

TRIBUNE

GewenST Voor 2023



... en NATUURLijk
STERke oPENBARE DienSTEN

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	10
de post	11
gazelco	14
telecom	15
vlaamse overheidsdiensten	16
federale overheidsdiensten	20
federale overheidsdiensten & LRB	23
lokale en regionale besturen	24
onderwijs	31
cultuur	38
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Fnac-bon

Winnaars

Daphne Deloof (Oostende), Hans Rapol (Menen), Elfi De Boos (Merchtem), Marleen Gevers (Evere) en Tony Van Kerrebroek (Evergem) wisten de correcte antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een Mediamarkt-geschenkbond.

Nieuwe prijs: Fnac-bon

Nieuwe vragen

- Wat is PERS 16?
 - Een brasserie in de Kreupelenstraat 16, Brussel, nabij het kabinet van Onderwijs, waar journaille thuis is. Tijdelijk gesloten wegens energiekosten.
 - Het afwezigheidsattest in het Onderwijs. Definitief afgeschaft.
 - De hypermoderne drukpers van de Vlaamse overheid die exclusief gereserveerd was voor onderwijs. Staat te koop wegens sneller dan verwachte digitalisering.
 - In welk gehucht ligt Kasteel de Donnea?
 - Zandoven.
 - Steenoven.
 - Guigoven.
 - Ludo Sempels ging met pensioen als voorzitter van ACOD Spoor. Wie volgde hem op?
 - Tony Fonteyne.
 - Günther Blauwens.
 - Nicky Masscheleyn.
- 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 openbare omroep is de hoeksteen van een democratische samenleving"

De voorbije weken en maanden was er heel wat beweging in het medialandschap, zowel in eigen land als internationaal. Wat vind je van de besparingen en ontslagen bij de VRT?

Chris Reniers: "Ik volg de evolutie bij de VRT, die hoe langer hoe meer uitgekleeft wordt, met pijn in het hart. Veel mensen die zich gedurende tientallen jaren met hun werkkraft en creativiteit hebben ingezet, worden nu op straat gezet. Dat is een regelrechte schande en een direct gevolg van een politiek van de Vlaamse regering die er al enkele jaren op uit is onze openbare omroep te vernietigen. Ze wil een openbare omroep die enkel focust op nieuws en duiding. Op termijn zal de VRT door deze strategie uit de markt verdreven worden, ten voordele van de commerciële mediaspelers.

De politieke partijen in de Vlaamse regering gaan voorbij aan het feit dat een openbare omroep een ijkpunt vormt voor kwalitatieve en objectieve berichtgeving en zo een hoeksteen is van een democratische samenleving. Een openbare omroep maakt ruimte voor alledaagse, niet banale content en zoekt verbreding en verdieping in actuele onderwerpen. Een openbare omroep stelt zich kritisch op voor meningen en feiten en vormt zo een tegengewicht voor ongenueanceerde en haatdragende boodschappen – soms ook van politieke partijen – die hun weg vinden in andere media.

De ACOD heeft er alles aan gedaan om dit besparingsscenario met ontslagen te vermijden, maar we stonden in het politiek Vlaanderen van vandaag helaas zeer geïsoleerd."

Je haalde 'ongenuanceerde en haatdragende boodschappen' aan. Verwijs je daarmee naar Twitter, dat kort geleden in handen kwam van Elon Musk?

Chris Reniers: "Het baart me zeer veel zorgen dat een multimiljardair vrijwel een monopolie verwerft over een wereldwijd verspreid en toch wel invloedrijk sociaal medium. De invloed die hij daarmee kan uitoefenen en zijn grillen van de dag kun-

nen zo enorme gevolgen hebben voor het democratisch model in vele landen. Het is afschrikwekkend dat één persoon kan bepalen wie wat wel of niet mag zeggen en de mogelijkheid verschaft om spreekrecht te kopen, als je maar over voldoende financiële middelen beschikt."

N-VA-voorzitter Bart De Wever liet weten niet aan een nieuwe federale regering te willen deelnemen als die geen stappen zet richting confederalisme. Waarom zegt hij zo iets?

Chris Reniers: "Misschien wil hij zijn achterban behagen. Wat zal confederalisme Vlaanderen trouwens opbrengen? In tegenstelling tot wat Vlaams minister-president Jambon beweert, doet Vlaanderen het helemaal niet 'beter'. Kijk maar naar de schandalen in de kinderopvang, de problemen in de zorg, het lerarentekort, het gebrek aan sociale woningen, de uitdagingen in het grootstedelijk beleid en de afbraak van het openbaar vervoer. Er is genoeg werk aan de winkel in Vlaanderen. Confederalisme zal die problemen niet oplossen."

Een andere schietschijf van de N-VA is het kunstenaarsstatuut, omschreven als een systeem van "honderd dagen werken en dan werkloos mogen zijn de rest van het jaar".

Chris Reniers: "De partij haalt uit naar het kunstenaarsstatuut en schildert kunstenaars af als profiteurs. De N-VA jent zo een groep uit de samenleving die niet het meest kapitaalkrachtig is en dus niet zoveel invloed heeft om zich politiek te verweren.

We moeten onze geschiedenis kennen. In het verleden zijn er vaak genoeg regimes geweest die kunst, artistieke vrijheid en vrije meningsuiting aan banden hebben willen leggen. Dat komt een samenleving niet ten goede. In plaats van kunst als kostenpost of verspilling te beschouwen, zou de N-VA beter de schoonheid, creativiteit en kracht erkennen en stimuleren. Kunst – in welke vorm dan ook – maakt het leven nu eenmaal fijner."



Chris Reniers - voorzitter

"Het is afschrikwekkend dat één persoon kan bepalen wie wat wel of niet mag zeggen en zich daar kan laten voor betalen."

Wat wens je de ACOD-leden toe voor het nieuwe jaar?

Chris Reniers: "In deze moeilijke tijden wens ik al onze leden en hun familie warme en vredige eindejaarsfeesten toe. Ik vraag ook aan iedereen om te denken aan de inwoners van Oekraïne, die ongetwijfeld een koud en donker eindejaar tegemoet gaan en al onze steun verdienen."

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 17 januari 2023, 14 februari 2023 en 14 maart 2023.
- Limburg (limburg@acod.be): 24 januari 2023, 28 februari 2023 en 21 maart 2023.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 19 januari 2023, 16 februari 2023 en 16 maart 2023.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 13 januari 2023, 9 februari 2023 en 9 maart 2023.

- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 9 januari 2023, 2 februari 2023 en 2 maart 2023.

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



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

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

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

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

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

Limburg

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



Oost-Vlaanderen

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

Vlaams-Brabant

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

West-Vlaanderen

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

Brussel

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



Belga - Benoit Doppagne

Signaal Hoofdspoor, geen zijspoor

Onze recente acties gaven een sterk signaal aan het management en de overheid: het spoorpersoneel kiest voor een hoofdspoor en heeft het gehad met een zijspoor. Er moet gekozen worden voor een realistische toekomstvisie, met ambitie, met meer dan voldoende middelen om tijdig te kunnen anticiperen en vooral met menskracht. De samenleving heeft er nood aan. Het klimaat eist het, zonder woorden maar met daden.

De huidige minister van Mobiliteit komt met een spoorvisie op lange termijn. Dat zijn we niet gewoon, het verdient een pluim. Het is echter een publiek geheim dat sommige meerderheidspartijen geen cadeau gunnen aan deze minister en het beoogde en noodzakelijke spoorbudget afgeroomd hebben. Nochtans zouden dezelfde regeringspartijen – en andere op de oppositiebanken – dringend naar het station moeten gaan om geconfronteerd te worden met het resultaat van hun besparingsmaatregelen.

De decennialange ontoereikende financiering van het spoor eist haar tol. Wat

in Zwitserland ‘investeren in het spoor’ wordt genoemd, is bij ons slechts een slome inhaalbeweging om voorgaande besparingen halvelings te compenseren. Het lijkt wel of er met voorbedachte rade geacteerd wordt om neoliberale doctrines door te voeren. De gekende gevolgen – zoals de bankencrisis, de klimaatcrisis en de energiecrisis – bestaan in de hoofden van deze actoren niet.

Druk

Het spoorwegpersoneel en de reizigers ondergaan vandaag meer dan ooit zij aan zij de opgelegde en doorgevoerde besparingen van vorige regeringen: personeelstekorten, afgeschafte treinen, infrastructuurproblemen en verminderde treinsamenstellingen, niet alleen door een tekort aan materieel, maar ook een tekort aan wisselstukken om de oude treinstellen operationeel te houden.

De geplande levering van nieuwe treinstellen eind 2021 is met de helft vertraagd en zal pas eind 2023 verwezenlijkt zijn. Let wel: de treinstellen worden gele-

verd door een privébedrijf. ‘Privatiseer de boel’ helpt dus ook in dit geval niet.

Intussen daalt de stiptheid en is de huidige dienstverlening het maximale wat vandaag kan aangeboden worden. Het personeel is gefrustreerd door de structurele problemen en wordt geconfronteerd met – terecht – misnoegde reizigers, het spoorpubliek dat men juist maximaal wil dienen. De personeelstekorten wegen zwaar door op het gezinsleven. De druk is onhoudbaar geworden.

Cijfers

Terwijl jaarlijks voor minstens 2,3 miljard euro fiscale voordelen gestoken worden in bedrijfswagens, moeten de spoorwegen nog steeds de noodzaak van een goed werkend openbaar vervoer beklemtonen en verdedigen. De gesubsidieerde files op onze wegen leveren volgens de OESO en het VBO (!) een economische stilstand op met een maatschappelijke kostprijs van 4 tot 8 miljard euro ten gevolge de vertraagde economie, de milieuvervuiling en de daaraan verbonden ho-

gere kosten in de zorg. Vervuiling maakt mensen ziek.

De Belgische spoorwegen vroegen voor de komende tien jaar 3,4 miljard euro om de doelstellingen te realiseren. Het begrotingsconclaaf leverde 2 miljard op met een Europese lening van een extra 1 miljard voor Infrabel. Aan de NMBS werd van de gevraagde 580 miljoen slechts 340 miljoen euro toegekend.

Het is onbegrijpelijk dat sommige meerderheidspartijen een progressieve verhoging van de effectentaks hebben geblokkeerd tijdens het begrotingsconclaaf. Deze had de volgende jaren maximaal 1,5 miljard euro opgeleverd. Met die inkomsten zou men de klimaatcrisis gericht kunnen aanpakken. Oerconservatieve gedachten beslisten er anders over met gevolgen voor de generaties die komen. Een verpletterende verantwoordelijkheid.

Besparen kan

Nochtans kan er een efficiënte besparing doorgevoerd worden: het terug één bedrijf maken van de Belgische spoorwegen met één CEO en één raad van bestuur aan het hoofd. Eenheid van commando is van doorslaggevend belang, ook bij de

spoorwegen. Europa vraagt slechts een boekhoudkundige splitsing van operator en infrastructuurbeheerder, geen operationele splitsing.

In 2011 zei de toenmalige CEO van NMBS Holding Jannie Haek dat “de splitsing van de spoorwegen jaarlijks 50 tot 100 miljoen euro kost en amper iets oplevert”. Zijn toenmalige directeur-generaal Strategie en Coördinatie voegde eraan toe dat “de opsplitsing bovendien een van de belangrijkste oorzaken van de achteruitgang van de stiptheid van de afgelopen jaren was”.

De splitsing is een oorzakelijk element in de malaise van de spoorwegen. De NMBS en Infrabel vinden elkaar minder en minder waardoor de regel- en communicatieorganen eerder een kakofonie voortbrengen dan een symfonisch spoormeessterwerk. Ook spoorwegmensen staan als getalenteerde muzikanten voor een onmogelijke taak wanneer ze twee verschillende dirigenten en partituren moeten volgen.

Door de jaren heen is het personeelsbestand sterk verminderd, zijn de reizigers aantallen sterk gestegen en is het waterhoofd nog groter geworden. Er klopt dus iets niet.

Verantwoordelijkheidszin

De erkende spoorbonden voorspelden de huidige toestand meermaals en consequent. Zij zetten veel in op sociaal overleg en namen hun verantwoordelijkheid op in moeilijke dossiers. Onze verantwoordelijkheidszin houdt ons tegen om elk probleem te gebruiken als een opportuniteit om conflicten uit te lokken voor eigen gewin.

Maar als de wil ontbreekt om eens en voorgoed de achterstand bij het spoor recht te trekken in functie van het klimaat, de mobiliteit en de toegankelijkheid van station en trein, vooral voor mensen met een beperkte mobiliteit, dan is er een fundamenteel probleem.

Het spoorwegpersoneel en de reizigers willen de spoorwegen op het hoofdspoor krijgen.

Het management heeft alvast het signaal begrepen en wenst zo snel mogelijk het debat aan te gaan om een sociaal akkoord op te stellen, dat niet ‘budgetneutraal’ moet zijn. In januari worden de gesprekken hierover opgestart.

*Günther Blauwens
Vlaamse voorzitter ACOD Spoor*

Nieuw secretariaat ACOD Spoor

Op het buitengewoon congres van 8 december 2022 werd Günther Blauwens verkozen tot nieuwe voorzitter van ACOD Spoor (Vlaamse Intergewestelijke). Ludo Sempels legt zijn mandaat neer op 1 januari 2023. In opvolging van Günther werd Tony Fonteyne tot nationaal secretaris verkozen. Samen met Nicky Masscheleyn vormt dit drietal het nieuwe secretariaat VLIG ACOD Spoor.

Het nieuwe secretariaat zal begin 2023 de gewesten bezoeken om de vinger aan de pols te houden. Alle gewesten en werkzetsels hebben ongetwijfeld vragen en ideeën om onze vakbond voort uit te bouwen tot een syndicale en sociale zekerheid binnen het spoorgebeuren.

We danken en waarderen Ludo uitdrukkelijk, niet alleen voor zijn voorzitterschap, maar ook voor zijn jarenlange inzet als spoorman, militant, gewestelijke en nationale secretaris. Hij heeft in moeilijke tijden ACOD Spoor op het goede traject gehouden, waardoor zijn opvolgers de rit op volle snelheid kunnen voortzetten!



Ludo Sempels, Nicky Masscheleyn, Günther Blauwens en Tony Fonteyne

De laatste partituur

Vakbondswerk is zoals het bespelen van een muziekinstrument. Wanneer je op het juiste moment op de juiste toetsen drukt, kan je hemelse muziek maken en mensen in vervoering brengen. Echter, indien de toetsen op een verkeerde manier en/of op het verkeerde moment worden gebruikt, wordt het een kakafonie van jewelste met alle gevolgen van dien...

Binnen de vakbond bespeel je misschien geen muziekinstrument, maar het principe is hetzelfde. Wanneer je op het gepaste moment de juiste beslissingen neemt, kan je zeer veel verwezenlijken. Je kan mensen in beweging zetten door in het debat de discussie aan te gaan om hen te overtuigen van je syndicaal standpunt. Maar om resultaten te behalen, moet je niet alleen mensen kunnen overtuigen, ook strategisch denken en timing zijn belangrijk.

Tweeëntwintig jaar heb ik het vakbondsinstrument proberen te bespelen met slechts één betrachting, het belang van onze leden verdedigen. Op 1 januari 2023 komt hieraan een einde en begint niet alleen een nieuw jaar maar ook een nieuwe episode in mijn leven. Na zo veel jaren dag in, dag uit professioneel bestendige te zijn geweest voor ACOD Spoor, waarvan zeven jaar als voorzitter, zal het even wennen worden. Mijn afscheid betekent ook dat er verschuivingen komen binnen onze ploeg van verantwoordelijken. Verder in dit nummer verneem je hierover meer.

Voor mij begon in 1981 het avontuur bij de toenmalige NMBS in de werkplaats van Schaarbeek. Het duurde niet lang voor ik gebeten werd door de vakbondsmicrobe en militant werd in het gewest Brussel. Ik werd snel mandataris in de paritaire overlegorganen, eerst in het comité van de veiligheid en later in de gewestelijke paritaire commissie van het district Centrum. Eind 2000 zette ik de stap naar het gewest Brussel als propagandasecretaris en op 1 januari 2004 werd ik gewestelijk secretaris van de Nederlandstalige sectie van het gewest Brussel. In juni 2012 werd ik nationaal secretaris en vanaf 2016 was ik als voorzitter verantwoordelijk voor de Vlaamse ACOD Spoor.

Ik heb dus verscheidene functies uitgeoefend. Steeds was mijn drijfveer iets kunnen betekenen voor onze leden. Als militant en als verantwoordelijke in het gewest Brussel had ik dagelijks rechtstreeks contact met de leden en militanten. Het was een fijne periode om de mensen te kunnen helpen die raad vroegen of om voor hen een dossier te behandelen. Dikwijls met een goede afloop, maar soms ook niet: toch zette ik me altijd met gedrevenheid in om te komen tot een bevredigende oplossing. Wanneer je een goed resultaat kan verkrijgen, geeft dit een enorme boost. Bij een minder goede uitkomst is het de kunst je daarna opnieuw op te laden om er terug tegenaan te gaan.

Als nationaal secretaris en zeker als voorzitter ben je veel minder rechtstreeks bezig met persoonlijke dossiers, maar moet je veel meer inhoudelijk werken. Bovendien komt op dat niveau ook het organisatorisch aspect van de vakbond aan bod, wat andere skills vereist dan alleen 'syndicalist zijn'.



Als ik terugblik op mijn syndicale loopbaan en je vraagt me wat mijn voorkeur geniet, zou ik het antwoord eigenlijk niet weten. Hoewel ik zeer graag tussen de mensen sta, is het ook een uitdaging om inhoudelijk te kunnen werken zodat velen ervan kunnen genieten wanneer je een structureel dossier tot een goed einde brengt.

Wat er ook van zij, vakbondswerk is een passie, gedrevenheid, om je ten dienste te stellen van anderen die vragen of problemen hebben. Tevens is het evenwichten zoeken binnen de organisatie en met het bedrijf. Maar het is zeker geen carrièreplanning, anders houd je het waarschijnlijk niet lang vol.

Ik heb gedurende deze tweeëntwintig jaar steeds het beste van mezelf gegeven en getracht naar best vermogen iets te betekenen voor anderen. Buiten vele slapeloze nachten en soms twijfels heeft het me ook veel voldoening geboden deze mooie job te kunnen uitoefenen. Dankzij een aantal mensen en vooral onze leden heb ik hiertoe de kans gekregen. Daarvoor ben ik hen zeer dankbaar.

Wat als militant een nevenactiviteit was, heb ik nadien professioneel kunnen doen. Wat is er mooier in het leven dan van je passie je beroep te kunnen maken? Nu is het tijd voor andere zaken en zal ik genieten van nog andere mooie dingen in het leven.

Mijn syndicale partituur is uitgespeeld. Ooit komt aan alle mooie liedjes een eind, ook al duren ze lang. Ik neem afscheid van jullie, maar zeg geen vaarwel. Tot weerziens, het was een eer uw voorzitter te mogen zijn.

