

TRIBUNE

**HOEDJE AF VOOR
ONZE HULPVERLEENERS
IN ALLE SECTOREN**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	10
de post	11
gazelco	15
telecom	16
federale overheidsdiensten	18
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	26
onderwijs	31
cultuur	37
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions,
Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Manette Bambust (Maasmechelen), Frank Ilsbroux (Hasselt), Dirk Marissen (Wilrijk), Célestin Fourdin (Mechelen) en Joseph Meubis (Hasselt) winnen een exemplaar van het boek 'Lang leven de vergrijzing'. Zij hebben de vragen van vorige editie correct beantwoord.

Nieuwe prijs: FNAC-geschenkbond

Demograaf Patrick Deboosere schreef 'Lang leve de vergrijzing', waarin hij de puntjes op de 'i' zet van vele vergrijzingsmythes.

Nieuwe vragen

- De leerplicht werd verlaagd van zes naar vijf jaar. Hoeveel dagen per jaar moeten de vijfjarige leerlingen aanwezig zijn in de klas?
- Wie lanceerde recent een wetsvoorstel waarmee Justitie de mogelijkheid zou krijgen zwaar verslaafde zwangere vrouwen verplicht te laten opnemen om af te kicken?
- Met hoeveel procent steeg het aantal vacatures bij de federale overheid in 2019?

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.

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



[@ACOD_ABVV](https://twitter.com/ACOD_ABVV)

Als je het mij vraagt "De openbare diensten bewijzen hun nut"

We zitten in het midden van de coronacrisis. Welke maatregelen neemt de ACOD?

Chris Reniers: "We hebben twee prioriteiten: ons personeel en onze leden. Uiteraard doen we al het mogelijke om onze medewerkers te beschermen en toch de kans te geven om aan de slag te blijven. Dit laatste is immers belangrijk omdat onze leden blijven rekenen op onze dienstverlening. Velen zitten met vragen over hun werksituatie in deze moeilijke tijden en we proberen hen zo snel en zo goed mogelijk te adviseren. Ik ben blij vast te stellen dat onze sectoren en gewesten hun beste beentje voorzetten om onze leden bij te staan."

De ACOD verdedigt het personeel van de openbare diensten. Velen van hen blijven aan het werk, ondanks de strenge veiligheidsmaatregelen.

Chris Reniers: "Ik wil al het personeel van de openbare diensten, en zeker zij die instaan voor de zorg en het welzijn van hun medeburgers, feliciteren voor hun inzet en plichtsbef. Zij komen rechtstreeks in contact met het publiek en lopen dus een verhoogd risico. Ik ben erg onder de indruk van hoe deze mensen in de voorlinies blijven staan. Tegelijk stel ik echter vast dat ze vaak onvoldoende middelen en uitrusting hebben om hun persoonlijke veiligheid en die van de burgers waarmee ze in contact komen te garanderen. Hoe dan ook staan ze er dag in dag uit voor het welzijn, de veiligheid en de dienstverlening aan de burger. Dat verdient een zeer groot compliment."

Wordt in tijden van crisis het belang van de openbare diensten bewezen?

Chris Reniers: "Daarover bestaat geen twijfel. Tijden als deze bewijzen dat we moeten kunnen rekenen op openbare diensten en hoe groot hun nut wel is. Wanneer alles wegvalt, garanderen openbare diensten het hoogstnodige voor de burger. Dit bewijst dat men niet blindelings kan blijven besparen op de openbare

diensten, mensen en middelen. Op een bepaald moment lopen ze zoveel schade op, dat het herstel van hun werking meer kost dan wanneer men ze van in het begin voldoende had gefinancierd."

Opmerkelijk is dat ook de sociale zekerheid nu op de voorgrond treedt.

Chris Reniers: "We kunnen het belang van de sociale zekerheid niet genoeg benadrukken. Als heel veel bedrijven in economische werkloosheid gaan, vormt de sociale zekerheid een groot vangnet. Niet alleen voor het personeel dat daar werkt, maar ook voor de ondernemers zelf. Zij moeten die les leren voor de toekomst: de sociale zekerheid moet stevig in elkaar zitten en voldoende gefinancierd worden, omdat ze een vangnet is in tijden van rampspoed. Vergelijken we onze situatie met een buurland als Nederland, waar de sociale zekerheid flink is uitgekleeft, dan zien we de paniek die daar is uitgebroken omdat een dergelijk vangnet ontbreekt. Ik vind bovendien ook dat niemand loonverlies mag leiden als gevolg van het coronavirus en dat zij die aan het werk blijven in zeer moeilijke omstandigheden daarvoor beloond moeten worden."

Wat vind je van het optreden van de federale regering in lopende zaken tot nu toe?

Chris Reniers: "Die krijgt nu de steun van een meerderheid in het parlement. Het is belangrijk dat er duidelijkheid komt over de maatregelen die ze kan nemen om deze crisis het hoofd te bieden. Ook goede en duidelijk communicatie hierover is van cruciaal belang.

Het moet me van het hart dat sommige politici niet beschaamd zijn om in verschillende richtingen te blijven communiceren, vooruitlopen op maatregelen waarvan ze weten dat de regering ze toch zal nemen en dan doen alsof ze het warm water hebben uitgevonden. Ik denk daarbij aan Bart De Wever, die erin slaagt op tien dagen tijd bochten te nemen in alle richtingen. Bovendien koppelde hij de vorming van een eventuele noodregering aan zijn pre-



Chris Reniers - voorzitter

mierschap. Persoonlijke ambitie is goed in normale tijden, maar momenteel is dat zeer ongepast.

Intussen raad ik iedereen aan de beslissingen van de federale regering en de crisiscel van experts af te wachten en op te volgen als goede burgers. Ik wens iedereen in deze tijden veel moed en een goede gezondheid."

Limburg

Bezoek aan de brug van Vroenhoven

Op zaterdag 29 februari verzamelden 26 leden aan de Brug van Vroenhoven. Het gegidste bezoek bestond uit twee delen: de tentoonstelling over de inname van de brug bij het begin van WO II en het beleevingscentrum over kanalen en binnenvaart.



Bloesemwandeling

Een rustige, vlakke tocht tussen Wellen en het kasteel van Rulingen. Kindvriendelijk. Honden toegelaten. De eerste anderhalve kilometer is moeilijk voor rolstoelgebruikers. We houden de bloesemmeter in het oog. De exacte datum voor de wandeling maken we bekend via onze facebookpagina: www.facebook.be/acodlimburg. Gratis koffie en taart na de wandeling. Start om 14 uur aan het gemeentehuis van Wellen, einde omstreeks 16.30 uur. Inschrijven doe je via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren).

Bezoek brouwerij en alcoholstokerij Wilderen

Op zaterdag 16 mei 2020 kan je genieten van een unieke rondleiding doorheen de oude



en huidige stokerij met gratis consumptie. Start om 15 uur, einde omstreeks 17 uur. Maximum 20 personen. Verzamelen aan de parking van de brouwerij, Wilderenlaan 8, 3803 Wilderen (Sint-Truiden). Inschrijven via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens openingsuren).

Congres

Samen voor een spoorvakbond 2.1

Op vrijdag 13 maart hield ACOD Spoor zijn vierjaarlijks statutair congres. Een congres is niet alleen een terugblik, maar vooral ook een vooruitblik. De rode draad van de afgelopen vier jaar was zonder twijfel het verzet tegen de rechtse regering(en) in ons land. We hebben meer dan ooit moeten vechten voor het behoud van onze sociale verworvenheden. Op verschillende fronten.

In de publieke sector moesten we ons vooral verdedigen tegen de aanvallen op ons pensioenstelsel. Daarnaast was ook de afbouw van het statutair ambt een wederkerend actueel item. Bij de openbare diensten haalt de contractuele tewerkstelling de bovenhand op de vaste benoeming. Ook bij de Belgische spoorwegen stellen we vast dat er meer en meer contractuelen worden aangeworven. Toch blijft de statutaire tewerkstelling bij ons de norm dankzij onze syndicale inspanningen.

Besparingsregering Michel-De Wever

Bij het aantreden van de rechtse regering Michel-De Wever kregen de spoorwegen een besparingsplan opgelegd van 3 miljard euro, gekoppeld aan een productiviteitsverhoging met 20 procent!

Hierdoor werd de aanval ingezet op onze 36-urenweek en de kredietdagen. Uiteraard voerden we hiertegen actie en konden we het behoud ervan verzekeren.

Gezien de regering door de opgelegde besparingen geen maximale dienst kon opeisen, heeft ze dan maar gekozen om de minimale dienst in te voeren... Om haar duidelijke aversie voor vakbonden te weerleggen, heeft ze vervolgens ook de liberale vakbond binnengehaald in de overlegorganen zonder dat deze vakbond kon aantonen dat hij aan de minimale vereisten met betrekking tot aantal leden voldoet.

Bij wet werden ook de sociale verkiezingen opgedrongen bij de spoorwegen. Was het de bedoeling de rode vakbond te kortwieken? Dan draaide het toch helemaal anders uit. Met 58 procent behaalde ACOD/CGSP een geweldige overwinning, op basis van een positief programma. Deze overwinning is de verdienste van onze militanten die zich dagdagelijks inzetten voor de leden. Diezelfde leden – en ook niet-leden – toonden hun waardering in het stemhokje.

Blik op de toekomst

Een congres is ook een vooruitblik naar wat ons mogelijk te wachten staat. Eerste doelstelling is het afsluiten van een evenwichtig en rechtvaardig protocol. Nadat we vorig jaar in november het voorstel van de maatschappij unaniem hadden verworpen en een succesvolle staking organiseerden op 19 december, haalden we een eerste teken van erkenning voor de personeelsleden binnen in de vorm van een ecocheque die zal betaald worden met de wedde van april. Toch is dit niet voldoende om de inspanning die onze mensen dagelijks leveren te honoreren. De uitdagingen voor de toekomst van ons bedrijf zijn enorm en iedereen zal zijn steentje moeten bijdragen om de missie tot een goed einde te



brengen. Dat het personeel daarvoor beloond wordt is dan ook niet meer dan logisch.

Maar de uitdaging waar we voor staan is de liberalisering van het reizigersvervoer. We hebben het hierover reeds gehad in vorige edities. Wij willen dat het contract voor de openbare dienstverlening, waarover voor 25 december 2023 een beslissing moet genomen worden, voor 10 jaar wordt toegekend aan de NMBS. Voor een moderne vakbond

We zullen onze organisatie verder moderniseren. In onze editie van februari 2019 hadden we het over ACOD Spoor 2.0. Na ons congres moeten we op de ingeslagen weg verder gaan en zijn we toe aan een update. De bedoeling is de dienstverlening aan onze leden nog te verbeteren. Daarvoor kiezen we resoluut voor een aanpassing van onze structuren zodat we kort op de bal kunnen spelen door dicht bij de mensen te staan. Daartoe moeten we onze beperkte middelen maximaal inzetten ter ondersteuning van de leden en militanten op de werkvloer.

Een van de onmisbare zaken, is de vorming van onze afgevaardigden. Samen met de collega's van ACOD intersectoraal zal de vorming verder uitgewerkt worden zodat onze vertegenwoordigers sterk staan in hun dagelijkse werking voor de leden. Want een goed geïnformeerde en gevormde militant is een sterke militant die het verschil maakt ter verdediging van de rechten van het personeel en vooral van onze leden.

Werk genoeg op de plank dus voor de komende vier jaar. Maar met mijn collega's Lugal Verschaete en Gunther Blauwens en onze collega's secretarissen en militanten in de gewesten, zijn we er klaar voor.

ACOD Spoor 2.1 heeft de start genomen en samen met jullie gaan we voor een spoorwegmaatschappij die een maximale dienstverlening aanbiedt. Het thema van ons congres was niet voor niets 'De spoorwegen verbinden mensen'.

Ludo Sempels

Congres Klaar voor de volgende vier jaar

Een syndicale organisatie moet zich telkens opnieuw aanpassen aan de gewijzigde maatschappelijke context, evenwel rekening houdend met haar ideologische krijtlijnen. De basisbeginselen van het ABVV zijn meer dan ooit actueel. We zijn sinds de oprichting van het ABVV in 1898 niet voor niets een socialistische en democratische vakbond met vier principes: solidariteit, rechtvaardigheid, gelijkheid en democratie.

Onze sociale verworvenheden staan zwaar onder druk vanwege het beleid dat de (radicaal) rechtse regeringen in dit land en mondiaal de voorbije jaren voerden. 'De kracht van de verandering' is voor de werkende klasse een nachtmerrie die werkelijkheid wordt. De spoorwegen ontsnappen niet aan de opgelegde en doorgevoerde besparingen. Spoorwegpersoneel en reizigers delen in de klappen.

Doelstellingen voor de komende congresperiode

Protocol van Sociaal Akkoord

Eind vorig jaar hebben we het voorstel van de Belgische Spoorwegen verworpen. Na

onze succesvolle staking op 19 december 2019 werd een compromistekst met de spoorwegen goedgekeurd. Die bevat de volgende toezeggingen.

- Een ecocheque van 200 euro voor de geleverde inspanningen uit het verleden, zonder tegenprestatie.
- De onderhandelingen worden hervat op basis van een wit blad.
- De procedure wordt opgestart voor de verlenging van de hospitalisatieverzekering.

Bij de komende onderhandelingen blijven er voor ons vier prioriteiten.

- De loonsverhoging van 1,1 procent (zoals het IPA toelaat).
- Voldoende aanwervingen (kwantitatief en kwalitatief).
- Behoud van de 36-urenweek voor het huidige en toekomstige personeel.
- Behoud van de barema's.

In het najaar moeten deze onderhandelingen uitmonden in een sociaal akkoord. Dat het geen wandeling in het park zal worden, is een open deur intrappen, maar het personeel moet beloond worden voor de inspanningen.

De liberalisering

Sinds eind vorig jaar kunnen andere operators treinen laten rijden op ons net, echter zonder dat ze hiervoor subsidies ontvangen. Voor openbare dienstencontracten kunnen de historische spoorwegmaatschappijen (onder bepaalde voorwaarden) een exclusieve openbare dienstverlening voor een periode van 10 jaar toegewezen krijgen. De regering moet voor 25 december 2023 beslissen of ze dit toekent aan de NMBS. Indien dit niet gebeurt, zal de openbare dienstverlening worden gegund via een aanbesteding.

De ledenbeweging

Door de grote pensioneringsgolf van de babyboomers, het feit dat veel personeelsleden niet vervangen worden en dat nieuwe personeelsleden zich niet altijd spontaan aansluiten bij de vakbond, is het ledenbestand de afgelopen jaren afgenomen. Een inhaalbeweging dringt zich op als we willen blijven wegen op het beleid bij de spoorwegen. Bovendien vormen onze leden een belangrijke bron van inkomsten voor onze werking. Ook is het ledenaantal een belangrijke factor voor de interne democratie binnen onze vakbond. De voorbije maanden merkten we evenwel dat de nieuw aangeworven personeelsleden opnieuw gemakkelijker de weg vinden naar de vakbond. Dit heeft uiteraard te maken met het feit dat we ons op een positieve manier presenteren. Toch moeten we nog meer het terrein bezetten, aanwezig zijn en luisteren naar wat er leeft op de werkvloer, en een goede dienstverlening aanbieden.

Onze doelstelling is het informeren van de mensen met correcte informatie en zeker niet hen naar de mond praten. Eerlijke en correcte informatie is steeds ons handelsmerk geweest en dat moeten we zo houden.

Een ledenwervingscampagne zal opgezet worden om ons ledenaantal te verhogen.

Modernisering van onze vakbond

De structuur van onze vakbond bestaat historisch uit een Nationaal Secretariaat en Gewesten, met of zonder afdelingen.



Om de belangen en ondersteuning van onze leden en militanten kwalitatief en maximaal te garanderen met de beschikbare middelen, dringt een reorganisatie zich op.

Daarvoor zal een werkgroep ad hoc worden opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van de Gewesten en het Nationaal Secretariaat. Deze werkgroep zal zich op basis van een sterkte-zwakte analyse buigen over de herstructurering in functie van onze leden en militanten, over de gewesten heen en in het belang van onze sector. Het secretariaat zal de organisatie en de werking van deze werkgroep coördineren.

Een voorstel van aanpassing van de structuur zal aan de syndicale instanties worden voorgelegd, die zich hierover zullen uitspreken.

In het kader van de liberalisering zullen we, meer dan waarschijnlijk, geconfron-

teerd worden met nog meer reorganisaties binnen het bedrijf. We zullen het debat aangaan en proberen het onderste uit de kan te halen. Wanneer we erin slagen eerbare akkoorden af te sluiten, moeten we deze ook kunnen verzilveren, zowel op het terrein als binnen de instanties.

Dit zal veel inzet en overtuigingskracht vragen van onze militanten en verantwoordelijken. De manier van besluitvorming zal dan ook van cruciaal belang worden tijdens de komende congresperiode. Met een goede samenwerking op alle niveaus zullen we ook de juiste beslissingen nemen om de toekomst van het bedrijf, de tewerkstelling, de arbeidsvoorwaarden en het welzijn van onze personeelsleden veilig te stellen.

Mensen veranderen, organisaties ook

Een organisatie- of dit nu een politieke

partij, een vakbond, een biljartclub of welke vereniging dan ook is- moet zich steeds aanpassen aan de veranderende omgeving waarin zij actief is. Als zij dat niet doet, is zij gedoemd te verdwijnen. Want elke vereniging bestaat uit individuen en mensen veranderen nu eenmaal. De jongste vijftig jaar is de wereld ongelooflijk snel veranderd en hieraan ontsnapt niemand.

Het zal dan ook een uitdaging zijn om dit veranderingsproces tot een goed einde te brengen. Maar hoe groot de omwenteling

ook zal zijn, de basisbeginselen moeten steeds overeind blijven.

Het secretariaat Vlaamse ACOD Spoor

Ateliers B-TC Shiftwerk: wat is er nieuw?

Tijdens de Nationale Paritaire Commissie van 14 februari uitte ACOD Spoor/CGSP Cheminots opnieuw haar opmerkingen over het shiftwerk in de ateliers B-TC. Wij stemden tegen, het ACV nam akte van de tekst en de Belgische spoorwegen stemden voor. Bijgevolg gaat het plan door omdat het geen aanpassing is van het ARPS-bundel 541 'Dienst -en arbeidstijd' (Statuut).

De CEO van de NMBS verklaarde evenwel dat er lokaal opnieuw gesprekken opgestart zullen worden. De eerste gesprekken vonden mogelijk al in de tweede helft van maart plaats. Tijdens dit overleg zullen we de lokale gevoeligheden opnieuw naar voren schuiven.

