

TRIBUNE

REGERINGSVORMING MOEILIJKE PUZZEL OM TE LEGGEN

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	12
de post	13
brabo	16
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	26
onderwijs	32
cultuur	37
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Anne Célérier (Grimbergen), Shirley Vandenkiekeboom (Aarschot), Kittinan Wanasabodee (Schoten), Pieter Delrue (Temse), Klaas Peeters (Laakdal) wisten de juiste antwoorden van de vorige wedstrijd.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Wat doet de Landschapscommissie?
 - Elk jaar de tien mooiste landschappen in Vlaanderen en Brussel bekronen.
 - Beslissen over de jaarlijkse aankoop van traditionele landschapschilderijen voor de Vlaamse kabinetten.
 - Veel te weinig subsidies toekennen voor cultuur.
- Waarvoor staat de afkorting MSA?
 - Musculoskeletale aandoeningen, belangrijke oorzaak langdurige afwezigheid op het werk.
 - Massage Speciale Aangelegenheden, zeker nu populair in fitness parlementen.
 - Meester-Slaaf-Akkoord, natte droom van De Wever voor regering onder zijn leiding.
- Hoe wordt treinpersoneel genoemd dat in groep controles uitvoert?
 - PICO-brigades.
 - CHICO-brigades.
 - TICO-brigades.

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be
of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt De kiezer heeft altijd gelijk. Soms spijtig genoeg.

De verkiezingen van 9 juni zijn net achter de rug. Heeft de kiezer gelijk?

Chris Reniers: “De essentie van democratie is dat de stem van elke kiezer evenveel waard is en in principe heeft de kiezer dus altijd gelijk. Moeilijker te aanvaarden, is dat de kiezer zich heeft gericht tot niet-democratische partijen met betwistbare en dubieuze opvattingen, waarbij het racistische en xenofobe discours niet geschuwd wordt. Door populistische taal en de verspreiding van leugens trekken ze zo mensen aan die eigenlijk tegen hun eigen belangen stemmen. Dat geeft een bijzonder wrang gevoel, wanneer je vaststelt dat mensen voor een partij stemmen waarvan ze denken dat die hun belangen zal dienen, maar die nadien beslissingen neemt die er recht tegenin gaan.”

Heb je enig idee waarom zoveel Belgen rechts hebben gestemd?

Chris Reniers: “Dat zullen we nader moeten onderzoeken. Het heeft alleszins te maken met de onzekerheid waarin ze leven, de bedreigingen op wereldvlak en de invloed van sociale media en fake news. Misschien leeft bij velen ook een gevoel van te kort gedaan te worden ten opzichte van ‘de ander’. Men kijkt graag naar de hapklare brokken in het bord van een ander, maar negeert de minder aantrekkelijke overschotjes die dan overblijven.”

Ben je tevreden over de scores van de linkse partijen?

Chris Reniers: “Vooruit heeft mooie resultaten neergezet. Ze werd beloofd voor het werk in de vorige regering. Daarin heeft de partij steeds de welvaartstaat en de sociale zekerheid beschermd, uitgaande van de solidariteitsgedachte. Dat er langs Waalse kant niet nog meer steun verkregen werd, heeft volgens mij te maken met het feit dat we ‘en cours de route’ de manier, de opbouw en de financiering van de sociale zekerheid en de dienstverlening ten aanzien van de burger via de openbare diensten, ofwel zeer van zelfsprekend zijn gaan vinden, ofwel het mechanisme niet

meer herkennen. Dit wil niet zeggen dat de kiezers dit niet belangrijk vinden, maar het vertekent wel de uitslag. De populistische partijen hanteren nu eenmaal een eenvoudige taal, schuwen de leugens niet en vertellen nooit het gehele verhaal.”

Betekent de groei van het Vlaams Belang dat de Vlaminge de multiculturele samenleving verwerpt?

Chris Reniers: “De multiculturele samenleving is een feit. Door meer mensen van allerlei oorsprong en origine te verwelkomen, dragen ook veel meer mensen bij aan onze economie, kunnen we onze logistieke keten draaiende houden, zijn er meer handen in de zorg en in de opvang van senioren en kinderen... Kortom, het helpt ons een zeker welvaartpeil te behouden. Daarom is het belangrijk onze multiculturele samenleving te bestendigen en te versterken, want daar ligt de toekomst van onze welvaart.”

Hoe verklaar je het feit dat zo veel Vlamingen desondanks voor extreemrechts gestemd hebben?

Chris Reniers: “De partij speelt in op een onveiligheidsgevoel bij vele mensen, ook al is het niet helemaal rationeel. Vlaams Belang verspreidt het fabeltje van ‘als we terug onder elkaar zijn, dan zal er geen kwaad gebeuren, zullen we altijd lief zijn voor elkaar, zal niemand in armoede vallen, vindt iedereen werk, zal niemand ziek worden, bestaat er geen jaloezie, zal iedereen veel verdienen en moet niemand belastingen betalen. Dat is de mensen echt wel voorliegen.

Ik ben ervan overtuigd dat die ballon zal doorgeprikt worden. Want ik meen ook dat Belgen, ook de Vlamingen, warme en gastvrije mensen zijn, met het hart op de goede plaats. Nu hebben ze evenwel uit angst of frustratie gereageerd. Angst en frustratie en een blind geloof in ‘eigen volk eerst’, kan nooit een goede raadgever zijn. Willen we op termijn eindigen waar John Lennon over zong, namelijk een wereld zonder vooroordelen, een wereld van vrede, een wereld van welvaart en een



Chris Reniers - voorzitter

“In de versterking van de multiculturele samenleving, ligt de toekomst van onze welvaart”

wereld vol dromen, dan moeten we zonder vooroordelen qua ras, afkomst, geloof, sekse en dergelijke meer met elkaar kunnen leven. Imagine!”

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 17 september 2024
- Limburg (limburg@acod.be): 26 september 2024
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 18 september 2024
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 12 september 2024
- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 5 september 2024



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

Limburg

Senioren bezoeken kunstproject 'Labiomista'

Op zaterdag 18 mei bezochten de senioren van ACOD Limburg 'Labiomista' het project van kunstenaar Koen Vanmechelen op de site van de voormalige dierentuin van Zwartberg. Koen Vanmechelen, afkomstig uit Sint-Truiden, heeft gestaag een zeer gewaardeerde internationale faam opgebouwd. Hij brak door met zijn project 'Cosmopolitan Chicken'. Hij is als multidisciplinair artiest niet onder één noemer te vangen. Zijn werk heeft een diepe filosofische ondertoon, terwijl het visueel zeer sterk en tegelijk toegankelijk is.

In zijn werk tast hij de grenzen af tussen kunst, wetenschap, filosofie en gemeenschap.

Zijn palmares is intussen zeer uitgebreid en een bezoek aan het project in Zwartberg zeer de moeite waard. Een voorbeeld hoe plaatselijke Limburgse verankering hand in hand gaat met een kosmopolitische instelling als de eeuwige migrant.

Meer info over het project vind je op www.labiomista.be.



Brusselse Intergewestelijke Congres: de toekomst is ongeschreven

Op 31 mei hield de Brusselse Intergewestelijke (BIG) van de ACOD haar statutair congres. Het bood de gelegenheid de ervaringen en successen van de afgelopen vier jaar te evalueren en de uitdagingen voor de komende jaren in kaart te brengen.

Overzicht van de werkzaamheden

Het hoofd van de juridische dienst stelde een zorgwekkend verslag voor. Er werden ongeveer 300 dossiers geopend, een aanzienlijke toename van geschillen. Steeds meer werkgevers maken gebruik van contractbreuk wegens medische overmacht om geen vergoedingen te moeten betalen. De arbeidsongevallen vormen de meerderheid van de gerechtelijke geschillen, waarbij de schadevergoedingen steeds minder gunstig uitvallen voor de werknemers. Wat de werkloosheidsdossiers aangaat, leiden de opgelegde sancties vaak tot inhoudingen, waardoor een interventie voor de arbeidsrechtbank noodzakelijk is. De congresleden keurden het moreel verslag van de BIG goed en namen een motie aan die oproept om de zorgwekkende opkomst van extreemrechts in Europa, met name in België, aan te kaarten en om waakzaamheid en politieke inzet te vragen. Ondanks de goedkeuring van de juridische en morele verslagen, werd het financieel verslag niet goedgekeurd.

Verkiezingen nieuwe verantwoordelijken: debatten en spanningen

We feliciteren de verkozen kameraden: Violaine Deneys, algemeen secretaris; Brecht Vandermeiren, voorzitter; Valérie De Nayer, Kurt Sissau en Pascal Devos, leden van het secretariaat. Het congres werd afgesloten met een toespraak van de nieuwe algemeen secretaris, Violaine Deneys, die de steun van de ACOD BIG aan de interprofessionele strijd bevestigde en stelde dat ze, samen met andere organisaties en de federale, zal blijven strijden voor het behoud van het publieke karakter van onze sectoren en de rechten van de werknemers.



Het nieuw secretariaat van de BIG: Kurt Sissau, Violaine Deneys, Valérie De Nayer, Brecht Vandermeiren, Pascal Devos.

Hoewel op dit congres verhitte debatten werden gevoerd, kunnen we een positieve balans opmaken van de afgelopen activiteiten en laten de werkzaamheden toe de toekomstige acties in grote trekken uit te stippelen. De levendige discussies en genomen beslissingen weerspiegelen een sterke inzet van de leden om de rechten van de werknemers te verdedigen en te strijden tegen sociale onrechtvaardigheden.

Welverdiend pensioen voor Rudy Janssens!

Dit was ook het laatste congres voor Rudy Janssens, die welverdiend met pensioen gaat na een 38-jarige syndicale loopbaan die eindigt na twee mandaten als algemeen secretaris van de BIG. Hij werd vakbondsmilitant in 1986 toen hij voor het eerst werd verkozen als lokaal afgevaardigde op de tuinbouwschool van de voormalige provincie Brabant. Zijn tuinbouwexpertise is hij nooit vergeten en hij heeft zijn kennis op dat vlak vaak met ons gedeeld. In 1990 kwam hij in het uitvoerend bureau van de sector LRB en in 1995 werd hij vicevoorzitter en vervolgens voorzitter van de afdeling. Janssens werd federaal secretaris van de sector ALR-LRB in 2006 en bekleedde dit mandaat tot 2016, toen hij werd verkozen tot algemeen secretaris van de BIG.

De kameraden die in de loop der jaren met Rudy hebben samengewerkt, werden geraakt door zijn dynamiek en zijn vastberadenheid om de werknemers te verdedigen, maar waren ook verrast door zijn soms grillige communicatie, zijn sappige anekdotes en zijn uitdrukkingen in het Brussels dialect. Rudy was de 'hyperchef' die overal bij betrokken was, voortdurend met nieuwe ideeën of richtlijnen kwam - soms vermoeiend kon zijn voor zijn medewerkers.

Hij is een man van contrasten, van actie, die zich zonder filter en onverbloemd uitdrukt en bij wie intuïtie en subjectiviteit een belangrijke rol spelen in het geven van vertrouwen. Hij is ook een genereuze en innemende man die zijn stempel heeft gedrukt op de Brusselse vakbondsactie. Zoals we hem kennen, weten we dat hij zich niet zal vervelen en we wensen hem het beste!



Rudy Janssens drukte zijn stempel op de Brusselse vakbondsactie.

ACOD Spoor wint sociale verkiezingen "Syndicaal kwaliteitswerk en positieve campagne hebben geloond"

ACOD Spoor-CGSP Cheminots behaalt voor de tweede keer meer dan de helft van de mandaten bij de sociale verkiezingen bij de Belgische spoorwegen: 154 op 282 mandaten (54,60 procent). Chapeau!

Vooreerst feliciteren en bedanken we iedereen voor de intensieve campagne. Onze kandidaten en militanten hebben een prachtig resultaat neergezet. Dit resultaat is trouwens ook het gevolg van jarenlange inspanningen, steeds belangeloos, in functie van de collega's en onze syndicale organisatie. ACOD Spoor-CGSP Cheminots is bijzonder fier te kunnen rekenen op zoveel spoorwegmensen met dergelijk sociaal engagement en passie voor het spoor.

Het werk in een Comité PBW of in een Gewestelijke Paritaire Commissie wordt vaak onderschat. De verkozenen, effectief en plaatsvervangend, spenderen veel persoonlijke tijd om de arbeidsomstandigheden en het welzijn van hun collega's en leden te verbeteren en te waarborgen. Ook de niet-verkozen militanten zetten zich met veel enthousiasme en sociaal engagement in op de werkvloer. Dag na dag. In goede en slechte dagen.

We feliciteren ook de verkozenen van de andere vakbonden en kijken uit naar een vruchtbare samenwerking in de comités.

