

TRIBUNE



MAAK VAN PERSONEEL
VAN OPENBARE DIENSTEN
GEEN **DOELWIT**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
de post	10
tram bus metro	13
gazelco	14
telecom	15
vlaamse overheidsdiensten	17
federale overheidsdiensten	19
federale overheidsdiensten - LRB	24
lokale en regionale besturen	25
onderwijs	30
cultuur	37
agenda	38

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 @ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt-geschenkbond

Winnaars

Rudi Van Hertum (Neerpelt), Annelies De-caesstecker (Oostende), Danny Kieskoms (Willesele), Stef De Couck (Blankenberge) en Christine Berghe (Menen) wisten de correcte antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een FNAC-geschenkbond.

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

Vragen nieuwe wedstrijd

- Simon Gronowski (*1931) ontsnapte als kind uit een dodentrein naar Auschwitz, werd na de oorlog doctor in de Rechten en advocaat en zet zich tot vandaag in tegen racisme. Met zijn jazzorkest luistert hij op 7 mei in Breendonk de herdenking van WO II op. Welk instrument bespeelt Gronowski?
 - Piano
 - Saxofoon
 - Klarinet
- De NMBS introduceert een nieuw planningsinstrument voor onder meer stationspersoneel en verkeersinfobedienden dat overigens niet al te best ontvangen werd. Maar hoe heet het gedoe?
 - B-Twix
 - Quickfix
 - Quinyx
- Een project dat de mogelijkheid biedt aan werknemers uit de publieke zorgsector om met behoud van loon een opleiding te volgen tot bachelor (A1) of gegradueerde (A2) in de verpleegkunde werd onlangs verlengd. Hoe is de naam?
 - VanA1-A2-A3
 - Vorming 600
 - Plan 666

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 "Gary Lineker verdient geen rode kaart"

Van 6 tot 10 maart organiseerde de ACOD met de andere vakbonden een actieweek in de openbare sector. Op 10 maart sloot de ACOD die af met eenstaking. Hoe is die verlopen?

Chris Reniers: "Die was erg succesvol. De sfeerbeelden op de sectorale pagina's van deze editie van Tribune en op onze Instagrampagina tonen het enthousiasme en de inzet van onze militanten en leden om op te komen voor zeer terechte eisen. We willen ernstig sociaal overleg om tot duurzame oplossingen te komen voor de problemen waarmee openbare diensten en hun personeel af te rekenen hebben in hun werking. Er is nood aan meer structurele middelen en personeel zodat openbare diensten hun taak op een correcte manier kunnen vervullen. Er moet een einde komen aan de outsourcing van openbare dienstverlening aan de privé, omdat dit duurder en minder efficiënt is voor de burger. We willen ook een correcte verloning met ruimte voor loonsverhoging voor alle personeelsleden in de openbare sector. Er moet een einde komen aan de aanvallen op de pensioenen van de openbare sector. Ten slotte, en zeker niet onbelangrijk: onze leden en militanten eisen performante, betaalbare en toegankelijke openbare diensten die de burgers de dienstverlening geven waar ze recht op hebben."

Tijdens de actieweek was er ook aandacht voor een specifiek probleem dat steeds meer opduikt in vele openbare diensten: agressie ten aanzien van het personeel.

Chris Reniers: "Treinbegeleiders, brandweerlui, hulpverleners, cipiërs, politieagenten, buschauffeurs, zorgpersoneel, leerkrachten, OCMW-medewerkers, kinderbegeleiders, loketbedienden en vele andere personeelsleden in openbare diensten krijgen hoe langer hoe meer af te rekenen met verbaal en fysiek agressief gedrag van burgers die hun frustraties op hen willen uitwerken. Ze verdienen een dergelijk onheuse behandeling niet. De ACOD vraagt dat de overheid meer inspanningen doet om agressie tegen het

personeel in de openbare diensten te voorkomen en te bestraffen. Dit kan via campagnes waarin opgeroepen wordt om meer respect te tonen en agressief gedrag te stoppen. Voorts is er ook nood aan een duidelijk kader voor een snelle en strenge bestraffing van agressie ten aanzien van personeel in openbare diensten. Bovendien roept de ACOD de overheid ook op om voldoende te investeren. Immers, een veilige infrastructuur verbetert het algemeen veiligheidsgevoel van de burger en het personeel en meer personeel verbetert de dienstverlening aan de burger en kan zo helpen om agressief gedrag te voorkomen. Om onze actie tegen agressie in de openbare diensten zichtbaarheid te geven, verspreidde de ACOD onder haar leden en militanten badges die ze kunnen omspelden, met daarop de boodschap 'Onze medewerkers verdienen respect! #stopagressie'. Je ziet het voorbeeld ervan op onze cover. Op die manier willen we de burger laten nadenken over de manier waarop die omgaat met het personeel van de openbare diensten."

Net na de actieweek kwam het verontrustende nieuws uit de retailsector: Delhaize zet alle eigen winkels in het uitstalraam met de bedoeling ze te verzelfstandigen. Wat vind je daarvan?

Chris Reniers: "Het is niet voor het eerst dat dit gebeurt. Ook bij Carrefour werd de afgelopen maanden een dergelijke operatie doorgevoerd. Het is bijzonder storend dat bedrijven, multinationals en investeerders eeuwigdurend streven naar meer winst, maar daarbij geen rekening houden met de gevolgen voor het personeel dat hen decennialang groeiende marges en miljarden winst heeft opgeleverd. Ceo's en aandeelhouders rapen zo zakken geld bijeen, maar het personeel blijft achter met lege handen. Om het met de woorden van minister van Werk Pierre-Yves Dermagne te zeggen: 'Personeel, mensen, zijn geen koopwaar die je brutaal aan de kant kan schuiven al naargelang het je uitkomt.'"

In Groot-Brittannië was er opschudding over een politiek geïnspireerde tweet van



Chris Reniers - voorzitter

"Personeel, mensen, zijn geen koopwaar die je brutaal aan de kant kan schuiven al naargelang het je uitkomt."

Gary Lineker over het migratiebeleid van de Britse regering. Hij werd door de BBC even op non-actief geplaatst als voetbalcommentator. Een overdreven beslissing?

Chris Reniers: "Gary Lineker was niet enkel een begenadigd voetballer, hij is ook een begenadigd voetbalcommentator en bewijst zich nu – en overigens niet voor het eerst – als begenadigd mens. In één tweet vatte hij het meedogenloze asielbeleid en discours van de Britse regering samen en hield zo de natie, en bij uitbreiding de hele wereld en ook ons eigen land een spiegel voor. Ook bij ons loopt er immers wel een en ander mank op het vlak van behandeling van migranten. Hopelijk geeft Lineker zo ook bepaalde politici en andere haatpredikers stof tot nadenken."

ACOD Limburg solidair met Turkse vakbond na aardbeving

Het GIUB van ACOD Limburg verzamelde op initiatief van seniorencommissie-voorzitter Freddy Stox 365 euro voor de slachtoffers van de zware aardbevingen in Turkije en Syrië en besliste dat bedrag te verdubbelen.

Zo geeft ACOD Limburg gevolg aan de steunoproep van het ABVV en zal 730 euro overgemaakt worden aan de gewestelijke afdeling Azië-Pacific van het Internationaal Vakverbond (IVV). Het ingezamelde geld wordt beheerd door het natuurrampen-fonds van de afdeling Azië-Pacific. Het zal worden gebruikt ter ondersteuning van de inspanningen van de hulpdiensten ter plaatse.

De vier Turkse ledenorganisaties van het EVV en het IVV tellen veel leden in de getroffen gebieden en stellen alles in het werk om in deze tragische periode humanitaire hulp te bieden aan de vakbondsleden en hun familie.

Guy Graulus



ABVV betuigt solidariteit met Turkije en Syrië

De zware aardbeving van 6 februari in Turkije en Syrië heeft al tienduizenden mensen het leven gekost. Het aantal doden en gewonden neemt nog elke dag toe. Het ABVV betuigt solidariteit met alle slachtoffers en hun naasten en roept op tot steun. De Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) noemt de aardbeving in Turkije en Syrië de “zwaarste natuurramp in Europa in de laatste 100 jaar”. De dodentol is ondertussen al opgelopen tot boven de 50.000. Miljoenen mensen zijn van de ene dag op de andere dakloos. Het ABVV versterkt de oproep tot solidariteit met de slachtoffers in de rampgebieden.

Doneren kan via
<https://www.1212.be/nl/>



Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 25 april 2023 (enkel in kantoor Mechelen), 16 mei 2023 en 22 juni 2023.
- Limburg (limburg@acod.be): 27 april 2023, 23 mei 2023 en 29 juni 2023.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 20 april 2023, 9 mei 2023 en 15 juni 2023.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 18 april 2023, 4 mei 2023 en 1 juni 2023.
- West-Vlaanderen (west_vlaanderen@acod.be): 21 april 2023, 12 mei 2023 en 9 juni 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.



Agressie in trein en station ACOD Spoor haalt extra veiligheidspersoneel binnen

Naar aanleiding van de toename van fysieke agressies in de afgelopen weken, voerde ACOD-CGSP haar initiatieven op lokaal niveau (emotionele werkonderbrekingen in Luik, Welkenraedt, Kortrijk, Mol en Brussel) en op nationaal niveau (paritaire werkgroep anti-agressie, Bedrijfscomité PBW, Nationale Paritaire Subcommissie...) op. Met resultaat

Op 8 februari dienden we een verzoek in bij HR Rail om de 'alarmbelprocedure' te activeren. Dit is de laatste stap voor een stakingsaanzegging. Op 16 februari was er een overlegvergadering met de directie. Daar deed ACOD-CGSP een reeks voorstellen om de veiligheid in de treinen en de stations te verhogen.

Onze prioriteit daarbij is de aanwezigheid van personeel in de treinen en stations. Het is niet logisch dat in België slechts in zes stations de klok rond Securail-teams aanwezig zijn. We beklemtoonden dat de aanwezigheid van Securail op het terrein net moet worden versterkt, vooral in de treinen, op de 'risicobaanvakken' en in de stations. In sommige stations, die in de top tien staan van het aantal oproepen

voor fysieke agressie, is na 22 uur geen Securail-personeel meer aanwezig.

Meer Securail-agenten dan gepland

Na onze interventie verbond de directie zich ertoe in 2023 vijftig extra Securail-agenten aan te werven, bovenop de reeds 100 geplande aanwervingen. Wij wezen er bovendien op dat die uitbreiding niet ten koste mag gaan van ander operationeel personeel. De directie bevestigde dat er geen sprake is van vermindering van de aanwerving van operationeel personeel.

De verantwoordelijke van B-PT3 (Securail) verklaarde dat de aanwezigheid op het terrein al is versterkt. Zo is er 24 uur per dag een permanentie in de drie belangrijkste stations van Brussel. In een hele reeks 'agressiegevoelige treinen' zijn 'controles vooraf' gepland (dit zijn controles door agenten van Securail om voor het instappen na te gaan of de reizigers een ticket hebben). Er zijn ook nieuwe acties gepland met de politie op 'risicotreinen'. Bijzondere aandacht gaat uit naar de Benelux-treinen en de treinen naar Maastricht. Op de lijn naar Maastricht is de aanwezigheid

van NS-veiligheidspersoneel gevraagd.

We drongen aan op de aanwezigheid van twee treinbegeleiders in de 'agressiegevoelige' treinen. Door personeelsgebrek wordt de tweede treinbegeleider vaak ingeschakeld als boordchef van een andere trein.

De directie verzekerde ons dat de personeelssituatie voor de zomervakantie zal verbeteren. Voor 2023 zijn 355 aanwervingen van treinbegeleiders gepland. De aanwerving verloopt goed. Uiteindelijk zal de tweede treinbegeleider weer volgens plan worden aangesteld. De directie zet zich ook in voor het behoud van de plantendiensten.

Voorlopig- en gezien de personeelstekorten- wil de directie alles in het werk stellen om de tweede treinbegeleider op de 'agressiegevoelige' treinen te behouden. De lijst van deze treinen zal worden besproken met de lokale CPBW-afgevaardigden en de inzet van een tweede treinbegeleider op deze treinen zal worden opgevolgd door het CPBW met onze verzoeken.

lees verder p6

Wij dringen ook aan op de activering van de TICO-teams (speciale controleteams, 50 bedienden). De directie geeft voorrang aan de toekenning van CX/RX, opleiding, medische onderzoeken enz. tot 1 januari 2024.

Betere communicatie en samenwerking

Een ander punt dat wij aan de orde stelden, is de verbetering van de communicatie en de samenwerking tussen de treinbegeleiders en Securail. In dit verband stelden wij voor lokaal (bijvoorbeeld in een Comité PBW) in contacten te voorzien tussen de treinbegeleiders en de verantwoordelijke van Securail. De directie staat positief tegenover dit idee en gaf aan dat er momenteel om de twee weken vergaderingen zijn met alle lokale verantwoordelijken van de NMBS-directies over het thema agressie. De opleiding anti-agressie wordt geactualiseerd en zal worden hervat.

Wij vroegen de directie op politiek niveau in te grijpen om de samenwerking met de

politie te versterken en de rol van Securail te formaliseren. Hier betreuen wij de vermindering van het aantal personeelsleden en de aanwezigheid van de spoorwegpolitie. Dit verplicht de NMBS ertoe een beroep te doen op de lokale politie. Daarvoor moet zij contact opnemen en afstemmen met de korpschef en burgemeester van de betrokken gemeenten. Het spreekt voor zich dat dit niet de optimale manier van werken is.

Ten slotte vroegen wij dat de werkgroep anti-agressie elke maand in plaats van elk kwartaal bijeenkomt om de situatie op de voet te blijven volgen. De directie reageerde positief op dit verzoek.

Wij stelden al enkele punten aan de orde die snel moeten worden besproken. Zo moet de interne communicatie beter, waardoor het personeel de reizigers beter kan informeren. Het gebrek aan informatie leidt soms tot frustratie en agressie. De RTTM-herstructurering met de centralisering van de communicatie- en regelorganen en het gebrek aan personeel hebben de situatie in dit opzicht niet verbeterd,

integendeel. In maart wordt hierover een evaluatievergadering gehouden.

Treinbegeleiders vertellen ons dat de applicaties voor het melden van agressie of een 'agressiegevoelige' trein nogal traag zijn. Wij vroegen deze te verbeteren.

Er zijn vergaderingen gepland met het B-MS-management over het boordtarief en de afschaffing van contante betaling in de treinen en met het B-PT-management over de verkoopvergoeding voor treinpersoneel.

Gezien de directie positief reageerde op onze belangrijkste eisen en zich ertoe verbond de aanwezigheid van Securail op het terrein te versterken, zijn wij tevreden over het gehouden overleg dat concrete oplossingen opleverde om de veiligheid in treinen en stations te verhogen. Wij volgen de uitvoering van de maatregelen op de voet op.

Nicky Masscheleyn, Tony Fonteyne

Nieuwe Gewestelijke Secretaris ACOD Spoor Oost-Vlaanderen

Op het buitengewoon congres van ACOD Spoor op 25 februari 2023 werd Kevin Middernacht verkozen tot gewestelijk secretaris in opvolging van Tony Fonteyne. Tony werd eerder tot nationaal secretaris werd verkozen. Op zijn beurt wordt Kevin opgevolgd als bestendig afgevaardigde door Franky De Kuysscher.

