgaandelijk overleg plaatsvond.

Verschillende vragen en opmerkingen over onder meer het toepassingsgebied, de kostprijs, de controle, de sancties, de eigen selectieprocedure en de gelijkheid van behandeling werden geformuleerd. Ze zullen door de voorzitter van de NPC aan de bevoegde diensten worden voorgelegd.

Loopbaanonderbreking en tijdskrediet

Lang werd er stilgestaan en gediscussieerd bij het dossier over de loopbaanonderbreking en de vrijwillige stelsels van deeltijdse arbeid bij de Belgische Spoorwegen. Nie-

mand betwist het wettelijk kader, namelijk dat gedeeltelijke loopbaanonderbreking viervijfde met RVA-toelage resulteert in een uitbetaling van 80 procent wedde. Wel wordt aangeklaagd dat er tegelijk een aanpassing van bepaalde werkregimes wordt doorgevoerd naar diensten van 7.36 uur in plaats van voordien 8 uur zonder sociaal overleg en dat dit reeds op het terrein toegepast wordt nog vooraleer het bericht is goedgekeurd.

Bovendien moesten de personeelsleden die reeds in een viervijfde stelsel werkten een snelle keuze maken. Ze hadden weet van de weddevermindering, maar wisten weinig of niets van een mogelijke verandering van werkregime en de gevolgen die dit alles teweegbrengt op het totale aantal toe te kennen vrije dagen. We stellen duidelijk dat wij ons hiermee niet akkoord verklaren en dat een verandering van werkregime in bepaalde werkzetsels de continuïteit van de diensten niet ten goede zal komen en het personeel er sociaal op achteruit zal gaan. Uiteindelijk is HR Rail nu toch bereid om hierover een werkgroep op te starten, daar waar onze vraag ernaar voordien geweigerd werd, onder de opschortende voorwaarde dat we willen spreken over een "echte tewerkstelling viervijfde" en dat

de verandering van werkregime een zaak van de entiteiten is en niet van HR Rail. Eén ding is zeker, het laatste woord is hierover nog niet gevallen.

Groepsverzekering

Ook het voorstel om een groepsverzekering toe te kennen aan de niet-statutaire personeelsleden behorende tot rang III ligt moeilijk en niet wegens het feit op zich, maar wel wegens het feit dat het beperkt wordt tot rang III en dat er niets tegenover staat voor de statutaire personeelsleden.

Bevorderingen

Wel werd er een unanieme goedkeuring verleend om speciale gesloten proeven te organiseren voor de toegang tot de graden van (eerste) verkeersinfobediende en technisch administratief assistent. Ook de andere beroepscategorieën worden niet uit het oog verloren. ACOD Spoor is immers een vakbond voor alle personeelsleden en over alle beroepscategorieën heen!

Lugil Verschaete



De spoorronde van Vlaanderen

Zevende (en laatste) etappe: Gewest Limburg

De Limburgse gastvrijheid is wereldberoemd. Ontvangen worden met koffie en taart terwijl gewestelijk secretaris Stefan 'T Jolyn een nieuwe spoorman én vakbondslid wegwijs maakt in de beginselen van het statuut. Het nieuwe jaar kan slechter beginnen. En voor de mensen die het nieuws over station Hasselt van dichtbij volgen: de roltrap werkte. Horen we daar een zucht van opluchting bij de persdienst van de NMBS en directie Stations?

Lokale dossiers die wereldnieuws zijn in Limburg. Niet slecht, Stefan.

Stefan 'T Jolyn: "De roltrapaffaire, de veiligheid en de uitstraling van het station van Hasselt zijn inderdaad voer voor parlementaire vragen en kregen ruime media-aandacht. We hebben als ACOD ons hierin vastgebeten en de politiek en media namen het vervolgens gretig op. Er zijn trouwens concrete plannen over het renoveren van het station. Eindelijk goed nieuws voor het personeel en de reizigers. Onze inspanningen worden beloond. Dat mensen me stevast associëren met de roltrap, neem ik er graag bij. Laat de resultaten maar rollen, zeg ik dan."

Hoe zit het met de werkgelegenheid in het Limburgse spoorwaglandschap?

Stefan 'T Jolyn: "Een zeer belangrijk dossier was de bouw van een nieuwe onderhoudshal in Hasselt na de afbraak van de oude rangeerbundel in 2012. De afbraak en saneringswerken werden echter opgevolgd door veel stilte. We hebben onmiddellijk de lont aangestoken en in brand gehouden door de politiek te bestoken met argumenten. Met resultaat, de plannen die getekend werden door NMBS Stations in Hasselt werden vergund en goedgekeurd door alle instanties. In mei 2015 begonnen de werken aan de sporenbundel en ze zullen dit jaar finaal afgerond worden in het voorjaar. Er zijn op dit ogenblik zowat 300 werknemers tewerkgesteld in de Tractiewerkplaats van Hasselt. Maar het Limburgse spoorwaglandschap wordt stevast als een woestijn beheerd. Weinig tot geen investeringen, minder trein-aanbod, verplaatsing van werkgelegenheid door een blinde centraliseringspolitiek. Er is nog een pak werk aan de winkel. Maar Limburgers zijn vastberaden. En we hebben veel 'goesting' om te vechten tegen de Brusselse kortzichtigheid! Zowel bij de spoorwegtop als in de Wetstraat 16."

Hoe luidt jouw boodschap aan Brussel?

Stefan 'T Jolyn: "Er moet verder gewerkt worden aan het opnieuw aantrekkelijk maken van de spoorwegen als werkgever. Nieuwe medewerkers vinden de nabijheid van hun werk belangrijk, dus stop met het centraliseren van diensten. Ook het klimaat zal applaus geven voor minder files. Zorg voor werkgelegenheid

daar waar een pak potentiële werknemers wonen. Het idee dat I-TMS de seinhuizen wil beperken tot vijf deed mijn haren overeind komen. Nationaal en gewestelijk hebben we onze bezorgdheid geuit en gelukkig heeft de directie ingezien dat dit geen haalbare kaart is. De plannen zijn nu in de onderste schuif beland. Ook HR-Rail kent een ongezonde centralisatiedrift. De NMBS moet dan weer een eerlijke kans krijgen om de concurrentie aan te gaan met de privéoperatoren. De uitstroom van personeelsleden in bepaalde beroepscategorieën moet op een positieve manier gecounterd worden met aandacht voor iedereen die werkt bij de spoorwegen. We moeten altijd optimist blijven. Met wat gezond verstand en goede wil van iedereen kunnen we ver komen. Het belangrijkste blijft de samenhangigheid en solidariteit onder het personeel."

Wat is van het grootste belang voor je gewestelijke syndicale werking?

Stefan 'T Jolyn: "Militanten. Zonder twijfel. Het aanwerven van nieuwe militanten en het vernieuwen van ons gewestelijk bestuur zullen de komende jaren onze werking beheersen. Een generatiewisseling is immers volop bezig. De comités PBW en de gewestelijke paritaire commissies zijn voor ons plaatselijk de belangrijkste overlegorganen. Bij deze een oproep aan geïnteresseerden om langs te komen. Mijn deur staat wagenwijd open voor een verkennend gesprek. Koffie en taart zijn in de buurt."

Gunther Blauwens





Wat brengt de nieuwe organisatiestructuur van De Lijn? **Bedienden leggen het werk neer**

Op donderdag 21 december 2017 vond er bij De Lijn een algemene ondernemingsraad plaats waarin aan de vakbonden advies werd gevraagd over de nieuwe organisatiestructuur van De Lijn 2020. Er is heel wat weerstand tegen deze centraal aangestuurde structuur. En dat werd al meteen duidelijk beklemtoond.

De voorbije maanden kenmerkten zich door een oorverdovende stilte bij het management, maar nu de plannen onthuld zijn, doet de nieuwe structuur enkel nog meer vragen oprijzen. Om de woorden van onze gemandateerden in de algemene ondernemingsraad kracht bij te zetten, hebben de bedienden besloten om tijdens de duurtijd van de algemene ondernemingsraad op 21 december 2017 het werk neer te leggen en zich buiten de kantoren te verzamelen.

Sterk signaal naar de directie

ACOD TBM is er absoluut niet van overtuigd dat deze structuur zal bijdragen tot een grotere performantie, efficiëntie en klantgerichtheid van De Lijn. Wat er na de reorganisatie dan wel zal verbeteren en vooral voor wie, kan de directie niet met concrete aftoetsbare objectieven duiden. Alleen wordt duidelijk dat de reorganisatie 40 miljoen euro extra besparingen aan loonkosten zal opleveren én dat er 300 bediendenfuncties zullen verdwijnen op drie jaar tijd via natuurlijke afvloeiing. Maar niet iedereen is bereid om nu al te vertrekken én een wiskundige benadering van natuurlijke afvloeiing heeft haar grenzen en gevaren. Mocht de directie ons nu nog kunnen aantonen dat die beoogde 40 miljoen euro in andere domeinen het bedrijf en de efficiëntie ten goede zou komen, dan konden we dit misschien nog

begrijpen. Maar voorlopig ziet deze ingreep er enkel als een amputatie uit en we vrezen voor de gevolgen, zowel voor het personeel als voor de dienstverlening.

Personeel moet au sérieux worden genomen

De bedienden bleven tot op vandaag in het ongewisse over hun toekomst. De hamvraag blijft: waar zullen we in de toekomst moeten werken? In welke functie en met welke verloning? Door de verdere centralisering van de departementen en het verdwijnen van de entiteitsstructuren, staan er geografische mutaties geprogrammeerd. Niemand heeft er echter zin in om in tijden dat ernaar gestreefd wordt om het woon-werkverkeer zo beperkt mogelijk te houden, verre verplaatsingen te gaan maken. En vooral dan: waarom? Met deze actie eisen we dat hierover op



een ernstige manier zal worden onderhandeld in 2018 en dat sociaal aanvaardbare oplossingen worden gezocht voor iedereen.

Is De Lijn 2020 een plan voor de toekomst?

ACOD TBM vraagt zich af over wiens toekomst het gaat. In elk geval is het niet de toekomst die de medewerkers voor ogen hebben. We hebben namelijk sterk de indruk dat het plan opgemaakt is om bepaalde leidinggevendenden van het hoogste niveau een plaats te geven, terwijl het overige personeel de prijs zal betalen. Het plan zorgt voor een veel te dominante centralisatie. We hebben bovendien geen goede ervaringen met de centralisaties die er al geweest zijn tijdens de voorbije jaren. Het personeel is er in elk geval nooit beter van geworden.

Voor ons is de beoogde aanpak veel te drastisch. Wij vinden het logischer dat bepaalde delen uit het plan, zoals Techniek

en Exploitatie, lokaal en zeer kort op het terrein moeten aansluiten. Enkel met een dergelijke werkwijze kan een performante en betrouwbare structuur gegarandeerd blijven.

Inspraak een must

Op de algemene ondernemingsraad hebben onze militanten geëist dat ons advies

au sérieux genomen wordt en niet als een formaliteit op de raad van bestuur in januari 2018 wordt gebracht. Door deze actie verwachten we dat we een inbreng kunnen doen in de nieuwe structuur en dat we niet voor voldongen feiten zullen worden geplaatst.

We kunnen ons ook niet van de indruk ontdoen dat deze reorganisatie De Lijn klaarstoomt voor een verdere privatisering. Ook al beweert men van hoog tot laag van niet.

Het sociaal overleg over deze zeer ingrijpende reorganisatie gaat in januari 2018 van start met paritaire comités op 25 januari en 21 februari 2018.

Op 15 januari werd alvast een stakingsaanzegging in gemeenschappelijk front ingediend. Indien wij op 24 januari op een weigering zouden stoten om de structuur en inhoud van de reorganisatie nog bij te sturen op vraag van de ondernemingsraad, zal er gedurende de 4 daaropvolgende dagen actie gevoerd worden.

Rita Coeck



Oproep tot kandidaturen Bestendig secretaris ACOD TBM Antwerpen

Om een vlotte overgang mogelijk te maken bij het vertrek van de huidige bestendige secretaris Luc Vervoort, doet het gewest Antwerpen een oproep tot kandidatuurstelling voor gewestelijk bestendig secre-

taris ACOD TBM, conform de vigerende reglementering. Om uw kandidatuur te stellen, moet u actief militant zijn (aan alle acties deelgenomen hebben) en minstens vijf jaar ononderbroken bestuurslid zijn

van ACOD TBM. De kandidaturen moeten schriftelijk geadresseerd worden aan het secretariaat ACOD TBM, Ommeganckstraat 47/49 in 2018 Antwerpen en ten laatste op 16 februari 2018 toekomen.



Drie kernvragen aan de minister Is Alexander De Croo minister van óf tegen Post?

In de vorige editie van Tribune las je dat bij de opening van het nieuwe postsorteercentrum Brussel X (NBX), de Brusselse burgemeester Philippe Close voluit de verdediging van bpost als overheidsbedrijf op zich nam. Vicepremier en minister van Post Alexander De Croo had dat in zijn toespraak helemaal niet gedaan. Integendeel zelfs ...

Net voordien had minister Alexander De Croo nog aangekondigd dat hij iedere Belg een eBox ter beschikking zou stellen. Samen met de steeds dreigende privatisering en de herwerkte postwet, zijn dat redenen genoeg om ons zorgen te maken. Wij hadden de minister om een onderhoud gevraagd, dat uiteindelijk op 6 december 2017 plaatsvond. ACOD Post had alvast geen sinterklaasgeschenken meegenomen. Hierbij een samenvatting van de problemen die we aankaartten.

Privatisering

• *Minister De Croo, u blijft in de pers herhalen dat u de discussie in verband met een mogelijke privatisering van bpost wil voeren. Een privatisering van bpost moet steeds een strategisch belang hebben, waarom wilt u hierover discussie voeren? Zijn er momenteel onderhandelingen over de overname van een ander postbedrijf aan de gang waarbij het scenario van de privatisering in zicht komt?*

Volgens de minister zijn er geen onderhandelingen aan de gang en heeft hij niet de intentie om bpost te privatiseren. Ook niet om de staatsschuld een stuk af te

lossen. En zeker niet omwille van bijvoorbeeld ideologische redenen. Iets waar N-VA, ondanks voldoende economische redenen om het niet te doen, hardop blijft van dromen. Onthoud in ieder geval dat ACOD Post duidelijk en categoriek neen zegt tegen de privatisering van bpost. Dit zou bpost in sociale chaos storten en de dienstverlening van de burger nog meer in het gedrang brengen.

Liberalisering

• *Minister De Croo, u wil, weliswaar onder druk van Europa en ons eigen BIPT, de postwet aanpassen. Deze wet beschermt bpost tegen piraten die alleen aan 'cherry-picking' willen doen. Met de bedoeling om zich daarbij maximaal aan iedere vorm van sociale en fiscale lasten te onttrekken. Zal bpost de 'universele dienstverlening' kunnen blijven doen? Zal het aantal postkantoren behouden blijven? Zullen de burgers dagelijks op hun post mogen rekenen? Zullen eventuele concurrenten aan dezelfde voorwaarden (contractuele tewerkstelling) als bpost moeten voldoen?*

Zijn antwoord op iedere vraag was: ja. Als dat inderdaad het geval is, dan moeten de Belgische burgers voor de eerstvolgende 5 jaar kunnen rekenen op de best mogelijke dienstverlening. Minister De Croo beweert dat hij hiervoor voldoende draagvlak binnen de regering heeft.

Digitalisering

• *Minister De Croo, u wil iedere burger één digitale brievenbus of eBox ter beschikking*

stellen. Alle overheden en alle bedrijven en organisaties zullen documenten naar burgers en bedrijven kunnen versturen via deze eBox. Dit initiatief lijkt op het eerste gezicht logisch. Desondanks zijn wij er om diverse redenen van overtuigd dat een groot aantal burgers benadeeld zullen worden. Daarenboven zal dit zeer nefast zijn voor de omzet van bpost. Weet dat bpost jaarlijks bijvoorbeeld nog een miljard facturen uitreikt. Hoe kan u minister zijn van Post, Ontwikkelingssamenwerking en Digitalisering? Deze hebben toch tegengestelde belangen?