We danken de medewerkers van HR Rail, NMBS en Infrabel die de sociale verkiezingen georganiseerd hebben. Vooral de medewerkers van de dienst Labour Relations (HR Rail) verdienen een pluim. Dit team heeft een huzarenstuk geleverd.

Verzwakt? Neen, versterkt!

Günther Blauwens, voorzitter Vlaamse ACOD Spoor, commentarieert: "Dankzij dit resultaat hebben we onze positie als grootste vakbond in de sociale organen van de spoorwegen kunnen bevestigen. We verwachten dat ACOD Spoor-CGSP Cheminots als zodanig wordt gerespecteerd. Maar dit brengt voor ons een grote verantwoordelijkheid mee in het voeren van de sociale dialoog. De twee erkende vakbonden (ACOD-CGSP en ACV-CSC Transcom) behalen samen trouwens 91,5 procent van de mandaten. De sociale verkiezingen werden in 2018 politiek ingevoerd om de grote vakbonden te verzwakken. Het tegendeel wordt opnieuw bereikt. Het personeel beseft het belang van grote vakbonden, niet alleen om resultaten te behalen, maar ook om sociale verworvenheden te verdedigen en te behouden."

ACOD Spoor-CGSP Cheminots heeft bewust gekozen voor een positieve campagne. Deze ging uitsluitend over onze eigen programmapunten met de klemtoon op eenheid onder het personeel en met veel respect voor onze syndicale partners. Wij kozen voor respect en collegialiteit met een duidelijke oproep om te stemmen. Het personeel heeft die oproep positief beantwoord

en ACOD Spoor-CGSP Cheminots een sterk mandaat gegeven om de komende vier jaar te strijden voor zijn veiligheid, zekerheid en waardigheid.

Gemeenschappelijk front

De Belgische spoorwegen hebben net de liberalisering van het personenvervoer achter de rug en als vakbond hebben we bijzondere aandacht voor de politieke keuzes die gemaakt zullen worden om het voortbestaan van de openbare dienst – wel of niet- te verzekeren.

Zegt Günther Blauwens: "We zijn ervan overtuigd dat we samen met de andere syndicale organisaties- en politici met gezond verstand- een gemeenschappelijk front zullen vormen ter verdediging van de belangen van het voltallig spoorwegpersoneel en die van de reizigers. Wij gaan volop voor een maximale dienstverlening. De Belgische spoorwegen moeten een openbare dienst blijven ten dienste van alle reizigers en toegankelijk voor elke portemonnee. Want de spoorwegen verbinden mensen."

"Wij kijken uit naar een vruchtbare samenwerking in de comités"





Tegen agressie op personeel en reizigers Actie voor alle vervoerbedrijven samen

De verbale en fysieke agressie in treinen en stations bereikt steeds opnieuw trieste hoogtespunten. Ook reizigers zijn het slachtoffer. De ACOD-CGSP is op alle niveaus tussengekomen om concrete maatregelen te eisen het verminderen van het aantal agressies. Een overzicht.

We stelden niet alleen de directie, maar ook de betrokken ministers voor om een geïntegreerde actie te voeren voor alle vervoersmaatschappijen samen. De agressievoorvallen blijven immers niet beperkt tot het spoorwegdomein. In de paritaire werkgroep anti-agressie volgen we samen met de directie verscheidene actieplannen op.

Op 25 oktober 2023 organiseerden we samen met de andere ABVV- en ACOD-vakbonden die het personeel vertegenwoordigen in andere sectoren van het openbaar vervoer (bus, tram, metro) een veiligheidsconferentie over de problematiek. De conferentie werd bijgewoond door vakbondsmensen, deskundigen, slachtoffers en directieleden van openbaarvervoerbedrijven. Zo gaven we een helder signaal dat agressie onaanvaardbaar is en dat het management en de politiek dringend actie moeten ondernemen.

Versterking

Bij de Belgische spoorwegen hebben we de versterking van 50 extra agenten voor Securail verkregen. We hebben ook meermaals aangedrongen op een betere samenwerking tussen de politie en Securail. Op sommige plaatsen is die samenwerking verbeterd. Daarnaast hebben we de minister van Binnenlandse Zaken gevraagd om de besparingen bij de spoorwegpolitie door de vorige minister terug te draaien. We vroegen tevens de problemen met betrekking tot de operationele werking van Securail te analyseren en in alle transparantie hierover te communiceren.

Tijdens discussies over het project DIS (vermindering stationspersoneel) hamerden we erop dat dit zal leiden tot verminderde sociale controle en een toename van het onveiligheidsgevoel. We stellen vast dat de voorbije weken verschillende feiten zich hebben voorgedaan in stations.

Actieplannen

We praten momenteel met het management over de TICO-brigades (treinpersoneel dat in groep opereert bij controles). We hebben de afschaffing van deze briga-

des voorkomen. De TICO-brigades maken trouwens deel uit van het masterplan anti-agressie dat het resultaat is van sociaal overleg. Dit moet gerespecteerd worden.

In de werkgroep anti-agressie met de directie hebben we herhaaldelijk aangedrongen op de invoering van geïntegreerde actieplannen in stations die gekend zijn voor incidenten. Deze plannen voorzien in acties van de veiligheidsdiensten, aanpassingen van de infrastructuur (bv. verlichting, schoonmaak...) en acties van de sociale diensten (bv. opvang en opvolging van daklozen). Een dergelijk plan werd al toegepast in het station Brussel-Zuid, maar in de praktijk zijn de resultaten nog niet overtuigend. We blijven druk uitoefenen en eisen dat dergelijke plannen worden veralgemeend.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

Infrabel Bedrijfscomité PBW

Een overzicht van de besproken punten op het bedrijfscomité PBW Infrabel van 13 mei 2024.

1. Wijziging reglementering welzijn op het werk (ARE 800)

We bespreken nogmaals de wijziging van ARE 800, die een omzetting is van de bestaande wetgeving over welzijn op het werk en die specifieke bepalingen en voorschriften voor Infrabel bevat.

De directie stelt voor om het ARE 800 aan te passen na de afschaffing van de subcomités Infrabel en de oprichting van 11 nieuwe secties in het kader van de sociale verkiezingen. Alle nieuwe comités PBW zullen bestaan uit vertegenwoordigers van verschillende betrokken directies.

Er is het probleem met de termen 'secties' en 'regio's' en 'area's', die volgens ons tot verwarring leiden. Men besluit de term 'sectie' te gebruiken.

We bespreken de kwestie van opleiding voor de verkozen afgevaardigden van de vakbonden, afhankelijk van de CPBW's waarin ze zitting hebben. Volgens de Codex voor Welzijn op het Werk is het management verantwoordelijk voor deze opleiding. We dringen aan en verduidelijken ook dat we absoluut geen voorstander zijn van e-learning die als 'opleiding' kan dienen. Het management antwoordt dat de lokale preventieadviseur deze opleiding voor zijn rekening kan nemen.

In het geval van een ongeval waarbij een werknemer buiten zijn of haar eigen sectie betrokken is, neemt zowel het comité van het slachtoffer als het comité waar het ongeval plaatsvond de zaak in behandeling. Het CPBW van het slachtoffer zal echter de 'verantwoordelijke' commissie zijn en het eindverslag opmaken. Uiteindelijk zullen de twee comités een gezamenlijk standpunt innemen over de oorzaken van het ongeval.

In geval van een geschil neemt het Nationaal Bedrijfscomité PBW het over.

Ten slotte vragen we ons af hoe de werkgeversvertegenwoordiging voor de seinzalen zal zijn. Er zal werkgeversvertegenwoordiging zijn door de aanwezigheid van

twee managers van de seinzalen en twee verkeersleiders N1 (om beurt).

2. Arbeidsongevallen

Het aantal arbeidsongevallen is toegenomen, hoewel de oorzaken niet eenduidig zijn vast te stellen.

3. Ernstige arbeidsongevallen

We bespraken de vele nieuwe ernstige ongevallen. Veel daarvan hadden voorkomen kunnen worden. Het gaat hier over een beoordeling van de omstandigheden, zonder diepgaande analyse van de vraag of er sprake was van verhoogde werkdruk, misschien een gebrek aan werktuigen of een tekort aan personeel.

4. Varia

- Racisme

We haalden de kwestie van racisme in de samenleving aan samen met de vraag in hoeverre dit ook bij Infrabel aan de orde zou zijn.

Infrabel legde uit dat er weinig gevallen van racisme zijn. Om de twee jaar worden er workshops gegeven aan de top 200. Er is ook een Sharepoint over dit onderwerp. Hierop staan alle vragen die gesteld kunnen worden door medewerkers die zich gediscrimineerd zouden voelen.

In geval je discriminatie zou ondervinden, kan je:

- de leidinggevende aanspreken
- de vertrouwenspersoon aanspreken
- de preventieadviseur aanspreken
- een beroep doen op IDEWE
- een beroep doen op de ploeg van Interpersonal Relationship Management
- de ploeg van Diversiteit en Inclusie mailen op diversity@infrabel.be.

- Bascoup

Naar aanleiding van het probleem van de aanwezigheid van asbest, de werkzaamheden die in het verleden zijn uitgevoerd en de recente verwijdering van de asbestplaten, legde de bedrijfsarts ons uit dat als gevolg van onze vraag de werknemers die met asbest hebben gewerkt (boren enz.)



foto Infrabel

onder code 9102 (bewezen blootstelling) zullen worden geplaatst, terwijl de werknemers in de hallen onder code 9104 (vermoedelijke blootstelling) zullen worden ondergebracht, in beide gevallen inclusief gepensioneerde werknemers. Hiermee wordt aan al onze eisen voldaan.

We bespreken hoe het komt dat de werknemers van het externe asbestverwijderingsbedrijf vrijwillig ZONDER beschermende uitrusting hebben gewerkt. Het is duidelijk dat dit niet kan worden geaccepteerd.

De meest recente metingen van de aanwezigheid van asbest waren negatief.

- Schoonmaak van seinzalen in Luik

Er is een aanvulling gemaakt op het schoonmaakcontract met de private firma, in afwachting van de uitvoering van het nieuwe contract gepland voor januari 2025, d.w.z. driemaal per dag schoonmaak van de collectieve installaties en eenmaal per dag schoonmaak van de bureaus.

Tony Fonteyne

Marktwerking is doodgraver van spoorwegvervoer

De sociale verkiezingen zijn voorbij. De stemmen zijn geteld. En wij zijn fier! Voor de tweede keer in evenveel edities van sociale verkiezingen bij het spoor, hebben we meer dan de helft van de mandaten behaald, 154 op 282, ofwel 54,60 procent. Zowel bij NMBS als bij Infrabel hebben we een sterk resultaat neergezet. We zijn de toonaangevende vakbond bij het spoor.

Onze kandidaten en militanten hebben er een mooi werkstuk van gemaakt. En het kon nog beter, in bepaalde comités missen we zelfs die extra zetel omdat we een handvol (jawel, op één hand tellend) stemmen tekortkwamen. Het in verkiezingscampagne tot vervelens toe horende gezegde 'elke stem telt', klopt wel degelijk als een bus. En over bussen gesproken, onze collega's van ACOD TBM hebben bij De Lijn ook een sterk resultaat neergezet. Op de vijfde verdieping van de Fontainas rijden de bussen, trams en treinen met veel enthousiasme van de ene naar de andere kant. Breed- en smalspoor samen op het hoofdspoor.

Wat brengt toekomstige politiek voor de spoorwegen?

Welke regeringen er zullen gevormd worden, weten we nog niet op het moment dat we dit schrijven. In ieder geval, wat de uitkomst ook moge wezen, het openbaar vervoer zal meer dan ooit nood hebben aan strijdvaardige verdedigers. Het spoorwegpersoneel is zich hiervan bewust want het geeft de erkende vakbonden bij het spoor meer dan 90 procent van het aantal mandaten bij de sociale verkiezingen. In onze campagne hebben we daar meermaals op gehamerd. Het versterken van je toekomst kan enkel door een stem met impact te geven. Tijdens de campagne hebben we de actualiteit niettemin van dichtbij opgevolgd. Er gebeuren immers rare dingen in de wonderlijke wereld van het spoor. Meer bepaald bij het goederenvervoer.

Debacle bij geprivatiseerd goederenvervoer

Bij het privatiseren van het goederenver-



voer hebben we gewezen op de nefaste gevolgen. Het door de overheid afstaan van het goederenvervoer aan de private markt hebben we toen geduid als een strategische blunder, zeker met de Antwerpse haven in het achterhoofd. We werden weggezet als een conservatieve vakbond die de vrije marktwerking niet begreep. Wel, deze 'conservatieve' vakbond heeft de toekomst in detail voorspeld. Nadat Lineas, als Belgische private spoorvrachtbedrijf en erfenisdrager van B-Cargo, ondertussen opnieuw voor bijna de helft in handen is van de federale overheid en overleeft dankzij overheidssubsidies, gooien ook Vlaanderen en Wallonië een nieuwe financiële reddingsboei toe. Samen met twee banken. Het management van Lineas heeft moeten aankloppen bij deze regionale overheden omdat de federale steun op de limieten zit wegens de heersende Europese staatsteunregels. De Vlaamse regering – met Jan Jambon als spreekbuis – werpt op dat Lineas niet alleen een grote werkgever is, maar vooral een belangrijke strategische rol speelt voor de haven van Antwerpen en het vervoer naar andere Europese clusters. Meer nog, Vlaanderen wil Lineas beschermen tegen buitenlandse aasgieren, om de Deutsche Bahn niet bij naam te vernoemen.