Ludo Sempels

Staking De waarheid heeft haar rechten

In aanloop naar de staking op 29 november werd een bericht van het management gepubliceerd op het intranet van de Belgische spoorwegen. Het gemeenschappelijk vakbondsfront reageert op deze mededeling.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront had verscheidene ontmoetingen met de verantwoordelijken van HR Rail en de CEO's, niet alleen om hen te herinneren aan de redenen die tot de stakingsaanzegging hebben geleid, maar ook om te wijzen op de bezorgdheid over de arbeidsomstandigheden van al het spoorwegpersoneel.

In het kader van het afsluiten van dienst- en performantiecontracten en naar aanleiding van de budgettaire beslissingen van de regering, stelden wij duidelijke eisen met betrekking tot de werkgelegenheid en het vooruitzicht op aanwervingen, het herstel van het welzijn van het personeel en om de koopkracht te verbeteren. Vanuit ons standpunt zouden die elementen het voorwerp moeten uitmaken van

onderhandelingen om uiteindelijk een sociaal akkoord voor de komende jaren te kunnen sluiten.

Tijdens het buitengewoon sturingscomité van 18 november 2022 verbond het management zich ertoe een sociaal akkoord te sluiten op basis van onze bezorgdheden over werkgelegenheid en aanwervingen, maar ook over de verbetering van de koopkracht.

Die intentieverklaring was echter niet gebaseerd op cijfers en bleef onder voorbehoud van wat werd beslist tijdens de raad van bestuur van Infrabel op 29 november en die van de NMBS op 2 december 2022, vooral met betrekking tot de dienst- en performantiecontracten (en bijgevolg de ondernemingsplannen) die zijn aangepast aan de begrotingsrealiteit van het laatste conclaaf.

Bovendien beloofden de CEO's in 2022 een eenmalige premie van 75 euro (!) toe te kennen aan het voltallige personeel als

het gemeenschappelijk front de stakingsaanzegging van 29 november zou intrekken...

Wij waren van mening dat die voorstellen onvoldoende beantwoordden aan de terecht bezorgdheden en aan de verslechteringen van de arbeidsomstandigheden van het spoorwegpersoneel. Bovendien was het nog niet zeker of de voorstellen ook concreet zouden worden. Het gemeenschappelijk front handhaafde daarom de stakingsaanzegging voor 29 november.

Wij hebben steeds gesteld dat we bij meer duidelijkheid bereid zijn om de sociale dialoog voort te zetten met het oog op een sociaal akkoord voor het voltallige spoorwegpersoneel.

Ondertussen kunnen we bevestigen dat de gesprekken over een sociaal akkoord van start zullen gaan in januari 2023.

Het nationaal secretariaat



Belga - Kurt Desplenter

Paritair overleg Sprokkelnieuws



Situatie RX/CX 2022

In 2022 moeten alle CX en RX van het lopende jaar worden toegekend door de NMBS, er mogen slechts maximaal twee dagen RX en twee dagen CX overgedragen worden naar het volgende jaar. Voor de NMBS bedroeg de achterstand bij CX eind oktober 13.000 dagen (exclusief de dagen van de 'historische achterstand'). Op ons aandringen bevestigde de NMBS dat deze dagen maximaal moeten worden toegekend en dat de planners en de directie daartoe instructies krijgen. De dagen die niet worden toegekend, worden overgeheveld naar 2023 of betaald. Wij betreuren deze situatie, die een gevolg is van het gebrek aan proactieve aanwerving en gaan niet akkoord met de door de directie voorgelegde aankondiging om CX te betalen. Ook de situatie bij Infrabel, met name in de seinzalen, is zorgwekkend, want de achterstand in CX/RX neemt toe.

Uitbetaling achterstallige compensatieverlofdagen op vrijwillige basis voor personeel NMBS

Om de ongunstige toestand inzake toekenning van compensatieverlof te corrigeren, kunnen de personeelsleden van NMBS die actief zijn in een regelmatige of onregelmatige cyclus (met uitzondering van hogere ambtenaren en personeelsleden in

variabele werktijd) uitzonderlijk en op hun verzoek de uitbetaling van achterstallige compensatieverlofdagen bekomen indien zij een resterend saldo (quota 2022) hebben van meer dan twee dagen op 31 december 2022. Wij gaven principieel een negatief advies omdat dit een uitholling betekent van onze 36-uren week. Proactief en voldoende aanwerven zou dergelijke maatregelen voorkomen.

Contractuelen

Wij verzochten in een geest van billijkheid dat contractuelen in aanmerking zouden komen voor de hogere functievergoeding en verplaatsingsvergoeding van het personeel (bericht 8 H-HR 2019). De directie onderzoekt onze vraag.

Indexering maaltijdkosten bij wdiensverlenging (bericht 27 H-HR 2010)

Wij vroegen dat het bedrag wordt verhoogd van 15 naar 30 euro. De directie onderzoekt onze vraag.

Verlof 2022

Hoewel verlof van 2022 kan worden opgenomen in het eerste kwartaal van 2023, vragen veel leden ons - in het geval van weigering van het verlof om dienstrede-

nen - om een uitzonderlijk uitstel tot 30 juni 2023 (iets dat zich voordoet in geval van ziekte in het eerste kwartaal). De reden voor het verzoek is dat vele verloven zijn geweigerd wegens gebrek aan personeel, maar ook wegens de verandering van de schoolvakanties in Wallonië en Brussel. De voorjaarsvakantie begint daar op 1 mei. De directie wil geen algemeen uitstel. Zij voert aan dat het aantal toegekende verlofdagen in overeenstemming is met voorgaande jaren en dat er in februari een verlof van twee weken in Wallonië en Brussel is.

Personeelsgebrek HR Rail

Wij constateren dat er problemen zijn met de vertaling van documenten in het kader van de NPSC-werkzaamheden. Dit komt door het gebrek aan personeel bij HR Rail. Wij stellen dit aan de kaak.

Deeltijds werk bij treinbegeleiding

Er zijn specifieke maatregelen voor treinbegeleiders besproken en goedgekeurd in de NPC van december 2019. Een van de maatregelen was deeltijdse aanvragen binnen een jaar te aanvaarden. We vernamen dat dit engagement niet wordt nagekomen. Hoeveel deeltijdverzoeken overschrijden de wachttijd van een jaar? De directie bevestigde dat de termijn van een jaar op sommige plaatsen wordt overschreden en verbond zich ertoe dit probleem op te lossen.

Organisatie gesloten proeven in alle filières

De proef voor eerste commercieel bedienende wordt gehouden in januari-maart 2023. Wij vragen dat ook het contractueel personeel mag deelnemen. De directie weigert. Wij vragen opnieuw dat ook in de andere filières gesloten proeven worden georganiseerd, met name voor treinbestuurders en adjunct-stationschefs. De organisatie van een gesloten proef voor eerste treinbestuurder zal worden onderzocht door de directie.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn



Nieuws uit het paritair comité Techniek: eindelijk uit de kast gehaald

Tijdens het recentste paritair comité, begin december, gingen we dieper in op het aantrekkelijker maken van het beroep Techniek. Ook de personeelscategorie 'chauffeur' stond op de agenda, maar aan dat punt kwamen we nog niet toe. Deze keer had Techniek de hoogste prioriteit, na jaren van slechte reorganisaties en directeurs die kwamen en gingen. De directeur-generaal moest zich onomwonden uitspreken en een engagement aangaan. Wat kwam er uit de bus?

De engagementsverklaring bevat de volgende hoofdpunten. De Lijn erkent vandaag en ook voor de toekomst het onmiskenbare belang van Techniek. Het zullen onze technische diensten zijn die de vloot van de toekomst zullen onderhouden en laten rijden, daarom worden de nodige stappen gezet om hen

daarvoor klaar te maken. Het overleg om tot meer inspraak te komen van de werkvloer zal regelmatig en dus niet vrijblijvend worden georganiseerd waar dit nog niet het geval zou zijn. Werkvoorbereiders en planners zullen allemaal in functie zijn tegen het eerste kwartaal 2024. De verloren gegane aansturing binnen de teams zal daardoor hersteld worden in haar vroegere vorm. Zelfsturing komt niet meer ter sprake. Nieuwe technici zullen beter begeleid worden. Daarvoor worden 'peters' en 'meters' opgeleid in de eerste helft van 2023. Ook de optie van duaal leren zal onderzocht worden in de tweede helft van 2023. Opleidingen zijn van cruciaal belang om relevant te blijven binnen de technische diensten, zeker nu we naar elektrificatie van de bussenvloot evolueren. De opleidingen zullen verder uitgewerkt worden,

maar er zal ook op toegezien worden dat iedereen mee is. Men zal eindelijk werk maken van het al eerder beloofde individuele opleidingsplan. In de komende cao over opleidingen zullen we afspraken maken over de afdwingbaarheid van opleidingen en de stijging van het aantal opleidingsdagen.

Wij zijn ervan overtuigd dat directeur-generaal Ann Schoubs nu klare taal spreekt over de technische diensten. Door termijnen te plakken op de uitrol van de maatregelen, zullen wij haar erop kunnen aanspreken als de doelen niet gehaald worden. ACOD TBM is tevreden over deze voorlopig bescheiden stap in een dossier dat volledig in de kast was verzeild geraakt.

Stan Reusen

Het ACOD TBM-team wenst iedereen van harte een aangenaam eindejaar!!!

Nieuwjaarsbrief

Beste peter en meter bpost,

Wij zijn dit jaar zeer braaf geweest. Wij hebben steeds met te weinig mensen gewerkt om alles draaiende te houden. We hebben ons op het terrein en in de ondersteunende diensten te pletter gewerkt om te doen wat wij het liefste doen, de eer van ons bedrijf hoog houden.

Jammer genoeg, beste peter en meter, waren er dit jaar wel een aantal akkefietjes die de reputatie van ons bedrijf aantasten, jullie hebben het ons niet gemakkelijk gemaakt. Nieuwe bazen, nog nieuwere bazen, artikels in de krant, nog meer artikels in de krant, mensen die vrijwillig vertrekken omdat ze het beu zijn, mensen die ontslagen worden. Klein stapje opzij van de baas, groot stapje opzij van de baas, de baas wordt buitengesloten. Kortom, ongeveer alles wat niet goed is voor het imago van ons bedrijf, is dit jaar wel eens langs geweest. Kunnen we afspreken dat we dat volgend jaar niet meer gaan doen?

Ik wens jullie nog steeds het allerbeste voor het nieuwe jaar, veel winst en goede cijfers. Jullie hebben mij altijd verteld dat als jullie het goed doen met bpost dat wij het dan ook goed zouden hebben. Ik vind dat een fantastische overeenkomst, een win-winsituatie. Ik lees dat we een tamelijk goed jaar achter de rug hebben, de baas vertrekt zonder ontslagpremie, dus er is geld voorhanden. Kunnen jullie dan ook rekening houden met ons, het personeel? Om het jullie niet al te moeilijk te maken heb ik alvast een verlanglijstje gemaakt.

Ten eerste wens ik iedereen en hun geliefden een goede gezondheid toe, veruit het belangrijkste in het leven.

Ik wens de personeelsleden een goede cao toe. Een cao die de koopkracht verhoogt, een cao die de scheefgroei tussen de verschillende personeelsstelsels kleiner maakt, een cao die voor iedereen binnen het bedrijf iets inhoudt. Een cao waarmee jullie, peter en meter bpost, ons geven waar we recht op hebben.

Ook wens ik eindelijk voldoende personeel waar het nodig is. Voldoende personeel wil zeggen dat mensen hun verlof kunnen



nemen wanneer ze dat zelf willen. Ik wens iedereen goede werkomstandigheden toe. Ik wens ook dat iedereen het respect krijgt waar men recht op heeft. We hebben een button gekregen met '100% respect' erop, de button hebben we al, nu het respect nog.

Bovendien wens ik een plan op lange termijn voor het personeel waarin werkzekerheid belangrijk is en blijft. In denk dat iedereen wel wil weten waar bpost naar toe wil gaan, hoe zit het voor de volgende jaren en zelfs verder?

Ten slotte wens ik dat er volgend jaar wél

nagedacht wordt over de blinde afbouw en besparingen. Ik zie dat er veel diensten onderbemand zijn en dat veel ondersteunende diensten niet de service kunnen geven die ze willen geven.

Als je deze nieuwjaarsbrief met verlanglijstje goed leest en ervoor zorgt dat de wensen van iedereen vervuld worden, krijgen jullie een dikke kus van mij.

Jullie kapoen,

Geert Cools

Algemeen secretaris ACOD Post

Dienstorganisatie 2023

Naar jaarlijkse gewoonte geven we een overzicht van de dienstorganisatie 2023.

De tien wettelijke feestdagen in 2023 zijn de volgende.

Datum	Dag	Feestdag
1 januari	Zondag	Nieuwjaar
10 april	Maandag	Paasmaandag
1 mei	Maandag	Feest van de Arbeid
18 mei	Donderdag	O.L.H. Hemelvaart
29 mei	Maandag	Pinkstermaandag
21 juli	Vrijdag	Nationale feestdag
15 augustus	Dinsdag	O.L.V. Hemelvaart
1 november	Woensdag	Allerheiligen
11 november	Zaterdag	Wapenstilstand
25 december	Maandag	Kerstmis

Hierna wordt het aantal wettelijke feestdagen vermeld dat samenvalt met de dagen van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige jaar dezelfde arbeidsregeling verzekert, namelijk een LM (inactiviteitsdagen zaterdag en zondag), LS (inactiviteitsdagen een weekdag en zondag) of LD (inactiviteitsdagen een weekdag en zaterdag) gedurende het volledige kalenderjaar.

Dag van inactiviteit	Wettelijke feestdagen
Maandag	4
Dinsdag	1
Woensdag	1
Donderdag	1
Vrijdag	1
Zaterdag	1
Zondag	1

- Voorbeeld van een LM-uurregeling (met zaterdag en zondag als inactiviteitsdagen): recht op twee vrije wettelijke feestdagen (een dag voor zaterdag + een dag voor zondag).
- Voorbeeld van een LS-uurregeling (met als inactiviteitsdagen maandag en zondag): recht op vijf vrije wettelijke feestdagen (vier dagen voor maandag + een dag voor zondag).
- Voorbeeld van een LD-uurregeling (met als inactiviteitsdagen vrijdag en zaterdag): recht op twee vrije wettelijke feestdagen (een dag voor vrijdag + een dag voor zaterdag).

Belangrijke opmerking: het personeelslid van wie het arbeidsregime verandert, heeft recht op vrij te nemen wettelijke feestdagen voor de wettelijke feestdagen die vallen op de inactiviteitsdagen van het op dat ogenblik effectief uitgevoerde arbeidsregime.

- Voorbeeld: een uitreiker AD (LM) die gedurende een of meer weken een LS-dienst uitvoert, met op maandag de dag van inactiviteit, heeft recht op vrij te nemen feestdagen voor de wettelijke feestdagen die in deze periode vallen op een maandag. Hij wordt

ook bezoldigd voor het werk op de betreffende zaterdagen, maar verliest hier dan het recht op een vrije wettelijke feestdag die in deze week of weken vallen op een zaterdag.

Specifieke organisatie in 2023

De Cluster Managers zullen in overleg met de sociale partners een lijst opstellen van de kantoren die zich bevinden op locaties waar:

- de plaatselijke feestdag een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten...)
- de veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden in het gedrang kan komen op de dag van de plaatselijke feestdag.

Op deze locaties zullen de loketten naar keuze totaal of gedeeltelijk (een halve dag of een beetje vroeger dan het normale uur) gesloten zijn en zal de afwezigheid ook worden afgetrokken a rato van de verlof- of inhaalruststellers.

Organisatie voor Preparation/Logistic of Parcels & Logistics in L(S)D en voor de technici van FM

De L(S)D-activiteiten op de zondagen 9 april, 30 april, 28 mei en 24 december 2023 worden opgeschort. Voor die data werd beslist de afwezigheden te regelen via de rust-feestdag die wordt verworven op de daaropvolgende maandag. Indien er geen rust-feestdag wordt opgebouwd op maandag, zal de afwezigheid geregeld worden volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing zijn op het nemen van verlof en rust.

Organisatie voor Preparation/Logistic of Parcels & Logistics en voor de technici van FM, voor de activiteiten in de nachtvacatie van zondag 24 december 2023 en zondag 31 december 2023

De activiteiten op zondag 24 december en 31 december 2023 worden opgeschort.

Voor die data werd beslist de afwezigheden van de LSD-diensten te regelen via de rust-feestdag die wordt verworven op de daaropvolgende maandag. Indien er geen rust-feestdag wordt opgebouwd op zondag, zal de afwezigheid geregeld worden volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing zijn op het nemen van verlof en rust.

Organisatie voor Collect & Distributie in LD

Op zondag 9 april (Pasen) en zondag 28 mei (Pinksteren) worden de normale activiteiten verzekerd volgens de gewoontelijke zondag-compensaties, gezien dit geen officiële feestdagen zijn.

Dagen met aangepaste dienstverlening (DAD)

Er worden dagen met aangepaste dienstverlening vastgelegd voor alle personeelsleden (niet voor sociaal assistenten tijdens hun week van wacht).

ACOD Post keurde net zoals de vorige jaren de DAD-dagen niet goed. We namen akte van de voorgestelde data. Contacteer uw sectorafgevaardigden voor vragen hierbij.

Bron: nota dienstorganisatie bpost



Belga - Virginie Lefour

Koopkrachtmaatregelen

Eind oktober werden in het paritair comité de ondertussen gekende End of Year (EOY)-compensaties goedgekeurd. Deze gingen dit jaar gepaard met maatregelen voor de koopkracht.

De torenhoge energieprijzen en inflatie zorgen ervoor dat het leven heel duur geworden is. Om die reden werd in gemeenschappelijk front de nationale stakingsdag van 9 november georganiseerd.

Door jullie massale deelname aan deze stakingsdag gaven jullie het signaal dat die 7.36 uur bijkomende rust enerzijds en de sport- en cultuurcheque van 50 euro anderzijds niet voldoende zijn.

Onder deze druk ging het bedrijf akkoord om met ons terug rond de tafel te zitten. Daar verkregen we in gemeenschappelijk front dat **voor de medewerkers die de EOY-compensatie ontvangen de 7.36 uur**

bijkomende rust verdubbeld wordt naar 15.12 uur.

Voor de medewerkers (tot en met banding 2) die niet in aanmerking komen voor de EOY-compensatie, werd **de beloofde sport- en cultuurcheque van 50 euro ook verdubbeld naar 100 euro**. Dit alles wordt pro rato van de gepresteerde dagen verrekend.