TW 5-weken systeem

Er komt een maandelijkse toelage van 90 euro tegen 100 procent (153 euro per maand volgens de huidige index) om shiftwerk aan te moedigen. Op voorwaarde van het invoeren van het systeem volgens een 5-weken-roulement, waaronder 1 week met nacht en 1 weekend. De toelage wordt niet betaald aan personeelsleden

die de voorziene rotatie niet volgen. De werkorganisatie zal lokaal besproken en ingevoerd worden, rekening houdend met het sociaal overleg.

Er is op dit moment geen sprake meer van om iedereen naar het stelsel van enkelvoudige ploeg, onregelmatig stelsel te plaatsen (dus geen vastgelegde CV, geen invoering CX en RX).

Ook de verplichte dagdienst in weekends staat niet in de tekst.

Hoe moet het verder?

We beraden ons over de impact van deze goedkeuring door de Belgische spoorwegen. We hopen dan ook op snel en constructief overleg vanuit NMBS Technics en vragen maximaal respect voor lokaal gemaakte (en te maken) afspraken.

Nationaal secretariaat ACOD Spoor



ACOD en CGSP Spoor Gewest Brussel Algemene ledenvergadering gepensioneerden

De algemene ledenvergadering Gepensioneerden ACOD & CGSP Spoor Gewest Brussel zal plaatsvinden op 5 mei om 14 uur in zaal 1.03, eerste verdieping, Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel (gebouw Alhambra).

Het ACOD-gebouw is bereikbaar met het openbaar vervoer:

- 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. Kom je te voet van Brussel-Noord of Brussel-Centraal, wandel dan een kwartiertje richting Muntplein en De Brouckèreplein.

Reisverhaal van een militant Met de nachttrein naar Wenen

Na 17 jaar afwezigheid is de reguliere slaaptrein terug in het land. De Oostenrijkse spoorwegen (ÖBB) verlengen de dagelijkse verbindingen Wenen-Keulen en Innsbruck-München-Keulen tweemaal per week tot Brussel. Dat is uitstekend nieuws voor de Europa-reizigers. 's Avonds vertrekken in Brussel-Zuid, Brussel-Noord of Luik-Guillemins en 's morgens aankomen in het knooppunt van West-, Oost- en Zuid-Europa: ideaal. Neal Michiels, ACOD-militant depot Treinbegeleiding Brussel Zuid, getuigt erover.

"Ik vertrok op maandagavond en koos een compartiment met zes couchettes, voor een authentieke ervaring. De trein was goed gevuld want het succes van de nieuwe verbinding is groot. De eerste uren van de ruim 14 uur durende reis zitten we om te eten, te praten, te lezen. Ik zoek de collega-treinbegeleiders van Welkenraedt op die de trein bedienen van Vorst-rijtuig tot Aachen. Ook de bestuurder op dat stuk is Belgisch. Omstreeks 21 uur veranderen de zit- in ligplaatsen met de hulp van de couchetist van ons rijtuig. Wie nog niet direct wil gaan slapen, gaat op zoek naar een vrije zitplaats in een ander rijtuig om daar nog iets te drinken. Een uur voor aankomst worden we gewekt door de couchetist die het ontbijt brengt: twee pistolets en een koffie of thee. De ligplaatsen worden weer zitplaatsen en de ladder wijkt voor een tafel. Van de aankomst in het moderne Wien Hauptbahnhof wandel je zo de Oostenrijkse hoofdstad binnen via de tuinen van het Schloss Belvedere. Wenen heeft genoeg te

bieden voor een citytrip van verscheidene dagen: architectuur, musea, Oostenrijkse en wereldkeuken, cafés, winkels...

Ik bezocht ook het 'Rode Wenen' met zijn 60.000 stijlvolle publieke woningen uit de jaren 1920. Later zou het nazisme komaf maken met het socialistische woningbeleid.

Meer van dat

Het is opmerkelijk dat in tijden van winstgevende, dure hogesnelheidstreinen en goedkope, oncomfortabele langeafstandsbussen, ÖBB de keuze maakte om de nachttrein nieuw leven in te blazen. Kan het Oostenrijkse voorbeeld andere overheden en spoorwegbedrijven inspireren? Minister van mobiliteit François Bellot en NMBS-CEO Sophie Dutordoir waren erbij om het eerste vertreksein van de NightJet Brussel-Wenen/Innsbruck te geven. Maar veel verdienste hebben zij niet want de trein wordt voor 100 procent door de Oostenrijkers gefinancierd. Nachttrein-activisten voeren nu campagne voor een verbinding Parijs-Brussel-Berlijn, waar SNCF, NMBS en DB samen een rol in te spelen hebben. Of de Franse, Belgische en Duitse mobiliteitsverantwoordelijken deze weg willen inslaan, is echter zeer de vraag. In Duitsland werden de slaaptreinen vervangen door gewone treinen zonder bedden of couchettes die 's nachts rijden. Duitsland komt voorlopig wel dichterbij dankzij de Oostenrijkers. Binnen een maand staat opnieuw een citytrip met de Nightjet gepland, ditmaal naar München.

Met FIP Europa in

Statutair spoorwegpersoneel geniet van de internationale FIP-verkeersvoordelen, vergelijkbaar met Interrail voor de reizigers. Na het bestellen van de coupons ('permis FIP') voor Duitsland en Oostenrijk, kan men vanaf 34 euro een couchette reserveren vanaf Aachen.

Vanuit België kan men reizen vanaf 70 euro, met het tarief voorbehouden voor de FIP-kaart. Het permis-FIP-tarief geldt hier niet omdat we geen coupons hebben voor België. Het is een hiaat waarvoor hopelijk op korte termijn een oplossing kan gevonden worden.

Het vertrek is op maandag en donderdag, de terugkeer op woensdag en zondag. Wil je op een andere dag reizen, dan kan je België-Keulen met een ICE-hogesnelheidstrein afleggen. Wil je vanaf Aachen op de nachttrein voor het permis FIP-tarief, dan kan je gemakkelijk tot daar reizen met NMBS-treinen.



foto: Smiley.toerist

Coronavirus

Verhoogde waakzaamheid en maatregelen

Naar aanleiding van de bezorgdheid van spoorwegcollega's over het coronavirus, werd op vraag van ACOD Spoor/CGSP Cheminots op 9 maart een Nationale Commissie PBW samengeroepen.

De externe preventiedienst IDEWE bracht een overzicht met betrekking tot de communicatie en de genomen- of te treffen - organisatorische maatregelen. Dit overzicht wordt eveneens gecommuniceerd in alle Comités PBW. Wij brachten de volgende aandachtspunten naar voren.

- Wat met de preventieve bescherming van het personeel dat in de frontlinie werkt en rechtstreeks contact heeft met derden?
- Wat met de distributie van hydro-alcoholische gel aan alle spoorwegcollega's die niet steeds kunnen beschikken over water en zeep.
- Wat met het rollend materieel zonder toegankelijke toiletten, voldoende water,

zeep en papieren handdoeken?

- Wat is het aantal besmette medewerkers?
- Wat met het schoonmaken van de werkplaatsen (kantoor, verpozingsruimte...)?

Het management staat dagelijks in contact met de FOD Gezondheid. De communicatie en maatregelen worden aangepast volgens de evolutie. Tot op heden (10 maart 2020) zijn er vijf medewerkers besmet (wordt aanzien als ziekte zoals bij gewone griep). Medewerkers die in direct contact staan met derden hebben het recht een bepaalde afstand te bewaren en zich te richten op veiligheids- en informatietaken.

B-Technics kijkt erop toe dat het rollend materieel dat het atelier verlaat, beschikt over toegankelijke wc's met voldoende water, zeep en papieren handdoekjes. Voor het materieel dat al in omloop is, worden er maatregelen genomen om dit in orde te

brengen. De nodige stappen worden gezet voor een snelle en voldoende bevoorradiging met hydro-alcoholische handgel. Er worden extra inspanningen geleverd voor het schoonmaken van de werkomgevingen.

ACOD Spoor/CGSP Cheminots volgt dit van nabij op en roept iedereen op om bij problemen contact te nemen met de onmiddellijke chef en indien nodig, ook de gewestelijk secretaris of plaatselijke militant van ACOD Spoor/CGSP Cheminots.

Ten slotte: in het geval van twijfel bij gezondheidsproblemen en zoals aanbevolen door de arbeidsgeneeskunde, adviseren wij u onmiddellijk contact op te nemen met uw huisarts.

Gunther Blauwens



De organisatie van de sociale verkiezingen bij De Lijn verloopt moeilijk

Eind februari zaten vakbonden en directie van De Lijn aan tafel, in aanwezigheid van Toezichters op Sociale Wetten van de FOD WASO om het verdere verloop van de sociale verkiezingen 2020 bij het vervoersbedrijf te bespreken. Aanleiding daarvoor was het vonnis van de arbeidsrechtbank over de zes ondernemingsraden en zes CPBW's dat onverwijld moet worden uitgevoerd. Wat nu?

Het 'bericht X' met de officiële mededeling van de datum van de sociale verkiezingen en de daarbij behorende kieslijsten werd ondanks het vonnis niet aangeplakt. Dit uitstelmanoeuvre van de directie dwong ACOD TBM tot een ingebrekestelling, zoals in de procedure voorzien. Een nieuw en dringend overleg was noodzakelijk om ons niet opnieuw tot de arbeidsrechtbank te moeten richten om de sociale verkiezingen alsnog tijdig te laten plaatsvinden.

Toezieters op Sociale Wetten stellen ultimatum

Er kwam een batterij experts, juristen en ambtenaren van Toezicht Sociale Wetten aan te pas om zich over de strikte letter van de wet te buigen. Rekening houdend met alle voorschriften en met respect voor de huishoudelijke reglementen van de ondernemingsraad en het CPBW bepaalden de toezichters dat De Lijn ten allerlaatste orde op zaken moest stellen tegen 28 februari met het 'bericht X' en dus de aankondiging van de ultieme verkiezingsdatum van 28 mei 2020 moest doen.

Beslissing ondanks tegenstelling vakbonden en directie

Op 27 februari werden bij De Lijn alle ondernemingsraden en CPBW's bij elkaar geroepen om zich hierover uit te spreken. Vermits de ultieme datum toch net buiten de wettelijke periode valt, stemden de afgevaardigden van de drie vakbonden in zowel de ondernemingsraad als het CPBW niet in met deze datum. Een proces-verbaal van niet akkoord werd door De Lijn opgemaakt en overgedragen aan de FOD WASO. Aangezien de vakbonden en de directie niet tot een vergelijk konden komen over een verkiezingsdatum, hakte de FOD zelf de knoop door.

De Lijn hield zich uiteindelijk met veel tegenzin aan de opdracht waartoe de Toezichters op de Sociale Wetten hadden bevolen. Op 28 februari 2020 voldeed De Lijn voldaan aan haar wettelijke verplichting om onder meer de kieslijsten uit te hangen.

Beroep tegen kiezerslijsten

ACOD TBM stelde echter vast dat een reeks personeelscategorieën werden ondergebracht op de kiezerslijst van de Centrale Diensten in Mechelen die daar naar onze mening niet thuishoren. Het handelt hier voornamelijk over de functies die gegroepeerd worden onder de noemer: rijsschool, Lijncontrole, personeel Lijnwinkels, teamcoaches, dienst dispatch, ICT en een aantal centraal

aangestuurde maar lokaal uitgevoerde diensten.

Wij maakten daarom een bezwaarschrift op tegen de op dag 'X' gepubliceerde voorlopige kiezerslijsten voor de ondernemingsraden en de CPBW's van de zes technische bedrijfseenheden (TBE's) bij De Lijn.

Wij vorderden dat de betrokken werknemers moeten worden opgenomen op de kieslijsten van de zes TBE's waartoe zij in werkelijkheid behoren, met het oog op een correcte samenstelling van de diverse kieslijsten.

Weerspiegeling van de werkvloer

De procedure bepaalt dat binnen de zeven dagen de overlegorganen van De Lijn met hoogdringendheid terug worden bijeengeroepen, om hierover tot een vergelijk te komen. De Lijn had hiervoor tijd tot 13 maart 2020. Lukt het niet de directie te overtuigen de kieslijsten zodanig aan te passen dat zij een weerspiegeling vormen van de werkelijke toestand op de werkvloer, kan het geschil weer leiden naar een uitspraak door de arbeidsrechtbank.

Opgelet: net voor het ter perse gaan bereikte ons het nieuws dat de sociale verkiezingen dit jaar niet zullen plaatsvinden in de maand mei. Door de coronacrisis worden ze uitgesteld tot een latere, nog te bepalen datum.

Rita Coeck



ABVV

Alternerend Distributiemodel (ADM) Het uur van de waarheid

Sinds 2 maart zijn de nieuwe contracten voor de zendingen zonder adres in voege. Op 16 maart werden alle rondes in België in twee gekapt volgens het zogenaamde half-en-half-model. Op het ogenblik dat deze Tribune in de bus valt, zullen we weten of er enkel nog wat kinderziekten te overwinnen zijn, zoals bpost beweert, of dat er een figuurlijke bom ontploft is in de sorteercentra en in distributie, zoals de vakbonden vermoeden. Tijdens het paritair comité van 20 februari legde ACOD Post alvast een formele verklaring af, met de volgende inhoud.

In Vlaanderen geraakten de voorbije jaren honderden vacatures niet ingevuld. Er is een chronisch tekort aan postbodes en postbode is een knelpuntberoep geworden. Bovendien heeft de besparingswoede van bpost het hardst toegeslagen in Vlaanderen en zet de pakjeswereld onze postmensen onder een continue druk.

Als bpost zegt dat op 2 maart 2020 de nieuwe contracten voor de ZZA's starten, dan vragen wij ons luidop af of de werkposten/cassiers daar wel klaar voor zijn? Wij denken van niet.

bpost spreekt over vier à vijf ZZA + briefwisseling van twee of drie dagen per adres, waardoor de slots te klein zullen zijn. bpost maakt zich sterk dat de werkposten tijdig aangepast zullen zijn, maar zal het materiaal dat hiervoor nodig is op tijd in alle kantoren geleverd zijn? bpost beweert van wel, maar op het ogenblik dat wij dit artikel schrijven is dit allerminst het geval.

Vertekende realiteit

Voor de half-en-half-start op 16 maart kondigde bpost aan dat er gedurende zes weken zal geëvalueerd worden om de kinderziekten eruit te halen. Die zes weken zijn niet onze keuze. Wij zeggen nu al dat we ons hevig zullen verzetten tegen iedere volgende stap in dit proces als alle kinderziekten niet opgelost geraken. Ook al duurt dat twaalf weken of langer.

Wij begrijpen dat bpost er alles aan zal doen om de situatie kunstmatig te pimpen. Dit zal echter de realiteit volledig vertekenen. Op deze wijze pampert men de situatie en is dit puur bedrog. De inzet van

versterking en subco's à volonté is blijkbaar geen probleem. Overwerk ook niet. Dit zal vergoed worden. Waar zal men de versterkingen halen als er in Vlaanderen een chronisch tekort aan postbodes is?

Daarenboven eisen wij dat iedereen de keuze moet krijgen om overwerk op te nemen in verlof of te laten uittalen. Die garantie kan men ons niet geven. Wij geloven de mooie beloftes niet. Vandaag de dag wordt mensen in Vlaanderen nog steeds het mes op de keel gezet door hun teamleaders om zelfs tijdens hun roloverlof terug te komen werken. Doen ze dat niet, dan zullen ze de gevolgen moeten dragen. Dat soort psychologische druk op het personeel is onaanvaardbaar. Kan men vandaag garanderen dat wie verlof gevraagd heeft in de paasvakantie dit onbezorgd, zonder druk van de leiding, effectief kan nemen?

Geen antwoorden

De vakbonden eisten antwoorden op al hun vragen. Die kregen wij niet. Hoe staat het met de vervangers? De directie is al jaren op de hoogte van het probleem, maar heeft er nog niets aan gedaan. Meer zelfs, ADM zal de oneerlijke toestanden nog versterken. Overlastzakken en plaatsen zijn blijkbaar ook geen probleem. Wij zeggen van wel. Het onevenwicht in de diensten zal nog toenemen. Wij verdenken de directie ervan dat ze zelfs daarop speculeert om vervolgens reorganisaties te kunnen doordrukken.

De werklaster is plots het wondermiddel. Alleen mag je nu 100 postbodes daarover bevragen en zij zullen u allen vragend aankijken. Niemand begrijpt hoe het met die werklaster in zijn werk gaat.

Bovendien staat de directie te popelen om de nieuwe organisaties op te starten. Met welke nieuwe en aangepaste normen, met welke principes? ACOD Post zegt klaar en duidelijk: "NO Pasaran."

Jean-Pierre Nyns

Concreet zegt ACOD Post

- De zes weken evaluatie is niet limitatief. Zolang er geen unaniem positief advies is van de vakbonden zal er geen volgende stap volgen.
- Geen reorganisatie op basis van de nieuwe organisatieprincipes vooraleer hierover een grondige discussie gevoerd is. En zeker niet voor september 2020.
- Er wordt niet geraakt aan het 7u36-stelsel. Met dit model wordt het gemiddelde afgeschaft. Door de penetratiegraad te verhogen tot 72 procent en meer, zal iedere postbode dagelijks onder zware druk staan. In die omstandigheden de werktijd verlengen is onaanvaardbaar.
- Minstens twee dagen opleiding voor de half-en-half-diensten.
- Dit is lang niet alles, maar we houden het voorlopig hierbij.



Militant met een warm hart

Wij vragen oog voor de pleegzorg

Elk jaar opnieuw krijgt 'De Warmste Week' maanden aan een stuk alle aandacht en roert heel Vlaanderen zich om eraan deel te nemen. Precies een maand eerder vindt, ook jaarlijks, 'De Week van de Pleegzorg' plaats. Deze mensen bieden jaar in jaar uit elke dag geborgenheid en warmte aan de meest kwetsbaren in de maatschappij. Toch laat de overheid precies deze mensen in de kou staan.

Saskia Clinckemaillie, militant van ACOD Post, is ook pleegmoeder. Zij en haar man hebben naast hun vier kinderen twee pleegzonen in hun gezin opgenomen. Zij weten als geen ander hoe het voelt om niet gehoord en geholpen te worden. De aanhoudende besparingen van de Vlaamse regering in de zorgsector baren Saskia zorgen. Tijdens 'De week van de Pleegzorg' in november vorig jaar, schreef ze een open brief aan Wouter Beke, Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Armoedebestrijding, om het gebrek aan gepaste opvang en omkadering aan te kaarten. Ziehier haar brief.