Hierop was het antwoord minder duidelijk. Meer in de trant van kunnen en niet moeten. De lancering van een basisdienst staat gepland voor het voorjaar van 2018 en zal gepaard gaan met een informatiecampagne. Vanzelfsprekend zou iedereen die verkiest om met papier te blijven werken ook met papier kunnen blijven werken. Wij pleiten er in ieder geval voor dat iedereen met een fysieke versie zou blijven werken. Het is bewezen dat de foutenmarge daarbij veel kleiner is dan met een volledige digitalisering.

Beste leden, ook wij kunnen ons steentje bijdragen. Door bijvoorbeeld tegen partijen zoals Zoomit, Doccle en Pom in te gaan en onze facturen niet elektronisch, maar fysiek te laten opsturen.

Jean-Pierre Nyns

Medische controle

Gezocht: betere communicatie om misverstanden te voorkomen

Midden december ontvingen alle medewerkers een brief over de tweede controle die men kan aanvragen wanneer er geen gevolg werd gegeven aan de oproep van de eerste medische controle (niet thuis, brievenbus niet gecheckt). Deze communicatie blinkt echter niet bepaald uit in duidelijkheid.

ACOD Post heeft onmiddellijk geprotesteerd omdat deze communicatie niet duidelijk, noch verstaanbaar was. Wij zien deze mededeling als een tekst waarop HRCC zich zal beroepen in geval van discussie over de inhouding van iemands wedde, als een stok achter de deur. ACOD Post heeft expliciet gevraagd om op een betere manier met het personeel te communiceren.

Wat de medische controle zelf betreft, check bij thuiskomst altijd je brievenbus. Indien de controlegeneesheer is langs geweest, zit er een oproeping in de bus. Die oproeping mag ten vroegste de dag na het bezoek van de controlearts worden gepland. Indien je geen gevolg geeft aan deze oproep, dan worden de kosten voor die controle teruggevorderd (40 euro).

De procedure bij bpost bepaalt bovendien dat de betaling van het loon voor de dagen dat het personeelslid afwezig is, wordt opgeschort. Wanneer het personeelslid aantoont dat er sprake was van overmacht, waardoor hij of zij niet naar de controlearts kon gaan, wordt het bedrag niet teruggevorderd en het loon normaal uitbetaald.

Aarzel niet om ACOD Post te contacteren wanneer je met vragen zit in verband met deze procedure.

Jean-Pierre Nyns

Tweede oproeping aanvragen

Indien je geen gevolg gegeven hebt aan deze eerste oproeping (en er is geen sprake van overmacht), kan je sinds 1 november 2017 zelf een tweede oproeping aanvragen. Contacteer hiervoor Medconsult, van 8 tot 17.30 uur (op 0800 25 031 op weekdays en op 0498 129 178 tijdens het weekend). De kostprijs (40 euro) van deze tweede controle zal worden teruggevorderd. Wanneer de controlegeneesheer je bij dit bezoek arbeidsongeschikt verklaart, wordt je loon vanaf die dag opnieuw betaald. Opgepast! Het loon voor de periode vanaf de eerste ziekte dag tot de tweede controle wordt niet betaald.

Controlearts wordt geloofd

Bij een welles-nietes-discussie tussen de controlearts en het zieke personeelslid, bijvoorbeeld wanneer de arts beweert dat hij een oproeping in de brievenbus gestopt heeft, maar het zieke personeelslid niets gevonden heeft, zal bpost altijd de versie van de controlearts geloven. Of wanneer een personeelslid met een gebroken been zijn eerste controle zou missen, dan zal hij/zij, ondanks het gebroken been, niet betaald worden tot op het ogenblik dat de tweede controle heeft plaatsgevonden. Dit is fundamenteel oneerlijk. ACOD Post zal zich blijven verzetten tegen deze gang van zaken.





Vincent Brunel, fietshersteller bij bpost

Ook postuitreikers verdienen het beste materiaal

In deze editie trekken we niet mee op ronde, maar gaan we op bezoek bij een fietshersteller. Niet onmiddellijk de job waaraan men denkt wanneer men het over bpost heeft, maar wel degelijk bijzonder belangrijk.

We spreken af bij Brugge Mail met Vincent Brunel, fietshersteller in West-Vlaanderen. Na 24 jaar postman gaf Vincent een dertal jaren terug zijn carrière een andere wending en postuleerde met succes voor fietshersteller. In feite maakte hij met deze switch van zijn passie zijn beroep. Privé heeft hij namelijk al van jongs af aan fietsen gesleuteld. En tot vier jaar geleden reed hij zelf nog competitie. In West-Vlaanderen zijn er momenteel vijf fietsherstellers en die zijn broodnodig om het fietsenpark te onderhouden, zodat de postmannen veilig op de baan kunnen. Vincent neemt de kantoren Brugge, Knokke, Oostkamp, Beernem, Blankenberge, Zedelgem en Torhout voor zijn rekening.

5 uur 's ochtends

Het is vroeg dag, want om 5 uur is Vincent al aan de slag. Deze uurregeling is noodzakelijk om nog voor het vertrek van de

postmannen de fietsen aan een preventieve controle te onderwerpen. Vincent legt uit dat alle e-bikes wekelijks preventief worden gecontroleerd en in de mate van het mogelijke ook alle gewone fietsen. Dit laatste hangt echter af van het aantal aangevraagde herstellingen. Indien er veel fietsen te herstellen zijn, wordt de preventieve controle van de gewone fietsen over twee weken gespreid. Vandaag moet Vincent, na het preventief onderhoud van de e-bikes, een lading nieuwe fietsen – nodig voor de volgende reorganisatie – gebruiksklaar maken. Hier komt heel wat meer bij kijken dan verwacht. Niet alleen de bandenspanning en de remmen worden gecheckt, ook de verschillende kabels, die bij levering doorgaans door elkaar verstrengeld zijn, worden losgemaakt en op een logische wijze vastgemaakt. Alle vijzen worden vastgezet, de spaken opgespannen, het versnellingsapparaat gecontroleerd, ... Wanneer de fiets volledig op punt gesteld is, krijgt hij een barcode en wordt hij ingescand. Inderdaad, ook bij de fietsherstellers is het gebruik van een PDA-scanner (Mobi) ingeburgerd. Alle herstellingen aangevraagd door de kantoren verschijnen op de PDA (Mobi). Voor elke aanvraag

wordt er door Facility en Maintenance (FM) een ticket aangemaakt en doorgezonden. Zo is de fietshersteller op het terrein op de hoogte van welke fietsen defect zijn en wat er juist mank loopt. De defecten, vastgesteld bij het preventief onderhoud, worden door Vincent gesignaleerd aan de verantwoordelijke Fleet, die alle gegevens overmaakt aan FM. Daar worden de tickets dan opgemaakt en naar de PDA (Mobi) verzonden. Uiteraard wordt er niet gewacht op de tickets om de tijdens de preventieve controle vastgestelde defecten te herstellen. Wanneer de fiets hersteld is, wordt het ticket afgesloten.

Samenwerking

Het team fietsherstellers van West-Vlaanderen vergadert op regelmatige basis. Hier worden de problemen besproken en wordt er naar oplossingen gezocht. Zo werd het probleem van de trapassen die loskwamen omdat ze in kunststof waren, aangekaart en ligt er nu – na veel aandringen – een voorraad metalen trapassen klaar om ze te vervangen. Vincent heeft bij het klaarmaken van de nieuwe fietsen ook enkele opmerkingen genoteerd, die worden meegenomen



Verlof 2018 Pas eind januari uitsluitend over verlofrechten

Opgelet, onder andere wegens de uitzonderlijke maatregelen die eind december getroffen zijn voor de overdracht van verlof, zal bpost pas vanaf eind januari beschikken over je definitieve verlofrechten voor 2018. Wees dus voorzichtig met je voorlopige

verlofwaarden. Je definitieve verlofrechten voor 2018 zal je kunnen terugvinden op je voorlopige prestatiestaat van februari 2018 (afgeleverd eind februari 2018), maar ook via myHR en via bpost4me en dit vanaf februari 2018.

Nieuwjaarswensen ACOD Post gaat voor een strijdbaar 2018

naar de volgende meeting. Zo zijn de bouten van het draagrek achteraan te kort, waardoor ze met de tijd het risico lopen los te komen. Ook zijn bij een aantal fietsen de benen van te pikkel te kort, waardoor de fiets niet stabiel op zijn pikkel staat. Ook stelt hij zich vragen bij het feit dat al deze fietsen maat XS zijn.

De samenwerking in het West-Vlaamse team zit goed, merk ik. Ronny Dolfen, collega die in Oostende klaar was met de preventieve controle en geen aanvragen voor herstellingen had, is Vincent komen helpen in Brugge. Zo stonden op het einde van hun werkdag alle nieuwe fietsen klaar voor gebruik.

Tot slot vragen we Vincent hoe hij zijn job in de toekomst ziet. De techniek staat niet stil. Hij hoopt dat hij binnenkort zelf, op de PDA (Mobi), tickets kan aanmaken en ook dat het onderhoud van de nieuwe driewielers bij hen terecht komt. Voorlopig wordt dit nog door een externe firma gedaan. Ik merk in al wat Vincent doet en zegt dat dit alles niet zijn werk, maar wel zijn passie is. Ik wens hem nog veel werkplezier en privé nog veel recreatief fietsgenot.

ACOD Post is misschien wel de vakbond die het traagst is in het beloven, maar wij zijn wel het trouwst in het nakomen van onze beloften. 2018 zal een heet syndicaal jaar worden. Omwille van de regering, maar ook omwille van de ongebreidelde overnamedrang van bpost. Het management van bpost mag blijven beweren dat al die overnames economisch noodzakelijk zijn om te kunnen overleven in de jungle van de pakjeswereld. Dat geloven wij en daar willen wij als progressieve en constructieve vakbond zelfs aan meewerken. Maar niet als bpost daarbij het welzijn van haar eigen personeel vergeet.

Ondanks alle afspraken, stellen we te veel schrijnende toestanden vast. Te veel nationale afspraken blijken op het terrein loze beloften te zijn. bpost heeft geen respect voor het privéleven van haar werknemers. bpost tolereert te veel dat sommige leidinggevenden onfatsoenlijk met hun personeel en met de vertegenwoordigers van haar personeel omgaan. Is jouw leidinggevende iemand die belooft, positief

corrigeert en neutraal feedback geeft? Of is het iemand die jou negeert, bedreigt en straft? Denk hierover na. ACOD Post heeft een deontologische code en gedraagt zich daar ook naar. Misschien moet bpost dezelfde deontologische afspraken met haar leidinggevenden maken?

Wij eisen dat bpost een stabiel moederbedrijf wordt, ongeacht hoeveel filialen, waar het voor werknemers aangenaam werken is, conform de ondertussen aangepaste postwet. Daarnaast zullen we ons blijven verzetten tegen een mogelijke privatisering. Bij een privatisering zal de stem van de hongerige wolven van aandeelhouders alleen maar luider klinken. Dat alleen al zal leiden tot sociale chaos.

Ik beloof jullie dat ACOD Post keihard voor jullie welzijn en toekomst zal strijden. Zijn jullie klaar om samen deze strijd aan te gaan?

Jean-Pierre Nyns

Sociale programmatie 2017-2018

Hoe zit het met de onderhandelingen?

De onderhandelingen over de sociale programmatie 2017-2018 zijn ook begin 2018 nog steeds niet afgerond. Wat wordt er momenteel besproken?

Koopkracht

De werkgevers gaan akkoord om een re-currente verhoging op alle barema's, het spilloon en alle reële individuele lonen toe te kennen van 0,5 procent op 1 januari 2017 en nogmaals 0,5 procent op 1 januari 2018, ongeacht elke impact van evaluatiescores (loonvoorwaarden > 2002) en promoties (alle loonvoorwaarden). De werkgevers willen momenteel de retro-activiteit in 2017 slechts toepassen voor zover de betrokkenen nog actief zijn op de dag na de ondertekening van een eventuele sectorale cao. Hiermee gaat ACOD Gazelco niet akkoord.

Bovendien vragen we om ook de uiterste datum van uitvoering van de retroactieve berekeningen op te nemen, aangezien dit in uitvoering van een voorgaande cao sociale programmatie veel te lang geduurd heeft. We willen ook dat deze verhogingen een impact hebben op wie onder de waarborg van inkomen valt. We moeten ook waakzaam zijn dat deze verhogingen gelden voor alle soorten contracten.

Hospitalisatieverzekering 8.000.030 van Ethias voor bepaalde actieven

ACOD Gazelco gaat niet akkoord met het patronale tekstvoorstel (met aanzienlijke verhoging van franchises), omdat men deze discussie buiten de context van deze cao wil houden, namelijk in het sectorale Fonds Aanvullende Vergoedingen. Wij wensen alle mogelijke invalshoeken en argumenten te kunnen hanteren om tot een duurzame oplossing te komen voor onbepaalde duur.

De voorzitter van het paritair comité heeft hiervoor een tekstvoorstel gedaan, namelijk: "Wat de hospitalisatieverzekering Ethias 8.000.030 betreft, engageren de sociale partners er zich toe om voor 30 april 2018 de nodige maatregelen te nemen teneinde het financiële oneven-

wicht van de hospitalisatieverzekering te vermijden en de financiële gezondheid van het Fonds Aanvullende Vergoedingen op lange termijn te verzekeren. Hierbij kunnen – in samenspraak met experts – alle pistes worden onderzocht, eventueel ook een andere verzekeraar. Bij ontstentenis van een akkoord, engageren de sociale partners er zich toe het financieringstekort op te lossen door wederzijdse toegevingen – door middel van een verhoging van de patronale bijdragen en door maatregelen waardoor de effectieve kosten van de verzekering verminderen." ACOD Gazelco kan zich hierin vinden, maar de werkgevers wensen zich hierover te beraden.

Hospitalisatieverzekering voor invaliden (enkel loonvoorwaarden > 2002)

De invaliden en hun rechthebbenden zouden de hospitalisatieverzekering behouden na de periode van waarborg van inkomen, indien een invaliditeitsuitkering van toepassing is, tot hun wettelijk (vervroegd) pensioen.

Getrouwheidsverlof (enkel loonvoorwaarden > 2002)

Er zou één dag verlof toegekend worden vanaf 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin 10 jaar effectieve anciënniteit bereikt wordt, voor een eerste keer vanaf 1 januari 2018. De discussies worden nog gevoerd over hoe deze anciënniteit opgebouwd wordt in de sector, alsook hoe ondernemingen dit op het bedrijfsvlak al dan niet mogen vervangen door een gelijkwaardig voordeel.

Fietsvergoeding

Er zou een verhoging tot 0,23 euro per km komen.

Paritaire werkgroepen mobiliteit en aanpassing einddatum van waarborg-cao

Er zou geanalyseerd worden of de einddatum 2041 best aangepast zou worden,

aangezien de jongste werknemer in de sector die hieronder valt in de huidige context van de gewijzigde pensioenwetgeving normaal gezien met pensioen zal gaan na 2041. Er kan een bespreking plaatsvinden over eventueel te verbeteren artikels in de sectorale cao 'verplaatsingen'. We hebben herhaald dat ook de pensioenproblematiek voor de loonvoorwaarden < 2002 (grote impact op het kapitaal door het verbod op anticipatieve maatregelen) en het thema 'werkbaar werk' besproken moeten worden op sectoraal vlak. Voor ons moeten al deze besprekingen leiden tot resultaten voor eind 2018.