Isabelle D'Hondt



Electrabel Conflict over ontslagen

Rond 17 oktober betekende Electrabel op een ongezien ruwe manier verscheidene ontslagen om dringende reden aan 16 collega's. Reden hiervoor was volgens Electrabel dat betrokkenen gezondigd hadden tegen een 'ethisch charter' van Engie. Bovendien werden in dezelfde context tientallen andere collega's zwaar gesanctioneerd omdat ook zij volgens de directie betrokken waren als begunstigen van verkeerde handelingen die door de eerste groep zouden gesteld zijn in het klantenbeheersysteem van Electrabel Marketing & Sales. Het vuur sloeg in de pan.

Onmiddellijk en terecht reageerden veel collega's (niet enkel rechtstreekse, ook ruim daarbuiten) die vonden dat de strafmaten uitgesproken door de directie van Electrabel volledig buiten proportie stonden voor wat werkelijk gebeurd was. Zo werden op verschillende plaatsen en dagen, verspreid over weken, intense acties (inclusief staking) gevoerd om aan de directie en de buitenwereld duidelijk te maken dat deze buitenproportionele strafmaatregelen niet zouden aanvaard worden. Natuurlijk verleende ACOD Gazelco als geen ander overal bijstand aan de actievoerders.

Intussen overlegden directieleden van Electrabel/Engie en federale vertegen-

woordigers van ACOD Gazelco en andere vakbonden (ook tijdens een zitting van het Vast Verzoeningsbureau van het Paritair Comité 326) intens, om zo snel mogelijk tot een oplossing te komen voor alle betrokkenen die meer gepast is in verhouding met wat gebeurd is. Op 21 november werd uiteindelijk een beter evenwicht gevonden tussen beide partijen over de totaliteit van patronale maatregelen. Dit werd in teksten opgenomen door de directie van Electrabel. Deze bevatten verschillende soorten oplossingen, die afhankelijk zijn van de eigen keuze die sommige betrokkenen konden maken en van de categorie waarin de directie hen ingedeeld had.

De belangrijkste maatregel is de intrekking van het bezwarende motief tot ontslag voor allen die hierdoor getroffen waren, namelijk de dringende reden (waardoor men zo goed als zonder rechten op de straatstenen gegooid wordt). Sommigen kregen de keuze tussen een vertrek met wederzijds akkoord (met een conventionele verbreekingsvergoeding en begeleidende maatregelen, sommigen kunnen deze optie nog kiezen in een afgebakende toekomst) en een herintegratie binnen Electrabel, dit laatste weliswaar mits (in sommige gevallen) de aanvaarding van een andere functie, een andere standplaats en een ernstig verminderde sanctie die voorzien is in hun Arbeidsreglement. Degenen

die door de directie als begunstigen bestempeld werden, zijn gesanctioneerd met een ook voor hen ernstig afgezwakte sanctie.

Alle betrokken partijen erkennen dat een ernstig beschadigd vertrouwen in het management van Electrabel Marketing & Sales best zo snel mogelijk hersteld zou worden. Daarvoor werd een wederzijds engagement opgenomen om hieraan te werken met hiervoor beschikbare middelen. Met dit uitzicht op een meer evenwichtige oplossing voor deze problematiek, kon het overleg bij Electrabel hervat worden.

Opnieuw werd aangetoond dat een krachtdadige collectieve reactie op onaanvaardbare toestanden kan leiden tot onderhandelde oplossingen. Betrokkenen drukten hun expliciete dank uit voor de zichtbare solidariteit die er tijdens deze moeilijke periode was. Ook ACOD Gazelco beklemtoonde nogmaals dat we samen altijd sterker zijn!

ACOD Gazelco wenst het allerbeste toe aan alle leden en hun dierbaren voor 2023!

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Nieuws van het paritair comité

Aanbod flexibele verloning en Buy Holiday 2023

Dit gaat over enerzijds een verloningsplan op vrijwillige basis dat zal worden aangeboden aan de medewerkers, waarbij de eindejaarspremie of de eindejaarstoelage kan omgezet worden in een flexibel budget, en anderzijds een specifiek initiatief m.b.t. de 'Buy Holiday 2023'.

De verschillende mogelijkheden aangeboden in het flexibele verloningsplan zijn de volgende.

- 'Warrants': dit zijn financiële instrumenten die door een financiële instelling worden uitgegeven. De medewerker die kiest voor een volledige of gedeeltelijke omzetting van zijn eindejaarspremie of eindejaarstoelage in warrants, is ertoe gehouden kennis te nemen van de voorwaarden van het ING Warrantplan dat alle informatie bevat met betrekking tot dit product, de risicofactoren en de fiscale gevolgen van de aanvaarding van de aangeboden warrants alvorens zijn beslissing te nemen. Jaarlijks zal de bank informatiesessies organiseren om de medewerkers alle informatie te bezorgen die zij nodig hebben om een keuze te maken.
- De medewerker kan ook kiezen voor een terugbetaling van het individuele pensioensparen (derde pijler). In dat geval moet het jaarlijks attest van zijn bank of verzekeraar, dat het bedrag van de jaarlijkse bijdrage van zijn pensioensparen bevat,

worden bezorgd aan Proximus.

Als een medewerker niet voor het flexibele verloningsplan wil kiezen, hoeft hij niets te doen en wordt de eindejaarspremie of eindejaarstoelage in november gewoon cash uitbetaald.

Verder wordt voor de medewerkers die tien dagen Buy Holiday opnemen tijdens onderstaande periodes, de tiende dag gelijkgesteld met een dag vakantieverlof (en zal daarom dezelfde effecten hebben als vakantieverlof):

- van 2 januari 2023 tot 6 januari 2023
- van 21 juli 2023 tot 15 augustus 2023.

Om te kunnen genieten van de tiende 'gratis' dag, moet de totaliteit van de tien dagen in de bovengenoemde periodes worden opgenomen, inclusief de tiende dag. Gezien de tiende dag wordt gelijkgesteld met een dag vakantieverlof, daalt het contingent van Buy Holiday naar negen dagen, waardoor de medewerker in 2023 een extra dag Buy Holiday kan krijgen.

Indien een medewerker de tien dagen Buy Holiday niet kan opnemen tijdens de bovengenoemde periodes (weigeren van het management om operationele redenen/bedrijfscontinuïteit), zal de medewerker deze dagen uitzonderlijk buiten deze periodes kunnen opnemen, maar steeds voor 31 december 2023.

Overeenkomst toekenningmodaliteiten ecocheques voor de werknemers van Proximus nv van publiek recht

Aan de Proximus-medewerkers worden ecocheques (ECO PASS®) toegekend voor een bedrag van maximaal 120 euro. Dit bedrag zal pro rata de tewerkstelling van de medewerker worden berekend volgens de berekening die van toepassing is op de collectieve bonus, voor de periode van 1 januari 2022 tot en met 31 oktober 2022. De ecocheques worden toegekend aan de werknemers die op 31 oktober 2022 in dienst zijn en die tussen die datum en de datum van betaling van de ecocheques geen ontslag hebben genomen of zijn ontslagen wegens dringende reden. Ze zullen in de loop van december 2022 op de Sodexo-kaart van de werknemers worden opgeladen. De geldigheidsduur ervan is 24 maanden.

Annuska Keersebilck

Samen met alle medewerkers en militanten van onze sector wens ik jullie alvast een fijn eindejaar en een sprankelend, liefdevol en gezond 2023.

Annuska Keersebilck
algemeen secretaris ACOD Telecom
Vliegwezen

BIPT

Actualisering personeelsformatie

Op 21 november werd er een Sectorcomité VIII gehouden. Er stond één punt op de agenda, namelijk het ontwerp van koninklijk besluit dat de actualisering van de personeelsformatie van het BIPT beoogt opdat deze beter inspeelt op de functionele noden.

Hiertoe wordt een aantal betrekkingen 'in uitdoving geplaatst' en omgevormd. Daaronder worden betrekkingen gecreëerd

die een antwoord moeten bieden op de bijkomende taken waarmee het BIPT wordt belast.

Een gedeelte van deze personeelsformatie geldt voor personeelsleden die het BIPT ter beschikking stelt van de ombudsdiensten voor telecommunicatie en voor de postsector. Deze betrekkingen zijn met dit uitsluitende doel binnen de formatie opgenomen.

Het gaat onder meer om de werving van tien bijkomende personeelsleden en de omzetting van vijf correspondenten in vier administratieve sectiechefs, om tegemoet te komen aan de toenemende complexiteit van de administratieve dossiers.

Het protocol werd op het sectorcomité goedgekeurd.

Annuska Keersebilck

Cao - Sectoraal Akkoord 2020-2022 Positief eindresultaat

De voorbije jaren moesten de Vlaamse overheidsdiensten een pak besparingen en personeelsafvloeiingen slikken. De Vlaamse regering wilde dan ook eerst geen geld ter beschikking stellen voor een sectoraal akkoord-cao voor het Vlaams overheidspersoneel. ACOD Overheidsdiensten verhoogde de druk op de Vlaamse regering en kon uiteindelijk een cao-enveloppe afdwingen van 45,3 miljoen euro.

Voor dit sectoraal akkoord is in 2022 een eenmalig bedrag van 15.304.000 euro beschikbaar. Vanaf 2023 is een terugkerend bedrag van 29.997.000 euro afgedwongen. Het sectoraal akkoord heeft betrekking op de personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid, d.w.z. de entiteiten die ressorteren onder het Vlaamse personeelsstatuut, met uitzondering van het personeel voor de Vlaamse vestigingen in het buitenland dat ter plaatse geworven wordt onder lokaal arbeidsrecht, en de SERV. Het gaat op 30 juni 2022 over 28.846 personeelsleden. Onze prioritaire eis was de verhoging van de koopkracht via onder andere een loonsverhoging. We kunnen een mooi resultaat voorleggen!

1. Eenmalige maatregelen

Ecocheques: 2 x 250 euro = 500 euro

We realiseren een eenmalige koopkrachtverhoging door middel van ecocheques. Een ecocheque is een extralegaal voordeel waarmee ecologische producten en diensten aangekocht kunnen worden. Ze worden toegekend op naam, zijn niet om te ruilen voor geld en blijven twee jaar geldig. In 2022 worden ecocheques ter waarde van een totaalbedrag van 250 euro uitbetaald aan alle personeelsleden in dienst op 30 november 2022. In 2023 worden ecocheques ter waarde van een totaalbedrag van 250 euro uitbetaald aan alle personeelsleden in dienst op 31 december 2022. Elke cheque heeft een nominale waarde van 10 euro. Per jaar worden alle ecocheques in een keer toegekend. Een beperkt aantal personeelsgroepen zijn om wettelijke redenen uitgesloten.

Sport- en cultuurcheques: 30 euro

Sport- en cultuurcheques zijn een extralegaal voordeel voor sportieve, culturele en gezinsactiviteiten. Ze zijn op naam, niet om te ruilen voor geld en 15 maanden geldig. In 2023 worden sport- en cultuurcheques ter waarde van 30 euro uitbetaald aan alle personeelsleden in dienst op 31 december 2022. Een beperkt aantal personeelsgroepen zijn om wettelijke redenen uitgesloten.

2. Terugkerende maatregelen

Baremiekie loonsverhoging van 550 euro bruto per jaar

Elk personeelslid komt in aanmerking voor dezelfde nominale bruto salarisverhoging van 550 euro per jaar. Op het totale bedrag geeft dit een verhoging van 0,9 procent.

Maaltijdcheques: van 7 naar 8 euro

Een personeelslid heeft per effectieve werkdag recht op een maaltijdcheque, ongeacht de duur van de arbeidsprestaties. Op dit moment bedraagt de nominale waarde 7 euro per cheque, waarvan 1,09 euro werknemersbijdrage en 5,91 euro werkgeversbijdrage. De nominale waarde van de maaltijdcheques stijgt via verhoging van de werkgeversbijdrage tot 8 euro. De operationele loodsen ontvangen geen maaltijdcheques. Ter compensatie wordt het forfaitair bedrag van de reis- en maaltijdkosten voor het loodsenpersoneel verhoogd. Ter compensatie van de verhoging van de maaltijdcheques, wordt de forfaitaire vergoeding voor het personeel in Vlissingen eveneens verhoogd..

Thuiswerkvergoeding: 20 euro netto per maand (bovenop internetvergoeding van 20 euro)

Er wordt een thuiswerkvergoeding ingevoerd van 20 euro netto per maand voor alle medewerkers die op maandbasis gemiddeld 1 dag per week thuiswerken. De thuiswerkvergoeding dient om de gemaakte kosten ten gevolge van het thuiswerk te vergoeden.

Groeipad eindejaartoeelage

Om op termijn te komen tot een eindejaartoeelage op het niveau van een volledige dertiende maand wordt deze vanaf 2023 opgetrokken volgens tabel* hiernaast.

Beide partijen engageren zich ertoe om voor alle personeelsleden die onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord vallen, ongeacht de rang of de salarisschaal, op hetzelfde tijdstip het uiteindelijke doel van een volledige eindejaartoeelage (= 100 procent van het bruto maandsalaris) te bereiken.

Fietsvergoeding: van 0,21 naar 0,25 euro

De fietsvergoeding wordt verhoogd van 0,21 naar 0,25 euro per km.

3. Kwalitatieve maatregelen

Vergoedingen, toelagen en voordelen gekoppeld aan standplaats en/of verplaatsingen

Binnen het Sectorcomité XVIII wordt een technische werkgroep opgericht die zich over deze kwestie zal buigen. Uiterlijk in maart 2023 wordt een startvergadering georganiseerd.

Regeling uitbetaling vakantiedagen bij uitdiensttreding

Het Vlaams Personeelsstatuut laat bij uitdiensttreding enkel in bepaalde gevallen de uitbetaling toe van de niet opgenomen vakantiedagen. Dat is niet mogelijk voor de verlofdagen die nog op de teller staan voorafgaand aan het pensioen. Deze regeling zal herwerkt worden met als doel een heldere en uniforme regelgeving in gelijkaardige situaties en een betere afstemming tussen het belang van de organisatie en de medewerker.

Levenslang leren

In een context waar werken en leren steeds meer digitaal verlopen, zet de Vlaamse overheid verder in op het integreren van leren in het dagelijkse werk om zo 'levenslang leren' te vertalen naar de praktijk, geïnspireerd door onderbouwde inzichten

en aansluitend op het actieplan Levenslang Leren ('Koers zetten naar een lerend Vlaanderen').

Werkbaar werk

We sensibiliseren entiteiten om de wettelijke bepalingen in de codex over welzijn op het werk na te leven. Dit houdt onder meer in dat er minimaal vijfjaarlijks een risicoanalyse psychosociale aspecten gebeurt. Deze risicoanalyse biedt informatie om het vijfjaarlijks Globaal Preventieplan op te maken voor psychosociaal welzijn. De informatie uit de risicoanalyse psychosociale aspecten kan ook meegenomen worden in de bespreking tussen de leidend ambtenaar en de voogdijminister over de strategische doelstellingen van de organisatie.

Instroommaatregelen

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2017-2019 kunnen entiteiten, raden en instellingen gebruik maken van de regeling inzake KIBO. Deze KIBO-regeling werd omgevormd tot IBO+.

Syndicale loopbaan

In uitvoering van de afspraak over syndicale loopbaan wordt een onderzoek uitgevoerd om een oplossing te zoeken binnen de con-

touren van het Vlaams personeelsstatuut, waardoor een syndicaal vrijgestelde noch nadelen, noch voordelen ondervindt van de aanstelling. De resultaten van dit onderzoek worden besproken binnen een werkgroep. Het wordt gevoerd in de eerste helft van 2023.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael, Sylvia L'homme, Geert Dermaut, Eddy Hendryckx

Groei-pad eindejaarstoelage	Tot en met 2022 % van het bruto-salaris van de maand november	Vanaf 2023 % van het bruto-salaris van de maand november
Rang A2 en hoger, A291, A292, A168, A169, A118, A119, A129, A128 en A148	64,71%	66,71% (+2%)
Rang A1, B3, B2, C3 en C2	71,47%	73,97 (+2,5%)
Rangen B1, C1, D3 en D2	77,68%	80,68% (+3%)
Rang D1	84,12%	88,12% (+4%)

Jobbonus werkjaar 2021

Elke werknemer die minder dan 2500 euro bruto per maand verdient, komt in aanmerking voor een jobbonus. De bedoeling van de Vlaamse regering is werklozen aan te moedigen om werk te zoeken en wie minder verdient extra te stimuleren om aan de slag te blijven. Zowel voltijdse als deeltijdse werknemers kunnen in aanmerking komen, waarbij deeltijdse werknemers een bonus ontvangen in verhouding tot hun deeltijdse prestaties. De jobbonus kan oplopen tot 600 euro per jaar. Voor 2022 komt er eenmalig nog 100 euro bovenop, zowel voor voltijdse als deeltijdse werknemers.

Bedrag

De jobbonus wordt per kwartaal berekend op basis van RSZ-gegevens die de Vlaamse overheid automatisch krijgt.

- Als het gemiddeld loon minder is dan 1800 euro bruto per maand, bedraagt de jobbonus maximaal 600 euro bij een voltijdse tewerkstelling.
- Als het gemiddeld loon tussen 1800 euro en 2500 euro bruto per maand ligt, is het bedrag tussen 0 en 600 euro en neemt het af naarmate men meer

verdient.

- Als het gemiddeld loon hoger is dan 2500 euro bruto per maand heeft men geen recht op de jobbonus.

Hoe aanvragen?

Zodra de Vlaamse overheid het bedrag berekend heeft waarop je recht hebt, ontvang je een brief op papier of via je eBox, als die geactiveerd is. In die brief staat het bedrag dat je zal ontvangen. Dat zal ten laatste

begin 2023 gebeuren. Om het bedrag te ontvangen, moet je je rekeningnummer registreren in Mijn Burgerprofiel, de beveiligde toepassing van de Vlaamse overheid.

Heb je je rekeningnummer al geregistreerd in Mijn Burgerprofiel? Dan wordt dat in de brief vermeld en hoef je verder niets te doen.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat



Goed om weten Overdracht jaarlijks verlof bij ziekte

Het gebeurt wel eens dat je een verkoudheid te pakken krijgt of een griepje oploopt. Meestal kan je na enkele dagen het werk hervatten. Helaas worden sommigen het slachtoffer van een ernstige en langdurige ziekte, een ongeval of een arbeidsongeval. Soms kan je gedurende maanden of zelfs een jaar (of langer) niet aan de slag. Hoe zit het dan met het jaarlijks verlof dat je niet (helemaal) kon opnemen?

Hoe was het vroeger (tot 2019)?

Het personeelslid dat afwezig was wegens ziekte, kreeg – voor zover het maximum van 150 dagen nog niet bereikt was – 11 dagen overgedragen in zijn ‘pot opgespaard verlof’. De overige dagen werden bij een statutair personeelslid afgetrokken van het contingent ziektedagen. Bij een contractueel gingen de restdagen verloren.