"Geachte Wouter Beke,

Het is Week van de Pleegzorg, maar ik zie weinig reden tot vieren. Als pleegmama heb ik twee pleegkinderen onder mijn hoede. Kinderen wiens ouders in de verste verte niet in staat zijn om voor hen te zorgen. Cru gesteld: als pleegouders kuisen wij de hoopjes ellende van andere mensen op, maar we doen dat met hart en ziel. Alleen voelen we ons in de steek gelaten door de maatschappij. En door u.

Mijn pleegzoon Noah* is het vierde kind van een zwaar verslaafde moeder, die na zijn geboorte nog drie drugsbaby's heeft gebaard. Noah is krijsend en trekkenend van de pijn ter wereld gekomen, met opiaten, antidepressiva, alcohol en slaapmiddelen in zijn bloed. Beschadigd in de baarmoeder, verminkt voor het leven. Hij woog amper twee kilo en was abnormaal klein. Zijn eerste opdracht was afkicken in de couveuse. 'Dit kind had niet geboren mogen worden', concludeerde de kinderarts van het Cerebral Palsy Referentiecentrum van het UZ Gent. Dat oordeel was een hamer op mijn hoofd, maar hoe graag ik mijn pleegkind ook zie: de man had gelijk. Noem een stoornis, en Noah heeft ze. Hechtingsstoornissen, gedragsstoornissen ontwikkelingsstoornissen. Noem een therapie, en hij heeft ze nodig. Kiné, ergo, logo.

Vandaag is hij elf jaar, van zijn vijf maanden is hij bij ons. Het gaat almaar slechter met hem. In het multifunctionele centrum waar hij tijdens de week verblijft, kunnen ze hem niet meer aan. Hij valt voortdurend begeleiders en andere kinderen aan. Om hem te kalm te houden, krijgt hij 's morgens vijf pillen, in de namiddag vier, en voor het slapengaan nog één. Rilatine. Kalmeermiddelen. Pillen om de spierspasmen te bestrijden die door andere pillen worden veroorzaakt. Bij zware agressie-uitbarstingen dienen ze hem zelfs valium toe. Aan een kind van nog geen twaalf!

De laatste weken wordt hij afgezonderd van zijn leefgroep op zijn kamer. Dat ervaart hij als een straf, maar hij begrijpt de reden

niet. Noah heeft een IQ van 65, en dat gaat steeds verder achteruit. Lezen en kleuren lukt steeds moeilijker. Schrijven doet hij in spiegelschrift. Die achteruitgang van zijn vaardigheden toont aan dat hij niet op de juiste plaats zit. Van de instelling moet hij weg. Maar waarheen?

Noah heeft zo'n cocktail van problematieken dat hij in geen enkel kokertje past. Overal valt hij tussen de plooiën. Voor de ene instelling is zijn agressie een probleem, voor de andere is zijn IQ nog niet laag genoeg, in nog een andere zijn er wachtlijsten van meer dan een jaar.

Die wachtlijsten gaan al decennia mee, maar het wordt steeds erger. Zelfs in crisissituaties krijgen kinderen de boodschap dat er pas over enkele maanden een plaats is. Het gebrek aan middelen is schrijnend. In de instelling waar Noah nu zit, zijn er soms maar twee opvoeders voor een leefgroep van acht à negen kinderen, terwijl Noah bijna een één-op-één-begeleiding nodig heeft. Ik bewonder die mensen, ze doen wat ze kunnen, maar zijn zwaar onderbemand.

Begin dit jaar verklaarde John Crombez dat sommige ouders verhinderd moeten worden om nog kinderen te krijgen. Hij kreeg daarvoor een storm van kritiek, vooral van mensen die onze kant van de realiteit niet kennen. Die criticasters mogen eens komen kijken als Noah bij ons thuis is. We durven hem niet meer alleen te laten met onze andere kinderen, uit schrik dat hij hen iets zou aandoen. Het leven van Noah is een opeenstapeling van frustraties. Omdat dingen niet lukken. Omdat dingen niet mogen. Omdat hij dingen anders ziet. De onmacht stuurt zijn gedrag: hij vernielt speelgoedauto's en trekt al zijn kleren kapot. Het moet heel zwaar zijn om in zijn hoofd te zitten. Uw partij, meneer Beke, schermt graag met het recht op leven, en het recht op ongeboren leven. Maar Noah heeft geen menswaardig leven. Dat is hem afgenomen door zijn moeder, voor zijn geboorte. En het wordt hem verder ontnegd door een maatschappij die er niet in slaagt om een geschikt kader voor hem te voorzien.

De vraag waartoe dit zal leiden, houdt me al wekenlang uit mijn slaap. In de talloze diagnoses over hem komt telkens één woord terug: 'Psychotisch'. Mensen die aan psychoses lijden kunnen drama's veroorzaken. Ik durf het hier bijna niet te schrijven, maar doe het toch: Kim De Gelder was zo iemand. Als Noah ooit iets ergs aanricht, zullen we allemaal terugdenken aan de woorden van de kinderarts: 'Dit kind had nooit geboren mogen worden.'

Het wordt tijd dat de bescherming van het kind voorrang krijgt op het recht op ouderschap. Indien u dat taboe, ondanks alles, toch in stand zou willen houden, moet u ook maar in voldoende midde-len voorzien om deze kinderen een menswaardig bestaan te geven.

En met alle respect, momenteel doet u dat niet.

*Noah is een schuilnaam

De reactie van minister Beke?

Vanuit het kabinet van de minister volgde algemene stilte. Naast de open brief stuurde Saskia ook een e-mail naar de minister, met hetzelfde resultaat. Recent lanceerde John Crombez (sp.a) een wetsvoorstel waarmee Justitie de mogelijkheid zou krijgen zwaar verslaafde zwangere vrouwen verplicht te laten opnemen om af te kicken. Afwachten of dit ooit tot een wet komt. Het zou al veel ellende kunnen vermijden, vindt Saskia. ACOD Post heeft ongelooflijk veel respect voor mensen die zich maatschappelijk zo verregaand engageren en wenst Saskia en haar gezin heel veel sterkte in hun strijd om de aangepaste opvang te verkrijgen voor hun pleegzoon. Wil je meer weten over het begeleiden van kinderen met traumatiserende achtergrond, dan is de film 'System Crasher' een aanrader. En Saskia's engagement stopt niet bij de landsgrenzen. Een blik op de facebookpagina 'Help ons Serekunda Maternity te ondersteunen' zegt alles. Respect!

Jean-Pierre Nyns



Coachtoelage MSO

Op 1 maart werd de coachtoelage aangepast, die wordt toegekend voor de opleiding en de begeleiding van nieuwelingen (coachees) bij de aanwerving van een hulppostman binnen MSO. Dit geldt ook voor de opleiding en de begeleiding van uitzendkrachten op onderliggende functies van hulppostman, binnen het Netwerk Collect & Distributie.

Met ingang van 1 maart 2020, wordt de toelage als volgt bepaald.

- Als de coachee na twee opeenvolgende maanden na zijn aanwerving bij bpost (inclusief de periode als uitzendkracht) nog in dienst is, ontvangt de coach een unieke toelage van 150 euro.
- Als de coachee na twee opeenvolgende maanden na zijn aanwerving bij bpost (inclusief de periode als uitzendkracht)

niet meer in dienst is, bedraagt de toelage 50 euro.

- De coachtoelage wordt niet geïndexeerd.
- Als de coach verantwoordelijk is voor verscheidene coachees tijdens eenzelfde periode, kan hij slechts één coachtoelage ontvangen.

Jean-Pierre Nyns



Vakbondspremie Werkwijze en uitbetaling

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

Werkwijze

De documenten worden eind maart door bpost toegestuurd. Om een vlotte uitbetaling van de vakbondspremie te kunnen garanderen, vragen we u beide aanvraagformulieren zo snel mogelijk ingevuld en ondertekend terug te bezorgen. Dit kan via uw plaatselijke militant of door deze op te sturen naar het gewest waarbij u aangesloten bent en dit uiterlijk tegen 1 juli 2020.

Contacten voor ACOD Post in de gewesten:

- Brussel: Pierre Van Brussel, 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, M. Theresiastraat 121, 3000 Leuven
- West-Vlaanderen: Bruno Derveaux, St. Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

Uitbetalingsdata

De vakbondspremie wordt uitbetaald op 16 april, 7 mei, 28 mei, 25 juni, 23 juli, 20 augustus en 10 september 2020. Ook de vakbondspremies van het referentiejaar 2018 die niet werden betaald, worden dan verwerkt.

Opgelet

Wanneer de bijlage bij de aanvraag van uw vakbondspremie 0,00 euro vermeldt, wil dit niet zeggen dat je niet hebt betaald. Enkel bij betaling via afhouding van de wedde wordt het gestorte bedrag vermeld. Bij betaling via SEPA wordt er 0,00 euro vermeld.

Indien je in 2019, voor het lidmaatschap bij ACOD Post, aan een andere centrale (van ABVV of ACOD) of aan een andere vakbond bijdragen hebt betaald, voeg dan deze bewijsstukken bij.

Stuur in elk geval de aanvraag en bijlagen naar de gewestelijk secretaris of geef ze aan de plaatselijke militant. Indien je geen brief ontvangen hebt om de syndicale premie aan te vragen, vraag dan via de gewestelijk secretaris een duplicaat aan.

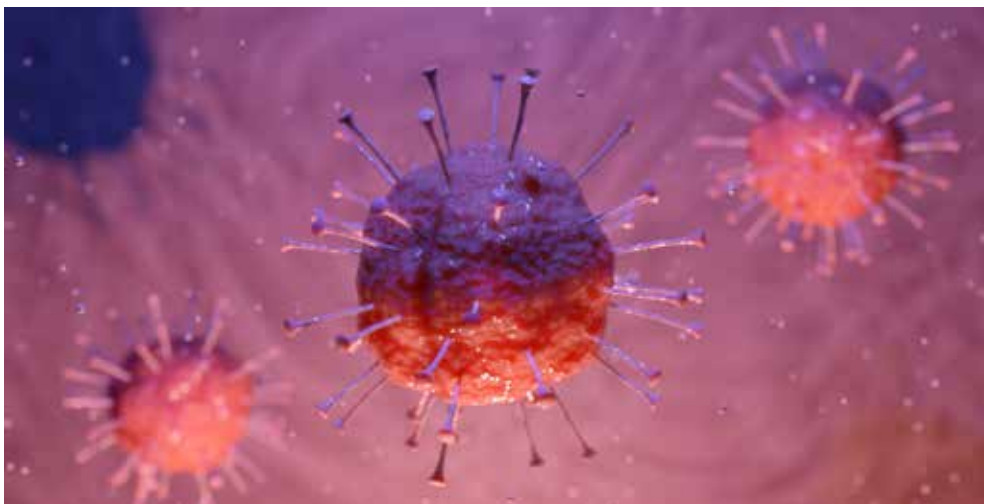
Jean-Pierre Nyns

Opgelet: de data kunnen gewijzigd worden in het kader van de coronamaatregelen.

Coronacrisis

Rechten van werknemers respecteren bij een epidemie

Naar aanleiding van de coronacrisis stuurde de overheid adviezen naar alle bedrijven om hun personeel toch maximaal aan het werk te houden. Werkgevers zijn ook in deze omstandigheden verplicht hun werknemers aan de slag te houden, tenzij een overheid de werkgever verplicht tot sluiting. Dan is er sprake van overmacht. Ook de werknemersrechten blijven behouden. Alle afgevaardigden van ACOD Gazelco kregen van het ABVV antwoorden op belangrijke vragen van werknemers.



1. Werkgevers kunnen vragen om thuis te werken, maar het nooit verplichten. Het **thuiswerk** berust altijd op een wederzijds akkoord en heeft enkele strikte voorwaarden. Werknemers kunnen thuiswerk niet eenzijdig eisen. In de huidige context is het natuurlijk wel een nuttige maatregel die meestal positief kan geadviseerd worden.

2. Werkgevers kunnen een **opname van vakantiedagen** niet verplichten, hooguit kunnen ze dit vragen. Hetzelfde geldt voor inhaalrust en dagen arbeidsduurvermindering, hoewel hiervoor soms wel uitzonderingen kunnen bestaan.

3. Elke werkgever kan beslissen tot een **tijdelijke sluiting** van de eigen onderneming. Indien er sprake is van overmacht, wanneer een overheid hiertoe beslist via een zogenaamde quarantaine, dan kan de werkgever een beroep doen op het systeem van tijdelijke werkloosheid. Indien de werkgever zelf beslist de onderneming te sluiten, dan moeten de loonvoorwaarden integraal gerespecteerd worden en moet er dus minstens loon betaald worden. Indien een bedrijf moeilijkheden ondervindt als gevolg van achterblijvende leveringen uit getroffen landen, kan het een beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Ook bij een groot verlies van klanten of een aanzienlijke daling van de omzet, productie of bestellingen kan een beroep gedaan worden op tijdelijke werk-

loosheid wegens economische redenen. Alle vormen van tijdelijke werkloosheid zijn onderhevig aan strikte voorwaarden. Bij erkende tijdelijke werkloosheid wordt momenteel tijdelijk 70 procent van het loon uitgekeerd, weliswaar rekening houdend met een begrensde maandloon van maximaal 2754,76 euro bruto. Er is een extra vergoeding bij werkloosheid om economische redenen (minimum 5 euro per dag), maar dat is nooit een verplichting bij overmacht. Er kan natuurlijk altijd via overleg een bijkomende vergoeding overeengekomen worden.

4. Werkgevers moeten in alle omstandigheden in gepaste **preventiemiddelen** voorzien. Zeep en alcoholhoudende hygiënemiddelen zijn noodzakelijk, mondklappers meestal niet.

5. Werkgevers mogen zelf geen **medische controles** (bloedafnames, testen op koorts...) opleggen aan werknemers, maar mogen deze wel doorverwijzen naar een arts. Medische attesten kunnen door werkgevers enkel geëist worden in geval van arbeidsongeschiktheid.

6. In de sector Gas en Elektriciteit bestaat een **waarborg van inkomen** bij medisch geattesteerde ziekte. Ook in het buitenland kan men ziek worden, dit doet geen afbreuk hieraan. Wel moet de

werkgever zo snel mogelijk verwittigd worden bij ziekte. Een werkgever kan werknemers niet verplichten thuis te blijven, de overheid kan dat wel. Indien iemand op vakantie door overmacht (quarantaine bijvoorbeeld) niet kan terugkeren vanuit het buitenland, dan is de werkgever niet verplicht de loonvoorwaarden te respecteren. In voorkomend geval kan een betrokkene wel afspraken maken met de werkgever (verlof opnemen bijvoorbeeld) of een aanvraag doen voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Alle afgevaardigden van ACOD Gazelco kennen en vervullen zoals steeds hun opdracht in deze omstandigheden, zij hebben een belangrijke rol om collega's te informeren (ook via personeelsvergaderingen), te adviseren en hen bij te staan. Binnenkort worden opnieuw Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk verkozen via de sociale verkiezingen in mei (tenzij het coronavirus ook hier anders over beslist). Natuurlijk is het van het grootste belang dat de juiste Gazelco-afgevaardigden hierin aangeduid worden, zodat ze in alle omstandigheden mee kunnen zorgen voor het welzijn van iedereen op de werkvloer.

Jan Van Wijngaerden

Meer info: www.abvv.be

ACOD Telecom-Vliegwezen

Vlaams en federaal congres uitgesteld

Op 7 en 28 februari vonden de statutaire congressen van onze Brusselse en Waalse intergewestelijken plaats. Op 17 maart kwam het VLIG-congres in principe als laatste aan de beurt maar gezien de uitbraak van het Coronavirus (COVID-19) en de preventieve maatregelen die werden genomen door de regering kon dit uiter-

aard niet doorgaan. Ook het federaal congres, dat gepland was op 8 mei, komt nu zo goed als zeker in het gedrang. Om de continuïteit van het overleg en onze dienstverlening te verzekeren, neemt Annuska Keersebilck reeds de taak van algemeen secretaris op, zoals gepland. Het is nog koffiedik kijken wanneer de

congressen alsnog zullen kunnen worden georganiseerd, maar dat zal zo snel mogelijk gebeuren. Onze gedachten gaan nu vooral uit naar de mensen die op de een of andere manier getroffen zijn door het virus en de gevolgen ervan.

Bart Neyens



Nieuwe vrijgestelde voor ACOD Telecom-Vliegwezen

De 28-jarige Valentin Colameo gaat van start als nieuwe vrijgestelde voor ACOD Telecom-Vliegwezen.

Valentin begon zijn carrière bij Proximus in 2012 als callcentermedewerker van de klantendienst. Eerst nam hij enkel de Franstalige oproepen aan, maar al snel konden ook Engelstalige klanten bij hem terecht, onder meer omwille van zijn goede informaticakennis. Die kennis werd steeds gewaardeerd door zowel de klanten als collega's. Of het nu ging over het geven van advies, het opnieuw instellen van een per ongeluk in QWERTY overgegaan toetsenbord of het configureren van een dubbel scherm, steeds konden ze hiervoor bij hem terecht.

Bijna onmiddellijk na zijn start bij Proximus werd Valentin lid van ACOD Telecom-Vlieg-

wezen en kon hij als militant bijdragen tot de goede werking ervan. Valentin was altijd al geïnteresseerd in het delen van zijn kennis in het algemeen belang en hij was dan ook zeer blij dat hij zijn steentje kon bijdragen - nog steeds trouwens - door deel te nemen aan het overleg (Lokaal Paritair Comité voor sociale onderhandeling en welzijn op het werk). Daar deed Valentin veel ervaring op die hij nu kan meenemen in zijn verdere syndicale loopbaan.

In het kader van het transformatieplan Fit For Purpose stond Valentin trouwens aan de wieg van de website www.1900jobs.org. Op die manier werkte hij mee aan de snelle behandeling van de vele vragen waar onze leden mee zaten. Nu is Valentin van plan zijn syndicale werk voort te zetten ten dienste van onze leden.



Sociale verkiezingen bij Brussels Airport Company

In de vorige editie stelden Caty, Serge en Eddy, de lijsttrekkers van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (CPBW) en de Ondernemingsraad (OR), zich al aan jullie voor. Tijd nu om onze volledige lijsten voor de sociale verkiezingen te onthullen, ook al worden die uitgesteld tot na de zomervakantie. We informeren u natuurlijk wanneer we meer weten over de nieuwe data. Ondertussen wensen we alle kandidaten een goede gezondheid en ontzettend veel succes toe.