Huur eens een locomotief (die je voordien gratis weg gaf)

Maar het wordt nog straffer. Lineas pakt uit met groot nieuws op haar website: strategisch contract met Lineas stelt In-

frabel nog beter in staat zijn kerntaak uit te voeren. Als vakbond zetten we onmiddellijk onze leesbril op en leggen we een vergrootglas binnen handbereik. Het gaat over een contract van 42 miljoen euro waardoor Infrabel de volgende zes jaar tot 20 locomotieven kan huren bij Lineas, inclusief onderhoud. De locomotieven worden ingezet als werftreinen in heel het land. Infrabel heeft een eigen vloot van 81 locomotieven maar een deel ervan is niet beschikbaar door onderhoud, panes en revisies of omdat de locomotieven gefaseerd moeten uitgerust worden met het Europese veiligheidssysteem ETCS*. Daarnaast varieert ook de werklast doorheen het jaar. Om dit alles op te vangen heeft de infrastructuurbeheerder een maandelijkse buffercapaciteit nodig van 10 tot 20 locomotieven. Het nieuwe huurcontract zorgt ervoor dat Infrabel, wanneer nodig en op eigen vraag, kan beschikken over de juiste locomotieven. Zelfs op heel korte termijn. Lineas beschrijft het zo: "Het betekent dat het miljoenencontract naar een Belgisch bedrijf en Belgische werkgelegenheid gaat dat de spoormarkt, de noden en werkwijze van Infrabel goed kent. Stuk voor stuk onmiskenbare meerwaarden."

Nou moe! Infrabel gaat locomotieven huren die indertijd gratis van NMBS naar B-Cargo en vervolgens naar Lineas gingen... Inderdaad, als vakbond hebben we de marktwerking nooit begrepen.

Günther Blauwens



foto Infrabel - Benjamin Brolet

Infrabel Toepassing nieuwe ARPS 541 seinzaalpersoneel

We ontvangen geregeld vragen over de nieuwe ARPS 541 (dienst- en rusttijden), waarover lang is onderhandeld tussen de vakbonden en de directie. ARPS 541 bevat de regels die moeten worden nageleefd op het gebied van arbeidstijden, toekenning van rust- en compensatieverlofdagen enz. Enkele antwoorden.

- De nieuwe ARPS 541 treedt op 1 april 2025 in werking voor Infrabel. Deze regelgeving moest aangepast worden omdat ze niet in overeenstemming was met de arbeidswet van 1971.

- In het algemeen zal de nieuwe ARPS 541 het inzetten van overuren strikter maken voor het management. Overuren moeten binnen een beperkte periode worden gerecupereerd en niet langer opgespaard tot het einde van de loopbaan. In bepaalde gevallen zal de directie zelfs aan de vakbonden toestemming moeten

vragen voordat ze gebruik mag maken van overuren.

- Voor de planning moeten bepaalde afwezigheden (KD's, verlofdagen, de 13 CV's enz.) worden meegerekend als arbeidstijd. Bijvoorbeeld, wanneer een personeelslid twee weken verlof neemt, zal het niet langer mogelijk zijn om hem of haar daarna extra veel dagen te laten werken tijdens de rest van de maand.

- Sommige personeelsleden hebben ons ook vragen gesteld over de toelage voor hulpverlening. De arbeidswet van 16 maart 1971 (art. 27) bepaalt dat "de arbeidstijd niet langer mag zijn dan elf uur per dag of vijftig uur per week", behalve in enkele zeer specifieke gevallen (overuren na een ongeval, bijvoorbeeld). Tijdens vergaderingen met de directie (in de paritaire subcommissie) hebben we gevraagd om het bericht over de toelage voor hulpverlening aan te passen zodat deze ook zou

worden uitbetaald wanneer een werknemer drie uur langer moet werken in plaats van vier uur. Infrabel heeft bevestigd dat het bericht zal worden aangepast.

- Wat de overuren aangaat, is het altijd de opvatting van de ACOD-CGSP geweest om prioriteit te geven aan het welzijn van de werknemers en te blijven ijveren voor voldoende personeel.

Tony Fonteyne

NMBS

Waarom verlof moeilijk maken als reglementering een oplossing aanbiedt?

Op uitnodiging van HR Rail kwamen de delegaties van de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) op maandag 3 juni samen om overleg te plegen met HR en de directies B-TO en B-CS. Aanleiding van dit overleg was het alsnog niet toekennen van reeds bevestigd verlof aan een treinbegeleider. De vraag werd gesteld of de planningdienst überhaupt aangevraagd en toegekend verlof kan annuleren en wat de regelgeving bundel 541 hierover voorschrijft.

ACOD-CGSP haalde aan dat het herhaald weigeren van verlof een probleem van het bedrijf zelf is. Dit kan voorkomen worden door vooraf in voldoende personeel te voorzien en het kader realistisch te berekenen.

De verlofregels moeten worden gerespecteerd, net als de gemaakte afspraken in 2019, waarbij aan 15 procent van het effectief van elk depot de gevraagde vrijheden kan gegeven worden.

We opperden dat het treinbegeleidingspersoneel recht heeft op een oproepvergoeding om in geval van ziekte of onverwachte afwezigheid van een personeelslid in te springen. Waarom dingen uitvinden of de manier waarop we werken veranderen, als de regelgeving ons toestaat een oproepvergoeding toe te kennen bij plotse personeelstekorten ter voorkoming van het annuleren van reeds toegekende verloven?

Na onderlinge discussie en debat bevestigde het management dat:

- toegekend en bevestigd verlof niet kan worden geannuleerd zonder toestemming van de werknemer
- er gebruik kan gemaakt worden van een oproepvergoeding – zoals bij de treinbestuurders – binnen de reglementaire voorwaarden.

Het nationaal secretariaat



Europa

Overleg met Britse bond van treingebruikers

Op donderdag 23 mei kwam de On-Board Staff Advisory Group (treinbegeleiding) van ETF (Europese Transportvakbond) samen in Brussel.

Een van de sprekers was Emily Yates (zie foto) van de Britse bond van pendelaars ABC (Association of British Commuters). Haar uiteenzetting ging over toegankelijkheid in trein en station en de succesvolle campagnes die ABC samen met onze collega's van de Britse vakbond RMT heeft opgezet voor het behoud van loket- en stationspersoneel en de treinbegeleider in de trein (tegen de 'one man car', ook gekend als DOO, Driver Only Operations).

Zij toonde een filmpjes over de gevoerde acties die je kan terugvinden op onze website: <http://www.acod-spoor.be>. Daarnaast werd er een 'toolbox' voorgesteld waarin argumenten tegen DOO worden uiteengezet voor gebruik door de verschillende vakbonden in Europa.



Günther Blauwens (Vlaams voorzitter ACOD Spoor, lid Steering Committee On-Board Staff Advisory Group), Emily Yates (woordvoerder ABC) en Audun Sør-Reime (voorzitter Steering Committee On-Board Staff Advisory Group, Noorse vakbond NJF).

Het aanwezige publiek was bovendien zeer divers met delegaties uit Spanje, Italië, Duitsland, Scandinavië, Oost-Europa...

Günther Blauwens

Sociale verkiezingen Succes over de hele lijn voor ACOD TBM

Op 23 mei 2024 vonden de vierjaarlijkse sociale verkiezingen plaats bij De Lijn. Deze verkiezingen zijn allesbepalend voor de vertegenwoordiging van het personeel in de ondernemingsraad (OR) en in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW). De structuur van De Lijn en dus ook de organisatie van de OR en het CPBW, zag er vanaf dit jaar anders uit. Dat heeft gevolgen voor de vertegenwoordiging.

De zes technische bedrijfseenheden zoals we ze voordien kenden, werden ontbonden en samengesmolten tot één ondernemingsraad, opgebouwd uit verschillende kieskringen, die in grote lijnen overeenstemmen met de vroegere entiteiten. Op die manier blijft de plaatselijke vertegenwoordiging en expertise steeds gegarandeerd. Deze nabijheid was voor ACOD TBM prioritair. Het aantal CPBW's ging naar vijf, parallel met de kieskringen. Bij de interpretatie van de uitslagen van de verkiezingen, moeten we dus rekening houden met deze nieuwe samenstelling.

Resultaat van goed syndicaal werk

Wij hebben met veel overtuiging onze campagne aangevat en de resultaten stellen niet teleur: ACOD TBM blijft zijn positie als grootste vakbond bij De Lijn behouden en zelfs verbeteren. Met 28 zetels in de OR en 28 zetels in het CPBW - wat neerkomt op 53,85 procent van de mandaten - laten we de andere vakbonden op ruime afstand. Wij zullen het verschil kunnen maken en gewicht in de schaal leggen bij elke besluitvorming en sociale dialoog.

Dat meer dan 75 procent van de personeelsleden van De Lijn zijn stem uitbracht, toont aan dat zij het belang van de syndicale vertegenwoordiging naar waarde schatten.

Het succes van ACOD TBM is de waardering voor het harde werk dat onze afgevaardigden en militanten dagelijks leveren op de werkvloer en de uitkomst van hun sterke campagne in de aanloop naar deze verkiezingen. Hun toewijding werpt haar vruchten af en maakt van ACOD TBM een fiere vakbond. Wij willen daarom onze felicitaties en onze erkentelijkheid uitdrukken naar elk van hen die hiertoe heeft bijgedragen.

Wat nu?

Wij zullen deze mandaten gebruiken om te blijven hameren op het aanpakken van de werkdruk, het optimaliseren van de arbeidsvoorwaarden en het creëren van een veilige werkomgeving voor alle personeelsleden van VVM De Lijn.

Er staan ons immers nog benarde tijden te wachten. De uitkomst van de verkiezingen op 9 juni zal hierop een grote invloed hebben. Er is nood aan een beleid dat het openbaar vervoer versterkt, aan structurele investeringen.

ACOD TBM zal de leidende rol op zich nemen in de discussies over de toekomst van het openbaar vervoer in Vlaanderen, rekening houdend met de klimaatverandering en de behoefte aan

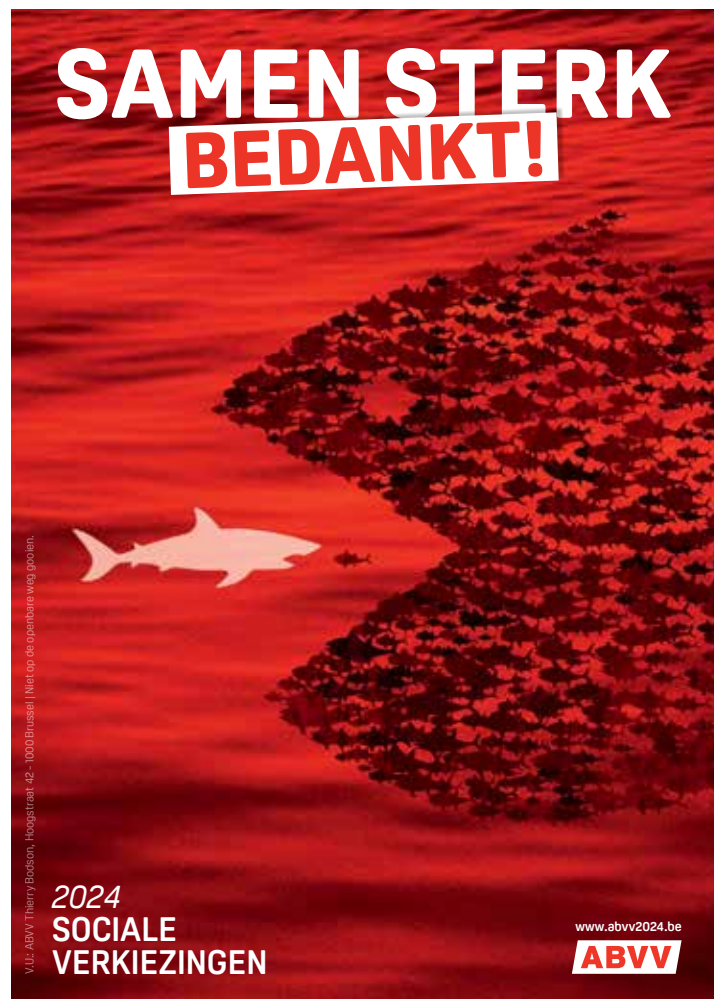
“Wij kunnen het verschil maken”

duurzame mobiliteitsoplossingen.