Richtlijn 2003/88/EU

Deze richtlijn regelt het recht op minstens vier weken jaarlijks verlof. Het verbiedt een lidstaat bepalingen in te voeren waardoor dit recht verloren gaat door ziekte. Er waren rechtspraak en arresten van het Europese Hof van Justitie nodig vooraleer dit tot de nieuwe bepalingen leidde.

Toepassing bij de Vlaamse Gemeenschap

De onderstaande regeling is van toepassing indien men de jaarlijkse vakantie door ziekte of ongeval (inclusief ziekteverlof wegens arbeidsongeval, beroepsziekte en arbeidswegongeval) niet of niet volledig kon opnemen. Er is een gelijke toepassing voor statutairen en contractuelen.

Regeling

- Het personeelslid dat zijn jaarlijks verlof niet kon opnemen wegens ziekte of ongeval, krijgt elf dagen overgedragen in zijn pot van maximaal 150 dagen. Deze dagen worden opgenomen zoals de andere dagen jaarlijks verlof die in de pot zitten.
- Dertien dagen worden overgedragen en tellen niet mee voor het maximaal aantal van 150 dagen. Deze dertien dagen moe-



ten opgenomen worden binnen de twee jaar na overdracht. Indien niet opgenomen zijn, gaan ze verloren.

Specifieke vragen

- Wat als het maximaal aantal dagen gespaard verlof (150) bereikt is? Dan worden er 24 dagen overgedragen die binnen de twee jaar moeten opgenomen worden.
- Tot wanneer precies kan je dergelijke dagen verlof opnemen? De dagen die in de pot van 150 terechtkomen, moeten – zoals de andere – voor de pensionering opgenomen worden. De dagen die niet in de pot terechtkomen, worden binnen twee jaar na het referentiejaar opgenomen. Een voorbeeld: je zit aan het maximum van 150 dagen gespaard verlof. Je was gedurende het volledige jaar 2021 afwezig wegens ziekte. In dit voorbeeld worden 24 dagen (= 4 weken) verlof overgedragen. Ze moeten opgenomen worden tegen eind december 2023 (= 2 jaar na het jaar dat recht gaf op die dagen). Niet (allemaal) opgenomen? Dan zijn ze verloren.

- Je had nog 32 dagen verlof staan. Daarvan gaan 11 dagen naar de pot opgespaard verlof en 14 mag je tot 2 jaar erna opnemen. Wat gebeurt er met de 8 overige dagen? Ze gaan onherroepelijk verloren. Ze worden ook niet langer meer gebruikt om het aantal opgenomen ziektedagen te verminderen.

- Je was niet het gehele jaar ziek. Kan je ook aanspraak maken op bovenstaande regeling?

Ja, maar dan is het akkoord van het afdelingshoofd noodzakelijk. Indien deze van oordeel is dat er genoeg gelegenheid was om toch je verlof op te nemen, dan kan je maximum 11 dagen naar je maximaal contingent van 150 dagen overdragen. In het geval je afdelingshoofd van mening is dat je het verlof niet of slechts gedeeltelijk kon opnemen – bv. wegens dienstbelang – dan kan je bijkomend nog maximum 13 dagen overdragen.

Indien je een volledig jaar afwezig was wegens ziekte, dan is een volledige overdracht (24 dagen) een recht.

Slotopmerkingen

- Je kan nooit meer verlofdagen overdragen op basis van deze regeling dan dat je ziek was. Bv. je was 10 dagen ziek en kon daardoor je verlof niet opnemen, dan kunnen er maximum 10 dagen verschoven worden.
- Nam je onbetaald verlof tijdens het jaar? Dan kan je maximum 5 dagen overdragen naar je pot opgespaard verlof.
- We vernemen dat sommige afdelingshoofden systematisch weigeren dat – bovenop de maximum 11 dagen opgespaard verlof – dagen worden overgedragen. Je kan ons contacteren indien je van oordeel bent dat dit niet terecht is.

Eddy Hendryckx

Studiedag Waterschaarste: wat nu?

Op 24 november 2022 organiseerde de ACOD Overheidsdiensten een studiedag over Waterschaarste. Zowat 120 aanwezigen luisterden aandachtig naar Simon Six, hydro-geoloog bij De Watergroep, de grootste watermaatschappij in Vlaanderen. Sinds enkele jaren worden er lagere grondwaterpeilen vastgesteld. België is een van de Europese landen waar de schade van toekomstige droogte het grootst zal zijn. Wat kunnen wij eraan doen?

Het is uiterst belangrijk om evenwicht te houden tussen waterbeschikbaarheid en verbruik.

Daarom is een duurzaam bronbeheer door de drinkwatermaatschappijen en de exploitanten van grondwaterputten een noodzaak. Niet enkel op het niveau van de exploitanten, maar ook op beleidsniveau (Europees, federaal en Vlaams) moet er worden ingegrepen.

Waar komt ons water vandaan?

Het drinkwater in België wordt gewonnen uit zowel grondwater als oppervlaktewater (kanalen, rivieren...). Beide manieren van waterwinning hebben hun voor- en nadelen.

België en Vlaanderen behoren tot de regio's in de wereld waar er zeer weinig water beschikbaar is.

Los van de beschikbaarheid van grond- en/of oppervlaktewater is ook de kwaliteit van het water dat onttrokken wordt belangrijk. Er worden steeds meer pesticiden teruggevonden in het water dat opgenomen wordt. De meeste pesticiden zijn niet of zeer moeilijk te verwijderen. Te hoge concentraties (tot 100 keer de drinkwaternorm) van pesticiden resulteert in een opnamestop en kan een waterschaarste veroorzaken.

Wat is de oorzaak van de waterschaarste?

- Meteorologie: opwarming van de aarde.
- Economie: overconsumptie.
- Geografie: beperkte beschikbaarheid van zoet water.
- Kwaliteit: achteruitgang van de waterkwaliteit door onder meer het gebruik van pesticiden en herbiciden.

Wat kan de overheid eraan doen?

- Water-robuust gemeentelijk beleid voeren.
- Hemelwaterplannen opmaken.

- Infiltratie en buffering: minder verharding, ruimte voor water, waterdoorlatende constructies.
- Natuur beschermt ook kwaliteit.
- Sanering riolen en overstorten.
- Hemelwaterputten, drainagebeheer.
- Milieuhandhaving
- Adviesverlening voor vergunningen door De Watergroep (binnen en rond beschermingszones).
- Sensibilisering en voorbeeldfunctie.

Wat kan jij doen?

Pesticiden of herbiciden zijn problematisch voor drinkwater en milieu, waterbronnen zijn niet onuitputtelijk. Waterinfiltratie en waterkwaliteit zijn dus belangrijk. Gebruik daarom geen pesticiden of herbiciden, zeker geen verboden stoffen. Respecteer de voorschriften (lees het etiket). Gebruik bij toegestane stoffen vijf meter afstand van een waterloop als vuistregel. Voorts kan je ook je tuin water-robuust maken. Er bestaan tal van leuke projecten zoals Steenbreek, Behaag je tuin (Vlaams-Brabant), acties van Regionaal Landschap (Vlaanderen)...

Ingrid Moens, Jean-Luc Wierucki, Jan Van Wesemael



Hervormingen bij DG HAN

Nieuw personeelsplan voldoet niet

Karine Lalieux, minister van maatschappelijke integratie belast met personen met een handicap, heeft sinds haar aantreden wettelijke initiatieven genomen en een verhoging van het budget verkregen. Ze eist een betere dienstverlening aan de gebruikers, wat wij alleen maar toejuichen. De administratie heeft daarom beslist enkele hervormingen door te voeren. De ACOD bezorgde constructieve opmerkingen aan de overheid. Maar tegenover een hervorming staat meestal een nieuw personeelsplan. Waar brengt ons dit?

De ACOD heeft bij een eerste overleg haar opmerkingen gemaakt. We stelden vast dat er weinig rekening werd gehouden met de bezorgdheid van het personeel, namelijk voldoende mensen op het terrein, dossierbeheerders, beheerders betrekkingen met de klanten en onthaalbedienden in de gewestelijke kantoren. Een tweede constatering is het invoeren van één leidinggevende functie per gewestelijk centrum als adviseur (A3). Een dergelijk niveau lijkt ons overdreven, deze functie zou perfect door een A1 of A2 kunnen ingevuld worden. Eerst was er zelfs in een A4 voorzien, maar dit opzet werd dus naar een A3 herleid na onze opmerkingen. Een andere invulling (A1 of A2) zou meer budgettaire mogelijkheden bieden aan het

management om personeel op het terrein aan te werven.

Daarom hebben we deze zomer ook de minister onze bezorgdheden meegedeeld. Eind augustus en september werd er opnieuw overlegd over het personeelsplan en de hervormingen.

Negatief advies

Een personeelsvergadering kwam tot de volgende conclusies. De ACOD geeft een negatief advies voor het personeelsplan gezien we vaststellen dat het operationeel kader niet voldoende wordt vervangen. Ook het invoeren van leidende functies voor de centra met een A3 is overdreven en de aanwervingen zijn te veel gericht op de ondersteunende diensten en te weinig op de operationele.

Tijdens het jongste BOC werd bovendien aangehaald dat volgens een externe studie de dienst aan de gebruikers van beantwoorde telefoons niet optimaal is. De overheid wil het aantal uren bereikbaarheid optrekken. We kunnen dit begrijpen, maar signaleren dat hiervoor niet genoeg personeel beschikbaar is. Het is aan de overheid om hiervoor extra budget vrij te maken. Zij belooft eventueel 23 extra aanwervingen, maar vergeet daarbij dat vandaag de personeelsbezetting niet is

ingevuld zoals het personeelsplan bepaalt. Indien men nu ten koste van alles prioriteit geeft aan telefoons opnemen, zal het behandelen van dossiers vertraging oplopen, met als gevolg nog meer ongeruste mensen die telefoneren.

Positieve aspecten

Toch zien we ook positieve aspecten. Zo is er de wil van de minister en de administratie om een nieuwe impuls te geven aan onze FOD door de aanwerving van statutaire ambtenaren in de ondersteunende diensten en in de cel kwaliteit evaluatie van erkenning van personen met een handicap. Niet enkel artsen zullen personen met een handicap evalueren, maar ook fysiotherapeuten, psychologen, verpleegkundigen en maatschappelijk werkers.

Wij bezorgden een uitgebreide motivatie met het negatief advies aan de overheid. Mocht de werkdruk verhogen omdat zij bijkomende taken aan het operationeel personeel zou opleggen zonder voldoende aanwervingen en vervanging van de effectieven, zal de ACOD zich beraden over actie.

Kurt Sissau



Rechterlijke orde

Stakingsaanzegging blijft lopen

Op 10 november 2022 vond een eerste overleg plaats tussen de vakbonden en de overheid naar aanleiding van de op 3 november ingediende stakingsaanzegging. Tijdens het overleg werden onze eisen nogmaals beklemtoond: een snellere toepassing voor het gerechtspersoneel van de regelgeving die goedgekeurd wordt voor het federaal ambt in het comité B en de invoering van maaltijdcheques op 1 april 2024 (gelijklopend met het federaal ambt) in plaats van de vooropgestelde 1 januari 2025. De eis met betrekking tot de maaltijdcheques werd ook uitdrukkelijk gesteund door het college van de zetel tijdens het overleg.

Twee voorstellen deed de overheid.

- Er zou een wetgevend initiatief in de maak zijn dat het KB over evaluatie, deconnectie en cumul zou regelen binnen RO. Wij zouden de teksten ter onderhandeling ontvangen voor de zomer van 2023, de wet zou in werking treden voor 1 januari 2024.
- De voorbereidende werken m.b.t. de maaltijdcheques zouden opgestart worden, gelijklopend met het federaal ambt. Een concreet voorstel zou er komen worden voor het begrotingsconclaf in oktober van 2023.

Op basis van deze voorstellen besliste het gemeenschappelijk vakbondsfront de stakingsaanzegging aan te houden, gezien wij geen genoegen kunnen nemen met de voorgaande engagementen en de vooropgestelde timing. Engagements uit het verleden werden ook niet uitgevoerd en er bestaat een terechte zorg dat de beloften niet kunnen/zullen waargemaakt worden wanneer het verzelfstandigd beheer (gepland vanaf 1 januari 2024) een feit wordt.

Daarnaast is het nog een groot vraagteken of er effectief budgettaire mogelijkheden komen tijdens het begrotingsconclaf van 2023, gezien de premier tijdens de begrotingsverklaring van dit jaar aangaf dat deze begroting er een was voor de komende twee jaar.

We mogen ook niet uit het oog verliezen dat 2024 een verkiezingsjaar is, een periode waarin vaak geen grote beslissingen meer genomen worden. Dat betekent een tijd waarin we weinig

of geen verbintenissen mogen verwachten van de overheid.

Er blijft een apert wantrouwen bestaan ten opzichte van het beleid van de huidige minister van Justitie. Dit wordt andermaal in de verf gezet door onze stakingsaanzegging te behouden voor onbepaalde duur. Een volgend overleg staat gepland op 13 december.

Ella Neirinck



Oproep tot kandidaturen

Verificateurs rekeningen ACOD

Overheidsdiensten

Naar aanleiding van het vrijkomen van twee mandaten van verificateur van de rekeningen doet de ACOD Overheidsdiensten een oproep tot kandidaten. Kandidaturen moeten volgens het huiselijk reglement worden ingediend door een gewestelijk sec-

torcomité of een gewestelijk uitvoerend bureau. Zij worden gericht aan het secretariaat van de sector via yves.derycke@acod.be. De kandidaturen worden ingediend voor 31 januari 2023. Elke kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv.

Defensie en SGG Stop! Het is genoeg.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGG) bij Defensie is eindelijk in cijfermateriaal omgezet en recent kwam dit ter sprake in een reportage van Terzake. De cijfers zijn hallucinant hoog. Tijd om wakker te schieten.

Uit de studie van adjudant-majoor Kaatje Buyse blijkt dat 67 procent van de vrouwelijke militairen tijdens haar loopbaan geconfronteerd wordt met al dan niet fysiek seksueel grensoverschrijdend gedrag. Dat is maar liefst twee op drie. Bij bijna één op tien is er zelfs sprake van verkrachting. De invloed van SGG op het welzijn is dan ook voelbaar bij vele vrouwen.

Defensie is intussen wakker geworden en werkt actief aan een plan van aanpak, maar een cultuurverandering kan je niet van dag op dag realiseren. Elke stap in de goede richting is positief, maar het blijft onvoldoende. ACOD Defensie ontvangt elke maand meldingen, met als klassiekers schunnige sms'jes en dickpics. Alleen bereiken zowel de kleinere als de ernstigere gevallen vaak de buitenwereld niet.

Is Defensie een slechte leerling?

Het antwoord op deze vraag is niet zwart-wit. Defensie is nu eenmaal een atypische organisatie waar een strakke hiërarchie heerst. Vrouwen blijven een minderheid en ook mensen met migratieachtergrond vinden nog onvoldoende hun weg. Als je de cijfers van Defensie in België vergelijkt met deze in andere landen, zijn we niet de



slechtste. Maar als je ze op zichzelf bekijkt, hebben we nog een lange weg te lopen vooraleer iedereen zich veilig voelt binnen de organisatie. ACOD Defensie is alvast blij dat het onderwerp eindelijk uit de taboesfeer getrokken is, waardoor we in actie kunnen komen.

Wat verwachten wij?

Defensie is volop bezig een nieuw waar denkader te verspreiden zodat alle medewerkers weten welk gedrag van hen verwacht wordt. We wensen dat al tijdens de rekrutering actief de intrinsieke waarden van de kandidaten worden gescreend en getoetst aan deze van de organisatie.

Voorts moeten alle medewerkers, van jong tot ancien, van soldaat tot generaal, van burger tot militair, op regelmatige basis in gesprek gaan met elkaar en de beoogde waarden integreren op diverse

manieren. Een nieuwe affiche of een toffe videoboodschap is onvoldoende. Voor de hardleerse medewerkers moeten er klare signalen komen. Vandaag is er nog maar al te vaak sprake van doofpotoperaties waarbij daders niet of minimaal gestraft weggelaten met hun daden terwijl vele slachtoffers bekritiseerd worden dat ze 'onvoldoende loyaal' zouden zijn aan de organisatie.

Meldpunt

Een algemeen onafhankelijk meldpunt waar alle slachtoffers op een veilige manier omkaderd worden, hun verhaal kunnen doen en een onafhankelijk onderzoek kan gevoerd worden, zou een goede stap zijn. ACOD Defensie is ervan overtuigd dat preventief werk een zeer goede manier is om SGG te verminderen en een cultuuromslag in gang te zetten.

Natasja Gaytant

Oproep tot kandidaturen Gewestelijk voorzitter ACOD Overheidsdiensten Limburg - federaal traject

Naar aanleiding van het vrijkomen van het mandaat van gewestelijk voorzitter (federaal traject) bij ACOD Overheidsdiensten Limburg doet het gewest een oproep tot kandidaturen. Kandidaturen dienen (overeenkomstig het gewestelijk huishoudelijk reglement) te worden ingediend door een Gewestelijk

Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau ten laatste op vrijdag 27 januari 2023 om 12u. De schriftelijke kandidatuur wordt gericht aan de gewestelijk secretaris – federaal traject, Kristof Muyters (kristof.muyters@acod.be). De kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal CV.

Nieuws van de (federale) zorgsector

Herziening van de zorgladder?

De ministerraad van 10 november keurde op voorstel van minister van Volksgezondheid Frank Vandenbroucke een voorontwerp van wet goed dat de titels van basisverpleegkundige en klinisch verpleegkundig onderzoeker toevoegt. Dit vloeit voort uit de werkzaamheden van de taskforce Zorg & Gezondheid. De bedoeling is deze nieuwe titels in te voegen in de wet betreffende de uitoefening van gezondheidsberoepen (WUG).

België werd eerder in gebreke gesteld wegens het niet EU-conform zijn van sommige opleidingen verpleegkunde. Daarom werd de opleiding bachelor Verpleegkundige enkele jaren geleden al van drie naar vier jaar opgetrokken (en is ze daarmee nu EU-conform).

De HBO5-opleiding (in Vlaanderen) echter voldoet vandaag nog steeds niet aan de EU-voorwaarden en met de nieuwe opleiding 'basisverpleegkundige' beoogt men een nieuw profiel te ontwikkelen in de gezondheids- en welzijnssector. In Frans-talig België bestaat de opleiding (3,5 jaar) 'gebrevetteerde verpleegkundige' die wel EU-conform is.

De studenten die instappen in de bacheloropleiding Verpleegkunde zullen in de toekomst afstuderen als 'verantwoordelijk algemeen ziekenverpleger' (zoals de EU-richtlijn definieert). Voor de HBO5-verpleegkundigen (en voorheen gebrevetteerde verpleegkundigen) die voor de inwerkingtreding van deze nieuwe functie (basisverpleegkundige) hun visum al hebben ontvangen, verandert er niets. Zij genieten van verworven rechten en behouden hun titel van verpleegkundige.