CPBW

- 1 Caty Vanderheyden
- 2 Serge Dejonckheere2851
- 3 Eddy Vande Bergh
- 4 Jelle Dejonckheere
- 5 Laurent Haentjens
- 6 Jorgen Denruyter
- 7 Pamela Kühl
- 8 Marc Limbourg
- 9 Alain Van Der Veken
- 10 Nico Keymeulen
- 11 Dieter Raes
- 12 Jonathan Crabbé
- 13 Herman Vanroy
- 14 Sandrine Beka
- 15 Nathalie Pierre
- 16 Patrick Fostier

OR

- 1 Serge Dejonckheere
- 2 Caty Vanderheyden
- 3 Alain Van Der Veken
- 4 Jelle Dejonckheere
- 5 Laurent Haentjens
- 6 Jorgen Denruyter
- 7 Pamela Kühl
- 8 Marie-Christine Mariaule
- 9 Stefan Ledent
- 10 Boubkir Jaber
- 11 Stijn D'homme
- 12 Jan Geeraerts
- 13 Bernard Wolteche
- 14 Bert Vanhorenbeeck

OR kaderleden

- 1 Eddy Vande Bergh
- 2 Jonathan Crabbé
- 3 Stephane De Klerck
- 4 Patrick Stockeyr
- 5 Sandrine Beka
- 6 Patrick Fostier



FOD Justitie

Welk tussenkomsten en voordelen biedt de Sociale Dienst?

Zoals de meeste federale overheidsdiensten heeft ook de FOD Justitie een sociale dienst. Deze werd opgericht voor al zijn personeelsleden. Helaas stellen we vast dat deze dienst weinig bekend is, terwijl hij toch vaak een oplossing kan bieden voor sommige precaire situaties of kan zorgen voor een extraatje. Daarom zetten we graag nog een keer kort de belangrijkste voordelen en tussenkomsten van de Sociale Dienst - FOD Justitie op een rijtje.

De hospitalisatieverzekering

Voor wie?

Personeelsleden en inwonende familieleden kunnen aansluiten bij de collectieve hospitalisatieverzekering.

- Wie minder dan drie maanden in dienst of benoemd is, kan toetreden zonder wachttijd en zonder medische formaliteiten.
- Voor wie langer dan drie maanden in dienst of benoemd is, voorziet het contract in een wachttijd van 10 maanden en een vragenlijst over de medische toestand. Nadat de verzekeringsmaatschappij uw aanvraagformulier heeft ontvangen

kan de wachttijd vermeden worden als u een bewijs kan leveren dat u al een gelijkaardige hospitalisatieverzekering bezit bij een andere verzekeringsmaatschappij.

Hoeveel bedraagt de tussenkomst?

- 75 procent van de jaarlijkse premie van de basisformule voor de actieve werknemer (tot 67 jaar, ongeacht de gekozen regeling).
- 50 procent van de jaarlijkse premie van de basisformule voor kinderen jonger dan 25 jaar die onder één dak wonen en voor wie de kinderbijslag aan u wordt betaald (ongeacht de gekozen formule).

Waar kan u bijkomende informatie vinden over de waarborgen, premies, mogelijke formules enz.?

Surf naar <https://fedweb.belgium.be> en klik achtereenvolgens op 'verloning en voordelen', 'extra voordelen' en 'hospitalisatie'.

Hoe dient u een aanvraag in?

- Vul het aansluitingsformulier in (terug te vinden op het intranet of aan te vragen bij de sociale dienst of uw contactpersoon bij de ACOD).

- Het ingevulde formulier stuurt u naar socialedienst@just.fgov.be (bij voorkeur in pdf).
- Deze zal controleren of u voldoet aan de voorwaarden voor het lidmaatschap. Dan stuurt hij uw formulier binnen vijf werkdagen door naar de verzekeringsmaatschappij.

Tussenkomst in de kosten van een vakantieplaatsing tijdens de zomervakantie

Zomerkampen, stages en speeltuinen

Voor wie, waar en wanneer?

- Voor kinderen tussen 3 en 15 jaar oud.
- De sociale dienst bekijkt de situatie en gaat na in hoeverre financiële steun kan worden verleend.
- De ouder heeft een vrije keuze voor een instelling of organisatie.
- Enkel mogelijk voor kampen, stages of speeltuinen georganiseerd binnen België, van maximaal 14 kalenderdagen.

Hoe dient u een aanvraag in?

Stuur het formulier (beschikbaar op het intranet, bij de sociale dienst of bij uw contactpersoon van de ACOD) voor 15 september naar socialedienst@just.fgov.be (bij voorkeur in pdf).

Opmerkingen over aanvragen voor een tussenkomst in de kosten van een vakantieplaatsing tijdens de zomervakantie.

- De aanvaarding van het dossier is gebaseerd op het sociaal onderzoek van de maatschappelijk werkers. Alleen volledige aanvragen die voor de uiterste datum (15 september) worden verzonden, worden in behandeling genomen.
- Aanvragen van personeelsleden met een maandelijks netto gezinsinkomen van 3800 euro of meer, exclusief kinderbijslag, worden NIET in aanmerking genomen.
- De hoogte van de vergoeding wordt berekend in verhouding tot het gezinsinkomen.
- De verschillende ontvangstmogelijkheden kunnen niet worden gecombineerd.





Crèches

Voor wie en wanneer?

- Kinderen van 0 tot 3 jaar oud.
- Alleen in gevallen waarin de opvang van uitzonderlijke aard is: opvangproblemen tijdens de zomermaanden die een uitzonderlijke opvang vereisen en dus extra kosten met zich meebrengen (bijvoorbeeld door de sluiting van het gebruikelijke kinderdagverblijf), maximaal 14 kalenderdagen.

Hoe dient u een aanvraag in?

Stuur het formulier (beschikbaar op het intranet) voor 15 september naar sociale-dienst@just.fgov.be.

Studielening voor de kinderen

Voor wie?

- Voor kinderen die enkel in het secundair of hoger onderwijs studeren.
- Deze sociale lening is onderworpen aan de analyse van uw sociale en financiële gegevens, het advies van het Raadgevend Comité van de Sociale Dienst en de beslissing van de voorzitter van het Uitvoerend Comité.

Hoe dient u een aanvraag in?

Stuur het formulier (beschikbaar op het intranet, bij de sociale dienst of bij uw contactpersoon van de ACOD), samen

met de gevraagde bijlagen (weddefiche, kopie van de bankuittreksels, attest gezins-samenstelling en bewijs van inschrijving in de onderwijsinstelling), ingevuld per e-mail naar socialedienst@just.fgov.be (bij voorkeur in pdf).

Sociale en financiële hulp

Tussenkost in de betaling van medische en farmaceutische kosten.

Heeft u grote financiële problemen als gevolg van medische problemen of farmaceutische uitgaven, dan kan de sociale dienst een deel van deze kosten tot op zekere hoogte voor zijn rekening nemen.

Hoe dient u een aanvraag in?

- Contacteer de sociale dienst om de situatie uit te leggen. Dit kan met een formulier dat ter beschikking wordt gesteld via het intranet.
- Binnen vijf dagen na ontvangst van de aanvraag neemt de sociale dienst contact met u op. Uw dossier wordt vervolgens beoordeeld en voorbereid voor advies bij het Comité van de Sociale Dienst.
- Dit comité onderzoekt de aanvraag op de eerste vergadering na de voorbereiding van het dossier. Het brengt een advies uit dat aan de voorzitter wordt

gestuurd, die het voorstel kan bevestigen of wijzigen, mits hij dit motiveert.

- De maatschappelijk werker zal u dan op de hoogte brengen van de beslissing die over het dossier is genomen.

Sociale lening

Heeft u aanzienlijke, noodzakelijke en onverwachte kosten? Afhankelijk van het jaarlijks beschikbare budget en op basis van een analyse van uw sociaaleconomische situatie kan de sociale dienst u een lening toekennen.

Hoe dient u een aanvraag in?

- Contacteer de sociale dienst om de situatie uit te leggen. Dit kan met een formulier dat ter beschikking wordt gesteld via het intranet.
- Binnen vijf dagen na ontvangst van de aanvraag neemt een maatschappelijk werker contact met u op. Het dossier wordt vervolgens beoordeeld en voorbereid voor indiening bij het Comité van de Sociale Dienst.
- Dit comité onderzoekt uw aanvraag op de eerste vergadering na de voorbereiding van uw dossier. Het brengt vervolgens een advies uit dat aan de voorzitter wordt gestuurd, die het voorstel kan bevestigen of wijzigen, mits hij dit motiveert.

federale overheid

- De maatschappelijk werker informeert u over de beslissing met betrekking tot uw zaak. Als de lening wordt verstrekt, ontvangt u de betaling binnen een maand na de beslissing.

Geboortepremie

Hoeveel bedraagt de premie?

- 100 euro per kind.

Wanneer en hoe aanvragen?

- Vanaf de zevende maand van de zwangerschap. Dit kan met een formulier dat ter beschikking wordt gesteld via het intranet, aangevuld door een medisch attest met vermelding van de vermoedelijke bevallingsdatum of de geboorteakte, per mail naar socialedienst@just.fgov.be.
- De aanvraag kan ten vroegste vanaf de zevende maand van de zwangerschap en ten laatste een jaar na de geboorte van het kind worden ingediend. U ontvangt de premie binnen twee maanden na uw aanvraag.

Tussenkost begrafeniskosten

Voor wie?

- Elke werknemer van de FOD Justitie, zowel actief als gepensioneerd, kan een tussenkost voor begrafenis kosten ont-

vangen als een lid van zijn of haar gezin overlijdt.

- Ook kan een gezinslid van de werknemer, actief of gepensioneerd, een tussenkost voor begrafenis kosten ontvangen naar aanleiding van het overlijden van de werknemer.

Hoeveel bedraagt de tussenkost?

- 900 euro.

Hoe dient u een aanvraag in?

Stuur met een formulier dat ter beschikking wordt gesteld via het intranet een e-mail naar socialedienst@just.fgov.be (bij voorkeur in pdf) met:

- de overlijdensakte van het personeelslid of de overledene die deel uitmaakt van het gezin van het personeelslid
- een attest samenstelling gezin
- de factuur die het bedrag van de begrafenis kosten bewijst
- een kopie van de identiteitskaart van de aanvrager
- een kopie van de bankkaart van de aanvrager.

Opmerking in verband met de tussenkost begrafenis kosten

Tussenkost in begrafenis kosten is slechts mogelijk tot een jaar na het overlijden van de persoon.

Meer informatie

Hierboven somden we de belangrijkste tussenkomsten en voordelen van de sociale dienst op. Vandaag is er al een aantal bijkomende verzekeringen mogelijk voor nieuw aangeworven personeelsleden en hun inwonende gezinsleden. Deze bijkomende informatie kan geraadpleegd worden via de volgende links:

- <https://fedweb.belgium.be> en klik achtereenvolgens op 'verloning en voordelen', 'extra voordelen', 'hospitalisatie' en 'aanvullende verzekering Ambucare flexible'
 - <https://fedweb.belgium.be> en klik achtereenvolgens op 'verloning en voordelen', 'extra voordelen', 'hospitalisatie' en 'Aanvullende verzekering Dental Flex'.
- U kan uiteraard de informatie ook opvragen bij uw contactpersoon van de ACOD.

Omdat het intranet van de FOD niet altijd even gebruiksvriendelijk is, kan u altijd contact opnemen met ella.neirinck@acod.be. Zij kan u ook de noodzakelijke aanvraagdocumenten of bijkomende informatie bezorgen.

Ella Neirinck

FOD BOSA

Nieuws uit DG Rekrutering en Ontwikkeling

Bij de DG Rekrutering en Ontwikkeling, het vroegere Selor dat nu onder de FOD BOSA valt, hebben wij regelmatig informeel overleg met de diensten van rekrutering en opleiding. We volgen daar onder meer op wanneer testen worden georganiseerd. Tijdens het jongste overleg werden we ervan op de hoogte gebracht dat het eerste gedeelte, de generieke screening, voor bevordering tot niveau A voortaan 'ongoing' georganiseerd wordt, in tegenstelling tot de bevordering tot niveau B en C waar de screening verder tweemaal per jaar zou worden georganiseerd.

Procedure voor bevorderen enkel weggelegd voor statutairen

De procedure begint met een generieke screening voor mensen die niet over het geschikte diploma beschikken. Wie slaagt, verkrijgt een levenslange vrijstelling. Voor een aanwervingsprocedure geldt de vrijstelling slechts drie jaar.

Diverse statistieken

In 2019 werden 7885 vacatures opengesteld, tegenover 7229 in 2018, een stijging dus met 9 procent. Het ging over 16,97 procent vacatures voor contractueel per-

soneel, 0,74 procent voor management en 82,30 procent voor statutair personeel. We zien dus een opmerkelijke inhaalbeweging in 2019 in vergelijking met de voorgaande jaren. Het aantal sollicitanten steeg met ongeveer 15 procent, tot 105.566 personen.

Vragen over de examens? Wij helpen graag. We organiseren ook voorbereidingen op generieke testen voor de verschillende niveaus. Hou daarvoor de Tribune of de mails van de afgevaardigden in het oog.

Kurt Sissau



Gevangenissen Minimale dienstverlening of maximale afbraak stakingsrecht?

Dag op dag drie maanden na het publiceren van het KB van 19 november 2019, dat de praktische uitvoering van de minimale dienstverlening in de gevangenissen regelt, werden de representatieve vakbonden uitgenodigd bij minister Geens. Niet om een positieve boodschap te krijgen, integendeel, het personeel kreeg voor de zoveelste keer een slag in het aangezicht.

De minister had ervoor kunnen kiezen in te gaan op de vraag van de vakbonden om per inrichting via lokaal overleg 'modelplannen' te laten opstellen die zowel respect hebben voor het stakingsrecht van het personeel als voor de diensten die tijdens staking aan gedetineerden moeten gegarandeerd blijven.

De minister gaf de vakbonden echter de boodschap dat hij ervoor gekozen had de bestaande modelplannen te ondertekenen, ondanks het feit dat die niet aanvaard werden door de vakbonden omdat ze een regelrechte aanval op het stakingsrecht zijn. De minister voegde er met een cynische ondertoon nog aan toe dat hij hoopte in een volgende legislatuur bevoegd te blijven voor het departement Justitie waarmee hij naar eigen zeggen erg begaan zou zijn.

Verwarring bij eerste staking onder minimale dienstverlening

Door deze beslissing van de minister vielen de oude stakingsregels en moesten we afzien van de geplande stakingsactie op 28 februari. Als verantwoordelijke vakbond konden we niet riskeren dat personeelsleden in non-activiteit zouden terechtkomen, want dat heeft niet alleen een financiële impact, maar ook een invloed op de anciënniteit.

Hoewel KB al op 19 november 2019 gepubliceerd werd, hadden de directeurs van de gevangenissen nog geen enkele instructie ontvangen over hoe zij moesten omgaan met een stakingsaanzegging en met het bevragen van het personeel dat gepland staat om te werken op stakingsdagen. Dat bleek toen we op 25 februari een eerste stakingsaanzegging volgens de nieuwe wetgeving indienden.

Pas op vrijdag 28 februari in de namiddag kwam er een e-mail van de directeur-generaal aan in de gevangenissen, met verschillende schriftelijke onderrichtingen in bijlage. Deze onderrichtingen moesten nog gelezen en vooral correct geïnterpreteerd worden, maar moesten ook aan het personeel ter kennisname betekend worden. Immers, voor maandag 2 maart om 22 uur

moesten alle personeelsleden die gepland waren om te werken laten weten of ze zouden werken of staken. Onbegrijpelijk!

Communicatieproblemen met het personeel

Onmiddellijk bleek dat de onderrichtingen niet tijdig bezorgd konden worden aan een groot aantal personeelsleden omdat zij niet meer op dienst kwamen voor het verlopen van de deadline van 2 maart. Deze mensen konden dus niet weten wat van hen verlangd werd of hoe zij hun intentie tot werken of staken reglementair kenbaar konden maken. Op zich allemaal geen probleem zou je kunnen denken, want als je niet zegt dat je komt werken dan ben je toch in staking? Niet dus.

De wet stelt immers dat wie niet (tijdig) laat weten te zullen staken, door de werkgever beschouwd moet worden als 'werkwillig'. En wie als 'werkwillig' personeelslid zonder geldige reden (ziekte, verlof om dwingende redenen...) niet op dienst komt tijdens een stakingsdag, is onwettig afwezig en wordt op non-activiteit gezet. Contact met de directeur-generaal over het feit dat zijn laattijdige communicatie voor problemen zou zorgen, haalde niets uit. Hij reageerde net zo koppig als de mi-

federale overheid

nister op wiens kabinet hij de wet op de minimale dienstverlening geschreven had.

Twijfelachtige interpretaties en foute informatie

Op 2 maart werd tijdens het volgens de wet voorziene sociaal overleg bij een stakingsaanzegging opnieuw het probleem aangekaart dat de communicatie van de directeur-generaal laattijdig was, maar ook onvolledig en zeer onduidelijk. Het kabinet Justitie kon pas na lang aandringen overtuigd worden om eenmalig toe te staan dat personeelsleden via een gewone mail aan hun planningsdienst lieten weten of ze stakten dan wel werkten op de geplande stakingsdag. Het was dan ook bijzonder jammer dat de directeur-generaal pas 12 uur na het verstrijken van de deadline aan de gevangenen liet weten dat de personeelsleden eenmalig op een alternatieve wijze mochten laten weten of ze werkten of

staakten. Dit kan men enkel als kwade wil beschouwen.

Op basis van verschillende argumenten die we tijdens het sociaal overleg aangevoerd hadden, kwamen zowel de directeur-generaal als de verantwoordelijke van het kabinet tot de vaststelling dat de onderrichtingen aan de directeurs inderdaad onvolledig waren en foute interpretatie toelieten. Zo werd de mogelijkheid genoemd om personeel door de gouverneur te laten vorderen bij een staking van 24 uur. Dit was niet juist, maar in verscheidene gevangenen werd het wel zo gecommuniceerd aan het personeel.

Tegen de minimale dienstverlening

Dat het overleg met het kabinet Justitie op 2 maart niet zou leiden tot het afwenden van de geplande staking, had een blinde van tevoren zien aankomen. Wel belangrijk is dat we onze argumenten over de wet, de

uitvoeringsbesluiten en de instructies opnieuw hebben kunnen aanvoeren tijdens een formeel overleg met de overheid. Immers, we vechten de wet en verschillende artikels van de wet aan via het Grondwettelijk Hof en de Raad van State en dan zijn de antwoorden van het kabinet Justitie op onze argumenten een bijkomende troef. Deze antwoorden kunnen ons helpen om aan te tonen dat de wet niet tot doel heeft dienstverlening voor gedetineerden te garanderen, maar wel het stakingsrecht van het personeel aan te vallen. De ACOD zal de wet op de minimale dienstverlening blijven bestrijden, ook via parlementaire vragen en syndicale actie. Tijdens het sociaal overleg voerden afgevaardigden uit alle delen van België zichtbaar actie aan het kabinet justitie. Tous ensemble, samen sterk!