Kevin begon zijn loopbaan in 2011 bij I-AM als 1ste Technicus seininrichting Gent waar hij verantwoordelijk was voor de vernieuwingswerken van overwegen met werkzeel Gent-Zeehaven. In 2016 werd hij door het gewest aangesteld als Administratief Secretaris en werd hij als gedreven militair bij de sociale verkiezingen verkozen als effectief lid van het Comité I-AM NW en GPC NW. In 2022 nam hij het mandaat als Bestendig Afgevaardigde in het gewest op.

Franky De Kuysscher was reeds actief bij ABVV en BBTk vooraleer hij bij het spoor begon als treinbestuurder (standplaatsen

Aalst en Gent Sint-Pieters). Het is dan ook niet verwonderlijk dat hij ook bij het spoor de syndicale teugels oppakte.

Het congres werd symbolisch en vakkundig voorgezeten door de ondervoorzitter

van de jongeren Kay Ongena. Het nationaal secretariaat wenst het nieuwe team – én generatie – veel succes toe!

Günther Blauwens



Van links naar rechts: Franky De Kuysscher, Nicky Masscheleyn, Kevin Middernacht, Tony Fonteyne, Günther Blauwens

Europese transportvakbonden

Actie voor democratie in Europees parlement en tegen liberalisering openbaar vervoer

De Europese transportvakbond ETF (European Transport Workers' Federation) voerde op 28 februari actie op het Luxemburgplein in Brussel, voor het Europees Parlement. De vertegenwoordiger van de Europese transportvakbonden en -werknemers strijdt zo voor democratie in het Europees parlement en tegen de poging van de Europese Commissie om liberalisering van het openbaar vervoer af te dwingen. ACOD Spoor en ACOD TBM steunden de actie en namen deel aan de manifestatie.

Werknemers en hun vakbonden uit heel Europa voerden op 28 februari actie aan het Europees Parlement voor de democratie en het openbaar vervoer. De European Transport Workers' Federation (ETF) protesteerde tegen de ondemocratische poging van de Europese Commissie om de liberalisering van het openbaar vervoer per spoor en over de weg af te dwingen zonder de goedkeuring van de Raad en het Europees Parlement.

De Europese Commissie probeert de democratische besluitvorming van de EU te omzeilen en haar bevoegdheden tot het uiterste te drijven. Op grond van de EU-verordening over de verplichtingen van openbare dienst mogen bevoegde instanties in elke lidstaat de openbare dienst per spoor en over de weg rechtstreeks gunnen aan hun eigen historische exploitant of via een openbare aanbesteding. De commissie is van mening dat na 2023 een rechtstreekse gunning alleen nog als uitzondering kan dienen.

In een wanhopig streven naar meer liberalisering wil het directoraat-generaal Mobiliteit en Vervoer van de Europese Commissie echter van openbare aanbesteding de norm maken door interpretatieve richtlijnen aan te nemen zonder de betrokkenheid van de Raad of het Europees Parlement. ETF, werkgeversorganisaties in spoor en wegvervoer, EU-lidstaten en het Europees Parlement verzetten zich al een jaar tegen de onrechtmatige pogingen van de Europese Commissie.

De visie van ACOD Spoor is helder: de spoorwegen hebben een natuurlijk monopolie. Op dezelfde spoorlijn kunnen er geen twee bedrijven tegelijkertijd diensten verlenen. Er is geen keuzemogelijkheid voor de treingebruiker. Liberalisering van de spoorwegen is dus per definitie onuitvoerbaar. Bovendien, laat dit natuurlijke monopolie over aan een private partner en je krijgt gegarandeerd hogere prijzen met een vermindering van het aanbod. Een private onderneming wil enkel eigen winsten maken, geen sociale winsten. Tijdens covid werd dit zeer duidelijk in het buitenland waar men de spoorwegen opnieuw moest nationaliseren om het verplegend en ander personeel naar het werk te krijgen. Voor ons zijn de spoorwegen een publieke en sociale voorziening. Zij moeten toegankelijk en betaalbaar zijn voor iedereen.

Günther Blauwens



Militanten maken het verschil Druk, maar geslaagd

De voorbije weken hebben onze militanten het druk gehad. Dat is goed. Daarmee bewijzen ze dat ze het verschil maken op de werkvloer. Bij emotionele acties is het van groot belang dat de collega's een herkenbaar aanspreekpunt hebben. Onze vakbondssecretarissen zijn dan wel aanwezig, het is een bijzondere meerwaarde dat de mensen iemand kunnen aanspreken die dagelijks tussen hen werkt en leeft. We brengen graag hulde aan onze militanten die dag na dag onze vakbond een gezicht geven, waar dan ook.

Onze militanten zijn ook aanwezig op acties. De ene actie is de andere niet. Wanneer we een Europese actie ondersteunen (zie elders in dit nummer) voor de toekomst van de Belgische spoorwegen als openbare dienst, dan is dat voor velen wellicht ver van de werkvloer. Nochtans bepaalt de Europese Commissie voor een belangrijk deel de toekomst van het spoorwegpersoneel, hun gezin en de treingebruikers. We zien weer ouderwetse idealen van Thatcher en copycats opduiken in Europa en in ons land. Het verhaal van liberaliseren en privatiseren. Alsof men denkt dat we de energiecrisis al vergeten zijn. We hebben nog nooit zoveel betaald voor energie, een elementaire nutsvoorziening in een beschaafde samenleving, en de grote energiemultinationals weten met hun miljarden winst geen blijf. Hun solidariteit met bedrijven die het moeilijk hebben is nog minder dan 0,0. De verbonden van werkgevers kunnen iets leren van de solidariteitsbeginselen bij vakbonden van werknemers.

Acties en onderhandelingen

Daarom ook namen we volop deel – met grote stakingsbereidheid op 10 maart – aan de actieweek van ACOD om het belang van de openbare diensten te beklemtonen. Stop met besparen en investeer voluit! Wist je dat 1 euro investering in de spoorwegen 3 euro oplevert? We spreken dan niet alleen over sociale en ecologische winst, maar ook economische winst. We worden daarin trouwens bevestigd door de vakbond van de werkgevers, VBO. In 2018 berekende het VBO wat een gedeeltelijke stakingsdag bij het spoor de economie kost: 40 miljoen euro (nu dus meer). Met andere woorden, het spoor zorgt voor een economische opbrengst van minstens 14,6 miljard euro op jaarbasis. Dat noemt men ondernemerschap op het niveau van de Champions League. Applaus graag.

Maar naast acties, voeren we ook onderhandelingen. In de vorige Tribune en via andere kanalen gaven we een toelichting bij het voorstel van het Protocol van Sociaal Akkoord. ACOD Spoor-CGSP Cheminots heeft dit na syndicale besluitvorming goedgekeurd, mede door een belangrijke toegift op onze vraag: de hospitalisatieverzekering van de gepensioneerden en hun rechthebbenden wordt in het statuut opgenomen waardoor er in de toekomst geen discussie meer is over het wel of niet toekennen van een hospitalisatieverzekering aan de gepensioneerden. We bewijzen dat vakbondswerk niet stopt bij pensionering. Zoals eerder vermeld, zal de hospitalisatieverzekering eveneens opgenomen worden in Kas 3, de solidariteitskas van het spoorwegpersoneel.

Resultaat

Dit is niet alles: wanneer we dit schrijven, zijn we volop aan het onderhandelen om ook de hospitalisatieverzekering voor de actieven – die volledig ten laste is van de het bedrijf – in het statuut te krijgen. Indien we dit realiseren, mogen we spreken van een – wat betreft koopkracht – miniproto-col, maar dan wel eentje in een historisch kader. We strijden immers al decennia om de hospitalisatieverzekering in het statuut te krijgen.

Naast de ecocheques (250 euro in 2023 en 200 euro in 2024) en de progressieve verhoging van de maaltijdcheques (0,5 euro op 1 juli 2023 en 0,5 euro op 1 januari 2024), kregen we ook de garantie dat in deze tijden van aanwervingen het huidige evenwicht tussen statutairen en niet-statutairen behouden blijft (88-12 procent).

Daarnaast boekten we ook resultaat met de aanwerving van 50 extra Securail-agenten om de agressie in trein en station aan te pakken (zie elders in deze Tribune). Ook daar heeft ACOD Spoor het voortouw genomen.

Met sterke militanten op de bres bereik je meer aan de onderhandelingstafel. Wanneer militanten verantwoordelijkheid opnemen en hun nek durven uitsteken in sociale conflicten om samen oplossingen te vinden met de werkgever, dan speel je een rol van betekenis.

Günther Blauwens

Gewest Brussel Algemene ledenvergadering gepensioneerden ACOD-CGSP Spoor

De algemene ledenvergadering gepensioneerden ACOD-CGSP Spoor Gewest Brussel heeft plaats op dinsdag 9 mei om 14 uur in zaal 1.03, eerste verdieping, in het gebouw van ACOD Brussel op de Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel (Building Alhambra). Je kan het gebouw bereiken via:

- tram: 3 of 4, halte De Brouckère (van Zuid- of Noordstation)
- metro: 1 of 5, halte De Brouckère (uitgang Brouckèreplein)
- bus: 88 of 47, telkens halte De Brouckère
- te voet van het Noordstation of Centraal Station, 15 minuten richting Muntplein-Brouckèreplein.

NMBS directie B-PT

Bedenkingen bij invoering Quinyx

Op verzoek van ACOD-CGSP werd op 21 februari een overlegvergadering gehouden i.v.m. de introductie van de planningstool Quinyx. De directie deelde mee dat het Quinyx-programma op enkele werkzetsels was getest en dat de verantwoordelijken op het terrein waren getrokken om feedback van het personeel te verzamelen. Quinyx zou zeer positief worden gewaardeerd. Het systeem werd ingevoerd voor stationspersoneel, voor de verkeersinfobedienden VIB, TAPAS en SOC en voor Securail (planning april).

De ACOD-CGSP liet de directie weten dat de Quinyx- applicatie zeer slecht is ontvangen door het NMBS BMS-personeel (loketten) en dat voor een goede dienstroosterplanning het menselijk contact met de planners van belang is. De planner kent de diensten en de collega's die ze moeten uitvoeren. Het menselijke aspect is dus erg belangrijk voor een goed evenwicht tussen werk en privé.

De directie erkent dit en stelt ons gerust dat de planning niet door artificiële intelligentie zal worden aangepak, dat er altijd een tussenkomst van de planners zal zijn.

"De planner heeft het laatste woord!" Wij betreuren dat Quinyx, net als bij B-MS, geen rekening zal houden met de voorkeuren van de bedienden. Zij zullen onderling van dienst moeten wisselen via Quinyx. We hebben ook opgemerkt dat de smartphone-applicatie meer mogelijkheden biedt dan de desktopapplicatie op pc. Dit zou discriminerend kunnen zijn voor bedienden die geen dienstsmartphone hebben. De directie zal voor deze bedienden een oplossing zoeken.

Verlofaanvragen zullen via Quinyx moeten worden gedaan. Het probleem is dat het personeel buiten de schoolvakanties pas op maand-1 te horen krijgt of het verlof al dan niet wordt toegekend. Wij stellen voor dat het personeel voor deze periodes binnen 10 dagen antwoord krijgt. De HR-regels (bv. intervallen tussen twee uitkeringen) moeten absoluut worden nageleefd wanneer twee personeelsleden prestaties wisselen.

Bundel 541 (Reglementering diensten en verlopen) bepaalt dat elke wijziging van de werkuren ten minste 24 uur van tevoren ter kennis van het personeel moet worden

gebracht door middel van een mededeling die op de werkplek wordt uitgehangen. Wij vragen dat een logboek wordt geïnstalleerd waarop wijzigingen in het dienstrooster met datum en tijdstip van wijzigingen worden genoteerd. Zodra de bediende zijn of haar post heeft verlaten, mag het rooster niet meer veranderen tot op de dag dat hij of zij weer aan het werk gaat.

Via Quinyx kunnen agenten ook 'goede punten' geven aan collega's ('de supercollega'). Wij vragen dat deze functie wordt gedeactiveerd omdat sommige mensen, afhankelijk van hun gezins- en/of sociale situatie, niet gemakkelijk met collega's van dienst kunnen wisselen en het risico lopen te worden gestigmatiseerd.

Ten slotte stemde de ACOD-CGSP niet in met de invoering van Quinyx. Dit is een beslissing van het management. We hebben gevraagd om een evaluatievergadering rond 15 april. We verwachten uw feedback over de werking van Quinyx. Neem hierover contact op met je gewestelijk secretaris of militant op de werkvloer.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn



ACOD Post strijdbaar tijdens de week van de openbare diensten

ACOD Post sloot zich aan bij alle eisen van ACOD (zie kader) en was op 10 maart op post bij de concentraties in de gewesten.

ACOD Post eist ook van bpost dat er voldoende middelen en personeel beschikbaar zijn om aan iedere burger een kwalitatieve dienstverlening te kunnen bieden. De werkdruk moet omlaag en er moet voldoende personeel zijn opdat iedereen zijn verlot kan nemen wanneer hij/ zij het wil.

Ook moet de sociale rol van de postbode worden gehervat in plaats van verder te worden afgebroken. Onze voogdijminister, Petra De Sutter, verwijst hier graag naar en we zouden graag hebben

dat ze dan ook het management van bpost hier voor hun verantwoordelijkheid stelt. Dat outsourcing zeker niet de oplossing voor een betere dienstverlening is, bewijzen de schrijnende toestanden in de kantoren waar de firma Lauryt (cleaning) aan de slag is. In de pers zijn enkele voorwaarden verschenen over het nieuwe krantencontract, zoals het verschuiven van het gekende uitreikingsvenster naar 8u30 (voor 20% van de kranten). Ook hier zal de dienstverlening onder lijden.

Wij pleiten voor een sterkere dienstverlening voor alle openbare diensten, bpost op kop natuurlijk.

Geert Cools



1. De ACOD eist performante, betaalbare en toegankelijke openbare diensten die de burgers de dienstverlening geven waar ze recht op hebben.
2. De ACOD eist meer structurele middelen en personeel zodat openbare diensten hun taak op een correcte manier kunnen vervullen.
3. De ACOD eist een ernstig sociaal overleg om tot duurzame oplossingen te komen voor de problemen waarmee openbare diensten en hun personeel af te rekenen hebben in hun werking.
4. De ACOD eist een einde aan de outsourcing van openbare dienstverlening aan de privé, aangezien dit duurder en minder efficiënt is voor de burger.
5. De ACOD eist een correcte verloning met ruimte voor loonsverhoging voor alle personeelsleden in de openbare sector.
6. De ACOD eist een einde aan de aanvallen op de pensioenen van de openbare sector.



Vakbondspremie 2022

Hoe werkt de uitbetaling bij bpost?

Ook dit jaar hebben al onze leden recht op de vakbondspremie. Het bedrag is afhankelijk van de bijdragen en wordt pro-rata uitbetaald. Zo krijg je voor een volledige vakbondsbijdrage voor de periode januari tot en met december 2022 de volledige premie van 90 euro, voor een halve bijdrage ontvang je 45 euro.

De documenten worden je eind maart door bpost toegestuurd. Om een vlotte uitbetaling van de vakbondspremie te kunnen garanderen, vragen we om ons beide aanvraagformulieren zo snel mogelijk, ingevuld en ondertekend, terug te bezorgen. Dit kan via je plaatselijke militant of door deze op te sturen naar het gewest waarbij je bent aangesloten.

