

TRIBUNE

STIJGING PRIJZEN GAS EN ELEKTRICITEIT

Bewezen: de liberalisering
van de energiesector is
een absoluut fiasco

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
de post	13
tram bus metro	17
gazelco	18
telecom	20
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	33
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 @ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt- geschenkbond

Winnaars

Catharina Peeters (Merksem), Daisy Vancouteren (Hamme), Alison Vermeirsch (Lier), Mieke Vandenhoute (Marke) en Carine Hauweele (Diksmuide) wisten de correcte antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een FNAC-geschenkbond.

Nieuwe prijs: Mediamarkt-geschenkbond

Nieuwe vragen

- Wat is De Kevie?
 - Een natuurgebied nabij Tongeren.
 - De naam van de Limburgse supportersclub van Kevin 'Kevie' De Bruyne.
 - Een zaal in Genk waar de edele kooivechtersport wordt beoefend.
- De energieprijz wordt bepaald door de 'vrije markt'. Wat doet die?
 - Ze maakt een gemiddelde prijs van de hoogste en laagste prijzen en die wordt de norm.
 - De laagste prijs op 'de markt' wordt de norm.
 - De hoogste prijs op 'de markt' wordt de norm.
- Ik neem de trein. Echter, mocht ik willen naar toilet gaan, dan is dat op sommige treinstellen al te vaak niet mogelijk. Hoe heten die treinstellen?
 - Depo-Top
 - Desiro
 - Noproblemo.

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 vrije markt mag niet onaantastbaar zijn"

September is traditioneel een dure maand voor de gezinnen. Dit jaar worden ze niet enkel geconfronteerd met de klassieke meeruitgaven voor schoolmateriaal, maar zien ze ook de bedragen op hun andere facturen verveelvoudigen.

Chris Reniers: "De herfst en de winter staan voor de deur, dus het wordt kouder en donkerder. Dat betekent dat de gezinnen hun verwarming opnieuw moeten aanzetten en de verlichting ook langer laten branden. Meer nog dan vorige winter zal zich dat dit jaar hard laten voelen want de energieprijzen zijn momenteel buiten alle proportie. Hun meerkost komt dus nog eens boven op de meerkosten die de gezinnen hebben voor de aankoop van al hun andere basisbehoeften. En inderdaad, je kan niet ontkennen dat energie een basisbehoefte is. Iedereen zou het recht moeten hebben op gegarandeerd betaalbaar gas, elektriciteit, mazout en andere brandstoffen voor verwarming, verlichting en dagelijkse voorzieningen."

Is het dan niet vreemd dat die basisbehoeften geen openbaar goed zijn, maar deel uitmaken van de vrije markt?

Chris Reniers: "Uiteraard moeten we ons daar ernstige vragen bij stellen. In 2007 liberaliseerde men de Belgische energiesector. Meer concurrentie zou de prijzen laten zakken. Ik weet niet wie daar iets van gemerkt heeft, want die prijzen zijn niet gezakt, integendeel. De 'vrije' energiemarkt wordt voortdurend beïnvloed door gebeurtenissen van buitenaf: oorlogen, incidenten in olie en gas producerende landen, virussen... Die veroorzaken met de regelmaat van de klok prijsstijgingen en vooral prijsstijgingen. Voor de energiebedrijven is dat doorgaans goed nieuws: zij boeken immers buitensporige winsten. De voorbije jaren boerden ze al bijzonder goed en sluisden ze hun winsten door naar de aandeelhouders. Dit jaar doen ze het nog veel beter. Reserves aanleggen voor crisistijden, kwam blijkbaar nooit op in hun gedachten."

Nu er een energiecrisis heerst, kijken de energiebedrijven naar de overheden om de problemen op te lossen.

Chris Reniers: "Deze houding staat toch haaks op het vrijemarktprincipe? Wanneer de zaken goed gaat moet de overheid zich zo min mogelijk met de markt bemoeien, maar wanneer een crisis uitbreekt, zijn ze de eersten om te pleiten voor overheidsingrijpen, via subsidies en andere middelen. Zelf een deel van de rekening betalen, daar doen ze niet aan mee. Het is dus tijd om te kijken of we bepaalde basisbehoeften, zoals energie, niet opnieuw uit de vrije markt moeten halen. Het vrijemarktprincipe mag niet onaanvaardbaar zijn. We moeten bepalen waar we de overheid toelaten correcties door te voeren ten bate van de gezinnen. Niet enkel in tijden van crisis, maar ook in voorspoedige tijden, zodat we ons kunnen wapenen voor eventuele crisissen."

Wat vond je van de opmerking van Jean-Jacques Delm e, ceo van bedrijf Eneco, die burgers de raad gaf op tijd aan te kloppen bij het OCMW indien ze hun energiefactuur te hoog oploopt?

Chris Reniers: "Die opmerking is bijzonder laakbaar, op het perverse af zelfs. Modale tweeverdieners zouden met hun inkomen hun basisbehoeften moeten kunnen betalen, zonder te moeten aankloppen bij het OCMW. Een beroep doen op het OCMW is een beroep doen op de solidariteit van je medeburgers. Dit is dus een bijzonder cynische raad om te geven wanneer je eigen bedrijf kolossale winsten boekt en die afdraagt aan de aandeelhouders in plaats van solidair bij te dragen aan een oplossing voor de hoge energiefacturen. Hoe wereldvreemd kan je zijn?"

Het ABVV en de ACOD blijven intussen niet bij de pakken zitten. Met acties en bewustmakingscampagnes voeren ze de druk op om de koopkracht- en energieproblemen van de burgers op te lossen.

Chris Reniers - voorzitter



"Meer concurrentie zou de prijzen laten zakken? Ik weet niet wie daar iets van gemerkt heeft."

Chris Reniers: "Op zich is de oplossing eenvoudig: wie nu veel geld verdient als gevolg van de energiecrisis, moet bijdragen om de noden van de burgers te lenigen. Los daarvan is het van cruciaal belang dat we blijven inzetten op sterke openbare diensten. Een goed uitgebouwd openbaar vervoer is het antwoord op de dure diesel- en benzineprijzen. Gratis onderwijs met aandacht voor de noden van elk kind is het antwoord op sociale ongelijkheid. Deze en de andere openbare diensten vormen zo de eerste bescherming van de koopkracht van alle burgers. Er kan dus geen sprake zijn van verdere besparingen op de openbare diensten, niet op personeel en niet op de structurele financiering. Daarom zullen we dit najaar samen met het ABVV actie voeren om op te komen voor de gemeenschappelijke en individuele belangen van werknemers, uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden. Zij moeten immers ongeschonden, warm en veilig de winter kunnen doorkomen."

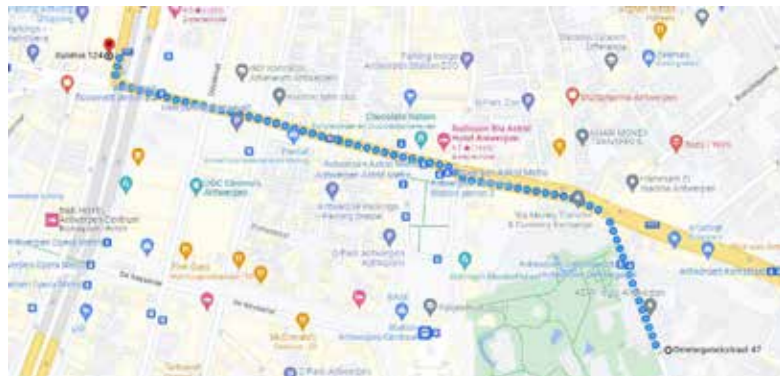
Kantoor ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen verhuist

Wegens grondige renovatiewerken verhuist ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen tijdelijk (van oktober 2022 tot het voorjaar van 2025). Vanaf maandag 17 oktober 2022 kun je ons vinden in de Theaterbuilding, Italiëlei 120-124, 2000 Antwerpen.

Wegens de verhuis zullen onze kantoren uitzonderlijk gesloten zijn van maandag 10 oktober t.e.m. vrijdag 14 oktober 2022. We staan terug fysiek tot je dienst vanaf maandag 17 oktober op onze nieuwe locatie. Je kan ons ook nog steeds bereiken via 03 213 69 20 of antwerpen@acod.be.

We zijn beschikbaar op:

- maandag: 8u30-12u30 / 13u-17u
- dinsdag: 8u30-12u30 / 13u-17u
- woensdag: 8u30-12u30 / 13u-17u
- donderdag: 8u30-12u30 / 13u-17u
- vrijdag: 8u30-12u30 (enkel op afspraak en telefonisch bereikbaar).



Opgelet: ons postadres verandert niet, dus voor alle briefwisseling: Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen.

Vacature Stafmedewerker ACOD

De Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD) heeft een vacature voor een senior stafmedewerker (m/v/x) voor directe samenwerking met de voorzitter en de algemeen secretaris.

Taken en verantwoordelijkheden

De kandidaat beschikt over een brede algemene kennis en is zeer vertrouwd met de regelgeving voor de openbare diensten en de overheidsbedrijven en de daarbij behorende sociale dialoog. De kandidaat zal ook instaan voor het implementeren van interprofessionele thema's binnen onze werking.

Profiel

- Je hebt een diploma hoger onderwijs.
- Je beschikt over enige kennis van de hierboven opgesomde thema's.
- Je bent in staat om op autonome wijze inhoudelijke dossiers voor te bereiden. Je verdiept je graag in een veelheid aan informatie en bent sterk in een grondige verwerking ervan.
- Je weet op ordelijke en gestructureerde

wijze overzicht te houden over lopende dossiers en projecten.

- Je bent loyaal en herkent jezelf in de waarden van de ACOD en het ABVV.
- Je kunt zowel zelfstandig als in team werken en bent communicatief (verbaal en schriftelijk) sterk.
- Je bent Nederlandstalig en beschikt over een goede kennis van het Frans.
- Je hebt ervaring met Microsoft Office 365.

Ons aanbod

Wij bieden naast aantrekkelijke werkvoorwaarden ook een marktconform loon, aangevuld met een uitgebreid pakket extralegale voordelen.

Plaats van tewerkstelling

ACOD, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel

Sollicitatieprocedure

Bezorg je motivatiebrief en cv **uiterlijk op 15 oktober 2022** via e-mail aan chantal.vanhoof@acod.be of per post aan Chan-

tal Van Hoof, ACOD, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel. Uit de binnengekomen brieven selecteren wij een aantal kandidaten die wij uitnodigen voor een gesprek.

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- **Antwerpen-Kempen-Mechelen** (antwerpen@acod.be): 20 september, 18 oktober, 22 november.
- **Limburg** (limburg@acod.be): 25 oktober en 8 november.
- **Oost-Vlaanderen** (oost_vlaanderen@acod.be): 20 oktober en 17 november.

- **Vlaams-Brabant** (vlaams_brabant@acod.be): 13 oktober en 9 november.
- **West-Vlaanderen** (west_vlaanderen@acod.be): 14 oktober en 18 november.

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



Inkomensgarantie voor oudere (IGO) Voor wie, hoeveel en hoe vraag je het aan?

De inkomensgarantie voor ouderen of IGO is een sociale uitkering voor 65-plus-sers die over onvoldoende pensioen of andere inkomensvormen beschikken. Als de maandelijkse (bruto) bestaansmiddelen waarover een persoon beschikt lager zijn dan 1.368,05 euro (alleenstaanden) of 912,03 euro (samenwonenden) dan heeft die recht op een IGO (bedragen augustus 2022).

Niet alle burgers zijn op de hoogte van het recht op IGO of weten dat ze dit kunnen aanvragen.

In bepaalde gevallen onderzoekt de Pensioendienst, verantwoordelijk voor de uitbetaling van het IGO, het recht automa-

tisch en hoeft de burger hiervoor zelf geen aanvraag in te dienen. Dit is het geval wanneer een burger het pensioen aanvraagt in België, hij/zij reeds een pensioen krijgt in België, hij/zij een tegemoetkoming aan gehandicapten ontvangt en de wettelijke pensioenleeftijd bereikt of een leefloon krijgt en de wettelijke pensioenleeftijd bereikt.

In alle andere gevallen moet de burger zelf het IGO aanvragen. Dit kan op verschillende manieren.

- De aanvraag kan online gedaan worden via Mypension.be.
- Door contact op te nemen met de Pensioendienst via de gratis Pensioenlijn (telefoonnummer 1765).

- Bij het gemeentebestuur van de hoofdverblijfplaats.

Belangrijk is dat een verandering in de burgerlijke stand (echtscheiding, huwelijk, wettelijk samenwonen), een overlijden of een verhuis naar een rusthuis een invloed heeft op het recht op het IGO. Het is mogelijk dat mensen die voorheen geen recht hadden op het IGO dat vanaf dat ogenblik wel hebben.

Gelet op de steeds stijgende energieprijzen in ons land is het ook belangrijk om te vermelden dat wie recht heeft op het IGO, ook automatisch recht heeft op het sociaal tarief voor gas en elektriciteit.

Koopkracht, koopkracht, koopkracht Omhoog met de lonen!

Energiefacturen, prijzen aan de pomp, rekeningen aan de winkelkassa... Het wordt allemaal te veel. We hebben dringend ademruimte nodig. Bij veel gezinnen staat het water hen aan de lippen. Zij slagen er niet in hun energiefactuur te betalen. Werknemers die zich met de auto naar het werk moeten verplaatsen, betalen zich blauw. Schulden stapelen zich op. De situatie is dus zeer ernstig. Het ABVV lanceerde een campagne met als slogan 'Omhoog met de lonen'. In de loop van de komende weken en maanden gaan we de boer op met maar één doel voor ogen: meer koopkracht.

De koopkracht van de gezinnen beschermen, versterken, bewaken... dat is prioriteit nummer een. In tijden van crisis – of dat nu door een virus, recessie of oorlog komt – is het belangrijk dat er snel geschakeld wordt. De druk die velen vandaag voelen door financiële problemen, moet dringend verlicht worden. Er zijn wel degelijk manieren om de koopkracht op peil te houden en zelfs te versterken.

Dat moet op korte en middellange termijn gebeuren. Op korte termijn moet de regering bijkomende maatregelen treffen om de facturen van de gezinnen betaalbaar te houden. Die maatregelen moeten doeltreffend zijn, van duurzame aard en dus onmiddellijk effect hebben.

Op middellange termijn is er onze loonvorming. Om de twee jaar onderhandelen de werkgeversorganisaties en de vakbonden over loonsverhogingen voor de twee daaropvolgende jaren (in een Interprofessioneel Akkoord of IPA). Dat gebeurt aan de hand van een loonnorm die door de wet van 1996, de loonnormwet, wordt bepaald. Deze onderhandelingen hebben ook een grote invloed op de loonvorming in de openbare sector.

In 2017 werd die loonnormwet door de regering-Michel aangepast. De werkgevers waren hiermee fel in hun nopjes want sindsdien is er geen sprake meer van echte loonsverhogingen. Er werd zodanig gemordeld aan het mechanisme dat de huidige wet verhindert dat de lonen op een rechtvaardige manier verhoogd kunnen worden



omdat er een loonnorm wordt opgelegd die niet overeenstemt met de economische realiteit zoals de winstmarges van de ondernemingen.

Die wet zit dus verkeerd in elkaar. Samen met de andere vakbonden verzamelden we bijna 90.000 handtekeningen voor een petitie waarin we aan het parlement vragen gehoord te worden om onze standpunten uit de doeken te doen.

Naast een verbeterde loonnormwet, moet het ook duidelijk zijn dat er aan het systeem van de automatische loonindexering niet kan worden geraakt. Want gelukkig hebben we nog het systeem van onze index die een belangrijke schokdempers is en de gezinnen beschermt bij zware tegenslagen zoals we die hebben gekend.

Structurele veranderingen zijn nodig:

- een definitieve btw-verlaging naar 6 procent voor elektriciteit en aardgas
- de uitbreiding van de doelgroep voor sociaal tarief permanent maken
- de opname van brandstof in de prijzenindex zodanig dat lonen en uitkeringen die prijsstijgingen volgen
- de invoering van een omgekeerd cliquet-systeem op energieprijzen en prijzen aan de pomp zodat die prijzen gecorrigeerd worden
- het afroemen van de overwinsten van de energiebedrijven en ze laten terugvloeien naar de gebruikers, in de eerste plaats de werknemers en de gezinnen
- loongelijkheid instellen tussen vrouwen en mannen en dus het wegwerken van de loonkloof van 22,7 procent
- de hervorming van de loonnormwet en de handhaving van onze automatische loonindexatie.

Water

Betalen we binnenkort meer?

Vlaams minister van Leefmilieu Zuhal Demir toetste bij de Serv en de Minaraad enkele ideeën over een hervorming van de waterfactuur. Die bestaat nu uit twee delen: een vastrecht en een prijs per verbruikte kubieke meter water.

De prijs per m³ wordt in twee schijven gefactureerd: een basistarief en een comforttarief. Hoeveel water je aan het basistarief betaalt, is afhankelijk van de grootte van je huishouden (per gedomicilieerde krijg je een hoeveelheid water aan het basistarief). Er is ook een korting voor sociale klanten.

Aanbevelingen

De adviesraden, waarin ook de vakbonden zetelen, formuleerden gezamenlijk enkele aanbevelingen. Een eerste reeks voorstellen gaat over het vastrecht, een vaste som die de watermaatschappijen jaarlijks aanrekenen aan hun klanten, onder meer voor meterhuur en verwerking van meetgegevens. De raden willen dat dit recht zo laag mogelijk is, om de toegang tot water voor iedereen te bevorderen. Er kan wel een vastrecht gevraagd worden voor tweede verblijven. Voorts is er nu een korting per gedomicilieerde, grote gezinnen betalen een stuk minder. De raden steunen het voorstel van Demir om die af te schaffen. Er is immers geen verband tussen gezinsgrootte en inkomen. Er zijn betere manieren om sociale kortingen te geven.

De raden doen ook voorstellen voor de prijs die aangerekend wordt per m³ (variabel deel). De raden willen dat het basistarief geschrapt wordt voor tweede verblijven. Die eigenaars hebben al recht op een basishoeveelheid water voor een goedkopere prijs op hun domicilie. De berekening van het basis- en comforttarief (en van de korting daarop per gedomicilieerde), levert problemen op bij nieuwe gezinsvormen, in het bijzonder bij co-ouderschap. Dat probleem rijst ook bij andere nutsvoorzieningen en belastingen. Daarom vragen de raden een overkoepelende oplossing hiervoor.

Minister Demir overweegt de invoering van een derde schijf voor echt luxegebruik (denk aan het water waarmee een

zwembad gevuld wordt). De Minaraad en de Serv zijn voorstander van dat luxetarief, op voorwaarde dat de meeropbrengsten gaan naar investeringen die slim en circulair watergebruik bij huishoudens bevorderen, bij voorkeur bij mensen met beperkte financiële middelen of betalingsproblemen.