Robby De Kaey

FOD Defensie Gezocht: militair (m/v/x)

Soms zijn beslissingen door de FOD Defensie genomen worden te gek voor woorden. Maar niets weerhoudt ons om deze toch met de buitenwereld te delen.

Voormalig minister van Defensie Steven Vandeput schreef in zijn strategische visie, de leidraad voor het defensiebeleid tot 2030, dat een leger van 25.000 mensen (24.000 militairen en 1000 burgers) moet volstaan om aan alle opdrachten te kunnen voldoen. We stellen vast dat de aantallen in vrije val zijn en dat we dreigen te stranden ruim onder het streefcijfer.

De daling van het aantal personeelsleden heeft onder meer te maken met de golf van pensioneringen. De volgende vijf jaar verlaten meer dan 1000 militairen elk jaar Defensie. De voorbije jaren mocht Defensie veel te weinig rekruteren, waardoor het nu niet mogelijk is om de leegloop aan te zuiveren.

Een tweede probleem is dat heel wat jongeren al snel Defensie weer verlaten. Na een paar maanden of een paar jaar beseffen ze dat het niets voor hen is. Daarnaast keren steeds meer 'jonge actieve

militairen' het leger de rug toe. Ook dat is niet nieuw, maar het gaat wel over steeds meer militairen die tot de ruggengraat van de organisatie worden gerekend. Er moeten de volgende jaren meer dan 5000 vacatures worden ingevuld. Daardoor zullen er gaten vallen. "We hebben een tijdelijk tekort in de periode 2022-2026 en daar moeten we oplossingen voor zoeken", deelde DG HR Defensie mee.

'Creatieve' oplossing

Dat de FOD Defensie vindingrijk kan zijn, toont een eerste 'oplossing' aan. Vanaf nu kan elke militair die op een jobdag twee sollicitanten aanbrengt die effectief worden ingeschreven, één dag dienstonthefing ontvangen. Deze regeling is slechts van tijdelijke aard en onderworpen aan een grondige evaluatie.

De ACOD betreurt deze wending. Niet dat wij onze collega's dat extraatje niet zouden gunnen, integendeel. Maar deze actie geeft voor ons een ander sterk signaal. De militair is slechts een 'recruiter' als men er iets tegenoverstelt. Niet zijn job, noch zijn statuut of verloning zijn voldoende

motivatoren om reclame te maken voor Defensie, helaas. Het is aan de politiek en de militaire overheid om daarvan dringend werk te maken zodat de militair terug naar buiten kan komen met een zekere beroepsfierheid.

ACOD zet in op loonsverhoging

We zetten ons al maanden in voor een verbetering van de verloning van de militair. Een laatste loonaanpassing dateert al van 2003. Voor een algehele aanpassing moeten we al terug naar 1994. Welke beroepssector pikt dit nog? Hoog tijd dat de bestuurders van dit land hun verantwoordelijkheid opnemen en aan het werk slaan. Een volwaardige regering is noodzakelijk om echte oplossingen voor het militair personeel aan te reiken, zodat berichten als hierboven naar de prullenbak kunnen worden verwezen.

Hans Lejeune



Vlaamse statutaire ambtenaar Onder spervuur

De ACOD is momenteel in informeel overleg met het kabinet van minister Somers over het dossier 'contractualisering'. Het is de bedoeling dat dit uitmondt in een voorstel van besluit, om voor te leggen aan de Vlaamse regering op de ministeraad van 3 april. Het kabinet wil het voorstel vrij 'open' houden, zodat er formele onderhandelingen mogelijk zijn die niet binnen de termijn van dertig dagen beëindigd moeten worden. Hoe dan ook is de Vlaamse regering van plan er vaart achter te zetten. Een gemakkelijke bevalling zal het echter allerm minst worden. Waarover gaat het?

Het regeerakkoord zegt: "De Vlaamse regering wenst in overleg met de vakorganisaties af te stappen van de eenzijdige benoeming en verder te evolueren naar één juridische vorm van tewerkstelling, nl. deze op basis van een arbeidsovereenkomst. Er zal hieromtrent een voorstel worden uitge-

werkt dat onderhandeld wordt op Sectorcomité XVIII zodat de Vlaamse regering nadien een finale beslissing terzake kan nemen."

De vaste benoeming moet er dus aan geloven en ook inzake verloning, ziekte-regeling, pensioen en ontslag wil de Vlaamse regering grote veranderingen doorvoeren.

Vaste benoeming

De vaste benoeming wordt de facto afgeschaft en vervangen door de contractuele tewerkstelling. Het is niet de bedoeling dat dit enkel voor nieuwe aanwervingen geldt. Dat werd duidelijk tijdens een vergadering waarop men aangaf het 'statuut' te laten uitdoven binnen de vijf à tien jaar. Het gaat zelfs verder: bij elke 'personeelsbeweging' zal de statutaire ambtenaar zijn statuut verliezen en contractueel worden. Dit wil zeggen: bij elke vrijwillige bevordering of overgang naar een andere functie en ook bij (gedwongen) 'inkantelingen' van de ene

entiteit in een andere.

De ACOD stelde dat dit totaal onaanvaardbaar is. We blijven het principe van de statutaire benoeming verdedigen. Ter info: in principe zou de contractuele benoeming gelden voor iedereen die wordt aangeworven.

Verloning

De verloning wordt helemaal hervormd, rond de assen 'functiezwaarte', 'vergelijking met de arbeidsmarkt' en 'prestatiebeloning in plaats van anciënniteit'. Het plan is de 13,9 miljoen van het sectoraal akkoord 2017-2019 volledig te besteden aan deze verloningsvorm waarbij men de vrijheid zou geven aan de leidend ambtenaren. Dit zou toelaten 'beloningsknelpunten' in hun entiteit aan te pakken. Het begrip 'flexibel beloningsplan' wordt ingevoerd: de individualisering van de arbeidsvoorwaarden waarbij salaris onder

andere kan worden ingeruild voor opleidingen, fietsleasing of vakantiedagen. Of de functieclassificatie in dit alles zal standhouden, valt nog te bezien. Ter info: behalve het budget uit het sectoraal akkoord zou alles met een 'gesloten enveloppe' moeten betaald worden. Deze valt echter mager uit door de besparing van 1440 personeelsleden, 75 miljoen euro aan loonkrediet en de al uitgevoerde besparingen in de vorige regeerperiode.

Ziekteregeling

De Vlaamse regering onderneemt opnieuw een poging om de bestaande ziekteregeling te 'hervormen'. De bedoeling blijft dezelfde: het afbouwen van de gunstige regeling van statutairen naar het niveau van de privésector in plaats van het opschalen van de regeling voor contractuelen naar een vergelijkbaar niveau van dit van de vast benoemde ambtenaar.

Statutaire benoeming

Het afschaffen van de statutaire benoe-

ming zal ook gevolgen hebben voor het pensioen. Het gemiddelde pensioenbedrag voor een contractueel personeelslid ligt ongeveer 15 procent lager dan dit van een vast benoemde ambtenaar. De Vlaamse regering wil dit opvangen met de tweede pensioenpijler. Helaas wordt die pas interessant wanneer de werkgeversbijdrage minstens 8 procent bedraagt. Momenteel is dit slechts 3 procent. Het regeerakkoord is niet zinnens deze op te trekken. Bovendien wil de Vlaamse overheid pas spreken over het aanvullend pensioen "nadat de diverse sporen en contractualisering zijn gerealiseerd". Ook wil ze pas onderhandelen over een groeipad op het einde van de regeerperiode. Men legt dus een hypotheek op de volgende regering terwijl ons altijd voorgehouden werd dat men een volgende regering niet kan binden.

Ontslagregeling

Ook de ontslagregeling wil men eenvoudiger maken. De regering spreekt wel over 'kansen' en 'begeleiding' maar het

is duidelijk: wie niet presteert zoals gevraagd, gaat eruit. Tot op zekere hoogte is dit begrijpelijk, maar men zou minstens de morele verplichting moeten opnemen te zoeken naar de reden voor de mindere prestaties. Wat ons ook gevaarlijk lijkt, is de mogelijkheid die men creëert om "afscheid te nemen van mensen met een profiel dat niet (meer) matcht met de Vlaamse overheid".

Hou het in de gaten

De ACOD gaat met veel van deze punten niet akkoord of heeft minstens zeer zware bedenkingen. Op het ogenblik van het schrijven van dit artikel weten we nog niet in hoeverre de Vlaamse overheid ernstig wil onderhandelen en bijsturen. Een feit is zeker: we zullen en kunnen dit niet zomaar laten gebeuren. Hou onze website en sociale media in de gaten om op de hoogte te blijven van de recentste ontwikkelingen.

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

Vlucht bij Vlaamse overheid Waarom nemen zoveel Vlaamse personeelsleden ontslag?

Waarom nemen zoveel Vlaamse personeelsleden ontslag? De vraag werd in het Vlaams parlement gesteld door Jeremie Van Eeckhout (Groen) die inpipte op een eerdere vraag van Tom Ongena (Open VLD). Het antwoord?

Volgens minister Somers, verantwoordelijk voor onder meer Ambtenarenzaken, vertrokken vorig jaar 393 personeelsleden op eigen initiatief en 253 vrijwillig in onderlinge overeenstemming. De minister klopte zich zelfs op de borst dat 'slechts' 1,5 en 1 procent van de 26.097 personeelsleden (in totaal dus 2,5 procent) bedroeg terwijl het gemiddelde vrijwillig uitstroompercentage in Vlaanderen 6,3 procent is. Nochtans was de uitstroom 188 in 2014, slechts de helft dus. Er zijn nu nog 28.600 ambtenaren terwijl er zonder afvloeiingen en besparingen 34.000 zouden moeten zijn. Uiteraard zijn er problemen.

We zijn echter zeker niet gelukkig met de vraag van Van Eeckhout. Hiermee geeft hij de voorzet naar Somers om het ambtenarenbeleid aan te pakken en zogezegd te moderniseren. Somers maakt er gebruik van om het statuut te laten uitdoven en waarschijnlijk de verloning aan te pakken. Op deze manier zal een cafetariaplan niet ver meer weg zijn, zullen bazen beter betaald worden en zullen vele anderen de 14 euro niet meer halen.

Het was al duidelijk bij de publicatie van het regeerakkoord en de beleidsnota van minister Somers dat de regering van het vaste statuut vanaf wil. De afslanking van het personeelsbestand met 1440 mensen wordt gemakkelijker als men het moeilijk maakt voor de blijvers. Als er 400 mensen per jaar vrijwillig het zinkend schip verlaten, is het streefdoel bijna bereikt. Werkbaar werk is echter veraf. Het Rekenhof

legde in 2016 al bloot dat de effectiviteit van de Vlaamse overheid onder druk kwam door de opeenvolgende besparingen. Maar de Vlaamse regering is blijkbaar slimmer dan het Rekenhof.

Dan rest nog de vraag wie de uitstappers zijn en wat hun drijfveer is. Het zijn meestal jongeren die andere en beter betaalde uitdagingen aangaan. Ze zien de arbeidsvoorwaarden schrijnend dalen, de werkdruk verhogen. Ook dulden velen niet dat de politiek steeds meer druk zet (de reden waarom men van het vast statuut vanaf wil). Bovendien is het pensioen van een contractueel personeelslid, zelfs van een statutair personeelslid, veel minder aantrekkelijk dan in het merendeel van de privébedrijven waar dikwijls een tweede en zelfs derde pensioenpijler bestaat.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat

Campagne Fightfor14

Staking UGent voor een stevig minimumloon

De campagne Fightfor14 die we sinds een aantal maanden voeren met verschillende ABVV-centrales kreeg voor ACOD Overheidsdiensten een climax op 9 maart met de staking aan de universiteit Gent. Centraal staat de eis voor de verhoging van het minimumloon naar 14 euro bruto per uur of 2300 euro bruto per maand. De campagne Fightfor14 ondersteunt deze eis.

Bepaalde personeelsniveaus en personeelscategorieën bij de Vlaamse overheid hebben nood aan een hoger minimumloon. Het gaat over de groepen personeelsleden van niveau D en beginniveau C en ook over het meester-, vak- en dienstpersoneel.

Bij ACOD Overheidsdiensten zijn onder meer de militanten en syndicaal afgevaardigden van UGent reeds een tijd bezig met de campagne Fightfor14. Dit mondde nu uit in een succesvolle stakingsdag op 9 maart door ACOD Overheidsdiensten, ACOD Onderwijs en de Algemene Centrale bij de schoonmaak, catering, restaurants

en kinderdagverblijven. Ook bij onderaannemer ISS (schoonmaak) werd gestaakt.

De drie eisen van de staking waren de volgende.

- Voor alle UGent-personeelsleden en voor de personeelsleden van de onderaannemers de invoering van een minimumloon van 14 euro bruto per uur.
- De maximale statutarisering van contractuele personeelsleden, in het bijzonder van de personeelsleden van de resto's, cafetaria's en kinderopvang.
- De insourcing van de schoonmaak, waarbij de werknemers die nu via onderaannemers werken opnieuw als eigen (statutaire) personeelsleden worden aangeworven.

Deze strijd gaat de komende weken en maanden door. We leggen de eis voor een hoger minimum op tafel op alle betrokken onderhandelingsniveaus.

Chris Moortgat



Solidariteitsstaking

Voor stakingsrecht, voor maximale dienstverlening

In de gevangenissen staken de federale kameraden al een tijd voor hun stakingsrecht en voor maximale dienstverlening. Langs Vlaamse kant voerden we een solidariteitsstaking om hun eisen met daden te ondersteunen. Het moet duidelijk zijn dat het stakingsrecht een grondrecht is waaraan niet geraakt mag worden.

Voor de Vlaamse overheidsdiensten is het tevens van belang te benadrukken dat er in het Vlaams regeerakkoord ook een passage staat over 'gegarandeerde dienstverlening' bij de Vlaamse Waterweg. Wij willen daar niet van weten en daarom hebben we de sluis van Hasselt en de brug van Oudenaarde symbolisch bezet. Dit is

een stevig signaal voor wie wil raken aan het stakingsrecht. Wij blijven opkomen voor een maximale dienstverlening aan de burgers. Er kan geen sprake zijn van een minimale of 'gegarandeerde' dienstverlening.

Chris Moortgat



Statutair Congres De uitdagingen voor ACOD LRB

ACOD LRB staat voor heel wat uitdagingen die in de volgende congresperiode moeten aangepakt worden. Normaal gezien planden we op 19 en 20 maart 2020 ons congres om die grondig te bespreken. Als gevolg van de Coronacrisis kon dit helaas niet plaatsvinden. In dit artikel lees je hoe dan ook onze plannen, die we wellicht op een later moment dit jaar met jullie zullen aftoetsen.

De toekomst van onze pensioenen

Op basis van een historisch overzicht van het Belgisch pensioenstelsel, van het aparte pensioenstelsel voor de personeelsleden van de lokale besturen en van de verschillende regeringsmaatregelen, kunnen we niet anders dan vaststellen dat ons wettelijk pensioen (eerste pijler) steeds meer wordt uitgehold. Meer en meer wordt een beroep gedaan op een aanvullend pensioen (tweede pijler), het persoonlijke en individuele pensioensparen (derde pijler) en het persoonlijke spaargeld of vastgoed (vierde pijler). Specifiek voor de lokale besturen, dat een eigen pensioenstelsel kent, moeten we spreken over een steeds verder gaande onderfinanciering van de pensioenen van de statutaire personeelsleden door overmatige contractualisering, laattijdige benoemingen en een gebrek aan solidariteit. In het verleden heeft men dit trachten op te vangen met de responsabiliseringsbijdrage voor statutairen enerzijds en met een aanvullend pensioen voor contractuelen. Maar deze regelingen worden ook steeds verder uitgehold. Het belangrijkste resultaat hiervan is dat de solidariteit vermindert, dat tegelijkertijd de toegang tot het pensioen moeilijker wordt en dat de pensioenbedragen lager uitvallen. Het gemengde pensioen maakt het verhaal nog minder mooi. De financiering van onze sociale zekerheid staat dus onder een enorme druk en dit heeft vooral te maken met de huidige politieke keuzes. ACOD LRB zal tijdens het congres sterke eisen formuleren ter vrijwaring van de solidariteit en van ons pensioenstelsel.

Een klimaat-neutrale en circulaire economie

Op dit vlak wil ACOD LRB ervoor zorgen dat de samenleving de juiste keuzes maakt. We pleiten voor een rechtvaardige transitie en willen de werknemers hier voor ondersteunen en verdedigen. Klimaatverandering kan immers het economische systeem ombuigen naar een meer duurzame, rechtvaardige en gelijke toekomst, met meer welzijn en welvaart voor iedereen. Een circulaire economie gaat veel efficiënter om met grondstoffen en behoudt natuurlijke rijkdommen. Het kopen en bezitten van goederen staat niet langer centraal, wel de vraag hoe de bevolking zoveel mogelijk nut kan halen uit goederen en diensten.

Het ambtenarenstatuut, kern van de democratie

ACOD LRB betreurt de vele aanvallen op het ambtenarenstatuut en pleit voor het behoud van het statuut. Contractuele tewerkstelling moet de uitzondering blijven. Bovendien hechten wij veel belang aan de beginselen van een seculier bestuur. Dat staat immers borg voor de neutraliteit in de behandeling van de gebruikers. De volgende argumenten pleiten voor de keuze voor de statutaire betrekking.

- Gelijke behandeling in objectief gelijke omstandigheden.
- Continuïteit van de dienstverlening.
- Het algemeen belang primeert boven de individuele belangen.
- Selectie en loopbaan verlopen op basis van de verdiensten van de werknemer.
- Het geeft werkzekerheid en garandeert onafhankelijkheid van de politieke klasse.

Samen sterk met vluchtelingen wereldwijd

De jongste jaren is de situatie van mensen zonder papieren, vluchtelingen en migranten enorm verslechterd. We constateren dat het asiel- en migratiebeleid zowel in België als in andere Europese landen steeds restrictiever is geworden. Als socialistische vakbond willen we een alternatief uitwerken voor het onmenselijke beleid

dat burgers tegen elkaar opzet en uitspeelt en waarvan de uitbuiting van mensen zonder papieren een extreem voorbeeld is. We stellen een samenlevingsmodel van gelijkheid en solidariteit voor, met rechten en plichten voor alle burgers.