Ter herinnering vind je hieronder de adressen van de gewesten:

Gewest	Adres
Brussel	Geoffrey Hoyois Emile Jacqmainlaan 20 1000 Brussel
Antwerpen	Ben de With Ommeganckstraat 47-49 2018 Antwerpen
Limburg	Heidi Kruppa Koningin Astridlaan 45 3500 Hasselt
Oost-Vlaanderen	Marleen Van Wymeersch Bagattenstraat 158 9000 Gent
Vlaams-Brabant	Rudi Arnalsteen Maria Theresiastraat 121 3000 Leuven
West-Vlaanderen	Bruno Derveaux St. Amandsstraat 112 8800 Roeselare

Vanaf april 2023 zijn er maandelijks verscheidene betalingsdagen gepland. Ook de vakbondspremies van het referentiejaar 2021 die niet werden betaald, worden dan verwerkt.

AANDACHT

- Wanneer de bijlage bij de aanvraag van je vakbondspremie 0,00 euro vermeldt, wil dit niet zeggen dat je niet hebt betaald. Enkel bij betaling via afhouding van je wedde wordt het gestorte bedrag vermeld. Bij betaling via domiciliëring (SEPA) wordt er 0,00 vermeld.
- Indien je in 2022, voor je lidmaatschap bij ACOD Post, bij een andere centrale (van ABVV of ACOD) of bij een andere vakbond bijdragen hebt betaald, voeg dan deze bewijsstukken toe.
- Stuur in ieder geval je aanvraag en bijlagen naar je gewestelijk secretaris of geef ze aan je plaatselijke militant. Indien je geen brief ontvangen hebt om je syndicale premie aan te vragen, vraag dan via je gewestelijk secretaris een duplicaat aan.

Marianne Peeters



Agressie hoort niet thuis op het werk Geef verbale agressie altijd aan

Medewerkers die dagelijks met klanten in contact komen, kunnen blootgesteld worden aan verbale agressie. Dit kan soms moeilijk zijn en het veiligheidsgevoel en het welzijn van de medewerkers aantasten.

Er zijn maatschappelijk gebonden factoren waarop bpost als bedrijf geen vat heeft. Op andere factoren die te maken hebben met de interne organisatie heeft bpost wel impact.

In dialoog met verschillende diensten bekijkt de dienst Psychosociale Preventie hoe bpost invloed kan uitoefenen op dit fenomeen. Daarom is het belangrijk om elk incident, zwaar of minder zwaar, aan te geven.

Op basis van de gegevens op de registratieformulieren analyseert de dienst Psychosociale Preventie de context van de incidenten, die op een strikt vertrouwelijke manier worden behandeld. Bovendien kan deze dienst zo de incidenten blijven onderzoeken en geschikte maatregelen uitwerken.

De registratie van de incidenten biedt een extra bron van informatie over de aard, de frequentie en ook over de regio of stad waar de agressie plaatsvindt. Dat iemand na een geval van agressie volledig van zijn of haar melk is, is volkomen normaal. De meeste mensen zijn op dat moment niet in staat om aangifte te doen.

Retail ontwikkelde daarom in juni 2021

een snel-knop, waarmee agressie onmiddellijk kan worden gesignaleerd.

De doelstelling van dit initiatief is vandaag nog steeds het de medewerkers van Retail gemakkelijker te maken om een geval van verbale agressie direct door te geven. Deze link naar een verkort formulier heeft als voordeel dat de medewerker enkel zijn/haar kantoor en zijn/haar e-mailadres moet vermelden.

Daarna, als het een beetje bekomen is, kan het slachtoffer het registratieformulier volledig invullen. Dit is vereenvoudigd tot 1 pagina, wat de aangifte ook veel gemakkelijker en accurater maakt.

Isabelle D'hondt

ACOD TBM staakte op 10 maart bij De Lijn Voor meer investeringen en tegen het absurde concept 'basisbereikbaarheid'

Tijdens de actie- en sensibiliseringsweek van 6 tot 10 maart 2023 in de openbare sector beklemtoonden de vakbonden het belang van sterke openbare diensten. Investerings zijn noodzakelijk en aantrekkelijker loon- en arbeidsvoorwaarden zijn hoogdringend. De ACOD zette deze eisen extra kracht bij met een staking in de openbare sector op vrijdag 10 maart. Verscheidene dossiers baren ACOD TBM ernstig zorgen. Zo houdt de Vlaamse regering halsstarrig vast aan de 'budgetneutraliteit van basisbereikbaarheid'. Volgens ACOD TBM is dit een absurd idee. Ook de privatisering van vervoer op maat zal enkel een slechte zaak zijn voor loon- en arbeidsvoorwaarden van de betrokken chauffeurs. ACOD TBM roept de regering op het openbaar vervoer niet 'af' maar 'op' te bouwen.



Oproep kandidaturen Verkiezing lokale afgevaardigden Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Met het oog op de verkiezing van lokale afgevaardigden (m/v) bij ACOD TBM Brussels Hoofdstedelijk Gewest (MIVB), die zal plaatsvinden op 16 en 17 mei 2023, wordt een oproep tot kandidaten gelanceerd. Om aan de voorwaarden te voldoen, moe-

ten de kandidaten:

- voldoen aan de geldende statutaire voorwaarden
- hun kandidatuur schriftelijk sturen naar Mohsine Rachik, voorzitter CGSP-TBM Brussel, Koninklijk Atrium 7, Koningsstraat

76, 1000 Brussel voor 14 april 2023 middernacht.

Een ontvangstbewijs wordt per kerende e-mail verstuurd.



Gezondheidszorgen Doe al je rechten gelden!

Recent stelde ACOD Gazelco in een sectoraal bestuursorgaan vast dat meer dan 20 procent (!) van de rechthebbenden nooit artsen- of apothekerskosten indient voor terugbetaling ervan conform onze sectorale regels ter zake. Een redenering zou kunnen zijn dat een aanzienlijk deel van alle betrokken rechthebbenden een zodanig goede gezondheid heeft dat het helemaal niet nodig is hiervan gebruik te maken. Dit is helaas niet de realiteit. Daarom kan je best je rechten doen gelden.

De rechthebbenden van een terugbetaling van ambulante medische kosten en geneesmiddelen zijn (in grote trekken, onder bijkomende specifieke voorwaarden die kunnen opgevraagd worden):

- voor werknemers (elke vermelding is genderneutraal bedoeld) onder voorwaarden 'waarborg-cao': de werknemer, de huwelijkspartner/wettelijk of feitelijk samenwonende partner van de werknemer, de kinderen van de werknemer, de gepensioneerde werknemer, de huwelijkspart-

ner of wettelijk samenwonende partner van de gepensioneerde werknemer, de kinderen van de gepensioneerde werknemer. Na het overlijden van de actieve of gepensioneerde werknemer blijven rechthebbenden: de weduwe/weduwnaar of langstlevende wettelijk samenwonende partner van de werknemer (zolang deze geen nieuw gezin stichten) én de wezen van de werknemer

- voor werknemers onder voorwaarden '> 2002': de werknemer, de huwelijkspartner/wettelijk of feitelijk samenwonende partner van de werknemer, de kinderen van de werknemer. Dit geldt vanaf de eerste dag van tewerkstelling en tot het einde hiervan.

De werkgevers kondigden aan dat de verzekeraars de hieronder vermelde bijkomende informatie zullen verspreiden onder rechthebbenden, in functie van de duidelijkheid. ACOD Gazelco vindt het zeer belangrijk dat alle leden goed op de hoogte zijn van al hun rechten en dus niet enkel van de hierboven vernoemde. Soms

is een eigen initiatief nodig om deze op te vragen (zoals ook voor maatregelen vanuit een sociaal fonds, het personeelstarief of de personeelskorting (E&G), hospitalisatieverzekering...). Doe je voordeel door al je rechten te doen gelden!

Waarop letten bij indienen van ambulante medische kosten?

De aangifte van medische kosten (prestaties) is pas volledig wanneer onderstaande info werd doorgegeven:

- gegevens verzekerde
- gegevens zorgverstrekker
- datum prestatie
- nomenclatuurnummer per prestatie
- werkelijk betaald bedrag aan de zorgverstrekker; als dit bedrag niet wordt vermeld op het kwijtschrift dat je wordt overgemaakt door de mutualiteit, moet je het ontvangstbewijs van de zorgverstrekker toevoegen
- wettelijke tussenkomst (en aanvullende tussenkomst mutualiteit indien van toepassing),

vooral belangrijk bij prestaties huisarts, kinesist en tandarts gezien de wettelijke tussenkomst hier kan variëren.

Factureert de arts elektronisch waardoor de nomenclatuurnummers van de uitgevoerde prestaties rechtstreeks worden verzonden naar uw mutualiteit? Vraag dan aan uw arts een eAttest waarop het door u werkelijk betaalde ereloon per prestatie wordt vermeld. De arts is wettelijk verplicht dit eAttest af te leveren.

Indien het eAttest dat door de arts wordt afgeleverd alle noodzakelijke gegevens vermeldt, heeft de verzekeraar geen kwijtschrift van de mutualiteit meer nodig. Indien echter één van bovenvermelde gegevens ontbreekt op het ontvangstbewijs van de arts (eAttest) dan is het kwijtschrift van de mutualiteit wel degelijk vereist.

Bij ambulante ziekenhuisfacturen is het steeds nuttig een kopie van de originele factuur in te dienen bij de verzekeraar. Het kwijtschrift van de mutualiteit is immers beperkt tot prestaties waarvoor er een wettelijke tussenkomst is. Supplementen, prestaties zonder wettelijke tussenkomst en eventuele medicatie die werden aangerekend op de factuur, worden op het kwijtschrift van de mutualiteit niet hernomen.

Schakel je apotheker in aan de hand van de AssurPharma-barcode. Aan de hand van de AssurPharma-barcode kunnen farmaceutische kosten op voorschrift snel en eenvoudig rechtstreeks worden doorgestuurd door de apotheker naar de verzekeraar. Op die manier wordt een hoop administratie bespaard en ontvang je snel de terugbetaling waarop je recht hebt. Heb je nog geen AssurPharma-barcode, vraag er dan naar bij je verzekeraar.

Regelmaat schept rust. Om een vlotte verwerking van je medische kosten te garanderen en een duidelijk overzicht te houden kan je best de medische kosten onmiddellijk – dus van zodra je de factuur of het attest ontvangt – indienen bij de verzekeraar. Indien je dit niet onmiddellijk kunt doen, probeer de kosten dan niet langer dan een trimester bij te houden. Hoe vlugger je indient, hoe sneller de terugbetaling volgt en hoe duidelijker de afrekeningsnota is.

Jan Van Wijngaerden

ACOD Telecom-Vliegwezen in actie!

Ook ACOD Telecom-Vliegwezen zette tijdens de actieweek de openbare diensten in de kijker en vroeg aandacht voor het gebrek aan mensen en middelen, onvoldoende sociaal overleg en de aanvallen op de pensioenen van het overheidspersoneel. Bedankt aan alle leden en militanten die aanwezig waren!





Hoe vraag je de syndicale premie 2022 aan?

Zoals elk voorjaar is het formulier voor de aanvraag van de syndicale premie weer beschikbaar.

Hoe bezorg je het ons?

Stuur het formulier op naar het secretariaat van de sector (contactgegevens vind je hieronder) of geef het af aan de ACOD-hoofdafgevaardigde op je dienst. Je kan het ook deponeren in de ACOD-brievenbussen die in de administratieve gebouwen hangen. Doe dit zeker voor 1 juli 2023. Hoe sneller het in ons bezit is, hoe sneller de premie wordt uitbetaald. Vergeet ook niet het formulier te ondertekenen! Let wel, gescande formulieren of foto's van het ondertekend exemplaar mogen we nog steeds niet aanvaarden. De syndicale premie 2022 bedraagt maximaal 90 euro en wordt slechts eenmaal uitbetaald. Voor hetzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen.

Contactgegevens ACOD Telecom-Vliegwezen in onze gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Michiel Vanhoudt
Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
Stationsstraat 50, 2800 Mechelen
michiel.vanhoudt@acod.be

Oost-Vlaanderen

Isabelle De Spiegeleer
Bagattenstraat 158, 9000 Gent
isabelle.despiegeleer@acod.be

West-Vlaanderen

Ronald Huysmans
Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
ronald.huysmans@acod.be

Limburg

Bart Vanhorenbeeck
Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
bart.vanhorenbeeck@acod.be

Vlaams-Brabant

Dominique Weenen
Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
dominique.weenen@acod.be

Brussel

Lieve Van Driessche
Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel
lieve.vandriessche@acod.be

Wist je dat?

Sinds vorig jaar is het aanvraagformulier voor de syndicale premie via Doccle beschikbaar. Vanaf dit jaar kan het nog gemakkelijker. Via de tegel 'aanvraag voor een syndicale premie' die je onder rubriek HR Services kan vinden in de HR Applications, kan je het document downloaden.

Sectoraal akkoord Cao 2020-2022 wordt einde maart realiteit

Eind februari vond naar (bijna) maandelijkse geplogenheid het Sectorcomité 18 plaats. We waren in gemeenschappelijk vakbondsfront overeengekomen om te eisen dat de cao 2020-2022 eerst zou behandeld worden. Dit werd het enige punt.

In een korte Teams-meeting hadden we 's morgens met VSOA en ACV afgesproken om te eisen dat:

- 1.** er een datum zou geprikt worden om samen met de regering de cao te ondertekenen op korte termijn (binnen de maand, voor het volgende sectorcomité)
- 2.** de maaltijdchequeverhoging (dringend, moet betaald zijn in eerste kwartaal, anders wordt dit loon en belast), de fietsvergoeding en de thuiswerkvergoeding gerealiseerd worden voor eind maart, de rest kort daarop
- 3.** dat de syndicale loopbaan snel wordt opgestart (vooral op vraag VSOA).

Zo gezegd, zo gedaan. Echter, kabinet Somers wilde alles in één besluit verwerken,

wat de zaken bemoeilijkt. Na verscheidene schorsingen- eerst door de vakbonden, later door de overheid- kwam er een voorstel van de overkant. De vertegenwoordiger van kabinet Somers was vergeten dat volgens overeenkomst alle maatregelen moesten aanvangen op 1 januari 2023. Hij was van plan deze te laten ingaan eens alles rond was, na goedkeuringen van IF, begroting en de Vlaamse regering. Eens dit misverstand was weggewerkt en kabinet Somers begreep wat er afgesproken was, stelde het voor om na IF een versnelling hoger te schakelen. Zodat zouden we de besluiten te zien krijgen om eventueel tijdig te kunnen afronden tegen het volgend sectorcomité, waardoor we nog voor eind maart de cao verzilverd kunnen zien.

Ondertussen werd de 30 euro cultuur- en sportcheque, alsook de tweede schijf van 250 euro ecocheques op ieders Edenredkaart gestort. Op naar een volgend sectoraal akkoord 2023-2024!

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat



Studiedag

Stap voor stap naar een diepere Europese integratie

Op 28 februari 2023 verzamelden zowat 130 ACOD-leden van de Watergroep en van de sector Overheidsdiensten voor een studiedag over het thema 'Europa na Corona en tijdens de Oekraïneoorlog'. Gastspreker was politicoloog prof. dr. Hendrik Vos (UGent), die werd ingeleid op zijn eigen gekende boeiende manier door voormalig algemeen secretaris en ACOD-coryfee Guido Rasschaert. Het zou een boeiende dag worden.