Wij zijn gevleid door jullie vertrouwen en danken iedereen die voor ons gestemd heeft. En hoewel wij hier een prachtig resultaat neerzetten, zullen wij niet op onze lauweren rusten. Wij zien absoluut nog groeimarge. Elke stem telt en doet ons deugd. Deze prestatie geeft ons een enorme impuls om er vol overgave tegenaan te gaan de komende vier jaar.

ACOD streeft naar een productieve en constructieve dialoog met de directie van De Lijn en de regeringspartners en wil vooral bijdragen aan een positieve verandering binnen de organisatie, waarin optimale loon- en arbeidsvoorwaarden centraal staan.

Stan Reusen



Interview met Marc Decort

“Een menselijke aanpak en mensen steunen is zeer belangrijk om te kunnen samenwerken”

Marc Decort, gewezen voorzitter van het gewestelijk uitvoerend bureau ACOD Post Antwerpen en voormalig secretaris van de Jongerencommissie ACOD Antwerpen nam verlof voorafgaand aan het pensioen. Nu dat op zijn einde loopt - vanaf 1 juli 2024 zal hij officieel met pensioen gaan - is het tijd voor een interview.

Hoe en wanneer ben je bij bpost begonnen?

Marc Decort: “Na een opleiding regentaat Lichamelijke Opvoeding, ging ik op zoek om in die richting werk te vinden. Helaas was er nergens plaats en heb ik in 1987 meegedaan aan de overheidsexamens voor brandweer, politie en De Post, waarvoor ik ook slaagde. De Post was de eerste om me te contacteren en zo kon ik vanaf 1 mei 1987 starten als postman in Wilrijk. Vrij snel daarna werd ik overgeplaatst naar Antwerpen 1 bij Taxipost en nog iets later bij de afdeling CVT, beter gekend als waardentransport.”

Je werkte ook zowat overal bij bpost in de Antwerpse regio, in tal van functies.

Marc Decort: “Na een geslaagd examen voor opsteller begin 1990, werd ik achtereenvolgens ingezet op verschillende afdelingen binnen Antwerpen 1 en op de dienst incasseringen. Vervolgens ging ik als rekenplichtige werken in Antwerpen 3 Luchtbal. Nog iets later mocht ik beginnen als medebeheerder van het restaurant Antwerpen X, samen met- voor wie hem nog kent- Stephan Pollet. Toen in Antwerpen 1 Bob Cleyman met pensioen ging, werd ik daar beheerder van het restaurant.”

Je maakte in je carrière heel wat reorganisaties mee.

Marc Decort: “Eind 1990 was er een reorganisatie en ben ik chef- factuur/incassering geworden in Wilrijk. Kort daarna ben ik daar doorgesluisd tot dienstdoende postmeester. Na alweer een reorganisatie met een verhuis naar het Mail Platform

“Met corona is de echte samenhang een beetje verloren gegaan”

Zuid, werd ik teamcoach. Vervolgens werd ik teamcoach in Edegem en mocht ik direct de toenmalige operational manager alsook de mailcentermanager vervangen. Ongeveer twee jaar later werd ik mailcentermanager op het Kiel. Vervolgens werd ik Local Cleaning Verantwoordelijke (LCV) regio Kiel-Zuid om na een zoveelste reorganisatie beheerder te worden in het restaurant van Antwerpen X. Die functie heb ik twee jaar uitgeoefend tot ik alweer- ja een reorganisatie- terug LCV regio Noord werd, tot ook hier weer de reorganisatie met Laurenty daar een einde aan maakte. Gelukkig kon ik toen op verlof voorafgaand aan mijn pensioen en weldra op pensioen. Eigenlijk is heel mijn carrière bij bpost een opeenvolging van reorganisaties geweest, waar ik steeds opnieuw andere uitdagingen mocht trotseren.”

Hoe zag je syndicale loopbaan eruit tussen al die jobwissels en reorganisaties?

Marc Decort: “Vanaf 1982 heb ik me aangesloten bij ACOD Onderwijs en daarna ben ik lid geweest bij de BTB (Belgische Transportbond). Vanaf 1 mei 1987, het moment dat ik bij De Post begon te werken, werd ik lid van ACOD Post. Enkele dagen later stond ik al mee aan het piket. In 1989 werd ik secretaris van de Jongerencommissie en zo ben ik ook lid geworden van het Gewestelijk Uitvoerend Bureau Antwerpen. Daar ben ik lid gebleven tot aan mijn pensioen. Toen in 2008 voormalig voorzitter ACOD Post Antwerpen Gust Vermeiren op pensioen ging, heb ik hem opgevolgd.”



Marc Decort:
“Mijn carrière bij bpost was een rollercoaster van reorganisaties.”

Waarom werd je syndicaal actief?

Marc Decort: “Mijn ambitie was altijd om overal waar ik gewerkt heb, ook al was het soms van korte duur, te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden en stabiliteit op de werkvloer. Ik wou ook overal een aanspreekpunt zijn voor de leden en wou steeds alles evalueren en aanpassingen laten uitvoeren ter verbetering van de werkomstandigheden. Dat ik in het bestuur alles kon ventileren en bespreken was steeds een goede steun. Ik miste die contactmomenten tijdens de coronacrisis echt. We zijn er na in een wereld terechtgekomen met zeer grote terughoudendheid doordat mensen veel minder fysiek samenwerken en minder zijn samengekomen. De echte samenhang is een beetje verloren gegaan en het individualisme is gegroeid. Ik vind dit zeer jammer.”

Wat is je tijdens de terugblik op het werk het meest bijgebleven?

Marc Decort: “Dat het zeer belangrijk is dat we als vakbond de rode draad zijn in verbinding en het verschaffen van duidelijkheid en hulp. Een menselijke aanpak en mensen steunen, is zeer belangrijk om te kunnen ‘samenwerken’, zowel top down als bottom up.”

En wat nu?

Marc Decort: “Wanneer ik met verlof voorafgaand aan mijn pensioen ben gegaan, heb ik de fakkel van voorzitter doorgegeven aan Bart Campo, die op ons statutair congres van 2 februari 2024 officieel werd aangesteld als voorzitter. Nu is het tijd voor wat decompressie. Er is in mijn carrière zoveel op mij afgekomen met

een razende snelheid, dat ik toch wel even moet bekomen van die rollercoaster. Zeker de voorbije jaren is dat enorm geweest. Ik heb zoveel druk ervaren tijdens die reorganisaties. Steeds weer opnieuw moeten opstarten en steeds weer opnieuw mijn weg daarin moeten zoeken, dat kruipt niet zomaar terug uit je lijf. Nu is het dus even ‘mijn tijd’.”

Heb je nog een slotwoord voor de lezers?

Marc Decort: “Blijf de zaken steeds met een kritische blik bekijken en blijf steeds zoeken naar oplossingen. Dat hoeft je niet alleen te doen. Samen sterk!”

Erwin Verstappen



Actisoc Tussenkost kindervakanties

Actisoc, de sociale dienst van bpost, voorziet een tussenkost van 75 euro in de kosten van een kindervakantie. Alle statutaire, baremiek contractuele personeelsleden en logistiek postale medewerkers in actieve dienst, op voorwaarde dat zij één jaar in dienst zijn, kunnen hiervan genieten. De tussenkost geldt voor kinderen van 3 tot 18 jaar die deelnemen aan een kindervakantie van minimum vijf dagen met overnachting, georganiseerd door een erkende organisatie, binnen de schoolvakanties.

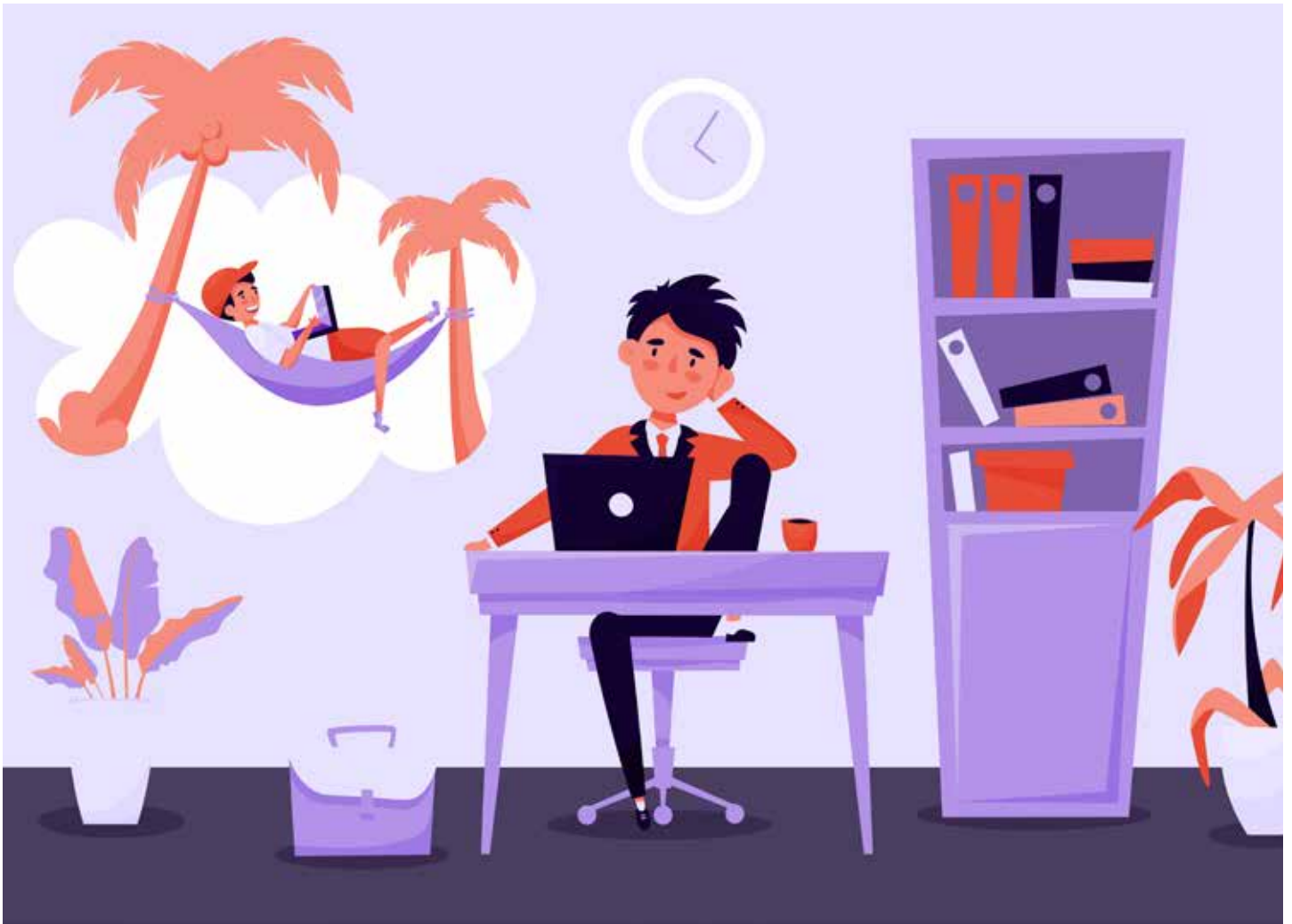
Bezorg binnen de zes maanden na het verblijf een attest ('Aanvraag tussenkost kindervakanties'), volledig ingevuld en samen met een deelnamebewijs, aan de sociale dienst (Actisoc – Kindervakanties- 1105 Brussel). Jaarlijks kan er per kind één tussenkost worden gevraagd. Het in te vullen attest is beschikbaar

op bpost4me (HR4me > Loon en voordelen > Actisoc > Tussenkosten > Kindervakantie > 'knop' Formulier) of kan worden verkregen bij uw plaatselijke militant of gewestelijk secretaris ACOD Post.

Ook voor de andere tegemoetkomingen kan je steeds terecht bij de gewestelijk secretaris ACOD Post of rechtstreeks bij Actisoc via infosoc@bpost.be, per brief gericht aan 'Actisoc- 1105 Brussel' of per telefoon op het nummer 02 276 82 82.

Marianne Peeters

Bron: bpost4me



Overdracht niet-opgenomen wettelijke vakantiedagen

In principe mogen de wettelijke verlofdagen niet worden overgedragen naar een volgend vakantiejaar. Alle vakantiedagen waarop een werknemer recht heeft, moeten in het lopende vakantiejaar worden opgenomen. Lukt dat toch niet, dan worden de niet-opgenomen wettelijke verlofdagen eind december uitbetaald.

Als basisregel blijft dit bestaan, maar vanaf 2024 voorziet de wetgeving in een belangrijke afwijking. Personeelsleden die niet al hun wettelijke verlofdagen kunnen opnemen, kunnen deze onder bepaalde voorwaarden maximaal 24 maanden overdragen.