Fiscale rechtvaardigheid

Dit thema handelt voornamelijk over belastingontduiking. België prijkt tussen de koplopers op het vlak van belastingontduiking, omdat jaarlijks 22 tot 31 miljard euro verdwijnt uit de staatskas. Bovendien wordt de witteboordencriminaliteit nauwelijks juridisch vervolgd of politiek veroordeeld. Meer nog, het aantal personeelsleden bij de belastingdiensten slinkt fenomenaal en ook de gespecialiseerde politiediensten kampen met een aanzienlijk personeelstekort.

De gevolgen van belastingontduiking en fiscale fraude zijn tweeledig:

- verarming van de burgers en de huishoudens die meer bijdragen
- verzwakking van de voorzieningen die toegang bieden tot levensnoodzakelijke middelen en diensten en vooral dan van de met belastinggeld gefinancierde overheidsdiensten.

De fiscale ongelijkheid moet bestreden worden en we maken een alternatief op om te komen tot meer fiscale rechtvaardigheid.

Deprivatisering: op weg naar de herovering van de openbare diensten

De privatiseringsgolf binnen de openbare dienstverlening is alom bekend. Het is vanzelfsprekend dat dit de principes van gelijkheid, continuïteit, universaliteit, toegankelijkheid, veranderlijkheid en onafhankelijkheid in gevaar brengt.

Erger nog, uit studies blijkt dat de privésector de belofte inzake rendabiliteit, kwaliteit van de dienstverlening en toegankelijkheid voor de burgers niet heeft kunnen inlossen. Dan zwijgen we nog over de slechtere arbeidsvoorwaarden en verminderde rechten van de werknemers. Deprivatisering en 'hermunicipalisering' (opnieuw onder gemeentelijk beheer brengen) kunnen een oplossing bieden.



Als het gaat over openbare diensten moeten de principes van wettigheid, toegankelijkheid en rechtvaardigheid steeds voorrang krijgen op winst. Hiervoor moet een alternatief uitgewerkt worden dat deze transitie mogelijk maakt.

Wat met evoluties in digitalisering en robotica?

Digitalisering en robotica zullen de organisatie van de samenleving grondig wijzigen. Jobs zullen veranderen en verdwijnen,

andere jobs komen in de plaats. Toch moeten we ervoor zorgen dat digitalisering leidt tot meer welvaart en welzijn voor iedereen. We bestrijden de piste van een toename van de preciaire tewerkstelling en de toename van de ongelijkheid. Op dit vlak moet gedacht worden aan vormen van arbeidsduurvermindering. Dit zorgt immers voor een herverdeling van de opbrengsten ten voordele van de werknemers. Hiermee geven we ook een antwoord op de toenemende werkdruk, het verstoorde evenwicht tussen werk en privé

en zoveel meer structurele problemen. Tegelijkertijd moet gezorgd worden voor een voldoende aanbod van vorming en opleiding. Dit is van cruciaal belang om een duurzame transitie waar te maken. We beseffen dat het hier alweer over politieke keuzes gaat. We zullen een alternatief uitwerken waarin we de gewenste en ongewenste effecten van technologische vernieuwingen in kaart brengen en wegen aanduiden om erop te reageren.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Actie Voor meer zorg en welzijn

Op donderdag 5 maart kwamen we met meer dan 8000 personeelsleden, bewoners, sympathisanten en politici op straat in Brussel voor een betoging richting kabinet van Vlaams minister van Welzijn en Volksgezondheid Wouter Beke.

De actievoerders kwamen uit alle sectoren van de Vlaamse non-profit: de ouderenzorg, de geestelijke gezondheidszorg, de revalidatiecentra, de cultuursector, de kinderopvang, de onthaalouders en de thuiszorg. Ze zijn boos omwille van de ambitieuze, maar niet ingeloste beloftes die de Vlaamse regering bij haar aantreden

maakte. De regering wilde zogezegd komen tot een warm en sociaal Vlaanderen, maar die claim staat in schril contrast met het huidige beleid. Meer mensen dan ooit blijven in de kou staan.

Er bestaat nog steeds onduidelijkheid over de verdere uitrol van IFIC en een loonsverhoging blijft voorlopig uit. Daarnaast kampt de sector met een groot personeelstekort en wordt er nog steeds onvoldoende geïnvesteerd om de zorgberoepen aantrekkelijk te maken en extra mensen op de werkvloer te krijgen.

Op het einde van de betoging werden we met een beperkte delegatie ontvangen op het kabinet van minister Beke voor een onderhoud dat ongeveer een uur duurde. We kregen evenwel niet te horen dat Vlaamse regering haar budgetten zal bijsturen. De minister en zijn kabinet medewerkers zegden dat ze willen kijken naar de reserves die gemeenten hebben om plaatselijk welzijnsbeleid te voeren. Dus kameraden, we zullen elkaar nog vaak treffen op volgende acties!

Stephan Van de Meirssche, Willy Van Den Berge

Brandweer Onvoldoende beschikbaar operationeel personeel leidt tot wantoestanden

Vorig jaar boog de Kamercommissie zich over de hervorming van de Civiele Veiligheid. Ondertussen is het verslag van deze commissie publiek gemaakt. Hier wordt een zorgwekkend beeld geschetst van de huidige situatie bij de Civiele Veiligheid en de Brandweer. In totaal kwamen 26 personen van alle mogelijke rangen en standen in het parlement getuigen over de hervormingen die de regering Michel de voorbije jaren heeft doorgevoerd. Ook de ACOD kon haar visie meegeven.

Volgende doelstellingen stonden bij de hervorming centraal:

- een optimale organisatie van de hulpverlening aan de bevolking
- het vergroten van de veiligheid voor de burgers en de hulpverleners
- de professionalisering van het werkkader voor de leden van de hulpdiensten inzake de opleiding, het materieel, de standaard operationele procedures, het uniform statuut van de beroeps-



Een van de belangrijkste doelen voor ACOD LRB was een optimale veiligheid voor burger en personeel garanderen. Door onderbezetting van het beroeps-operationeel personeel en een tekort aan inzetbare vrijwillige operationele brandweperlui, gecombineerd met het gebrek aan professionalisme in de leiding, is het behalen van deze doelstelling nog lang niet in zicht. Het volledige verslag kan je nalezen via de volgende link: <https://www.acodlr.be/images/hervorming-civiele-kamercommissie-1-oktober-2019.pdf>

Brand Kortrijk maakt problemen concreet

Op 2 maart brak er in Kortrijk een brand uit waarbij een man het leven liet. Deze brand was het zoveelste bewijs van het wanbeleid van de zoneraad en de zone Fluvia. Door de minimale personeelsbezetting kon de brandweerzone niet onmiddellijk een binnen-aanval uitvoeren. Hiervoor zijn immers zes brandweerbieden noodzakelijk en de zone Fluvia had er slechts vier ter beschikking. De onveilige besparingen die de regering en de zoneraden doorvoeren, blijven dus niet zonder gevolgen.

ACOD LRB ziet hierin een bewijs van de negatieve gevolgen van de besparingen bij het brandweerpersoneel die we al jaren aanklagen. Het chronisch tekort aan beroepsbrandweperlui en vrijwilligers brengt de veiligheid van zowel het brandweerpersoneel als de burgers in gevaar, in het bijzonder in de hulpverleningszone Fluvia. Ze kan niet meer voldoen aan het koninklijk besluit van de minimale middelen, de minimumnorm die noodzakelijk is om op een veilige, adequate en kwaliteitsvolle manier op te treden (KB 10 november 2012). Dit zegt niet alleen ACOD LRB, maar wordt ook bevestigd door een vernietigend rapport van de brandweerinspectie.

Het weinige personeel dat instaat voor de dienstverlening (slechts de helft van de volgens het KB noodzakelijke aantal) kan en mag deze situatie niet blijven slikken. De veiligheid van de burgers (en van het brandweerpersoneel) moet dringend gegarandeerd worden. Wanneer zullen de verantwoordelijken opnieuw de veiligheid van de bevolking op de eerste plaats stellen, in plaats van in te zetten op besparingen?

Willy Van Den Berge, Bart Van Melkebeke

Nieuwe gewestelijk secretaris ACOD LRB AKM Ken Zegers: "Meer maatwerk"

Tijdens het congres van 14 februari 2020 werd Ken Zegers bekrachtigd als gewestelijk secretaris voor ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen. Ken werkt sinds 2002 in de openbare sector, eerst voor de stad Antwerpen (dienst Sport en Cultuur) en later voor de gemeente Beerse. Daar was hij afgevaardigde voor ACOD LRB. Vanaf 2016 werd hij vast afgevaardigde op het gewestelijk secretariaat van de sector.

Ken stelt vast dat er de voorbije jaren veel veranderd is binnen de sector, zoals de afbouw van de statutaire benoeming en de verandering in pensioenleeftijd. Dit maakt dat in verschillende dossiers en in de dienstverlening veel meer op maat gewerkt moet worden. Hij wil daarom met

het secretariaat inzetten op deze nieuwe nood aan werken op afspraak.

Voorts wil Ken ook de digitalisering van de werking versterken en daarbij voortbouwen op de initiatieven die daarrond op regionaal niveau werden genomen.

Met de verschillende entiteiten wil Ken op hetzelfde professionele elan voortwerken, samen met de afgevaardigden en de militanten. Zij zijn immers het eerste contactpunt om eventuele problemen detecteren op de werkvloer en vormen een brug tussen de leden en het secretariaat van de sector. Ken wil hen hierin samen met het secretariaat ondersteunen en als klankbord optreden.



Nieuwe gewestelijk secretaris ACOD LRB Limburg Frank Hoste: "Militanten zijn de fundamenteën"

Op 21 februari werd Frank Hoste verkozen tot gewestelijk secretaris voor ACOD LRB Limburg. Genkenaar Frank werkte gedurende dertien jaar voor het Genkse stadsbestuur als maatschappelijk assistent en was drie jaar stafmedewerker van ACOD LRB Limburg. Hij is sinds 2014 militant. Bij zijn verkiezing gaf Frank meteen aan de werking van de sector binnen het gewest Limburg te willen verbeteren.

Volgens Frank vormen de militanten de fundamenteën van onze vakbondswerking. Ze moeten daarom meer ondersteuning vanuit het gewest krijgen met het oog op inhoudelijke versterking en zelfredzaamheid. Als voormalig intersectoraal vormingscoördinator in Limburg hecht hij ook enorm veel belang aan de vorming van onze militanten.

Voorts wil Frank inzetten op ledenwerving door zoveel mogelijk in te spelen op beïnvloedbare parameters die ons ledenaantal kunnen verhogen. Dit betekent: de mili-

tanten wapenen zodat zij het personeel overtuigen om te kiezen voor onze vakbond. Ook ledenparticipatie is belangrijk. Daarom moet de algemene ledenvergadering opnieuw ingevoerd worden.

Een ander aandachtspunt is de uitbreiding van het kader van vaste gemachtigden, een commissieverantwoordelijke aanstellen en de vaste medewerkers ten volle ondersteunen. Samen met het regiosecretariaat en het uitvoerend bureau moeten ook de statuten aangepast en op punt gesteld worden.

Frank streeft naar een efficiënte en effectieve dienstverlening. Op maatschappelijk vlak moet de ACOD opkomen voor iedereen die gebonden is aan loonarbeid, los van afkomst of achtergrond. Hij wil zich inzetten om de belangen van onze leden te behartigen, zowel individueel (bij vragen, suggesties, problemen) als collectief (syndicale onderhandelingen) ten aanzien van de vele besturen die onze provincie rijk is.

Solidariteit blijft een kernwoord voor Franks syndicaal handelen: niet alleen met de sector, het gewest, de regio, intersectoraal en binnen onze ABVV-koepel, maar met iedereen die het moeilijk heeft in de samenleving. Zijn moreel kompas draait rond rechtvaardigheid en verontwaardiging over maatschappelijke ongelijkheden.



Luchthaven Zaventem Van nationale trots naar nationale schaamte

Al meer dan vijf jaar trekken we aan de alarmbel. Er is te weinig personeel op de nationale luchthaven om de veiligheid optimaal te verzekeren en de grenscontroles uit te voeren. Het materiaal is verouderd en de lokalen van de luchtvaartpolitie zijn verspreid over de luchthaven. Dit bemoeilijkt het werken.

Ondanks jaren van beloften om deze problemen aan te pakken, blijven de resultaten uit. Ook de plannen om de veiligheid te verhogen na de aanslagen van 2016 worden tergend traag gerealiseerd. Het verwondert ons dan ook niet dat het politiepersoneel op de luchthaven het meer dan beu is. Ze zijn ook niet de enigen die de wantoestanden op de luchthaven aanklaagt. Ook de sector ACOD Telecom-Vliegwezen, die de luchthaveninspecteurs verdedigt, klaagt over het feit dat de politie over onvoldoende mensen beschikt om hen de nodige steun te verschaffen bij beveiligingsopdrachten.

Onze eisen

Na een stakingsaanzegging in gemeenschappelijk front hebben we in februari de onderhandelingen opgestart. Op de tafel lagen duidelijke eisen.

- Wegwerken van het personeelstekort van 20 procent.
- Budget om versleten bureaumateriaal te vervangen.
- Budget om broodnodige aankopen te doen om de veiligheid te garanderen.

- Budget om verouderde voertuigen te vervangen.
- Centralisatie van alle politiediensten in één gebouw.

Na drie dagen van overleg kregen we niet meer dan vage beloften. Dat was voor het personeel de spreekwoordelijke druppel. De actiebereidheid was dan ook zeer hoog. De mensen vragen slechts voldoende personeel en middelen om hun job op een correcte manier uit te voeren.

Eerste actiedag geeft duidelijk signaal

Op vrijdag 21 februari waren onze militanten om zes uur 'sochtends' aanwezig op de briefing van de ochtendploeg om de actuele toestand uit te leggen aan het personeel. Er werd onmiddellijk en unaniem beslist dat iedereen actie zou voeren en het werk zou doen volgens het boekje. Door het personeelstekort leidde dit onmiddellijk tot lange wachtrijen die de lengte van deze in de zomer evenaarden. Lange wachtrijen zijn sowieso onaanvaardbaar voor een nationale luchthaven.

Na de actie werd onmiddellijk duidelijk dat het personeel het niet bij één dag actievoeren wilde houden. Er was een grote bereidheid om de hele week door te gaan. Dat is dan ook zo beslist en het heeft tot resultaten geleid. In de loop van de week kregen we telefoon van de minister om dringend opnieuw aan tafel te gaan zitten.

Tweede actiedag illustreert ongenoegen

Op vrijdag 28 februari werd dan nog een laatste dag actiegevoerd. We hadden immers aan de minister toegezegd om de actie in het laatste weekend van de krokusvakantie op te schorten. Die dag waren we met een delegatie afgevaardigden uit Vlaams-Brabant en Limburg aanwezig om het personeel op de luchthaven te steunen. Onze politieke verantwoordelijken uit Vlaams-Brabant, Anne Schuermans en Hans Dekoster, en Frank Hoste uit Limburg, net als onze federaal secretaris Willy Van Den Berge, waren aanwezig om hun steun te betuigen. Ook parlementsleden Anja Vanrobaeys van sp.a was erbij.

Concrete beloftes en goede voornemens

Tijdens de onderhandelingen op het kabinet van de minister op dinsdag 3 maart werden de beloften eindelijk concreet gemaakt. Er zullen tegen de zomerperiode 56 in plaats van 26 mensen gedetacheerd worden naar de luchthaven om de zomerperiode op te vangen. Het engagement om dit jaar 400 mensen aan te werven voor de federale politie werd op papier gezet, met de belofte dat er minstens 30 van de 400 naar de luchthaven zouden gedetacheerd worden.

De actuele behoeften aan middelen en materiaal mogen op papier gezet worden en overgemaakt aan de minister die zich geëngageerd heeft om dit zo goed als mogelijk te verdedigen tegenover de ministerraad. De minister zal ook aandringen bij BAC, de uitbater van de luchthaven, om snel met een plan te komen om alle politiediensten te centraliseren.

We zijn voorlopig tevreden met deze resultaten, maar stellen duidelijk dat de beloften nu echt wel snel concreet gemaakt moeten worden. We zullen dit met onze militanten op de luchthaven van nabij opvolgen en niet aarzelen te reageren als de beloofde resultaten uitblijven.

Willy Van Den Berge, Luc Breugelmans





Leerplicht vanaf vijf jaar Een stap in de goede richting

Ook al is het onderwijs in België sinds 1988 een bevoegdheid van de Franse, de Duitstalige en de Vlaamse Gemeenschap, de leerplicht is nog steeds een federale bevoegdheid. Daarom was het de federale overheid die op 23 maart 2019 bij wet besliste om de aanvang van de leerplicht te verlagen van zes naar vijf jaar. De uitwerking van deze maatregel werd door de Vlaamse overheid via onderwijs-decreet xxx vastgelegd.

De leerplicht vangt voortaan aan op de leeftijd van vijf jaar. De leerlingen moeten minstens 275 halve dagen aanwezig zijn. ACOD Onderwijs staat achter de verlaging van deze leeftijd, maar pleit ervoor die nog verder te verlagen tot drie jaar. Het is wel positief dat de leerlingen minstens 275 halve dagen moeten aanwezig zijn, wat meer is dan in de andere kleuterklassen en toch niet voltijsd zoals in de lagere school.

Hierdoor geeft men een duidelijk signaal dat het nog over kleuters gaat, maar dat de leerplicht wel een hogere aanwezigheid vereist.

Kleuterklas

Het nieuwe jaar leerplichtonderwijs zal bij het kleuteronderwijs horen en niet bij het lager onderwijs zoals de andere leerplichtige jaren in het basisonderwijs. Er zullen geen levensbeschouwelijke vakken – niet-confessionele zedenleer of godsdienst – aangeboden worden in de derde kleuterklas. Wij vinden het een goede zaak dat er pas levensbeschouwelijk onderricht wordt gegeven vanaf het eerste studiejaar.