Hendrik Vos schetste een beeld van het ontstaan van het verenigde Europa na WO II. Aanvankelijk wilde in het naoorlogse Europa elk land vooral zichzelf besturen. Tot diep in de jaren 1960 was het voor een Belg bijvoorbeeld verboden boter te kopen in Nederland, stel u voor. Nog bekommend van de Duitse bezetting, waren de Europese landen allerm minst geneigd om iets boven zichzelf te creëren en daar vervolgens de controle aan af te geven.

Op 9 mei 1950 echter gaf de Franse katholieke minister van Buitenlandse Zaken Robert Schuman een toespraak waarin hij opriep tot de oprichting van wat de EGKS zou worden, de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal. Schuman was van oorsprong een Luxemburger, opgegroeid in de streek rond Metz en Nancy, en bezat tot 1919 als ingezetene van Lotharingen de Duitse nationaliteit. Hij diende in WO I dan ook in het Duitse leger. Door het Verdrag van Versailles echter werd Elzas-Lotharingen in 1919 opnieuw Frans en werd Robert Schuman - voor wie Frans de derde taal was - Frans staatsburger.

Hij ontwikkelde geleidelijk aan het idee dat Frankrijk en Duitsland aan elkaar moesten gekoppeld worden. In zijn toespraak van 9 mei 1950 riep hij ertoe op de Europese kolen- en staalindustrie met elkaar te verbinden. Dankzij de steun van de Duitse bondskanselier Konrad Adenauer leidde dit in 1951 tot de oprichting van de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal, met als lidstaten de Benelux, Frankrijk, Duitsland en Italië. Het idee van deze unie, die feitelijk als de geboorte van de Europese eenmaking kan gelden, was

vooral van Europa één markt te maken. Binnen die eengemaakte markt moeten regels worden vastgelegd, zodat de er een gelijk speelveld is.

Het zou nog duren tot de jaren 1990 voordat Europa zich volop doorzette, met een hoop regels om de consument te beschermen, van de snelheid waarmee de ruitwissers van tractoren moeten bewegen tot de sterkte van het koordje waarmee de ogen in een teddybeer bevestigd zijn. Ook op het vlak van veiligheid en gezondheid op de werkplek is er veel Europese regelgeving, bijvoorbeeld met betrekking tot de beperking van geluidsoverlast op het werk, de rij- en rusttijden van chauffeurs enz.

Desondanks zijn er in het Europese kader nog een hoop gaten, vooral inzake materies die de Europese lidstaten niet willen loslaten. Voorbeelden zijn armoedebestrijding, het minimuminkomen, belastingen, lonen (bv. de minimumlonen), indexering, belastingen en bedrijfsbelastingen (op dat terrein is er absoluut niets), buitenlands beleid, energie (bv. kernenergie), asiel en migratie, begroting. De landen willen die bevoegdheden nog steeds zelf vasthouden.

Toch is Europa vandaag voor een groot stuk geïntegreerd en raken de lidstaten van de EU elkaar. Op crisismomenten is er vaak nachtelijk overleg: er worden nooit grote stappen gezet (die voor sommige lidstaten immers als een duik in de afgrond overkomen), maar er wordt telkens een oplossing uitgedokterd waarbij Europa als het ware vooruit strompelt, in kleine stapjes. Maar het staat niet stil en het keert ook nooit om. Een voorbeeld was de ontspoorde Griekse begroting, die heeft geleid tot het ontstaan van een Europees begrotingstoezicht voor alle lidstaten. Solidariteit heeft vaak ook egoïstische redenen: het overhaalde op een bepaald ogenblik bv. de Nederlanders tot solidariteit met de Italiaanse economie met het argument: "Als de Italiaanse economie in de touwen hangt, wie zal er dan nog Nederlandse tulpen kopen?" Vaak speelt ook



de interpersoonlijke chemie, de persoonlijke contacten tussen staatshoofden.

Het is volgens Hendrik Vos te verwachten dat de dynamiek richting meer Europa de komende jaren nog zal toenemen, onder impuls van grote uitdagingen zoals pandemieën (CoViD-19) of de enorme belastingontwikking door bedrijven binnen Europa. De geschiedenis sputtert en stottert soms – volgens Vos zitten we vandaag in zo'n stotterfase – maar, ook al gaan we de uitdagingen van de 21ste eeuw nog steeds te lijf met 19de-eeuwse structuren (namelijk de natiestaten), er is geen weg terug en de Europese integratie gaat stapsgewijs door.

Cor Mertens, Jan Van Wesemael



FOD Binnenlandse Zaken Het nieuwe werken als voorbeeld voor andere overheidsdiensten?

Desk sharing, co-working, telewerk, niet-prikken, videoconferentie, telewerk vanuit het buitenland... Die nieuwe werkmethodes worden dan misschien nog niet toegepast in uw werkomgeving, maar bij de FOD Binnenlandse zaken zijn ze al jaren de regel. Tijd dus om de balans op te maken van wat al een gewoonte is in sommige FOD's en in de toekomst waarschijnlijk de regel wordt.

Bij 'desk sharing' en 'co-working' wordt de werkomgeving zo ingericht dat ze de interne contacten van de onderneming en tussen de diensten bevordert. Vaak wordt daarbij geen onderscheid meer gemaakt tussen de werkplekken, maar wordt gewerkt in een open ruimte, zonder vast bureau, gewoon waar er plaats is. Velen hebben de stap al gezet en de meningen zijn verdeeld. De oude reflexen steken vaak de kop op: iedereen blijft op

dezelfde plaats zitten, waardoor de diensten er niet in slagen onderling kennis uit te wisselen. Gezien het specifieke karakter van de materie die de verschillende diensten behandelen, kan de informatie zonder aangepaste tool bovendien niet meer zo gemakkelijk worden doorgegeven tussen de hiërarchie en de collega's.

Meningen verdeeld

Desk sharing vraagt ook grote ruimtes. Als het gecombineerd wordt met telewerk, moet de werkgever echter niet meer voorzien in een bureau voor elke afzonderlijke werknemer. Op die manier kan de onderneming flink wat besparen. Ook hier zijn de meningen verdeeld. Sommige directies zijn erin geslaagd hun werkplekken goed aan de nieuwe werkmethoden aan te passen, terwijl andere in krappe ruimtes hetzelfde werkschema

moeten te volgen. Telewerk was een piste om de bureaus niet maximaal te bezetten, maar ook die maatregel blijkt geen groot succes te zijn. Het personeel verkiest sommige dagen boven andere, wat vaak te maken heeft met gezinssituaties of praktische redenen zoals het uitwisselen van informatie, fysieke vergaderingen of contacten met collega's.

Telewerk, niet-prikken en videoconferenties

'Telewerk' en 'niet-prikken' werden voor de meeste besturen tegelijkertijd ingevoerd tijdens de coronacrisis. Oorspronkelijk was het personeel blij met het voltijdse telewerk, hoewel het zich moest aanpassen aan nieuwe technologieën zoals 'videoconferentie'. Dat blijft voor sommige (oudere) personeelsleden een groot probleem.

federale overheid

Na verloop van tijd werd telewerk beperkt tot drie dagen per week om het wettelijk kader te respecteren. Die verandering na twee jaar gezondheids crisis verliep niet zonder slag of stoot. Voor sommigen (vooral voor mensen die alleen wonen) betekende de terugkeer naar de werkplek hun redding, na maanden van afzondering thuis. Anderen (pendelaars, gezinnen met kinderen) slaagden er dankzij telewerk in hun gezinsleven beter te organiseren. Telewerk veralgemenen houdt ook risico's in: informatie wordt vaak minder goed verspreid of is minder toegankelijk en sommige besturen of diensten hebben hun aantal telewerkdagen beperkt ten opzichte van het wettelijk kader (soms om onduidelijke redenen). Telewerk leidt tot een verschillende behandeling van werknemers - volgens hun taken of al dan niet geschiktheid - en zorgt voor frustratie bij hen die niet of slechts heel weinig kunnen telewerken. Telewerk wordt ook vaak ingezet als ruilmiddel of straf wanneer de resultaten niet aan de verwachtingen voldoen.

Bovendien bepaalt de nieuwe manier van werken bijna geen vast uurrooster meer, waardoor - in tegenstelling tot wat sommigen beweren - de scheiding tussen werk en privé minder duidelijk is dan vroeger, personeelsleden meer moeite hebben om te disconnecten en geneigd zijn op elk moment hun mails te beantwoorden, met een groter risico op burn-out tot gevolg.

Hoewel de vergoeding werd verhoogd, brengt telewerk bovendien heel wat kos-

ten met zich mee voor de werknemers. We hebben het dan niet enkel over gas en elektriciteit, maar ook over ergonomisch materiaal dat de werknemer zelf moet aanschaffen, terwijl de werkgever dat materiaal op kantoor aanbiedt.

Tot slot kan het verlies van sociale relaties op de werkplek en van rechtstreekse contacten met collega's (minder vaak gezellige, informele momenten op de werkplek) leiden tot verlies van motivatie of saamenhorigheid, zelfs tot angstgevoelens en depressie.

Telewerk vanuit het buitenland

'Telewerk vanuit het buitenland' moet nog steeds worden aanvaard door de functionele chef en blijft een soort van beloning voor sommige personeelsleden, maar ook een nieuwe vorm van straf voor anderen. Gezien het kader nog niet helemaal duidelijk is, zullen we hier waarschijnlijk in een andere editie op terugkomen.

Besluit

Hoewel onze vakbond altijd voorbehoud over deze werkmethode heeft gehad en ernaar streeft de sociale relaties op de werkplek te behouden (want samen staan we sterk), heeft de ACOD een stukje moeten toegeven omwille van de sterke vraag van haar leden. Ondanks alles blijft de ACOD aandachtig en ongerust over de toekomst en vooral over de druk die steeds meer op de werknemers wordt uitgeoefend. Onze vakbond blijft ook zoeken naar

compromissen voor iedereen die geen aanspraak kan maken op die werkmethode of op de bijkomende voordelen ervan. Hij pleit voor een uniforme toepassing voor iedereen, zonder discriminatie op het vlak van niveau, aard van het werk of nog erger, gender of anciënniteit.

Delphine Piraux, Jean-Yves Marchal

Vorbereiding examens aanwerving en bevordering naar niveau B en A

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

De voorbereiding vindt plaats op maandag 24 april voor de bevordering-aanwerving

naar niveau B en niveau A in de kantoren van de ACOD in Brussel. Het aantal plaatsen is beperkt.

Inschrijven kan tot ten laatste op 17 april bij ellen.vannoten@acod.be.

Voor alle duidelijkheid: wij geven geen syndicale vrijstelling, maar betalen wel de

eventuele verplaatsingskosten en bieden een broodjesmaaltijd aan.

Veel succes!

Kurt Sissau, Ella Neirinck



foto Belga - Laurie Dieffembacq

Defensie Prijzen middagmaal stijgen vlak na invoering maaltijdcheques

“We hadden het kunnen weten, we krijgen iets maar ze nemen het langs de andere kant snel terug. Waarom kwam de vakbond niet tussen?” De frustratie dook vaak op in onze mailbox de afgelopen maand. Ja, er komt een prijsstijging van de maaltijden. Neen, we waren vooraf niet op de hoogte gebracht en natuurlijk waren we het niet eens met Defensie en haar redenering.

ACOD Defensie verzette zich sterk tegen de prijsstijging omdat we niet overtuigd zijn door de voorgelegde beweegredenen. Het is beslist geen goede evolutie en we vrezen dan ook dat de prijsstijging een sneeuwbaleffect zal veroorzaken.

Waarom een prijsstijging?

De maaltijden worden gefinancierd via RHDD. Deze administratieve dienst met boekhoudkundige autonomie is onder-

worpen aan de wet van 2003 en de begrotingsregels van FOD BOSA. Wegens CoViD-19 waren de vestigingen gesloten en is de verkochte hoeveelheid maaltijden gehalveerd in 2020 en 2021. Bovendien stegen de prijzen van de voedingsmiddelen enorm, tot soms 30 procent voor bepaalde producten, wat een warme maaltijd voor 4,5 euro klaarmaken niet langer haalbaar maakt. De bedrijfsrestaurants zijn dus niet meer rendabel. De oplossing ligt volgens Defensie bij het optrekken van de prijzen.

Hoe zien we de toekomst?

ACOD Defensie heeft toch enkele bedenkingen.

- Wat als door o.a. telewerk het aantal afgenomen maaltijden verder zakt? Zal men dan nogmaals de prijs verhogen?
- De overheid geeft met de linkerhand de maaltijdcheque en met de rechterhand

graait ze - afhankelijk van welke mess - minstens 1 euro per dag uit de portemonnee van het individu. Dat ontvangt een maaltijdcheque van 6 euro waarvan 4,91 euro overblijft. De perceptie van de werknemer zal zijn dat hij daarmee niet toekomt om zijn maaltijd van 5,5 euro te betalen. Op de vraag of het niet mogelijk is een prijs van 5 euro te bepalen, was het antwoord negatief.

Het is pijnlijk vast te stellen dat we onze autonomie uit handen moeten geven en verder blijven outsourcen. De kosten per maaltijd stijgen, de kwaliteit en de flexibiliteit dalen. Als Defensie zo doorgaat, is zij bij een volgende ramp niet langer in staat de bevolking te hulp te komen omdat ze simpelweg geen eigen materiaal en onvoldoende koks in dienst heeft die als militair kunnen worden ingezet.

Natasja Gaytant

FOD Financiën Energiebesparing versnelt Dynamic Office

Tijdens een vergadering met de overheid begin maart, werden de eind vorig jaar genomen energiemaatregelen besproken. Wat kwam er uit de bus?

Naar aanleiding van de exploderende energieprijzen vorige zomer besliste de ministerraad eind september 2022 dat de energiefactuur van de federale gebouwen met 15 procent moest verminderen. Elke FOD moest hiertoe een plan uitwerken. Dit plan werd ons voorgesteld op een Tussenoverlegcomité Preventie en Bescherming op het Werk (TOC PBW) van 12 oktober. Daar kon de ACOD wel haar opmerkingen op het energieplan geven, maar er werd voor dit plan toch geen advies gevraagd. De besproken maatregelen gingen al in op 17 oktober en kwamen erop neer dat de temperatuur beperkt werd tot 19° en dat gebouwen gedeeltelijk of volledig gesloten werden om te kunnen besparen op de verwarmingskosten. Lokaal zou dan bijgestuurd kunnen worden.

Resultaat

De overheid rekende erop dat de bezettingsgraad niet zou veranderen en laag zou blijven, zoals sinds de CoViD-19-crisis. De ACOD drong er toen sterk op aan dat voor elk personeelslid dat op kantoor zou werken er een plaats kon gegarandeerd worden en dat telewerk niet verplicht zou worden.

Vandaag blijkt dat de FOD Financiën de beste leerling van de klas was en dat de besparingsdoelstellingen ruim werden overtroffen. De cijfers tot eind december wijzen uit dat een besparing werd gerealiseerd van 20 procent op het elektriciteitsverbruik en van maar liefst 33 procent op het aardgasverbruik. Veel meer dus dan de beoogde 15 procent.