Meer en meer worden digitale watermeters geplaatst. Die kunnen het waterverbruik veel frequenter meten, wat nieuwe mogelijkheden biedt op het vlak van watertarieven. Zo wordt het technisch mogelijk een hoger of lager watertarief aan te rekenen al naargelang van het uur van de dag of de periode van het jaar. De raden manen hier aan tot voorzichtigheid. Er is bijkomend onderzoek nodig om na te gaan of dit nuttig is. Daarbij is ook een armoedetoets nodig die de negatieve sociale effecten van flexibele tarieven in kaart brengt. Bovendien zijn de raden tegen twee verschillende manieren van berekenen van de waterfactuur: een voor mensen met en een andere voor mensen zonder digitale meter.

Andere maatregelen noodzakelijk

Meer algemeen relativeren de raden het idee dat het waterverbruik van huishoudens gestuurd kan worden met de watertarieven. De ervaring leert dat dit niet goed lukt (lage prijselasticiteit van drinkwater). Ze beklemtonen dat er andere maatregelen noodzakelijk zijn om duurzaam watergebruik te stimuleren, zoals de aanleg van wateropslagsystemen. Omdat dergelijke ingrepen veelal gebeuren in het kader van een woningrenovatie, vragen ze de aanpak te koppelen aan die voor energierenovatie van gebouwen. Daarnaast moeten er oplossingen komen voor mensen die de investeringen niet kunnen betalen. Er moet ook werk gemaakt worden van collectieve oplossingen zoals collectieve hemelwaterputten of buffers. Daarbij aansluitend moet er ook een sterker beleid komen om infiltratie van regenwater in de bodem te bevorderen. Dat is nodig: Vlaanderen heeft veel verharde oppervlakten en kampt steeds meer met droogte.

Bron: Echo ABVV



Personeel onderwijs en zorg loopt hoog risico op een burn-out

Het aantal Vlaamse werknemers met burn-outsymptomen gaat de jongste jaren in stijgende lijn, zo blijkt uit een nieuw rapport van de Stichting Innovatie en Arbeid. Het gaat over een groep mensen die kampt met problematische psychische vermoeidheid waardoor ze abnormaal lang moeten recupereren van een werkdag. Ze nemen mentaal afstand van hun werk en kunnen niet meer naar behoren functioneren op de werkplek en in hun vrije tijd.

In 2004 kampte een Vlaamse werknemer op tien met zulke burn-outsymptomen, in 2019 ging het al over 13,6 procent. Dit stemt overeen met ongeveer 320.000 Vlaamse werknemers die dreigen uit te vallen door een burn-out.

Geslacht en leeftijd maken verschil

Of de werknemer nu alleenstaande is, dan wel gelukkig getrouwd met drie kinderen: er is geen verband tussen de gezinssituatie en het risico op burn-out. Dit staat in tegenstelling met wat vaak wordt beweerd. De scholingsgraad, deeltijds of voltijds werken spelen eveneens geen rol. Wat wel een invloed heeft, is geslacht en leeftijd. Vrouwen lopen veel meer risico op een burn-out dan mannen. Traditioneel is er een toename van het risico op burn-out met de leeftijd, maar de verschillen nemen af. Vanaf de leeftijd van 30 jaar kampt een werknemer op zeven met burn-outsymptomen. Enkel de jongste werknemers lopen minder risico. Voorkomen van burn-out wordt daarmee een aandachtspunt voor alle leeftijdsgroepen.

Verskil tussen ondernemingen, sectoren en beroep

In middelgrote kmo's (tussen 50 en de 100 werknemers) komt burn-out met 15 procent het vaakst voor. In kleine ondernemingen met minder dan tien werknemers is het aandeel dan weer het laagst. Ook de verschillen tussen de sectoren zijn groot. Terwijl het onderwijs het slechtste scoort met bijna een op vijf personeelsleden die kampt met burn-outsymptomen, is dat in de textiel- en confectiesector 8,6 pro-

cent. Dit is nog niet eens de helft. De toename van het aandeel werknemers met burn-outsymptomen is gesitueerd bij de geschoolde arbeiders en de uitvoerende bedienden. Maar vooral het zorg- en onderwijspersoneel loopt het meeste risico op het krijgen van een burn-out. De coronacrisis is hier dan nog niet meegenomen.

Hoge werkdruk en emotionele belasting belangrijkste oorzaken

De arbeidssituatie blijkt een bepalende factor te zijn. Hoge werkdruk en/of emotionele belasting zijn de belangrijkste voorspeller, gevolgd door de relatie met de directe leiding bij werknemers. Werkdruk verhoogt aanzienlijk het risico op burn-out. Ruim een derde van de Vlaamse werknemers lijdt onder hoge werkdruk. De kans op het krijgen van een burn-out ligt voor deze werknemers meer dan zes keer zo hoog. Ook emotionele belasting is een risicofactor. Een kwart van de werknemers werkt in een arbeidssituatie die emotioneel belastend is. Zij hebben bijna drie keer zoveel kans op het krijgen van een burn-out. Ten slotte slot wordt 14,4 procent van de werknemers onvoldoende ondersteund door de directe leiding.



Het risico op een burn-out ligt voor deze werknemers meer dan dubbel zo hoog als voor werknemers die wel voldoende ondersteuning krijgen van hun direct leidinggevende.

Nood aan andere bedrijfscultuur

Dat zo een grote groep dreigt uit te vallen, is zorgwekkend. Voor het welzijn van die werknemers maar ook voor ondernemingen. Iedereen heeft baat bij meer werkbare jobs. Het voordeel van de arbeidsmarktkrapte, is dat ook werkgevers nu het probleem van uitval veel harder voelen. De nood aan een andere bedrijfscultuur is hoog. Een collectief preventiebeleid op de werkvloer is een eerste stap om te werken aan werkstress en zo langdurige uitval door burn-out tegen te houden. Daarnaast kunnen ook andere pistes bewandeld worden. In het recente werkgelegenheidsakkoord doen de sociale partners een reeks voorstellen. Deze bevatten onder meer een fonds voor gericht ingrijpen in sectoren en een premie voor wie wil overstappen naar een lichtere job.

Bron: De Nieuwe Werker



Van crisis naar crisis Grote gevolgen voor de spoorwegen

Met de dood van Michail Gorbatsjov stierf de laatste leider van de Sovjet-Unie. Daardoor dacht iedereen terug aan de indrukwekkende beelden van de val van de Berlijnse Muur in 1989. Toen verwachtte iedereen dat het van dan af alleen maar beter zou gaan... Nu, meer dan dertig jaar later, is iedereen van deze euforische wolk gevallen.

Rusland – en dan vooral Poetin en zijn gevolg – dromen luidop ervan het grote tsaristische rijk in ere te herstellen. De annexatie van de Krim in 2014 was de voorbode van de oorlog die nu volop woedt in Oekraïne, maar die grote gevolgen heeft voor de gehele wereld. De hoge energieprijzen zijn onder meer daarvan het resultaat.

Ook voor de spoorwegen zijn de hoge energieprijzen desastreus. Onlangs werd duidelijk dat de energiefactuur van de NMBS dit jaar met meer dan 100 miljoen euro zou oplopen. Hallucinante cijfers uiteraard. Maar deze energiecrisis zal meer dan waarschijnlijk ook het debat binnen de regering over de beheerscontracten niet ten goede komen.

Dit debat zal naar alle waarschijnlijkheid zijn beslag krijgen tijdens de budgetcontrole in oktober. De verwachting is dat dan alle dossiers op tafel komen en er over alles zal onderhandeld worden. De ministers en partijen die dan over de sterkste troeven beschikken, zullen dan het meest uit de brand kunnen slepen.

Met de problemen die we nu bij het spoor ervaren, zou het eigenlijk geen kwestie mogen zijn en zou er volop moeten geïnvesteerd worden om ervoor te zorgen dat de dienstverlening terug top wordt. Maar gelet op de budgettaire situatie van ons land is dit waarschijnlijk wishful thinking. De verwachting is dat de regering ofwel akkoord gaat met de voorstellen van de raden van bestuur zodat er structureel kan gewerkt worden naar de toekomst. Maar zelfs dan wordt het geen wandeling in het park. Ofwel wordt er bijgestuurd en zullen de bedrijven niet krijgen wat ze vooropstellen. Dat zal zeer problematisch worden voor de dienstverlening op termijn maar ook nefast voor het personeel. In dit geval zal er ook weinig ruimte zijn voor een sociaal contract waarvan we toch al een aantal jaren verstoken blijven.

Een absoluut doemscenario zou zijn dat er helemaal geen akkoord uit de bus komt, waardoor de 'direct award' op de helling komt en daarmee samen de toekomst van het bedrijf én het personeel.

Bovendien is er nog het probleem van de stijgende rente. Met een schuld van om en bij de 2 miljard voor de NMBS is elke stijging van de rente een klein drama met alle gevolgen van dien.

Met de energiecrisis en de klimaatcrisis in gedachte zou het inderdaad aangewezen zijn dat men nu volop de kaart trekt van investeren in het spoor. Om de mobiliteit

van iedereen te kunnen verzekeren tegen betaalbare prijzen en rekening houdend met het milieu. Na de coronacrisis zitten we nu dus in een andere en hebben we het gevoel dat we van crisis naar crisis evolueren.

Een ander aspect dat ook meespeelt is de verkeersveiligheid. Na de coronacrisis verliezen er opnieuw meer mensen het leven in het verkeer. Als veiligste vervoersmiddel kan ook hier de trein een oplossing bieden. Bovendien voeren steeds meer steden en gemeenten verkeersvrije straten in waardoor het moeilijker wordt om met de auto ter plaatse te geraken. Troeven genoeg dus om uit te spelen tijdens de onderhandelingen in de regering.

Ludo Sempels

Pensioenen

Nadat er voor de zomer binnen de regering een akkoord werd bereikt over de pensioenen wordt de pensioencommissie toch opnieuw samengeroepen. De preferentiële tantièmes zullen terug op de agenda komen. Hoewel dit voor ons onbespreekbaar is, blijft men toch proberen ons voordelig systeem af te schaffen. Uiteraard zal ACOD Spoor er alles doen om het niet zover te laten komen.



Sociale Werken Goed om te weten

Er zijn zo van die dingen waar men niet steeds aan denkt, laat staan ervan op de hoogte is. We sommen hier enkele zaken op die ook vaak aan onze gewestelijke secretarissen worden gesteld. Voor de gedetailleerde informatie verwijzen we naar de website RailCare waar je steeds de meest recente informatie kunt terugvinden, alsook de nodige formulieren. Ter herinnering: de Sociale Werken kennen rechthebbenden voordelen toe. Deze voordelen zijn ondergebracht in drie 'kassen': De Kas der Geneeskundige Verzorging, de Kas van de Vergoedingen en de Kas van de Sociale Solidariteit. De twee laatst vermelde kassen behoren tot het Fonds van de Sociale werken.

Ongeval? Verwittig de KGV!

Als aangeslotene ben je verplicht de KGV (Kas der Geneeskundige Verzorging) in te lichten wanneer je het slachtoffer bent van een ongeval waarvoor iemand anders (mogelijk) verantwoordelijk is. Dit geldt niet voor arbeidsongevallen en ongevallen op de weg naar of van het werk.

Op de website van RailCare vind je alle nodige en geactualiseerde informatie en formulieren met betrekking tot de acties die moet ondernemen, wat er gebeurt met je eigen uitgaven en welke hulpmiddelen (medisch materiaal, krukken...) je kan verkrijgen na het ongeval.

Het is belangrijk dat je de administratie hierover goed opvolgt, het gaat immers over een wettelijke verplichting. Het niet verstrekken van de correcte informatie kan leiden tot het terugvorderen van de gemaakte kosten.

KGV zonder grenzen: verblijf in het buitenland

Ga je voor geneeskundige verzorging of voor aankoop van geneesmiddelen en/of medische hulpmiddelen naar het buitenland (een land van de Europese Economische Ruimte of Zwitserland), weet dan dat de terugbetaling van de zorgen beperkt is tot de tegemoetkoming van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging. Verblijf je tijdelijk in het buitenland, neem dan je Europese ziekteverzekeringskaart mee die zeker van pas komt bij mogelijke gezondheidsproblemen.

Ga je definitief in het buitenland wonen, verwittig dan de KGV gezien deze beslissing toch wel gevolgen heeft voor je rechten op terugbetaling van geneeskundige verzorging. Wees dus goed voorbereid en consulteer de website voor meer gerichte informatie. Een must!

Medische fout of een medisch ongeval? RailCare ondersteunt.

Wanneer je schade hebt geleden ten ge-

volge een medische fout of medisch ongeval, kan RailCare je helpen bij het eventueel opstarten van een procedure. Er kunnen immers verschillende kosten gepaard gaan met dergelijke voorvallen: loonverlies, medische kosten, kosten aanpassingen aan je woonst door fysieke gevolgen...

Bovendien moet de KGV ook kosten maken die ze moet vorderen van de verantwoordelijke derden. Het is dan ook van belang dat je de KGV hiervan goed informeert en alle documenten (medische verslagen, facturen...) zorgvuldig bijhoudt.

Opgelet: de ondersteuning van RailCare is dan wel gratis, de erelonen van de advocaat of expert die je eventueel inschakelt zijn volledig voor eigen rekening, tenzij je kunt terugvallen op een rechtsbijstandverzekering. Raadpleeg zeker de website.

Conflict met een zorgverlener? RailCare geeft advies.

Het gebeurt wel eens dat je vragen niet of onvoldoende beantwoord worden. Is de zorgverlener wel of niet geconventioneerd, wat met de erelonen, de toegang tot het medisch dossier? Het Gewestelijk Geneeskundig Centrum kan je hierbij helpen. Het spreekt voor zich dat je alle nuttige informatie moet overmaken. Je krijgt advies over welke stappen je kan

ondernemen na een juridisch en feitelijk onderzoek. RailCare kan ook op je verzoek zelf contact opnemen met de zorgverlener. Je kan bovendien steeds de bevoegde ombudsdienst contacteren wanneer je van mening bent dat je rechten als patiënt niet gerespecteerd werden.

Bij vermoeden van fraude, kan je het fraudemeldpunt van de KGV contacteren. Op de website vind je het formulier hiervoor. Een mogelijke fraude zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat er een weekendbezoek werd aangerekend terwijl het ging over een weekdag, of een nachtbezoek in plaats van een bezoek overdag. Of dat niet toegediende zorgen werden aangerekend. Opgelet: bij een medische fout of een medisch ongeval, geldt een andere procedure.

Klacht over dienstverlening ? De KGV luistert.

De KGV streeft- samen met alle medewerkers- naar een maximale kwaliteitsvolle dienstverlening. Niettemin kan er ongenoegen bestaan over de wel of niet verleende dienstverlening. Je kan dan een klacht indienen die door de dienst klachtenbeheer opgevolgd wordt.

De voorwaarden om een klacht in te dienen worden op de website opgesomd. Je vindt er ook de procedure en het in te vullen formulier. Je krijgt binnen acht kalenderdagen een ontvangstmelding, een antwoord op de klacht wordt binnen 30 kalenderdagen bezorgd. Let wel: enkel niet-anonieme klachten worden grondig onderzocht en opgevolgd.

Contactgegevens: 10-03 Kas der Geneeskundige Verzorging HR Rail

Klachtendienst, Frankrijkstraat 85, 1060 Brussel.

Welke rechten heeft de patiënt volgens de wet?

Het is belangrijk te weten dat je wettelijke rechten hebt. Een gewaarschuwd patiënt is er twee waard...

- Kwalitatieve zorgverlening en respect voor het individu. Voor de zorgverlener is dit een inspanningsverbintenis en geen resultaatsverbintenis.
- Keuze van de zorgverlener.
- Recht op alle informatie die noodzakelijk is om inzicht te krijgen in je gezondheidstoestand en de vermoedelijke evolutie ervan.
- Toegang tot alle informatie om akkoord te gaan met een behandeling of ingreep. Het gaat over alle aspecten van

de beoogde ingreep die relevant zijn: doel, aard, urgentiegraad, duur, contra-indicaties, neveneffecten en risico's die inherent zijn aan de ingreep, nazorg, andere mogelijke oplossingen en financiële gevolgen.

- Vrije raadpleging van je medisch dossier binnen 14 dagen na aanvraag.
- Recht op bescherming van je persoonlijke levenssfeer en je privacy.
- Mogelijkheid om een beroep te doen op een ombudsdienst: elk ziekenhuis moet beschikken over een ombudsdienst. Voor andere zorgverleners bestaat er een federale ombudsdienst.

Website RailCare: <https://hr-railcare.be>

Günther Blauwens



Werkend toilet in een trein is een must!

De voorbije weken stelden we meer en meer niet meer toegankelijke toiletten vast in bepaalde motorstellen en rijtuigen. Vooral bij het type DESIRO is dit zeer problematisch gezien er slechts één toilet aanwezig is, met gevolgen voor het welzijn van het personeel en de reizigers. De nota (Covid-richtlijn) die ten minste één functioneel toilet per trein voorschreef, werd onlangs geschrapt. Er is wel een interne overeenkomst tussen B-TC en B-TO/B-PT waarin bepaald wordt dat de toiletten van de DESIRO's om de drie dagen moeten geledigd worden.

Nadat we hierover geïnformeerd werden door onze militanten, heeft ACOD Spoor verschillende instanties aangesproken: comité PBW, comité 6VM (veiligheid en milieu) en de sociale inspectie. Met resultaat.

Het directiecomité van de NMBS heeft besloten de frequentie van de ledigingen te herzien om een operationeel toilet in elke trein bij het eerste vertrek van de dag te garanderen. Bij het begin van de dag moet er dus in elke trein een toilet in werking zijn. Er wordt een analyse uitgevoerd van de hoeveelheid van technische defecten

aan de toiletten en het aantal treinen zonder werkbaar toilet met als doelstelling de oorzaken te detecteren en op te lossen.

Dankzij de lokale inspanningen van onze militanten hebben we deze problematiek doeltreffend aan de kaak gesteld, met een positief resultaat.

Nicky Masscheleyn, Günther Blauwens

Aanwerving treinbegeleiders Extra versnelling

In de paritaire subcommissie van 7 september werd een pilootproject voorgesteld met betrekking tot de aanwerving van treinbegeleiders. Het management stelt een tijdelijke afschaffing van de diplomavooraanvoorwaarden voor de toegang tot de openbare proeven van treinbegeleider voor.

ACOD Spoor-CGSP Cheminots heeft dit voorstel een positief advies gegeven gezien het gaat om een test en er een evaluatie volgt. Het voorstel is er gekomen nadat werd vastgesteld dat een potentieel van 600 kandidaten (op 6.000 kandidaturen, 10 procent) niet kon uitgenodigd worden voor de openbare proeven, ten gevolge het ontbreken van een diploma, terwijl kandidaten wel ervaring in andere gelijkaardige beroepen en een goede kennis van de tweede landstaal konden voorleggen.