Daarnaast blijft de mogelijkheid van de zogenaamde brugopleiding naar het niveau van verantwoordelijk algemeen ziekenverpleger bestaan. De competenties van dit nieuwe profiel 'basisverpleegkundige' worden de komende weken of maanden verfijnd en gelet op de bevoegdheid ter zake (Onderwijs) afgestemd met de regio's.

Ten slotte is het de bedoeling dat in de Wet Uitoefening Gezondheidsberoepen nog een nieuwe titel wordt toegevoegd,

de klinisch verpleegkundig onderzoeker. Het gaat hier over een verantwoordelijk algemeen ziekenverpleger met een doctoraat in de verpleegkundige wetenschappen.

Het laatste woord is hierover nog niet gezegd en het is ook helemaal nog niet duidelijk hoe Vlaanderen en het werkveld (welke gevolgen?) hiermee zullen omgaan. Wordt in ieder geval vervolgd.

Protocolen Comité A m.b.t. de wfederale publieke zorgsector

Op het Comité A van 13 oktober jl. werden twee protocollen geformaliseerd.

Het eerste heeft betrekking op de verhoging van het forfaitaire gedeelte van de attractiviteitspremie (ingevoerd door het sociaal akkoord 2005-2010). Daarin werd bepaald dat vanaf 2022 de bestaande attractiviteitspremie met een forfaitair bedrag van 400 euro wordt verhoogd. Deze verhoging volgt ook de indexering zoals dat destijds werd afgesproken. Het protocol is van toepassing op de leden van het statutair en contractueel personeel van de publieke zorgsector die behoren tot de federale gezondheidssectoren. Het is niet van toepassing op de artsen, met uitzondering van de artsen werkzaam in de wijkgezondheidscentra.

Voorts werd ook een protocol gesloten over een reeks kwalitatieve maatregelen in uitvoering van het sociaal akkoord 2017, herbevestigd door het sociaal akkoord 2020. Het gaat onder meer over kwalitatieve maatregelen rond nachtprestaties naar analogie met de bestaande cao 46

in de privé-zorgsector, maatregelen i.v.m. stabiliteit in deeltijdse arbeidsovereenkomsten en maatregelen in verband met vakantieregeling en flexibele arbeidsorganisatie met stabiele en voorziene uurroosters.

Deze maatregelen moeten op het lokale niveau verder worden uitgewerkt voor toepassing. Meer info daarover is te verkrijgen bij je afgevaardigde.

Toekomstagenda Zorg

Zoals reeds aangekondigd, nam de federale minister van Volksgezondheid al voor de zomer het initiatief om een toekomstagenda voor de zorg op te zetten. Deze besprekingen (middels werkgroepen) met de sociale partners, maar parallel ook met de beroepsorganisaties, zijn intussen van start gegaan. Daarbij werd beklemtoond dat sociale akkoorden het terrein zijn en blijven van de sociale partners. Voor het kabinet moet dit parallelle overleg transparant gebeuren en waar mogelijk wordt gestreefd naar kruisbestuiving.

De bedoeling is de problemen in de zorg (attractiviteit, retentie...) scherp te stellen, de diagnose sterker te maken op basis van geobjectiveerde informatie en ten slotte een aantal mijlpalen te definiëren om duurzame oplossingen te vinden voor de (toekomstige) zorg.

Een finale nota over deze toekomstagenda voor de zorg zou afgerond moeten zijn medio juli 2023. In ieder geval, de uitdagingen in de zorg zijn zeer groot en een plan voor een duurzame aanpak is dringend!

Voor ACOD LRB en Overheidsdiensten:
Yves Derycke en Willy Vandenberghe





Minister Somers in Vlaams parlement De liegende marktkramer op de rooster

In de plenaire zitting van het Vlaams parlement van 23 november 2022 werd minister Bart Somers ondervraagd over de plannen tot afbraak van de rechtspositieregeling van de personeelsleden van de lokale besturen en tot invoering van een ontslagregeling voor statutaire personeelsleden. Op initiatief van ACOD LRB stelde Jos D'Haese (PVDA) een vraag, gesteund door Kurt De Loor (Vooruit) en Staf Aerts (Groen). Verslag met commentaar.

De volgende zaken werden aangekaart.

- Hoe zal de minister de continuïteit van de dienstverlening garanderen, terwijl diensten gemakkelijker kunnen worden afge-stoten en personeelsleden gemakkelijker kunnen worden ontslagen (zelfs omwille van reorganisatie of niet-geschikt profiel)?
- Hoe zal de minister een onafhankelijke dienstverlening voor elke burger garanderen, als de ambtenaren niet meer beschermd zijn tegen een willekeurig ontslag?
- Hoe zal de minister gelijke arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden van de lokale besturen garanderen? Dit is toch noodzakelijk om de sector van de lokale

besturen in stand te houden? Dienstverlening aan de bevolking mag niet afhankelijk worden van de concurrentiepositie van elk bestuur. Het gaat over taken die voor de gehele bevolking op een gelijke manier moeten uitgevoerd worden.

- Hoe zal de minister eventuele privatiseringen van publieke dienstverlening tegen-gaan?

Zoals gewoonlijk antwoordde de minister in zijn typische marktkramersstijl. Even gebruikelijk vond hij het ook nodig om allerlei leugens op de parlementsleden los te laten. Dit is opmerkelijk, omdat liegen in een plenaire vergadering de geloofwaardigheid van een minister ernstig in het gedrang brengt. Kan een minister in functie blijven als hij liegt tegenover de vertegenwoordigers van het volk?

Even de leugens en verdraaiingen op een rij. We gebruiken de letterlijke woorden van de minister, zoals hij ze heeft uitgesproken op 23 november.

Vals spel

Minister Somers: "Wij hebben eerst en vooral, zonder dat we daartoe verplicht

zijn, een informele periode – van september tot december 2021 – vergaderd, voor de eerste principiële goedkeuring in de regering."

Dat klopt. De minister vertelt er echter niet bij dat de sociale gesprekspartners wel verplicht werden in een informeel traject te stappen met een facilitator. Er was namelijk een heel groot verschil tussen de standpunten van de werkgevers en die van de werknemers. De ingezette 'facilitator' was Mondea. Dat is opmerkelijk omdat deze consultancy geen lange staat van dienst heeft in het begeleiden van lokale besturen bij de opmaak van hun rechtspositieregeling. Al snel bleek dat de sociale partners alleen dienst deden als sparringpartner van Mondea, zodat deze consultant als eerste op de hoogte was van de besloomingen over een nieuwe rechtspositieregeling. Mondea werd door de sociale partners in ijlt tempo voorbereid op de markt van de lokale besturen, met belastinggeld. We vragen ons af of deze toewijzing volgens de correcte regels van de overheidsopdrachten is gebeurd. Elke connectie met topfiguren uit de administratie en/of het kabinet is vermoedelijk toeval.

Deze ‘informele gesprekken’ met ‘facilitator’ Mondea, waarmee de minister zo graag uitpakt, waren niet meer dan een theekransje zonder inhoud en resultaat. De teksten zelf werden niet besproken, het standpunt van de overheid werd niet meegedeeld... Het was dus een dovemansgesprek, terwijl werkgevers en werknemers hun uiterste best deden om toch maar te evolueren naar een redelijke rechtspositieregeling in het belang van iedereen. Nu weten we dat ook de werkgevers een valse rol speelden. Zij schreven ondertussen samen met de overheid mee aan de krachtlijnen van de nieuwe rechtspositieregeling.

Mondea stelde wel een eindrapport op en ook daarin werd aangegeven dat een nieuwe rechtspositieregeling- en de lokale autonomie die eraan verbonden wordt- minstens aan enkele voorwaarden moet voldoen om een draagvlak te vinden bij zowel werkgevers als werknemers. Deze voorwaarden luiden als volgt.

- Vrijwaring van de rechten van de werknemers.
- Flexibiliteit voor de werkgevers om te kunnen inspelen op de lokale context.
- Continuïteit van de dienstverlening.
- Afdwingbaarheid, handhaving en controle, en waarborgen op het vlak van sociaal overleg.

De uren die in dit gedoe werden gestoken, kunnen niet beschouwd worden als onderhandelingen, zelfs niet als vergaderingen. Het standpunt van de overheid, dat meermaals werd gevraagd, hebben we nooit gekregen. Nazicht van de tijd verloren met dit gekeutel leert dat het over een kleine 20 uren gaat.

Overheidstandpunt bleef vermist

Minister Somers: “En dan is de regel dat er 30 dagen onderhandeld wordt (na de eerste principiële goedkeuring, red.). We hebben dat verlengd tot 114 dagen. We hebben 50 uur onderhandeld, zijn 8 keer uitvoerig samengekomen.”

Ook hier wordt een loopje met de waarheid genomen. De rechtspositieregeling en het ontslagdecreet werden zonder voorafgaande verwittiging of zonder enige voorvergadering op 20 mei 2022 op de agenda van de Vlaamse regering geplaatst en een eerste keer principieel goedgekeurd. Dit is ongezien. Op geen enkel moment werd

een tekst voorgelegd of besproken waarin de standpunten van de overheid aan bod kwamen. Op 29 juni 2022 volgde de eerste vergadering van Comité C1, waardoor de onderhandelingstermijn van 30 dagen zou kunnen ingaan. Als de minister dan fier aankondigt dat de termijn verlengd werd tot 114 dagen, moet dit met een korrel zout genomen worden. Op 29 juni 2022 werden we ervan op de hoogte gebracht dat er tijdens de vakantie niet zou worden onderhandeld en dat de onderhandelingen pas zouden starten op 24 augustus 2022 met de bedoeling te landen eind september 2022. Dit vindt de minister dus redelijk: op zo’n korte termijn onderhandelen over een belangrijk dossier als een rechtspositieregeling, die de lokale besturen voor de volgende jaren in een keurslijf duwt (of in dit geval de lokale besturen loslaat).

De waarheid is dus dat we met de rug tegen de muur en met het mes op de keel 30 dagen mochten onderhandelen over een dergelijke ingrijpende beslissing. Deze 30 dagen werden inderdaad verlengd met 14 dagen, maar dat gebeurde enkel omdat zowel werkgevers als werknemers de tijd hebben gevraagd om een consensustekst op te maken. Wat daarmee gebeurd is, weten we ondertussen. Voor alle duidelijkheid: de onderhandelingen waarvan sprake zijn nooit onderhandelingen geweest, het waren voorvergaderingen tussen werkgevers en werknemers. Nogmaals: nooit werd het overheidsstandpunt meegedeeld.

De tijd die de minister aanhaalt, is dus op zijn minst gemanipuleerd. Correct is dat de onderhandelingstermijn met 14 dagen werd verlengd. We zijn hiervoor inderdaad 8 keer samengekomen, maar hoe de minister aan 50 uren gesprekstijd komt, is dan weer een raadsel. In de meest gunstige optelsom, waarbij we abstractie maken van de tijd die ondertussen werd genomen om te discussiëren over het ontslagdecreet, over een telewerkpolicy, over de goedkeuring van de verslagen en waarbij we de tijd meetellen die verstrekt door schorsing van de vergadering, komen we aan maximaal 35 uren. Er werd dus maximaal 25 uur besteed aan de voorvergaderingen in het kader van de rechtspositieregeling. En andermaal: zonder het standpunt van de overheid te kennen, tenzij dan tijdens de laatste 2 uren van de vergaderingen.

Eens?

Minister Somers: “Uiteraard zijn we niet helemaal tot een akkoord kunnen komen, maar de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) heeft haar akkoord gegeven aan het voorstel dat bij de regering ligt en dat nu naar de Raad van State is.”

Opnieuw worden de feiten verwrongen. De gevolmachtigd ambtenaar en de delegatie van de VVSG waren het helemaal niet eens met het voorstel van de minister. Daarom werd bijkomende tijd gevraagd om een consensustekst op te maken door werknemers en werkgevers. De delegatie van de VVSG heeft deze consensustekst, die ook de goedkeuring droeg van de werknemersorganisaties, met hand en tand verdedigd. Dat de minister en de Vlaamse regering politieke druk uitgeoefend hebben op de raad van bestuur van de VVSG om het voorstel van de minister te steunen, wordt er weer niet bij verteld.

Leren tellen

Minister Somers: “We hebben vandaag een boek van zeshonderd artikelen, zeshonderd verschillende regels die gemeenten verplicht moeten volgen. We herleiden dat naar honderd.”

Het huidige besluit over de rechtspositieregeling telt 241 artikelen, geen 600. Het voorstel van de minister telt 82 artikelen, geen 100. Tellen is niet zijn sterkste kant.

Onderlinge roof

Minister Somers: “En we zorgen er daarmee voor dat gemeenten net meer autonomie hebben om de continuïteit van de dienst te kunnen verzekeren, want ze vinden vandaag geen personeel. En ze gaan gemakkelijker personeel kunnen vinden.”

Dit is vermoedelijk ten dele waar. Ten koste waarvan? De lokale besturen zullen in een bikkelharde concurrentiestrijd elkaars goede werkrachten kunnen afsnoepen. Maar de minister vergeet vlotjes dat dit niet ten goede zal komen van het algemeen belang en van de gehele sector van de lokale besturen. De lokale dienstverlening voor de volledige bevolking van Vlaanderen zal eronder lijden. Wie wint er

lokale en regionale besturen



wel bij deze onderlinge rooftochten? De gespecialiseerde consultancybedrijven, waarvan we er al eentje genoemd hebben...

Natte droom

Minister Somers: "En ten tweede, daardoor ontstaat een zekere concurrentie en competitiviteit. Is dat slecht voor de werknemer op een moment van schaarste op de arbeidsmarkt, dat de ene gemeente meer moet bieden dan een andere gemeente, om een personeelslid te vinden?"

Dit is inderdaad de natte droom van de minister. Als geheel fictief voorbeeld zouden we kunnen aanhalen dat op deze manier de burgemeester van Mechelen een betere verloning en aantrekkelijkere voorwaarden zou kunnen vastleggen om zo de goed functionerende milieuambtenaar uit Boortmeerbeek weg te plukken. Waar zit het algemeen belang, meneer de minister? Waar verdeelt u de sector van de lokale besturen in het algemeen?

Het is trouwens een heel cynisch standpunt. Eerder werd een andere redenering gevolgd ten aanzien van het personeel dat ter beschikking wordt gesteld van een federaal gefinancierde gezondheidsinstelling of entiteit en dat is ingestapt in de functieclassificatie ter uitvoering van het sociaal akkoord van 7 juli 2020 voor de federale gezondheidssectoren, zoals bekrachtigd door de federale regering op 12 november 2020. Hier geldt geen enkele lokale autonomie. In het belang van de sector werden hier voorwaarden opgelegd waaraan lokaal geen enkele aanpassing mag gebeuren.

Slippendragers

Bart Somers: "Dus ik denk dat dit een belangrijke stap vooruit is voor de 171.000 ambtenaren, en vooral voor onze lokale besturen die daar zelf uitdrukkelijk vragende partij voor zijn."

Eerst en vooral het cijfer: de minister telt hierin categorieën mee waarop de rechtspositieregeling niet van toepassing is, zoals het politiepersoneel en het personeel van de hulpverleningszones.

Ernstig kunnen we dit allemaal niet meer noemen. Het gaat dus over een kleine 120.000 ambtenaren waarop de rechtspositieregeling van toepassing zou kunnen zijn.

Het klopt evenmin dat de lokale besturen zelf vragende partij zijn. De Vereniging van Vlaamse Provincies (VVP) heeft uitdrukkelijk geen akkoord verleend aan het voorstel van rechtspositieregeling. Wij citeren een van haar bedenkingen: "Vooreerst werd door de Vlaamse regering geen rekening gehouden met het compromisvoorstel, uitgewerkt en onderschreven door alle werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Het negeren van het volledige compromisvoorstel gedragen door het voltallige werkveld getuigt voor de VVP van het niet naar waarde schatten en miskennen van de ernst, het belang en de waarde van het sociaal overleg en van een gebrek aan constructiviteit en creëert geen draagvlak voor dit besluit binnen de sector."

De positie van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSg) hebben we hierboven al behandeld. Ondanks het sterke werk van de delegatie van de VVSg om een werkbare consensus tekst mogelijk te maken, kregen we al te maken met politiek machtsmisbruik, waarbij de minister de slippendragers van de meerderheid in de raad van bestuur van de VVSg over de knie legt. Rare manier om te zeggen dat de werkgevers vragende partij zijn.

Luisteren of zwijgen?

Bart Somers: "Wij hebben daar langdurig met de vakorganisaties over gepraat. Wij hebben daar vier keer meer tijd voor uitgetrokken dan wij normaal wettelijk verplicht zijn. Wij hebben met een open geest geluisterd."

Er werd 0,5 keer meer tijd uitgetrokken dan wettelijk verplicht, dus 45 dagen voor een belangrijk dossier als een rechtspositieregeling. Er werd niet met open geest geluisterd, of men liet dat toch niet merken. Nooit gaf de overheid een repliek in de discussie, nooit werd duidelijk waarover zij eventueel een andere tekst wou aanvaarden. De terechte opmerkingen van de vakbonden werden niet weerlegd, ze werden simpelweg genegeerd.

Partijdiscipline boven overleg

Minister Somers: "In deze zaal zitten vertegenwoordigers van de raad van bestuur van de VVSg. Zij zullen bevestigen dat er op een zeker moment een compromis is gemaakt tussen de mensen die aan tafel zitten, maar dat is door de raad van bestuur van de VVSg afgeschoten omdat het indruist tegen hun doelstelling: zorgen voor een goed en modern personeelsbeleid."

Er zitten inderdaad leden van de raad van bestuur van de VVSg in het Vlaams parlement. Het zijn die personen die monddood werden gemaakt door de partijdiscipline die de minister en de Vlaamse regering hen oplegden. Eerder had de VVSg een brief gericht aan alle gemeenteraadsleden. Hierin erkende zij ook het gevaar van concurrentie: "Meer vrijheid inzake verloning hoeft ook niet te leiden tot concurrentie onder de besturen. Het biedt vooral de mogelijkheid om in te spelen op specifieke situaties en personeelsbehoeften. De VVSg zal met de Vlaamse regering en de vakbonden voorbeelden van lokale rechtspositieregelingen uitwerken waarmee de lokale besturen aan de slag kunnen."

De VVSG stelde het gevaar vast en hoopte dat ze samen met de vakbonden een regeling kon uitwerken die de concurrentie niet aanwakkert.

Hoger, lager

Minister Somers: "Want wat gaan ze doen als ze een tekort hebben op de arbeidsmarkt? Ze gaan die proberen binnen te halen! Er zal een opbod naar boven zijn! Dat is alleen maar goed!"