Aandachtsgroepen

Hiervoor zou de inspanning behouden blijven op 0,10 procent van de loonmassa.

Syndicale premie en syndicaal vormingsfonds

Voor 2017 en 2018 zou een syndicale premie voorzien worden van 135 euro voor de rechthebbenden en zou de financiering van het syndicaal vormingsfonds ongewijzigd blijven.

Tijdscrediet

De cao van 2014 in functie van landingsbanen zou verlengd worden voor onbepaalde duur.

Opleiding

We stelden voor om de sectorale cao van 2011 inzake opleidingsinspanningen te wijzigen ten gevolge van de Wet-Peeters. De nieuwe bepaling zou minstens evenwaardig moeten zijn aan hetgeen het tot nu toe was (minimaal 1,9 procent van de loonmassa). Dan zou het in de nieuwe context minimaal 5 dagen formele opleiding per kalenderjaar per FTE op sectorvlak moeten worden.

ACOD Gazelco hoopt op een snel akkoord na een ruime consultatie bij de leden.

Jan Van Wijngaerden



Wat brengt het begin van 2018?

We bundelen het huidige sectorale nieuws in enkele beknopte, maar daarom niet minder belangrijke berichten.

Proximus

Tijdens de laatste dagen van het jaar heeft het management van Direct Sales (winkels) zich alweer van zijn slechtste kant laten zien. Verscheidene verkopers mochten via kanalen buiten de onderneming vernemen dat hun winkel niet langer gehuurd zou worden door Proximus. Gent Hoogpoort en Sint-Niklaas waren de meest sprekende voorbeelden. Het management heeft hiervoor zeker geen akkoord van de vakbonden en liep alweer naast zijn schoenen.

De methodiek die we reeds aankaarten en waardoor we het dossier SLS/DIR_075 niet goedkeurden, zet zich dus voort. De twee andere vakbonden beginnen zich momenteel ook vragen te stellen over wat ze net hebben goedgekeurd en waarom ze het vertrouwen gaven aan dit management. Tal van zaken uit het dossier blijven onduidelijk: er is nog steeds geen reglement omtrent de flexbonus (met verplichte mobiliteit) en het management gebruikt dit dus te pas en vooral te onpas. Bepaalde winkels werden gedurende de afgelopen

periode ook gewoon gesloten om andere shops te helpen. Wat met de bonus, de incentives, de uurroosters, ...? Geen enkel van die elementen werd besproken met de vakbonden, waardoor zelfs de collega's zich nu afvragen wat er nu net in dat dossier stond. We hebben uiteraard geen lessen te geven aan de collega's, maar ACOD is absoluut niet verwonderd door deze gang van zaken en zal blijven opkomen voor een rechtvaardigde en correcte behandeling van alle medewerkers.

Ondertussen werden alle leden en medewerkers van Proximus ook uitgenodigd op de algemene ledenvergaderingen in de verschillende gewesten omtrent cao 2017-2018. Op eenvoudige aanvraag kan iedereen de teksten van deze ontwerp-cao ontvangen via e-mail. Zoals in de verstuurd brieven werd vermeld, kan u hiervoor een aanvraag doen aan acodtel@skypro.be. De grote lijnen van het akkoord zijn samen te vatten in enkele sociale maatregelen (uitbreiding adoptieverlof, borstvoeding, tussenkomst kleine kinderen 0-3 jaar, vervroegde verlofdag op 55 in plaats van op 60 wordt verlengd), enkele praktische maatregelen (verlaging kostprijs Ambassadeurplan, verhoging waardering loyaliteit naar 50 euro/5 jaar, beter Multimediaplan + Ekivtavoordelen) en een renumervat-

oorstel van 275 euro via een cao 90, zoals we ook onderhandelden voor 2017 (125 euro).

We zijn ook verheugd te kunnen meedelen dat er geen enkele stijging voor 2018 doorgevoerd wordt in de hospitalisatieverzekering voor niet-actieven. De voorziene stijging wordt grotendeels gedragen door Proximus (110.000 euro, 30.000 euro door WLU). In 2019 zal er wel een stijging zijn van de tarieven, die evenwel minder bedraagt dan de verzekeringstaks van 9,25 procent die deze regering doorvoerde. In 2020 zal er dan geen stijging meer zijn van het tarief. In principe zouden alle niet-actieven hierover via Proximus al geïnformeerd moeten zijn. Indien dit niet het geval is, kan u steeds via mail (acodtel@skypro.be) of via post de nodige inlichtingen inwinnen bij ACOD Telecom (Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel).

BAC

In tegenstelling tot wat we meldde in de vorige Tribune, werd er toch nog een compromis gevonden met de directie van BAC met een bijkomend budget om geleidelijk een oplossing te bieden aan de problematiek van de eindejaarspremie/tweede pensioenpijler voor de statutaire medewer-

erkers. Voor iedereen is er voor de jaren 2017 en 2018 een budget/loonsverhoging onderhandeld van 4,1 procent buiten de voorziene/gebeurde indexeringen. Dit reflecteert de goede gang van zaken binnen de luchthaven, waarvan de werknemers aan de basis liggen. Een stevige pluim als zins voor de afgevaardigden van ACOD die voet bij stuk wisten te houden ondanks de moeilijke momenten.

Belgocontrol

Bij Belgocontrol werden enkele punctuele akkoorden gesloten over de werking in Kortrijk-Wevelgem, maar de gesprekken over een cao 2017-2018 en een eventuele hervorming van de werkmethodeken van de luchtverkeersleiders staan op het moment van dit schrijven nog nergens. ACOD zal de directie eraan herinneren dat zij een eisenbundel heeft ingediend voor het voltallige personeel, die dringend onderhandeld dient te worden.

BIPT

De vakbonden hebben bijkomend overleg geëist over de hervormingen die men wil doorvoeren in het evaluatiesysteem. Dit zal binnenkort plaatsvinden. Bovendien zitten de vakbonden in de laatste rechte lijn om een gezamenlijke eisenbundel in te dienen voor een cao 2017-2018.



In memoriam Marc Menage en Roger Van Cauwenbergh

Namens de gehele sector houden we eraan jullie te informeren over het verlies van onze kameraden Marc Menage (Belgocontrol) en Roger Van Cauwenbergh (BAC) tijdens de afgelopen maand. Ze stonden bekend als getrouwe militanten die aan de zijde van hun kameraden streden voor een betere wereld, een meer rechtvaardige verdeling van de rijkdommen en 'werkbaar werk' voor alle collega's op de werkvloer. De comités van de twee ondersectoren verliezen collega's en strijdmakkers, maar ook goede karakters met een positieve en warme inborst. Met het grootste respect zeggen we hen allebei, vaarwel en bedankt kameraden!



Marc Menage



Roger Van Cauwenbergh

Gevangenissen

Show us the money, Koen!

Het budget was én is de inzet van de stakingsaanzegging die ingediend werd op 14 december 2017 samen met ACV Openbare Diensten. Op het sectorcomité III was immers al gebleken dat er een en ander niet klopte met de financiële dekking die minister Geens in mei 2016 gekregen zou hebben van de regering.

Tijdens de monitoring van protocol 436 op 15 december 2017 bleek plots dat de inspecteur van Financiën dezelfde dag de 123 dossiers getekend had die al maanden stof lagen te vangen. Hoe ongeloofwaardig kan men zich maken? Met de start van in totaal 81 pba's (60 NI + 21 Fr) zou het kader van de gevangenis immers nog steeds 260 voltijdse equivalenten (FTE) onder het afgesproken kader van 7075 FTE zitten en dit anderhalf jaar na het afsluiten van protocol 436.

Tijdens de monitoring bleek eveneens dat er nog steeds 10.393 gedetineerden in de gevangenis zitten, terwijl het de doelstelling van de minister was om tegen ten laatste midden 2017 onder de 10.000 gedetineerden te geraken. Dit ten spijt van de maatregel Verlengd Penitentiair Verlof (VPV), die nu ook door regeringspartner Open VLD op de korrel genomen wordt. Rekening houdend met de aantallen, hoort het cijfer van 10.393 verhoogd te worden met 140 gedetineerden die via dit stelsel om de week ongecontroleerd buiten de cel zijn. We spreken dus over een totaal van 10.533 gedetineerden. Voeg daaraan toe dat het aantal cellen serieus afgenomen is tegenover mei 2016, dan kan je stellen dat er een hogere overbevolking is dan toen het protocol afgesloten werd. De verlening van de administratieve aanhouding tot 72 uur, de aanpassing van de voorwaarden voor voorlopige invrijheidsstelling, de invoering van een maatregel VPV, de opening van het FPC in Antwerpen – de minister slaagt er ondanks alles niet in om zijn doelstelling te halen.

Overleg in doodlopend straatje

Omdat we tot een onderhandeld protocol van akkoord willen komen waarin aanvaardbare en realistische richtdata staan, waarvan we weten dat het realiseerbaar is omdat de budgettaire middelen 'geparkeerd' worden in functie van de uitvoering van het protocol, vroegen we de aanwezigheid van een externe bemiddelaar van de FOD WASO.

Op 18 december 2017 stonden onder andere op de agenda: protocol 436, het niet betalen van vergoeding voor detachering van ambtswege, het niet betalen van woon- werkverkeer, het wegwerken van verlofachterstand, baremieke bevordering van leidinggevenden in bewakings- en technische graden en bevoordelingsexamen ploegchef en technisch deskundige. Al gauw werd duidelijk dat we nergens zouden komen als er geen verder overleg zou komen, deze keer mét vertegenwoordigers van de minister van Begroting.

Wat uit het voortgezet overleg van 21 december 2017 bleek, tarte alle verbeelding. De vertegenwoordigers van de minister van Begroting stelden met de hand op het hart dat de minister van Justitie in 2016 én 2017 de nodige financiële middelen ter beschikking



had gekregen om protocol 436 uit te voeren.

Op onze vraag hoe het dan kwam dat er nog steeds geen 7075 (FTE) in de bewaking en technische functies tewerkgesteld zijn, luidde het antwoord van het kabinet dat de uitstroom aan personeel groter was dan verwacht. Nochtans had men tijdens de monitoring van protocol 436 nog gesteld dat de uitstroom de laatste drie jaar dezelfde is. Andermaal maakte men zich ongeloofwaardig. Het kabinet bleef halsstarrig stellen dat de voorziene financiële middelen gebruikt werden voor het DG Epi, terwijl de ACOD geïntegreerde redenen heeft om te stellen dat dit geld ook aan andere departementen van de FOD Justitie ter beschikking werd gesteld. In feite dienden deze middelen benut te worden voor de realisatie van protocol 436 en niet algemeen voor het DG Epi. Dat was dan ook de boodschap die het kabinet kreeg.

Opleidingen komen niet van de grond

Ondanks dat er een week verstreken was sinds de ondertekening van 123 besluiten door de inspecteur van Financiën, was er nog geen enkele opleiding gepland in januari 2018. Volgens het kabinet en de directeur-generaal kon het opleidingscentrum deze opleidingen op zo'n korte termijn niet aan, maar in feite had het opleidingscentrum nog geen enkele naam doorgekregen om mensen te bevragen wanneer zij hun opleiding konden starten. Alweer, hoe ongeloofwaardig kan men zijn?

Er werd afgesproken dat men de besluiten zou overmaken en dat een eerste opleiding (2 of 3 groepen) gepland zou worden vanaf

15 januari 2018 en dat vanaf 1 februari 2018 elke maand een nieuwe sessie opleidingen zou starten. Op 5 januari 2018 had het opleidingscentrum nog steeds geen besluiten ontvangen en kon men zich dus ook niet bevragen bij laureaten over de mogelijkheid om te starten op 15 januari of 1 februari of ...

Het gebrek aan instroom van personeel laat zich voelen in de mogelijkheid tot muteren en dat brengt ons tot de detacheringen van ambtswege. Al sinds september 2017 wordt dit niet meer gecompenseerd wegens een wijziging in de wetgeving. Ook tijdens het overleg blijft men van mening dat enkel waar er geen personeelsrefter is, mensen recht kunnen doen gelden op een verblijfsvergoeding.

Men weigert personeelsleden dus te muteren omdat er geen instroom is van nieuw personeel, wat een bewuste keuze is van het kabinet (!) en vervolgens weigert men deze personeelsleden te compenseren voor het ongemak dat die weigering met zich meedraagt. Men weet bij het ministerie van Justitie zijn personeel echt wel te motiveren, dat moet gezegd ...

Bevordering blijven uit

Omtrent de bevorderingen van het personeel stelde het kabinet dat die niet prioritair zijn binnen protocol 436. Eerst heeft men mensen 4 jaar laten wachten op de mogelijkheid om te bevorderen, na de verhoging naar niveau C, waarna men het 'anders werken' gehanteerd heeft als rem op de baremieke bevordering omdat de kaders van ploegchef nog niet herrekend waren. Aangezien de kaders al sinds april 2017 herrekend zijn, is dat excuus niet aanvaardbaar. Evenmin wat betreft de baremieke bevordering van de ploegchefs en de technisch deskundigen.

De directeur-generaal ad interim stond erop correct geciteerd te worden, dus bij deze: "De vraag inzake baremieke bevordering is legitiem, maar in het overgangs-KB staat kunnen bevorderd worden, het is dus geen automatische bevordering." Als antwoord op deze vraag drie jaar nadat de eerste (en tot nu toe laatste!) keer ploegchefs naar weddenschaal 20 EP verhoogd werden, kan dit tellen. Het is met plaatsvervangende schaaft dat het hier neergeschreven staat.

Nochtans heeft Justitie in 2017 bijkomend budget gevraagd en gekregen (stellen de vertegenwoordigers van de minister van Begroting) om bevorderingen door te voeren. De directeurs, die er ook al jaren op zaten te wachten, werden in 2017 bevorderd. Wij willen geen afbreuk doen aan het recht van directeurs om na jaren wachten bevorderd te worden, maar verstaan niet dat men op hetzelfde ogenblik voor de ploegchefs en technisch deskundigen niet hetzelfde gedaan heeft.

...

De ACOD heeft de vergadering verlaten op het ogenblik dat de ontkenning van de incompetentie van het kabinet ondraaglijk werd. Steeds weer vraagt men tijd en geduld om zaken te doen die al lang gerealiseerd hadden moeten en kunnen zijn. Wel, de overheid heeft de tijd gekregen tot 9 januari om te komen met een financieel onderbouwd voorstel dat duidelijke richt-datum bevat.

Robby De Kaey, Gino Hoppe

Veiligheidskorps Integratie binnen DAB blijft problematisch

Op 20 december 2017 gingen de personeelsleden van het Veiligheidskorps 24 uur lang in staking. Bij wijze van symbolische actie manifesteerde een deel van de actievoerders voor het Brusselse justitiepaleis, waarna ze zich verplaatsten tot bij de FOD Binnenlandse Zaken omdat daar de dienst DAB besproken werd met de federale politie. Vanwaar die ongerustheid, vanwaar die actie?

Die dienst DAB, of beter gezegd de wijze waarop men het Veiligheidskorps wil integreren in deze dienst, was de aanleiding voor de nationale staking. Het kabinet Justitie neemt te weinig initiatief om te zorgen voor een integratie die respectvol is voor de betrokken personeelsleden.

Het is ons duidelijk dat men bij de FOD Binnenlandse Zaken vindt dat de personeelsleden van het Veiligheidskorps te duur zijn in verhouding tot de agenten van de politie en de beoogde nieuwe personeelsleden die men binnen het niveau D wil aanwerven. Daar had men stil bij moeten staan vooraleer men overging tot een gedwongen overgang naar de federale politie en dus is het voor ons onaanvaardbaar dat de personeelsleden van het Veiligheidskorps financieel zouden moeten inleveren. Ook omtrent de toezeggingen over de arbeidstijden en taakver-

deling wil het kabinet Justitie (onder druk van de FOD Binnenlandse Zaken?) terugkomen op mondelinge overeenkomsten.