Vanuit de filosofie dat iemands bekwaamheden niet exclusief verbonden zijn met een diploma en dat ervaring vaak een meerwaarde is voor de job, beschouwen we dit ook als een kans voor iedereen die met een gezonde ambitie zich persoonlijk wil ontwikkelen in een veelzijdige job.

Let wel: de voorwaarden en vereisten om als treinbegeleider te kunnen functioneren (opleiding en voldoende punten bij examens) blijven ongewijzigd. Daarenboven worden deze kandidaten vooraf getest op hun cognitieve vaardigheden.



Het is algemeen bekend dat de aanwerving van treinbegeleiders een topprioriteit is. We beklemtonen nogmaals dat het management te laat heeft gereageerd met het aanvullen van het personeelsbestand. Dat het management vandaag geconfronteerd wordt met een krapte op de arbeidsmarkt – net als andere sectoren – kan geen excuus zijn.

Het management zou dezelfde houding als de Nederlandse Spoorwegen moeten aannemen: erkennen en durven communiceren dat de personeelstekorten – niet alleen bij treinbegeleiding – het gevolg zijn van een veel te late aanpak.

Wij hebben ook om een werkgroep gevraagd die moet bekijken hoe we de aanwervingen kunnen maximaliseren en vooral ook om de huidige problemen bij treinbegeleiding te analyseren.

Ondertussen lopen de aanwervingen door en wordt het geplande contingent overschreden: 267 aspirant-treinbegeleiders werden aangeworven, 200 ervan hebben hun opleiding opgestart, 80 zijn operationeel inzetbaar (cijfers eind juli). Er is een bijkomend contingent van 177 voor 2023 vooropgesteld.

Nicky Masscheleyn, Günther Blauwens

Oproep tot kandidaturen ACOD Spoor zoekt een nieuwe voorzitter

Op 1 januari 2023 legt Ludo Sempels, algemeen secretaris en voorzitter van de Vlaamse ACOD Spoor zijn mandaat neer. Om in zijn vervanging te voorzien, doen

we een oproep tot kandidaturen. Deze kunnen toekomen tot woensdag 12 oktober om 12 uur bij de voorzitter, Ludo Sempels, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel.

Elke kandidatuur moet worden voorgedragen door minstens één gewest. Geïnteresseerden kunnen daarvoor contact opnemen met hun gewestelijke secretaris.



De Lijn De gevolgen van een rampzalige centralisatie

De slinger van de centralisatie is te ver doorgeslagen. Dit merken we op verscheidene domeinen. Getriggerd door krappe budgetten maakte de directie foute keuzes, die overal kopzorgen veroorzaken. De Lijn slaagt er niet meer in hier snel op in te spelen. Een extra raad van bestuur op 24 augustus legde één van deze pijnlijke wonden bloot.

De centralisatie naar de hogere niveaus zorgde ervoor dat iedereen in zijn silo werkt en niet meer kijkt naar anderen. HR is een tak op zichzelf geworden, net als de juridische dienst, exploitatie, techniek enz. Door het schrappen van de entiteiten is er op geen enkel aanvaardbaar niveau nog iemand die al deze domeinen op elkaar afstemt. Dat is nefast is voor een goede werking. De logica dat alles vanuit Mechelen kon gestuurd worden, heeft duidelijk gefaald.

Wanneer komt groot decentralisatieplan?

Na jaren van volhouden dat brigades niet kunnen werken zonder aansturing en dat zelfsturende teams niet overal de oplossing zijn, komt De Lijn met een plan om de aansturing opnieuw lokaal te organiseren. ACOD TBM is tevreden over deze plannen, maar vraagt zich af waarom dit gebeurt met een 'organisatieverfijning'? Komt dit

omdat niemand wil toegeven dat ze fout zaten? Wij denken alvast van wel. Hoe kan het anders dat een reorganisatie die over geheel de Vlaamse Vervoersmaatschappij omvat niet via een cao verloopt, maar alleen via de ondernemingsraden? ACOD TBM vroeg alvast een paritair comité aan met de technische diensten als hoofdpunt.

Personeelstekort in Antwerpen bedreigt dienstverlening

De centralisatie zorgde ervoor dat de behoefte aan personeel niet meer lokaal opgevolgd werd. Bovendien werd de voorbije jaren hard gesnoeid in de rijschool. Mede door de budgetten werd in het kader van 'efficiënt werken' alles uitgevlakt naar gemiddelden. Hoeveel chauffeurs moeten er gemiddeld instromen om op het effectief te blijven? Deze beslissing van het management maakte het echter onmogelijk om pieken en dalen op te vangen. Nu de uitstroom stijgt, is men totaal niet in staat voldoende personeel op te leiden. Volgens ACOD TBM stond dit in de sterren geschreven. Maar het probleem verergert nog als men de aanwervingen organiseert op basis van de capaciteit van de rijschool in plaats van wat de organisatie nodig heeft. Wij zijn ervan overtuigd dat als deze beslissingen op lager niveau hadden gelegen, deze problemen sneller waren aangepakt of zich zelfs nooit hadden voorgedaan.

Controle en agressie

Naar aanleiding van een agressiegeval in Gent werd er een actieaanzegging ingediend. De gesprekken werden snel opgestart. Een van de punten die aan bod kwamen, was de juridische bijstand van ons personeel. Hoewel bij exploitatie en de vakbonden hierover direct een consensus kon worden gevonden, blijkt dit plots toch niet zo vlot te lukken eenmaal men de juridische dienst hierover aanspreekt. Ondertussen zijn we al maanden verder, maar de processen van de juridische dienst zijn nog altijd niet aangepast. Dat we steeds op dergelijke drempels stoten, is niet bevorderlijk voor onze medewerkers maar zeker ook niet voor het sociaal overleg. Hier zie je duidelijk dat iedereen op zijn eiland werkt.

Voor ons is het duidelijk: zo marcheert het niet en dat zal het ook nooit doen. Dat zagen we ook al voor de centralisatie in. Als De Lijn over enkele jaren niet naar een totale stilstand binnen haar eigen organisatie wil evolueren, zal ze meer bevoegdheden op een lager niveau moeten leggen. Bij techniek is deze euro al gevallen, nu de rest nog.

Stan Reusen

Najaar met acties en zware dossiers in het verschiet

In de vorige editie van Tribune stelde ik mezelf de vraag of het na een warme zomer ook een hete herfst zou worden. Het heeft er intussen alles van weg dat het een hete herfst zal worden!

Op Belgisch economisch vlak komen er dit najaar betogingen voor meer koopkracht, tegen de hoge energiekosten en tegen de exploderende inflatie. We hebben net de eerste militantenconcentratie van het ABVV daarover achter de rug op 21 september. Het kan niet dat er geen gevolg gegeven wordt aan alle smeebeden om iets te doen aan de meerkosten waarvoor de Belgische burgers nu moeten opdraaien. Iedereen gaat een zeer moeilijk najaar

tegemoet en we zullen dan ook alle acties rond de bovenstaande problemen ondersteunen.

Bij bpost gaan we zeker een hete herfst tegemoet. Er liggen zware dossiers op tafel. Ik heb het over MRS, die ons op onze stakingsdag eerder dit jaar een zeer sterk signaal gegeven hebben. Ik heb het ook over de eindejaarsperiode, waarvoor we de modaliteiten nog moeten bespreken. Ik heb het over de positie van de Teamleader en de organisatorische problemen bij mail. Ik heb het over de nieuwe cao-onderhandelingen die nog moeten beginnen. Ik heb het over de algemene economische toestand die ook bpost treft. Ik heb het over

het dossier 'One' waardoor ongetwijfeld weer reorganisaties door onze strot zullen geramd worden. Ik heb het over de overname van cleaning door Laurynty, met verschrikkelijke nieuwe uurroosters.

Kortom, te veel om op te noemen, we houden jullie op de hoogte via onze vrijgestelden en militanten. Maar kameraden, we zullen zoals steeds vechten voor jullie en jullie rechten. Weet dat je op ACOD Post kan rekenen. Samen sterk kameraden!

Geert Cools

Wij steunen onze Britse kameraden bij Royal Mail

Ruim 115.000 Britse postbezorgers staakten vier dagen in augustus en september. Onze kameraden van de CWU (Communications Workers Union) willen van het postbedrijf Royal Mail hogere lonen afdwingen.

Reden voor de staking is het voorstel van Royal Mail om de lonen met slechts 2 procent te verhogen. Volgens voorspellingen zal de inflatie in Groot-Brittannië aan het eind van het jaar hoger zijn dan 13 procent. In juli gaf de CWU al aan dat een grote meerderheid van de werknemers van Royal Mail voor acties was. Net zoals wij, reageert mijn collega van de Britse vakbond niet lichtvaardig, maar de postbodes worden tot het uiterste gedreven, vertelde hij me.

In heel Groot-Brittannië zijn er in verschillende sectoren stakingen, onder meer bij havenarbeiders en treinpersoneel. De nieuwe premier van Groot-Brittannië, Liz Truss, zei al dat ze stakingen door vakbonden aan banden wil leggen. Ze wil daarvoor zelfs een nieuwe wet invoeren.

Ik heb mijn steun overgemaakt aan onze Britse kameraden, solidariteit is een van onze hoofdwaarden.

Geert Cools



Was het nu verlof, vrijstelling of sociale promotie?

Vanaf heden kunnen mensen met een bpost emailadres hun syndicaal verlof, syndicale vrijstelling of verlof voor sociale promotie zelf aanvragen via bpost-4me. Het is belangrijk dat het juiste type verlof of vrijstelling wordt ingegeven. Op het eind van het jaar wordt er een afrekening gemaakt van het aantal toegekende attesten. Indien dit niet klopt, kan dit voor ons een dure zaak worden of voor jullie verlies van persoonlijke verlofdagen. Daarom hieronder enige duiding.

Verlof voor sociale promotie artikel 24, 25, 26 (staat bovenaan het attest vermeld)

Als erkend militant heb je jaarlijks recht op 10 dagen verlof met sociale promotie.

Je kan deze enkel opnemen per volledige dag. Je moet op zo'n dag wel een cursus sociale promotie volgen en daarvoor een persoonlijke uitnodiging én attest 'verlof voor sociale promotie' ontvangen hebben van ACOD Post. Dit verlof **kan** omwille van **dwingende** redenen worden geweigerd.

Syndicale vrijstelling artikel 35 (staat ook bovenaan het attest vermeld)

Voor deze vrijstelling moet je ook een persoonlijke uitnodiging én attest artikel 35 gekregen hebben van je secretaris. Deze dient om als technicus mee te gaan naar een officieel overlegcomité of om ACOD te vertegenwoordigen op de bedrijfsbezoeken met de arbeidsgeneesheer in het kader van Preventie en Bescherming op het

werk. Deze vrijstelling **kan niet geweigerd** worden.

Syndicaal verlof artikel 36 (staat bovenaan het attest vermeld)

Je ontvangt van de Gewestelijk, Inter-gewestelijk of Algemeen secretaris een persoonlijke uitnodiging en een voorlopig attest artikel 36 om ACOD te vertegenwoordigen bij bpost of binnen de vakbond. Dit verlof **kan** omwille van **dwingende** redenen geweigerd worden.

Wees dus zeer aandachtig wanneer je een aanvraag doet via bpost4me.

Isabelle D'Hondt



bpost-enquête 'Jouw stem telt' loopt op zijn einde

Alle medewerkers van bpost hebben per post of e-mail eind augustus-begin september een uitnodiging ontvangen om deel te nemen aan de welzijnsenquête 'Jouw stem telt'.

Indien je de vragenlijst nog niet hebt ingevuld, neem dan even de tijd om dit alsnog te doen.

Gebruik deze vragenlijst om de problemen waar je dagelijks mee wordt geconfronteerd te melden.

Hoe meer medewerkers dit doen, hoe groter de impact op de actieplannen die het management aan de hand van jullie antwoorden zal moeten opstellen.

Een sterk signaal ten aanzien van jullie allen ten aanzien van bpost, geeft ook ons meer slagkracht om daadwerkelijke acties te eisen.

Deelnemen kan nog tot 1 oktober 2022.

Marianne Peeters

Voorwaarden afwezigheid voor CoViD-19 herfstbooster

Vanaf september gaat de vaccinatiecampagne voor de herfstbooster van start. Afhankelijk van je woonplaats, zal je al dan niet een uitnodiging ontvangen. In Vlaanderen zal iedereen die de basisvaccinatie gehad heeft een uitnodiging ontvangen. In Brussel en Wallonië worden er enkel uitnodigingen verzonden naar de risicogroepen, de zorgsector en de personen vanaf 50 jaar. Wel kan iedereen tussen de 18 en 50 jaar op eigen initiatief een afspraak boeken.

Voor meer informatie kan je terecht op volgende sites:

- Vlaanderen: Vaccinatie tegen COVID-19 | Vlaanderen.be
- Brussel: De IMC Volksgezondheid plant een CoViD-19-herfstbooster vanaf september - coronavirus.brussels.
- Wallonie: Vaccination contre le Covid-19

en Wallonie : organisation de la "campagne d'automne" 2022 | AVIQ.

Voor deze vierde vaccinatieperiode – net zoals bij de derde – worden er geen dienstvrijstellingen toegekend gezien de flexibele organisatie om een afspraak te maken en de verschillen in de regionale aanpak. Dienstvrijstelling voor statutaire personeelsleden, die noodgedwongen moeten instaan voor een inwonend kind, blijft in de volgende gevallen van toepassing tot 31 december 2022: het kinderdagverblijf, school of dagcentrum voor opvang van personen met een handicap is gedeeltelijk of geheel gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken. De contractuele medewerkers die om deze reden afwezig zijn, hebben tot 31 decem-

ber 2022 recht op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Iedereen die om deze reden afwezig is, moet een 'attest sluiting corona' laten invullen door het kinderdagverblijf, de school of het onthaalcentrum van het kind. Deze is beschikbaar op de website van de RVA. De medewerker moet het attest doorsturen naar HRCC@bpost.be met als onderwerp 'CORONAVIRUS' en zijn stamnummer.

De medewerker verwittigt zijn verantwoordelijke en belt naar HRCC.

Marianne Peeters





De Vlaamse jobbonus Ook interessant voor wie bij bpost werkt

De Vlaamse jobbonus is een premie voor wie minder dan 2.500 euro bruto per maand verdient.

Voorwaarden

- Je bent een loontrekkende werknemer of een statutaire ambtenaar.
- Je hebt een contract van bepaalde of onbepaalde duur.
- Je bent voltijds of deeltijds aan het werk bij minstens één werkgever.
- Werk je deeltijds bij meerdere werkgevers? De jobbonus wordt uitbetaald per persoon en houdt rekening met eventueel meerdere werkgevers.
- Je verdient gemiddeld minder dan 2.500 euro bruto per maand. De berekening gebeurt automatisch op basis van gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

- Je woont in Vlaanderen.
- Je woont op 1 januari van het jaar dat volgt op het refertejaar in het Vlaamse Gewest. De jobbonus voor 2022 wordt berekend op basis van het refertejaar 2021. De jobbonus voor 2023 op basis van het refertejaar 2022, enzovoort.
- Je hebt de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar nog niet bereikt. Het kwartaal waarin je de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, komt wel nog in aanmerking voor de berekening van de jobbonus.

Zekerheid, wie recht heeft op een jobbonus. Je hoeft dus geen aanvraag in te dienen. Om de jobbonus te ontvangen, moet je enkel je rekeningnummer registreren via Mijn Burgerprofiel (www.burgerprofiel.be/jobbonus).

Je zal daarover vanaf eind 2022 nog een brief ontvangen (op papier of via eBox, als die geactiveerd is). Je moet echter niet wachten op deze brief om je rekeningnummer te registreren. Dit kan nu al.

Bron: Vlaanderen.be

Hoe ontvang je de jobbonus?

De Vlaamse overheid weet, dankzij de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale

Verhuis ACOD Post Antwerpen-Kempen-Mechelen

Wegens grondige verbouwingswerken verhuist ACOD Antwerpen en zullen de diensten van ACOD Post in het gewest zich vanaf 17 oktober 2022 gedurende drie jaar tijdelijk op een andere locatie bevinden: **Theater Building, Italiëlei 124, 2000 Antwerpen**. Omwille van de verhuis zal

het secretariaat van ACOD Post Antwerpen in de week van 10 oktober 2022 gesloten zijn. Wij danken onze leden voor hun begrip.

Het algemeen telefoonnummer blijft hetzelfde: 03 213 69 50.

Opgelet: ons postadres verandert niet, dus voor alle briefwisseling: Ommegancstraat 47-49, 2018 Antwerpen.

Meer info: zie pagina 4 van deze editie van Tribune.



Stijging gas- en elektriciteitsprijzen **Absolute faling van liberalisering energiesector**

Ongeveer 20 jaar geleden vonden (bijna) alle politieke partijen en regeringen het nuttig om ook de Belgische energiesector op een getrapte wijze te liberaliseren. Reeds voor deze zeer ingrijpende transformatie hadden ook (bijna) alle politieke partijen en regeringen het al voor elkaar gekregen dat de grootste Belgische operator – die toen nog de activiteiten van distributie, transport, productie en verkoop van elektriciteit en gas integreerde – in de handen kon komen van buitenlandse aandeelhouders. De kwalijke gevolgen van deze beslissingen ondervindt de Belgische bevolking nu aan den lijve.

De liberalisering die door Europa gestuurd werd, is niet in alle landen op dezelfde manier uitgerold. Zo heeft bijvoorbeeld Frankrijk via EDF (Electricité de France) nog steeds zelf het grootste gedeelte van de Franse elektriciteitssector in handen. Meer nog, het is er zelfs in geslaagd om via dezelfde liberalisering golf ook in België een belangrijk deel van onze energie-

“Energie is geen gewoon handelsproduct.”

sector te beheren via Luminus. Dat bedrijf is eigendom van EDF en ook nog steeds aandeelhouder van het Belgische nucleaire productiepark.

Momenteel worden de prijzen van elektriciteit en aardgas bepaald in een Europese context. Voor de liberalisering was dat niet het geval. Essentiële voorzieningen van openbaar nut, zoals elektriciteit, aardgas, water, riolering en aardolie, hadden nooit mogen overgelaten worden aan een geliberaliseerde marktwerking. Dat is nu wel het geval of dreigt het te worden. Daardoor kunnen de prijzen van elektriciteit, aardgas of aardolie gemanipuleerd worden door speculatie via een beurswerking of door ingrepen in de bevoorrading. Er is ook momenteel voldoende van die producten voorhanden in de wereld, maar

toch aanvaarden wij collectief dat producenten extreme winsten kunnen genereren op de kap van een daardoor armer wordende bevolking.