Dat zou inderdaad goed kunnen zijn voor die ene ambtenaar, maar voor de gehele sector betekent het een afbouw van de dienstverlening. Rijkere besturen snoepen met andere lonen en andere voorwaarden de betere personeelsleden af van de minder rijke. Vergis u niet, een dergelijk opbod zal aan de andere kant van de balans gevolgd worden door slechtere lonen of mindere arbeidsvoorwaarden.

Evident?

Minister Somers: "Evident is er de tweede goedkeuring en moeten we afwachten wat de Raad van State hierover zegt."

Dit zou inderdaad evident moeten zijn. Maar door twee grote dossiers (het rechtspositiebesluit en het ontslagdecreet) tegelijkertijd voor advies voor te leggen aan de Raad van State en hieraan spoedeisendheid te verbinden, verkeert de Raad van State niet in de mogelijkheid een advies uit te brengen over het rechtspositiebesluit. Dat de Vlaamse regering niet meer tijd verleent aan de Raad van State, getuigt van een gebrek aan respect voor onze democratische instellingen.

Veel fronten

De minister houdt de waarheid achter voor de Vlaamse parlementsleden en praat vaak naast de kwestie. Bovendien weigert hij uiteen te zetten waarom een ontslagdecreet ineens zo noodzakelijk zou zijn. Tot slot gaat hij uiteraard niet in op de slinkse doelstelling van de Vlaamse regering en van de minister om privatiseringen te vergemakkelijken of de provincies te ontmantelen. Dit is een kaakslag voor onze democratische waarden en instellingen.

De arrogantie van minister Somers en de Vlaamse regering bereikt steeds hogere pieken. Onvoorstelbaar dat ze hiermee blijven weggkomen. ACOD LRB verzet zich heftig tegen deze plannen. De strijd moet op vele plaatsen gevoerd worden. Niet alleen tegen het ontslagdecreet en de rechtspositieregeling, maar ook bijvoorbeeld tegen het regiodecreet en andere besluiten ter wijziging van de het decreet over het lokaal bestuur.

We hebben iedereen nodig in dit verzet. Alvast bedankt aan alle leden, militanten en afgevaardigden die elke dag mee aan de kar trekken.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Politie 12.000 politiemensen betogen voor betere aanpak geweld tegen hen

Zelden zagen de straten van Brussel zoveel politie als op maandag 28 november. Een vierde van al het politiepersoneel was aanwezig. Als iedereen had kunnen staken, waren er zeker nog veel meer politiemensen aanwezig geweest. Maar we moeten steeds paraat zijn, 24 op 24 uur, voor wat dan ook, gelijk waar. Dat is onze job, waarvoor we respect vragen.

Respect van de politiek, van Justitie en van Binnenlandse Zaken: daarover gaat het. Het te grote aantal seponeringen van geweld tegen de politie en de voortdurende afbraak van ons statuut doen ons heel erg twifelen aan de intenties van de overheden. Hoewel de werkomstandigheden vaak dramatisch zijn en politiegebouwen gesloten worden omdat ze onveilig zijn, blijven we onze job doen. Zo goed het kan, ook als onze politievoertuigen het begeven en ze maandenlang buiten gebruik zijn, wachtend op een herstelling, blijven we werken. Ook als we met steeds minder lijken te zijn omdat de overheid er niet in slaagt voldoende mensen aan te trekken om zij die met pensioen gaan te vervangen. Intussen krijgen maar één signaal: dat het met minder geld moet, dat we moeten besparen. Daarnaast horen we dat we flexibeler moeten zijn, meer moeten kunnen en langer moeten werken. Het is genoeg geweest.

Geen inschattingsfout?

Vanop een podium in de Wetstraat lieten we aan iedereen horen wat we nu voelen. Het klonk zo: "Kameraden, vandaag vragen de journalisten ons waarom we kwaad zijn. Wel, wij zijn al lang kwaad omdat er jarenlang te weinig maatregelen genomen werden om collega's te ondersteunen wanneer ze te maken hebben met geweld tegen de politie.

Vorige week met de gebeurtenissen in Schaarbeek heeft die woede een hoogtepunt bereikt. Nadat bekend werd dat een man 's morgens op een politiebureau kan komen zeggen dat hij er aan denkt een aanslag te plegen tegen de politie en dat 's avonds dan ook effectief doet. Na het verdriet en het ongeloof kwam dan ook zeer veel woede en verontwaardiging naar boven. Dit had nooit mogen gebeuren. Toen justitie dan daags nadien kwam zeggen dat hen niets te verwijten viel, dat zij de regels gevolgd hebben en geen inschattingsfout gemaakt hebben was de emmer echt vol. Want om te weten of er een inschattingsfout gemaakt is, moet je je maar één simpele vraag stellen. Wat was het resultaat van de beslissing? Dat is een dode en een zwaargewonde politiemans, een getraumatiseerd korps en een nationale manifestatie met twaalfduizend politiemensen. Dan kan je onmogelijk zeggen dat de situatie juist werd ingeschat.

We zijn dan ook kwaad omdat de overheid en de politiciers ons in de steek laten. Wij vragen vandaag respect voor onze politiemensen. Wij vragen maatregelen om onze politiemensen te

lokale en regionale besturen

steunen als ze te maken krijgen met geweld tegen de politie. Wij vragen om nu te onderzoeken wat er fout gelopen is en wanneer blijkt dat de wetgeving onvoldoende is, deze aan te passen om er zo voor te zorgen dat dit nooit meer kan gebeuren. Bedankt voor jullie steun, bedankt voor jullie aanwezigheid.”

Overleg met de ministers

Na de betoging werden de vakbonden ontvangen door de premier en de ministers van Binnenlandse Zaken en Justitie. We verkregen na het overleg dat er maatregelen zullen getroffen worden om het geweld tegen de politie anders aan te pakken.

- De versnelde doorvoering van de artikelen van het vernieuwde strafwetboek m.b.t. het geweld tegen politie en hulpdiensten.
- Het zwaarder bestraffen van weerspannigheid en ook het niet meer seponeren van zaken in dit verband.
- Het aanstellen van een referentiemagistraat per parket.
- Het beter bijstaan, zowel administratief als juridisch, van slachtoffers van dit geweld.

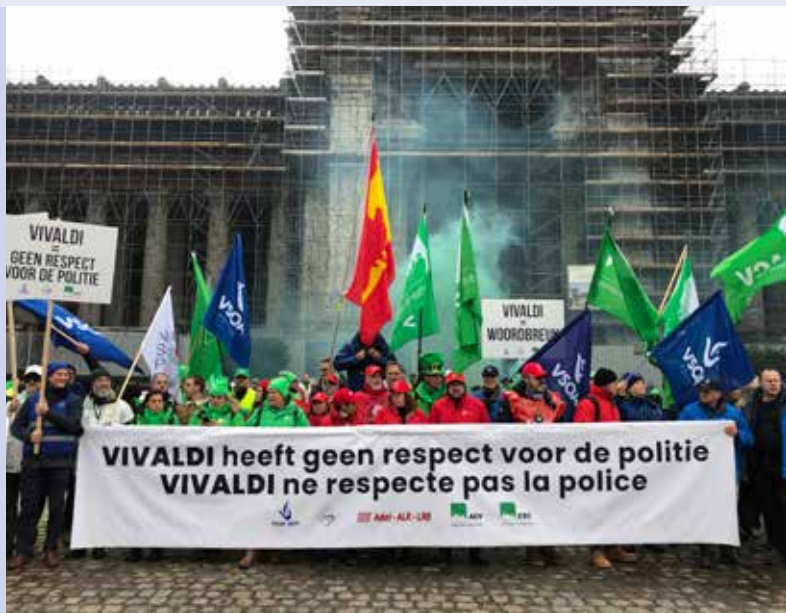
Voor de ACOD is de laatste maatregel de belangrijkste: de ondersteuning van de collega's bij de administratieve last na het indienen van een aangifte van arbeidsongeval. Die moet hen uit handen genomen worden zodat ze professioneel gesteund worden door hun eigen overheid bij de procedures die volgen na het indienen van een aangifte van arbeidsongeval. Die overheid moet er ook voor zorgen dat ze de nodige begeleiding krijgen om te voorkomen dat hun gezondheid nog meer achteruitgaat. We hebben dan ook gevraagd om het plan dat nu ontwikkeld wordt om collega's bij te staan bij schokkende gebeurtenissen en om te vermijden dat ze een post-traumatische stressstoornis ontwikkelen ook effectief uitgevoerd wordt. We willen niet dat dit in een kast verdwijnt, maar dat het zo snel mogelijk uitgevoerd wordt.

Daarnaast bood de premier ons ook aan verder te praten over mogelijke maatregelen na geweld tegen de politie. Daarop gaan we graag in. We vragen dan ook volop onze afgevaardigden naar hun ideeën en zullen deze voorleggen aan de ministers.

We stelden ook de vraag om opnieuw te overleggen over een eerlijke verloning en eindloopbaanregeling voor iedereen, over het weer aantrekkelijk maken van de job. Op dat punt liet de eerste minister een absolute en definitieve 'neen' horen. Er zou geen geld meer zijn, wat we ook zouden doen. Dat betreuren we natuurlijk, want zelfs als het sectoraal akkoord gefaseerd wordt doorgevoerd zijn er nog steeds collega's die helemaal niets krijgen. Nu zijn er ook nog collega's die helemaal niet in aanmerking komen voor een eindloopbaanregeling, terwijl ze net hetzelfde werk gedaan hebben als andere collega's die wel nog in aanmerking komen.

Het gaat niet goed met de politie en het politiestatuut. We vinden onvoldoende nieuwe politiemensen en die neerwaartse trend moet stoppen. Daarom moeten maatregelen genomen worden om de job weer aantrekkelijk te maken voor alle medewerkers. We zetten de strijd voor een goed statuut met een eerlijke verloning voort.

Luc Breugelmans



Grote data uit de vaderlandse geschiedenis

10 november 2022: de afschaffing van de lokale besturen

Op 10 november 2022 besliste de Vlaamse regering, op voorspraak van minister Bart Somers, de sector lokale besturen op te doeken. Dat is een historisch moment want deze sector zorgde al meer dan een eeuw voor een sterke dienstverlening aan onze bevolking. Meer nog, de lokale sector werd terecht als een essentiële dienst beschouwd nadat ze de bevolking door de coronacrisis loodste. Het lokaal bestuur vormde de noodzakelijke brug tussen de hogere overheden en de mensen. Het was een hele klus om dit aan banden te leggen.



De Vlaamse regering, die perfect samengesteld was uit neoliberale en Vlaams-nationalistische excellenties, stelde vast dat de lokale sector een rem betekende voor haar politieke doelen. Het was inderdaad vervelend dat statutaire ambtenaren op basis van hun onafhankelijkheid de plaatselijke politici afwimpelden als ze een politiek karweitje of een andere vrienden-dienst wensten te regelen. Erger nog was dat dit statutair volkje de zo noodzakelijke privatiseringen bemoeilijkte. Er viel namelijk heel wat winst te rapen in de ouderenzorg, de kinderopvang of andere publieke dienstverlening. Tot dan verdween de winst stomweg naar degenen die hem nodig hadden, terwijl de vrienden-investeerders machteloos moesten toekijken. Minister Somers maakte een krachtige analyse en probeerde het probleem op te lossen. Hij ging te werk op een manier die hem vertrouwd was: geheimzinnig, geniepig en achterbaks. Dat was immers noodzakelijk om dit schip te laten zinken.

Eenvoudig was het natuurlijk niet. De publieke opinie mocht niet op de hoogte geraken van de plannen. Strategie Somers schakelde daarom de hulp in van de ministers Jambon, Weyts en Crevits. Zij werden op verkenning gestuurd om een voldoende draagvlak te vinden voor de ontmanteling van de lokale sector.

De kneusjes van hun kabinetten deden hun werk echter niet goed en lieten jammerlijk toe dat de onderhandelingspartners stokken in de wielen staken. Zowel

werkgevers als werknemers kwamen immers tot de vaststelling dat de voorgestelde regelgeving een drama zou betekenen voor de lokale besturen en dus ook voor de burgers. Bijna was het grote flexibiliserings- en privatiseringsplan en het concurrentiemodel voor de lokale besturen gekelderd, want de werkgevers en de werknemers werkten samen een consensustekst uit om de sector te beveiligen.

Tijd voor echte helden, vond minister Somers. Er moest doortastend opgetreden worden. De oplossing die hij bedacht, was geniaal: het akkoord tussen werkgevers en werknemers werd achteloos verscheurd en de top van de werkgeversorganisatie werd op zodanige manier gemanipuleerd en onder druk gezet dat hij het akkoord verliet. De conclusies waren duidelijk: de onafhankelijkheid van de ambtenaar werd afgeschaft, statutairen konden soepel ontslagen worden. Bovendien kreeg de politieke willekeur terug de plaats waar politici die graag hebben, boven de regelgeving. Concurrentie tussen de besturen moest voor de rest zorgen. Het maakte de personeelsleden alleszins nog meer afhankelijk van hun politieke bazen. Via de procedure van privatiseringen, uitbestedingen en andere reorganisaties kwamen de winsten eindelijk terecht bij de vrienden-investeerders.

De private markt was enthousiast en bedankte de minister uitgebreid voor de vijf minuten politieke moed. Minister Somers repliceerde vals bescheiden dat er slechts

vijftien seconden politieke moed nodig was geweest om het consensusakkoord als een goed gesorteerd propje papier in de afvalcontainer te mikken. De resterende minuten zou hij gebruiken om de Raad van State uit te schakelen. Door gelijktijdig spoedeisend advies te vragen aan de Raad van State over de rechtspositieregeling en het ontslagdecreet kon de Raad van State geen advies uitbrengen over de rechtspositieregeling. Jammer voor het ontslagdecreet, maar de eerste horde voor de rechtspositieregeling was genomen. Eindelijk was het afgelopen met de onbaatzuchtige en kwalitatieve dienstverlening van de lokale besturen. De macht van de politieke klasse was een feit.

Een interessant nevenverschijnsel van dit huzarenstukje was dat CD&V de teksten goedkeurde die door Open VLD en N-VA werden gedictieerd. Het droeg bij tot de steeds toenemende lekkage van deze partij. Zij was immers vergeten dat sterke lokale besturen de beste garantie vormden voor het welzijn van iedereen. De besturen zorgden voor ademruimte voor de gezinnen en laat dat nu toch de belangrijkste officiële drijfveer van de CD&V zijn zeker? Rechts en liberaal Vlaanderen en de Vlaamse nationalisten bedanken CD&V hartelijk voor haar uitdrukkelijke steun.

(Uit: Dagboek van de neoliberale en Vlaams-nationalistische elite, met gastbijdrage uit de christelijke zuil)

Gert Vlasselaer, Willy Van Den Berge

Kinderbegeleiders en ouders verdienen onze steun

ACOD LRB steunt de eis van de kinderopvang om de kind-begeleiderratio, de zogenaamde norm, te verlagen. Het is goed dat er eindelijk een maatschappelijk debat is over die norm en dat de strijd tegen de werkdruk en het verlies van kwaliteit ruime weerklank krijgt.

Onze kinderbegeleiders hebben de druk telkens weer weten verhogen, zeker na besparingen en rationalisering. Hogere 'bezetting', minder flexibiliteit voor ouders, vechten tegen het risico dat de job bandwerk wordt...

Vandaag komt daar nog extra druk bij door de berichten in de media over mistoestanden en sluiting van opvangplaatsen. Hoewel de kinderbegeleiders hun job met hart en ziel vervullen, stoten ze vandaag ook op argwaan. Dat verdienen zij niet.

Daarom steekt ACOD LRB de kinderbegeleiders en ander personeel in de kinderopvang een hart onder de riem. Jullie geven het beste van jezelf. Bedankt om er steeds weer te staan. Bedankt voor de zorg voor onze jongsten.

Jullie nemen elke dag weer verantwoordelijkheid op. Het wordt tijd dat ook het beleid zijn plicht doet en zorgt voor voldoende personeel en middelen, zowel in de opvangplaatsen als bij de inspectiediensten. Zo zorgen we ervoor dat kinderbegeleiders en ouders weer met een gerust gemoed kunnen gaan werken.

Sabine Descamps, Willy Van Den Berge

Actie 22 november Vertrouwen in Vlaamse regering en VVSG ver zoek

Op 22 november voerden de drie vakbonden samen actie aan het P+O-congres van de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG). Die dag was er een algemene staking in de sector.

Het congres van VVSG had tot thema 'Het lokaal bestuur als aantrekkelijke werkgever'. Deze titel kwam in de huidige actualiteit wel erg cynisch over. Minister Somers verlaat in zijn nieuwe Vlaamse rechtspositieregeling het gezamenlijk personeelsbeleid. Zelfs het loonsysteem-Kelchtermans laat hij los. In de toekomst zullen besturen zowat alles zelf mogen bepalen. Daarnaast schreef Somers een decreet dat alle drempels om lokale statutaire ambtenaren te ontslaan, weghaalt.

De vakbonden vrezen voor meer politieke willekeur, minder rechtszekerheid en meer concurrentie tussen besturen. Om de schade te beperken, werkten zij met de werkgevers nog een compromisvoorstel uit. Hoewel de Vlaamse regering beloofde dit te valideren, deed ze dat niet. Vervolgens krabbelde ook de VVSG terug. Zo valt de sector 30 jaar terug in de tijd, toen er nog geen overkoepelende arbeidsvoorwaarden en lonen bestonden. Het laatste sprankeltje vertrouwen in de Vlaamse regering en de VVSG ging daardoor verloren.

Willy Van Den Berge



Digitalisering

Concrete maatregelen voor deconnectie

Cao XII voor het niet-hoger onderwijs en cao V voor de basiseducatie bevatten de bepaling dat de sociale partners op Vlaams niveau een afsprakenkader over de digitalisering en het recht op deconnectie moeten uitwerken. Daarmee kan men dan op lokaal niveau – in de scholen en de centra – aan de slag. Wat staat in dat Vlaams afsprakenkader en wat moet er op lokaal niveau vastgelegd worden?

Onderwijsinstellingen geven het lokale afsprakenkader een duidelijke plaats in het preventieve welzijnsbeleid van hun onderwijsinstelling. Ze besteden voldoende aandacht aan de impact van (de)connectiviteit op het psychosociaal welzijn, sensibiliseren voor het belang van deconnectiviteit en streven een gezonde schoolcultuur op dit terrein. Digitale communicatiemiddelen zijn bedoeld als een hulpmiddel dat personeelsleden ondersteunt bij het uitvoeren van hun taken. Onderwijsinstellingen zetten maximaal in op de voordelen ervan en waken erover dat zij geen extra werkdruk veroorzaken.

Bijlage arbeids- en schoolreglement

Digitale communicatiemiddelen worden doorgaans gebruikt door alle actoren in een onderwijsinstelling. Bij het opmaken van lokale afsprakenkaders worden daarom, naast het personeel, ook alle andere belanghebbenden of hun vertegenwoordigers (leerlingen, cursisten, ouders...) betrokken.