Stiptheidsacties

De stakingsactie van 20 december 2017 was meteen ook de start van een meer uitgebreide actie. Sinds 21 december 2017 is men in alle zones gestart met werken volgens de letter van de wet. Stiptheidsacties om verder druk te zetten op de overheid om tegemoet te komen aan een legitieme eis. We stellen jammer genoeg vast dat in enkele specifieke gevallen er sprake is van intimidatie van personeelsleden die actie voeren.

Los van deze intimidaties, was de volgende stap in de acties al gepland, meer bepaald het onderbreken van het werk gedurende enkele uren in twee zones (1 NI + 1 Fr) tegelijk vanaf half januari 2018.

Bij de start van het nieuwe jaar werden we uitgenodigd voor een nieuw overleg op 18 januari 2018 ... Hoe dat gelopen is, leest u in het volgende nummer.

Robby De Kaey, Gino Hoppe



Hervorming van Ontwikkelingssamenwerking Enabel is gestart op 1 januari 2018

Het voorbije jaar betekende het gemeenschappelijk vakbondsfront van de ondersector Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking tot tweemaal toe unaniem een protocol van niet-akkoord inzake het wetsontwerp Enabel in het kader van de onderhandelingen in sectorcomité VII. Waarom?

Dit wetsontwerp voorziet in een hervorming van het Belgische Ontwikkelingsagentschap, met name de Belgische Technische Coöperatie – BTC), dat in 1998 bij wet werd opgericht als een naamloze vennootschap van publiek recht met sociale doelstelling. Vervolgens werd het wetsontwerp voor behandeling overgemaakt aan de parlementaire commissie Buitenlandse Betrekkingen, die besliste om het gemeenschappelijk vakbondsfront voor een tweede maal te horen tijdens een speciale zitting die op 4 oktober 2017 bijeenkwam. Nalatigheid of schuldig verzuim kan je het vakbondsfront moeilijk verwijten. De twee protocollen van unaniem niet-akkoord van het vakbondsfront zijn twee regeringspartijen, in casu MR en CD&V, overigens niet ontgaan, ze spraken de minister er zelfs op aan tijdens de parlementaire debatten. Het wetsontwerp is aansluitend op 16 november 2017 gestemd in plenaire sessie in het parlement.

Onder aanhoudende druk

Om Enabel operationeel te krijgen op 1 januari 2018, moesten er snel nog een serie koninklijke besluiten worden klaargestoomd, waaronder een beheerscontract. De wet op BTC van 1998 voorziet in de regeling van de rechtspositie van het personeel bij koninklijk besluit. Dit is nooit gebeurd. Onder aanhoudende druk van het gemeenschappelijk vakbondsfront gaf de ministerraad zijn akkoord om van de rechtspositie van het personeel een prioriteit te maken en de krachtlijnen van die rechtspositie vast te leggen in het beheerscontract na onderhandelingen met de vakbond.

In december 2017 vormden de personeelsgebonden aangelegenheden van het ontwerp van beheerscontract het voorwerp van de onderhandelingen in sectorcomité VII. Het gemeenschappelijk vakbondsfront betekende ditmaal unaniem een protocol van akkoord, zij het enkel met betrekking tot artikel 29 inzake de rechtspositie van het personeel. Dankzij constructieve onderhandelingen hebben de vakbonden toch een en ander uit de brand kunnen slepen, zoals de handhaving van het bestaande akkoord over functiebeschrijvingen, functieclassificaties en –functiewegingen, alsook een concrete invulling van de engagementen inzake de onderhandelingen die in de loop van dit

jaar gevoerd zullen worden. Tijdens de onderhandelingen in het sectorcomité VII vestigde de ACOD ook de aandacht op de noden en rechten van het lokale personeel in de partnerlanden van de Belgische ontwikkelingsamenwerking. Waarvan akte.

Het echte werk ...

De ACOD benadrukte in haar protocol wel de hoogdringendheid van het nemen van vertrouwenwekkende maatregelen om het sociaal overleg over de rechtspositie van het personeel van Enabel in een constructieve sfeer te laten verlopen. De ACOD verwacht hieromtrent ten andere een sterk signaal van de raad van bestuur, die onder de nieuwe wet ruime bevoegdheden krijgt inzake personeelsbeleid, van de directie van Enabel en vooral van het kabinet Ontwikkelingssamenwerking. Want het echte werk begint nu pas: op 31 december 2018 moet er een concreet voorstel op tafel liggen en meer in het bijzonder over de wervingsregeling, de geldelijke regeling, de loopbaanregeling en de verlofregeling van het personeel van Enabel. De raad van bestuur van Enabel krijgt nadien nog twee maanden de tijd om hierover een advies te formuleren. ACOD blijft dit dossier nauwgezet opvolgen. Wordt alleszins vervolgd.

Kurt Sissau

Defensie Uitzonderlijke herstructureringsvergoeding

Op 27 oktober 2017 hebben we een ontwerp van koninklijk besluit goedgekeurd dat handelt over een uitzonderlijke herstructureringsvergoeding voor alle personeelsleden van het ministerie van Landsverdediging die een nieuwe gewone plaats van het werk, in België, krijgen aangewezen. Om het recht te openen op deze vergoeding, moet je aan welbepaalde voorwaarden voldoen.

Eerst overlopen we de voorwaarden en afspraken:

- De affectatiewijzigingen dienen te worden uitgevoerd vanaf 1 mei 2017 tot 1 januari 2022 en moeten voortvloeien vanuit een eenheid of dienst die ontbonden wordt of verhuist in het kader van de Strategische Visie 2030 van de Krijgsmacht.
- Er wordt een eenmalige forfaitaire herstructureringsvergoeding toegekend als je nieuwe gewone plaats van het werk op meer dan 10 kilometer verwijderd ligt van de vorige gewone plaats van het werk, en waarvan de afstand tussen de woonplaats en de nieuwe gewone plaats van het werk meer dan 30 kilometer bedraagt.
- Verloven, cursussen, oefeningen, opdrachten en een eventuele verhuizing van woonplaats (dichter bij de gewone plaats van het werk) in het jaar volgend op de datum van de overplaatsing, zullen niet in mindering worden gebracht op het totale bedrag.
- Indien de herstructureringsvergoeding toegekend wordt aan iemand die niet meer in werkelijke dienst is voor het einde van de twaalfde maand volgend op de datum van overplaatsing (uitgezonderd omwille van een tijdelijke of definitieve ambtsontheffing die het gevolg is van een aandoening opgelopen naar aanleiding van de dienst), is hij ertoe gehouden het aantal twaalfden van het ontvangen bedrag terug te betalen. Het aantal twaalfden stemt overeen met het geheel aantal veelvouden van 30 dagen tussen de datum waarop de betrokkene niet meer in werkelijke dienst is en het einde van de twaalfde maand volgend op de datum van overplaatsing.

Berekening bedragen

Het bedrag van de eenmalige forfaitaire herstructureringsvergoeding bestaat uit een bedrag in functie van de afstand tussen de woonplaats en de nieuwe gewone plaats van het werk en een bedrag in functie van de familiale situatie.

• Bedragen in functie van de afstand:

1. Indien de afstand tussen de woonplaats en de nieuwe gewone plaats van het werk meer dan 30 kilometer en niet meer dan 60 kilometer bedraagt: 3086 euro.
 2. Indien de afstand tussen de woonplaats en de nieuwe gewone plaats van het werk meer dan 60 kilometer en niet meer dan 90 kilometer bedraagt: 3614 euro.
 3. Indien de afstand tussen de woonplaats en de nieuwe gewone plaats van het werk meer dan 90 kilometer en niet meer dan 120 kilometer bedraagt: 4166 euro.
 4. Indien de afstand tussen de woonplaats en de nieuwe gewone plaats van het werk meer dan 120 kilometer bedraagt: 4754 euro.
- Deze vergoeding is niet voorzien voor de opper- en de hoofdofficieren.

• Bedragen in functie van de familiale situatie:

De bedragen zijn van toepassing op een

kind ten laste dat, op de datum van de overplaatsing, voldoet aan de volgende leeftijdsvoorwaarden:

1. Indien het kind jonger dan 3 jaar is: 795 euro.
2. Indien het kind tussen 3 en 13 jaar is en de afstand tussen de woonplaats en de nieuwe gewone plaats van het werk bedraagt:
 - Tussen de 30 en de 80 kilometer: 265 euro.
 - Meer dan 80 kilometer: 530 euro.

De eenmalige forfaitaire herstructureringsvergoeding wordt betaald samen met de wedde van de maand volgend op de maand waarin de overplaatsing plaatsvond.

Omstandigheden

De minister van Defensie kan, in bijzondere omstandigheden gebonden aan de uitvoering van de Strategische Visie 2030, de periode van 1 mei 2017 tot 1 januari 2022 verlengen. De personeelsleden van het ministerie van Landsverdediging die een affectatiewijziging krijgen in het kader van het transformatieplan (vorige plan), na de inwerkingstelling van dit besluit, hebben evenzeer recht op de herstructureringsvergoeding.

Hans Lejeune



Civiele Bescherming Vakbonden niet akkoord met hervormingsplannen van Jambon

Al enkele weken onderhandelt de ACOD over de hervorming van de Civiele Bescherming. We konden snel vaststellen dat er aan de oorspronkelijke teksten van het kabinet Binnenlandse Zaken nog weinig zou veranderen ...

Onze eerste zorg was de sluiting van vier kazernes met als gevolg dat niet alleen de standplaats van onze mensen in het gedrang kwam, maar ook de veiligheid van de burger. Volgens de ACOD zou er immers in iedere provincie een civiele veiligheid moeten bestaan. Tijdens het laatste overleg op 21 december bleek echter dat de teksten definitief waren en dat ook de personeelsactie ter plekke niets zou veranderen. De vakbonden zullen dus een protocol van niet-akkoord ondertekenen.

Wat betekent de hervorming voor het personeel?

- Er is geen enkele verzoening mogelijk tussen overheid en vakbond.
- Vier van de zes kazernes sluiten de deuren.
- Een deel van de bevolking zal haar recht op veiligheid verliezen.
- De Civiele Bescherming is gedoemd om te verdwijnen.
- De hervorming betekent een sociale catastrofe voor het personeel.
- Mensen die vandaag tewerkgesteld zijn bij de Civiele Veiligheid zullen geen deel meer uitmaken van de nieuwe Civiele Veiligheid.
- Er komen examens om te bepalen wie zijn job kan behouden, ondanks jaren ervaring.
- De overheid blijft erg vaag over de budgettaire impact.
- Met het verdwijnen van het federaal statuut verdwijnt ook onder andere de mogelijkheid om deeltijds te werken.
- Het is een schande dat de inschaling niet voldoende valoriserend is.
- Er wordt geen rekening gehouden met de afstand tussen de woonplaats en de nieuwe werkplaats.
- Er komt een specifiek statuut gecreëerd voor de Civiele Veiligheid, terwijl de FOD BOSA aan een harmonisering werkt.

- Verworven rechten inzake het verlof voorafgaand aan het pensioen worden niet nageleefd.
- Verlof voorafgaand aan het pensioen verdwijnt en is geen recht meer, maar slechts een gunst.

Uit het bovenstaande blijkt dat het binnen de regering en op het kabinet Binnenlandse Zaken van minister Jambon ontbreekt aan respect voor de Civiele Bescherming.



Oproep tot kandidaten Ondervoorzitter ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen

Door de nakende pensionering van André Serverius op 1 april 2018 komt het mandaat van ondervoorzitter (federaal traject) Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen vrij.

Kandidaten voor dit mandaat kunnen hiervoor hun kandidatuur indienen voor eind februari 2018 bij gewestelijk secretaris Jo Schelstraete (jo.schelstraete@acod.be).

Info over het mandaat én het verkiezingsreglement zijn ook via hem te verkrijgen.

Gemeenschapsinstelling De Kempen Opnieuw actie wegens aanslepende problemen en grote wijzigingen

De spontane werkonderbreking eind november 2017 in gemeenschapsinstelling De Kempen maakte geen indruk op de beleidsverantwoordelijken. Administrateur-generaal Van Mulders van Jongerenwelzijn beloofde de problemen aan te kaarten bij Vlaams minister Vandeuren, maar vervolgens bleef het windstil. Wat is er aan de hand? En hoe gaat het verder?

Op 22 december 2017 organiseerden de vakbonden een algemene personeelsvergadering en daar bleek een zeer sterke bereidheid om actie te voeren. Tientallen personeelsleden van GI De Kempen ondertekenden een open brief gericht aan minister Vandeuren. Daarin somden ze de problemen op en legden ze concrete en noodzakelijke eisen voor om de leef- en werkomstandigheden in de instelling te verbeteren.

Gebrek aan passende uitstroommogelijkheden en personeelsgebrek

Het probleem sleept al jarenlang aan. Vele jongeren moeten nodeloos lang in een gemeenschapsinstelling verblijven omdat er onvoldoende plaatsen voor vervolghulp beschikbaar zijn. Vooral voor de (gedragmatig/emotioneel) moeilijke jongeren is er vaak geen plaats te vinden in MPI's of kinderpsychiatrische voorzieningen. Wachttijden van meer dan een jaar zijn eerder regel dan uitzondering. De gemeenschapsinstellingen hebben de afgelopen jaren een gediversifieerd aanbod ontwikkeld met specifieke leefgroepen voor Time Out, oriëntatie, begeleiding, geïndividualiseerde trajecten en een behandelunit voor zware recidivisten. De personeelsomkadering werd evenwel nooit structureel aangepast. Hier en daar werd wel een extra begeleider afgedwongen door eerdere acties, maar doorgaans waren dat verschuivingen binnen hetzelfde personeelsbudget. Wat met de linkerhand werd gegeven, werd meteen met de rechterhand elders weggenomen. De GI's dragen 24 op 7 zorg voor de aan hen toevertrouwde jongeren. Wanneer collega's ziek vallen, moeten hun diensten overgenomen worden. Het personeelsbudget dat moet voorzien in het opvangen van het groeiend aantal afwezigheden, is te beperkt. Er is een grote solidariteit onder de collega's om in te springen wanneer iemand ziek valt, maar op die manier plegen begeleiders roofoverval op hun reserves en dreigen ook zij te moeten afhaken. Het budget zal verhoogd moeten worden om de zorg voor de jongeren te kunnen blijven garanderen.

Transitie van jongens- naar meisjesinstelling

De situatie in Mol is momenteel bijzonder gespannen omdat Vlaams minister Vandeuren op 24 februari 2017 totaal onverwacht besliste om twee jongensleefgroepen van de Markt om te vormen tot twee meisjesleefgroepen. Over deze ingrijpende transitie werd vooraf niet gecommuniceerd. Ook in de 'nieuwsbrief' van 22 februari 2017 aan het voltallige personeel repte de plaatselijke directie van Mol er met geen woord over. Dat gebeurde pas op 6 maart 2017 in onterecht jubelende bewoordingen.

De instelling kreeg zo enkele maanden de tijd om de klus te klaren. Dat minderjarige meisjes nu ook geplaatst kunnen worden in de regio Kempen, is op zich een goede zaak. De ACOD vroeg hier al langer naar. Het is immers praktischer voor de betrokken jongeren en ouders.

De integratie van 18 meisjes in één van de meest gestructureerde jongensinstellingen van het land, is echter een complexere oefening dan de minister waarschijnlijk had verwacht. Het traditionele opleidingsaanbod van de interne school van de instelling (hout, metaalbewerking, bouw, lassen, ...) was niet echt afgestemd op de doorsnee interesses van meisjes. Begeleiders die jaren ervaring hadden opgebouwd in het pedagogisch verantwoord omgaan met de moeilijkste jongens van het land, moesten zich snel verdiepen in de vaak toch erg specifieke problemen van puberende meisjes.