De onmogelijkheid om het wettelijk verlof op te nemen, is het gevolg van een situatie waarover het personeelslid en de werkge-

ver geen controle hebben. Onderstaande afwezigheden geven recht op overdracht van wettelijk verlof.

- Arbeidsongeval of beroepsziekte.
- Ongeval buiten dienst of gewone ziekte.
- Bevallingsverlof.
- Profylactisch verlof.
- Geboorteverlof.
- Adoptieverlof.
- Verlof voor pleegzorg.
- Ouderschapsverlof.

Opgelet: alle andere verloftypes die niet zijn opgenomen in bovenstaande lijst, geven geen recht op overdracht van wettelijk verlof.

Marianne Peeters

Bron: HR&O

Vakantiegeld in kader van de overdracht van wettelijk verlof.

De personeelsleden ontvangen hun vakantiegeld voor de wettelijke verlofdagen die worden overgedragen. De betaling vindt plaats ten laatste met de wedde van januari van het volgende jaar. De dagen 'overdracht wettelijk verlof' worden opgenomen in een aparte teller. Deze overgedragen verlofdagen zijn dan onbezoldigde verlofdagen omdat bpost je reeds heeft betaald. Het opnemen van deze overgedragen verlofdagen heeft geen invloed op het toe te kennen aantal verlofdagen het volgende kalenderjaar.

Sociale verkiezingen Groot succes voor Brabo!

De sociale verkiezingen 2024 waren voor Brabo (lijst 3) een zeer groot succes. Onze kandidaten hebben hun inzet van de afgelopen vier jaar deze keer kunnen verzilveren. De verkiezingsdagen begonnen wat gestresseerd, maar de speciale rijst-‘wafels’ aangeleverd door de Warre konden de glimlach aan het stemlokaal doen weerkeren. En nadien mocht het resultaat er zijn ...

Verkozenen

Ondernemingsraad (effectief)

- Jerzey Van der Jonckheyd
- Joe Hannes
- Kevin Leemans
- Chimène Kennis

Ondernemingsraad (plaatsvervangers)

- Cédric Cotemans
- Ben Verammen
- Kristof Vervloet

CPBW (effectief)

- Dave Tyck
- Mathias Delorge
- Danny Warnants (legt mandaat neer wegens verkozen als bestuurder B)
- Ann Elseviers

CPBW (plaatsvervangers)

- Kenny De Jager
- Max De Winter
- Tom De Baere

Ook de niet-verkozen kandidaten behaalden trouwens zeer goede resultaten en we willen hen bij deze ook nadrukkelijk bedanken voor het engagement dat ze hebben getoond om onze lijst 3 te versterken.

Bedankt voor jullie stemmen en steun: we zullen jullie niet teleurstellen en samen met de collega's van ACLVB blijven verder werken voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden voor iedereen bij Brabo. Waar nodig komen we individueel tussen om de belangen van onze leden te verdedigen!

Voorts bedanken we onze trouwe afgevaardigde Warre (Danny Warnants) van harte voor zijn jarenlange trouwe, positief kritische ondersteuning in onze bootmandelegatie en zijn niet-aflattende strijd voor een uitgebreid bootmankorps waarin iedereen zo gelijkwaardig mogelijk behandeld wordt. Hij gaat op zijn elan door en zal met zijn gekende drive het werk voor jullie Brabo voortzetten binnen de bestuurders B. Het ga je goed, Warre!

Nogmaals hartelijk dank voor het vertrouwen en de stemmen.

Uwe Rochus





Sociale verkiezingen 2024

Mooie resultaten na sterke campagne

Tijdens de maand mei werden in geheel het land sociale verkiezingen georganiseerd in bedrijven met respectievelijk meer dan 50 of 100 werknemers waarvoor kandidatenlijsten ingediend werden door een of meer betrokken organisaties. Algemeen kan gesteld worden dat in onze sector (Paritair Comité 326, sector Gas en Elektriciteit) de resultaten voor ACOD Gazelco (ACOD/ABVV) verschillen per onderneming of entiteit, gaande van zeer goed over een behoud tot soms minder goed. Globaal gezien blijft onze vertegenwoordiging stabiel en stijgt de verdeelsleutel (zie hieronder) van de effectief verkozen mandaten met 0,5 procent ten opzichte van de vorige sociale verkiezingen.

Totaal aantal verkozen effectieve mandaten = 408

Gazelco = 129 (31,62%)

ACV = 191 (46,81%)

ACLVB = 34 (8,33%)

NCK/kaderlijst = 54 (13,24%)

lees verder op p18 >

**SAMEN STERK
BEDANKT!**

**2024
SOCIALE
VERKIEZINGEN**

ABVV

V.U.: ABVV/Thierry Bodson, Hoogstraat 42 - 1000 Brussel | Niet op de openbare weg gooien.

www.abvv2024.be

Totaal aantal verkozen plaatsvervangende mandaten = 339

Gazelco = 114 (33,63%)

ACV = 154 (45,43%)

ACLVB = 26 (7,67%)

NCK/kaderlijst = 45 (13,27%)

We zijn ook zeer tevreden dat er veel diversiteit terug te vinden is onder onze verkozenen. Ze vormen zo een afspiegeling van wat we op de werkvloer en in de maatschappij kunnen zien. Zo werden bijvoorbeeld alle jongeren-mandaten toegewezen aan ACOD Gazelco binnen Fluvius en BNO en werd een belangrijk aantal vrouwen verkozen.

ACOD Gazelco bedankt alle kiezers die gestemd hebben voor onze ABVV-kandidaten. Het heeft hen allen de motivatie gegeven om een directe doorstart te maken naar de volgende sociale verkiezingen, waarvoor de campagne nu reeds begint op elke werkvloer door de dagelijkse inzet van al onze afgevaardigden. We feliciteren alle ABVV-verkozenen voor de resultaten en richten ook een expliciet dankwoord aan alle niet-verkozenen voor al hun inspanningen.

In de tabel op p18 geven we een overzicht van alle resultaten in de ondernemingen die verkiezingen hadden, onderverdeeld in telkens een totaal aantal mandaten (en dus voor alle categorieën samen, bedienden/jongeren/kaderleden) voor de Ondernemingsraden en Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk, waardoor deze zullen samengesteld worden langs de werknemerskant.

Jan Van Wijngaerden

			ABVV	ACV	ACLVB	NCK/KV
Fluvius		OR	14	20	0	2
		CPBW's	14	18	0	0
Electrabel	Doel	OR	3	6	0	3
		CPBW	3	7	0	0
Electrabel	Tihange	OR	7	2	0	3
		CPBW	7	2	1	0
Electrabel	Prod. Cl. Sud	OR	3	2	0	0
		CPBW	3	1	2	0
Electrabel	Klass. Prod. Noord	OR	4	6	0	0
		CPBW	3	5	0	0
Electrabel	Marketing & Sales	OR	3	3	1	3
		CPBW	2	4	2	0
Electrabel	CORP RES ES Belgium	OR	1	1	0	6
		CPBW	1	1	0	0
Electrabel	GEMS	OR	1	1	0	8
		CPBW	1	7	0	0
Electrabel	CORP GEN EUROPE	OR	2	1	0	5
		CPBW	3	2	0	0
Engie	HQ Belgium	OR	1	2	0	7
		CPBW	2	2	4	0
Luminus		OR	3	6	1	2
		CPBW's	5	11	4	0
BNO		OR	4	4	4	0
		CPBW	4	3	3	0
ORES		OR	4	8	1	1
		CPBW	7	11	0	0
ELIA		OR	3	12	1	0
		CPBW	2	11	1	0
Lampiris		OR	6	1	0	0
		CPBW	5	1	0	0
Eneco		OR	2	3	1	0
		CPBW	2	4	0	0
Laborelec		OR	0	1	0	7
		CPBW	0	6	0	0
ENI SPA		OR	0	3	0	4
		CPBW	0	4	2	0
Fluxys		OR	2	4	3	3
		CPBW	2	5	3	0
Totaal			129	191	34	54

Wij draaien niet op voor de besparingen!

Ook ACOD Telecom Vliegwezen tekende op 3 juni present op de nationale actiedag tegen de Europese besparingsmaatregelen. Bedankt aan alle leden en militanten die aanwezig waren!



Proximus Hulp bij schoolkosten

In september start een nieuw schooljaar. Het is helaas ook voor heel wat gezinnen de duurste maand van het jaar. Maar wist je dat Proximus tussenbeide komt in het schoolabonnement van de kinderen van actieve medewerkers? Een zeer welkom financieel duwtje in de rug en uiteraard het resultaat van onderhandelingen met de sociale partners.

De tussenkomst geldt niet alleen voor het NMBS-schoolabonnement, maar ook voor de schoolabonnementen van de MIVB, TEC en De Lijn, waarbij voor deze laatste abonnementen zelfs een verhoging van de tussenkomst (van 10 naar 20 procent) werd verkregen in de collectieve overeenkomst 2023-2024. Belangrijk: dit voordeel wordt niet in mindering gebracht van het mobiliteitsbudget. Wij sommen graag de voordelen nog even op.

Voor wie?

De kinderen, geregistreerd bij Proximus, van de actieve medewerker:

- het kind van het personeelslid, ongeacht zijn hoofdverblijfplaats
- het kind dat bij het personeelslid geplaatst werd door tussenkomst van een

openbare instantie

- het kind van de inwonende echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner van wie door een attest van gezinssamenstelling, bewezen is dat het dezelfde hoofdverblijfplaats betreft als het personeelslid.

Welk bedrag?

- Er wordt een tussenkomst van 50 procent van het tarief tweede klasse toegekend op de prijs van een NMBS-schoolabonnement (Student Abonnement of Student Multi), eerste of tweede klasse, van het kind dat jonger is dan 26 jaar.
- Een tussenkomst van 20 procent wordt toegekend op de prijs van een schoolabonnement TEC, De Lijn of MIVB van het kind dat jonger is dan 25 jaar.
- Opgeliet: Proximus komt tussenbeide voor één lopend abonnement per kind.

Hoe aanvragen?

- NMBS schoolabonnement: vul het formulier in op het Vaigo-platform. Je ontvangt een attest per mail dat je moet afgeven bij de NMBS om het abonnement tegen de verminderde prijs te ontvangen.

- Schoolabonnement TEC, De Lijn of MIVB: je betaalt bij aankoop zelf het volledige bedrag en vraagt de tussenkomst van 20 procent van de aankoopprijs aan op het Vaigo-platform. De korting wordt daarna via het loon terugbetaald.

Nog vragen?

Problemen met de Vaigo-tool?

Aarzel niet om contact op te nemen met uw afgevaardigde of regionaal vrijgestelde.



Proximus Syndicale versterking bij Proximus NXT IT

Zoals in een vorige editie van de Tribune meegegeven, is de transfer van activiteiten van Proximus nv naar dochterbedrijf Proximus NXT IT vanaf 1 juli een feit. Onder de getransfereerde medewerkers bevinden zich ook drie (voormalige) Proximus-hoofdafgevaardigden van de ACOD. Dat zijn Frans Vermeulen uit het Technical Architects-team van Professional & Managed Services, en Danny Callens en Kurt Huys, beiden van de End User Service Desk.

Samen met de drie socialistische vakbondsafgevaardigden die onlangs tijdens de sociale verkiezingen in het filiaal verkozen werden voor zowel de Ondernemingsraad (OR) als het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW), en daarmee een zeer mooi resultaat hebben neergezet, zullen ze zonder twijfel een

sterk team vormen op de werkvloer en aan de onderhandelingstafel.

Voor de OR zetelen Kurt Huys en Frans Vermeulen als respectievelijk effectief en plaatsvervangend lid. Voor het CPBW zijn dat Frans Vermeulen als effectief en Danny Callens als plaatsvervanger.

Nog even herhalen dat de leden ook na de transfer naar Proximus NXT IT lid blijven van de ACOD. Alle betrokken medewerkers, of ze nu statutair of contractueel zijn, kunnen dus ook bij het filiaal rekenen op Frans, Kurt en Danny om hen met raad en daad bij te staan. Met het oog op de komende harmonisatieoefening inzake remuneratie- en arbeidsvoorwaarden is hun expertise een absolute troef!

Nog vragen? Aarzel niet om Frans, Kurt en

Danny te contacteren. Ze helpen jullie heel graag verder.

Annuska Keersebilck

Danny Callens



Frans Vermeulen



Kurt Huys



Fijne vakantie!

De zomervakantie staat voor de deur. Samen met alle medewerkers en militanten van onze sector wens ik jullie dan ook een fijne en deugddoende vakantie toe. Maak er een mooie tijd van!

Annuska Keersebilck





FOD Migratie Wonderoplossing of slag in het water?