Directies en besturen zorgen ervoor dat alle actoren in hun instelling over voldoende informatie en kennis beschikken om de communicatiemiddelen correct en volgens het lokale afsprakenkader gebruiken en integreren de nodige opleidingen in hun professionaliseringsplan. Ze voorzien ook in de nodige faciliteiten zodat personeelsleden, leerlingen en cursisten in de onderwijsinstelling en tijdens de schooluren toegang hebben tot en gebruik kunnen maken van de digitale communicatiemiddelen.

Onderwijsinstellingen communiceren helder over de lokale afspraken en doen dat al bij de aanwerving van nieuwe personeelsleden.



Zij houden rekening met de aanwezigheid van 'shadow IT' – parallelle communicatiemiddelen zoals groepjes op Facebook en Whatsapp – en maken alle betrokkenen bewust van hun verantwoordelijkheid in het gebruik hiervan.

De bevoegde lokale comités geven een concrete invulling aan deze centraal gemaakte afspraken. Zij bepalen welke het meest geschikt zijn voor hun specifieke onderwijsinstelling. Binnen het lokaal comité moet hierover een akkoord worden bereikt.

Het lokaal afsprakenkader wordt als bijlage opgenomen bij het arbeidsreglement en het schoolreglement.

Concretisering lokaal afsprakenkader

Het afsprakenkader moet op het lokale niveau een duidelijke plaats krijgen in het preventieve welzijnsbeleid. ACOD Onderwijs vertegenwoordigt het personeel in het lokaal comité (BOC, LOC...) en staat dus mee in voor de concretisering van het afsprakenkader in de scholen en centra. Daarom geven we aan onze afgevaardigden richtlijnen mee over wat onder goede lokale afspraken wordt verstaan. Het zou immers bizar zijn dat onze afgevaardigde in de ene school een andere invulling geeft dan onze afgevaardigde in een andere school.

Houd de berichtenstroom beheersbaar

Mail alleen naar personen voor wie de inhoud bestemd is. Beperk het gebruik van CC, BCC en reply to all. Reageer op een e-mail alleen wanneer je het niet eens bent of wanneer er specifiek om wordt gevraagd. Bundel je berichten en stuur ze één keer per dag door tijdens de openingsuren van de school of centrum.

Timing van het versturen

Stel het digitaal leerplatform zo in dat berichten uitgesteld verzonden worden, zodat de rust in de avonduren en het weekend wordt gerespecteerd (kan zowel individueel als op instellingsniveau).

Dienstorders worden tijdens de schooluren verstuurd en hebben pas na 48 uur uitwerking. Lesvrije dagen schorten die termijn op.

Berichten van en naar ouders of leerlingen worden tijdens de schooluren verstuurd en hebben eveneens pas na 48 uur uitwerking.

Timing van het lezen en beantwoorden

Berichten worden gelezen elke dag dat men een (les)opdracht heeft in de school of het centrum waarop het bericht betrekking heeft. Om op deze berichten te reageren heeft men echter 48 uur de tijd.

onderwijs

Gebruik van sociale media binnen professionele context

Hou het binnen de professionele context bij één digitaal communicatieplatform. Meer dan dat kan niet.

Communicatie en bereikbaarheid bij ziekte

Een personeelslid dat afwezig is wegens ziekte of om een andere, vergelijkbare reden, heeft het recht om professioneel onbereikbaar te zijn zowel voor directie en collega's als voor leerlingen en ouders. Eventuele communicatie in het belang van het personeelslid wordt via de briefpost bezorgd.

Als men een re-integratietraject wil opstarten, neemt een vertrouwenspersoon contact op met het betrokken personeelslid.

Communicatie en bereikbaarheid bij deeltijds werken

Een personeelslid heeft het recht om onbereikbaar te zijn op de dagen dat het geen (les)opdracht heeft.

Communicatie en bereikbaarheid bij overmacht en tijdens noodsituaties

Zorg voor een duidelijke omschrijving van 'overmacht' en 'noodsituaties'. Maak een duidelijke lijst van wie voor welke reden kan worden gecontacteerd.

Communicatie en bereikbaarheid tijdens vakantieperiodes

Er is in principe geen verplichting e-mails te lezen en te beantwoorden tijdens de vakantiedagen. Eventuele communicatie over activiteiten tijdens de vakantie – her-

examens, (her)deliberaties, personeelsvergaderingen – verloopt volgens afspraken gemaakt in het lokale comité. Activiteiten tijdens de vakantie moeten overigens opgenomen zijn in de jaarkalender, waarover voor de aanvang van het schooljaar ook onderhandeld wordt in het lokaal comité.

Als je vragen hebt of hulp nodig hebt bij de verdere concretisering van het afsprakenkader bij jou op school of in je centrum, neem je best contact op met onze secretaris in de regio of provincie. We zullen je met raad en daad bijstaan (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

nancy.libert@acod.be
ann.demaeyer@acod.be

Perequatie pensioenen op 1 januari

De pensioenen van de ambtenaren volgen de evolutie van de lonen, niet alleen dankzij de index, maar ook door de perequatie. Dit laatste betekent dat de pensioenen ook stijgen wanneer bijvoorbeeld ambtenaren een loonsverhoging krijgen via een cao. Samen met de index zorgt de perequatie er dus voor dat onze gepensioneerden niet stap na stap verarmen.

Tot 2009 was ieder pensioen voor de perequatie aan een salarisschaal gekoppeld. Als bijvoorbeeld de onderwijzers (salarisschaal 148) een loonsverhoging kregen, dan stegen ook de pensioenen van de gepensioneerde onderwijzers. Hierdoor

echter werden sommige pensioenen niet verhoogd, omdat de salarisschaal waaraan ze gekoppeld waren niet gestegen was of gewoonweg omdat het ambt dat bij de salarisschaal hoorde, afgeschaft was.

Sinds 2009 is elk pensioen opgenomen in een bepaalde korf. Een van die korven is samengesteld uit alle onderwijspensioenen. Na een referentieperiode van twee jaar wordt gecontroleerd of de globale bezoldiging – salaris, vakantiegeld, eindejaars toeslag en weddebijslagen – van de betrokken sector gestegen is. Als dat zo is, worden de pensioenen in die korf automatisch verhoogd met een bepaald percentage.

De eerstvolgende perequatie zal plaatsvinden op 1 januari 2023 en bedraagt voor het Vlaamse onderwijs 3,7007 procent. Onze gepensioneerden zullen dit eind januari duidelijk merken aan hun pensioen.

Toch zag het er bij de jongste begrotingsopmaak even naar uit dat dit niet zou gebeuren, omdat Open VLD pleitte voor een 'perequatiesprong'. Dankzij het lobbywerk van de vakbonden en het verzet van de PS en Groen is dit voorstel aan de kant geschoven.

nancy.libert@acod.be



Bescherming klokkenluiders Nu ook in het onderwijs

De Europese Klokkenluidersrichtlijn van 23 oktober 2019 wordt uiteindelijk omgezet in een specifieke regeling voor het onderwijs. Deze richtlijn heeft tot doel burgers te beschermen die inbreuken op het EU-recht melden. Het zou niet mogen dat personeelsleden die illegale activiteiten aan het licht brengen daarvoor gestraft worden. In werkelijkheid stellen we vast dat 36 procent van de melders problemen krijgt op het werk. Wordt het nu beter?

De Europese richtlijn beschermt melders die inbreuken melden over onder meer openbare aanbesteding, productveiligheid, vervoersveiligheid, milieubescherming, veiligheid van levensmiddelen en diervoeders, diergezondheid, dierenwelzijn en volksgezondheid en die omwille van de melding represailles vrezen.

Een voorbeeld. Stel dat men het in de schoolkeuken of het studentenrestaurant niet te nauw neemt met de hygiëne. Je komt tot de vaststelling dat de verantwoordelijke en/of het bestuur daartegen niet optreden. Je kan dan je burgerplicht vervullen en dit melden aan het Federaal Agentschap voor de Veiligheid van de Voedselketen (FAVV). Om je te beschermen tegen eventuele negatieve gevolgen zoals een onmogelijk uurrooster en/of het opstarten van een tuchtprocedure kan je het statuut van klokkenluider aanvragen.

Rapporteringskanalen

De Europese richtlijn verplicht de lidstaten - voor het Nederlandstalig onderwijs is dat Vlaanderen - duidelijke rapporteringskanalen op te zetten waar de klokkenluiders die vrezen het slachtoffer te worden van vergeldingsmaatregelen dit kunnen melden. De melding kan gebeuren via een intern kanaal, een extern kanaal of een openbaarmaking.

Binnen onderwijs wordt iedere instelling verplicht voor al haar personeelsleden ongeacht de aard van hun tewerkstelling of de herkomst van hun bezoldiging - in een intern meldkanaal te voorzien. Er kan hiervoor een nieuwe dienst opgericht worden of de taak kan toevertrouwd wor-

den aan een bestaande dienst, zoals de ombudsdienst of de interne audit. Instellingen kunnen het interne meldkanaal ook laten organiseren door een externe partner. De procedure om interne meldingen in te dienen moet in het bevoegd lokaal comité overlegd worden.

Er worden twee externe meldkanalen in onze onderwijsregeling opgenomen. Voor het niet-hoger onderwijs wordt een beroep gedaan op de Vlaamse ombudsdienst. Voor het hoger onderwijs wordt de taak toevertrouwd aan de dienst van de regeringscommissarissen.

Procedure

De procedure van zowel het interne als het externe meldkanaal bevat systemen die op beveiligde wijze de geheimhouding van de informatie waarborgen en de vertrouwelijkheid beschermen van de volgende elementen:

1. de identiteit van de melder
2. de identiteit van de personen die in de melding worden genoemd
3. informatie waaruit de identiteit van de melder of van personen kan blijken.

De melding kan zowel schriftelijk als mondeling gebeuren. Bij een mondelinge melding maakt de bevoegde persoon die de melding behandelt een nauwkeurig verslag van de melding op.

Het kanaal dat een melding behandelt, moet daarbij een strikte neutraliteit in acht nemen. Een melding kan in geen geval behandeld worden door een persoon die betrokken is of was bij de feiten waarop de melding betrekking heeft.

Een melding van onrechtmatige activiteiten volgt liefst de geëigende weg: eerst richt men zich tot het interne meldingskanaal, daarna eventueel tot het externe. Een personeelslid kan de eerste stap overslaan als het daarvoor een goede reden heeft. Externen melden een inbreuk in principe via een extern meldkanaal.

Als er geen passende maatregelen worden genomen na rapportering via bovenvermelde kanalen, of in het geval van een



dreigend of duidelijk gevaar voor het algemeen belang, kunnen personeelsleden en externen eventueel kiezen voor de publieke rapportering of rapportering in de media.

Goed om weten

De Europese richtlijn voert de feedbackverplichting in. Interne rapporteringskanalen moeten binnen drie maanden op de meldingen van klokkenluiders reageren en er een gevolg aan geven.

Nog goed om te weten is het volgende.

1. Het is niet belangrijk of de klacht die je ingediend hebt gegrond is, wat telt zijn je goede bedoelingen.
2. Wanneer echter zou blijken dat je te kwader trouw een klacht neergelegd hebt, kan je niet op het statuut van klokkenluider terugvallen en ben je uiteraard niet beschermd.
3. Enkel de persoon die de melding ontvangt of behandelt, kent de identiteit van de persoon die de melding gedaan heeft. Hij mag die identiteit niet onthullen zonder de toestemming van de melder.
4. Als iemand een melding richt aan een onbevoegd extern meldkanaal, wordt de melding zo snel mogelijk op veilige wijze doorgestuurd naar het bevoegde externe meldkanaal. Het onbevoegde externe meldkanaal moet de melder onmiddellijk op de hoogte brengen van die doorzending.

marc.borremans@acod.be

Ziekteverlof Minder administratie, snellere re-integratie

Omwille van het lerarentekort wil men zo veel mogelijk mensen aan de slag houden. Een van de manieren om dit te bereiken, is de snellere re-integratie van zieken. Bovendien worden de administratieve procedures vereenvoudigd. Ten slotte wordt ook het Gespecialiseerd Team Bemiddeling ingeschakeld.

Verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte: andere mogelijkheden, minder administratie

Wie vandaag na een ziekte of ongeval deeltijds wil hervatten, kan verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (VVP ziekte) nemen. Men presteert minstens 50 procent en krijgt toch een volledig salaris. De bedoeling is dat men na verloop van tijd weer voltijds hervat.

Voor sommige personeelsleden is zelfs een halve opdracht te zwaar, waardoor ze helemaal niet hervatten. Om deze mensen toch de kans te geven om opnieuw te starten, wordt het minimumpercentage verlaagd naar 20, waardoor ze eventueel

één dag per week kunnen hervatten. Bovendien kan men vandaag alleen VVP ziekte nemen zolang je recht heeft op bezoldigd ziekteverlof. Als dat uitgeput is, verlies je ook het recht op VVP ziekte. Deze bepaling verdwijnt: voortaan kan je ook na uitputting van het recht op bezoldigd ziekteverlof VVP ziekte blijven nemen. Vastbenoemde personeelsleden ontvangen in dat geval voor het niet-gepresteerde volume slechts 60 procent van hun normale salaris. Ook de tweemaandelijks controle wordt geschrapt. Vanaf nu kan het controleorgaan zelf beslissen om tussentijdse controles te verrichten. Bovendien moeten die controles niet langer bij het personeelslid thuis plaatsvinden, maar kunnen ze ook in de praktijk van de controlearts of in een medisch controlecentrum gebeuren.

Koudwatervrees

ACOD Onderwijs juicht toe dat de grens van 50 procent losgelaten wordt, maar betreurt de koudwatervrees van de regering,

die niet verder durft gaan dan 20 procent en bovendien de regeling voor de volledige loopbaan beperkt tot 24 maanden. Voor VVP ziekte met een volume kleiner dan de helft is er zelfs een beperking tot zes maanden!

Dit staat haaks op de doelstelling om zoveel mogelijk mensen na een langdurige ziekte zo snel mogelijk aan het werk te helpen. In het kader van het lerarentekort is het goed dat personeelsleden zo snel mogelijk kunnen re-integreren, al is het maar voor 10 procent. Ook voor het herstelproces – er weer bij horen – is dit positief.

Er is trouwens geen enkele budgettaire reden om deze beperkingen in te voeren: personeelsleden die weer aan de slag gaan, ook al is het met een klein volume, doen de loonlast afnemen.

Attesten: exit PERS 16

Vandaag bestaan er twee attesten in verband met ziekte: het afwezigheidsattest (PERS 16) en het medisch attest. Het afwe-



zigheidsattest wordt vervangen door het klassieke doktersbriefje. Het bevat – op de verblijfplaats na – niet meer informatie dan het doktersbriefje. Voor de huisarts is de afschaffing van het afwezigheidsattest een administratieve ontlasting. Het personeelslid kan zelf per e-mail of telefonisch laten weten wat zijn verblijfplaats is, als dat niet het officiële adres is.

Het medisch attest blijft bestaan, omdat het in tegenstelling tot het klassieke doktersbriefje wel de diagnose vermeldt. Deze informatie is relevant voor het controleorgaan, want niet iedere controle is wenselijk (denk maar aan een kankerpatiënt) of mogelijk (bijvoorbeeld bij een coronabesmetting). Bovendien rapporteert het controleorgaan ieder jaar aan het ministerie van Onderwijs over de ziektebeelden. Deze gegevens worden verwerkt in het rapport ziekteverzuim.

Op termijn zullen deze attesten volledig overbodig worden, want vermoedelijk treedt in de loop van 2023 een elektronisch medisch attest in voege. De arts zal dan met één druk op de knop alle relevante gegevens kunnen doorsturen naar de school, het controleorgaan en het ziekenfonds.

Gespecialiseerd Team Bemiddeling

Het Gespecialiseerd Team Bemiddeling werkt samen met de VDAB en helpt mensen in kwetsbare situaties om werk te vinden en te houden. Het ondersteunt ook werkgevers bij de aanwerving en (re-) integratie van geschikte medewerkers. Het ministerie van Onderwijs start samen met deze vzw met een dertigtal scholen of personeelsleden een proefproject voor de re-integratie van zieke personeelsleden en/of het voorkomen van langdurige psychosociale aandoeningen. Na afloop hier-

van volgt een evaluatie en eventueel een brede uitrol in het onderwijs. Wij betwijfelen of 30 scholen en/of personeelsleden een voldoende brede basis vormen om een deugdelijk onderzoek te voeren. Wij hopen dat de groep die aan het proefproject deelneemt representatief is, zodat zo veel mogelijk ambten en onderwijsniveaus vertegenwoordigd zijn.

Begin februari 2023 verschijnt een nieuwe uitgave van onze brochure over ziekteverlof. Daarin vind je alle actuele en relevante informatie over ziekteverlof, verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte en al wat hiermee samenhangt. Je kan de brochure alvast bestellen op onze website (www.acodonderwijs.be/ziekteverlof-2023).

nancy.libert@acod.be

Oproep tot kandidaturen

Adjunct-provinciaal secretaris ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen

Het Buitengewoon Congres van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen wordt georganiseerd op donderdag 26 januari. Het begint om 19.00 uur en vindt plaats in het ACOD-gebouw in de Bagattenstraat 158 te Gent.

Op de agenda staat de verkiezing voor het mandaat van adjunct-provinciaal secretaris. Kandideren kan via e-mail aan Hilde Wilaert en Stephan De Smeyter via nancy.libert@cgspacod.be. Je ontvangt een bevestigingsmail binnen de drie werkdagen.

Kandideren kan tot en met 16 januari 2023 12.00 uur.

Voor bijkomende informatie over het mandaat en de voorwaarden kan je terecht op het nummer 09 269 93 45.





Rapport samenwerking tussen CLB en scholen Niets nieuws, toch waarschuwing

Tijdens schooljaar 2021-2022 nodigde de inspectie alle scholen van Vlaanderen uit een enquête in te vullen over de samenwerking met hun CLB. Dat gebeurde aan de hand van 24 stellingen. Hoe ervaren ze hun samenwerking met het CLB in het algemeen en op enkele specifieke punten: de individuele leerlingenbegeleiding, de versterking van de leerlingenbegeleiding op school, de handelingsplanmatige aanpak in buitengewoon onderwijs?

Van de 3814 scholen in Vlaanderen namen er 2310 deel. Elk CLB ontving eind vorig schooljaar een rapport met de reacties van de scholen uit zijn werkingsgebied. Na een steekproefbevraging bij onze commissieleden uit het CLB blijken heel wat leden hiervan niet op de hoogte te zijn.

Omdat meer dan 60 procent van de scholen feedback gaf, maakte de onderwijsinspectie een macrorapport op. Hierin gaat ze dieper in op de stellingen waarover de scholen in het algemeen tevreden zijn en

de stellingen die genuanceerder beantwoord werden. De hete hangijzers die de samenwerking beïnvloeden, worden door de onderwijsinspectie benoemd.