Zomermaatregelen

Ook deze zomer zal de toestand niet veranderen. Het koelen van gebouwen is volgens de overheid nog duurder dan het verwarmen ervan. De beschikbare kantooroppervlakte voor gebouwen met koeling zal na 31 maart dan ook beperkt blijven. Bovendien

zal de airco pas ingeschakeld worden als de binnentemperatuur 27° overstijgt, wat niet erg comfortabel zal zijn. Gebouwen zonder koeling zullen terug naar de situatie van voor de energiemaatregelen gaan, om dan mogelijk in oktober terug te evolueren naar de toestand zoals tijdens de voorbije winter. Ook hier werd aan de vakbonden geen advies gevraagd.

Versnelde invoering van Dynamic Office (DO) en Dynamic Office Light (DOL)

De overheid kondigde aan dat voor gebouwen die naar aanleiding van de energiebesparende maatregelen in DOL geplaatst werden, kan gekozen worden om deze definitief in DOL te laten. Sterker nog: de overheid wil op korte termijn in zoveel mogelijk gebouwen DOL realiseren.

Op langere termijn wil de overheid nog enkel primaire gebouwen behouden in de provinciehoofdplaatsen, met slechts enkele nevenlocaties. Die komen er niet noodzakelijk in dezelfde gebouwen als vandaag, maar wel in kleinere energiezuiniger gebouwen met een hogere bezettingsgraad.

Wat met bespaarde middelen?

De ACOD is niet tegen een efficiënter gebruik van de kantooroppervlakte, maar

stelt vast dat de overheid gebruik maakt van de coronacrisis en de energiecrisis om haar plannen versneld uit te voeren. Dit roept ernstige vragen op bij het overleg. De overheid wil deze plannen hoofdzakelijk in de lokale overlegcomités bespreken, terwijl dit voor de ACOD een fundamentele koersverandering is en dus een overleg op hoger niveau vergt.

De ACOD vraagt zich af of de FOD Financiën, gezien het beter dan verwachte resultaat van de energiebesparende maatregelen, van deze gelegenheid geen gebruik kan maken om iets extra voor het departement te verkrijgen, bijvoorbeeld een budget voor bijkomend personeel.

Met de verdere vermindering van het aantal standplaatsen wordt een grote troef van het werken bij de FOD Financiën aangetast: de nabijheid van de kantoren. De daling van het aantal gebouwen is ook voor de burger een achteruitgang.

Ten slotte zal de nieuwe gebouwenpolitiek ook gevolgen hebben voor Fedorest. Twee crisissen zijn blijkbaar voldoende om de manier van werken definitief te wijzigen...

Wij blijven ons gedurende dit veranderingsproces inzetten voor de belangen van het personeel.

Team ACOD Financiën





Rechterlijke orde Beperkte werkgebonden psychologische ondersteuning

De personeelsleden van de rechterlijke orde worden regelmatig geconfronteerd met schokkende gebeurtenissen of aangrijpende dossiers. Deze vaak zeer complexe en moeilijke situaties laten vaak een blijvende indruk na, waardoor er diverse psychologische en emotionele klachten kunnen ontstaan. Daarvoor wordt nu in ondersteuning voorzien.

De psychologische en emotionele klachten kunnen onder meer gepaard gaan met negatieve gevoelens, frustraties of stressreacties. In het verleden kon het gerechtspersoneel geen beroep doen op een dienst binnen de FOD om deze problemen te bespreken. Toch was en is de nood heel erg hoog. Personeelsleden moesten vaak zelf op zoek gaan naar hulp of een luisterend oor. Dit gebeurde steeds in hun vrije tijd en ook de kosten waren voor eigen rekening.

Externe hulpverlening

Sinds januari 2023 kunnen de personeelsleden van de rechterlijke orde (inclusief de magistratuur) een beroep doen op de

diensten van POBOS, een externe hulpverleningsdienst die therapiesessies aanbiedt.

Afhankelijk van de reden van aanmelding stelt POBOS een ervaren klinisch psycholoog aan in de buurt van de woonplaats van het personeelslid. Dit zorgt ervoor dat de hulp laagdrempelig, dichtbij en binnen een beperkte tijdsspanne kan gebeuren.

Indien de situatie het vereist, bestaat ook een mogelijkheid om een persoonlijk gesprek met een lokale psycholoog te hebben. Het eerste gesprek wordt binnen de drie werkdagen ingepland. Deze gesprekken kunnen plaatsvinden in de praktijk van de klinisch psycholoog of eventueel online.

Wanneer zich een acute crisissituatie voordoet, word je binnen maximaal 12 uur opgebeld door een ervaren klinisch psycholoog en vindt een telefonische sessie plaats.

Wat kan je verwachten?

De hulpverlener is een klinisch psycholoog. Hij zal het dossier van begin tot einde be-

handelen en is gebonden aan het beroepsgeheim. Concreet betekent dit dat, indien je een beroep doet op de diensten van POBOS, anonimiteit en discretie verzekerd zijn. Een interventie bestaat uit maximum tien kosteloze gesprekken.

Voor bijkomende informatie of vragen kan je terecht bij je interne ambassadeur:

- de maatschappelijk assistenten van de sociale dienst
- de vertrouwenspersoon
- de preventie-adviseur psychosociale aspecten
- de korpschef (of gedelegeerde) binnen je eigen rechtbank (RO).

Ella Neirinck

Hoe een aanvraag indienen bij POBOS?

Registreer je hulpvraag online via www.poboslink.be. In geval van een acute, dringende crisissituatie, kan je gratis het noodnummer 0800 11 0 11 bellen. Dit telefoonnummer is toegankelijk 24/7.



Publieke zorgsector Project 'Vorming 600'

Het project 'Vorming 600' biedt de mogelijkheid aan werknemers uit de publieke zorgsector om met behoud van loon een opleiding te volgen tot bachelor (A1) of gegradueerde (A2) in de verpleegkunde. Het project werd onlangs door het Beheerscomité Sociale Maribel voor de Overheidssector opnieuw verlengd.

De toelatingsvoorwaarden (op 31 augustus 2023) zijn de volgende.

- Tewerkgesteld zijn in een instelling behorende tot de zorgsector (ziekenhuizen, psychiatrische verzorgingstehuizen, wijkgezondheidscentra, rustoorden voor bejaarden, initiatieven voor beschut wonen...).
- Tenminste halftijds tewerkgesteld zijn (statutair, arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur of arbeidsovereenkomst bepaalde duur met de garantie van de werkgever dat de werknemer, eenmaal geselecteerd voor de opleiding, in dienst gehouden wordt voor de duur van de opleiding).
- Minimumervaring van drie jaar hebben in een of meer instellingen die behoren tot de zorgsector (publiek of privé).
- Voldoen aan de toelatingsvoorwaarden van het onderwijs dat de werknemer wil volgen.

- Niet in het bezit zijn van een brevet, een graduaat of een diploma van bachelor in de verpleegkunde.
- Bij aanvang van de loopbaan nog een voorziene loopbaan hebben van vijf jaar per studiejaar.
- Zich ertoe verbinden na het slagen in de opleiding minstens vijf jaar te zullen werken als verpleegkundige of zorgkundige (voltijds of deeltijds) binnen de federale of geregionaliseerde zorg.

Vanaf 2023 wordt het project uitgebreid en kan men ook een opleiding tot zorgkundige volgen. Het traject is een deeltijds project (je combineert het met werk). De opleiding mag maximaal 2,5 jaar duren.

Daarnaast wordt in het project '600' opnieuw de mogelijkheid geboden (beperkt aantal plaatsen) om de brugopleiding verpleegkunde te volgen. Hierdoor kunnen gegradueerde verpleegkundigen (HBO5) middels deze brugopleiding (2,5 jaar) het diploma van bachelor verpleegkunde behalen.

Indien men deze opleiding volgt via het project '600' is er een vrijstelling van prestaties van de helft van het aantal uren van de arbeidsovereenkomst van de werknemer. Uren stage kunnen hoofdzakelijk wor-

den uitgevoerd op de eigen werkplek.

De toelatingsvoorwaarden (op 31 augustus 2023) zijn dezelfde als hierboven beschreven, met die verstande dat men uiteraard wel al in het bezit moet zijn van een diploma gegradueerde in de verpleegkunde (HBO5).

Inschrijven voor alle vermelde opleidingen (verpleegkundige, zorgkundige, brugopleiding) moet voor 4 april 2023. De selectie zal gebeuren door het Beheerscomité op basis van objectieve criteria en de kandidaten worden ten laatste in juni verwittigd.

Ten slotte is er ook nog de mogelijkheid voor werknemers uit de lokale openbare sector die niet tewerkgesteld zijn in de zorgsector om de opleiding te volgen tot zorgkundige, gegradueerd verpleegkundige of bachelor verpleegkunde via de zogenaamde 'instroom A'. Bijkomende info (en inschrijvingsformulieren) kan je krijgen bij je afgevaardigde of de sector.

Voor de sectoren LRB en Overheidsdiensten

Willy Vandenberge, Yves Derycke

Brandweerpersoneel

Betoogt voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden

Op 7 maart lieten ruim 500 brandweermensen uit geheel België hun stem horen om uiting te geven aan de bekommernissen die al vele jaren bij hen leven. Een kort verslag.

De betoging draaide rond enkele concrete eisen:

- eindelijk een valorisatie van specialisaties
- een degelijk welzijnsbeleid met onder meer erkenning van kanker als beroepsziekte, een sterke aanpak tegen agressie en een preventieadviseur niveau 1 per zone
- meer middelen en personeel
- een fatsoenlijk en respectvol eindeloopbaanbeleid.

Binnenlandse Zaken

Met deze agenda werden we ontvangen bij de minister van Binnenlandse Zaken en we kregen volgende boodschap.

- De minister wil de extra middelen die ze vorig jaar vast kreeg door de indexatie van de zonale dotaties voortaan elk jaar opnemen. Ze trekt met dit voorstel naar de regering.
- De minister erkent dat brandweer een zwaar beroep is en vindt dan ook dat wanneer dit terug op tafel komt, de brandweer moet deel uitmaken van die lijst.
- Het pensioendossier valt wel onder de minister van Pensioenen.
- Om tegemoet te komen aan onze eisen wil ze in de komende periode tweemaal per maand met ons aan tafel, om nog voor de zomervakantie af te ronden met een onderhandelingscomité met concrete resultaten.

De gesprekken over deze punten starten op 14 maart.

Volksgezondheid

Tijdens de betoging hielden de brandweermensen ook halt bij het kabinet van de minister van Volksgezondheid. We wilden immers de problemen van onze ambulanciers op het terrein (evaluatie in functie van de badge, kledij, tekort aan personeel, gebrek aan eindeloopbaanregeling in hun



statuut...) aankaarten.

De minister liet ons weten dat er extra middelen zullen vrijgemaakt worden in de komende jaren in het kader van dringende geneeskundige hulpverlening, waarvan ook een deel toekomt aan de hulpverleningszones.

Hij was zich ook bewust van de problemen inzake de vijfjaarlijkse evaluatie en de gevolgen hiervan op het behouden van de badge. Een ontwerpbesluit zou weldra op tafel komen om in versoepelingen te voorzien.

Ten slotte hadden we het ook over een mogelijk perspectief voor de erkenning van blaaskanker als beroepsziekte en over

noodzakelijke inspanningen tegen agressie. Gezien we in ons verhaal het gebrek aan overleg met Volksgezondheid hekelden, zullen in de komende periode ook gesprekken georganiseerd worden.

Terug aan de tafel dus en gezien de timing zullen we deze zomer weten of de minister slaagt in het opzet om daadwerkelijk verschil te maken. We zullen dit in nauwe samenwerking met onze afgevaardigden stap per stap evalueren. Een onvoldoende zullen we beantwoorden met nieuwe acties.

Bart Van Melkebeke, Willy Van Den Berge

Rechtspositieregeling lokale en provinciale besturen "De gemeentebesturen worden verder gepolitiseerd"

Na voorgaande acties in Brussel, Antwerpen en Oostende, trok het gemeenschappelijk vakbondsfront van de openbare diensten op 13 maart naar Gent. Daar opende minister Somers het congres Lokale en Provinciale Politiek. De vakbonden verwelkomden de deelnemers met een pamflet waarin ze hun verzet tonen tegen de nieuwe rechtspositieregeling voor de lokale en provinciale besturen. Willy Van Den Berge, algemeen secretaris ACOD LRB, geeft tekst en uitleg.

Waarom deze zoveelste actie tegen een besluit van de Vlaamse Regering dat al definitief werd goedgekeurd?

Willy Van Den Berge: "Met deze actie willen we vooral onder de aandacht brengen dat minister Bart Somers het kaderbesluit Rechtspositieregeling heeft kunnen doordrukken door zich te bedienen van leugens en verzinsels, zowel ten aanzien van zijn eigen coalitiepartners als tegenover de oppositie in het Vlaams parlement. Zo vertelde hij meermaals dat bij de aanwerving van nieuwe personeelsleden het schriftelijk examen uit drie delen moet bestaan en dat dit dus onwerkbaar is. Het feit is dat dit nergens, maar dan ook nergens, zo bepaald is. Elk lokaal bestuur kon dit zelf invullen.

Daarnaast herhaalt hij telkens dat Vlaanderen de regels dicht gebetonneerd heeft en dat een stad met een half miljoen inwoners onder hetzelfde statuut moet werken als een stad met 5.000 inwoners. Beide stellingen zijn onwaar. Vlaanderen heeft nooit een eenvormig statuut opgelegd aan alle besturen, daartegen zouden de vakbonden zich ook verzet hebben. Elk lokaal bestuur had voldoende vrijheden om een eigen plaatselijk statuut te ontwerpen dat volledig verschillend kon zijn van het statuut van de buurgemeente. Vele steden en gemeenten hebben dat ook gedaan. Ook het feit dat wij vakbonden, als vertegenwoordigers van de personeelsleden, totaál genegeerd werden tijdens de gesprekken over dit nieuwe besluit, zorgt ervoor dat wij deze zoveelste actie voeren. Minister Somers legt het overlegmodel tussen werkgevers en werknemers zomaar naast

zich neer. Hij zal dat logisch vinden, want de manier waarop de coalitiepartners in de Vlaamse regering zelf in het stikstofdossier met elkaar omgaan, bewijst dat sommigen lak hebben aan een democratisch overlegmodel. Eerst moesten de vakbonden en het middenveld eraan geloven nu ook zelfs de eigen coalitiepartners..."

Minister Somers zegt net dat er nu nog meer autonomie en vrijheidsgraden worden gegeven aan de lokale besturen, daar kunnen jullie toch niet tegen zijn?

Willy Van Den Berge: "De vrijheidsgraden en mogelijkheden die er nu gegeven worden, zorgen ervoor dat elke vorm van objectiviteit teniet wordt gedaan. Drie zaken ter verduidelijking: de afschaffing van de diplomavoorwaarde, de afschaffing van externe deskundigen in de examencommissies en de verloning die kan gegeven worden 'à la tête du client'."

Is de afschaffing van de diplomavoorwaarde geen goede maatregel nu er een krapte op de arbeidsmarkt is? Iets waarop dit congres toch toespitst?

Willy Van Den Berge: "Dat zou een goede maatregel kunnen zijn indien er nog enige vorm van objectieve meting overblijft. Maar nu kan men met het nieuwe besluit afwijken van de diplomavereiste en 'ervaring' als gelijkwaardig beschouwen aan een diploma. Wat ik nu zeg staat letterlijk in de nota aan de Vlaamse regering: mensen die ervaring hebben opgedaan als vrijwilliger of in het kader van een stage, kunnen zo in aanmerking komen. Dit wil dus zeggen dat zonen en dochters van de burgemeester of een schepen enkele weken als vrijwilliger in het bestuur aan de slag gaan om vervolgens te kunnen solliciteren voor een functie op universitair niveau zonder het diploma te hebben. Waarom zou men nog naar school gaan? Dit zorgt niet enkel voor de waardevermindering van een diploma, maar is ook zeer ongelukkig voor de personeelsleden die wel via objectieve regels zijn binnengekomen."