Ontbrekend energiebeleid

Onder de toenemende druk van consumenten reageren sommige regeringen en politieke partijen nu op een situatie die ze zelf veroorzaakt hebben. Ze pleiten nu luid voor een soort regulering van de compleet losgeslagen marktwerking. Wij herinneren ons de bankencrisis, waarbij grote kapitalistische instanties moesten gered worden door een overheidsinterventie om te vermijden dat nog grotere collectieve financiële ongelukken zouden plaatsvinden. Maar eenmaal de redding er was, ontspoorde deze sector opnieuw in exact dezelfde richting als voordien. De liberale marktwerking die enkel gericht is op het realiseren van zoveel mogelijk winsten nam het opnieuw over. Zal hetzelfde gebeuren in de energiesector? Of zullen er lessen getrokken worden die zinvol en

nuttig zijn voor de eindgebruikers op langere termijn?

ACOD Gazelco wijst er ook al gedurende decennia op dat België voor een eigen bevoorradingszekerheid moet zorgen voor alle uiterst noodzakelijke nutsvoorzieningen door er zelf voldoende in te investeren. Dat gebeurde absoluut niet. We klagen al lang het ontbrekende energiebeleid in België en Europa aan. We zijn te afhankelijk van buitenlandse voorzieningen – als die al voorhanden zijn – wat leidt tot een te grote onderwerping aan de volatiliteit van prijzen en bevoorrading.

Absurd prijsmechanisme

De huidige context toont aan hoe absurd de bepaling van de Europese marktprijs voor elektriciteit is. De elektriciteitscentrale (momenteel meestal een kleine gascentrale) die als duurste in Europa aangeboden wordt om te voldoen aan de vereiste netstabiliteit en bevoorrading op Europees vlak, bepaalt de elektriciteitsprijs voor geheel Europa waaraan verkocht wordt! Dat betekent natuurlijk dat hierdoor alle andere productievormen sowieso zeer hoge winsten maken. Kerncentrales, windmolen- en zonnepanelenparken (productiebron is gratis!), biomassacentrales en andere gascentrales: allemaal maken deze meer winst dan tot voor kort het geval was. Sommige gascentrales verkopen nu zelfs gas dat ze lang geleden aankochten tegen een veel lagere prijs nu tegen een superprijs, in plaats van dit te gebruiken in de gascentrale waarvoor het bestemd was.

Een normale winst maken is op zich geen probleem, maar door dit mechanisme kunnen veel producenten wansmakelijk hoge winsten maken. Bovendien worden sommige van deze producenten in hun activiteiten ook nog gesubsidieerd met overheidsgeld. Wie vindt dit nog aanvaardbaar, buiten een groepje superkapitalisten? Voorts zouden landen die zich niet in een vijandige internationale sfeer bevinden een andere houding kunnen innemen om te helpen deze hopelijk tijdelijke crisis op te vangen. Zo boekt het gas producerende Noorwegen momenteel megawinsten. Nederland draait zijn aardgaskraan toe waardoor er minder gas voorhanden zal zijn en waardoor ook zeer veel gezinnen in Vlaanderen hun aardgastoestellen zullen

“De duurste centrale bepaalt de prijs van de energie. Onthutsend.”

moeten vervangen om het ‘rijkere’ vervangende aardgas te kunnen verwerken.

Mogelijke oplossingen

De Belgische kerncentrales werden versneld afgeschreven. Als tegenprestatie moest er wel bevoorradingszekerheid tegen een redelijke prijs gegarandeerd blijven. Wat is daarvan overgebleven buiten een ogenschijnlijk collectief geheugenverlies onder politici? Door de recente gemeenschappelijke intentieverklaring van Electrabel en de federale overheid is er meer zekerheid (die nog steeds niet absoluut is) gekomen over een levensduurverlenging van Doel 4 en Tihange 3. ACOD Gazelco zegt al een paar jaar dat levensduurverlengingen mogelijk zijn. Tegen welke prijs dit nu op deze manier zal gebeuren en vooral ook wanneer deze centrales zullen worden gestopt, zal de nabije toekomst uitwijzen.

Regeringen hebben al een paar maatregelen genomen die goed zijn voor consumenten, zoals een uitbreiding van het sociaal tarief en de verlaging van de btw. Een zeer grote groep burgers zit echter nog steeds te wachten op bijkomende noodzakelijke ingrepen. Nog nooit heeft zo een grote groep consumenten behoefte aan prijsverlagingen. Wanneer zullen deze er eindelijk komen? Hoe zal een overheid dat realiseren? Met prijzenplafonds en dus een overheidsregulering die bij de meeste regeringen niet in hun natuur ligt? Kan de eigen nationale productie van elektriciteit verkocht worden tegen een normale prijs, los van de losgeslagen Europese prijs, wat ook de investeringen in eigen productiecapaciteit ten goede zou kunnen komen? Blijft de huidige marktwerking bestaan, waarvan we weten dat deze geen oplossing biedt indien men rekening houdt met mogelijke prijschommelingen en onzekerheid inzake bevoorrading?

Noodzaak: actievere rol voor overheid

Er zijn duidelijk nog veel openstaande vragen, die snel zullen moeten beantwoord worden om het begrip ‘energiebeleid’ te herdefiniëren. Het overgrote deel van alle consumenten lijdt onder de huidige energiecrisis, niet enkel burgers maar ook publieke instanties en bedrijven. Al voor het begin van de oorlog in Oekraïne zagen we de energieprijzen pijlsnel stijgen. De huidige crisis wordt dus niet enkel daardoor veroorzaakt.

Het zou klaar moeten zijn op basis van de huidige ervaringen dat energie geen gewoon handelsproduct is. Het wordt via soms malafide en speculatieve beurswerkingen behandeld. De ontspoorde liberalisering blijft nog steeds verantwoordelijkheden en schuldgevoelens bij individuele investeerders leggen (bijvoorbeeld zonnepanelen, de uitrol van grootschalige elektrificatie...), terwijl er eigenlijk een zeer grote rol zou moeten weggelegd zijn voor overheden. Die spelen helaas onvoldoende hun rol.

De hele transitie naar meer hernieuwbare energie is opnieuw overgelaten aan privé-investeerders. Zij zullen er dan ook de smakelijkste vruchten van plukken. Er wordt nu uitgezocht hoe tijdelijk ‘overwinsten’ (hoe zal men die bepalen?) zouden kunnen herverdeeld worden. Beter zou zijn overheidscontrole te hebben op alle essentiële infrastructuur en dienstverlening van openbaar nut om deze te reguleren of zelfs volledig in handen te houden of te nemen, zodat steeds de bevolking ook de lusten ondervindt en niet enkel de lasten.

ACOD Gazelco is altijd een uitgesproken tegenstander geweest van liberalisering. Wij hebben immers als geen ander ondervonden welke negatieve gevolgen dit kan hebben op veel elementen in het dagelijks leven, niet in het minst op het algemeen niveau van tewerkstelling en op de loon- en arbeidsvoorwaarden.

Jan Van Wijngaerden

Patricia Van Staay (Proximus)

"Elke medewerker moet gelijkwaardig worden behandeld"

Patricia Van Staay, hoofdafgevaardigde uit Brussel, is een enthousiaste Proximus-collega met al heel wat kilometers op de teller. We vroegen naar haar jobinhoud en syndicaal engagement.

Bij Proximus heb je al een mooie carrière kunnen uitbouwen. Je bent Security Governance Specialist. Wat moeten we ons daarbij voorstellen?

Patricia Van Staay: "Security Governance coördineert en zet de richtlijnen uit voor de beveiliging van de Proximus IT-systemen, informatie en processen. Het meest zichtbare werk dat we uitvoeren is de opmaak van IT- en informatiebeveiligingspolitiecs. De policy 'Goede Gewoonten Beschermen Wat Telt' zal iedereen ongetwijfeld kennen. En wie het geheugen graag nog even opfrist nodig ik uit om dit nog eens te lezen op onze intranetpagina's (WAP+)."

Hoe ben je bij Proximus terechtgekomen?

Patricia Van Staay: "Per toeval. Als schoolverlater had ik me direct ingeschreven bij allerlei uitzendkantoren om bijkomende werkervaring op te doen. Een interimkantoor waarvan ik al geruime tijd niets had gehoord, belde me plots op met de vraag of het toenmalige Belgacom geen bedrijf was waarvoor ik interesse zou hebben. De telecommarkt was net opengesteld en Belgacom zocht toen heel veel nieuwe medewerkers. Ik kon aan de slag als business callcenter-medewerker met een contract van een jaar. Daar had ik wel oren naar en de rest is geschiedenis."

Waarom koos jij ervoor syndicaal actief te worden en waarom bij de ACOD?

Patricia Van Staay: "Om concreet verbeteringen te kunnen aanbrengen op het werkterrein. Waarom bij de ACOD? Solidariteit en gelijkwaardigheid zijn waarden die ik van thuis uit heb meegekregen. Ik heb dus niet echt moeten nadenken bij welke syndicale organisatie ik actief wilde zijn."

'Management zijn' en syndicaal werk: je hoort wel eens fluisteren dat dit een minder dan ideale combinatie is. Hoe beleef jij dat?

Patricia Van Staay: "Ik ben een gewone medewerker als een ander, hoor. Respect tonen voor de ander en luisteren naar elkaar zijn mijn belangrijkste principes. Ik heb daardoor nog nooit echt negatieve ervaringen als hoofdafgevaardigde mogen beleven."

Wat doe je het liefst als hoofdafgevaardigde en waarom?

Patricia Van Staay: "Ondersteuning bieden aan collega's met vragen omtrent hun werksituatie. Ongeacht de uitkomst heb je mee bijgedragen aan een transparant antwoord of een oplossing."

Wie je al wat beter kent, weet dat solidariteit voor jou geen ijdel woord is. Hoe kijk je daar zelf naar?

Patricia Van Staay: "Ik vind solidariteit zeer belangrijk. Als hoofdafgevaardigde kom je op voor alle medewerkers, ongeacht hun functie. Ik vind dat de vakbond - en zeker de ACOD - erover moet waken dat elke medewerker gelijkwaardig wordt behandeld. Soms betekent dit dat de sterkste schouders er dan iets minder snel op vooruitgaan, ten voordele van de anderen. Maar de slotsom is: iedereen gaat erop vooruit. En dat is ook niet voor niets de slogan van de ACOD: samen sterk!"

Als je iets in de syndicale wereld zou kunnen veranderen, wat zou dat dan zijn?

Patricia Van Staay: "Een betere digitale bereikbaarheid. De afgelopen periode - we weten allemaal waarom - hebben we massaal op afstand gewerkt, van thuis uit of in een regionaal gebouw, en dat is nu volledig ingeburgerd. Dat zal met Campus, een project voor het heruitvinden van de werkruimtes, nog meer versterkt worden."



Patricia Van Staay: "De vakbond moet werken aan een betere digitale bereikbaarheid."

We moeten ervoor zorgen dat medewerkers de afgevaardigden kennen, weten te vinden en gemakkelijk kunnen aanspreken, ook vanuit de regio's of van thuis uit. De vakbonden hebben dan wel een plekje op het intranet (WAP+), velen vinden dat niet terug en de gegevens die erop staan kunnen uitgebreider. Daarnaast is het voor onze leden ook niet zo gemakkelijk om de informatie van onze sector op de websites van de ACOD te vinden. Kleine stapjes ter verbetering worden al gezet en ik ben er zeker van dat we op termijn evengoed digitaal bereikbaar zullen zijn als op het terrein."

Dank je wel Patricia!

Problemen Fedasil

Meer dan alleen een gebrek aan opvang

De schrijnende toestanden die we de voorbije maanden te zien kregen in het journaal, van mensen die op de vlucht zijn en die genoodzaakt zijn om op straat te leven, laten niemand onberoerd en in het allerm minst het personeel van Fedasil.

Tal van medewerkers in verschillende functies staan dagelijks in verschillende centra in voor de opvang van mensen in zeer moeilijke, zo niet onmogelijke omstandigheden.

De onmogelijkheid om iedereen kwaliteitsvol op te vangen, leidde ertoe dat bijvoorbeeld in Brussel aan het Klein Kasteeltje politieondersteuning nodig was om incidenten te vermijden en het personeel toe te laten veilig het gebouw te betreden en te verlaten. Tegen deze toestanden protesteert het personeel geregeld, hierbij gemotiveerd door de directeurs van de verschillende centra.

Moeras

Wat echter haast vergeten wordt, is dat vanwege het tijdelijke karakter van de centra ook de personeelsleden zich in een

penibele situatie bevinden. Contracten van onbepaalde duur, al dan niet met clause, contracten van bepaalde duur en vervangingscontracten vormen een gevaarlijk moeras dat niet bijdraagt tot een gevoel van werkzekerheid voor het personeel. Het maakt ook dat er over de jaren heen een kluwen is ontstaan waardoor personeelsleden in een andere functie werken en vaak ook op een andere standplaats dan die vermeld in hun contract.

Op dit ogenblik wordt, zeer waarschijnlijk onder druk van de actuele toestand en de nog verder gestegen nood aan opvang, met de vakbonden overleg gepleegd over het converteren van alle lopende 850 contracten met clause naar contracten van onbepaalde duur. Contracten van bepaalde duur zullen in dit nieuwe plan blijven bestaan, doch naarmate de ruimte die het personeelsplan toelaat, zullen er per centrum ook contracten van bepaalde duur omgezet worden in contracten van onbepaalde duur. Het criterium dat men in dit geval zal hanteren, is dat wie het langst aan de slag is bij Fedasil het eerst aan bod komt. Contracten van bepaalde duur zul-

len in de toekomst de uitzondering moeten vormen en enkel nog voorkomen in centra die als tijdelijk initiatief beschouwd worden.

Nieuwsgierig

Ondanks het feit dat dit een serieuze stap vooruit betekent voor een groot deel van het personeel op het gebied van werkzekerheid is er best nog wel wat werk aan de winkel inzake de werkomstandigheden. Niet enkel de bewoners die op zoek zijn naar asiel verdienen een kwaliteitsvolle omgeving, de omstandigheden waarin het personeel zijn taken uitvoert is minstens even belangrijk. Niet voor niets legt de directeur-generaal van Fedasil na een loopbaan van 21 jaar er het bijltje bij neer!

Wij zijn in ieder geval gezond nieuwsgierig naar de nieuwe wind die de nieuwe staatssecretaris zal/wil doen waaien en blijven zoals steeds bereid om op een constructieve doch kritische wijze een partner te zijn tijdens overleg en onderhandelingen.

Robby De Kaey



Defensie

Het statuut beperkte duur: afbrokkeling van militair ambt

Veel burgers denken nog steeds dat alle militairen de loterij gewonnen hebben: eenmaal binnen betekent zekerheid voor de rest van je loopbaan. Maar niets is minder waar. De eerste militairen die werden aangeworven onder het statuut van beperkte duur (BDL) vloeien momenteel weg naar het burgerleven.

Sinds een kleine tien jaar worden veel militairen aangeworven op basis van een tijdelijk contract van acht jaar (officieren krijgen nog steeds een vast contract). Een interne overgang naar het vast kader behoort tot de mogelijkheden. Maar zoals de term 'selectieprocedure' aangeeft, kan niet iedereen de overgang maken. Hierdoor verliezen we waardevolle krachten. Om de uitstroom enigszins te vertragen is er recent een verlenging met jaarcontracten toegevoegd aan dit precair statuut, tot een maximum van vier keer.

Als we specifiek inzoomen op de categorie van militairen met een BDL-contract, merken we dat momenteel alle vrijwilligers aangeworven worden onder dit statuut. De 'soldaat' die vandaag start, zal dus - indien hij niet weerhouden is in de overgangselectie - maximaal twaalf jaar van zijn jonge leven geven voor Defensie om daarna bedankt te worden voor zijn diensten. Voor deze jongeren, die tevens in de laagste weddetabellen vallen, is er geen enkele zekerheid dat Defensie er voor hen zal zijn. Een hypotheek verkrijgen is uiterst moeilijk en wat doe je daarna? Een simpel, maar typerend voorbeeld, maakt het duidelijk.

Een voorbeeld

Een jonge kerel van 18 start als infanterist en kan enkel onder het BDL-statuuut beginnen. Met veel enthousiasme vat hij zijn avontuur aan. Op zijn 23^{ste} leert hij de vrouw van zijn leven kennen, twee jaar later trouwen ze en verwachten ze hun eerste kindje. Ondertussen doet hij mee aan de overgangsexamens maar dit lukt hem de eerste keer niet. Geen probleem volgens zijn commando, volgend jaar krijgt hij een nieuwe kans. Na acht jaar krijgt hij door zijn voorbeeldig gedag een verlenging van een jaar aangeboden. Hij gaat mee op buiten-



landse missie, maar mist hierdoor kostbare momenten met zijn dochttertje zoals haar eerste keer op de loopfiets zitten, haar verjaardag en jammer genoeg is hij ook met kerst in het buitenland. Twee weken voor zijn terugkeer naar huis krijgt hij een zwaar arbeidsongeval in het buitenland en staat hij voor een lange revalidatie. Voordat hij het weet, is zijn jaarcontract voorbij en is hij nog niet helemaal hersteld van het ongeval.

Saluut en de kost!

Resultaat: Defensie bedankt hem voor zijn diensten en wenst hem veel succes met zijn verdere carrière. Maar die 'jonge kerel' van 27 die ondertussen ook een jonge papa is, valt zonder werk en is ook nog niet in staat ander werk te zoeken. Defensie kan zich hierdoor zeer snel onttrekken aan haar ver-

antwoordelijkheden. Dat is desastreus voor de getroffen militairen en hun gezinnen.

Voor ACOD Defensie is het onaanvaardbaar dat we mensen gebruiken en simpelweg aan de deur zetten als ze te oud worden of fysiek niet meer voldoen. Het is onmogelijk om goede en gemotiveerde krachten te houden, die tevens hun leven voor hun land zouden geven, als wij hen geen mentale gemoedrust kunnen bieden. De huidige generatie jongeren is minder gebonden aan hun werkgever en jobhoppen is nu eenmaal in de mode. Waarom kan Defensie onze meest kwetsbare militairen die zekerheid niet geven, voor zij die dit wensen?

Natasja Gaytant

Wetenschappelijke instellingen Toekomstperspectieven

In februari werd een nieuwe voorzitter van het directiecomité benoemd bij Belspo, de heer Arnaud Vajda. We maakten kennis in juni en hij liet ons toen weten dat hij vooruit wil met de Federale Wetenschappelijke Instellingen (FWI). Hoezo?

In de loop van de komende maanden zou ons een nieuwe bestuursovereenkomst voorgesteld moeten worden, die meer ambitie toont voor de ontwikkeling van de FWI. Er zouden ook eindelijk ontwikkelingen moeten komen in de dossiers waarvoor we al jarenlang verbeteringen vragen: het statuut van de erfgoedbewaarsers, de beoordelingen van de contractuele wetenschappers en de wetenschappelijke loopbaan. Wij hopen dat de documenten voor het einde van het jaar op tafel liggen.

De directeursposten voor de wetenschappelijke instellingen waarvoor niemand meer benoemd was, werden opengesteld. De resultaten van de Selor-testen zouden voor het einde van het jaar bekend moeten zijn. Het gaat over de Koninklijke Bibliotheek van België, het Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium, de Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis, het Museum voor Natuurwetenschappen, het Koninklijk Museum voor Midden-Afrika, het Koninklijk Belgisch Instituut voor Ruimte-Aeronomie en het Koninklijk Meteorologisch Instituut van België.