De staatssecretaris van Asiel en Migratie, Nicole De Moor, kwam de afgelopen tijd in de media met het idee om een nieuwe federale overheidsdienst op te richten, de FOD Migratie. Wat denken wij erover?

Of een FOD Migratie de oplossing is voor de problemen van asiel en migratie, is een complexe vraag die verschillende facetten van beleid, organisatie en uitvoering omvat. Hier zijn enkele overwegingen die daarbij een rol spelen.

1. Centralisatie en coördinatie: een FOD Migratie zou de verschillende aspecten van migratie en asiel onder één overkoepelende instantie kunnen brengen, wat kan leiden tot betere coördinatie en consistentie in beleid en uitvoering. Dit kan helpen bij het verminderen van bureaucratische inefficiënties en versnellen van besluitvormingsprocessen.

2. Specialisatie en expertise: door een aparte FOD voor migratie kan er meer gespecialiseerde kennis en expertise worden opgebouwd binnen de organisatie. Dit kan leiden tot meer doeltreffende en humane behandeling van migratie- en asielzaken.

3. Digitalisering en innovatie: een nieuwe FOD Migratie kan gebruikmaken van moderne technologie en digitale processen om de verwerking van asielaanvragen en verblijfsvergunningen te verbeteren. Dit kan wachttijden verkorten en de transparantie van de procedures verhogen.

4. Humanitaire benadering: een gespecialiseerde dienst kan zich beter richten op een humane benadering van migratie, met aandacht voor de rechten en de waardigheid van migranten en asielzoekers. Dit kan bijdragen tot betere opvang- en integratieprogramma's.

5. Politieke wil en middelen: het succes van een FOD Migratie hangt sterk af van de politieke wil en de beschikbaarheid van voldoende middelen. Zonder adequate financiering en steun van de overheid zal zelfs de best opgezette organisatie falen in het aanpakken van de problemen.

6. Samenwerking met andere instanties: migratie en asiel zijn multidimensionale kwesties die samenwerking vereisen met andere overheidsdiensten, ngo's en internationale organisaties. Een FOD Migratie moet daarom goed geïntegreerd zijn in het bredere netwerk van betrokken partijen.

7. Kritische kanttekeningen: de centralisatie van migratiebeleid kan leiden tot rigide structuren en kan innovatie beperken. Daarnaast bestaat het risico dat de focus te veel op controle en minder op integratie en humanitaire aspecten komt te liggen. Evenzeer kan de onafhankelijkheid van CGVS en RVV onder druk komen.

8. Conclusie

Een FOD Migratie kan zeker bijdragen tot het oplossen van enkele problemen, vooral op het gebied van efficiëntie, coördinatie en specialisatie. Echter, het is geen wondermiddel. Het succes hangt af van een geïntegreerde aanpak waarbij er voldoende middelen, politieke wil en samenwerking zijn om de complexiteit van migratie en asiel op een humane en effectieve manier te beheren.

Het is essentieel dat bij de oprichting en werking van een FOD Migratie de klemtoon blijft liggen op zowel de juridische als de humanitaire aspecten en dat er ruimte blijft voor flexibiliteit en innovatie om te kunnen inspelen op de veranderende dynamiek van migratiestromen.

Tony Six

Statutair congres ACOD AMiO Een strijd tegen personeelstekorten en te kleine budgetten

Het vierjaarlijks statutair congres van ACOD AMiO vond plaats op 7 mei in Brussel. De sector AMiO is de overkoepelende federale sector waar de drie intergewestelijken (Overheidsdiensten, IRW Ministères en BIG/IRB AMiO) vertegenwoordigd zijn. Ze is exclusief bevoegd voor de aangelegenheden die betrekking hebben op de diensten, instellingen en agentschappen van de federale overheid.

Bekrachtiging mandaten 2024-2028.

Alle mandaten werden unaniem bekrachtigd en verkozen voor de volgende vier jaar.

- Voorzitter NL: Ella Neirinck
- Voorzitter FR: Delphine Piraux
- Federaal secretaris coördinator NL: Tony Six
- Federaal secretaris coördinator FR: Grégory Wallez
- Federaal secretaris Overheidsdiensten: Robby De Kaey
- Federaal secretaris Overheidsdiensten: Jan Van Wesemael
- Federaal secretaris BIG AMiO: Kurt Sissau
- Federaal secretaris BIG AMiO: Valérie Demeulemeester
- Federaal secretaris IRW Ministères: Jean-François Lemaire
- Federaal secretaris IRW Ministères: Stéphane Jaumonet
- Verificateur Overheidsdiensten: in te vullen (zie oproep deze editie Tribune)
- Verificateur BIG AMiO: Olivier Van Gompén
- Verificateur IRW Ministères : Xavier Houze.

Verslagen

Naast de bekrachtiging van de mandaten was het centrale thema voornamelijk de terugblik op de voorbije vier jaar. Deze werd verduidelijkt aan de hand van een administratief verslag, een financieel verslag en een uitgebreide toelichting van de werkingsverslagen van de verschillende onder-sectoren.

Uit de werkingsverslagen bleek dat de coronapandemie geen gemakkelijke periode was voor de syndicale werking. Er kon amper nog syndicaal werk verricht worden en er moest bijgevolg gezocht worden naar creatieve oplossingen om leden te informeren en afgevaardigden te behouden en te motiveren. Gelukkig konden we na twee moeilijke jaren opnieuw aan de slag en werd er terug ingezet op een sterke federale sector waar de syndicale werking centraal stond.

Naast deze crisis werden de federale ambtenaren ook geconfronteerd met het niet-uitvoeren van een voorakkoord (opwaardering van de barema's, verhoging van de eindejaartoeelage enz.) met minister De Sutter. De acties van het gemeenschappelijk vakbondsfrent zorgden voor druk op de minister van Ambtenarenzaken en de regering. Spijts alle inspanningen en sensibiliseringscampagnes bij de partijvoorzitters, resulteerde het voorakkoord in een lege doos. Er kon enkel budget vrijgemaakt worden voor de invoering van maaltijdcheques en dan nog enkel voor de personeelsleden van



het federaal openbaar ambt. Men kan zich afvragen welke waarde een politiek voorakkoord met een minister nog heeft.

De conclusie na de werkingsverslagen is dat er nog steeds enorme personeelstekorten en te weinig middelen zijn en dat de regeringsleiders te weinig visie hebben op het belang en de toekomst van de federale overheidsdiensten in ons land.

De negatieve spiraal waarin de federale overheidsdiensten zich bevinden, leidde ertoe dat we de voorbije congresperiode konden afsluiten met een lichte stijging van het ledenaantal. Deze toont aan

dat het personeel opnieuw zijn vertrouwen vindt in onze vakbond. Daarop zullen we deze congresperiode maximaal inzetten door informatie en sensibiliseringscampagnes alsook het uitwerken van een werkgroep die zal instaan voor de communicatie binnen de federale sector.

Congresthema's

Tijdens het congres was er ook oog voor thema's die werden besproken op de congressen van de intergewestelijken.

ACOD Overheidsdiensten

- Voorstelling Politiek Memorandum ACOD Overheidsdiensten in het kader van de Vlaamse, federale en Europese verkiezingen 2024.

BIG/IRB AMiO

- Hoe kan het ledenaantal worden verbeterd? Hoe zorgen we ervoor dat meer jongeren lid worden?
- De vakbonden in tijden van telewerk.
- Bagatellisering van het extreemrechtse discours.

IRW Ministères

- Welke federale overheidsdienst, voor welke staat?
- Het belang van een openbare dienst waarvan het personeel statutair is.
- Een fiscaal beleid dat gaat naar een eerlijkere, egalitaire en herverdelende samenleving.

De voorstelling van deze thema's op het congres hebben tot doel in de volgende periode werkgroepen te installeren die zich hierin verder zullen verdiepen.

Het congres werd afgesloten met een krachtige en heldere visie van onze federale vicevoorzitter Chris Reniers over de aankomende federale, Vlaamse en Europese verkiezingen op 9 juni 2024 en over de mogelijke gevolgen voor de openbare diensten van een rechtse tot extreemrechtse regering, maar ook voor onze syndicale werking.

Ella Neirinck

Oproep kandidaturen Ondervoorzitter Intergewestelijk Federaal Sectorcomité ACOD Overheidsdiensten

Naar aanleiding van het vrijkomen van het mandaat van ondervoorzitter Intergewestelijk Federaal Sectorcomité Overheidsdiensten (IFS) doen wij een oproep tot kandidaten. Kandidaturen moeten volgens het huishoudelijk reglement

Overheidsdiensten worden ingediend door een gewestelijk federaal sectorcomité of een gewestelijk uitvoerend bureau ten laatste tegen 1 september 2024. De schriftelijke kandidatuur wordt gericht aan Yves Derycke, voorzitter ACOD

Overheidsdiensten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of via e-mail yves.derycke@acod.be. De kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv.

Verificateurs ACOD Overheidsdiensten West-Vlaanderen

Naar aanleiding van het vrijkomen van twee mandaten van verificateur doet de sector Overheidsdiensten West-Vlaanderen een oproep tot kandidaten. Kandidaturen moeten volgens het huishoudelijk

reglement ACOD Overheidsdiensten West-Vlaanderen worden ingediend door een gewestelijk sectorcomité of een gewestelijk uitvoerend bureau bij de gewestelijk secretaris (federaal traject) Kris Crevits

(kris.crevits@acod.be) ten laatste op 31 juli 2024. De kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv.

Verificateur rekeningen federale koepel ACOD AMiO

Naar aanleiding van het vrijkomen van het mandaat van verificateur van de rekeningen doet de sector ACOD AMiO een oproep tot kandidaten. Kandidaturen moeten volgens het statuut ACOD AMiO

worden ingediend door een gewestelijk sectorcomité of een gewestelijk uitvoerend bureau en worden gericht aan de voorzitter van ACOD AMiO, Ella Neirinck (ella.neirinck@acod.be). De kandidaturen

worden ingediend voor 1 september 2024. Elke kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv.

Oproep tot kandidaturen Gewestelijk secretaris Vlaams traject ACOD Overheidsdiensten West-Vlaanderen

Naar aanleiding van het vrijkomen van het mandaat gewestelijk secretaris Vlaams traject doet de sector Overheidsdiensten West-Vlaanderen een oproep tot kandidaten.

Kandidaturen moeten (volgens het huishoudelijk reglement ACOD Overheidsdiensten West-Vlaanderen) worden ingediend

door een gewestelijk sectorcomité of een gewestelijk uitvoerend bureau. Kandidaturen worden gericht aan de gewestelijk secretaris (federaal traject) Kris Crevits (kris.crevits@acod.be) ten laatste tegen 31 juli 2024.

De kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv.

Sectoraal akkoord 2022-2024 Een slag in het water

Naar gewoonte meenden wij ook in deze legislatuur een tweede sectoraal akkoord te sluiten, namelijk voor de periode 2022-2024. Na een prachtig kwantitatief akkoord 2020-2022 zou er een kwalitatief vervolg kunnen komen. Samen met VSOA dienden we de volgende voorstellen in.

1. Behoud van het ambtenarenstatuut

We blijven vasthouden aan het principe dat de wervingen moeten gebeuren via statutaire procedures. ACOD Overheidsdiensten is van mening dat alle kerntaakfuncties statutair moeten ingevuld worden, rekening houdende met het principe dat continuïteit en onafhankelijkheid van cruciaal belang zijn in overheidsdiensten.

2. Leeftijdsbewust personeelsbeleid

We moeten allen steeds langer werken. Wil men dit kunnen blijven doen, dan zal daarvoor ook een kader moeten geschapen worden en zal moeten voorzien worden in mogelijkheden om op oudere leeftijd minder te werken. De huidige regeling om een jaar onbetaald verlof te nemen tijdens de loopbaan plus een jaar onbetaald verlof vanaf de leeftijd van 55 jaar als recht, is te weinig. Zeker wanneer men zal moeten werken tot zijn 67^{ste}. We vragen dan ook een verruiming van dit recht en tot een periode van vijf jaar. We beklemtonen wel dat deze periode mee in aanmerking moet genomen worden voor het pensioen. Dat is nu ook nog niet het geval voor de huidige regeling.

Ook ACV had voorstellen. Dat er een apart voorstel kwam, is omdat het vertrouwen tussen ACV enerzijds en ACOD en VSOA anderzijds gebroken werd door het verraad van ACV bij de vijf sporen, dat ons de vaste benoeming kostte.

Onze punten werden niet weerhouden en dat hadden we verwacht. De voorstellen van het ACV gingen voornamelijk eveneens over leeftijdsbewust personeelsbeleid en over veiligheid. Ook werd het voorstel geopperd om van 8 mei een wettelijke feestdag

te maken. De voorstellen van het ACV waren voor de regering eveneens quasi onbespreekbaar.