Jongens en meisjes, die soms een gemeenschappelijke problematische voorgeschiedenis hebben, niet zelden met seksueel grensoverschrijdend gedrag, op één domein opvangen, is niet evident. Een aantal ouders gaf duidelijk aan bezorgd te zijn omwille van



(A)MVD-personeel Onderhandelingen over cao XI uit de startblokken

het feit dat hun dochter in een instelling verblijft met risicovolle jongens. Door 20 plaatsen voor jongens af te bouwen in Mol, zorgde de minister ervoor dat heel wat jongens uit Antwerpen en Limburg nu niet meer opgevangen kunnen worden in Mol, waardoor er een transfer ontstaan is naar Everberg en Ruislede/Wingene. Het modulair aanbod met specifieke behandelingsprogramma's voor jongens die ofwel ter observatie ofwel voor langdurige begeleiding aan Mol worden toevertrouwd, kan niet langer worden aangeboden. Het personeel had de afgelopen jaren nochtans hard gewerkt aan het op punt zetten van die modules om zo de meest gepaste begeleiding aan de geplaatste jongeren te kunnen geven. Vele collega's zijn de wispelturige beleidsbeslissingen beu en vragen zich af wat dat volgend jaar gaat worden als het nieuwe jeugdsanctierecht van kracht wordt. De nieuwe wet zal erg bepalend zijn voor de toekomst van de gemeenschapsinstellingen en het is niet onwaarschijnlijk dat de structuren die nu met veel inzet weer worden uitgebouwd, volgend jaar van tafel worden geveegd.

Open brief

De open brief met eisenplatform werd midden januari overgemaakt aan bevoegd minister Vandeuren. De terechte vragen naar meer personeels- en werkingsmidelen, naar betere en veilige infrastructuur, ook in het belang van de jongeren, lonen de moeite om er desnoods een hardnekkige strijd voor te voeren.

Theo Celen, Jan Van Wesemael

Vlak voor het kerstverlof vond er een eerste aftastend rondetafelgesprek plaats tussen de overheid en de vakbonden over de onderhandelingen voor een nieuwe cao voor onder andere het meester-, vak- en dienstpersoneel (MVDP) in het gemeenschapsonderwijs. Wat is de inzet?

De voorbije jaren werden we in de onderwijswereld geconfronteerd met zeer forse besparingen door de Vlaamse regering. Voor de scholengroepen betekende dit een forse financiële adering. Ook voor het (A)MVD-personeel waren de besparingen voelbaar: minder werkuren, minder wervingen, flexibeler moeten werken, ...

Er moet nu geld op tafel komen

De Vlaamse regering wilde de voorbije periode geen budgettaire ruimte vrijmaken voor een nieuwe cao voor de betrokken personeelsleden. Het gaat voor het gemeenschapsonderwijs over 2645 voltijds equivalenten (VTE). De economische omstandigheden zijn nu echter gunstiger geworden.

De ACOD wil dat de regering het personeel respecteert en goede werk-, loon- en arbeidsvoorwaarden garandeert. Dit houdt onder andere in dat de Vlaamse overheid ook financieel een aantrekkelijke werkgever moet zijn en blijven.

Zeker voor het (A)MVD-personeel, gezien de lage lonen, moet er een tandje bijgestoken worden inzake verloning en koopkrachtverhoging. De onderwijssector moet daarbij minstens gelijke tred houden met de private sector. Dit brengt ons ertoe om de loonmarges die in de voorbije interprofessionele akkoorden werden afgesproken als referentie te nemen.

Koopkrachtverhoging staat centraal

In het interprofessioneel akkoord (IPA) van 2015-2016 werd een loonmarge/koopkrachtverhoging van

0,8 procent ingebouwd, in het meest recente IPA 2017-2018 was dat 1,1 procent. Aangezien de legislatuur vijf jaren omvat, dient er nog voor een jaar 0,5 procent bijgeteld te worden. Samen bedraagt dat dus 2,4 procent als eis voor een toename van de koopkracht voor de (A)MVD-personeelsleden.

Hiermee zetten we ons als ACOD Overheidsdiensten op dezelfde lijn als de collega's van de onderwijsvakbonden in het gemeenschappelijk front. Dit betekent dat we in ons eisencahier onder andere prioritair een lineaire loonsverhoging samen met een verhoging van de eindejaarstoelage vragen.

Aangezien de lonen van het (A)MVD-personeel al aan de lage kant zijn en de laatste jaren niet werden verhoogd, willen we een lineaire loonsverhoging realiseren: procentueel of forfaitair. Daarnaast is een verhoging van het vast gedeelte van de eindejaarstoelage een tweede belangrijke koopkrachtverhogende maatregel. Dit was ook in de vorige cao X reeds een realisatie.

Chris Moortgat



De Watergroep Uitzonderlijk positieve cao 2017-2018

Op 10 januari 2018 werd het protocolakkoord op het Tussenoverlegcomité ondertekend. Dit was mogelijk door het constructieve overleg tussen werkgevers en vakbonden. Wat biedt de cao?

Kwantitatieve maatregelen

Voor de uitvoering van de cao werd een budget van 1.111.306 euro uitgetrokken, zijnde 1,1 procent van de loonmassa. Dit eerste punt was al heel belangrijk. "De Watergroep onderschrijft het belang van het behoud van het openbaar karakter van de organisatie en zal dit standpunt verdedigen ten aanzien van de Vlaamse regering en het Vlaams Parlement en alle beleidsmakers. Het beleid betreffende de statutarisering van permanente functies wordt bevestigd conform de bepalingen van toepassing binnen De Watergroep." Iedereen weet dat een regering met N-VA en Open VLD eerder geneigd is om te privatiseren.

Koopkracht

- Verhoging eindejaarstoelage van 74 naar 77 procent.
- Tweede pensioenpijler of groepsverzekering voor alle personeelsleden van 1 procent op het basisloon.

Mobiliteitsmaatregelen

- Fietsvergoeding optrekken tot het maximaal fiscaal vrijgesteld bedrag van 0,23 euro per kilometer.
- Dienstfietsen ter beschikking gesteld voor het maken van dienstverplaatsingen.
- Kwaliteitsvolle en voldoende fietsenstallingen en fietsinfrastructuur.
- Carpool promoten.
- Thuiskomstgarantie: zorgen voor een alternatief vervoermiddel indien men door onvoorziene omstandigheden niet thuis geraakt.
- Stimulering gebruik openbaar vervoer: mogelijkheid tot combinatie openbaar vervoer en fietsvergoeding of openbaar vervoer met dienstvoertuig.
- Terugbetaling van de kostprijs van de betaalparkings aan het station.
- Optimalisatie werkplaats standplaats,

in overleg met de werknemer en houdt geen 'herplaatsing' in.

- Planning vergaderingen/opleidingen.
- Sensibilisering.
- Moeilijk bereikbare arbeidsplaatsen herbekijken.

Bijkomende verzekering medische kosten

Er zal een verzekering afgesloten worden ter dekking van de medische kosten die niet door de ziekteverzekering en de bestaande hospitalisatieverzekering worden vergoed.

Verhoogde vergoeding voor prestaties tijdens de wacht

- De nachtvergoeding van 0,31 euro per uur wordt opgetrokken naar 1 euro per uur.
- Deze vergoeding wordt geïndexeerd.

Aansluiting bij systeem van groepsaankopen

Verhoogde vergoeding uitblijven ongevallen

De bedragen van de premie worden verhoogd met 10 procent op het huidige bedrag.

Kosten eigen aan de werkgever (niet ten laste van de budgettaire enveloppe)

- Herziening regeling internetvergoeding: de proratering in functie van deeltijdse prestaties wordt, zo de fiscale administratie ermee akkoord gaat, vanaf 2017 afgeschaft.
- Stimulering en ondersteuning digitalisering van de werkorganisatie: alle medewerkers van De Watergroep ontvangen een smartphone.

Aanpassing e-policy

Kwalitatieve maatregelen

Arbeidstijdregeling

- Voor alle medewerkers: integratie in het jaarlijks verlof van: 1 dag Barbara, 1 dag

ter vervanging van het huidige sociaal verlof en 1 dag voor 15 november en het behoud van de anciënniteitstoelagen.

- Voor medewerkers met vast en glijdend uurrooster: maandelijks opbouw van maximaal 2 dagen per maand en opname recuperatieverlof in functie van opbouw met maximum van 2 dagen per maand.
- Voor mobiele medewerkers en medewerkers niveau K: forfaitaire toekenning van uren door uitbreiding verlof van 26,5 tot 34 dagen.
- Toekenning verplaatste feestdagen bij deeltijdse prestaties: de proratering van verplaatste feestdagen wordt afgeschaft. Deze maatregel wordt ingevoerd vanaf 2017.
- Berekeningswijze vakantieverlof bij deeltijdse prestaties: de proratering voor de berekening van het vakantieverlof blijft behouden, zonder afronding naar de hogere eenheid.
- Omstandigheidsverlof: uitbreiding van het verlof naar aanleiding van de bevaling van de echtgenote/samenwonende partner van het personeelslid naar 10 dagen.
- Dienstvrijstellingen: aanpassing in het reglement betreffende de dienstvrijstellingen voor bijvoorbeeld doktersbezoek tijdens de diensturen.
- Federale bepalingen inzake loopbaanonderbreking: opname van de loopbaanonderbreking met 20 procent wordt mogelijk.

Telewerk

De Watergroep wil telewerk bevorderen, om zo bij te dragen aan een duurzame mobiliteit en een betere combinatie werk-gezin. Daarbij gaat de nodige aandacht naar de stijl van leidinggeven en de cultuurverandering die hiermee gepaard gaat. De bestaande regeling rond structureel en occasioneel telewerk wordt als volgt herzien:

- Structureel telewerk: je werkt minimaal 4 dagen per maand thuis, je ontvangt een kantoorvergoeding van 20 euro per maand en de vereiste prestaties bedragen 7 uur 24 minuten per dag zonder opbouw van inhaalrust of recuperatieverlof. Wie structureel telewerkt, stap

af van tijdsregistratie via de prikklok en krijgt een basissaldo van 34 dagen verlof. - Occasioneel telewerk: je werkt maximaal 4 dagen per maand thuis, maar niet volgens een structureel patroon, er wordt geen kantoorvergoeding betaald en occasioneel telewerk kan je combineren met tijdsregistratie via de prikklok. Op dagen dat je 'prijkt', is opbouw van recuperatieverlof en inhaalrust mogelijk.

In beide systemen is een halve dag telewerk mogelijk. Telewerk in situaties van overmacht (bijvoorbeeld bij treinstaking) wordt niet meegeteld in het maximaal aantal dagen voor occasioneel telewerk.

Zorgkrediet en compenserende maatregelen

Het zorgkrediet komt in de plaats van de

federale regeling voor loopbaanonderbreking voor niet-thematische verlopen. Voor De Watergroep betekent dit in de praktijk dat bij deeltijds werken boven de 50 jaar het huidige systeem van loonbonus behouden blijft. Vanaf 55 jaar worden deeltijdse prestaties gelijkgesteld met dienstactiviteit.

Langer werken en uitloopbanen

Binnen het streven naar 'werkbaar werk' gaat onder meer aandacht naar aangepaste loopbaanpaden en uitloopbanen. Langdurig zieken kunnen bij het hernemen deeltijds ziekteverlof opnemen. Dit is ter uitbreiding van het huidige systeem van deeltijds werken wegens ziekte. Andere maatregelen binnen dit thema: interne mobiliteit stimuleren, de mutatieregeling herwerken en het opleidingsaanbod af-

stemmen op de oudere werknemer.

Principes van outsourcing

Bij de uitbesteding van taken zal een businesscase opgemaakt worden met een kosten-batenanalyse. Hierbij wordt uiteraard rekening gehouden met de kerntaken van De Watergroep.

* * *

We mogen gerust stellen dat we er in zeer moeilijke tijden in geslaagd zijn om een mooie cao af te sluiten, waarvan iedereen binnen De Watergroep beter wordt.

Ingrid Moens, Jan Van Wesemael

Studiedag ACOD Overheidsdiensten Op zoek naar een transitie om te overleven in welvaart

Op de derde, alweer succesrijke, studiedag van ACOD Overheidsdiensten was Dirk Barrez de gastspreker. Beknopt verslag over een bijzonder belangrijk thema.

Dirk Barrez was ruim 20 jaar tv-journalist en reportagemaker voor de VRT. Hij is auteur en hoofdredacteur van Pala.be, een website die antwoorden zoekt voor een sociale, ecologische en democratische wereld. Hij stond ook aan de wieg van diverse maatschappelijke initiatieven, zoals TransitieNetwerk Middenveld.

Dirk Barrez schreef onder meer het boek 'Transitie', een boek waarin hij de bekommernissen deelt met ons die opkomen voor een leefbare toekomst door de opbouw van duurzame leefsysteemen. Het is goed leven in de welvaartsstaten die vorige eeuw ontstonden. We kenden een sterke economische groei en ontwikkelden de nodige sociale intelligentie om de vruchten ervan te verdelen.

Dat goede leven loopt echter tegen de eindigheid van onze aarde aan. De klimaatverandering, de uitputting van grondstoffen, hongersnood, ongelijkheid, een falende economie, een afwezige overheid, oorlogen, de vluchtelingencrisis, ... Op allerlei vlakken worden de grenzen van wat aarde, samenleving en democratie kunnen verdragen, in ijlt tempo doorboord. En zo belanden we in een wereld waarin het moeilijk en onaangenaam leven is. Zitten we gevangen in het perfecte dilemma waarbij het kiezen is tussen sociaal rechtvaardig zijn en de planeet opblazen, of ecologisch duurzaam zijn met miljarden mensen in armoede? In 'Transitie' stelt Dirk Barrez dat dat niet het geval is. Er is een

uitweg, op voorwaarde dat we snel omschakelen naar een betrouwbare, stabiele economie die welvaart voortbrengt met tot tienmaal minder broeikasgassen en materiaalgebruik tegen 2050. Die transitie wordt op tal van vlakken een fantastische tocht en een fascinerende uitdaging.

Het ganse verhaal kunt u lezen in zijn boek, dat tevens aangekocht kan worden via <https://pala.be/nl/product/transitie-onze-welvaart-van-morgen>. Een stevige aanrader.

Jan Van Wesemael



Wie zijn heden verprutst, is de slaaf van zijn toekomst*

ACOD LRB wenst je een warm en strijdbaar jaar met een goede gezondheid. Dat zal noodzakelijk zijn, want we zullen ook in 2018 regelmatig de kou moeten trotseren en de hitte moeten verdragen om op straat te komen tegen het huidige beleid. Een rechts beleid dat zwaar inhakt op de openbare diensten en op de mensen in het algemeen (even uitzondering makend voor de happy few).

Vergis je niet, deze regeringen blijven doorgaan met de afbouw van onze solidaire samenleving. De sociale zekerheid, de publieke dienstverlening, ons sociale bindweefsel, onze staatsstructuur, ...: alles moet eraan geloven. Ze deinzen er ook niet voor terug om hiervoor de leeuwste streken uit te halen. Hierna krijg je al een voorsmaakje: de bereidheid tot omzeiling van de preventieve controle door de Raad van State, het misprijzen voor ons overlegmodel, de leugens en het niet nakomen van beloften. Het behoort allemaal tot het repertorium van onze ministers. Zij hopen uiteraard op een zekere gelatenheid bij de bevolking en trachten de vakbonden monddood te maken.

Dat zullen we niet laten gebeuren. Er staat veel op het spel. We mogen geen apathie toelaten in ons leven. Want in het heden niet de juiste keuzes maken, betekent – misschien zonder dat we het beseffen – een toekomst waarin op heel veel gebieden niets meer te kiezen valt. Alvast bedankt voor jullie inzet, we hebben ieder een nodig.