Zal het afschaffen van de externe deskundigen in de examencommissies ook voor een grotere subjectiviteit zorgen?

Willy Van Den Berge: "Natuurlijk. Sinds 1993 met de krachtlijnen Kelchtermans moest een examencommissie bestaan uit minstens de helft externe deskundigen, later in 2007 werd dit gereduceerd naar een derde en nu blijft daar niets meer van over. Men heeft dat er in het verleden niet zo maar ingeschreven, dit was om een zekere objectiviteit te garanderen bij de aanwerving van lokale ambtenaren en er zo voor te zorgen dat er aan objectieve dienstverlening werd gedaan. Nu komt dit allemaal op de helling te staan en zal de invloed van de politiek volgens ons groter worden bij de aanwerving van lokale ambtenaren."

Wat met de verloning?

Willy Van Den Berge: "De besturen zullen nu zelf een stelsel van salarisschalen en functionele loopbanen kunnen opstellen waardoor ze dus veel gemakkelijker voor de ene functie enorm hoge lonen zullen kunnen uitbetalen en voor andere enorm lage. Als je dat combineert met het feit dat de diplomavereiste afgeschaft is en de objectiviteit van de examencommissies in twijfel kan getrokken worden, moeten we er geen tekening meer bij maken waarheen dit kan leiden.

Ook de werkgeversorganisatie VVSG was initieel tegen het loslaten van de salarisschalen gekant omdat ook zij beseft dat dit concurrentie zal tweewegbrengen tussen de verschillende gemeenten. Maar nog los daarvan zal ook het personeel dat nu reeds aan de slag is bij de lokale besturen daarvan de dupe zijn. Beeld je eens in dat je al 20 jaar op de dienst ruimtelijke ordening werkt en plots komt daar iemand naast je zitten zonder diploma, maar die wel meer zal verdienen. Is dit het modern HR-beleid dat minister Somers heeft beloofd?"

Welke gevolgen vrees je?

Willy Van Den Berge: "De gevaren doen zich voor op verschillende niveaus. Eerst en vooral is er geen gemeenschappelijk

personeelsbeleid meer mogelijk binnen de sector van de lokale besturen. De sector wordt afgeschaft. Toekomstige sectorale akkoorden worden op die manier onmogelijk.

Voorts vrezen wij dat de politieke willekeur een grote comeback zal maken. Dit ondermijnt rechtstreeks de zo belangrijke onafhankelijkheid van de lokale dienstverlening. Ook staat de concurrentie tussen de besturen, zoals die nu georganiseerd wordt, haaks op het algemeen belang. Je lost de krapte op de arbeidsmarkt niet op door personeelsleden af te snoepen van kleinere besturen met minder middelen. Ten slotte lopen we het risico dat bij wissel van de coalitie de besturen een 'politieke reorganisatie' onder het personeel zullen doorvoeren. Als je ziet welke gevolgen dat allemaal met

zich meebrengt, vragen wij ons af of het deontologisch eigenlijk wel te verantwoorden is dat een titelvoerend burgemeester in zijn tijdelijke rol als minister van Binnenlands Bestuur zwaar ingrijpt op de regels, de controle en het toezicht op de lokale besturen, terwijl hij waarschijnlijk straks doodleuk zijn 'terugvalpositie' als burgemeester weer opneemt."

Wat hopen de vakbonden met deze acties te bereiken?

Willy Van Den Berge: "Wij willen dat de publieke opinie en de media door onze acties gewekt worden, want de eerste stap naar een meer gepolitiseerde dienstverlening is al gezet. Minister Somers wil echter nog veel verder gaan. Recent, toen de ministers van de Vlaamse regering nog even

door een deur konden, diende zij een ontwerp van ontslagdecreet in bij het Vlaams parlement. Met dit decreet zal het mogelijk worden statutaire personeelsleden veel gemakkelijker te ontslaan en zullen ze enkel nog een ontslagvergoeding krijgen als ze onterecht, bijvoorbeeld, omwille van politieke redenen werden ontslagen. Ook voor de contractuele personeelsleden zal dit een invloed hebben want de top van de ambtenarij, die nog meestal statutair is, zal nu volledig naar de pijpen moeten dansen van de burgemeesters en schepenen. Hierdoor zal er geen enkele afscherming meer zijn tussen de politiek en de ambtenarij. We kennen intussen al voldoende voorbeelden van waartoe dat kan leiden."





Nieuwe rechtspositieregeling voor de lokale en regionale besturen

Voor een leugen groot of klein, moet je bij Bart Somers zijn!

Bij besluit van 20 januari 2023 heeft de Vlaamse regering de nieuwe rechtspositieregeling goedgekeurd. Om deze door te drukken, bedient Bart Somers zich van leugens en andere verzinsels. Hieronder enkele van zijn leugens en de feiten op een rijtje.

LEUGEN: “De Vlaamse Vereniging van Steden en Gemeenten (VVSG) staat daar [de nieuwe rechtspositie-regeling] 100 procent achter.”

FEIT: Tijdens de onderhandelingen was er een consensusstekst overeengekomen tussen de vakorganisaties en de VVSG; trouwens met alle werkgeversvertegenwoor-

digers. Deze tekst werd van tafel geveegd door de gepolitiseerde Raad van Bestuur van de VVSG (lees de Vlaamse Regering heeft de raad van bestuur van de VVSG onder druk gezet om de consensusstekst die eerst door de onderhandelaars van de VVSG goedgekeurd was terug van tafel te vegen en akkoord te gaan met de tekst van de Vlaamse Regering). Deze bocht moest genomen worden als compensatie voor de 1,6 miljard Vlaams belastinggeld dat moet dienen om de zelf gecreëerde schuldenlast (onverantwoordelijk beheer pensioenlast) van de lokale besturen wat te verlichten. De VVP ging niet akkoord met het besluit.

LEUGEN: “Er waren in het verleden maar liefst 500 artikels in 7 verschillende besluiten. We hebben dit kunnen reduceren tot 1 besluit met slechts 82 artikels”

FEIT: Er blijven bepalingen van toepassing uit het BVR RPR G uit 2007 en uit het BVR RPR O uit 2010, en i.p.v. het MB m.b.t. de lijst met de erkende diploma's wordt bijlage 2 van het VPS van toepassing verklaard. Het reduceren is dus niet van 7 naar 1 besluit, maar van 7 naar 4 besluiten. Regelgeving die voorheen in verschillende artikels werden ondergebracht, werden nu samengevoegd in 1 artikel. Van 500 naar 82 artikels gaan is dus eigenlijk “boerenbedrog”. De artikels zijn ook enorm lang. Dat

kan je al zien aan bv. de eerste 4 artikels die telkens 1 of meerdere bladzijden beslaan.

LEUGEN: “De procedure ligt helemaal vast. Er is een schriftelijk examen en tegelijk een interview. Het schriftelijk examen moet uit drie delen bestaan.”

FEIT: Dit staat nergens in het huidige BVR van 2007. Er wordt enkel bepaald dat de raad de algemene regels voor de selecties vaststelt (art. 18). Elk bestuur koos dus zelf uit hoeveel delen het schriftelijk examen moest bestaan.

LEUGEN: “Je hebt een lokaal bestuur dat iemand moet aanwerven. Dat wordt door de regels bepaald die Vlaanderen dicht gebetonneerd heeft, en die voor alle steden en gemeenten dezelfde zijn. Voor de gemeente Haren zijn die dezelfde als voor de stad Leuven, voor de stad Antwerpen zijn die dezelfde als voor Duffel, [...]. Ze moeten op dezelfde manier werken, volgens dezelfde regels.”

FEIT: Elk bestuur had de mogelijkheid om zelf de eigen regels vast te stellen. Er waren enkel waarborgen ingebouwd omwille van de objectiviteit (1/3 van de jury moest extern van het bestuur zijn). Dit wordt nu verlaten.

LEUGEN: “Vandaag zijn we nog bezig met een diploma-fetisj op basis van de huidige rechtspositieregeling. In de toekomst gaan we elders verworven competenties in beeld kunnen brengen.”

FEIT: Men kon op basis van het huidige BVR RPR van 2007 ook kandidaten aanwerven die niet over het vereiste diploma beschikten. Dit indien ze slaagden voor een niveau- of capaciteitstest; of beschikten over een ervaringsbewijs uitgereikt door Vlaanderen; of beschikten over een attest van een beroepsopleiding die de kandidaat gevolgd had bij een door de Vlaamse Regering erkende instelling. Het kon dus al, maar het was geregeld en geobjectiveerd. Nu is het voldoende (als men er als bestuur voor kiest) om te voldoen aan de subjectieve “ervaringsvereiste”.

LEUGEN: “We zijn bijvoorbeeld een stad die geïnteresseerd is in cultuur, we missen te veel mensen op cultuur en we willen daar meer op inzetten. Wel, dan kunnen we die mensen meer belonen. Iemand anders zit meer met een probleem van ruimtelijke planning, die gaat daar meer op kunnen inzetten. Dat gaan

we allemaal kunnen doen. Vandaag is dat onmogelijk en men vraagt dat al jaren.”

FEIT: Men kon als bestuur perfect de functies koppelen aan graden en rangen en die vervolgens zelf koppelen aan functionele loopbanen.

LEUGEN: “Derde voorbeeld: de enige manier waarop we vandaag mensen kunnen verlonen, is op basis van anciënniteit. Hoe ouder je wordt, hoe meer je verdient, hoe langer je werkt, hoe meer je verdient. Maar iemand die echt zijn best doet en bovenmatig presteert, kunnen we niet belonen.”

FEIT: Het doorschalen naar de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan was op basis van een gunstig evaluatieresultaat (dus iemand die zijn best doet). Bij een ongunstig evaluatieresultaat had men geen recht op de volgende salarisschaal van de functionele loopbaan (zie art. 47 BVR 2007). Ook iemand die bovenmatig presteerde kon men belonen via bv. een functioneringsstoelage (zie o.a. art. 152 BVR 2007).

LEUGEN: “Wat het kaderbesluit over de rechtspositie-regeling betreft, dat is niet in strijd met de Europese richtlijn 1158 van 2019 inzake werk-privébalans.”

FEIT: Het besluit is op meerdere punten met artikel 11 van de EU-richtlijn in strijd. In het besluit is het bijvoorbeeld mogelijk om personeelsleden die ouderschapsverlof hebben genomen minder gunstig te behandelen met betrekking tot de opbouw van de jaarlijkse vakantiedagen (zie artikel 53, tweede lid van het besluit), het vakantiegeld (zie artikel 35, §1, tweede lid van het besluit) en de eindejaarspremie (zie artikel 37, tweede lid van het besluit).

LEUGEN: “Wat de oppositie hier zegt, is totaal onjuist. Er was geen akkoord tussen de VVSG en de vakorganisaties. Dat was absoluut niet het geval.”

FEIT: Er was een consensustekst tussen de onder-handelaars van de vakorganisaties en die van de VVSG. Die consensustekst bestaat.

LEUGEN: “Er zijn hier in Vlaanderen gemeenten met 5000 inwoners. Er is een stad met meer dan 500.000 inwoners. Die werken binnen hetzelfde statuut. Dat gaat toch niet? Dat is toch niet vol te houden?”

FEIT: Besturen hadden de mogelijkheid om

een eigen statuut te schrijven binnen de contouren van het huidige BVR van 2007.

LEUGEN: “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.”

FEIT: De lokale besturen gaan niet gemakkelijker personeel kunnen vinden. Sommige besturen misschien wel, maar dat zal dan ten koste gaan van de andere besturen. Bart Somers vergeet dat hij minister is van alle besturen en niet alleen van de besturen met meer middelen. Zie onevenredige verdeling middelen Gemeentefonds.

LEUGEN: “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?”

FEIT: Concurrentie en opbod zijn niet beter voor alle werknemers in de lokale sector. Dit druist in tegen het algemeen belang en tegen de dienstverlening van alle lokale besturen. Het afsnoepen van een ambtenaar bij elkaar door betere arbeidsvoorwaarden komt nooit ten goede van alle lokale besturen en alle personeelsleden. De bikkelharte concurrentiestrijd duwt de lokale besturen in chaos.

Kortom, we kunnen niet anders dan dat Bart Somers liegt tegen het Vlaams parlement en de bevolking bedriegt.

Willy Van Den Berge

ACOD Onderwijs voerde mee actie voor openbare diensten

ACOD en de andere vakbonden van de openbare sector hielden van 6 tot en met 10 maart sensibiliserings- en protestacties. In die week wil het gemeenschappelijk

vakbondsfront de openbare diensten in de kijker zetten en aantonen waarom het belangrijk is om erin te blijven investeren. ACOD Onderwijs steunde deze actie-

week enthousiast. We waren aanwezig op verschillende vakbondssamenkomsten en informeerden onderwijzend personeel op school over onze doelstellingen.



Verhoging inschrijvingsgeld hoger onderwijs Slecht idee, weg ermee

Verschillende rectoren van de Vlaamse universiteiten pleiten ervoor om de onderfinanciering van universiteiten en hogescholen aan te pakken door de inschrijvingsgelden voor studenten te verhogen. ACOD Onderwijs verzet zich tegen deze voorstellen: de onderfinanciering van het hoger onderwijs los je niet op door ze te verhalen op studenten en hun ouders. Wij pleiten voor het terugdraaien van alle besparingsmaatregelen sinds de invoering van het financieringsdecreet van 2008 en voor het verhogen van de publieke financiering voor het hoger onderwijs.

Dat de onderfinanciering van het hoger onderwijs een steeds groter probleem wordt, is duidelijk. Al verscheidene jaren vragen de vakbonden dat de rectoren vaker en meer uitgesproken de onderfinanciering van het hoger onderwijs in het publieke debat zouden aankaarten. Sinds het financieringsdecreet van 2008 bespaarden de opeenvolgende Vlaamse regeringen al elk jaar op het hoger onderwijs. Opgeteld bedragen die besparingen intussen al zo'n 590 miljoen euro per jaar, op een totaalbudget voor het hoger onderwijs van 2,155 miljard euro. Universiteiten en hogescholen krijgen vandaag ongeveer 21,5 procent minder middelen per student dan in 2008. Deze onderfinanciering maakt dat aan alle universiteiten jobs verloren gaan en dat er bespaard wordt op sociale voorzieningen, ondersteuning voor onderzoekers en lesgevers, infrastructuur en gebouwen. Deze besparingen zorgen voor een steeds stijgende werkdruk, burn-outs, aftakelende gebouwen en infrastructuur, afbraak van sociale voorzieningen en ondersteuning voor onderzoekers en studenten. Redenen genoeg om dit publiek aan te klagen.

Middenklasse?