Wat de overheid voorstelde, waren zaken die wettelijk verplicht zijn, vooral over welzijn. Er was dus weinig animo bij ons en VSOA om dit te aanvaarden. We hadden al snel door dat de Vlaamse regering nog net voor de verkiezingen met ons een schijnakkoord wou sluiten. ACV dacht eerst weer erin mee te gaan, maar voelde zich deze keer geïsoleerd en gaf dan toch geen akkoord.

Na opschorting van de vergadering gedurende een half uurtje door de regeringsdelegatie, werd besloten dat er geen sectoraal akkoord 2022-2024 komt. Voor ACOD geldt: liever geen dan een slecht akkoord. Op dus naar een volgend sectoraal akkoord dat voldoening schenkt, met een andere regering uiteraard.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat



Na de verkiezing Voor een Vlaamse regering die haar overheidspersoneel respecteert

De verkiezingen van 9 juni liggen achter ons. Het politiek spectrum is duidelijk geworden. De tijden van politieke onderhandelingen zijn nu aangebroken. De vorming van een nieuwe Vlaamse regering kan vlug gebeuren, maar het kan evengoed weken of maanden aanslepen.

ACOD Vlaamse overheidsdiensten zal de onderhandelingen op de voet volgen. Ook zullen we aan de onderhandelaars ons politiek memorandum in herinnering brengen en onze uitgangspunten voor een nieuw Vlaams regeerakkoord toelichten.

Sterk Vlaams personeelsstatuut

Wij zullen ons eerst en vooral richten op een sterk Vlaams personeelsstatuut voor alle personeelsleden, statutairen en contractuelen. Nu de statutaire/vaste benoeming door het 5-Sporenbesluit op termijn zal uitdoven willen wij dat de nieuwe Vlaamse regering openstaat voor het behoud van het statuut voor de huidige statutairen en de herinvoering van het statutair ambt voor nieuwe wervingen bij de Vlaamse overheidsdiensten. Het statutair ambt staat garant voor een objectieve en onafhankelijke dienstverlening aan de bevolking.

Versterking van de loon- en arbeidsvoorwaarden

Personeelsaantallen

Zeer belangrijk voor ons is de stopzetting van de lineaire besparingen op personeelsaantallen (geen 'koppenbesparing' meer). Er moet een investeringsplan (niet enkel middelen maar ook personeelsuitbreiding) komen voor verdere gerichte uitbouw van de diensten en de werking.

Kwantitatief sectoraal akkoord

De nieuwe Vlaamse regering moet in haar meerjarenbegroting een substantieel financieel bedrag opnemen voor de onderhandelingen over een kwantitatief sectoraal akkoord, cao voor het Vlaams overheidspersoneel.

Gezagsfuncties

Het is belangrijk dat de lijst van de gezagsfuncties (waar wel nog statutaire wervingen mogelijk zijn) uitgebreid wordt.

Bescherming bij ontslag

Daarnaast moet er een afdwingbare procedure en een stevige bescherming komen bij het ontslag voor contractuelen.

Pensioenfondsen

Het pensioenfonds voor de contractuelen moet verder stijgen van 5 naar 8 procent.

Evaluatie

De evaluatie moet herbekeken worden en gericht op ondersteuning en begeleiding van wie het moeilijk heeft.

Burn-out

De druk op de ambtenaren ten gevolge van de besparingsmaatregelen is de voorbije jaren fel toegenomen. Daardoor is de groep gemotiveerde ambtenaren die langdurig uitvallen wegens burn-out fors gestegen. De bestaande maatregelen inzake preventie tegen burn-out en re-integratie van de ambtenaar na langdurige ziekte moeten verder geconcretiseerd en geëvalueerd worden op hun efficiëntie. Daarbij mag de oorzaak van de burn-out niet geïndividualiseerd worden en moet de overheid de structurele oorzaken aanpakken die aanleiding hebben gegeven tot de burn-out. Een peter/meterschapsfunctie kan hier een bijdrage leveren.

Functieclassificatie

Na het debacle van de functieclassificatie moet er onverwijld werk worden gemaakt van een beloningsbeleid dat de anomalieën uit het verleden wegwerkt (zeker voor niveau B). Het nieuwe beloningsbeleid van de 5 Sporen komt hieraan niet volledig tegemoet. Hier moet de Vlaamse regering nieuwe voorstellen op tafel leggen.

Er dringen zich concrete en bijkomende maatregelen op inzake eindloopbaanregeling.

Er kan geen verdere afbouw meer zijn van de lagere niveaus. Ook kortgeschoolden moeten kansen krijgen bij de overheidsdiensten.

Consultancy

Er moet nog kritischer omgegaan worden met externe advies- en consultancyopdrachten, die meestal veel geld kosten aan de overheid en leiden tot een verlies aan kennis en integriteit. Er moet een verplichte kosten-batenanalyse gebeuren waarbij de leidraad uitgevoerd wordt en verplichtend wordt gemaakt van elke uitbesteding en consultancyopdracht. Er dient bij elke uitbesteding en consultancy een verplichte audit te gebeuren. De eerste optie moet altijd zijn om dit door eigen overheidsdiensten te laten uitvoeren. Hiervoor moet dan ook in de nodige personeelsleden en diensten worden voorzien.

Loopbaanonderbreking

Een herinvoering van de loopbaanonderbreking in kader van een landingsbaan, wat in 2016 werd opgeheven.

Respect

De Vlaamse overheid moet als werkgever respectvol omgaan met haar personeel.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Afscheidsinterview met Willy Van Den Berge

“Elkaar aanvullen en ondersteunen in nastreven van onze gemeenschappelijke waarden en doelen.”

Op het einde van de vorige congresperiode zwaaiden Willy & Willy af aan het hoofd van ACOD LRB. De boeiende beschouwingen daarbij van voorzitter Van Roten lees je elders in dit blad. Hieronder deelt federaal secretaris Van Den Berge uit de grond van zijn hart zijn inzichten en gevoelens. Het verhaal van een complementaire tandem met een mooie staat van dienst in moeilijke tijden, die de toekomst van onze vakbond goed voorbereidde.

“In januari 2013 begon ik mijn loopbaan als gewestelijk secretaris in Vlaams-Brabant. Het was een periode van plotselinge veranderingen, als gevolg van het onverwachte en trieste wegvallen van Paul Scherens. In dezelfde periode kwam ook Willy Van Roten als voorzitter bij ons team, waarmee de basis werd gelegd voor een vruchtbare samenwerking die iets meer dan elf jaar zou duren. Willy en ik hebben samen een sterke tandem gevormd, waarbij we elkaar aanvulden en ondersteunden in het nastreven van onze gemeenschappelijke waarden en doelen.”

Intensieve samenwerking

“Onze samenwerking nam een nieuwe wending in 2016, toen ik de rol van federaal secretaris in Brussel op mij nam voor de regio Vlaanderen, als opvolger van Mil Luyten. Dit was een belangrijke stap, niet alleen voor mij persoonlijk, maar ook voor de organisatie die 30 jaar in goede handen was bij Mil. Samen met Willy hebben we ons ingezet om het team in Brussel stap voor stap verder te versterken en te professionaliseren. We investeerden in opleidingen, stimuleerden samenwerking en creëerden een werkomgeving waar elk individu zich gewaardeerd en gerespecteerd voelde, maar waarin ook de gewesten nauw betrokken werden. We namen de verantwoordelijkheid om de stem van onze leden te laten horen op het hoogste niveau van de politiek. Deze periode was er een van intensieve samenwerking en gezamenlijke inspanningen om de vak-

“De complexe nieuwe realiteit vereist goed opgeleide en geïnformeerde militanten die in staat zijn effectief te opereren”

bond nog sterker en veerkrachtiger te maken. Het was een uitdagende maar ook een verrijkende reis en meermaals loonde dit ook.”

“In de loop der jaren begon Willy meer en meer interne taken over te nemen, waardoor de werklust beter verdeeld werd tussen ons beiden. Dit stelde ons in staat om effectiever en efficiënter te werken, ondanks de steeds sneller veranderende politieke besluitvorming. De toenemende invloed van politieke partijen en de afnemende democratie binnen het parlement waren zorgwekkende trends die we van dichtbij meemaakten. Vooral op Vlaams niveau leek besluitvorming een eenrichtingsverkeer te zijn geworden, waarbij het regeerakkoord blindelings werd afgevinkt en het sociaal overleg vaak werd genegeerd. Deze ontwikkelingen maakten het werk uitdagender en vroegen om voortdurende aanpassingen en innovaties. Wel is het jammer dat we genoodzaakt waren meer en meer de juridische toer op te gaan.”

Rechtse fetisjen en corona

“Een ander schrijnend aspect was de fetisj van rechtse partijen om te privatiseren in de zorg. Dit maakte dat belastinggeld, bedoeld voor de zorg, naar private aandeelhouders vloeide in plaats van naar de mensen die het nodig hadden. De jarenlange strijd om dit tij te keren was inten-

sief, maar we hebben hier en daar toch succes geboekt. We hebben gevochten tegen deze privatiseringsdrang om ervoor te zorgen dat de middelen naar de zorg zelf blijven stromen en niet in de zakken van aandeelhouders verdwijnen. Daarnaast bracht de uitholling van het statuut van de ambtenaar, die steeds minder onafhankelijk kon opereren, nieuwe uitdagingen met zich mee. In de sector van de lokale besturen werd het ook steeds moeilijker om tot een consensus te komen, mede door de verschillende statuten binnen lokale besturen, politie en brandweer. Dit alles leidde tot een complexe werkomgeving waarin het steeds lastiger werd om effectieve beslissingen te nemen.”

“De COVID-19-periode was een moeilijke tijd voor iedereen, maar ook bijzonder uitdagend voor onze sector. In het werkveld werden we plots erkend als een van de onmisbare schakels, iets wat wij al lang wisten, maar wat de politiek voorheen niet wilde inzien. Deze erkenning bracht nieuwe hinderpalen met zich mee. Voor de vakbond en de sector was deze tijd stug en zwaar. Onze organisatie draait om debatteren, discussiëren en samen tot een consensus komen. Plots moesten we dit allemaal op afstand en digitaal doen, zonder de mogelijkheid om fysiek bij elkaar te zijn. Dit maakte het proces moeilijk en stroef. Bovendien was er in deze periode weinig tot geen opleiding en ondersteuning voor onze militanten. Ook ons laatste verzetsmiddel als actie voeren was niet meer mogelijk. Hopelijk duurt het nog eens honderd jaar eer we zoiets opnieuw meemaken.”

Respect is basis van succes

“Een andere moeilijke kwestie die de sector wacht, is het loslaten van een algemeen statuut voor de lokale ambtenaren. Dit zal een hele boterham worden, omdat het zwaartepunt van de besluitvorming niet langer in Brussel ligt, maar steeds meer op lokaal niveau in de gewesten zal vallen. Deze verschuiving vergt een nieuwe



Willy Van Den Berge: "Met een gevoel van voldoening en dankbaarheid sluit ik deze periode af, wetende dat we samen een verschil hebben gemaakt. Samen sterk blijft onze leuze."

manier van denken en handelen binnen de organisatie van de sector. Voor onze militanten ligt hier een sleutelrol en om hen te ondersteunen zal men absoluut moeten voorzien in opleidingen en toegang tot kennis. De complexiteit van deze nieuwe realiteit vereist goed opgeleide en geïnformeerde militanten die in staat zijn effectief te opereren binnen deze veranderende context."

"Tijdens mijn loopbaan heb ik altijd veel waarde gehecht aan de samenwerking binnen ons team. Het respect dat we voor elkaar hadden, was de basis van ons succes. We deelden niet alleen serieuze momenten van overleg en moeilijke beslissingen, maar ook vele leuke en soms hilarische momenten die ons werk lichter maakten. De momenten van ernst, waarbij we zuchtend probeerden de beste aanpak te vinden voor de problemen van onze leden, werden vaak afgewisseld met brainstormsessies vol hoge activiteit en creativiteit. Vooral de brainstormmomenten, waarin we strategieën bedachten om tegen de politieke beslissingen in te gaan en ons gelijk te halen, waren bijzonder inspirerend."

"Maar toch brachten ondanks de vele mooie momenten de boven beschreven negatieve evoluties bij mij veel vragen

"Onze vakbond is in goede handen voor de toekomst"

naar boven over hoe we deze ongunstige trends konden keren. Na lang nadenken besepte ik dat ik niet langer de geschikte persoon was om deze kwesties het hoofd te bieden. De energie en het enthousiasme die ik ooit had, begonnen af te nemen. De populistische politiek van vandaag is warrig en inconsistent. Politiek zou er moeten zijn voor alle burgers, vooral voor de zwaksten, maar tegenwoordig worden zij vaak als profiteurs bestempeld. Dit is een denkwijze waarmee ik me moeilijk kan verzoenen."