Hierna volgt een kort overzicht van de instellingen en de dossiers die ons de voorbije maanden hebben beziggehouden.

- Belspo-Belnet

We wachten nog altijd op een nieuw ontwerp van arbeidsreglement. Sinds de verhuizing (nu al jaren geleden) kwam er nog geen enkel voorstel van de overheid. We kregen nog steeds geen kans om het te hebben over werktijdregistratie of telewerk.

- Koninklijke Musea voor Schone Kunsten

Zoals overall moeten de praktische toepassingsmodaliteiten van het recht op deconnectie, dat al sinds 1 februari van toepassing is, besproken worden.

- Koninklijke Musea voor Kunst en Geschiedenis

Op het moment van schrijven wachten we op een laatste schriftelijk voorstel van de directie in verband met het arbeidsreglement. Er zal een algemene personeelsvergadering georganiseerd worden om dat te bespreken met de leden van de ACOD.

- Koninklijk Belgisch Instituut voor Natuurwetenschappen

Er werden verschillende wijzigingen doorgevoerd aan het arbeidsreglement, er vonden algemene personeelsvergaderingen in gemeenschappelijk front plaats en er werd een positief advies gegeven. Maar verschillende punten - zoals het recht op deconnectie - moeten nog opnieuw besproken worden. De directie beloofde die dossiers aan te pakken voor het einde van het jaar.

- Koninklijk Museum voor Midden-Afrika

De opvolging van het globale psychosociale onderzoek en de invoering van een actieplan vormen onze voornaamste bezorgdheden voor deze instelling. Een nieuw arbeidsreglement, waarover we verscheidene keren vergaderden, moet nog afgewerkt worden.

- Algemeen Rijksarchief en Rijksarchieven in de Provincies

Ook hier wachten we op een voorstel van arbeidsreglement dat de overheid ons moet doorsturen, na diverse vergaderingen over dat onderwerp.

- Koninklijke Bibliotheek van België

Behalve het recht op deconnectie en de aanpassing aan de wijzigingen van het KB telewerk, zouden er op korte termijn geen grote veranderingen mogen gebeuren aan het arbeidsreglement.

- Koninklijk Instituut voor het Kunstpatrimonium

Net zoals voor de bibliotheek zouden er, behalve voor het recht op deconnectie en de aanpassing aan de wijzigingen van het KB telewerk, op korte termijn geen grote veranderingen mogen gebeuren aan het arbeidsreglement.

- Koninklijk Instituut voor Ruimte-Aeronomie

Na jarenlange besprekingen zit het nieuwe arbeidsreglement in de finale fase, maar het moet nog aangepast worden met betrekking tot het recht op deconnectie en de aanpassing aan de wijzigingen van het KB telewerk.

- Koninklijke Sterrenwacht van België en Planetarium

Ook hier moet het recht op deconnectie nog besproken worden.

- Koninklijk Meteorologisch Instituut van België

Enkele maanden geleden werd een nieuw arbeidsreglement toegepast, maar het moet nog aangepast worden aan de nieuwe besluiten. Het actieplan dat moet volgen op de globale psychosociale analyse moet toegepast worden.

Zoals je ziet, gebeurt er op dit moment heel wat en worden er veel wijzigingen doorgevoerd. In veel instellingen zijn we samengekomen om de voorgestelde wijzigingen aan de arbeidsreglementen te bespreken tijdens algemene vergaderingen. Aarzel niet om voor de andere thema's contact op te nemen met de afgevaardigden van uw instelling voor meer informatie.

Valérie Demeulemeester

Generieke proeven federale ambtenaren niveau B & A Vorbereiding op examens aanwerving bevordering

Verscheidene sessies vonden al plaats, we proberen deze voorbereiding tweemaal per jaar te organiseren. Mocht je al ingeschreven zijn met een datum voorafgaand aan onze voorbereiding, dan kan je nog altijd de datum wijzigen bij Selor. De voorbereiding vindt plaats op dinsdag

8 november voor de bevordering-aanwerving naar niveau B en A, in de kantoren van de ACOD in Brussel.

Het aantal plaatsen is beperkt. Inschrijven kan tot uiterlijk 28 oktober via ellen.van-noten@acod.be.

Voor alle duidelijkheid: wij geven geen

syndicale vrijstelling, betalen wel de eventuele verplaatsingskosten en bieden een broodjesmaaltijd aan.

Veel succes!

Kurt Sissau

In Memoriam Marc Van de Velde

Voormalig algemeen secretaris van ACOD Ministeries (nu Overheidsdiensten en AmiO) Marc Van de Velde overleed op 22 augustus. Marc was niet alleen een ras-echte ambtenaar, een civil servant, maar evenzeer een vakbondssecretaris die ontzag afdwong. Het belang van de leden was hem heilig, hij zette zichzelf in de schaduw om de individuele arbeidsrechten van de werknemers in de openbare sector te verdedigen, maar was evengoed een hardnekkig voorstander van de openbare diensten.

Het Belgisch Staatsblad was de thuisbasis van Marc. Als secretaris sprong hij voorname-lijk in het oog in de dossiers van het personeel van Financiën, maar ook de werknemers van Justitie. De reglementering inzake pensioenen was zijn stokpaardje en later, toen hij zelf op rust was, bleef hij op elk debat prominent aanwezig.

Kameraad Marc Van de Velde worstelde vooral met de regeringen Martens-Gol in de jaren 1980, die met hun dikwijls ondoordachte volmachten elke democratische inspraak knevelde. In die jaren waren de onderhandelingen veel meer gecentraliseerd en bij gebrek aan onderhandelingen was het frustrerend werken. Marc was gerespecteerd en graag gezien omwille van zijn groot engagement, zijn diepgang, zijn intellectuele eerlijkheid en zijn immense parate kennis van de dossiers. Hij stond ook steeds klaar om het administratief personeel te trakteren op taart en met hen van gedachten te wisselen over het dagelijks leven. Na zijn pensionering nam hij ook nog actief deel aan de vakbondsactiviteiten voor senioren. Hij hielp ook bij het schrijven van het boek 'De rode vakbond in de ministeries', ter ere van het 50-jarig bestaan van de sector.



Namens de ACOD betuigen we onze innige deelneming in de rouw die de familie en de naasten treft.

In Memoriam André Reyskens

Op 10 augustus overleed André Reyskens, voormalig gewestelijk secretaris van ACOD Overheidsdiensten Federaal in Limburg. Hij was een syndicalist pur sang die als militair bij de luchtmacht begreep dat vakbondswerk en overleg belangrijk zijn om arbeidsvoorwaarden te verbeteren. André was in zijn vakbondswerk steeds bereid te overleggen, maar aarzelde niet om over

te gaan tot actie wanneer nodig. Hij werd gedreven door waarden als eerlijkheid, consequentie en empathie, wat ook zijn engagement bij het Rode Kruis verklaart. Ook ABVV Limburg erkende zijn kwaliteiten en vroeg hem te zetelen als sociaal rechter. André zal gemist worden als secretaris, militant en kameraad. We wensen zijn echtgenote en familie veel sterkte toe.





foto: Annelien Nicolaers

De Watergroep Sociaal akkoord voor periode 2021-2022

Ook bij De Watergroep worden per politieke legislatuur van de Vlaamse regering twee akkoorden afgesloten. De looptijd van dit sociaal akkoord bedraagt 2 jaar en loopt over de jaren 2021 en 2022. Bijgevolg is de ingangsdatum van de maatregelen waar mogelijk 1 januari 2021.

Partijen streven ernaar om voor toekomstige sociale akkoorden of cao's de onderhandelingen op te starten in het voorjaar van het eerste loopjaar van de cao. Er is wel de afspraak dat we onmiddellijk aansluitend onderhandelingen opstarten voor de resterende jaren van de legislatuur. Deze tekst is onderhandeld maar moet nog worden goedgekeurd door de raad van bestuur van De Watergroep en is een ruime samenvatting van wat er komt, waarschijnlijk eerstdaags.

De financiële enveloppe voor deze cao werd berekend volgens de loonnorm, wat betekent dat 0,4 procent van het bruto-loon beschikbaar is. De loonkosten voor de jaren 2019 en 2020 vormen de berekeningsbasis. De ACOD is hiermee niet tevreden

en zal dit trachten te compenseren in de volgende cao. Er is een financiële enveloppe van 448.776 euro beschikbaar voor ongeveer 1.500 medewerkers.

KOOPKRACHT

De hierna volgende maatregelen verhogen de koopkracht van de medewerkers – direct of indirect. Deze maatregelen komen ten laste van de financiële enveloppe van het sociaal akkoord. Dit geldt niet voor de uitgaven die beschouwd worden als kosten eigen aan de werkgever.

1. Verhoging eindejaartoeelage

Het percentage van de eindejaartoeelage wordt verhoogd, waardoor De Watergroep verder gaat in de uitbouw van de eindejaartoeelage tot een volwaardige 13^{de} maand met als streefdoel dit tegen december 2026 te bereiken.

Er wordt afgesproken om de eindejaartoeelage voor het jaar 2022 te verhogen met 5 procentpunten.

Op het einde van de looptijd van het soci-

aal akkoord voor 2021-2022 zal de eindejaartoeelage bijgevolg 88 procent van het bruto baremiek maandsalaris bedragen. De kostprijs van deze maatregel wordt geraamd op 278.000 euro per jaar.

2. Plaats- en tijdsafhankelijk werken

2.1. Structurele telewerkers

Om tegemoet te komen aan de kosten die het telewerken met zich meebrengt, wordt de kantoorvergoeding voor structurele telewerkers verhoogd met 5 euro tot een bedrag 30 euro per maand.

De kostprijs van deze maatregel wordt geraamd op 35.000 euro per jaar. Hij gaat in vanaf januari 2022.

2.2. Geomobile werkers

Er wordt een vergoeding van 15 euro per maand toegekend voor medewerkers die omwille van de aard van hun functie geen gebruik kunnen maken van sanitaire en andere faciliteiten zoals wasplaatsen, refecters, toiletten en andere faciliteiten die wel voorhanden zijn voor medewerkers die van thuis uit of vanop een kantoorlocatie

werken. Deze maatregel is van toepassing op de geomobile medewerkers en medewerkers in de functie van (Senior) Techniekier Drinkwater. De kostprijs van deze maatregel wordt geraamd op 135.000 euro per jaar en gaat in op 1 januari 2022.

3. Haard- en standplaatsvergoeding

Het personeelsstatuut voorziet dat een haardtoelage kan worden toegekend aan:

- het gehuwde personeelslid of het personeelslid dat samenleeft tenzij de toelage wordt toegekend aan zijn echtgenoot of aan de persoon met wie hij samenleeft
- het alleenstaande personeelslid van wie een of meer kinderen die recht geven op kinderbijslag deel uit maken van het gezin.

Omwille van deze bepalingen zijn alleenstaande (gescheiden) personeelsleden met kinderen die niet gedomicilieerd staan op het adres van de medewerker uitgesloten van de toekenning van haardgeld. Zij ontvangen momenteel de standplaatsvergoeding die de helft bedraagt van het haardgeld.

Er wordt afgesproken om ook voor deze categorie van medewerkers het haardgeld toe te kennen in plaats van de standplaatsvergoeding. De kostprijs van deze maatregel wordt geraamd op 3.200 euro per jaar. Deze maatregel gaat eveneens in op 1 januari 2022.

4. Mobiliteit

De fietsvergoeding voor dienstverplaatsingen wordt opgetrokken naar het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag. Het bedrag van de fietsvergoeding voor dienstverplaatsingen evolueert voortaan automatisch mee met het maximaal fiscaal vrijgestelde bedrag van de fietsvergoeding voor woonwerkverkeer. Raming meerkost: 200 euro per jaar.

Deze maatregel gaat in op 1 januari 2022.

MAATREGELEN ARBEIDSTIJDREGELING

1. Omstandigheidsverlof bij overlijden

De wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof voorziet in een verruiming van het rouwverlof bij het overlijden van bloed- of aanverwanten en het flexibiliseren van de opname van dit rouwverlof. De uitbreiding bevat drie belangrijke elementen:

- het aantal dagen wordt verhoogd
- meer personen kunnen een beroep doen op het rouwverlof
- de opname kan flexibeler verlopen op basis van de behoefte en met recht op loon ten laste van de werkgever.

De wet trad in werking op 25 juli 2021. Hierdoor kunnen de contractuele personeelsleden reeds een beroep doen op de bepalingen van deze wet, maar niet de statutaire personeelsleden.

In dit akkoord wordt afgesproken om deze regeling gelijk te trekken voor contractuele en statutaire personeelsleden, met behoud van de huidige bepalingen indien deze voordeliger zijn dan de bepalingen van het rouwverlof. De ingangsdatum van deze maatregel wordt de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van het akkoord.

2. Geboorteverlof

Het geboorteverlof voor contractuele personeelsleden wordt stapsgewijs opgetrokken van 10 dagen (voor 2021) naar 15 dagen (2021-2022) tot 20 dagen (vanaf 2023).

In dit akkoord wordt afgesproken om deze verhoging van het geboorteverlof ook toe te passen op de statutaire personeelsleden. De ingangsdatum van deze maatregel wordt de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van het akkoord.

3. Beperking overdracht verlof

Momenteel kunnen er jaarlijks maximaal 11 dagen verlof worden overgedragen. Deze overdracht is niet alleen onbeperkt in de tijd, maar de cumulatie van deze overgedragen verlofdagen is ook onbeperkt in maximum. Er wordt afgesproken om de opbouw van overgedragen verlof te beperken tot maximum 150 dagen. Eenmaal dit maximum bereikt wordt, zullen de niet opgenomen dagen van het bovenwettelijk verlof automatisch worden uitbetaald. Deze maatregel gaat in op 1 januari 2023.

4. Uitbreiding thematische verloven

Voor contractuele medewerkers is het sinds 1 september 2020 mogelijk om als erkende mantelzorger het nieuwe thematische verlof aan te vragen bij de werkgever en de RVA op basis van de artikelen 100ter en 102ter van de Herstelwet van 22 januari 1985.

De reglementering van de mantelzorg is

niet automatisch van toepassing op statutaire personeelsleden. Met een verankering in de cao 2021-2022 en de consolidatie via een aanpassing van het personeelsstatuut, wensen we op deze manier voor alle personeelsleden een gelijke toegang te waarborgen tot dit federaal thematisch zorgverlof.

De ingangsdatum van deze maatregel wordt de eerste dag van de maand volgend op het afsluiten van het akkoord.

KWALITATIEVE MAATREGELEN

1. Personeelsontwikkelingsbeleid

Het is de zorg van De Watergroep om medewerkers wendbaar en langer inzetbaar te houden.

De Watergroep wil door middel van het HR-beleid talentvolle medewerkers aantrekken, investeren in de ontwikkeling en de inzetbaarheid van medewerkers, loopbaankansen bieden en de medewerkers motiveren om samen de toekomst van De Watergroep vorm te geven.

Het nieuwe loopbaanbeleid en het nieuwe personeelsstatuut zoals dat vanaf 1 juli 2021 van toepassing is, biedt ons de mogelijkheid om een dynamischer personeelsontwikkelingsbeleid te voeren dat een gerichte en permanente ontwikkeling van de medewerkers verder zal ondersteunen.

In de komende periode zal het nieuwe regelgevend kader omgezet worden in concrete acties teneinde de bestaande HR-processen en-instrumenten verder te integreren en op elkaar af te stemmen zodat deze nog meer bijdragen tot het personeelsontwikkelingsbeleid.

2. Hybride werken en het kantoor van de toekomst

Op basis van de uitkomsten van de telewerkbevraging, uit ervaringen tijdens de coronacrisis en de ontwikkelingen in de maatschappij en de bedrijfswereld, wordt in de toekomst verder hybride werken mogelijk.

Om dit hybride werken mogelijk te maken zal De Watergroep de komende jaren voort investeren in digitalisering en de kantooromgeving. De plannen zitten vervat in een ambitieuze visie en de patriomoniumstrategie waarbij De Watergroep 'een inspirerende en duurzame werkplaats wil aanbieden op maat van elke functie om een effectieve en efficiënte dienst-

verlening aan haar klanten te bieden'. De kantoren en werkplekken van de toekomst zullen de nieuwe werkvormen maximaal ondersteunen door de medewerkers door middel van aangepaste technologie te verbinden en te laten samenwerken vanuit eender welke plaats waar ze zich bevinden.

Daarnaast wordt de nieuwe werkplek een aantrekkelijke en gezonde omgeving waar collega's zowel informeel als formeel kunnen overleggen. Een uitnodigende werkomgeving met verschillende soorten werkplekken en ruimtes die beantwoorden aan de noden van individuele medewerker en teams, die op afgesproken momenten willen samenwerken of brainstormen op kantoor.

3. Duurzame inzetbaarheid en werkbaar werk

3.1. Re-integratie en heroriëntatie

De Watergroep streeft ernaar om voor alle medewerkers het werk werkbaar te houden, iedereen optimaal in te zetten en een volwaardige functie aan te bieden. Zoals opgenomen in het personeelsplan 2022-2027 zal De Watergroep een proactief beleid voeren om werkbaar werk aan te bieden voor de werknemers die na organisatorische herschikkingen of om andere redenen geheroriënteerd moeten worden.

3.2. Welzijn

De Watergroep erkent het belang van deconnectie. In het voorjaar 2023 zal een multifunctionele werkgroep worden opgezet die het plaats- en tijdsafhankelijk werken zal evalueren en concrete voorstellen op het vlak van welzijn en deconnectie dient uit te werken.

4. Syndicale werking

De syndicale werking binnen De Watergroep wordt ondersteund via een syndicale premie. Het bedrag van deze premie wordt verhoogd met 15.000 euro per jaar tot een bedrag 45.000 euro per jaar. Dit bedrag wordt verdeeld over de vakorganisaties op basis van de verdeelsleutel die vakorganisaties meedelen aan De Watergroep. De kostprijs bedraagt 15.000 euro per jaar. De ingangsdatum van deze maatregel wordt bepaald op 1 januari 2022.

Ingrid Moens, Jan Van Wesemael



Energiekosten Vlaamse ambtenaar Waar blijft billijke thuiswerkvergoeding

Al in volle coronaperiode, toen thuiswerk verplicht was, vroegen de vakbonden tevergeefs een degelijke thuiswerkvergoeding. De ACOD was zelfs de trekker, met onze vraag naar billijkheid. Pas nu begint er iets te bewegen. Maar is het wel de moeite waard?

Alweer een crisis verder – de door velen nog amper of niet te financieren gevolgen van de energiecrisis – vraagt de ACOD de toen genomen beslissing te herbekijken, weliswaar in een andere context. In vele gebouwen wordt slechts 60 procent of minder kantoorruimte gereserveerd om thuiswerk zoveel mogelijk te stimuleren en daardoor te besparen.