Taal belangrijk maar mag geen uitsluitingsmechanisme zijn

De minister van Onderwijs wil een toela-

tingsvoorwaarde tot het lager onderwijs inbouwen: enkel kleuters met een minimaal beheersingsniveau Nederlands mogen doorstromen naar het eerste leerjaar. Op die manier – aldus de minister – kunnen de leerlingen starten met maximale slaagkansen en kennis van de onderwijstaal. ACOD Onderwijs vindt dat beheersing van het Nederlands belangrijk is, maar aanvaardt niet dat het een uitsluitingsmechanisme wordt. Wij zijn er ook van overtuigd dat de kinderen in het eerste leerjaar kennis kunnen maken met letters, woorden en zinnen en zo kunnen gestimuleerd worden in hun taalontwikkeling. Ze hebben dus meer baat bij een overgang naar het eerste leerjaar in plaats van het overzitten in de derde kleuterklas.

nancy.libert@acod.be

Dienstverlening ACOD Onderwijs tijdens coronacrisis

Door de coronacrisis werken de diensten van ACOD Onderwijs niet volgens het gewone schema. Wij blijven evenwel actief om onze leden zo goed mogelijk bij te staan en te informeren. We houden je op de hoogte via onze website (www.acodonderwijs.be) en op onze facebookpagina (www.facebook.com/acodonderwijsvg).

Bursalen Onzekerheid en onduidelijkheid troef

Het dubbelzinnige statuut van de bursalen, ook bekend als doctoraatsbeursstudenten, levert problemen op. Ze zijn zowel werknemer als student. Hun rechtspositie blijft tot op heden echter dode letter, ondanks een akkoord afgesloten in 2010 tussen overheid, universiteitsbesturen en vakbonden.

Een kleine tsunami overspoelde de academische wereld na de bekendmaking van de resultaten van een onderzoek dat professor Levecque in 2017 deed naar het psychosociaal welzijn bij de bursalen. Eén op drie heeft een verhoogd risico op ernstige mentale problemen, in het bijzonder depressie.

Uit de welzijnsenquêtes die de Vlaamse universiteiten periodiek afnemen, leiden we af dat naast individuele aspecten ook structurele oorzaken tot psychosociale problemen leiden. Structurele oorzaken zijn onder meer de jobonzekerheid, een problematische relatie met de promotor die dikwijls voortvloeit uit de ongelijke machtspositie tussen promotor en docto-

randus, het gebrek aan duidelijkheid over de verwachtingen en de rechtsonzekerheid wegens het uitblijven van een heldere rechtspositieregeling.

Vakbonden vragen al jaren zekerheid

De vakbonden leggen al jaren de vinger op de wonde en vragen aan zowel de overheid als de universiteitsbesturen om werk te maken van een duidelijke rechtspositieregeling en een welzijnsbeleid. In 2010 werd een akkoord afgesloten tussen overheid, universiteitsbesturen en vakbonden om een dergelijke regeling uit te werken, maar dit bleef tot vandaag dode letter. Het ontbreken van een duidelijke rechtspositieregeling heeft tot gevolg dat de rechten van de bursaal in grote mate bepaald worden door wie de promotor is en hoe die zich tot de universiteit verhoudt. In geval van betwisting is er een ongelijke behandeling en weigeren universiteiten dikwijls op te treden. Nochtans zijn ze werkgever van zowel de promotor als van

de bursaal, ook al laat men uitschijnen dat dit niet het geval is. In de meeste gevallen is er sprake van een gezagsrelatie, ook al laat men bursalen een overeenkomst ondertekenen waarin staat dat dit niet het geval is.

Welke rechten hebben bursalen?

Bursalen hebben rechten die gelijklopen met de rechten van werknemers (assistenten, onderzoekers). Dit is onder meer het geval voor alle takken van de sociale zekerheid zoals het recht op stempelgeld wanneer de beursovereenkomst stopt, het recht op een uitkering bij langdurige ziekte wordt en de opbouw van pensioenrechten. Het nadeel voor bursalen ten opzichte van assistenten uit zich in het bedrag van de uitkeringen. De socialezekerheidsuitkeringen worden berekend als een percentage van het brutoloon. Doordat het brutoloon van de bursalen gelijk is aan hun nettoloon, worden de uitkeringen berekend op het nettoloon. Zo komt het dat bijvoorbeeld in het geval van een



werkloosheidsuitkering een bursaal enkele honderden euro minder krijgt dan een assistent die werkloos wordt. Bij ziekte en pensioen gelden dezelfde principes. Ook bepaalde rechten uit het arbeidsrecht gelden voor bursalen. Wanneer zij een ongeval hebben tijdens hun activiteiten als bursaal, zijn zij gedekt door de arbeidsongevallenverzekering. Wanneer zij door het uitoefenen van hun activiteit ziek worden, kan dit erkend worden als beroepsziekte. Ook deze uitkeringen worden berekend op het brutoloon, maar in tegenstelling tot de socialezekerheidsuitkeringen is er rechtspraak die de verzekeraars oplegt om de uitkering te berekenen op basis van het loon van een vergelijkbaar personeelslid, in concreto een assistent of onderzoeker, wat tot aanzienlijk hogere uitkeringen leidt.

Om voor ons onduidelijke redenen geven de universiteiten weinig ruchtbaarheid aan het recht van bursalen om gebruik te maken van tijdskrediet. Tijdskrediet kan zowel met motief als zonder. Zonder motief betekent ook dat je geen uitkeringen krijgt. Motieven voor tijdskrediet kunnen opleiding of zorg zijn. Wie gebruikmaakt van zo'n stelsel, krijgt een maandelijkse uitkering afhankelijk van het percentage tijdskrediet (een vijfde, halftijds of voltijds). De uitkeringen zijn forfaitair en hier speelt het nettoloon geen rol. Ten slotte hebben bursalen ook rechten die gelijklopen met die van studenten.

Wanneer bevoorbeeld zij een herinschrijving door de universiteit wordt geweigerd in beroep gaan bij de Raad voor Betwisting van Studievoortgangsbepalingen.

Nog veel aanslepende problemen

Knelpunten blijven de jobonzekerheid (omdat men doorgaans werkt met jaarcontracten), de ongelijke behandeling van bursalen, de afhankelijkheid van de promotor en de afwezigheid van duidelijke rechten ingeval van conflict, het ontbreken van een algemeen rechtskader waardoor onder meer de vraag rijst welke rechtbank bevoegd is in geval van conflict. Het ontbreken van dat duidelijk rechtskader zien we onder meer bij het toepassen van de welzijnswet. Het is duidelijk dat de bepalingen van die wet zonder meer ook van toepassing zijn voor bursalen.

De vraag wie de bursalen vertegenwoordigt als afgevaardigde van de werknemers is minder eenduidig te beantwoorden. Op Vlaams niveau erkent de overheid de vakbonden als gesprekspartner. Dit komt onder meer tot uiting in het toepassingsgebied van het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs. Op het niveau van de instellingen is dit minder klaar. Zo kunnen in de vrije universiteiten de bursalen normaal gezien niet deelnemen aan de verkiezingen voor de welzijnscomités (CPBW's). Maar aan de KU Leuven werd hen door een collectieve arbeids-

overeenkomst wel een actief stemrecht toegekend. Bursalen kunnen er wel stemmen, maar niet verkozen worden.

ACOD Onderwijs staat klaar voor de bursalen

De rechtsonzekerheid houdt de vakbonden niet tegen om zich het lot van de bursalen aan te trekken. Voor advies en ondersteuning inzake socialezekerheidsrechten kan je bij ABVV/ACOD Onderwijs terecht. Ingeval van conflict op de werkvloer zullen wij optreden. Ook in de Raad voor Betwisting van Studievoortgangsbepalingen kunnen we je bijstaan. Niet enkel advocaten, ook vakbondsafgevaardigden kunnen door bursalen aangesproken worden als raadsman/vrouw.

Het ambigue statuut van bursalen is dringend aan verduidelijking toe. De vakbonden vragen aan de overheid en de universiteitsbesturen om werk te maken van onderhandelingen over een decretale rechtspositieregeling voor bursalen. De bovengenoemde knelpunten kunnen dan een passende oplossing krijgen. De vakbonden zijn klaar om hierover te onderhandelen. Waarop wachten de overheid en de universiteitsbesturen?

marc.borremans@acod.be

Arbeidsongeval in het hoger onderwijs Wat te doen bij cumul?

Stel, je bent voltijds vast benoemd aan een hogeschool en presteert daarnaast nog 10 procent als tijdelijke aan een universiteit. Je hebt een arbeidsongeval tijdens het werk in de hogeschool waardoor je er voorlopig niet meer kan werken. Door de aard van het letsel en van de opdracht kan je wel blijven werken aan de universiteit. Het volgende trimester wordt de opdracht aan de universiteit echter aangepast en kan je hem niet verder opnemen. De universiteit stopt met je loon uit te betalen. Is dat wettelijk in orde?

Als het letsel de uitvoering van de taken niet belemmert, dan mag je verder werken aan de universiteit. De verzekering

zal in dit geval niet tegemoetkomen voor de universiteit. Dat zou wel zo zijn, als de opdracht aan de hogeschool en aan de universiteit samen niet meer dan 100 procent zouden bedragen.

De universiteit moet wel haar wettelijke verplichtingen nakomen voor de uitbetaling van het loon tot je geen recht meer hebt op gewaarborgd loon.

Een tijdelijk personeelslid zou zich kunnen richten tot de mutualiteit. Omdat je voor 100 procent benoemd bent, zal de mutualiteit echter geen vervangingsinkomen uitbetalen. Een vervangingsinkomen is in deze zaak niet cumuleerbaar met de uitbetaling van een loon.

marc.borremans@acod.be



TOURcbe

Hoe zit het in de basiseducatie na twee jaar statuut?

Iets meer dan twee jaar geleden trad het decreet rechtspositie voor de personeelsleden van de centra voor basiseducatie in werking. Sindsdien hebben de collega's van de basiseducatie een eigen statuut dat onder meer de vaste benoeming inhoudt. Omdat het Departement Onderwijs en Vorming wilde weten hoe de invoering van het decreet op de werkvloer ervaren werd, zette het de 'TOURcbe' op.

De bedoeling was deze informatie te verzamelen in informele gesprekken met alle personeelsleden. Tegelijkertijd wilde het departement onderzoeken hoe centrumbesturen omgaan met de professionalisering en hoe zij aandacht besteden aan het welzijn van hun personeelsleden. Het departement schreef alle centra aan, zeven van de dertien centra gingen in op de vraag.

Het nieuwe personeelsstatuut

Het nieuwe personeelsstatuut moest eenvoudig en duidelijk zijn. Voor het loopbaantraject is dit inderdaad zo. De meeste personeelsleden ondervinden weinig negatieve gevolgen van hun nieuw statuut en zijn tevreden met hun nieuwe arbeidssituatie. Vooral de vast benoemden zijn zich bewust van de gunstigere arbeidsvoorwaarden. Tijdelijke personeelsleden merken dat hun positie bijvoorbeeld op het vlak van ziekteverlof minder goed is dan die van de vast benoemden en dan in de privé.

Het criterium van de vaste benoeming – de anciënniteit in het centrum – wordt als duidelijk en objectief ervaren.

Sommige centrumbesturen ondervinden moeilijkheden met de toepassing van het nieuwe personeelsstatuut door de toe-

name van de administratieve taken en van het aantal verlofmogelijkheden.

De schoolbesturen zijn nog altijd in staat een dynamisch personeelsbeleid te voeren. Toch zijn er enkele knelpunten. Zo is het soms moeilijk bepaalde profielen – boekhouders en informatici – aan te werven in de ondersteunende diensten. Ook de volledige toepassing van de ontwikkelcyclus in het kader van functiëren en evalueren van personeel stelt problemen. Daarom vragen de centra deze te vereenvoudigen. De rol van de coach-evaluator leidt tot een spagaat: als coach moet men een 'kritische vriend' zijn, terwijl men als evaluator op het einde van de rit moet evalueren. Daarom willen de centra dat deze rollen van elkaar gescheiden worden.



Professionalisering

Het professionaliseringsbeleid wordt bepaald door de strategische belangen van de centra en door de behoeften van het personeel (omgaan met agressie, verbindende communicatie, ICT...). De meeste centra willen lerende organisaties zijn en kiezen voor interne professionalisering (observeren van elkaars lessen, samen lesgeven, opdrachten in duo uitvoeren...). De centrumopdracht (36 uren per week) maakt dit alles gemakkelijker. Het externe professionaliseringsaanbod is relatief duur en sluit minder aan bij de lespraktijk.

Psychosociaal welzijn

In de centra wordt een weldoordacht en uitgebreid psychosociaal welzijnsbeleid gevoerd. Binnen dit welzijnsbeleid gaat veel aandacht naar werkdruk, emotionele belasting en het evenwicht tussen werk en privé.

In de meeste centra is de werkdruk toegenomen voor alle personeelscategorieën. Er worden verscheidene maatregelen getroffen om de werkdruk te verminderen, bijvoorbeeld door het wegnemen van de administratieve taken bij de leraars of door de opdracht van ieder personeelslid zo veel mogelijk af te stemmen op zijn/haar competenties.

Ook de werk-privéverhouding wordt overal bewaakt, onder meer door het avondwerk te beperken en daar waar mogelijk thuiswerken in te voeren.

De basiseducatie richt zich tot een kwetsbare doelgroep. Dit heeft op verschillende manieren invloed op de emotionele belasting van de personeelsleden. De centra hebben allerlei procedures uitgewerkt om de emotionele belasting zo minimaal mogelijk te maken.

Dit is slechts een samenvatting van het rapport TOURcbe. Het is onmogelijk alle aspecten ervan te behandelen op deze beperkte ruimte. Wil je het volledige rapport lezen, dan kan je op onze website terecht (www.acodonderwijs.be/tourcbe).

jeanluc.barbery@acod.be

Syndicale premies Onderwijs

Als je in 2019 lid was van een vakbond, dan krijg je binnenkort via de syndicale premie een deel van de ledenbijdrage terug. Opgelet: sinds vorig jaar komt het aanvraagformulier elektronisch en niet meer met de briefpost.

Een lid van ACOD Onderwijs heeft ieder jaar recht op een syndicale premie. Dit jaar bedraagt de premie 90 euro. Je krijgt de volle 90 euro als je vorig kalenderjaar gedurende twaalf maanden de volledige ledenbijdrage betaald hebt. Als je een verminderde bijdrage hebt betaald en/of gedurende een paar maanden geen lid was, dan krijg je maar een deel van die 90 euro. Voor gepensioneerden heeft de intersectorale ACOD een aparte regeling. Opgelet: als je pas in de loop van 2019 lid bent geworden van ACOD Onderwijs, maar de periode daarvoor lid was van een andere vakbond, dan kunnen wij ook voor die periode – vanaf januari 2019 – een syndicale premie uitbetalen, als je ons bewijst dat je dan lidgeld betaald hebt.

Formulieren voortaan elektronisch bezorgd

De aanvraagformulieren zijn intussen verstuurd. Vanaf dit jaar komt het aanvraagformulier echter niet meer via de post. Het ministerie zal gebruik maken van de website Mijn Onderwijs voor onderwijs-personeel (onderwijs.vlaanderen.be/nl/mijn-onderwijs-voor-onderwijspersoneel). Meld je aan met je elektronische identiteitskaart, een token of de app itsme. De website is raadpleegbaar via pc, tablet of smartphone.

In bepaalde gevallen wordt nog een papieren aanvraagformulier toegestuurd, bijvoorbeeld naar wie gepensioneerd is na 1 januari 2019 of wie er uitdrukkelijk om gevraagd heeft om alles – bijvoorbeeld

ook de salarissfiche – per briefpost te ontvangen.

Wie geen aanvraagformulier ontvangen heeft via Mijn Onderwijs, contacteert zo snel mogelijk ons secretariaat in de regio of provincie waar hij/zij lid is.

Opgelet: als je twee aanvraagformulieren ontvangen hebt – bijvoorbeeld omdat je in 2019 in het onderwijs en in een stadsdienst werkte – dan mag je maar één aanvraagformulier inleveren.

Aanvraag nog steeds op papier

Hoe ga je te werk? Druk het formulier af en vul het volledig in, dateer en onderteken het. Vervolgens stuur je het met de brievenpost – dus niet per fax, als bijlage bij e-mail... – naar het secretariaat van ACOD Onderwijs in de regio of provincie waar je lid bent. Het adres is te vinden op onze website (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons). Je kan het formulier ook meegeven met onze afgevaardigde in je school of centrum.

Opgelet: bezorg ons het formulier voor 1 juli 2020!

nancy.libert@acod.be

Kort

Je vindt het aanvraagformulier op de website, niet meer in de brievenbus. Bezorg ons het aanvraagformulier volledig ingevuld, gedateerd en ondertekend voor 1 juli.

Als je geen formulier ontvangen hebt via Mijn Onderwijs, contacteer ons zo snel mogelijk.

Opgelet: de uitbetaling van de syndicale premie kan vertraagd worden door de coronamaatregelen.

Duaal lesgeven Eerste gewin, kattengespin?

Minister Ben Weyts meent dat hij een oplossing voor het lerarentekort gevonden heeft: hij zal duaal lesgeven invoeren. Mensen uit de bedrijfswereld zullen deeltijds komen lesgeven. Daarvoor zal hij wel eerst enkele 'drempels' moeten opruimen. ACOD Onderwijs fronst alvast de wenkbrauwen.

Ons onderwijs lijdt onder het toenemende lerarentekort en geen enkele maatregel heeft daar de voorbije jaren iets aan kunnen verhelpen. Een van de maatregelen die minister Weyts nu in deze context wil nemen, is het invoeren van duaal lesgeven. Hij wil ervoor zorgen dat werknemers uit de bedrijfswereld gemakkelijk deeltijds voor de klas kunnen komen staan.

Het bedrijf blijft het loon van deze werknemers doorbetalen, maar wordt daarvoor vergoed door de school. De school op haar beurt haalt de middelen voor deze vergoeding uit het lesurenpakket: lesuren kunnen worden omgezet in een krediet waarmee het bedrijf van de nieuwe leraar gedeeltelijk kan worden terugbetaald.

Drempels

In zijn beleidsnota verklaart de minister dat hij eventuele drempels voor duaal lesgeven actief en versneld zal wegwerken. Een van die drempels is de pedagogische bekwaamheid van de lesgever. Wie nu voor de klas staat, heeft gedurende een of meer jaren een of andere vorm van lerarenopleiding gevolgd (professionele bachelor, specifieke lerarenopleiding...). De meeste werknemers in de bedrijven hebben deze opleiding niet gevolgd en beschikken dus niet over de nodige pedagogische bekwaamheid. Voor duaal lesgeven voorziet de minister echter in een specifieke korte educatieve opleiding op maat. Dit en het diploma en de ervaring van de lesgever in spe bepalen welke vakken hij/zij zal mogen geven.

De opdracht die de duale lesgevers opnemen, zal beperkt zijn in de tijd. Bovendien mogen ze enkel worden aangeworven wanneer de scholen geen leraren vinden op de klassieke manier. De rechten van de statutaire personeelsleden zouden dus niet in het gedrang komen.