Willy Van Den Berge

(*) Seneca

Decreet over het lokaal bestuur DLB: De Leugen Bestaat

Het decreet over het lokaal bestuur (DLB) is hier al vaker aan bod gekomen. We zijn er namelijk van overtuigd dat deze omvangrijke draak van een reorganisatie een belangrijke impact zal hebben op het sociaal beleid. De gevolgen zullen zich niet enkel laten voelen bij het personeel, maar zeker ook bij de mensen die een beroep moeten doen op de openbare centra voor maatschappelijke dienstverlening. Hoe staan we er vandaag voor?

Het advies van de Raad van State over het ontwerp van decreet was voor ons zeer teleurstellend, aangezien de beschermende maatregelen ten aanzien van de rechtspersoonlijkheid van de OCMW's als voldoende werden beschouwd. In een vorige bijdrage hebben we reeds nadrukkelijk betoogd dat dit amper het geval is, en dat het OCMW wel degelijk omgevormd kan worden tot een lege schelp. Maar we hebben uiteraard ook respect voor een instelling als de Raad van State. Alhoewel we het niet helemaal eens zijn met het advies, begrijpen we de juridische logica ervan.

Rol van de Raad van State

Het is belangrijk om even stil te staan bij de rol van de Raad van State. Deze waakt over onze Grondwet. Het is een onafhankelijk en juridisch adviesorgaan, dat in onze staatsstructuur dienst doet als wetgevingsadviseur én als hoogste administratieve rechtbank. Het staat in voor onze bescherming tegen administratieve willekeur. Een advies van de afdeling Wetgeving van de Raad van State is verplicht voor alle teksten die afkomstig zijn van de regeringen, zoals het voorontwerp DLB. Maar voor teksten die afkomstig zijn van parlementsleden, zoals de goedkeuring van de definitieve tekst DLB in de plenaire vergadering van het parlement, geldt deze verplichting niet. Het advies kan dan wel gevraagd worden, maar het hoeft niet.

Onderhandelingen over DLB

Een belangrijk punt tijdens de onderhandelingen over DLB was onze vrees dat men met personeel zou beginnen schuiven tussen het OCMW en de gemeente. Hierover werd stellig gereageerd door het kabinet

van minister Homans dat dit nooit zou gebeuren en dat dit ook nooit de bedoeling was geweest. Aan de bestaande regeling inzake terbeschikkingstelling en overdracht van personeel zou niets veranderd worden. Het voorontwerp bevestigde de stelling van het kabinet. Er werd geen aanpassing doorgevoerd die het heen-en-weer gooien van de personeelsleden zou kunnen bevorderen.

Advies Raad van State over voorontwerp DLB

De Raad van State gebruikt deze intentie eveneens als argumentatie om de reorganisatie gunstig te adviseren. Het advies van de Raad van State over dit deel luidt als volgt: "Het OCMW behoudt eigen personeel. Zo is er in elk OCMW ten minste een maatschappelijk werker die personeelslid is van dat OCMW. Daarnaast wordt in het ontwerp gewag gemaakt van het OCMW-personeel dat een betrekking bekleedt die niet bestaat in de gemeente en van het personeel van de verzorgende, verplegende en dienstverlenende instellingen en diensten van het OCMW, waarvan de rechtspositieregeling door de OCMW-raad wordt vastgesteld."

Alhoewel ACOD LRB steeds extra beschermende maatregelen had gevraagd voor de OCMW-personeelsleden, volstond voor de Raad van State de vage bewoording "gewag maken" als waarborg voor het behouden van eigen personeel. ACOD LRB vreesde toen al dat de OCMW's zouden leeggezogen worden in de integratiedrift van minister Homans.

De leugen: verpatsen van personeel

Onze vrees werd ondertussen bewaarheid. Het Vlaams Parlement keurde op 21 december 2017 de tekst goed zoals die werd aangenomen door de plenaire vergadering. DLB werd vervolgens op 22 december 2017 door de Vlaamse regering bekrachtigd en afgekondigd. Hierin werd bij amendement een artikel 185 §3 toegevoegd, waarbij personeel gemakkelijk overgedragen kan worden tussen de gemeente, het autonoom gemeentebedrijf, het OCMW, de publiekrechtelijke vereniging en het



intergemeentelijk samenwerkingsverband. De verantwoording vermeldt: “Het komt als aangewezen voor om het mogelijk te maken dat deze met elkaar verwante besturen wier werking, taken en bevoegdheden met elkaar verbonden zijn, hun personeel onderling kunnen overdragen.”

Dit amendement werd ingediend door parlementsleden van de meerderheid Nadia Sminate, Bert Maertens, Marius Meremans (allen N-VA), Michel Doomst, Bart Dochy (beiden CD&V) en Marnic De Meulemeester (Open VLD). Het is overduidelijk dat dit een georkestreerd maneuver is om de overdracht van personeel door te drukken zonder hierover met de vakbonden te moeten praten of zonder deze wijziging te moeten verantwoorden ten aanzien van de Raad van State.

Minister Homans – en bij uitbreiding deze Vlaamse regering – heeft dus bewust gelogen tijdens de onderhandelingen met de vakbonden en ten aanzien van de preventieve controle door de Raad van State. Deze problematiek werd meermaals aangekaart en steeds werden onze bezorgdheden weggelachen. Onze minister kan stilaan de geschiedenisboeken in als de minister van administratieve willekeur.

Wat zijn de gevolgen?

Tot nog toe was de terbeschikkingstelling en de overdracht van personeel geregeld in artikel 104 §4 van het Gemeentedecreet en in artikel 103 §5 van het OCMW-decreet. Besturen moesten de mogelijkheid opnemen in hun rechtspositieregeling. Bovendien dienden afspraken rond werkgeversgezag, arbeidsorganisatie en dergelijke geformaliseerd te worden in een samenwerkingsovereenkomst. De terbeschikkingstelling werd dan beschouwd als een tijdelijke oplossing, de overdracht als de structurele, permanente oplossing. Nu geeft men een decretale vrijbrief aan de lokale besturen om te goochelen met hun personeel. Concreet zal het betekenen dat alle OCMW-personeelsleden eenvoudig overgedragen kunnen worden naar de gemeente, en dat deze personeelsleden af en toe worden teruggegooid naar het OCMW om hun grondwettelijke opdrachten tot een goed einde te brengen.

Kan dat zomaar?

Algemeen gesteld kunnen we zeggen dat een decretale basis noodzakelijk is om personeel te kunnen overdragen. Deze moge-

lijkheid wordt nu geniepig opgenomen in DLB. Maar daar stopt het natuurlijk niet. Voor statutaire personeelsleden bestaat er nog discussie: de eenzijdige aanpassing van het eigen statuut volgens de behoeften van de dienst kan ingeroepen worden om een overdracht mogelijk te maken. ACOD LRB is er voorstander van dat dit enkel zou kunnen als er een onderling akkoord bestaat tussen werkgever en werknemer, maar de juridische afdwingbaarheid ervan is onzeker.

Voor contractuele personeelsleden is de situatie eenduidiger. Een contractueel personeelslid moet sowieso instemmen met een overdracht. Bij een akkoord kan een nieuwe arbeidsovereenkomst opge maakt worden (of een addendum aan het bestaande contract). De bedoeling van dit amendement kan niet fout begrepen worden. Het contractuele personeelslid zal enkel de keuze hebben tot instemming of tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst.

En dan hebben we het nog niet gehad over de decretale graden. Want hoe specifiek is de vroegere graad van OCMW-secretaris en-financieel beheerder? Blijkbaar wil men via dit amendement de handen vrijhouden om de door de huidige Vlaam-



se meerderheid ongewenste secretarissen en financiële beheerders te plaatsen waar zij willen. Dit zal hun dankbaarheid zijn voor hun jarenlange inzet.

Natte droom

De natte droom van minister Homans om de OCMW's af te schaffen, komt weer een stukje dichterbij. De Raad van State had haar verplicht om de rechtspersoonlijkheid van de OCMW's te bewaren. De administratieve opslorping van het OCMW is er nu, weliswaar na miskenning van onze staatsstructuur en ons overlegmodel, maar dat zal de minister worst wezen.

Bescherming personeel

ACOD LRB zal deze voorspelde en moedwillige demarche meenemen in het onderzoek naar grondwettelijke bezwaren. Zowel de vakbonden als de Raad van State werden bewust voorgelogen.

Maar we willen de personeelsleden ook in bescherming nemen. Indien je een slachtoffer bent van een dergelijke procedure, kan je steeds contact opnemen met onze gewestelijke secretarissen. Dit amendement heeft namelijk geen enkel voordeel voor de personeelsleden, maar het geeft het lokaal bestuur wel een ongebreidelde macht om hun personeel onder de knoet te houden.

Ten slotte vragen we graag een beetje meer respect voor onze instellingen en onze structuur. Deze Vlaamse regering vaart een gevaarlijke koers.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Zorgkrediet en pensioen Onduidelijkheid over de gevolgen

De minimalistische invulling van het begrip 'minder werken' in het Vlaams zorgkrediet heeft al voor heel wat commotie gezorgd. De onderhandelingen hierover verliepen zeer stroef. Wat weten we er momenteel over?

ACOD LRB is blijven hameren op de noodzaak van garanties voor het personeel om ook in de toekomst de combinatie tussen werk en privé mogelijk te maken. Onder druk van de vakbonden hebben we de overheid kunnen bewegen tot enkele engagements, die geformaliseerd werden in protocol nummer 8 van 17 juni 2016 houdende de conclusies van de onderhandelingen die gevoerd werden in de gemeenschappelijke vergaderingen.

De engagements waren de volgende:

1. Het recht op zorgkrediet wordt gegarandeerd door de Herstelwet voor de personeelsleden van alle lokale besturen.
2. Het zorgkrediet wordt erkend als een gelijkgestelde periode voor rechten inzake pensioen, kinderbijslag, ziekte- en invaliditeitsverzekering.
3. Complementair aan de regeling van het zorgkrediet, wordt een regeling uitgewerkt met de mogelijkheid tot onbetaald verlof.

Het Vlaams zorgkrediet is van start gegaan op 2 september 2016. We rekenden erop dat dit nieuwe verlofstelsel op eenzelfde manier als de federale thematische verloven behandeld zou worden. Met andere woorden, de periodes van verlof in het kader van het Vlaams zorgkrediet worden opgenomen in de pensioenberekening. Maar de overheid heeft haar engagement ten aanzien van de gelijkgestelde periodes voor rechten inzake pensioen nog steeds niet ter harte genomen. Het moet hiervoor actie ondernemen en dat is blijkbaar te veel gevraagd.

Gelijkgesteld of niet?

Vóór 2014 werd een verlov, dat gelijkgesteld werd met dienstactiviteit, 'automatisch' in de pensioenberekening opgenomen. Sinds de wet van 6 januari 2014 met betrekking tot de zesde staatshervorming inzake de aangelegenheden bedoeld in artikel 78 van de Grondwet, is dit echter veranderd. Artikel 16 van deze wet zorgt ervoor dat de 'automatische' gelijkstelling niet meer kan voor nieuwe verloven. Dergelijke nieuwe verloven, gelijkgesteld met dienstactiviteit, kunnen door dit artikel pas voor de toekenning en de berekening van het rustpensioen in aanmerking genomen worden op voorwaarde dat de regeling van het Vlaams zorgkrediet in een lijst wordt opgenomen. Die lijst staat als bijlage bij de voormelde wet van 6 januari 2014. De lijst moet vastgesteld worden bij een koninklijk besluit, vastgesteld na overleg in de ministerraad. En dit koninklijk besluit is er nog steeds niet, anderhalf jaar na de inwerkingtreding van het Vlaams zorgkrediet.

Nieuwe kaakslag

Dit is alweer een kaakslag voor het personeel van de lokale besturen. Andermaal wordt er onduidelijkheid en rechtsonzekerheid gecreëerd. Op dit ogenblik is het immers niet duidelijk welke invloed het zorgkrediet zal hebben op de berekening van uw pensioenbedrag. ACOD LRB zal deze bezorgdheid opnieuw op de agenda van het comité C1 plaatsen, om de overheid te wijzen op haar engagementen en beloften. We kunnen alleen maar hopen dat het comité C1 het bevoegde comité A eindelijk aan het werk kan zetten.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



Oproep kandidaturen Bestendig secretaris ACOD LRB West-Vlaanderen

Per schrijven heeft de bestendige secretaris van West-Vlaanderen, kd. Christophe Coppejans-Trips, laten weten zijn functie ter beschikking te stellen vanaf 9 januari 2018. Kandideren voor dit mandaat van bestendig secretaris kan tot 28 februari 2018 door een schrijven te richten aan de voorzitter van ACOD LRB West-Vlaanderen Diane D'Hulst, Sint-Amandsstraat 1120 in 8800 Roeselare.

Het nieuwe decreet leerlingenbegeleiding ACOD Onderwijs geeft een onvoldoende

De onderhandelingen over het 'Decreet betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding' zijn achter de rug. ACOD Onderwijs tekende een protocol van niet-akkoord. Waarom?

Dit decreet regelt de leerlingenbegeleiding voor het basis- en secundair onderwijs, de leertijd, de centra voor leren en werken en de centra voor leerlingenbegeleiding (CLB). De overheid wil hiermee een antwoord bieden op de discussies die al jaren woeden in het onderwijsveld over opdrachten en verantwoordelijkheden. Bovendien wordt ook de werking van de CLB's geregeld. Personeelsaspecten, zoals de vakantieregeling voor de CLB-personeelsleden, komen later aan bod in uitvoeringsbesluiten.

Erkenningsvoorwaarde voor de school

De school is verantwoordelijk voor de uitwerking, implementatie en evaluatie van een geïntegreerde leerlingenbegeleiding. Enkel als ze een dergelijke leerlingenbegeleiding heeft en als ze samenwerkt met een CLB, kan een school erkend worden. Met 'geïntegreerd' wordt bedoeld dat de leerlingenbegeleiding integraal deel uitmaakt van het onderwijsgebeuren en er niet los van staat. In de uitwerking moeten alle fasen van het zorgcontinuüm gevat worden.

Wat betekent dat concreet? De school werkt acties uit voor de fase van de brede basiszorg (zie illustratie en legt zo de basis voor een kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding op het niveau van de leerling, de leraar en de school. Bovendien moeten ook de acties opgenomen worden die noodzakelijk zijn om de leraar en de school te professionaliseren, zodat ze de leerlingenbegeleiding kunnen implementeren en evalueren.

Het is belangrijk dat het beleid voor alle fasen van het zorgcontinuüm niet alleen de rollen en de taken van de verschillende actoren omschrijft, maar ook de manier waarop die actoren samenwerken. In het basisonderwijs moet de leerlingenbegeleiding afgestemd worden met het

gelijke-onderwijskansenbeleid en het zorgbeleid.

Ondersteuning door pedagogische begeleidingsdiensten

De pedagogische begeleidingsdiensten (PBD) ondersteunen de scholen en CLB's in hun ontwikkeling tot professionele en lerende organisaties. Daartoe vertrekt de PBD vanuit de noden die de school en het CLB vaststellen in de dagelijkse praktijk. Het is belangrijk dat er een dialoog bestaat tussen deze drie actoren. De PBD kan bij het uitvoeren van zijn opdracht ook zelf vormingen aanbieden of een aanbod op maat voorzien voor scholen of de CLB's die dit vragen. Doorverwijzen naar andere organisaties met bepaalde expertise is ook een optie.

Ondersteuning door het CLB

Het CLB beschikt over cijfermateriaal om de school zicht te geven op de specifieke kenmerken en noden van de leerlingenpopulatie. Op het vlak van schoolondersteuning heeft het CLB in de fase van de brede basiszorg enkel een signaalfunctie en doet het in de fase van verhoogde zorg enkel nog aan consultatieve leerlingenbegeleiding.