De torenhoge en nog steeds stijgende energiekosten werpen vandaag een nieuw licht op deze kwestie. De Vlaamse regering wil dat – naast de abnormaal hoge kost die elke inwoner moet slikken – de ambtenaar daar nog een stuk bovenop doet. Om de energiekost die de werkgever (in dit geval de Vlaamse overheid) normaal op zich moet nemen zelf uit eigen zak te betalen in de eigen woonst.

De index dekt de kosten voor thuiswerk niet. Daarom vragen we expliciet een billijke thuiswerkvergoeding als win-win voor de Vlaamse regering en haar werknemers. Als de thuiswerkkost voor het personeel te hoog wordt, zullen de mensen genooddaakt zijn om naar kantoor te komen, met kans op overbezetting. Thuiswerk is populair, maar moet betaalbaar blijven. Wij zullen wie die naar kantoor wil omwille van te hoge energierekeningen zeker niet tegenhouden. Maar hebben zij nog allen een stoel, een werkplek? Of komen we allen op straat?

De ACOD stelt de vraag aan de Vlaamse regering via het Sectorcomité 18. Nu nog het antwoord?

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat

Fietsleasing Het loopt niet op wieltjes

Het dossier fietsleasing bij de Vlaamse overheid heeft al heel wat voeten in de aarde gehad. Na een eerste principiële goedkeuring op de Vlaamse ministerraad kwamen er heel wat opmerkingen van de fiscus en de RSZ. Een aangepaste versie van het ontwerpbesluit kwam terug in eerste principiële goedkeuring op de Vlaamse ministerraad op 17 december 2021. Wat is de stand van zaken?

De documenten werden geagendeerd op het sectorcomité van mei/juni 2022. In die periode weigerden de vakbonden aan tafel te zitten met de overheid (samen met de lokale besturen), gezien de vertrouwensbreuk met minister Somers en de vastgelopen gesprekken over de vijf sporen van het vernieuwde HR-beleid van de Vlaamse overheid. Net voor het zomerreces werd afgesproken om enkele dossiers via schriftelijke procedure te behandelen, waaronder dat van de fietsleasing.

Recent werden de protocollen daarover ingediend: VSOA gaf een protocol van akkoord (?) met opmerkingen, ACV en ACOD gaven beiden een protocol van niet-akkoord met opmerkingen. Een voorname reden voor ACOD om niet akkoord te gaan, is het feit dat de fietsleasing reeds werd gegund aan KBC

Autolease, vooraleer de onderhandelingen werden opgestart. We stellen ons vragen over de geldigheid van deze procedure. Voorts zijn er enkele vragen waarover we nog geen uitsluitsel hebben, o.a. over de gevolgen voor de pensioenberekening (contractuelen). En dan weer: waar is het respect voor de vakbonden?

Woordelijk werd volgend protocol van niet-akkoord gegeven door ACOD.

“De afvaardiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten sluit een protocol van niet akkoord af met volgende opmerkingen.

Als ACOD zijn we wel akkoord met een fietsleasing in de vorm van een groepsleasing conform groepsaankopen. Echter wordt ons een protocol voorgeschoteld waarbij de gunning reeds toegekend werd. We vragen ons dan ook af of dit wettelijk in orde is?

Omzetting van eindejaarstoelage vinden we een aanslag op de sociale zekerheidskas die nu al onder druk staat. ACOD is voorstander van een gezonde sociale zekerheid en vindt dit dus een bar slecht idee.

Het verkopen van vakantiedagen, dit terwijl er tal van gevallen van burn-out zijn

ook binnen het overheidspersoneel (en elders), lijkt ons evenmin geen goed idee. Bovendien stellen we vast dat het aandeel hiervan bij een aankoop van een fiets niet redelijk gelijk is. Als iemand van rang A311 met dertig jaar anciënniteit vijf dagen ‘verkoopt’ zal dit ongelijk zijn aan de verkoopprijs van een D111 met dezelfde anciënniteit. Laat staan dat we de eindejaarstoelage gaan vergelijken.”

Het is niet duidelijk hoe het nu verder moet. Wellicht drukt de Vlaamse regering door en zou in principe medio september de mogelijkheid om een fiets te leasen via de Vlaamse overheid als werkgever kunnen starten. Er is ons beloofd dat er op het eerstvolgende sectorcomité XVIII nog een toelichting komt.

Voor ACOD Overheidsdiensten is het duidelijk: we gaan ermee akkoord dat men de fietsleasing mogelijk maakt, het is tenslotte op vrijwillige basis. Het moet wel zeer duidelijk zijn welke gevolgen een aangegane fietsleasing kan hebben, o.a. bij pensionering of bij het opnemen van een of ander verlofstelsel.

Jan Van Wesemael, Geert Dermout





Politie Is er zicht op een sociaal akkoord in 2022?

Het vorige sectoraal akkoord dateert al van 2018, stel u voor. In 2021 werden onderhandelingen gestart voor een nieuwe overeenkomst. Komt er dit jaar nog iets van of niet? We gaan hier nog even in op wat voorafging en stappen dan over naar de meest actuele stand van zaken.

In 2018 werd beslist een groot deel van de vergoedingen en toelagen af te schaffen. In ruil kreeg een beperkt aantal mensen een loonsverhoging. Dat waren toen vooral inspecteurs en hoofdinspecteurs aan het einde van hun carrière. Hun schalen werden opgetrokken. Bij de Calog niveau B werd het verschil met de niveaus B in het openbaar ambt een beetje kleiner gemaakt. Zij hadden dan nog altijd lagere lonen dan hun collega's bij de federale overheid.

Met het afschaffen van de maaltijdvergoeding werd ook een maaltijdcheque ingevoerd. Deze zal de eerste keer gegeven worden in januari 2023 en dat voor de prestaties vanaf 1 november 2022. Dit dateert dus van het sectoraal akkoord van 2018 en heeft niets te maken met de huidige onderhandelingen.

Onze conclusie was toen duidelijk: geen akkoord voor de ACOD. Te veel mensen kregen helemaal niets. Bij het Calog-personeel werd de competentietoelage definitief afgeschaft. Deze blijft niet behouden voor wie ze al had zoals dat bij de vergoedingen van de operationele collega's wel het geval is. De maaltijdcheque is voor het Calog-personeel dan ook meestal niet meer dan een compensatie voor het verlies van deze premie.

Maar voor de operationele collega's die nu starten was er dus helemaal niets verhoogd voor tijdens de eerste 18 jaar van hun carrière! Voor de laagste Calog-graden en de A's was er in geen enkele verhoging voorzien. Zij moesten het stellen met de belofte dat we twee jaar later weer aan tafel zouden gaan.

Het huidig sectoraal akkoord

In 2021 werden er nieuwe onderhandelingen opgestart. Van in het begin liet de overheid weten dat ze de onderhandelingen wilde opsplitsen in een kwantitatief luik (loonsverhogingen) en een kwalitatief luik (de zogenaamde statutaire verbeteringen). De overheid liet verstaan dat een akkoord over beide luiken noodzakelijk was voor een finale overeenkomst.

lokale en regionale besturen

Na een zeer moeilijke start liepen de onderhandelingen in 2021 helemaal vast omdat bleek dat er totaal geen budget gereserveerd was in de begroting. In 2022 kwam het tot harde acties. Die hebben ervoor gezorgd dat de portefeuille voor loonsverhoging een beetje werd opgetrokken. Voor de ACOD was dat te weinig. Nog steeds vielen heel wat mensen uit de boot. De laagste Calog-graden D en C werden zogezegd gelijkgesteld met het openbaar ambt, maar dat betekende verhogingen van minder dan 1 euro per maand. Wij gingen daarmee absoluut niet akkoord omdat we wisten dat de lonen van de federale ambtenaren ook op tafel zouden komen en er dus een achterstand gecreëerd zou worden. De Calogs niveau B werden nu helemaal gelijk getrokken met het openbaar ambt, maar zullen wanneer ook daar de lonen stijgen weer op achterstand komen. Voor de niveaus A is er niets. Maar ook heel wat overgangsloonschalen vielen uit de boot. Terwijl ook die mensen al even lang geen enkele verhoging van hun loon gezien hebben en op deze manier, als ze telkens uitgesloten worden, ook nooit meer een loonsverhoging zullen krijgen. Voor ons is dat onaanvaardbaar. Er zitten ook goede zaken in het akkoord. We vragen al jaren naar een bijkomende schaal voor de agenten van politie. Die wordt nu opgenomen in het nieuwe sectoraal akkoord. Maar veel medewerkers krijgen dus helemaal niets. Daarom konden we ook niet anders dan een negatief advies geven. Niemand mag vergeten worden.

Wat zit in het kwalitatieve luik?

De overheid was duidelijk: een akkoord op beide luiken of geen akkoord. Alleen zitten in dat kwalitatieve luik- waarvoor de NSPV en VSOA een akkoord gegeven hebben- nog heel veel onduidelijkheden. De meeste punten zeggen niet meer dan dat er tegen het einde van 2022 een regeling uitgewerkt zal worden.

Volgende zaken werden opgenomen.

- De mogelijkheid om over te gaan tot eigen werving zal uitgebreid worden, maar enkel voor de eigen zone.
- Er zal eerst nagegaan worden wat gespecialiseerde functies zijn binnen de GPI en gezien die mensen moeilijk aan te trekken zijn, zullen we vervolgens bekijken hoe we die functies aantrekkelijker kunnen maken.



foto: België - Jonas Roovers

- De weging van de Calog A zal realistischer gebeuren.
- De wachttijden om sociale promotie te maken zullen ingekort worden, vermoedelijk naar drie jaar.
- De mobiliteitsregeling voor functies waarvoor een brevet noodzakelijk is, zullen aangepast worden.
- De voorrang op anciënniteit bij mobiliteit naar het CIK wordt afgeschaft. Dit wordt een mobiliteit volgens de algemene regels.
- Er komt een opvangnet voor wie na mobiliteit naar een gespecialiseerde functie niet slaagt in de bijbehorende opleiding.
- De opleiding van het gespecialiseerd kader wordt meer afgestemd op de specialisatie. De meer algemene vakken vallen weg.
- Er wordt gekeken om vaker toe te laten in 12-uur-diensten te werken.
- Er moeten stappen gezet worden om geweld tegen de politie sneller en harder aan te pakken.
- Bij arbeidsongevallen moeten de personeelsleden vaak nog te veel kosten zelf dragen. Dat moet veranderen. Bij een arbeidsongeval moeten alle kosten door de overheid gedragen worden.
- Het systeem van de aangenomen geneesheren moet opengetrokken worden naar alle artsen. De blauwe briefjes moeten vervangen worden door een digitaal systeem.
- Het eindeloopbaanbeleid moet anders, er moeten maatregelen komen voor wie op het einde van zijn/haar loopbaan is te motiveren om langer aan het werk te blijven.

Veel van deze maatregelen zijn dus nog ver van concreet en kunnen nog alle richtingen uitgaan. Er zijn te veel risico's verbonden aan deze vage pistes. Wij hadden graag alles in detail uitgeklaard voor we een akkoord zouden geven over het kwalitatieve luik. Vooral de 12-uur-diensten vormen voor de ACOD een moeilijk punt. Gelet op het huidige personeelstekort in tal van diensten zien we vaak dat mensen 5 of meer 12-uur-diensten per week doen. Dat is problemen vragen. De kans op ongevallen, fysieke letsels en vermoeidheid zijn te groot. Eerst moet er geïnvesteerd worden om meer personeel aan te trekken en te behouden. Dan kunnen we praten over de ideale dienstregeling. Maar mensen 60 uur per week laten werken zoals nu de realiteit is, daar kunnen niet mee akkoord gaan.

Zal dit 'akkoord' uitgevoerd worden?

Misschien, maar dan moeten de punten van het kwalitatieve luik eerst nog uitgewerkt worden. Dat moet dan ook gebeuren voor de verkiezingen of een eventuele val van de regering. Want op dit moment is er nog geen enkel document getekend, niet het kwantitatieve, niet het kwalitatieve.

Willy Van Den Berge, Luc Breugelmans

Sabine Descamps (ondervoorzitter Vlaamse regio) "Haal stressaanpak uit de individuele sfeer"

ACOD LRB voert campagne met rode kaartjes tegen stress en werkdruk. Met deze campagne benaderen we deze thema's als collectief probleem. 'Psychosociale risico's' is een relatief nieuw domein in de Wet op het Welzijn. Vakbondsafgevaardigden voelen zich hier vaak minder in thuis. Als ondersteuning organiseerde ACOD LRB een Comité waaraan 90 militanten deelnamen. Sabine Descamps, ondervoorzitter van de Vlaamse regio, zat het Comité voor vanuit haar syndicale en professionele ervaring.

De titel van de presentatie was 'De arena van psychosociale risico's'. Waarom spreek je van een arena?

Sabine Descamps: "Mensen leveren een strijd om in de ratrace te overleven. Ze wringen zich in allerlei bochten om aan de vereisten van hun job te voldoen. Ze doen dit vaak met onvoldoende middelen. Het is een ongelijke strijd. Er vallen slachtoffers: 500.000 mensen zijn ondertussen langdurig ziek. De stijging komt in hoofdzaak door psychosociale overbelasting. Rond dit strijdtoneel zitten toeschouwers. Huisartsen, psychologen en therapeuten zien de slachtoffers op hun consultaties. Zij focussen op wat mensen individueel kan overeind helpen. HR-dienstverleners reiken werkgevers dan weer concepten aan met als motivatie dat zieken een financieel verlies betekenen voor het bedrijf. Absenteïsme is een kost. Het is geen menselijk drama, maar een budgettair."

Waar zit de vakbond: in de arena of bij de toeschouwers?

Sabine Descamps: "Als werknemer ondergaan wij in de arena hetzelfde lot als onze collega's. Als syndicalist moeten wij ook toeschouwer zijn en analyseren wat er in de arena gebeurt. In de overlegcomités en vanuit ons mandaat voor welzijn op het werk zijn we in contact met andere toeschouwers: de werkgevers, de HR- of preventiediensten. Sinds 1999 moeten werkgevers een beleid voeren tegen stress door het werk. HR-diensten hebben allerlei remedies bedacht. Nieuwe arbeids-



"Sabine Descamps: "Luister naar de verhalen van collega's, help hen oplossingen concreet te formuleren en neem die mee als eisenprogramma naar de comités."

methodes zagen het licht. Wij hebben een unieke positie omdat wij kunnen spreken vanuit de ervaring in de arena. Wat is ons aanvoelen? Werken de remedies? Ik denk het niet. Dus moeten we een andere strijd aangaan en samen onze eigen antwoorden zoeken."

Waarop zou je inzetten?

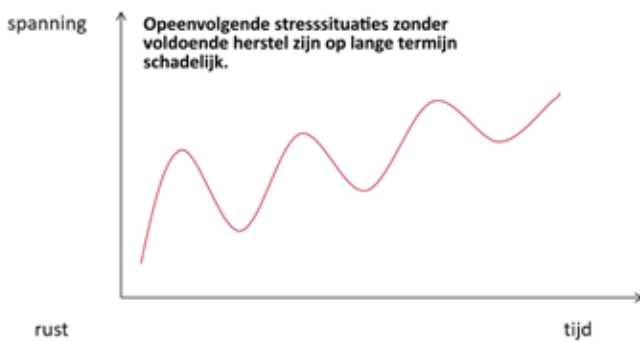
Sabine Descamps: "Psychologen en therapeuten zien mensen op het einde van het proces van langdurige stress. Zij horen de verhalen van onmogelijke werksituaties en hyperflexibiliteit. Maar zij hebben geen toegang tot de werkvloer. Wij wel. Wij zien wat er vooraf gebeurt, vooraleer mensen uitvallen. Wij zien niet enkel wat er gebeurt met één persoon, maar met de hele groep van werknemers. En wij ervaren het zelf aan den lijve. Wij moeten durven naar voor treden en de aanpak van stress

weghalen uit de individuele sfeer. Onze corebusiness is zorgen voor collectieve bescherming. Je kan geen stressbeleid voeren zonder kritisch te kijken naar arbeidsmethodes, flexibiliteit, de bedrijfscultuur enz. Bekende psychiaters zoals Paul Verhaeghe en Dirk De Wachter kaarten al langer aan dat niet de mensen ziek zijn, maar de samenleving en hoe we naar werk kijken."

Naast het informatieve luik, sprak je in het Comité over een aantal modellen voor stressaanpak. Daar plaats je veel vraagtekens bij.

Sabine Descamps: "Stressaanpak focust zelden op de bronnen in de werksituatie. Stresscursussen volgen bijna allemaal de individuele benadering. Ze werpen mensen terug op zichzelf en hanteren hiervoor theoretische kaders. Slechts één voor-

lokale en regionale besturen



beeld: de 'Circles of control/influence/concern' van dr. S. R. Covey leren dat je enkel controle hebt over wat je doet, denkt, zegt. Sommige dingen kan je nog beïnvloeden door daden. De buitenste cirkel is wat je gewoon overkomt, waarop je geen invloed hebt. De conclusie is steevast dat je enkel kan werken aan jezelf. Aan de organisatie of samenleving kan je niets veranderen. En wat je niet kan veranderen, moet je loslaten... Zelfs tijdens corona kwam ik dit model tegen. Je zou geen invloed hebben op wat anderen doen, enkel op wat je zelf doet. Ik stond perplex."

Hoe vertaalde zich dat in die periode?

Sabine Descamps: "Net tijdens de pandemie zagen we dagelijks in de cijfers het resultaat van ons collectief handelen. Onze afgevaardigden hebben heel erg ingezet op de coronamaatregelen op de werkvloer. Wij hebben zeker invloed gehad op het gedrag van anderen. Heel onze sociale geschiedenis is trouwens een bewijs dat mensen impact hebben. Alleen moeten meer mensen betrokken zijn als je op bredere schaal iets wil veranderen. Nu ik er meer op let, vind ik het onrustwekkend hoe sterk dit model verspreid is. Het weerhoudt mensen ervan zich als lotgenoten solidair met elkaar te verbinden. Het ondermijnt de hoop op verandering. De strijd verplaatst zich van de werkvloer naar thuis, de yogales of de consultatie bij de huisarts of psychiater."

Je nuanceert ook het effect van nieuwe arbeidsmethodes en -organisatievormen.

Sabine Descamps: "Het model van Karasek stelt dat een job met veel autonomie minder stressvol is. Autonomie betekent dat je vrijheid hebt om dingen zelf te regelen. Veel autonomie zorgt voor minder stress. Dat klopt. De vraag is wat men ons verkoopt als autonomie? Er is een sterke afbouw van collectieve regelin-

"Mensen leveren een strijd om in de ratrace te overleven"

gen. Een vast, onderhandeld kader heeft plaats gemaakt voor individuele regelingen: flexroosters, planning via zelfroosteren, individueel verlof uitstellen via loopbaansparen,... je mag het allemaal zelf regelen 'op jouw maat'."

Betekent dit vrijheid of eerder meer verantwoordelijkheid?