Minister Weyts vindt hierin alvast steun bij de bedrijfswereld, bijvoorbeeld bij *essenscia vlaanderen*, de sectorfederatie van de farmaceutische en scheikundige sector. Duaal lesgeven zou niet alleen een oplossing bieden voor het lerarentekort voor de STEM-vakken, maar zou ook een meerwaarde betekenen, omdat de duale lesgevers de theorie kunnen illustreren met voorbeelden uit de praktijk.

Veel vragen

Blijkbaar heeft minister Weyts dit alles reeds doorgepraat met de werkgevers en heeft hij de andere sociale partners in dit dossier niet vooraf willen kennen. Het ABVV en de ACOD Onderwijs zitten alleszins met heel wat vragen.

Hoe zal het takenpakket van de duale lesgevers er concreet uitzien? Is dat beperkt tot louter lesgeven of krijgen ze er – net als hun statutaire collega's – extra's bij zoals toezicht of vervangingen? Zullen ze moeten of mogen deelnemen aan klassenraden, ook al zijn ze eigenlijk geen lid van het onderwijspersoneel?

Zal de 'specifieke korte educatieve opleiding op maat' volstaan om de duale lesgevers de nodige vaardigheden mee te geven om hun kennis en ervaring over te brengen op de leerlingen? Om met tuchtproblemen om te gaan? Om leer- en andere problemen bij leerlingen tijdig te detecteren? Wij vragen ons af of minister Weyts voldoende middelen ter beschikking zal

stellen en of de werkgevers voldoende geduld zullen hebben om voor de duale lesgevers een degelijke lerarenopleiding uit te bouwen. We hopen alleszins dat de minister er niet van uitgaat dat de nu al overbevraagde directeurs en collega's de opleiding van de duale lesgevers op zich zullen nemen.

Bovendien is er ook een duurzame en statutaire oplossing om duaal lesgeven mogelijk te maken. Werknemers uit de privé kunnen nu al aangesteld worden met het bekwaamheidsbewijs 'andere' zolang ze geen bewijs van pedagogische bekwaamheid hebben. In het systeem dat minister Weyts en de werkgevers voorstellen, bouwen de duale lesgevers geen rechten op. Het is voor hen dus niet interessant te blijven lesgeven. Het is met andere woorden geen oplossing op lange termijn. Het is voor ACOD Onderwijs duidelijk dat de Vlaamse regering enkel aan quick wins denkt en er maar niet in slaagt een lange-termijnvisie te ontwikkelen, terwijl nu net dat de enige duurzame oplossing van het lerarentekort is.

nancy.libert@acod.be

Vlaamse cultuurstrijd? Wij zijn er klaar voor!

ACOD Cultuur hield eind vorige maand haar congres, waardoor we er weer vier jaar volop tegenaan kunnen. We beslisten over een update van onze statuten. We verkozen een nieuwe voorzitter en nieuwe leden in onze besturen en/of comités. En we richtten een ondersector Podiumkunsten, een ondersector Beeldende Kunsten en een gewestelijke werking in Brussel op. Dat is nodig, want er ligt veel werk op de plank. De coronacrisis zal de machtsverhoudingen helemaal op scherp zetten. Want de Vlaams-nationalisten gaan hun plannen met de media en de kunstwereld niet plots veranderen vanwege een virus.

Sociaaleconomische uitbuiting blijft schering en inslag

Onbetaalde werktijd, 'vrijwilligerswerk', het misbruik van vergoedingsmodaliteiten: de preciaire situatie van de cultuurwerkers wordt in tijden van besparingen systematisch erger. Voeg daar nog de economische kaalslag van het coronavirus aan toe. En hoewel de #metoo-beweging al voor flink wat bewustwording zorgde, moeten er echt nog wel meer maatregelen komen die seksisme en discriminatie aanpakken. Instrumenten aanbieden die preventie en melding faciliteren voor werkgevers die zeggen dat ze van goede wil zijn, is prima maar onvoldoende. Er moet een sanctiebeleid komen, als stok achter de deur.

Cultuurwerkers moeten ook nog veel meer de kans krijgen om hun democratische rechten te verdedigen op de werkvloer. Dit vereist niet alleen dat werkgevers sociaal overleg serieus nemen, maar ook dat cultuurwerkers meer mogelijkheden krijgen om zich op een professionele en syndicale manier te organiseren. Dat een cao Syndicale Afvaardiging nog steeds ontbreekt in de muziek- en podiumsector is bijvoorbeeld een schande. Zo is het logisch dat een toxische organisatiecultuur zoals bij Troubleyn (Jan Fabre) jarenlang kan blijven bestaan.

Sociaalculturele uitdagingen

Al deze uitdagingen dienen zich bovendien ook nog eens aan op het moment dat er volop een cultuuroffensief woedt vanuit uitrechtse, Vlaams-nationalistische hoek. Het bespaarbeleid van Jambon & co kadert immers in een censuurpolitiek met als doel de media- en cultuursector in haar greep te krijgen. Deze uitzonderlijke tijd verplicht de vakbond dus naast onze sociaaleconomische strijdpunten ook en nog meer dan voordien in te zetten op een solidaire, sociaalculturele strijd. Tegen racisme. Tegen seksisme. Tegen het fascisme 2.0.

Om effectief te zijn, moeten we een tegenmacht samen ontwikkelen met de verschillende strijdbewegingen die vandaag al in onze sector actief zijn. Vandaar dat we op ons congres ook de tijd namen voor een debat over de lopende cultuurstrijd met vertegenwoordigers van belangrijke bewegingen zoals Vuurwerk, het antiseksisme-platform Engagement, het kunstenaarscollectief State of the Arts, Extinction Rebellion en Workers for Climate.



Propagandabeleid voor de Vlaamse identiteit

De cultuurstrijd samen voeren, vereist een goed begrip van hoe die zich concreet manifesteert. 'De cultuurstrijd' is bijvoorbeeld geen gebeurtenis die zich nu plots zou voordoen, maar een proces dat zich voortdurend voltrekt in elke samenleving. Zoals ik in mijn boek 'Buy Buy Art. Over de vermarkting van kunst en cultuur' (2015, EPO) schrijf, is elke nationale cultuur opgesplitst in verschillende culturen. Er is niet één cultuur, er is niet één traditie. Er is cultuur die systeembevestigend werkt en cultuur die bevrijding uitdraagt. De wereld is dan wel een dorp geworden, in elke straat van dat dorp doet zich een sociale strijd voor en iedereen die door die straat loopt, moet positie kiezen. Zich bewust worden van deze cultuurstrijd is een voorwaarde om dat te kunnen doen, positie kiezen. Hoe is die strijd continu aan de gang? Hoe gebruiken machthebbers kunst, cultuur en media om via hun wereldbeeld hun macht te verdedigen? Dat inzicht is noodzakelijk.

Als we het vervolgens over de cultuurstrijd van de N-VA hebben, dan gaat het over het offensief van de Vlaams-nationalisten om van hun ideologie een leidcultuur te maken: de dominantie van de liberaal-burgerlijke cultuur van na mei '68 ongedaan maken, is volgens hen nodig om de maatschappij om te vormen tot een autoritaire conservatieve natiestaat. Dat is ook de reden waarom Vlaams-nationalisten liever spreken over 'normen en waarden' dan over 'rechten en vrijheden'. Dat past in een ruk verder naar rechts.

Vlaanderen excelleert!?

Met het aantreden van de regering-Jambon namen de Vlaams-nationalisten hier een ideologische vlucht vooruit. Vlaanderen zou internationaal gaan 'excelleren', 'stralen', 'boven zichzelf uitstijgen'. Media, cultuur en onderwijs worden daarvoor als instrument in stelling gebracht. De openbare omroep krijgt een bespaar- en censuurbeleid over zich heen, inclusief het politiek ontslag van een CEO die weigerde de VRT naar de slachtbank te begeleiden. De Vlaamse identiteit uitdragen – wat dat ook moge



zijn – moet prioriteit worden. De nieuwsdienst moet ‘meer diverse stemmen’ aan bod laten komen, hoewel het cordon sanitaire hier al lang doorbroken is. Lees: nog meer (extreem)rechts in de vitrine. De bestuursraad van de VRT is sinds 2020 voor de helft in handen van de Vlaams-nationalistische familie, o ironie, dankzij een gedateerd cultuurpact dat ooit in het leven is geroepen om ideologische diversiteit te garanderen. De Vlaamse regering kiest voor een afbouw van de Vlaamse omroep ten voordele van de private Vlaamse mediagroepen en wil van wat overblijft een Vlaamse staatszender maken. De openbare omroep moet zijn programma’s in de toekomst aanbieden via de private ‘Vlaamse Netflix’, in handen van Telenet, een Amerikaans bedrijf. Wat met belastinggeld gemaakt is, komt zo achter een betaalmuur te zitten.

Kunstenaars moeten ‘uithangbord’ voor Vlaanderen worden

Dit staat alleszins in de formatienota van de regering-Jambon, waarin voor het eerst in jaren aandacht is voor kunst en cultuur. Terwijl de vorige Vlaamse regering, met de slogan ‘Flanders. State of the Art’ het individuele artistieke talent wou claimen om Vlaanderen als economische regio in de markt te zetten, gaan Jambon & co een stap verder: het kunstenveld moet zelf de

Vlaamse identiteit vormgeven en uitdragen. Inhoudelijke sturing dus, zoals we dat ook in Hongarije, Turkije en Polen meemaken. Cultuurprojecten die daaraan meewerken, kunnen op steun rekenen. Dat geldt ook, zoals we in de vorige Tribune al schreven, voor rijke kunstspeculanten zoals havenbaas Fernand Huts. Die zal voor zijn in kunsthistorisch opzicht bedenkelijke spektakeltentoonstellingen als ‘cultureel ambassadeur’ in de bloemetjes gezet worden via het ministerie van Toerisme. De publieke investeringen in progressieve kunstenaars worden ondertussen afgeknepen. Zowel het Vlaamse Fonds voor Literatuur als het Fonds voor Audiovisuele Media zullen achter gesloten deuren vooral aandacht besteden aan de cultuurmakers die met de ‘Vlaamse’ vlag en wimpel aan de slag willen gaan.

Een Vlaamse canon

Het onderwijs – dat de Vlaamse elite moet opleiden – moet dan weer een Vlaamse canon promoten. Los van de bedenkingen die je kan maken bij de canonisering van de geschiedenis, is vooral het opzet bedrieglijk. Jambon & co maken ter legitimatie voortdurend de scheve vergelijking met de Nederlandse canon. Afgezien van het feit dat de vraag naar een canon in Nederland van het onderwijsveld zelf kwam, niet van bovenuit, is Nederland in tegenstelling tot Vlaanderen een natie sinds 1815. Terwijl het

Vlaams-nationalisme pas is ontstaan als reactie op de vorming van de Belgische staat. Kunstenaars uit de Zuidelijke Nederlanden herdopen tot 'Vlaamse Meesters', getuigt duidelijk van een politiek project als we even in herinnering brengen dat Rubens in Duitsland is geboren, Bruegel in Breda en de gebroeders Van Eyck in het prinsbisdom Luik. En hoe passen Franssprekende kunstenaars uit onze regio zoals Horta, Ensor, Verhaeren, Nobelprijswinnaar Maeterlinck of Broothaers in dit plaatje? Of de meertaligheid van de rijke Brusselse cultuursector?

Putsch 2024

Jambon & co maken van hun media- en cultuurbeleid een propagandabeleid om een separatistische agenda voor te bereiden in aanloop naar de volgende verkiezingen. De inzet: de grenzen van het huidige publieke debat en op die manier het doorsnee maatschappelijke bewustzijn proberen te verleggen om op alle maatschappelijke fronten een verrechtsing mogelijk te maken. In navolging van de Vlaamse werkgeversorganisatie Voka gaf de minister-president tijdens de kerstdagen aan dat hij zo'n putsch samen met het Vlaams Belang een optie vindt. Jan Jambon was overigens al openhartig over zijn intenties in een openingslezing aan de Universiteit Gent in september 2019. Daar gaf hij aan 'dat minder dan 20 procent van de Vlamingen interesse heeft in het confederalisme. In België ligt dat percentage nog veel lager'. Om die reden wil zijn regering volop inzetten op de constructie van een Vlaamse identiteit, terwijl een minimumpensioen van 1500 euro – iets waarvoor 80 procent van de Belgen te vinden is – de Vlaamse beleidsmakers 'van hun stoel (doet) vallen'. Ziedaar de Vlaamse democratie: de neus ophalen voor zaken met een breed draagvlak en ondertussen alle macht aanwenden om zaken te promoten waarvoor geen draagvlak bestaat.

Wat is de volgende stap?

Op 1 april – helaas zal dat niet om te lachen zijn – maakt cultuurminister Jambon normaal gezien zijn visienota Cultuur bekend. Tenzij dat plan ook even in quarantaine moet. Deze visienota zal een voorzet zijn om decreten te kunnen aanpassen met als doel te kunnen inbreken in de subsidieronde voor organisaties die vanaf 2022 van start gaat. Zal Jambon de coronacrisis als een kans grijpen voor een coup op cultuur? Never let a good crisis go to waste. We herinneren eraan dat de cultuurvakbonden in het najaar samen een algemene stakingsaanzegging van onbepaalde duur indienden bij de paritaire comités om cultuurwerkers dekking te geven als ze actie willen voeren tegen dit beleid. Wij zullen ons daar vanzelfsprekend tegen verzetten en staan klaar om samen met de andere slachtoffers van deze aanpak op te komen voor de menselijke kant van het land.

Robrecht Vanderbeeken

Voorkom een sociaal bloedbad in de cultuursector!

Als cultuurvakbond roepen we onze regeringen op om met een noodfonds te komen, zoals dit intussen al het geval is in Duitsland en Nederland. Ook de internationale sociale partners roepen de regeringen op tot het nemen van solidaire steunmaatregelen voor de cultuurwereld. "Steunmaatregelen geen probleem voor begroting", aldus de Vlaamse minister van Begroting. Waar wachten we op?

Meer info: www.cultuurkameraad.be/oproep-steunfonds-voor-cultuurwerkers



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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen **Senioren bezoeken Sint-Andrieskwartier**

Een van de interessantste wijken in Antwerpen, zonder daarmee de andere tekort te willen doen, is het Sint-Andrieskwartier, ook nog aangeduid als Parochie van Misericordie of Rode Burcht. Met Jos van Ham lopen we een gegidste wandeling door deze boeiende, maar ook beruchte wijk. Afspraak op donderdag 23 april aan het Museum van Schone Kunsten, Leopold de Waelplaats 1, 2000 Antwerpen, om 10 uur. Na de wandeling is er nog een tweegangenmenu.

De kosten voor gegidste wandeling en lunch bedragen 25 euro per persoon. Om organisatorische redenen graag inschrijven voor 14 april 2020 via mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03 213 69 20 of ACOD Mechelen 015 41 28 44. De inschrijving wordt daarna pas geldig na betaling van 25 euro p.p. op rekening BE14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S20SAA.

Oost-Vlaanderen **Senioren Overheidsdiensten bezoeken het Prinsenhof**

Op donderdag 14 mei organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een bezoek aan de geboorteplaats van Keizer Karel onder leiding van een deskundige gids. We ontmoeten Karel enkele keren en vinden ook nog enkele restanten terug van het kasteel waar hij zijn eerste dagen doorbracht. Maar we blijven niet steken in de 16de eeuw. Het wordt ook een 20ste en 21ste-eeuwse wandeling waarin we zowel sporen vinden

van de Wereldtentoonstelling van 1913 als van creatieve architectuur van rond 2000. Waar lag de Valiezenstraat? Wat draagt de Stroppendrager onder zijn kled? Waarom zit er een meisje op een vensterbank? Het zijn maar enkele van de vragen die een antwoord krijgen.

Afspraak aan het Veerleplein voor de Vismijn om 14 uur. Deelnemen kan mits betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619, 'S-Plus – afdeling overheidsdiensten', Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor maandag 11 mei en geldt als definitieve inschrijving, met als vrije mededeling 'bezoek Prinsenhof, aantal personen, naam en voornaam'.

Senioren Overheidsdiensten bezoeken Antwerpen

Op donderdag 23 april organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een bezoek aan Antwerpen. In de voormiddag is er een wandeling van het station Antwerpen-Berchem richting Joodse wijk, het stadspark en het centrum van Antwerpen.

Er is een lunch gepland in het sociaal restaurant De Meersenier (soep, hoofdschotel, dessert voor 10 euro, individueel ter plaatse te betalen). In de namiddag gaat de wandeling verder langs het vernieuwde Eilandje, het MAS, het Red Star Museum en het Havenhuis, om te eindigen aan het Centraal Station. Het is aangewezen over een Lijnvervoerkaart of abonnement te beschikken om de wandelafstand te beperken.

Praktisch: een trein naar Antwerpen-Centraal (met het station Antwerpen-Berchem

als vierde stopplaats) vertrekt vanuit Gent Sint-Pieters om 09.11 uur. Vanuit Oudenaarde kun je om 08.33 uur vertrekken met overstap in Gent Sint-Pieters. Het treinsbiljet heen en terug moet je zelf kopen. Afspraak ter plekke: rond 10.15 uur in de hal van het station Antwerpen-Berchem. Deelnemen kan na betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 van Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor maandag 6 april en geldt als definitieve inschrijving, met als vrije mededeling 'bezoek Antwerpen, aantal personen, naam en voornaam'.

West-Vlaanderen, *afdeling Harelbeke-Waregem* **Algemene ledenvergadering senioren**

Op woensdag 29 april organiseren de senioren van de afdeling Harelbeke-Waregem hun jaarlijkse ledenvergadering met koffietafel. We starten om 14.30 uur in het zaaltje van VC De Geus, Koning Leopold III-plein 71, 8530 Harelbeke. Er is een ruime parking beschikbaar.

Inschrijven voor de koffietafel kan tegen voorafgaande betaling van 5 euro per persoon voor zaterdag 25 april bij Maurice Top (056 71 16 30- top.maurice@skynet.be) of Patrick Vervaeke (056 71 93 71- patrick.vervaeke@skynet.be).

Alle aangekondigde activiteiten zijn onder voorbehoud en afhankelijk van de evolutie van de Coronacrisis.

Ook tijdens de coronacrisis staat de ACOD voor je klaar!

Heb je een dringende vraag over een probleem op je werk naar aanleiding van de coronamaatregelen? Neem dan contact op met je ACOD-afgevaardigde van je sector of je gewest. Je vindt hun contacten op www.acodonline.be.

In uiterst hoogdringende gevallen kan je ook contact opnemen via info@acodonline.be of 0479 94 99 97.

We helpen je zo snel mogelijk verder!