In de fase 'uitbreiding van zorg' neemt het de regie van de leerlingenbegeleiding over. De school zet de reeds genomen maatregelen verder en meldt – in overleg met de leerling en de ouders – de leerling aan bij het CLB.

Als dat in deze fase nodig is, zal het centrum een gemotiveerd verslag of een (gewoon) verslag opmaken. Met een gemotiveerd verslag wordt beslist dat de leerling het gemeenschappelijk curriculum in het gewoon onderwijs blijft volgen en daarbij in het kader van het ondersteuningsmodel extra ondersteuning krijgt. Op grond van een (gewoon) verslag blijft de leerling met een individueel aangepast curriculum in het gewoon onderwijs of krijgt hij toegang tot het buitengewoon onderwijs.

Netoverstijgende samenwerking

De overheid verwacht dat de CLB's hun

expertise netoverstijgend bundelen tot een ondersteuningscel en elkaar op die manier versterken. Deze netoverstijgende samenwerking wordt verplicht vanaf 1 september 2023.

Een centrum moet leerling- en schoolnabij werken en moet vlotter toegankelijk zijn voor leerlingen, ouders en scholen. Daarom bepaalt het decreet dat de centra buiten de kantooruren en ook tijdens de schoolvakanties voldoende geopend moeten zijn. Het centrum kan zelf bepalen op welke momenten het bereikbaar is voor leerlingen en ouders. De openingsuren worden met de vakbonden onderhandeld op het lokaal comité. Het centrum mag naast vastgelegde sluitingsdagen maximaal veertien kalenderdagen gesloten zijn. Voor de openingsuren en de sluitingsdagen moet het echter rekening houden met de andere centra binnen de ondersteuningscel. Binnen de afgebakende regio moet altijd minstens één centrum open zijn.

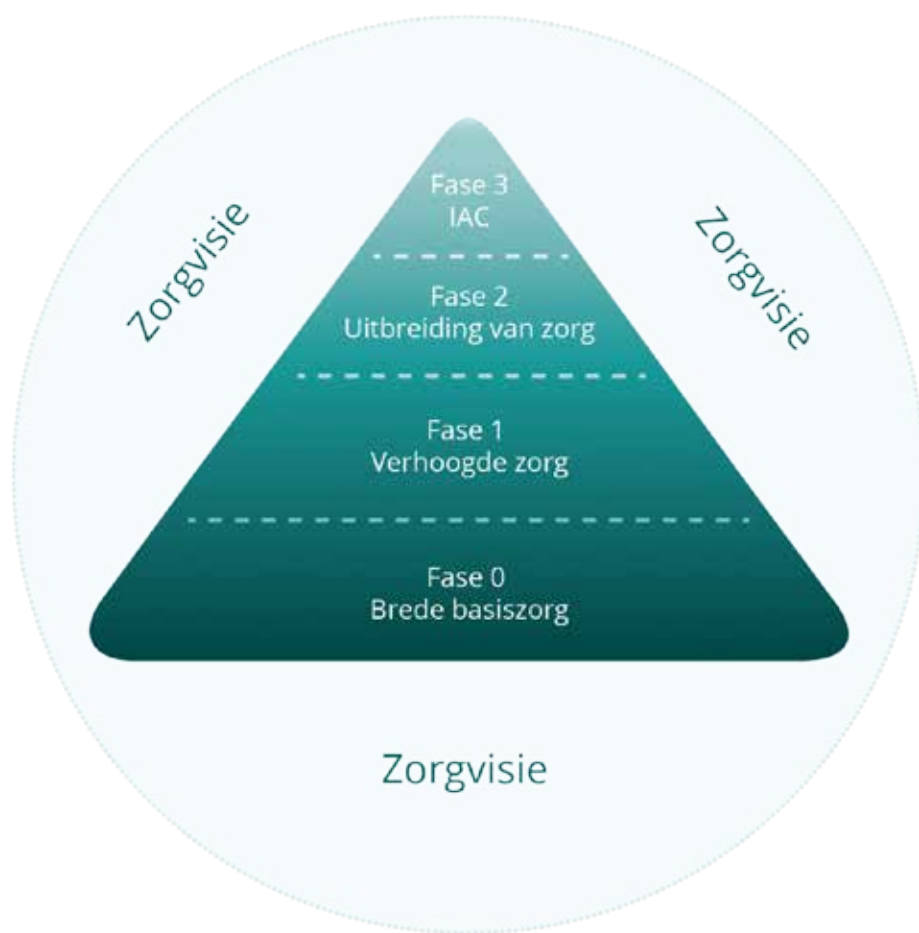
Extra omkaderingsgewichten

Het extra personeel dat de overheid zal toekennen en de gegarandeerde omkadering die zij zal voorzien, zullen echter niet voor de broodnodige ademruimte zorgen. Er moet immers een netoverstijgende regionale structuur opgezet worden waaraan de centra een deel van hun omkadering moeten afstaan.

Deze structuur zal moeten beschikken over een leidinggevende, een secretariaat en uitvoerende personeelsleden. Zo kunnen afspraken gemaakt worden met de onderliggende centra en met scholen, lokale actoren, klanten uit Welzijn, ondersteuningsnetwerken en de collega's van de andere netoverstijgende regionale ondersteuningscellen. Dit betekent echter bijkomende vergaderingen en extra overleg, het verzamelen en bijhouden van centrumgegevens, ...

ACOD Onderwijs tekent protocol van niet-akkoord

ACOD Onderwijs vindt het beter de reeds bestaande netoverstijgende samenwerkingsinitiatieven, zoals de CLB-chat te subsidiëren in plaats van verplichte structuren



op te zetten. De CLB-sector heeft geen verplichting nodig om tot netoverstijgende samenwerking te komen. Dat bewijst ze elke dag opnieuw.

Verder betreft ACOD Onderwijs dat de rol van de pedagogische begeleidingsdiensten minimaal wordt vermeld. Ook al is hun werking geregeld in het decreet betreffende de kwaliteit in het onderwijs, toch zou hun rol in dit dossier meer in de verf gezet mogen worden.

Ook blijft het decreet vaag over de afstemming tussen de CLB's en de andere partners in de welzijns- en gezondheidssector. Een goede afstemming is nochtans noodzakelijk als de CLB's hun draaischijf-functie moeten waarmaken.

De CLB-sector kreunt onder de werkdruk en toenemende taakbelasting. Het de-

creet leerlingenbegeleiding voorziet dat de Vlaamse Regering nog andere thema's kan toevoegen, zoals ze onlangs gedaan heeft met het thema 'radicalisering'. Het gebeurt blijkbaar enkel binnen het domein onderwijs dat extra opdrachten opgelegd worden zonder dat daarvoor ook de nodige werkmiddelen en omkadering voorzien worden.

Het personeel van het CLB dat zijn kerntaken in de eerste plaats in functie van de leerlingenbegeleiding in scholen moet uitvoeren, wordt ook ingezet voor vragen en opdrachten, voornamelijk van de betalende 'klanten' uit de welzijns- en gezondheidssector. 'Klant is koning' en dus zorgt de CLB-sector goed voor deze klanten om zich te verzekeren van een extra bron van inkomsten.

Dit komt ook doordat de CLB-sector – zoals de overheid het zelf stelt – reeds jarenlang onvoldoende gefinancierd of gesubsidieerd wordt. Gefinancierde of gesubsidieerde personeelsleden inzetten voor andere taken dan het begeleiden van leerlingen op school en in de maatschappij is voor ACOD Onderwijs niet aanvaardbaar. De werkdruk is echter ook groot in de scholen van het gewoon en buitengewoon onderwijs. Het onderwijsveld is immers nog druk in de weer met het uitwerken van het zorgbeleid. Dat scholen nu verantwoordelijk worden voor de leerlingenbegeleiding, lijkt een logisch gevolg. Maar het zijn de personeelsleden die de theorie in de praktijk moeten omzetten. In het basisonderwijs zijn er zorgcoördinatoren, in het secundair onderwijs bestaat het ambt niet. In beide onderwijsniveaus zal leerlingenbegeleiding nu echt in de focus geplaatst worden, maar wel zonder de bijkomende middelen die nodig zijn om kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding structureel uit te voeren. Nog meer leerkrachten zullen hiervoor met BPT-uren vrijgesteld worden, zodat collega's met nog grotere klasgroepen geconfronteerd zullen worden. Indien de leerkracht niet vrijgesteld wordt, dan komt de taak er gewoon bovenop.

De overheid stelt wel dat de scholen een professionaliseringstraject kunnen vragen aan de pedagogische begeleidingsdiensten of een externe dienst. In de praktijk is er echter onvoldoende (betaalbare) expertise beschikbaar om alle scholen hierin te ondersteunen. Dat de scholen nu eindverantwoordelijke worden voor een geïntegreerde leerlingenbegeleiding en dit zelfs als erkenningsvoorwaarde wordt opgenomen zonder dat bijkomende omkadering voorzien wordt, is voor ACOD Onderwijs niet aanvaardbaar. Om deze redenen tekende ACOD Onderwijs dan ook een protocol van niet-akkoord.

jeanluc.barbery@acod.be

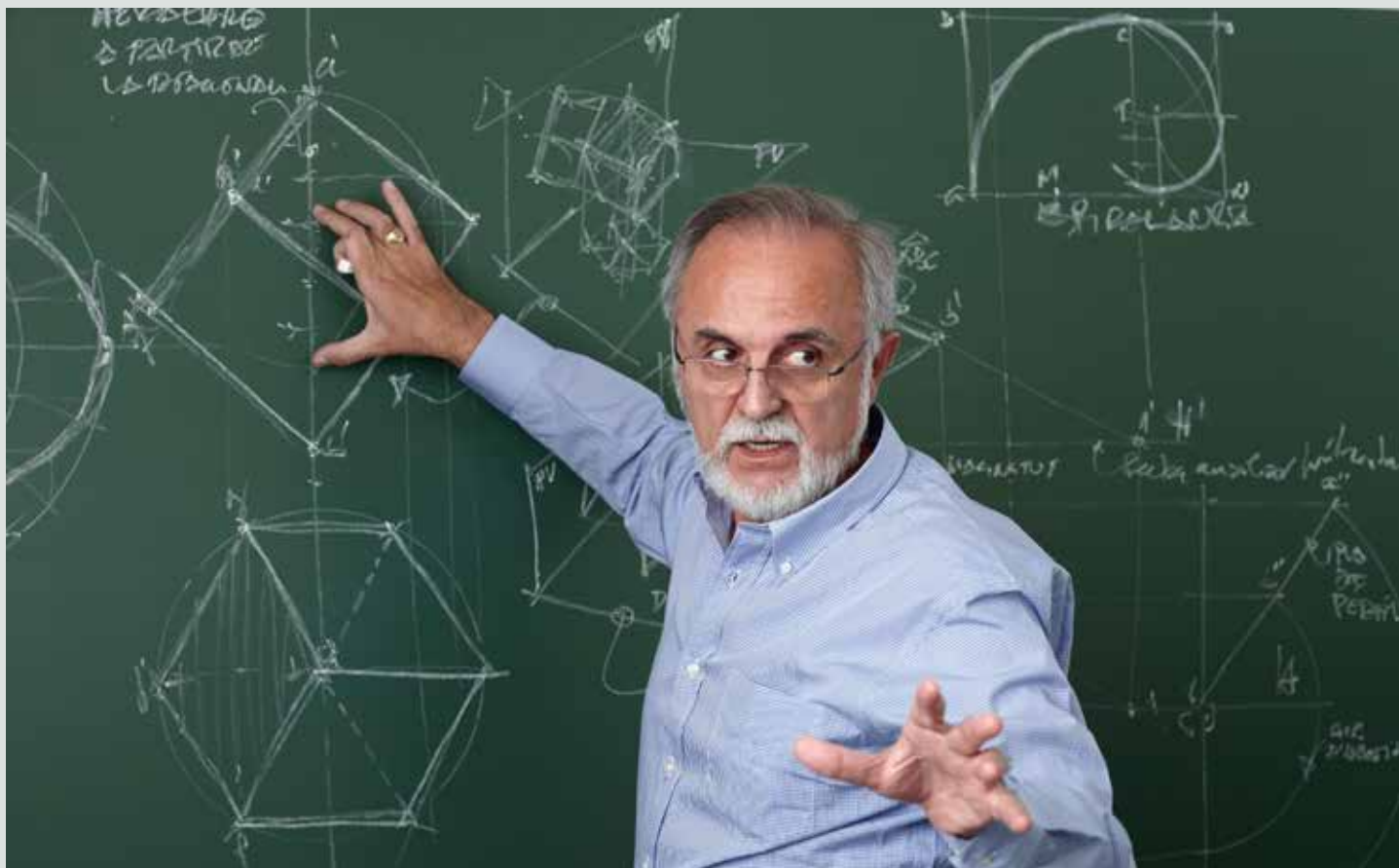
De opstart van het ondersteuningsmodel

Op 1 september 2017 werden de ondersteuningsnetwerken ingevoerd. Het rapport ondersteuningsmodel schetst de stand van zaken voor de periode september en oktober 2017. Je vindt het integrale rapport en wat toelichting op onze website (acodonderwijs.be/ondersteuningsmodel of snelkoppeling op startpagina).

jeanluc.barbery@acod.be

Pensioenen

Einde van de afbraakplannen nog niet in zicht



Bij de start van deze legislatuur was het duidelijk dat de pensioenen in de openbare diensten een doorn in het oog waren voor de rechtse regering-De Wever-Michel. Dat het pensioen een uitgesteld loon is, lijken deze heren niet te willen inzien. In 2014 presenteerden wij een aantal scenario's: wat zouden de gevolgen zijn van enkele mogelijke ingrepen? Tot onze spijt stellen wij nu vast dat minister Bacquellaine deze maatregelen één voor één aan het invoeren is.

Laten we het om te beginnen over onze pensioendatum hebben. Aanvankelijk konden we op 60 jaar vervroegd met pensioen gaan. De voorwaarden om vervroegd te kunnen uitstappen, zijn ondertussen verstrengd, waardoor meer en meer collega's tot voorbij de leeftijd van 62 jaar zullen moeten blijven werken. Omdat deze maatregel geleidelijk ingevoerd wordt, is er (nog) geen schokgolf door de persoonsrangen gegaan.

Ook de afschaffing van de diplomabonificatie (*) – de studiejaren die meetellen voor je pensioen – voor het bepalen van de pensioendatum gebeurt stapsgewijs, waardoor de collega's die de komende jaren met pensioen gaan, slechts een beperkt effect ervan voelen. Wij hebben acties gevoerd tegen deze maatregelen. De ene keer stond ACOD alleen, de andere keer stonden het ABVV of de andere vakbonden naast ons. Wat er ook van weze, we kunnen enkel vaststellen dat minister Bacquellaine voorlopig nog onvoldoende onder de indruk is.

Langer werken, minder pensioen

Intussen heeft deze regering de eerste maatregel genomen die ook effect heeft op het inkomen, namelijk de afschaffing van de diplomabonificatie voor de berekening van het pensioenbedrag. Dit zorgt in principe voor een lager pensioen, maar omdat we allemaal langer zullen moeten

werken, zullen we dit niet per se voelen. In de onderwijssector hebben we dankzij onze voordelige pensioendeler (*) na 41 jaar en 3 maanden voldoende diensten gepresteerd om het maximumpensioenbedrag te bereiken. Als die voordelige pensioendeler verdwijnt en je in de toekomst 43 jaar moet presteren vooraleer je met pensioen mag, zal je ook zo aan het maximumpensioenbedrag komen. Het grote verschil is natuurlijk dat je vroeger de diplomabonificatie er gratis bij kreeg en dat je die jaren nu effectief moet presteren. Als je bovendien door omstandigheden geen volledige loopbaan hebt – je bent in het begin van je loopbaan vaak werkloos geweest, je wordt voortijdig gepensioneerd wegens ziekte, ... – dan zal je wel degelijk financieel verlies lijden. Ook deze maatregel heeft er niet voor gezorgd dat onze sector minister Bacquellaine met een krachtige reactie op andere ideeën heeft willen brengen.