Sabine Descamps: "Het kader waarbinnen je dingen mag regelen, bepaal je niet zelf. Dat doen de geschreven en ongeschreven verwachtingen van de organisatie. Wacht tot er een conflict rijst tussen wat jij wil en wat de organisatie betracht. Dan wordt de ongelijke machtsverhouding tussen werkgever en werknemer weer scherp. En als je je niet meer kan beroepen op de collectieve regelingen, sta je alleen tegenover de leidinggevende. Dit is geen moderne arbeidsverhouding, maar een uit de 19^{de} eeuw. Dat veroorzaakt extra stress en angst in plaats van minder. Het zit dus veel complexer in elkaar."

Je noemt deze autonomie een mythe.

Sabine Descamps: "Volgens mij heeft het niet met autonomie te maken, maar met intrinsieke motivatie. Dat is motivatie die uit jezelf komt, uit overtuiging. Die is veel sterker dan extrinsieke, waarbij je handelt onder druk van buitenaf. Daar spelen HR-methodes en werkgevers handig op in. Maar het is niet omdat je jezelf reguleert en de doelstellingen van de werkgever eigen maakt, dat je autonomie hebt. Ook daar stoot je op een grens als je in conflict komt met jezelf, je gezondheid, je gezin, je tijdsbesteding, je nachtrust..."

Welke opdrachten zie je weggelegd voor de ACOD-afgevaardigden?

Sabine Descamps: "Doen waar we altijd goed in zijn: kritisch naar dingen kijken. Ook al voelen we ons minder thuis in de materie, laat het terrein niet over aan HR of de preventiedienst. Zorg dat stressbeleid niet enkel gaat over individuele opvang. Vul je veiligheidsbril, waarmee je naar de werkvloer kijkt, voortaan aan met psychosociale risico's. Een verhuis, de aankoop van een nieuwe machine, de inrichting van een refter, de (ondertoon in) de personeelscommunicatie... heel veel zaken maken een verschil door de manier waarop ze gebeuren. Begeef je zelfzeker in de arena. De rode kaartjes worden goed onthaald. Laat ze achter in de kleedkamers, op de prikborden, in de refters... samen met de contactgegevens van de ACOD-ploeg. Luister naar de verhalen van collega's, help hen oplossingen concreet te formuleren en neem die mee als eisenprogramma naar de comités. Zo kunnen we samen echt een verschil maken."

Commentaar 99 luchtballonnen

Iedere start van het schooljaar is voor velen dé gelegenheid om zich even in de aandacht te werken. Dit jaar, nu het lerarentekort nijpender wordt en het nieuws overheerst, regent het ideeën en vooral ideetjes. Echte oplossingen hebben we tot nog toe niet gezien, wel veel steelse pogingen om de eigen agenda erdoor te drukken.

Hannelore Goeman (Vooruit) gaf reeds in juni de aanzet met haar 'Vijf oplossingen om het lerarentekort aan te pakken'. Een van die oplossingen heet 'Beroep van de leerkracht moderniseren'. Woorden zoals moderniseren zijn in vele gevallen newspeak voor afbraak van het statuut. Zo ook bij Hannelore Goeman. Terwijl zij in 2021 in het Vlaams parlement nog verklaarde dat de vaste benoeming van leerkrachten niet meer van deze tijd is – alsof het personeelsstatuut iets is zoals de mode en af en toe moet veranderen – pleit ze er nu voor om de vaste benoeming te behouden. Er is wel een maar: je bent niet langer benoemd aan een school, maar aan alle Vlaamse scholen. Dit jaar geef je dus les in het atheneum van Sint-Truiden en volgend jaar misschien in atheneum Veurne of elders in Vlaanderen. Zo zal Hannelore Goeman het lerarenberoep weer aantrekkelijk maken...

De topman van het GO! maakte een abrupt einde aan het zomerreces, toen hij midden augustus voorstelde het leerplichtonderwijs te schoeien op de leest van het hoger onderwijs en in één moeite de leerkrachten schoffeerde door te suggereren dat het hen aan ambitie ontbrak. Voor bepaalde vakken zouden de leerlingen zoals in het hoger onderwijs les volgen in groepen van zestig. Voorts zou het ontwikkelen van lesmateriaal en het opstellen en verbeteren van toetsen en examens worden toevertrouwd aan gespecialiseerde teams. Zo krijgen leerkrachten meer tijd voor hun kerntaak, namelijk lesgeven.

De reacties in de klassieke en in de sociale media waren niet mals. Leerlingen van 14 jaar in een aula laten les volgen zoals studenten van 20 jaar? Hier scoort de topman van het Gemeenschapsonderwijs – let u vooral op het laatste bestanddeel van deze naam – nul op tien voor ontwikkelingspsychologie. Bovendien blijkt hij niet te weten dat in de scholen van zijn net – evenmin als in die van de andere netten trouwens – niet zo veel lokalen voor 60 leerlingen beschikbaar zullen zijn.

Lesgeven is iets anders dan bandwerk in bijvoorbeeld de automobiellindustrie. Het voorbereiden van de lessen, eventueel het ontwikkelen van (delen van) een cursus, het opstellen en verbeteren van toetsen en examens: het is allemaal organisch verbonden met het lesgebeuren zelf. Bij het voorbereiden van de lessen houdt je rekening met de resultaten van de toetsen en examens, je stelt toetsen en examens op met je lessen in het achterhoofd. Wie voorstelt dit organisch geheel te splitsen, pleegt een aanslag op het onderwijsgebeuren.

Wat de personeelsleden het meest gegriefd heeft, was zijn voorstel om mensen uit de industrie aan te trekken, mensen 'met ambitie die wat meer willen bereiken in het leven'. Zij zouden die ambitie op de leerlingen kunnen overbrengen.



Nancy Libert, algemeen secretaris van ACOD Onderwijs

Inmiddels heeft de topman van het GO! zich verontschuldigd voor deze 'ongelukkige uitspraak'. Wij vragen ons echter af of uitspraken als deze wel een 'ongeluk' zijn en niet eerder een symptoom van het misprijzen dat veel beleidsmakers – ongeacht hun politieke signatuur – tegenwoordig hebben voor de openbare sector in het algemeen en het onderwijs in het bijzonder.

Ook de topvrouw van OVSG (de koepel van het stedelijk en gemeentelijk onderwijs) liet van zich horen. 'In de strijd tegen het lerarentekort moeten heilige huisjes sneuvelen', of andermaal hoe een crisis hét moment is om de eigen agenda erdoor te drukken.

Een van de langetermijnoplossingen zou de schoolopdracht zijn. Of een andere indeling van de schoolweek: de woensdagnamiddag les en op andere dagen later starten of vroeger stoppen. Met de schoolopdracht 'kan je een directeur de ruimte geven om een jonge leerkracht in het secundair bijvoorbeeld 18 lessen te laten geven in plaats van het vaste pakket van 22 lessen.' Rarara wie die vier andere uren zal mogen opnemen.

Het Netoverschrijdend Overlegplatform Directeurenorganisaties Basisonderwijs (NODB) legde tien voorstellen op tafel. Om te vermijden dat leerkrachten deeltijds gaan werken, moeten ze op een of andere manier extra verloned worden wanneer ze voltijds in dienst blijven. Met die extra kunnen ze dan hulp in het huishouden nemen en voltijds blijven werken. Alsof leerkrachten alleen om die reden deeltijds gaan werken. Alsof de werkdruk – waarvoor sommige directeurs verantwoordelijk zijn – voor de meesten niet dé reden is om deeltijds te gaan werken.

Bovendien grijpt ook het Overlegplatform het lerarentekort aan om de eigen agenda naar voor te schuiven: de personeelsmiddelen moeten in een ongekleurde puntenenveloppe toegekend worden, zodat de directeurs zelf kunnen bepalen welke profielen ze aanstellen. Misschien niet oninteressant in tijden van acuut leerkrachtentekort, want dan kan je met de ongebruikte lestijden en lessen bijvoorbeeld een extra administratieve kracht of een beleidsondersteuner aanstellen. Het is inderdaad beter deze middelen op een andere manier te gebruiken dan ze te laten verloren gaan. Maar wat indien dit een verworvenheid wordt en directeurs lestijden en lessen structureel buiten de klas gaan aanwenden, zoals nu al gebeurt met BPT- en coördinatie-uren?

Minister Weyts dacht eraan flexi-jobs toe te laten in het onderwijs, ook al beseftte hij zelf dat het geen wondermiddel is. Minister Dermagne, die bevoegd is voor de flexi-jobs, staat hier weigerachtig tegenover: 'Leerkracht zijn is geen bijklussen, maar een serieus engagement'. Blijkbaar ziet de federaal minister van Werk en Economie wel wat de Vlaamse minister van onderwijs niet ziet...

Deze en andere balonnetjes zijn de voorbije dagen opgelaten. Niet één keer hebben de beleidsmakers en directeurs gewag gemaakt van een nochtans eenvoudige en zeer effectieve ingreep om tenminste de uitstroom van leerkrachten tegen te gaan. Onze leden, die met beide voeten op de werkvloer staan, hebben het nochtans meermaals aangehaald op onze facebook-pagina. Wij zeggen het al jaren: doe iets aan die planlast en werkdruk. De

onderwijsverstrekkers – het GO!, OVSG... – en de directeurs hebben hier de sleutels in handen. Beperk de frequentie en de duur van de personeelsvergaderingen, schaf zinloze administratie af. Leerkrachten nemen geen loopbaanonderbreking om hun huishouden draaiende te houden, wel omdat ze het op school niet meer aankunnen. Het is niet alleen te veel, dat teveel wordt ook nog eens als zinloos ervaren en dat maakt het bijzonder zwaar om dragen. Liever dan deze maatregel te nemen en dus hun eigen verantwoordelijkheid op te nemen, komen ze met ideeën en ideetjes op de proppen die ofwel niet realistisch zijn, ofwel door iemand anders moeten gerealiseerd worden. Een spreekwoord zegt: "Als iedereen voor zijn eigen deur veegt, is het overal proper."

nancy.libert@acod.be



ABVV Loopbaanbegeleiding

Heb je twijfels of zorgen over je loopbaan? Last van stress of een burn-out? Is je job fysiek te zwaar? Voel je je niet goed in je job?

De loopbaanbegeleiders van het ABVV coachen oplossingsgericht naar sterke loopbaankeuzes met een traject van 4 tot 7 uur. Je staat stil bij wat je kan of wil leren, je interesses en wat je belangrijk vindt in een job. Bovendien is loopbaanbegelei-

ding een boost voor je zelfvertrouwen op de arbeidsmarkt. Als kenners van de vele opleidings-, arbeidsmarkt- en re-integratiemaatregelen zorgen de loopbaanbegeleiders ervoor dat je loopbaanplan ook haalbaar is.

Geen recht op loopbaancheques of eerder een praktische vraag? Je kan ook bij hen terecht voor een gratis loopbaanadviesgesprek. Onze loopbaanconsulenten helpen

je met vragen over opleiding, solliciteren, jobs en arbeidsmarkt. Ze kennen alle opleidings- en arbeidsmarktmaatregelen en maken je wegwijs in je keuzes. Ze helpen werkzoekenden, werkenden en mensen in arbeidsongeschiktheid, met geen tot veel werkervaring.

Contact: www.abvvloopbaanbegeleiding.be

Deconnectie in het onderwijs

Weldra concrete maatregelen

De digitalisering van de wereld heeft ons dagelijks leven en onze manier van werken grondig veranderd. De ene keer is dat een zegen, want alles gaat sneller en wordt gemakkelijker, de andere keer een vloek, want soms gaat het te snel en wordt het te veel.

Ook in het onderwijs is de digitalisering niet weg te denken. Jammer genoeg heeft dat niet alleen voordelen voor leerlingen en personeel, maar veroorzaakt het ook bijkomende werkdruk en psychische belasting. E-mails tot 's avonds laat of tijdens het weekend en vakanties, ouders en directies die verwachten of zelfs eisen dat op onredelijk korte termijn gereageerd wordt... Digitale communicatiemiddelen zouden een hulpmiddel moeten zijn, maar zijn in de praktijk vaak een bron van psychosociale belasting. Op die manier kom je nooit los van het werk en raak je vatbaar voor psychische aandoeningen.

Afsprakenkader is er

Daarom eisten de onderwijsvakbonden in de aanloop naar de recentste cao-onderhandelingen ook het recht op deconnectie. Cao XII (niet-hoger onderwijs) en cao V (Basiseducatie), afgesloten in september 2021, komen hieraan tegemoet. Beide cao's bevatten de bepaling dat de sociale partners op Vlaams niveau een afsprakenkader omtrent de digitalisering moeten uitwerken. Met dat kader kan men dan op lokaal niveau – in de scholen en de centra – aan de slag.

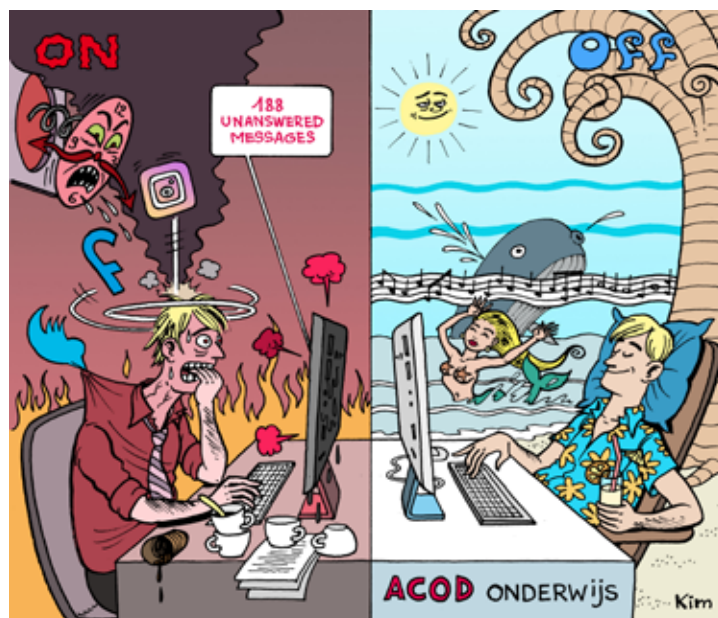
Inmiddels zijn de onderhandelingen op Vlaams niveau achter de rug en is dat afsprakenkader er. Het moet op het lokale niveau een duidelijke plaats krijgen binnen het preventieve welzijnsbeleid. De scholen en centra moeten aandacht hebben voor deconnectiviteit en het personeel wijzen op het belang ervan. Ze moeten ervoor zorgen dat digitale communicatie de arbeid efficiënter en lichter maakt en niet zorgt voor meer werkdruk.

Het afsprakenkader moet rekening houden met alle betrokken partijen, want niet alleen het personeel, maar ook leerlingen en cursisten en ouders maken gebruik van de digitale communicatiemiddelen van de school of het centrum.

Lokale afspraken

In het lokale afsprakenkader worden minimaal de volgende thema's opgenomen.

- De berichtenstroom beheersbaar houden.
- Timing van het versturen van berichten.
- Timing van het lezen en beantwoorden van berichten.
- Gebruik van sociale media binnen een professionele context.
- Communicatie en bereikbaarheid bij ziekte.
- Communicatie en bereikbaarheid bij deeltijds werken.
- Communicatie en bereikbaarheid bij overmacht en tijdens noodsituaties.
- Communicatie en bereikbaarheid tijdens vakantieperiodes.



De scholen en centra zorgen dat alle betrokken partijen – personeel, leerlingen en cursisten, ouders – over voldoende informatie en kennis beschikken om om te gaan met de digitale communicatiemiddelen op de juiste wijze en zoals voorgeschreven in het afsprakenkader. De vereiste opleidingen worden georganiseerd en opgenomen in het professionaliseringsplan.

De personeelsleden en de leerlingen en cursisten beschikken tijdens de openingsuren van de school of het centrum over faciliteiten die hen toegang verschaffen tot de digitale communicatiemiddelen.

Alle betrokken partijen krijgen duidelijke informatie over de lokale afspraken. Personeelsleden krijgen deze informatie al tijdens de aanwervingsprocedure.

Sommige personeelsleden maken gebruik van parallelle communicatiemiddelen (groepjes op Facebook of Whatsapp...). De scholen en de centra moeten hiermee rekening houden en de personeelsleden wijzen op het mogelijke impact hiervan.

Het lokaal afsprakenkader mag niet in een lade belanden, maar wordt aan alle betrokken partijen meegedeeld als bijlage bij het schoolreglement en het arbeidsreglement.

ACOD Onderwijs is lid van het lokaal comité (BOC, LOC...) en staat dus mee in voor de concretisering van het afsprakenkader in de scholen en centra.

Mirakels bestaan niet, maar wij zijn ervan overtuigd dat een degelijk afsprakenkader een grote stap is in het beheersen van de werkdruk van het personeel. Goede afspraken maken goede vrienden.

nancy.libert@acod.be

Internaten

Op weg naar volwaardige plaats in onderwijs

Tijdens de zomervakantie hechtte de Vlaamse regering een eerste keer haar principiële goedkeuring aan een voorontwerp van decreet over de onderwijsinternaten. Door dit decreet worden onderwijsinternaten erkend als een volwaardige sector binnen het Vlaamse onderwijs.

Dit niveaudecreet over de onderwijsinternaten is te vergelijken met andere niveaudecreten in het onderwijs. Een aantal elementen is terugkerend en herkenbaar in de opbouw van een decreet: erkenningsvoorwaarden, omkadering, werkingsmiddelen, zorgvuldig bestuur, reglement, overgangsbepalingen...

Een voordeel van dit niveaudecreet is ongetwijfeld dat hiermee een einde komt aan de verouderde en ontoereikende regelgeving waarmee onderwijsinternaten geconfronteerd worden. Er komt nu eindelijk een kader waardoor het internaat in staat moet zijn om te zorgen voor een kwaliteitsvol verblijf en begeleiding van internen tijdens hun schoolloopbaan. Een houvast hiervoor moet het referentiekader 'onderwijs-internaatkwaliteit' (RIK) worden, dat in het decreet verankerd wordt.

Omkadering

De omkadering wordt voor alle onderwijsinternaten op gelijke manier opgebouwd en bestaat uit een basisomkadering per interne per verblijfsdag. Daar bovenop komt er een extra omkadering indien de interne tot een doelgroep behoort: kleuters, internen voor wie het verblijf kadert in afspraak met Welzijn, internen met een verslag dat toegang geeft tot het buitengewoon onderwijs of die een verslag individueel curriculum hebben.

Ook komt er extra omkadering indien het onderwijsinternaat in staat voor de organisatie op bijkomende verblijfsdagen (weekends, vakantiedagen...) weliswaar met een verschuiving naar een omkaderingssysteem van effectieve bezetting. Als het internaat open is op zondag en er maar één interne komt, dan krijgt het internaat ook maar omkadering voor die ene interne. Bijkomende voorwaarde: er moet op jaarbasis een bepaald aantal effectief ingenomen bijkomende verblijfsdagen geregistreerd worden. De norm hiervoor ligt ons inziens te hoog, waardoor sommige internaten helemaal geen omkadering zullen genereren voor bijkomende verblijfsdagen.