In plaats daarvan stellen de rectoren voor de studenten deels te laten opdraaien voor deze niet-nagekomen engagementen door de overheid. Ze poneren dat dit voor studenten uit de 'middenklasse' financieel haalbaar moet zijn. Daarbij zien ze over het hoofd dat de loontrekkende midden-

klasse nu al de zwaarst belaste groep is en naast hoge belastingen ook steeds meer uitgaven op zich moet nemen die normaliter via belastingen worden gefinancierd. Uitzendbureau Randstad rekende uit dat 78 procent van de studenten werkt tijdens de schoolvakanties en 76 procent ook doorheen het academiejaar. Soms om hobby's, vakantie of uitgaan te betalen, maar 38 procent van de studenten werkt ook om de eigen studies te betalen en 34 procent moet bijdragen aan de kosten van het huishouden. Alle universiteiten melden ook een toevloed van studenten bij de sociale diensten, ook studenten uit de middenklasse van tweeverdieners komen steeds vaker in de problemen.

De rectoren vergissen zich als ze denken dat die problemen zich enkel bij beursstudenten voordoen. Slechts 23,9 procent van de studenten krijgt een studiebeurs, in de overgrote meerderheid dan ook nog eens een onvolledige beurs. Het aantal 'bijna-beursstudenten' bedraagt slechts zo'n twee procent van de totale studentenpopulatie. Aan de universiteiten zijn die percentages trouwens nog lager: beursstudenten bevinden zich hoofdzakelijk aan de hogescholen. Driekwart van alle studenten betaalt dus het volledige inschrijvingsgeld en zal de voorgestelde verhoging dus voelen. Op een moment dat steeds meer gezinnen - ook uit de middenklasse - aangeven moeilijker rond te komen, betekent een verhoging het minder toegankelijk maken van het hoger onderwijs.

Doorgeslagen beleid

In debatten over de organisatie van onderzoek en hoger onderwijs worden landen als Duitsland en de Scandinavische landen dikwijls als voorbeeld opgevoerd als baken voor toekomstgericht beleid. Zowel Duitsland, Noorwegen, Finland, Zweden, Denemarken, Oostenrijk, Frankrijk, Polen en Griekenland vragen geen inschrijvingsgeld voor het hoger onderwijs. Dit zou een model moeten zijn voor een kenniseconomie als Vlaanderen: de toegang tot het hoger onderwijs net gemakkelijker maken en niet moeilijker. In plaats daarvan was de focus in het beleid rond hoger onderwijs in Vlaanderen vooral gericht op interne

concurrentie tussen universiteiten over middelen en studenten en pogingen om kapitaalkrachtige buitenlandse studenten aan te trekken. Dit is ook doorgeslagen in het beleid dat de universiteiten zelf voeren, en dat beleid botst op zijn grenzen.

Het laatste argument dat de rectoren gebruiken, is dat studeren een 'goede investering' is in een toekomst met een betere job, een beter inkomen en betere leefomstandigheden en dat de maatschappij de kost van die studies dus niet moet dragen. ACOD Onderwijs vindt dit een absurde redenering die economisch niet correct is. Het verwerven van kennis en het behalen van een diploma heeft het karakter van een publiek goed en creëert positieve externe effecten die het betrokken individu (de student) overstijgen, maar ten goede komen aan de gehele maatschappij, ook aan wie niet gestudeerd heeft. Bovendien: zullen we in de toekomst de middenklasse ook meer geld vragen voor gezondheidszorg, cultuur, sport en ontspanning?

Sociale herverdeling moet niet georganiseerd worden door publieke voorzieningen duurder te maken, maar door in te zetten op een progressief belastingstelsel waarbij de rijkere een groter deel van hun inkomen bijdragen dan vandaag. Ook inkomsten uit kapitaal en bedrijfswinsten zouden hoger moeten belast worden, om zo voor degelijke openbare diensten te kunnen betalen.

ACOD Onderwijs verzet zich tegen voorstellen die alleen maar zorgen voor verdeeldheid tussen studenten en personeel. De ontoereikende financiering van het hoger onderwijs zal niet opgelost worden door studenten en personeel tegen elkaar op te zetten om te zien waar het meest bespaard kan worden. Het kan alleen maar beter als de Vlaamse overheid haar eigen financieringsdecreet naleeft en zorgt voor een sterke verhoging van de publieke financiering van het hoger onderwijs, om zo de besparingen uit het verleden teniet te doen.

*marc.borremans@acod.be,
tim.joosen@ugent.be*

Personeelsuitdagingen voor kwaliteitsvol onderwijs

Twee toetsstenen, negen aandachtspunten

Bijna iedere dag wordt er wel een voorstel over het onderwijs gelanceerd, want hoewel er een tekort is aan leerkrachten, zijn er meer dan genoeg externe onderwijsexperts in dit land. Bovendien komen de Vlaamse verkiezingen en de vorming van een nieuwe regering naderbij. Daarom zullen ACOD Onderwijs en de andere onderwijsbonden jullie de komende weken en maanden informeren. We zullen ook jullie mening vragen over een aantal belangrijke punten.

Twee toetsstenen

Wij willen duurzaam en kwaliteitsvol onderwijs en dat is alleen mogelijk als er waardering, respect én vertrouwen voor het onderwijspersoneel is en als voor iedere leerling, student en cursist breed vormend onderwijs gegarandeerd is. Deze twee basisbeginselen zijn voor ons de toetsstenen voor alle voorstellen die op het onderwijs afkomen.

In dit artikel schetsen we negen punten die we de volgende weken en maanden onder de aandacht zullen brengen. Zij zijn de uitwerking van de twee basisbeginselen die we net vermeld hebben.

Kernopdracht van onderwijs

Lessen voorbereiden en geven, klassenraden, overleg met collega's en ouders, professionalisering: dit alles vormt de kernopdracht van de leerkracht. Regeldruk, juridisering, outpuntcontrole en andere factoren veroorzaken administratieve overbelasting en brengen de kernopdracht in het gedrang. Daarom vragen wij dat de opdracht begrensd wordt en dat de taken die niet tot de kernopdracht behoren, afgebouwd worden.

Meer goed opgeleid en gemotiveerd personeel

Om een kwaliteitsvolle dienst te leveren,

heb je gemotiveerd en goed opgeleid personeel nodig. In het onderwijs is dat niet anders. Daarom vragen wij dat de overheid blijvend investeert in de opleiding en professionalisering van het onderwijspersoneel. Wij vragen ook een stabiele en niet-concurrentiële werkomgeving waarin personeelsleden persoonlijke accenten leggen, reflecteren op hun opdracht en in vertrouwen langdurige projecten uitwerken. De verloning en de meetbare leerwinst van de leerlingen mag niet gebruikt worden om de prestaties (en de verloning) van het personeel te beoordelen.

Een sterk statuut

Om de onderwijsopdracht behoorlijk te vervullen, heb je professionele autonomie en voldoende beslissings- en handelingsruimte nodig en moet je vrij zijn van beïnvloeding door en druk van bijvoorbeeld de politiek of de ouders. Die autonomie en bescherming moeten ingebouwd zijn





in het personeelsstatuut. Wij verwerpen de 'modernisering' die hieraan willen tornen.

Werkbaar en leefbaar werk

Werkbaar werk is belangrijk om mensen aan te trekken én te behouden. Jammer genoeg wijzen de rapporten van het ministerie van Onderwijs jaar na jaar uit dat afwezigheden naar aanleiding van ziekte vooral te maken hebben met psychosociale aandoeningen. De voornaamste oorzaak hiervan is de hoge werkdruk. Daarom vragen wij een plan om de werkdruk en de planlast te verminderen en een degelijk loopbaanbeleid. Dat laatste moet ervoor zorgen dat een personeelslid in iedere fase van zijn carrière – van de eerste stap in het onderwijs tot de dag voor het pensioen – werkbaar werk heeft.

Professioneel (school)leiderschap

Scholen en centra staan of vallen met de kwaliteit van de directeur. Daarom vragen wij dat directeurs (in spe) zelf onderwijservaring hebben en dat ze de mogelijkheid krijgen om zich te professionaliseren, zowel wanneer ze een directieambt ambiëren als wanneer ze de functie reeds vervullen.

Correcte financiering

De kernopdrachten op alle onderwijsniveaus – ook van het hoger onderwijs – moeten met publieke middelen gefinancierd worden. Afhankelijkheid van particuliere sponsors of commerciële activiteiten is dus uit den boze, omdat dit het onderwijs overlevert aan externe beïnvloeding.

Volwaardige basisomkadering

Wij willen een volwaardige basisomkadering. Als er nood is aan taken naast de kernopdracht, dan moet de overheid daarvoor in bijkomende middelen voorzien. De basisomkadering is uitsluitend bestemd voor de kerntaak. Dit komt niet alleen de lerenden ten goede, maar verlicht ook de werkdruk bij het personeel. Bovendien moet bij het toekennen van de middelen rekening gehouden worden met de sociaaleconomische kenmerken van de leerlingen en cursisten.

Gepaste onderwijsinfrastructuur en -capaciteit

Er moeten niet alleen voldoende plaatsen zijn in de scholen, de scholen moeten ook voldoen aan actuele en toekomstige no-

den en aan alle vereisten op het vlak van veiligheid en hygiëne. Als gekozen wordt voor het concept van de brede school, dan mag dat de kernopdracht van de school niet in het gedrang brengen. Tegenover de extra taken die dit met zich meebrengt, moeten extra (personeels-)middelen staan.

nancy.libert@acod.be

ACOD Onderwijs op Youtube

De volgende weken en maanden zullen ACOD Onderwijs en de andere onderwijsvakbonden op deze punten terugkomen. We zullen jullie verder informeren en jullie mening vragen. Je kan alvast het filmpje 'Uitdagingen voor onderwijs' bekijken, als je dat tijdens de actieweek van 6 tot 10 maart niet hebt kunnen zien in je school of centrum. Gemist? Ga dan snel naar ons Youtube-kanaal. De snelkoppeling vind je op onze website (www.acodonderwijs.be – links bovenaan).

Raf De Weerd (ABVV)

"Door de index in vraag te stellen, hypothekeren de werkgevers het sociaal overleg"

De index zorgt ervoor dat het inkomen van de werknemers de stijging van de prijzen volgt en beschermt hen zo tegen armoede. Toch stellen de werkgeversorganisaties dit mechanisme voortdurend in vraag. We spraken met Raf De Weerd, federaal secretaris van het ABVV, over het belang van de index.

In Engeland, Wales en Noord-Ierland vindt sinds eind vorig jaar de enestaking na de andere plaats: treinbestuurders, hulpdiensten, National Health Service, leer-aars... Telkens hebben de stakers looneisen, want door de galopperende inflatie smelt hun koopkracht als sneeuw voor de zon. Een pleidooi voor onze automatische index?

Raf De Weerd: "Dat is inderdaad een duidelijk pleidooi voor een automatische index. Je somt enkele regio's in het Verenigd Koninkrijk op, maar het probleem duikt momenteel evenzeer op in Nederland. De ene sector na de andere voert er actie. De eisen komen overal op hetzelfde neer: tien procent loonsverhoging. Dat is nu net wat de index voor ons automatisch doet. Je merkt ook dat de vakbonden in het buitenland met interesse en een zekere afgunst naar onze index kijken."

Als de afwezigheid van een automatische index leidt tot sociale onrust, dan zou je toch zeggen dat de index een geschenk is voor de werkgevers?

Raf De Weerd: "Dat is ook het principe. Door de koopkracht van de mensen te beschermen, zorg je voor sociale vrede en steun je de bedrijven die hier produceren en verkopen, want de vraag blijft op peil. Dat laatste is in het buitenland niet het geval. Als de koopkracht daar met tien procent daalt, zullen de mensen hun uitgaven herschikken. Het geld gaat naar essentiële zaken en bepaalde aankopen zijn niet meer mogelijk."

De productiviteit van de bedrijven is de voorbije decennia gestegen, dus moet de

"Willen werkgevers liever stakingen dan sociale vrede?"

koopkracht van de werknemers volgen, stelt het ABVV. Kan je dat uitleggen?

Raf De Weerd: "Sinds het Sociaal Pact van 1944 is het principe dat de rijkdom moet herverdeeld worden. De economische groei moet rechtvaardig verdeeld worden. De regel was: een derde voor de werkgevers, een derde voor de werknemers en een derde voor de overheid. Dat laatste omdat ook een sterke en performante overheid belangrijk is en voldoende middelen moet krijgen. Wij stellen vast dat dit verschuift en de werkgevers een groter deel voor zich houden. Dat komt onder andere door de loonnorm."

De index volstaat dus niet op zich om het evenwicht te bewaren?

Raf De Weerd: "Klopt. De werkgevers zeggen altijd dat de taart eerst groter moet worden – dat is de stijgende productiviteit – maar als we van die grotere taart een kleiner deel krijgen, dan houden we op het einde van de maaltijd niet evenveel over, of zelfs minder, als we niet oppassen."

Op basis van de cijfers van de Nationale Bank zien we dat de lonen bij ons trager stijgen dan in het buitenland. Hoe verklaar je dat? Wij hebben toch onze index, in het buitenland bestaat die niet?

Raf De Weerd: "Dat heeft te maken met die loonnorm. In het buitenland bestaat die niet en kunnen de vakbonden volledig vrij onderhandelen over de lonen. Zij zorgen ervoor dat ze de inflatie compenseren. Het probleem is dat zij eerst moeten onderhandelen voor hun loonsverhoging en die compensatie dus veel later krijgen,



Raf De Weerd: "Door de koopkracht van de mensen te beschermen, zorg je voor sociale vrede en steun je de bedrijven die hier produceren en verkopen, want de vraag blijft op peil."

terwijl bij ons iedereen binnen het jaar de indexaanpassing krijgt. In het buitenland moeten de vakbonden soms een jaar actie voeren voor een loonsverhoging die hopelijk de inflatie compenseert. Als ze sterk genoeg staan, kunnen ze hoger gaan dan de inflatie, maar als dat niet lukt, dan wordt de inflatie niet gecompenseerd."

Dankzij de index betalen de werkgevers hun deel van de inflatie?

Raf De Weerd: "Inderdaad. Zonder index draaien de werknemers op voor de inflatie, met index worden de lasten verdeeld. De werknemers krijgen hun loonsverhoging met enige vertraging en bovendien dekt de index de inflatie maar ten dele. Trouwens, heel wat bedrijven rekenen de inflatie gewoon door in hun prijzen om hun winstmarges te verzekeren."

De inflatie wordt vandaag vooral veroor-

zaakt door de stijgende energieprijzen. Welke maatregelen stelt het ABVV hier voor?

Raf De Weerd: “Wij vragen dat de btw op energie op 6 procent blijft, dat het uitgebreide sociaal tarief behouden blijft, dat er een prijsplafond komt...”

Werkt zo een prijsplafond?

Raf De Weerd: “In Spanje, bijvoorbeeld,

werkt dat. Wij vragen ook dat de energiesector terug onder overheidscontrole komt. De liberalisering van deze strategische sector – die ons zogezegd lagere prijzen en betere dienstverlening ging bezorgen – heeft overduidelijk gefaald.”

Mogen we dan besluiten dat de index niet alleen een rechtvaardig systeem is, maar ook zorgt voor sociale vrede? Stakingen en betogingen zoals in het Verenigd Koninkrijk en Nederland heb-

ben wij hier de voorbije jaren toch niet gezien?

Raf De Weerd: “Dat is wel duidelijk. Zonder de index zouden hier nu ook stakingen zijn. Niemand zou aanvaarden dat hij tien procent minder verdient. Daarom stoort het mij ook zo dat de werkgevers de index te pas en te onpas in vraag stellen en op die manier het sociaal overleg hypotheke-

Commissie Diversiteit ACOD Onderwijs breidt uit

De Commissie Diversiteit breidt uit. Wij zoeken jongeren (tot 35 jaar), senioren (collega's die niet meer actief zijn) en leden die met het LBGTQ+-thema begaan zijn.