Onaanvaardbare contractbreuk

Op onze website (www.acodonderwijs.be/pensioennota) vind je een nota waarin we aantonen dat de discussie over de zware beroepen niet alleen een barometer is – welke appreciatie heeft de politieke overheid nog voor ons beroep? – maar ook dat de financiële gevolgen van al deze maatregelen desastreus zullen zijn.

De omschakeling van de pensioendeler 55 naar 60 kost ieder personeelslid minstens 100 euro per maand. Als je na je pensionering nog 20 jaar leeft, komt dit neer op een nettoverlies van 24.000 euro. Dit is een onaanvaardbare contractbreuk, één die niet onbeantwoord kan blijven.

Momenteel wordt het pensioenbedrag berekend op grond van het referentiesalaris, het gemiddelde salaris van de laatste 10 jaar voor de pensionering. Als men de volledige loopbaan als grondslag zal nemen, dan is de impact op het pensioenbedrag nog groter dan bij de aanpassing van de pensioendeler. Je verliest dan meer dan 250 euro per maand of – als je na je pensionering nog 20 jaar leeft – 60.000 euro.

Acties

De combinatie van deze twee laatste maatregelen maakt dat onze pensioenen niet langer zullen volstaan om pakweg het rusthuis te betalen. Dat collega's die zich een volledige loopbaan lang ten dienste hebben gesteld van de maatschappij, op het einde van hun leven uitgespuwd worden door de politieke leiders van die maatschappij, is ronduit verwerpelijk.

De effecten van de al genomen maatregelen zijn natuurlijk niet te verwaarlozen, maar het is duidelijk dat de maatregelen die nog in het verschiet liggen, van een nog andere orde zijn. Wij hebben steeds aangegeven dat onze reactie in verhouding zal staan tot de impact van de plannen van de regering. Het is niet 5 voor 12, de tijd is al verder gevorderd. Als de politieke overheid aan de pensioendeler of de refertewedde raakt, zullen wij – hopelijk in gemeenschappelijk front – haar met gepaste acties tot andere inzichten brengen.

(*) Klinken al deze termen als Chinees voor jou? Op onze website vind je meer uitleg (www.acodonderwijs.be/chinees).

raf.deweerd@acod.be

Neem deel aan Het Grote Tijdsonderzoek!

Ben je leraar in het gewoon of buitengewoon kleuter-, lager of secundair onderwijs? Doe dan zeker mee aan Het Grote Tijdsonderzoek. Je vindt meer info op onze website (www.acodonderwijs.be).

be/wij-steunen-het-grote-tijdsonderzoek/ of kijk in vorig nummer van Tribune.

nancy.libert@acod.be



Studiedag commissie diversiteit

Studiedag 20 maart 2018

ACOD Onderwijs
Commissie Diversiteit

Studiedag

Spreekers
Tony Van den Heurck
Piet Van Avermaet

Workshops
 Meer info: www.acodonderwijs.be/studiedag

Commissie Diversiteit

Wanneer ?
 dinsdag 20 maart
 9.00 tot 15.30 u

Waar ?
 ACOD-gebouw
 Fontainasplein 9/11
 1000 Brussel

Deelnemen ?
 Schrijf je snel in !
onderwijs@acod.be
 uiterlijk op 12 maart 2018



Welke cultuur, welke maatschappij? Samenwerken tegen Nieuw Rechts

De culturele wereld zit vandaag in de vuurlinie. Enerzijds is er de toenemende vermarkting, aangedreven door het blauwe Europese beleid. Dat leidt tot verschraling en uitverkoop. Anderzijds zijn er de conservatieve nationalistenvan nog brutaler het middenveld en de cultuur de mond willen snoeren en naar hun hand willen zetten. Ook in Vlaanderen. Hierbij een oproep tot samenwerking om de patriottische intimidatiepolitiek te weerstaan.

N-VA wil kritische media aan de ketting leggen. De pogingen om Apache.be droog te zetten, zijn daar het strafste voorbeeld van. Ook het offensief om de sociaal-culturele sector in haar greep te krijgen, schakelde intussen een versnelling hoger. De partij viseert al langer individuele medewerkers en nu liggen organisaties zelf onder vuur. Er is nood aan een collectieve tegenbeweging.

Conservatief offensief

N-VA is niet zomaar een traditionele partij, zeker niet als het op de sociaal-culturele organisatie van onze samenleving aankomt. Zij hebben een conservatieve cultuurvisie voor ogen en zullen die na een volgende verkiezingsoverwinning ook willen bewerkstelligen.

Daardoor kunnen sociaal-culturele en artistieke organisaties die een progressieve koers willen varen of gewoon onafhankelijk hun (superdiverse) werking willen uitbouwen, onder druk komen te staan:

snijden in subsidies, censuur, betutteling en inmenging, opgedrongen hervorming, ontslag van leidinggevenden met een eigen mening enzovoort.

De rechts-conservatieve omslag die zich vandaag in Europese lidstaten als Hongarije of Polen voltrekt, kan ook Vlaanderen in zijn greep krijgen. De eerste signalen merken we al: kijk hoe minister Liesbeth Homans Unia aanpakt, of hoe parlementslid Marius Meremans een interculturele beweging als KifKif.be de mond wil snoeren. Deze organisaties moeten 'bruggen bouwen', klinkt het. 'Sois belle et tais-toi', anders riskeer je subsidies te verliezen. Doe vooral niet moeilijk over racisme en spaar uw kritiek op N-VA en diens acolyten, want dan doe je aan 'politiek'. Na de volgende verkiezingen riskeren we een scenario waarbij Vlaams-nationalisten met extra geld voor de sociaal-culturele sector over de brug komen als pasmunt voor een hertekening van het middenveld.

Cultuurstrijd

In de cultuursector werd de laatste jaren al heel wat in stelling gebracht: er kwam een verticale hervorming van de sector met aan de top 'Vlaamse vuurtorens' en het wegsaneren van kleinere organisaties. Er ging veel extra steun naar de verdere uitbouw van enkele grote instellingen, gecombineerd met een cultuurbeleid dat van kunstenaars en kleinere organisaties verwacht om een samenwerking met de grote huizen op te zoeken. Zo krijg je top-down greep op een sector, via monopolie-

sering.

Het is een beproefde machtsstrategie die ook in heel wat andere sectoren de overhand neemt. En het is natuurlijk geen toeval dat N-VA overal zijn strijdbare soldaten liet postvatten in de raden van bestuur van grote huizen. Vandaag werken die vrij constructief mee om vertrouwen te winnen. Maar wat als er morgen collectieve marsorders volgen?

De oplopende cultuurstrijd signaleren, zoals we reeds in Tribune deden, volstaat niet. We moeten overleggen hoe we samen diversiteit en autonomie willen vrijwaren. Bijvoorbeeld, wat doen we als één van onze collega's onder vuur komt te liggen? Reageren we samen of laten we toe dat de ene na de andere organisatie klappen krijgt? Heel wat organisaties zijn bezorgd over hun eigen dossier, kennen elkaar soms niet goed en vrezen voor het gebrek aan onderlinge solidariteit. Maar als we elkaar argwanend als concurrenten gaan bekijken en elk afzonderlijk hopen dat het wel goed komt via de eigen connecties, verliezen we allemaal.

De inzet

Onze bezorgdheid is fundamenteel van aard. Er zijn drie soorten visies op samenleven en cultuur die hun eigen politieke vertaling hebben gekregen: de neoliberale, de rechts-conservatieve en de solidaire. Het neoliberale offensief van besparen om te vermarkten is een constante in de meeste Europese lidstaten. Dit offensief op onze sociale welvaartstaat

verloopt steeds meer in combinatie met een rechts-conservatieve koers die een neoliberale aanpak maar al te graag als shocktherapie gebruikt.

De conservatieve visie, zoals Bart De Wever die aanhangt, ziet een samenleving niet als een verzameling van individuen die samenleven volgens een sociaal contract waarin bepaalde basisrechten, conform de universele mensenrechten, vastgelegd zijn om ons de vrijheid te geven ons eigen leven te ontplooien. De conservatieve visie vat een maatschappij daarentegen op als een lotsgemeenschap met bepaalde, gedeelde waarden, instituties en tradities. Cultuurwetenschapper Ico Maly analyseerde deze visie in zijn boek 'N-VA – Analyse van een politieke ideologie' (2012, uitgeverij EPO) en legt uit waarom ze deel uitmaakt van een antiverlichtingstraditie waarbinnen ook het fascisme groeide.

Cultuur als nationalistische propaganda

De conservatief denkt in termen van een sociaal weefsel dat je als een levend organisme moet onderhouden en waaraan individuen ondergeschikt zijn. Dat weefsel is bedoeld als vangnet, zeg maar. Maar dan eentje waar je al als andersdenkende snel in verstrikt en gevangen geraakt. Centraal in dit denkbeeld staat het idee van een volk met een eigen volksgeest en een natie waar wij allen drager van zouden zijn en die we als groep moeten verdedigen. Cultuurwerking dient vervolgens om 'harmonie' te bewerkstelligen en de natie groot te maken. Conflict is dan een stoorzender, ook al vereist een democratie de mogelijkheid tot ideeënstrijd om vooruitgang te boeken. Vreemde of nieuwe culturen die andere waarden voorstaan, zijn dan mogelijk een gevaar, iets dat het kostbare weefsel van de natie aantast of 'ziek' maakt.

Onverdraagzaamheid

Deze oprukkende cultuurvisie – een eensgezinde monocultuur bewerkstelligen via het koesteren van 'onze identiteit' en 'onze tradities', wat dat ook moge zijn – vinden we zowel terug bij de extreemrechtse tak van het Vlaams-nationalisme als bij degenen die zich als de gematigden profileren. Inzake cultuur hebben ze de mond vol over 'verbinden', het bewerkstel-



ligen van een 'warme cohesie', over 'verbondenheid' en 'barmhartigheid'. Maar deze schijnbaar vredelievende visie heeft een schaduwkant: de onverdraagzaamheid voor wat dwars is of anders wil zijn.

Dat staat haaks op het inzicht dat een samenleving sowieso betrokken is in een historische emancipatiestrijd, wat veronderstelt dat we tradities in vraag moeten kunnen stellen. Het botst met het inzicht dat we de vrijheid moeten hebben om nieuwe tradities vorm te geven die beter aansluiten bij de hedendaagse tijdsgeest of het voortschrijdend inzicht. Deze conservatieve visie staat wantrouwig tegenover maakbaarheid. Ze verwacht confrontatie en discussie met polarisatie en leeft op gespannen voet met het inzicht dat kritische discussie de vroedvrouw is van een humanistische samenleving, waarbij de emancipatie van de héle bevolking het uitgangspunt is: iedereen, van stamboom-Vlaming tot nieuwkomer. De universele mensenrechten zijn plots relatief als het gaat over situaties die de cohesie van de volksgemeenschap zouden verstoren. Denk aan de Soedanese folterdeal van Theo Francken.

Eén volk, één taal, één cultuur?

Maar we zijn helemaal niet één volk met één cultuur. Elke nationale cultuur is opgesplitst in verschillende culturen. Er is cultuur die systeembevestigend werkt en cultuur die bevrijding uitdraagt. De wereld is dan wel een dorp geworden, in elke straat van dat dorp doet zich een sociale strijd voor en iedereen die door die straat loopt,

moet positie kiezen. Alle culturen van de wereld bevatten achterlijke en onderdrukkende aspecten waartegen een progressieve mens stelling neemt. Elke cultuur is onvermijdelijk ook een intern conflict.

Dat maakt de verzuchting om 'de' Vlaamse cultuur in het algemeen te omarmen en te promoten inhoudsloos. Het is een frase die vooral economische belangen dient. Of om het 'Vlaamse merk te cultiveren', zoals Sander Loones en Matthias Diependaele (N-VA) het omschreven in hun essay naar aanleiding van de Vlaamse feestdag ('Vlaamingen, kom uit de kast', De Standaard, 11 juli). "Wie zijn merknaam cultiveert en in zijn identiteit investeert, trekt geld en talent aan. De 21ste eeuw zal draaien om merk, verhaal en identiteit. Daar ligt de uitdaging."

Tegenover dit reactionair patriottisch project moeten wij een andere uitdaging vooropzetten: het humanistisch streven dat alle mensen vooruithelpt, niet alleen het identitaire denken in functie van winst voor enkelen.

Om dat te realiseren, hebben we elkaar nodig. Of we het nu willen of niet, de cultuurstrijd tussen een progressieve en een conservatieve visie op cultuur is vandaag volop aan de gang.

• *Organisaties die geïnteresseerd zijn om hier samen aan te werken, graag een seintje aan ACOD Cultuur: robrecht.vanderbeeken@acod.be*

Rob Vanderbeeken

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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Spoor

Fotowedstrijd 8 mei komitee

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

Elke maand zal er een nieuwe opgave gelanceerd worden via Facebook en Instagram over een oorlogsmonument in Gent. Het doel is om zo snel mogelijk de plaats te raden waar dit monument zich bevindt. De eerste dag van de maand verschijnt een kleine tekst, de 15de van de maand maken we het een beetje gemakkelijker met een tip aan de hand van een foto. Elk kwartaal vallen er prijzen te winnen én op het einde van de wedstrijd wordt de winnaar van de hoofdprijs bekendgemaakt. Men zal het klassement maandelijks kunnen volgen via onze website. Ben jij ook benieuwd naar meer? Hou dan zeker onze website, Facebook en Instagram in de gaten!

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Nieuwjaarsreceptie senioren

De senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen wensen ook 2018 goed en optimistisch in te zetten met hun nieuwjaarsreceptie op dinsdag 6 februari 2018 om 14 uur in de feestzaal van het Bonds-

gebouw (Ommeganckstraat 47 in 2018 Antwerpen).

Marc Van Camp (lector Erasmushogeschool), Chris Reniers (voorzitter ACOD) en Nadine Marechal (provinciaal secretaris ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen) geven een toespraak. Uiteraard kan je ook genieten van een drankje en een hapje. Omdat we graag vooraf willen weten hoeveel mensen we kunnen verwachten, laat ons iets weten indien je komt. Dat kan via maurice.hauspie@acod.be of alida.bouwens@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44.

Oost-Vlaanderen

Jaarlijkse algemene ledenvergadering senioren Overheidsdiensten

De seniorenwerking van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen nodigt haar gepensioneerde leden uit op haar jaarlijkse algemene ledenvergadering op donderdag 15 februari 2015 om 10 uur in het ACOD-gebouw (tweede verdieping), Bagattenstraat 158 in 9000 Gent. Op de agenda: de toelichting over de algemene syndicale toestand en de activiteiten voor senioren die in 2018 georganiseerd worden. Ter gelegenheid van het nieuwe jaar is er uiteraard ook een hapje en een drankje voor de aanwezigen. Om praktische reden vragen wij uw aanwezigheid te bevestigen aan Marc Van de Velde, 0479/31.58.30, of heldervelde@skynet.be

West-Vlaanderen

Afdeling Roeselare Nieuwjaarsreceptie

Op vrijdagavond 16 februari 2018 houdt de intersectorale afdeling Roeselare een nieuwjaarsreceptie. Die vindt plaats in het ACOD-gebouw in de Sint-Amandsstraat 112 in Roeselare en start om 18 uur. Wil je mee vieren met ons, schrijf dan naar Géry Tytgat (Skaldenstraat 4 in 8800 Roeselare) of mail naar gery.tytgat@skynet.be of bel naar 0479/27.76.02. Verwittig ons ten laatste op 10 februari 2018.