Geheel vernieuwend is dat de omkadering wordt uitgedrukt in omkaderingsrekeneenheden (ORE) waarmee een onderwijsinternaat personeel kan aanstellen in drie ambten: de directeur, de internaatmedewerker, de administratief medewerker. Hiermee verdwijnt ook het ambt van beheerder. Vast benoemde beheerders behouden hun salaris.

Zelfstandige instelling

Een internaat wordt een zelfstandige instelling, geleid door een directeur. In de praktijk zullen sommige beheerders aangesteld wor-



den in het ambt van directeur, anderen worden aangesteld in het ambt van internaatmedewerker.

Het profiel van personeel werkzaam in het ambt van internaatmedewerker zal dus niet noodzakelijk uit opvoeders bestaan, maar zal uiteenlopend en divers zijn. Men heeft geen pedagogisch diploma nodig en volgens de noden van de internen kan personeel aangesteld worden: van orthopedagoog tot kinderverzorgster, van opvoeder tot psycholoog. Dat is een troef indien de visie van het internaat bestaat uit meer handen in de leefgroepen. Een vloek echter indien men eerst het beleidsondersteunende aspect invult.

Het internaatbestuur zal via het belangrijke internaatreglement - dat de afspraken tussen de interne, de ouders/voogd en het internaat regelt - blij moeten geven van een sterk beleidsvoerend vermogen omdat er weinig regels worden vastgelegd. Er wordt een ruime autonomie toegekend. ACOD Onderwijs steekt de hand uit om 'samen internaat te maken' en zal er op toezien dat er ernstig rekening gehouden wordt met de participatie van de internaatraad en het orgaan van de personeelsinspraak. We kunnen hier niet dieper ingaan op al onze opmerkingen, maar willen toch beklemtonen dat voor ons de behoudsnorm voor erkenning van internaten te hoog is.

Onzeker

Momenteel is in het decreet de behoudsnorm – uitgedrukt in ORE – nog niet definitief en heel onzeker, maar toch heel wat hoger dan nu. De overheid redeneert vanuit de draagkracht van een internaat waar één directeur en vijf personeelsleden kwaliteitsvol kunnen werken. In grootteorde stemt dit overeen met een internaat waar 65 tot 70 internen verblijven.

Het betekent in de praktijk dat kleine gezellige internaten zullen verdwijnen en er volop fusies zullen plaatsvinden. De Vlaamse regering stelt een 'warme' plaats in de maatschappij en erkenning in het onderwijs voorop. Dit is niet te merken in de Vlaamse begroting. Een substantieel aandeel uit het Vlaams begrotingsbudget voor internaten zou de intentie van de regering geloofwaardiger maken. Daarop rekent ACOD Onderwijs.

jeanluc.barbery@acod.be



Gebruik de 'OiRA-tool' voor risicoanalyse in je basisschool

Schoolbesturen zijn verplicht om een risicoanalyse uit te voeren. Op basis van de resultaten moeten zij de nodige maatregelen treffen om de veiligheid en het welzijn op school te garanderen en te verbeteren. 'OiRA' staat voor 'Online Interactive Risk Assessment'. De nieuwste 'OiRA-tool' richt zich vooral tot de individuele basisscholen.

Deze tool is speciaal voor kleuter- en basisscholen ontwikkeld om de risico's te detecteren. De software is gratis en is door iedere werknemer of werkgever handig te gebruiken. Het kost je niet veel tijd om de vragen te beantwoorden. OiRA presenteert gezondheids- en veiligheidsproblemen die in de klas en de leraarszaal en op de speelplaats aanwezig kunnen zijn. Door de vragen (en soms stellingen) met ja of nee te beantwoorden, kom je erachter welke de risico's en de gevaren of problemen zijn. Je kan ook vragen voorlopig overslaan en er later op terugkomen.

Het grote voordeel is dat je geen kennis over preventie en welzijn nodig hebt. Je beantwoordt de vragen met ja of nee, de risicobeoordeling lees je later. Bij iedere vraag kun je meer informatie krijgen en vind je de weg naar relevante regelgeving. Na het invullen van (een deel van) de vragen krijg je een risicoanalysebeoordeling van de school. In feite krijg je de punten die aangepakt moet worden. Hiermee detecteer je welke de potentiële gevaren zijn en hoe waarschijnlijk het is dat gevaar zich voordoet.

Op de website oiraproject.eu selecteer je 'OiRA-tools'. Je kiest ons land en vervolgens 'Kleuter en lager onderwijs' – Toegang tot de tool. Je moet je eerst registreren en dan kun je inloggen en aan de slag gaan. De tool is gratis, enkel de gebruiker krijgt de resultaten.

Ben je nagegaan met de tool welke risico's er in je school voorkomen? Stap dan naar je vakbondsafgevaardigde of je ACOD-

secretaris. Zij zullen dit op het bevoegde lokaal comité brengen. Dat is de plaats waar overlegd wordt welke risico's het eerst zullen worden aangepakt en welke maatregelen en binnen welke tijdspanne genomen zullen worden.

Deze tool kwam tot stand door een nauwe samenwerking tussen de verschillende onderwijsverstrekkers, de werknemersorganisaties van de onderwijssector waaronder ACOD Onderwijs, het Departement Onderwijs en vorming, de Onderwijsinspectie van de Vlaamse overheid en de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Dankzij deze tool kunnen de personeelsleden bijdragen aan meer veiligheid en welzijn op de werkplek. Wij moedigen iedereen dan ook aan er gebruik van te maken.

jeanluc.barbery@acod.be

CLB Nieuwe rol: goede zaak, als...

Tot vandaag moet het CLB een advies geven bij bepaalde beslissingen over de schoolloopbaan van de leerling in het basisonderwijs, namelijk bij zittenblijven, bij verlengd verblijf in het kleuteronderwijs, bij vervroegde instap in het lager onderwijs of bij verlengd verblijf in het lager onderwijs voor 14-jarigen.

Leerlingenbegeleiding is een erkenningsvoorwaarde voor de scholen. Het is dan ook de school die als eerste actor de schoolinterne leerlingenbegeleiding op zich moet nemen. Het is aan de klassenraad om de ouders en leerlingen te adviseren en te informeren. Daarbij kan het CLB altijd nog, indien nodig, een advies geven.

De verplichting om advies te geven zorgde ervoor dat het CLB systematisch zicht had op de onderwijsbehoeften van heel wat leerlingen en op de ondersteuningsbehoeften bij leraren. De taken die nu geschrapt worden, zijn eerder pedagogisch-didactische beslissingen en dus een kerntaak van de school. De rol van het CLB bij individuele leerlingenbegeleiding ligt voornamelijk



bij uitbreiding van zorg of bij een zorgvraag gesteld door ouders, leerlingen of school.

Door deze schrapping van de verplichting om overleg te hebben en advies te geven stelt de overheid in de praktijk dat het CLB niet meer moet betrokken worden bij de schoolinterne leerlingenbegeleiding. De leerling wordt enkel nog aangemeld bij het CLB als de school zelf niet meer verder kan of als ze vastloopt in de begeleiding.

ACOD Onderwijs kan zich vinden in de wijziging, voor zover het gaat om het schrappen van een aantal administratieve formaliteiten. De administratieve last verminderen en terugbrengen naar de essentie is meer dan welkom.

Inhoudelijk moet het CLB echter betrokken blijven bij schoolloopbaanbeslissingen en dit in de vier verschillende fasen van het zorgcontinuüm. Voor ons mag het CLB niet pas in beeld komen vanaf fase 2 (bij uitbreiding van de zorg), maar moet het ook een rol opnemen in fase 0 (brede basiszorg) en fase 1 (verhoogde zorg) en dat via zijn consultatieve functie en signaalfunctie.

Over dit voorontwerp van decreet werd in de maand september advies gevraagd bij onder meer de Vlaamse Onderwijsraad. De wijziging gaat pas in na publicatie van het wijzigingsdecreet in het Staatsblad.

jeanluc.barbery@acod.be

#BEU Petitie voor een beter onderwijs

Op enkele dagen tijd mochten we lezen dat er leerkrachten moeten komen met échte ambitie, dat scholieren maar in grote groepen moeten les volgen, dat leerkrachten altijd op school moeten zijn (zonder werkruimte om rustig te verbeten), dat men minder structuur wil op het vlak van lesroosters enz. Wat een kaakslag voor het personeel... En dat in tijden van een lerarentekort! Teken deze petitie omdat je het beu bent. Ja, beu!

Beu dat men de overgebleven leerkrachten respectloos behandelt.
Beu dat zelfverklaarde onderwijsprofeten altijd praten over i.p.v. met de leerkrachten.

Beu dat er niets aan de zinloze administratie wordt gedaan.

Beu dat leerlingen nu al verzuipen in te grote klassen.

Beu dat er geen noemenswaardige investeringen in (het) onderwijs komen.

Beu dat leerkrachten en leerlingen al jaren wachten op zorg en ondersteuning.

Beu omdat er geen tijd meer is om te deconnecteren.

Beu dat je zelf didactisch materiaal moet kopen omdat je niet wil afgaan in de klas!

Beu, beu, beu.

Teken onze petitie:
www.acodonderwijs.be/beu



Stop afbraak VRT!

Vakbonden presenteren alternatief voor transformatieplan

Deze zomer legde ACOD VRT de laatste hand aan haar alternatieven voor het transformatieplan, in samenspraak met de andere vakbonden. Ons vakbondscomité keurde een mandaat goed om te onderhandelen met de directie op basis van een uitgewerkte visie.

De visie gaat uit van een openbare omroep met publieke, democratische en economische meerwaarde voor nu en in de toekomst. De tekst is gebaseerd op de eisen waarvoor het VRT-personeel een ruim draagvlak heeft getoond – herindexeren, investeren en respect – en werkt die uit tot praktische alternatieven om tot een sociaal aanvaardbaar transitieplan te komen. Hieronder vatten we de krachtlijnen van dit plan samen.

1. De kern van de zaak blijft dat onze openbare omroep te weinig centen krijgt om zijn opdracht te vervullen. Herindexering van de werkmiddelen blijft de voornaamste eis om de toekomst van de VRT te garanderen. Dit is niet iets dat aan de onderhandelings tafel tussen vakbonden en directie zal beslecht worden, maar zonder dit is de onderhandelingsmarge heel klein.

2. We zijn er van overtuigd dat er nog meer extra inkomsten gegenereerd kunnen worden: bij de reclame-inkomsten, door een uitzonderlijke inflatiekost bij de overheid te halen en door het doorrekenen van de inflatie bij de verkoop van onze programma's.

3. VRT heeft in 2021 22 miljoen euro meer aan de Vlaamse productie- en facilitaire sector besteed dan het bedrag opgenomen in de beheersovereenkomst. Deze investering kan beter in het eigen personeel gebeuren. Het omkeren van de privatiseringslogica is de beste garantie voor maatschappelijke meerwaarde en ook budgettair een slimme keuze.

4. Door opeenvolgende besparingen en gebrek aan instroom, is de gemiddelde leeftijd op de VRT relatief hoog. Dat is op zich natuurlijk geen probleem, maar zorgt er wel voor dat onze lonen gemiddeld aan de hoge kant zijn. Dit argument wordt dikwijls gebruikt om te morrelen aan de loonopslagen. Wij keren die logica om: als we nu en in de toekomst een actief instroombeleid voeren, in plaats van enkel mensen te laten uitstromen, kunnen we dit 'probleem' keren. Bovendien is die instroom van kapitaal belang om de VRT beter een kweekvijver en kennisbank te laten zijn.

5. Concreet stellen we voor incentives te bieden aan wie vrijwillig de VRT verlaat, eventueel voorafgaand aan de pensioendatum als daar gegarandeerde instroom tegenover staat. Met streefcijfers voor stagiairs, uitzendkrachten en freelancers (die dat willen) om een vast VRT-contract te kunnen krijgen.



6. VRT moet opnieuw een aantrekkelijke werkgever worden, niet alleen in enquêtes, maar ook voor wie er werkt of wil werken. Daarom hebben we ook voorstellen om de werkdruk te verlagen (en te besparen) en het welzijn actief te meten en te verbeteren. We hebben aandacht voor een duidelijk kwaliteitslabel voor VRT-producten, efficiëntere planning van mensen, middelen en programma's, vertrouwen bij thuiswerken, afbouw van de vergadercultuur, arbeidsherverdeling en uitbreiding van de sociale voordelen.

We zijn ervan overtuigd dat onze visie en alternatieven uitgebreid en sluitend zijn en een noodzakelijk transitieplan koppelen aan een sociaal plan: zonder eenzijdige, naakte ontslagen en zonder privatisering van Thuis. De komende weken zullen we onze voorstellen verder verduidelijken, zowel aan jullie als aan de onderhandelingspartners van de directie. Met de andere vakbonden is afgesproken niet te onderhandelen over aanpassingen aan het werkreglement of het loonbeleid. Met de directie is afgesproken de komende weken aan tafel te zitten om over de alternatieven te discussiëren. We houden jullie op de hoogte van de vorderingen. Onderhandelingen zijn nooit voorspelbaar, maar de bedoeling is eind oktober tot een conclusie te komen.

De vakbonden waarschuwden de directie al dat de onderhandelingen niet echt onder een goed gesternte zijn gestart. De ongepaste timing van de najaar-show, de aankondiging van het afbouwen van de regionale radio-uitzendingen en van een aangepaste vakantieregeling voor het eindejaar zijn velen onder ons in het verkeerde keelgat geschoten. Maar zoals steeds laten personeel en vakbonden zich niet van de wijs brengen en strijden ze, op de werkvloer en aan de onderhandelings tafel, voor een betere openbare omroep.

Wies Descheemaeker

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Herfstwandeling in natuurdomein De Kevie

De Kevie is een natuurgebied dat zich bevindt tussen Tongeren en Mal. Moerassen, hooiland, beken, belendende bossen met knotwilgen. Met andere woorden: een mooi gevarieerd landschap (www.kevie.be).

De rondleiding met gids start op zaterdag 19 november om 13.30 uur op de parking aan de Oude Blaarstraat 7, 3700 Tongeren. Jammer genoeg is het traject NIET geschikt voor rolstoelgebruikers. Honden zijn toegelaten aan de leiband.

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

Oost-Vlaanderen

Decoratiefest verdienstelijke leden en militanten

Op zaterdag 26 november viert ACOD Oost-Vlaanderen haar verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefest zal plaatsvinden in de Handelsbeurs, Kouter 29, 9000 Gent.

Je kan hiervoor inschrijven als je voldoet aan één van de volgende voorwaarden.

- Voor een bronzen medaille: minstens 10 jaar ononderbroken een militantenrol hebben vervuld bij ACOD.

- Voor een zilveren medaille: minstens 20 jaar ononderbroken een militantenrol hebben vervuld bij ACOD en minstens 40 jaar ononderbroken lid zijn van ABVV-ACOD. Voor 50, 60 of 70 jaar ononderbroken lidmaatschap wordt ook in een attentie voorzien.

Opgelet, in vorige edities stond vermeld dat je ook 40 jaar ononderbroken lid moet zijn van ABVV-ACOD om in aanmerking te komen voor een bronzen medaille. Dit was een foutieve vermelding. Enkel voor een zilveren medaille is 40 jaar ononderbroken lidmaatschap nodig (in combinatie met minstens 20

jaar ononderbroken een militantenrol te hebben vervuld).

Leden en militanten die hiervoor in aanmerking komen, bezorgen hun gegevens aan het intersectoraal secretariaat, Bagatzenstraat 158, Gent. Dit kan ook per e-mail naar oost_vlaanderen@acod.be. Volgende informatie hebben wij nodig: naam en voornaam, adres, geboortedatum, sector, historiek van uw lidmaatschap (d.w.z. sinds welke datum je lid bent van ABVV-ACOD of actief bent als militant).

Senioren Overheidsdiensten bezoeken Train World

Op donderdag 17 november bezoeken de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen het treinmuseum Train World in Brussel. Ontdek samen de treinen van vroeger, nu en voor de toekomst. In het oude station van Schaarbeek kan je in Train World niet alleen de waardevolste locomotieven en rijtuigen van het Belgische spoorwegpatrimonium vinden, maar ook tal van spoorwegobjecten, archiefstukken, foto's en filmpjes. Nu kunnen we ook de diverse koninklijke rijtuigen met grote artistieke waarde bewonderen. Deelnemen kan mits betaling van 15 euro per persoon op rekening BE39 0003 2515 5619 van Gepensioneerd Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, Gent. De bijdrage moet worden gestort voor 1 november en geldt als definitieve inschrijving. Zet in de mededeling Train World, je naam, gsm-nummer en het aantal deelnemende personen. Beschik je over een smartphone, dan kan je via de erfgoed-app via de QR-code de audiogids gratis downloaden. Mensen zonder smartphone kunnen aan de kassa voor 2 euro een audiogids huren.

We vertrekken in Gent om 10 uur op spoor 11 en verzamelen in het station Schaarbeek tussen 11.00 en 11.30 uur. Ieder zorgt voor zijn eigen treinticket. Normaal gezien kunnen we tegen democrati-

sche prijzen in het station van Schaarbeek iets eten. Momenteel is het restaurant door de regels van corona tijdelijk gesloten tot oktober.

Intersectoraal seniorenfeest

Op 20 oktober organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar jaarlijks intersectoraal seniorenfeest. In zaal De Zulle, Botestraat 98, Wondelgem, kan je genieten van optredens van James Gillespie en Jason Bradley. De deuren gaan open om 13.30 uur en de show start om 14.30 uur.

Inschrijven kan via 09 269 93 33 of oost_vlaanderen@acod.be. Deelname kost 5 euro per persoon, te betalen op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding KP0007, je naam, sector en het aantal personen. De inschrijving is geldig na ontvangst van betaling.

West-Vlaanderen

Afdeling Kortrijk wordt afdeling Leie

Net voor de zomer is er binnen ACOD West-Vlaanderen een nieuwe afdeling ontstaan: ACOD afdeling Leie. Voordien stond deze afdeling bekend als de afdeling Kortrijk.

De bedoeling is om (gepensioneerde) leden, militanten en sympathisanten te verenigen die woonachtig zijn en/of hun werkplaats hebben in: Menen, Wevelgem, Lendeled, Kortrijk, Kuurne, Harelbeke, Deerlijk, Zwevegem, Avelgem, Anzegem, Spierre-Helkijn en Waregem. ACOD afdeling Leie heeft tot doel de sectoren en de leden te ondersteunen en te informeren waar kan en diverse activiteiten te organiseren.

Hiervoor zijn we op zoek naar enthousiastelingen die onze werking zouden willen ondersteunen en hopelijk uitbreiden. Indien je geïnteresseerd bent kan je contact opnemen met Jurgen Pollet, secretaris ACOD afdeling Leie (0498 90 97 18 of acodleie@gmail.com).