Behoor je tot een van deze groepen en wil je je engageren binnen onze vakbond? Contacteer dan ons secretariaat in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons). Wil je meer info over de

werking van onze Commissies Diversiteit? Kijk dan vlug op onze website (www.acodonderwijs.be/commissie-diversiteit-2020).

jeanluc.barbery@acod.be

TAO-VTAO Tijdelijk andere opdracht? Let op voor je pensioen!

Een van de factoren die bepalen hoeveel je pensioen zal bedragen, is je referentiesalaris, ofwel het gemiddelde salaris tijdens de laatste tien jaar voor de pensionering. Maar wat als je tijdens die tien jaar aangesteld was in een ambt waarvoor je niet benoemd was? Wat bijvoorbeeld als je vast benoemd bent als onderwijzer maar de vijf laatste jaren voor je pensionering je directeur vervangt?

Je pensioenbedrag wordt – eenvoudig gesteld – bepaald door twee factoren: de diensten die je tijdens je loopbaan gepresteerd hebt en je referentiesalaris. Dat eerste betekent dat wie een volledige loopbaan heeft, meer pensioen krijgt dan iemand met een korte loopbaan of iemand die altijd deeltijds heeft gewerkt. Het referentiesalaris is je gemiddelde salaris van de tien jaren voor je pensioneringsdatum.

Als je in de laatste tien jaren van je loop-

baan een verlof tijdelijk andere opdracht (TAO of VTAO) hebt genomen, kan dat gevolgen hebben voor je pensioen. Een voorbeeld. Je bent vast benoemd onderwijzer en vervangt de laatste vier jaren van je loopbaan de directeur, die een functie opneemt bij OVSG. Als je op mijn pensioen kijkt, zie je dat de pensioendienst je referentiesalaris berekent aan de hand van de salarisschaal van het ambt van je vaste benoeming, in dit geval dat van onderwijzer. Je hebt met andere woorden wel vier jaar het salaris van directeur gekregen, maar voor je pensioen ben je onderwijzer, je hebt dus geen hoger pensioen.

Jammer genoeg werkt dit niet in twee richtingen. Een ander voorbeeld. Je bent vast benoemd als leraar secundair onderwijs, maar je neemt de laatste vijf jaren voor je pensioen een TAO en werkt als opvoeder. De pensioendienst zal die vijf jaren als opvoeder wel in aanmerking nemen.

Het pensioen wordt dus voor de helft berekend op basis van het salaris van leraar secundair onderwijs en voor de helft op dat van opvoeder. Je levert dus niet alleen in tijdens de laatste vijf jaren van je actieve loopbaan, ook op je pensioen zal je (een beetje) inleveren.

Als je meer en gedetailleerde informatie wil over je pensioen, contacteer dan ons secretariaat in onze regio of provincie (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

marc.borremans@acod.be

Aandacht voor vrouwenrechten!

Op 8 maart – Internationale Vrouwendag – nam ACOD Onderwijs in heel Vlaanderen deel aan tal van acties die georganiseerd werden naar aanleiding van Wereldvrouwendag. Op

deze dag wordt wereldwijd aandacht gevraagd voor vrouwenrechten.



VRT ACOD staakt tegen afbraak openbare omroep

Op 10 maart hielden ACOD VRT en CGSP RTBF samen een piket onder de VRT/RTBF-toren. Net als vele andere overheidsdiensten staakten ze om de afbraak van de openbare diensten aan te klagen.

Zowel bij de VRT als bij de RTBF groeit het tekort aan eigen personeel waardoor de werkdruk stijgt: meer doen met minder middelen en met minder personeel waarbij in het proces de statutairen bij de RTBF vervangen worden door contractuelen, en de contractuelen bij de VRT vervangen door freelancers.

Hierdoor verliezen de werknemers loon en rechten en dit gaat ook ten koste van hun welzijn. De overgebleven diensten kreunen onder het personeelstekort. Terwijl zowel de VRT als de RTBF een digitale transformatie ondergaan.

Bij de RTBF heeft de redactieraad unaniem het vertrouwen in de directie opgezegd. De aanleiding is onder meer de zelfdoding van een werknemer (eindredacteur/journalist) drie weken geleden. Zijn dood zette een gesprek op gang over de werkomstandigheden op de redactie en het management. De redactieraad merkte op dat hij 'al jaren aan de alarmbel trekt over de onrust op de redactie, zonder resultaat'.

De Franstalige vakbond CGSP RTBF eist dan ook een versterking van de teams die inhoud produceren en heeft de Franstalige minister van Cultuur en Media Bénédicte Linard gevraagd een extern onderzoek op poten te zetten naar de werking van het bedrijf.

Daarnaast eist hij dat het personeel op nieuw statutair benoemd wordt zoals ook aangegeven staat in het arbeidsreglement. Gezien de begrotings van de Franse



gemeenschap op een dag onhoudbaar zal zijn, eist hij dat er dat er financieel perspectief op de lange termijn wordt geboden door de Waalse Regering aan de RTBF (verder dan de Beheersovereenkomst die nu gesloten is tot 2027).

Bij de VRT zijn in december 50 vaste werknemers ontslagen- regisseurs, programmamakers, monteurs, archivariissen enz.- en in februari werden de 70 personeelsleden (crew & cast) die voor het programma Thuis werken geoutsourced naar een privéfirma. De VRT maakt geen fictie meer met eigen personeel, de priva-

tisering van de openbare omroep wordt langzaamaan een feit.

De Vlaamse regering blijft de ene na de andere besparing doorvoeren bij de VRT en weigert daarbovenop de werkingsmiddelen te indexerende. Hierdoor en door de stijgende inflatie is- naast de huidige besparingen- er een enorme put aan het ontstaan waarvoor voorlopig ook geen oplossing is. Investerings in de VRT en de RTBF zijn dus dringend nodig!

Andrée Van Voorst Vader, Wies Descheemaeker

Senioren Overheidsdiensten ontdekken industrieel verleden Gent

Op donderdagnamiddag 15 juni om 14 uur organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een boeiende rondleiding door vrijwilliger en ervaringsdeskundige André Depaepe in het Industriemuseum (voorheen MIAT), Minnemeers 10, Gent over het industriële verleden van de stad.

Maak kennis met de geschiedenis in deze voormalige katoenfabriek. Neem een duik in het industriële verleden via vijf chronologische ontdekkingsstations. Naast de indrukwekkende verzameling stukken uit de grafische en de textielwereld, pakt het museum ook uit met een nieuwe expo over veiligheid, gezondheid en welzijn op de werkvloer tussen 1800 en vandaag. Van brandgevaar tot burn-out, van arbeidsongeval tot ergonomie, van prikklok tot preventie. Ontdek de werkomstandigheden van mijnwerkers, de kantoormeubelen van weleer en beklijvende audio- en videogetuigenissen. Als toetje kunnen we genieten van een prachtig panorama over Gent.

Deelnemen kan mits betaling van 5 euro per persoon op rekening BE39 0003 2515 5619 van Gepensioneerd Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor vrijdag 9 juni en geldt als definitieve inschrijving, met als vrije mededeling 'Industriemuseum, aantal personen, naam en voornaam en gsm-nummer'.

Senioren Overheidsdiensten bezoeken 'Het Miljoenenkwartier'

Op 11 mei bezoeken de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen 'Het Miljoenenkwartier' in Gent, met rondleiding door Miguel De Clercq. Dit is om te beginnen een zoektocht naar enkele restanten van de wereldtentoonstelling uit 1913. De sporen van de expo roepen ook boeiende verhalen op.

We gaan tijdens de wandeling ook op zoek naar de miljoenen waarnaar de wijk is genoemd. Die vinden we in de luxueuze huizen, soms in traditionele stijlen en soms in zeer vernieuwende architectuur gebouwd. Onderweg speelt de natuur ook een rol, we lopen niet alleen door een park, zien kleurrijke golvende bloemen die het hele jaar in bloei staan, maar we kunnen ook een vos, een pauw en een paard ontmoeten. Een wandeling door het miljoenenkwartier is een ontspannende tocht waarop we veel Gentse schoonheid ontdekken. Clementine, Delphine en Marie-Henriette zullen er alvast zijn, hopelijk jij ook?

We komen samen om 14 uur in de grote inkomsthal van het Sint Pietersstation en gaan dan via de Clementinalaan richting Miljoenenkwartier. De wandeling kan 1.45 uur duren.

Deelnemen kan mits betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 'Gepensioneerd Overheidsdiensten Gent', Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor 1 mei en geldt als definitieve inschrijving. Vrije mededeling: 'Miljoenenkwartier, aantal personen, naam en voornaam en GSM-nummer'. Oost-Vlaanderen

Senioren Overheidsdiensten ontdekken industrieel verleden Gent

Op donderdagnamiddag 15 juni om 14 uur organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een boeiende



EIF

Studiedag

LevensEinde InformatieForum

Donderdag 27 april 2023 - 14u00

Uiteenzetting door Magali De Jonghe,
LEIF Gent-Eeklo

georganiseerd door senioren Overheidsdiensten
ism intersectorale seniorencommissie

Iedereen is welkom, inschrijving is verplicht
via 09 269 93 33 of
oost_vlaanderen@acod.be

ACOD, Bagattenstraat 158, 9000 Gent

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

rondleiding door vrijwilliger en ervaringsdeskundige André Depaepe in het Industriemuseum (voorheen MIAT), Minnemeers 10,

Gent over het industriële verleden van de stad.

Maak kennis met de geschiedenis in deze voormalige katoenfabriek. Neem een duik in het industriële verleden via vijf chronologische ontdekkingsstations. Naast de indrukwekkende verzameling stukken uit de grafische en de textielwereld, pakt het museum ook uit met een nieuwe expo over veiligheid, gezondheid en welzijn op de werkvloer tussen 1800 en vandaag. Van brandgevaar tot burn-out, van arbeidsongeval tot ergonomie, van prikklok tot preventie. Ontdek de werkomstandigheden van mijnwerkers, de kantoormeubelen van weleer en beklijvende audio- en videogetuigenissen. Als toetje kunnen we genieten van een prachtig panorama over Gent.

Deelnemen kan mits betaling van 5 euro per persoon op rekening BE39 0003 2515 5619 van Gepensioneerd Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor vrijdag 9 juni en geldt als definitieve inschrijving, met als vrije mededeling 'Industriemuseum, aantal personen, naam en voornaam en gsm-nummer'.

Limburg

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.

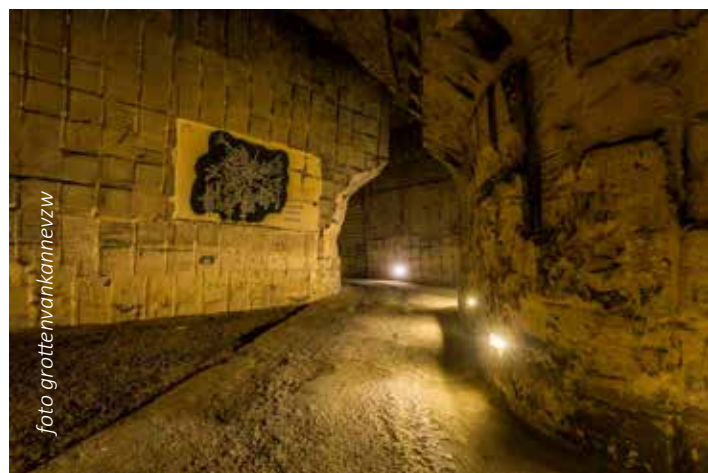
Bezoek Mergelgrotten van Kanne

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 Krijtzee. 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 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 3 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'.



Herfstwandeling terriil Waterschei

Op vrijdag 3 november maken we een herfstwandeling op de terriil van Waterschei in het wandelgebied Thor Park. Deze oude steenberg getuigt van het rijke mijnverleden van Genk. De stenen komen uit de omliggende lagen van de steenkooladers. Sinds 1999 is de terriil beschermd, maar we mogen hem beslist beklimmen. Afstand: ongeveer 6 km, niet rolstoeltoegankelijk.

Praktisch: samenkomst om 10.30 uur aan de ingang van het mijngebouw in Waterschei, André Dumontlaan 67, 3600 Genk.

Inschrijving: voor 29 oktober 2023 via limburg@acod.be of 011 30 09 70. Deelname is gratis.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Vlaams-Brabant

Klaar voor een verfrissend avontuur in Leuven?

Neem op 13 april deel aan onze interactieve wandeling door Leuven! Dit is geen gewone stadsbezichtiging, maar een ontdekkingsreis vol verrassingen en uitdagingen. Leer de stad kennen op een nieuwe en unieke manier door mee te doen met de quiz die het verleden en heden van Leuven op een spannende en verrassende manier in beeld brengt. Bezoek parken, ontdek verborgen pareltjes en kijk hoe de stad op de grond en in de hoogte verandert. Je wordt begeleid door een gediplomeerde en enthousiaste wandelgids en wandelbegeleidster.

Durf jij jezelf uit te dagen en op ontdekkingsreis te gaan? Schrijf je nu in voor een ervaring die je nooit zult vergeten. De prijs is 5 euro. De lunch is zelf te bekostigen.

Vertrek en einde aan het station van Leuven. Start: van 10.00 tot 12.15 uur, gevolgd door quiz en middagpauze. Het tweede deel loopt van 13.30 tot 15.15 uur. Meer informatie: Niel Hendrickx, 016 27 18 89.

Uitstap Hasselt: Japanse tuin en Jenevermuseum

Kom en beleef op 28 april de magie van de bloesems in de Japanse tuin van Hasselt. Geniet van de prachtige natuur en ontspan terwijl je je onderdompelt in deze oase van rust en schoonheid. Bovendien, na een bezoek aan de tuin, stappen we door naar het Jenevermuseum, waar we meer ontdekken over de rijke g

geschiedenis en de cultuur van de jenever in België.

Busvervoer, een warme lunch plus een drankje zijn inbegrepen in de prijs van 35 euro. Dus, waar wacht je nog op? Maak nu een afspraak voor een onvergetelijk groepsbezoek en laat je verrassen door de schoonheid van de bloesems en de rijke cultuur van jenever!

De dag start omstreeks 10 uur en eindigt rond 16 uur. Inschrijven en meer informatie over het busvervoer vanuit Vilvoorde, Leuven en Assent bij Niel Hendrickx, 016 27 18 89.

Hulp bij het invullen van je belastingaangifte

ACOD Vlaams-Brabant biedt dit jaar een belastingsservice aan haar leden. Hierbij helpen kameraden van de federale overheidsdienst financiën je om je belastingaangifte in te vullen.

Dit gaat door in het ACOD-gebouw in de Maria-Theresiastraat 121 te Leuven op maandag 15 mei en woensdag 24 mei telkens van 8u30 tot 12u00. Je moet een afspraak maken via het secretariaat TEL: 016 21 37 20 of via MAIL: Vlaams_Brabant@acod.be

Vergeet zeker niet om, naast je elektronische identiteitskaart en je pincode, ook je aanslagbiljet van vorig jaar en je fiscale fiches mee te brengen.

Merk op: als je een gezamenlijke belastingaangifte indient met een echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, dan dien je ook de identiteitskaart en pincode van deze persoon bij te hebben.