Tot slot eindigt het macrorapport met enkele aanbevelingen over wat de CLB's nodig hebben om proactief te kunnen handelen door het schoolteam te versterken en tegelijk de vraaggestuurde begeleiding te kunnen blijven verzorgen.

ACOD Onderwijs nam het rapport ook door en stelde vast dat er niets nieuws onder de zon opduikt. Samenwerking hangt voor een groot deel af van de personen die daarvoor in de structuren verantwoordelijk zijn. Afhankelijk van persoonlijkheden en mogelijkheden loopt dit goed of minder goed.

Waarover we wel een waarschuwende vinger in de lucht steken, is de nog steeds toenemende werkdruk – met toenemend personeelstekort in de CLB – en het feit

dat de bevraging en doorlichtingen van de CLB's focussen op schoolnabije werking, in tegenstelling tot wat het beleid veronderstelde bij het nieuwe decreet leerlingenbegeleiding in 2018. De CLB's worden meer en meer in een administratief carcan geduwd. Tegen de wil in van het personeel verworpen leerlingen tot administratieve A4-tjes in een registratieprogramma, terwijl het hart van het CLB-personeel bij de effectieve schoolloopbaanbegeleiding van elke leerling ligt. Meer structurele omkering in plaats van tijdelijke projectmiddelen zouden een goed signaal zijn. ACOD Onderwijs buigt zich verder over de noden van het CLB en maakt een plan op ter versterking van deze sector.

Je kan het rapport van de inspectie inkijken op onze website (www.acodonderwijs.be/rapport-clb).

jeanluc.barbery@acod.be

N-VA en de cultuursector

Kroniek van een aangekondigde botsing

De jongste weken kan men er niet naast kijken: de relatie tussen N-VA en de cultuursector is allesbehalve vredevol te noemen. Voor N-VA – en bij uitbreiding de regering-Jambon – moet Vlaanderen cultureel ‘excelleren’, maar in middelen daarvoor wordt amper of niet voorzien. In plaats van in te zetten op levende cultuur, wordt gekozen voor prestigeprojecten of bakstenen. Vernieuwde musea, gerenoveerde theaters of concertzalen... mooi om even mee te pronken - en een lintje door te knippen - maar investeren in levende kunst is het niet.

Het meest in het oog springende conflict vond plaats in Antwerpen, waar het stadsbestuur bij monde van schepen Ait Daoud besliste de algemene subsidies drie jaar lang niet te indexeren en de projectsubsidies - vaak een noodzakelijke hulpbron voor beginnende artiesten - af te schaffen.

Dat leidde tot groot en aanhoudend protest, maar tot dialoog over deze besparing - een fractie van het stadsbudget - was de schepen op geen enkel moment bereid. Integendeel, ze koos ervoor de sector te schoffelen met een interview waarin de clichés en onwaarheden niet van de lucht waren. “Rubens deed het ook zonder steun” of “dan ga ik werken voor mijn centjes” waren de meest opvallende.

Midden dat conflict vond partijvoorzitter De Wever er niet beter op dan een selfie te maken bij ‘De Schreeuw’ in het privé museum De Reede in Antwerpen. Alsof dit niet genoeg was, duwde hij een goede week later het gaspedaal nog wat steviger

in. Bij Radio 1 deed hij het vernieuwde kunstwerkstatuut platvloers en populistisch af als “honderd dagen werken en dan werkloos zijn”. Uiteraard is dit een bewuste provocatie waarvan De Wever weet dat ze goed zal vallen bij zijn achterban. Het hoort helemaal thuis in het rijtje van de ‘subsidieslurf’ van Peter De Roover of de eerder vernoemde uitspraken van Nabilla Ait Daoud.

Het toont echter vooral het gebrek aan kennis van en voeling met de cultuursector aan.

Die kreunt onder een gebrek aan middelen en is zo geflexibiliseerd dat vast werk eerder uitzondering dan regel is. Net om die flexibilisering en dat gebrek aan middelen vanuit de gewestregeringen op te vangen, is een degelijke sociale bescherming van kunstwerkers meer dan nodig. Als De Wever zijn dossiers kent, weet hij ook verdomd goed dat het verkrijgen (en later verlengen) van het kunstwerkat-

test heel wat meer voeten in de aarde heeft dan honderd dagen werken.

Nadat Jambon onder druk van protest moest terugkomen op zijn besparingen in 2019 en na alle perikelen rond cultuur tijdens de covidcrisis, leek de wind heel even te gaan liggen. De recente gebeurtenissen tonen echter volop aan dat N-VA niet wil weten van een kritische en onafhankelijke cultuursector. De maskers vallen af: cultuur moet en zal in de canon passen, cultuur moet en zal zelf-bedruipend zijn. Dat elke euro die men in cultuur investeert er minimaal anderhalve opbrengt, blijken ze niet te begrijpen. In hun wereld is elke artiest een ‘subsidieslurper’. Terwijl de echte subsidieslurpers - de grote bedrijven die massa's winst maken op de kap van hun werknemers - door N-VA extra be- diend worden.

Tristan Faes



Zitdagen ACOD Cultuur

Om al onze leden een betere bijstand te verlenen, organiseert ACOD Cultuur zitdagen in twee ACOD-gewesten. Je kan bij ons terecht in:

- Oost-Vlaanderen (Bagattenstraat 158, 9000 Gent) op de eerste maandag van

de maand van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur

- Antwerpen (nieuw adres: Theaterbuiding, Italiëlei 120-124, 6^{de} verdieping, 2000 Antwerpen) op de tweede maan-

dag van de maand van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur.

Maak een afspraak via onze administratief medewerkster mieke.vanangelgem@acod.be indien je naar deze zitdag wil komen.

Muzieksector haalt opgelucht adem

Gebruik houtsoort pernambuco blijft behouden

Op 25 november 2022 besloot de CITES-conferentie, die zich buigt over het behoud van bedreigde fauna en flora, de houtsoort pernambuco (Pau Brasil) in de CITES-bijlage II-lijst te houden (met inbegrip van een herziene annotatie #10). Dit besluit is een grote opluchting voor de gehele muzieksector, die maandenlang onvermoeibaar heeft gewerkt om de CITES-partijen ervan te overtuigen dat de instandhouding van pernambuco efficiënt kan worden aangepakt zonder opname in bijlage I zoals oorspronkelijk door Brazilië was voorgesteld. Waarom is dit onze aandacht waard?

De in Panama aangenomen nieuwe bepalingen omvatten een versterkte controle op de uitvoer van pernambuco uit Brazilië en op de eisen inzake CITES-vergunningen voor afgewerkte bogen (zoals voor pernambuco-hout in het algemeen) die eerst uit Brazilië worden uitgevoerd.

Afgewerkte strijkstokken die de grens overschrijden nadat het hout of het afgewerkte product uit Brazilië is uitgevoerd, blijven vrijgesteld van de eisen inzake CITES-vergunningen.

Strijkstokkenbouwers, gitaarbouwers, musici, orkesten en muziekensembles uit de hele wereld zijn zeer verheugd over het resultaat van de besprekingen en willen Brazilië bedanken voor zijn begrip en de CITES-partijen voor hun inspanningen om een consensus over deze gevoelige kwestie tot stand te brengen. Zeker ook te vermelden is dat de aangenomen tekst een actieplan bevat om een duurzame toekomst voor deze Braziliaanse houtsoort voor te bereiden, wat uiteraard van groot belang is voor onze muzieksector.

Dit succes is het resultaat van een nauwe en vruchtbare samenwerking tussen onze organisaties (CAFIM, CSFI, FIM en Pearle*) en de NAMM, de League of American Orchestras, IPCI en EILA. ACOD Cultuur, als actief lid van de FIM, was ook van zeer dichtbij betrokken bij deze onderhandelingen. Op sommige momenten waren deze zeer spannend. Wij danken langs deze weg ook het directoraat-generaal Milieu van de Europese Commissie en de nationale CITES-autoriteiten voor hun steun en hun engagement om de komende jaren te zorgen voor een correcte uitvoering van de overeengekomen acties.

De overeenkomst gaat gepaard met een reeks acties die de CITES-partijen en-co-mités in de volgende drie jaar voor CoP20 moeten bespreken en in sommige gevallen vrijwillig zullen uitvoeren. Deze aanbevelingen omvatten inspanningen van het CITES-secretariaat, CITES-partijen en belanghebbenden om na te denken over systemen voor het documenteren van de legaliteit van strijkstokken en pernambuco-voorraden, steun voor capaciteitsopbouw ten behoeve van handhaving en instandhouding in Brazilië en tussen partijen, en het in kaart brengen van op plantages geteelde pernambuco die voor duurzaam gebruik kunnen worden gecertificeerd.

Bovendien dienden de Verenigde Staten tijdens dit congres twee constructieve voorstellen in over het muziekinstrumentencertificaat (MIC), ondersteund door een gedetailleerd beleidsdocument. In deze voorstellen wordt aanbevolen om voor de volgende CITES-vergadering werkzaamheden te starten om het niet-commerciële verkeer van muziekinstrumenten over de grenzen

heen te vergemakkelijken door middel van vereenvoudigde vergunningsprocedures en het gebruik van elektronische vergunningssystemen.

Beide voorstellen zijn bij consensus aangenomen, waardoor een proces op gang is gebracht om een verbeterd beleid op te stellen dat tijdens de CoP20 kan worden aangenomen.

ACOD Cultuur staat klaar om met de andere organisaties verder samen te werken met de Europese Commissie en de nationale autoriteiten wereldwijd, om de voorstellen betreffende pernambuco en het MIC uit te voeren, een betere kennis te bevorderen van door CITES beschermde soorten die in muziekinstrumenten worden gebruikt en te werken aan de aanneming van passende procedures en duurzame regels voor de muzieksector.

We bedanken iedereen voor de steun en het ondertekenen van de wereldwijde petitie! ACOD Cultuur blijft vanop de eerste rij de verdere evoluties opvolgen en houdt jullie op de hoogte. Onze strijdbaarheid heeft echt geloofd.

Inge Hermans



Namens het gehele ACOD Cultuur-team wensen we je van harte veel van zulke momenten toe in 2023.

*Inge Hermans, algemeen secretaris
Tristan Faes, adjunct algemeen secretaris
Wies Descheemaeker, voorzitter
Mieke Van Ingelgem, administratief medewerkster*

**De kunst van genieten zit 'm niet in rijk of duur,
niet in een merk of een kuur,
maar in het moment.
Soms tastbaar, vaak klein,
dat je het gevoel geeft ergens anders te willen zijn**

Limburg



Bezoek Train World (Schaarbeek) met expo Royals & Trains

Op dinsdag 17 januari 2023 bezoeken de senioren van ACOD Limburg 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.

Praktische informatie en inschrijving: we reizen per trein naar Schaarbeek. Samenkomst in station Hasselt om 8.15 uur (vertrek 8.28 uur - aankomst 9.50 uur). Bezoek aan Train World om 10.30 uur.

Individuele deelname in de kosten: 15 euro per persoon (vervoer, ticket en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg).

Inschrijving (en betaling): voor 10 januari 2023 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren).

Betaling: op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Train World + voornaam en naam + aantal personen'.

Nieuwjaarsreceptie Senioren

Op dinsdag 24 januari 2023 nodigen voorzitter Kevin Jordens en provinciaal algemeen secretaris Guy Graulus alle gepensioneerde leden van ACOD Limburg uit, met hun eventuele partner, op de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie. De deelnemers krijgen een cadeautje aangeboden voor hun trouwe lidmaatschap.

De seniorencommissie, onder leiding van voorzitter Freddy Stox en secretaris Willem De Witte, zorgt voor een feestelijke ontvangst in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3510 Kermt/Hasselt op dinsdag

24 januari 2023 van 12 tot 17 uur.

Op het menu staan frietjes ('s middags) en Limburgse vla (rond 15 uur).

Tijdens de receptie is er ook de traditionele huldiging van de Sociaal Bewogen Personen. Onze senioren krijgen de primeur in aanwezigheid van de gehuldigden. In het verleden waren dat bijvoorbeeld Wim Distelmans, Rudy De Leeuw en Réginald Moreels.

Gastsprekers zijn Chris Reniers, voorzitter Vlaamse ACOD, Habib El Ouakili, algemeen directeur ABVV Limburg en Guy Graulus, provinciaal algemeen secretaris ACOD Limburg.

Inschrijving voor 17 januari 2023 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Deelname is gratis.

Bloesemwandeling Guigoven

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

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

Toegankelijk met rolstoel. Bereikbaar met openbaar vervoer: lijn 4 Hasselt – Tongeren.

De effectieve datum wordt gemeld via de Tribune, onze Facebookpagina (facebook.com/acodlimburg) en via de sectoren. Wie vooraf inschrijft, wordt ook op de hoogte gebracht van de uiteindelijke datum.

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



Bezoek Mergelgrotten van Kanne

Op zaterdag 13 mei 2023 trekken we richting de Mergelgrotten van Kanne. Tijdens

de rondleiding met gids bezoeken we het museum met zijn prachtige muurschilderingen van prehistorische dieren, fossielen van zee-egels, vissen en andere voormalige bewoners van de Krijtze. We laten je kennismaken met de neanderthaler, de mosasaurus en de vleermuizen.

Het diepste gedeelte van de groeve herbergt het prachtige decor van oude werkfronten waar het lijkt alsof de blokkbrekers elk moment hun noeste arbeid kunnen hervatten. Achteraf laten we jullie eerst proeven van een glaasje Mosasaurusbier, vergezeld van artisanale grottenworst. Daarna volgt een overheerlijk stuk rijstevlaai, ook wel bekend als 'grottenvlaai', van bakker Smets.

Praktische informatie: samenkomst om 14 uur op adres Avergat 14, 3770 Kanne (Riemst). Parking in de onmiddellijke nabijheid.

Individuele deelname in de prijs: 5 euro (ticket, gids en proeverijen worden betaald door ACOD Senioren Limburg).

Inschrijving (en betaling): voor 6 mei 2023 via limburg@acod.be of 011 30 09 70.

Betaling: op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Mergelgrotten + voornaam en naam + aantal personen'.

Bezoek aan de Oranjestad Diest

Op zondag 10 september 2023 vertrekken we op de grote markt van Diest voor een twee uur durende wandeling met gids.

Thema: een combinatie tussen het verleden van Diest en het Begijnhof. Daarna sluiten we af met een drankje en versnapering.

Praktisch: samenkomst om 10 uur aan het station van Diest.

Individuele deelname in de prijs: 5 euro (gids en traktatie worden betaald door ACOD Senioren Limburg).

Inschrijving (en betaling): voor 03 september 2023 via limburg@acod.be of 011 30 09 70.

Betaling: op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Diest + voornaam en naam + aantal personen'.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE



Herfstwandeling terril Waterschei

Op vrijdag 3 november maken we een herfstwandeling op de terril van Waterschei in het wandelgebied Thor Park. Deze oude steenberg getuigt van het rijke mijnverleden van Genk. De stenen komen uit de omliggende lagen van de steenkooladers. Sinds 1999 is de terril beschermd, maar we mogen hem beslist beklimmen. Afstand: ongeveer 6 km, niet rolstoeltoegankelijk. Praktisch: samenkomen om 10.30 uur aan de ingang van het mijngebouw in Waterschei, André Dumontlaan 67, 3600 Genk. Inschrijving: voor 29 oktober 2023 via limburg@acod.be of 011 30 09 70. Deelname is gratis.

Ledenvergadering ACOD LRB Limburg

ACOD LRB Limburg organiseert jaarlijks 2 ledenvergaderingen voor al de Limburgse leden, en dit telkens de eerste maandag van februari en de eerste maandag van oktober op de Koningin Astridlaan 45 te Hasselt. De volgende bijeenkomst is maandag 6 februari 2023 om 19u. Het doel van deze vergadering is voornamelijk onze leden te laten kennismaken met onze werking (waarbij wij uiteraard steeds open staan voor suggesties), elkaar beter

te leren kennen en informatie uit te wisselen. We organiseren dit steevast in een luchtige informele sfeer met een natje en een droogje. Inschrijven is verplicht (uiterlijk 7 dagen op voorhand) en kan via linda.noens@acod.be.

Oost-Vlaanderen

afdeling Wetteren

Jaarlijkse Gourmetparty

Op zaterdag 11 maart 2023 organiseert de afdeling Wetteren haar jaarlijkse gourmetparty in de Gemeentelijke Feestzaal (Schooldreef 40, 9230 Wetteren). Je kan er met je familie genieten van een aperitief, gourmet en koffie met zelfgebakken taart. Nadien is er mogelijkheid tot dansen op swingende muziek. Deelname kost 35 euro per persoon voor ACOD-leden en hun familie en 40 euro per persoon voor niet-leden. Ingebrepen zijn de gourmetschotel en alle dranken tot 01u00. Inschrijven kan tot 3 maart 2023 bij dirk-dekuysscher@skynet.be of via 0478 93 20 98

afdeling Wetteren

Jaarlijkse algemene open ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie

Op zondag 15 januari 2023 organiseert de afdeling Wetteren haar jaarlijkse algemene open ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie, vanaf 10u in Taverne Den Dries (F. Beernaertsplein 15, 9230 Wetteren). Gast sprekers zijn Dieter Cools (gewestelijk secretaris ACOD Overheidsdiensten Vlaams) en Lorenzo Eclo (gewestelijk secretaris ACOD Overheidsdiensten federaal).

afdeling Waasland **Nieuwjaarsfeest**

Op zaterdag 28 januari 2023 organiseert de afdeling Waasland haar nieuwjaarsfeest. Op het programma staan (vanaf 18u30) een verwelkoming en nieuwjaars toespraak met aperitief, 2 warme hapjes (mini videe, mini loempia met zoetzure saus, gebakken kippenvleugeltje), gevolgd door een nieuwjaarsdiner (vanaf 19u30). Je kan genieten van tomatenroomsoep met balletjes (inclusief frans brood en boter en voor de veggie zonder balletjes), gebakken varkenshaasje met champignonroomsaus met bijpassende warme groenten & krieltjes (of) gepocheerde kabeljauw in witte wijnsaus met fijne groenten & puree aardappelen (of) vegan balletjes in tomatensaus met groenten & puree aardappelen.

Muzikale omlijsting verzorgd door door José Luis Montiel.

Plaats: Het Volkshuis, Vermorgenstraat 9-11, Sint-Niklaas.

Plaatsen zijn beperkt dus inschrijven is verplicht ten laatste op 13 januari 2023 door overschrijving op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding 0027/FEEST IAS-230128 en naam + aantal vis-, aantal vlees-, aantal vegetarische maaltijden. De kostprijs bedraagt 15 euro per persoon (leden), 20 euro per persoon (metgezel), 30 euro per persoon (niet leden). Bij annulering wordt het gestorte bedrag volledig terugbetaald. Gelieve uw contact bestelling te bezorgen via oost_vlaanderen@acod.be of 09 269 93 33.