"Toch kijk ik terug op een leerrijke periode. Zowel Willy als ik hebben ons best gedaan om, met vallen en opstaan, het beste te maken van elke situatie. Het werken met een divers team, met verschillende achtergronden en inzichten was verrijkend. Ik zal de filosofische gesprekken en het kameraadschappelijk samenzijn zeker missen. De interacties met collega's en het gezamenlijk oplossen van soms complexe problemen waren momenten van groei en ontwikkeling die ik altijd zal koesteren."

Luc en Gert zijn klaar

"Nu was het tijd om de opdracht over te dragen aan twee nieuwe professionals, Luc Breugelmans en Gert Vlasselaer, die de regio voort zullen leiden. Ik heb er alle vertrouwen in dat zij, samen met het team in Brussel, in de gewesten en met de steun van alle militanten, er een succes van zullen maken. De nieuwe verantwoordelijken zullen in staat zijn de uitdagingen van deze tijd aan te gaan en de organisatie naar nieuwe hoogten te brengen. Voor mij persoonlijk wacht een andere activiteit bij de stad Leuven en ik hoop dat Willy Van Roten kan genieten van zijn welverdiende pensioen. Ik kan nu al garanderen dat Willy en ik onze momenten zullen zoeken om op deze periode terug te kijken bij een goed glas. Wat jullie absoluut niet moeten verwachten, is dat we nog optreden als Statler en Waldorf."

"Dit afscheid markeert het einde van een belangrijk hoofdstuk in mijn en Willy's leven, maar ik ben dankbaar voor de ervaringen en de mensen die ik heb ontmoet. Samen hebben we hard gewerkt, veel geleerd, en ik ben ervan overtuigd dat de vakbond in goede handen is voor de toekomst. De lessen die ik heb geleerd en de relaties die ik heb opgebouwd, zullen altijd een belangrijk deel van mijn leven blijven. Het is met een gevoel van voldoening en dankbaarheid dat ik deze periode afsluit, wetende dat we samen een verschil hebben gemaakt. Samen sterk blijft onze leuze."

Willy Van Den Berge

Afscheidsinterview met Willy Van Roten

“Hoewel we het niet altijd over alles eens zijn, trekken we als het erop aankomt toch aan hetzelfde zeel”

Op het voorbije statutair congres van ACOD LRB nam Willy Van Roten na ruim tien jaar afscheid als voorzitter van de sector. Hij zal nu genieten van een welverdiend pensioen. Een goede reden voor ons hem nog eens te interviewen, over syndicaal werk en zijn leven daarrond.

Je staat bekend als een vakbondsman die zijn syndicaal werk met heel wat liefde en toewijding volbracht. De vakbond liep dan ook als een rode draad doorheen je leven.

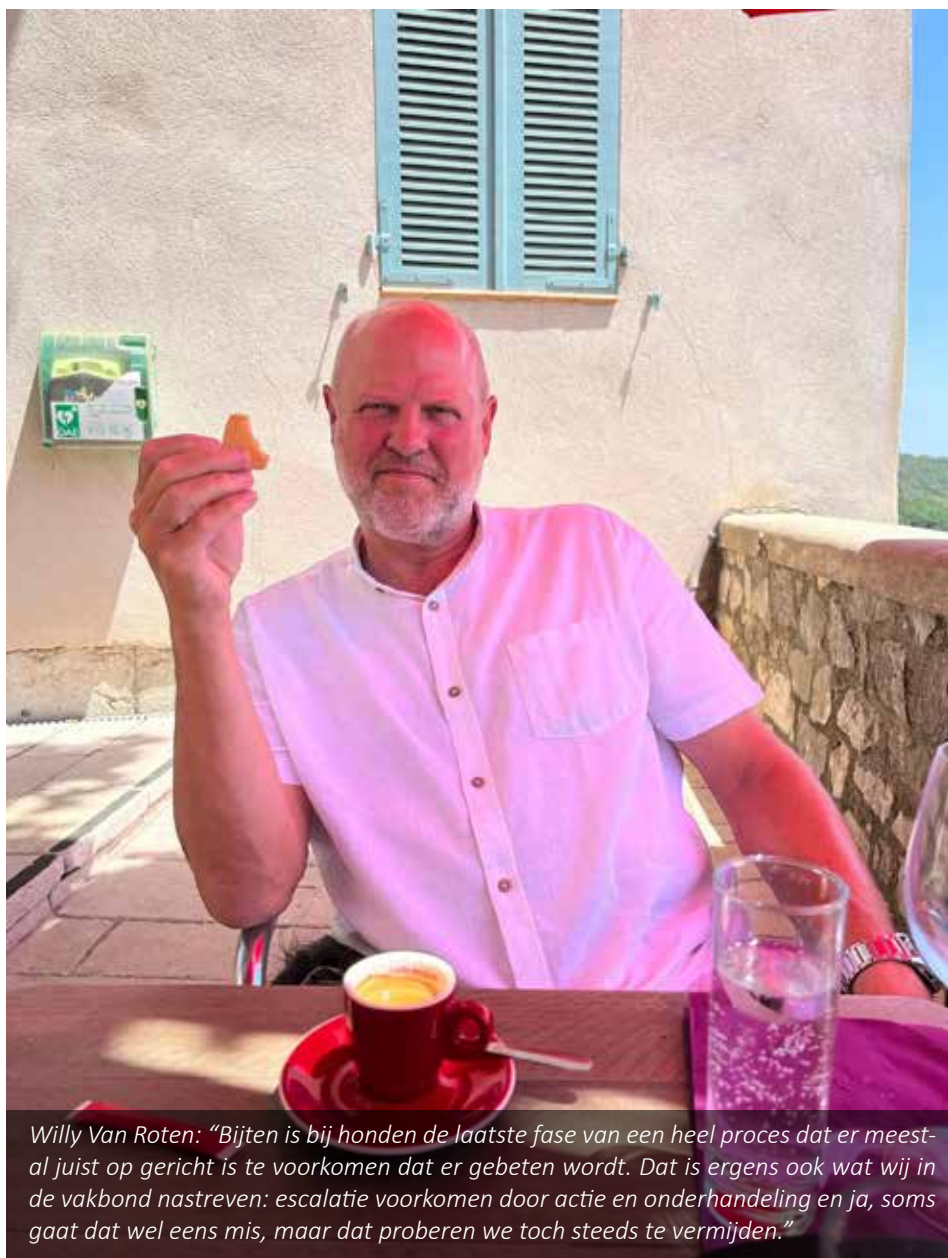
Willy Van Roten: “Op mijn 21^{ste}, toen ik bode werd van het ABVV, werd ik meteen ondergedompeld in het vakbondswerk. Een bode bezocht de leden op geregelde tijdstippen om hun bijdrage te innen middels het plakken van een zegeltje. Het contact met de leden was erg intens. Velen plakten hun zegeltje maand per maand, dus je kon het reilen en zeilen binnen het gezin op de voet volgen. Als bode kwam je ook in alle sectoren: metaal, bouw, onderwijs enz.

Eens ik zelf aan het werk was, werd ik al snel personeelsafgevaardigde in mijn lokaal bestuur. Dienstverlening stond hoog in het vaandel geschreven en je probeerde iedereen te helpen, ongeacht of hij lid was of niet. Je trachtte hem of haar uiteraard wel ‘binnen’ te halen.

Ik was 40 jaar ambtenaar. Dat ging via bijzondere statuten zoals DAC (Derde Arbeidscircuit, red.) BTK (Buitengewoon Tijdelijk Kader, red.) en Gesco (Gesubsidieerd Contractueel, red.) tot statutair ambtenaar bevoegd voor milieu, openbare werken en mobiliteit en finaal ook omgevingsambtenaar. Dat allemaal voor één loon. Ik heb steeds gepoogd om hierin objectief en onbevooroordeeld te zijn en ik hoop mijn job goed gedaan te hebben.”

Wanneer werd je ACOD-militant?

Willy Van Roten: “Op een bepaald moment kwam er een coalitiewissel binnen ons bestuur en werden ‘de rooi buiten gebonjourd’, ondanks en wellicht omwille



Willy Van Roten: “Bijten is bij honden de laatste fase van een heel proces dat er meestal juist op gericht is te voorkomen dat er gebeten wordt. Dat is ergens ook wat wij in de vakbond nastreven: escalatie voorkomen door actie en onderhandeling en ja, soms gaat dat wel eens mis, maar dat proberen we toch steeds te vermijden.”

van een schitterend verkiezingsresultaat. Als milieuambtenaar kreeg ik plots een schepen van een andere signatuur die zich afvroeg wie ik wel was en met welk recht ik het personeel vertegenwoordigde. De toenmalige gewestelijke secretaris, Simon Gommers, wist echter wel raad en maakte me prompt militant binnen mijn bestuur. Jarenlang ben ik vervolgens lokaal en provinciaal actief geweest, echter zonder de ambitie om een mandaat op te nemen.

Het lokale volstond voor mij, tot in 2013 een nieuwe voorzitter moest gekozen worden voor ACOD LRB.”

Hoe verliep die verkiezing tot voorzitter?

Willy Van Roten: “Eigenlijk vielen de puzzelstukjes op dat moment allemaal in elkaar, want blijkbaar voldeed ik aan alle voorwaarden voor dit mandaat. Ik was aanvankelijk wel verbaasd toen men mij

vroeg voor het voorzitterschap. Ik informeerde me ook om te weten wat het zou inhouden. Men zei me: 'Eén vergadering per maand in Brussel'. Tja, achteraf gezien, stroomde dit toch niet helemaal met de waarheid. Die ene vergadering per maand werd al snel meer en met het verstrijken van de jaren werden het er veel meer en was het soms ook wel meer dan enkel vergaderen.

Je mag dus gerust zeggen dat ik in mijn rol van voorzitter 'gerold' ben, maar ik heb het me nooit beklagd. In het begin was het zeker zoeken, de weg leren kennen in Brussel – letterlijk en figuurlijk. Ik moest me ook de materie een beetje eigen maken, want het was wel meer dan enkel wat de lokale besturen aanging. Ik kreeg nu ook te maken met politie, brandweer, zorg, VIA en andere ondersectoren en thema's die onder LRB vallen. Het was wel enorm boeiend en leerrijk."

Hoe was je samenwerking met regionaal secretarissen Mil Luyten en Willy Van Den Berge tijdens je voorzitterschap?

Willy Van Roten: "Mil had uiteraard enorm veel ervaring en Willy is een echt vat vol kennis, hij kent zowat alle afkortingen die in onze wereld bestaan en dat zijn er heel wat. Met beiden heb ik zeer goed kunnen samenwerken. Met Mil tot 2016 en met Willy tot het einde van mijn derde mandaat als voorzitter in 2024."

Zal je het voorzitterschap missen?

Willy Van Roten: "Zeker wel, maar een verhaal is pas afgelopen wanneer de laatste zin geschreven is. Mijn engagement voor de vakbond blijft. Ik zal me verder inzetten in mijn gewest waar ik als senior met een raadgevende stem in het gewestelijk bureau mag zitten en in de regio waar ik ook deel uitmaak van de seniorencommissie en verificateur mag zijn. Jullie zijn dus nog niet van me af."

Heb je een gouden tip voor je opvolger?

Willy Van Roten: "Ik weet niet of er gouden tips bestaan. Ik denk dat ieder zijn of haar functie naar best vermogen moet invullen. Als voorzitter hoor je het woord te verlenen, de discussie te modereren, te luisteren naar wat er gezegd wordt, soms al eens samen te vatten wat er in essentie gezegd werd en herhaling voorkomen om finaal tot een resultaat te komen waarin

"Een verhaal is pas afgelopen wanneer de laatste zin geschreven is. Mijn engagement voor de vakbond blijft."

hopelijk iedereen zich kan vinden. Op het einde van de discussie moet bovendien iedereen het gevoel hebben dat hij of zij heeft kunnen zeggen wat hij wilde zeggen. Wanneer dit lukt, geeft dit best wel voldoening."

Zowel binnenshuis als buitenshuis sta je bekend als een bemiddelaar. Nooit gedacht "Nu is het genoeg, ik stop met bemiddelen"?

Willy Van Roten: "Bemiddelen doe ik graag en wat je graag doet, doe je meestal dan ook wel beter. Je mag niet vergeten dat ik een familie heb met veel vrouwen: een echtgenote waarmee ik al 50 jaar samen ben, twee dochters, vier kleindochters... Als enige man vergt het dus wel enige diplomatie en overredingskracht om me staande te houden (lacht). Bovendien is mijn sterrenbeeld 'weegschaal' en dat zouden toch beschaafde, diplomatieke en welgemanierde mensen moeten zijn die van nature bemiddelaar in conflicten zijn. Daar kan ik me wel in vinden (lacht). Maar alle gekheid op een stokje, uiteindelijk is het gevoel van verbondenheid, de strijd tegen onrecht en de voldoening als er succes geboekt wordt, wat me echt drijft als vakbondsmans. Soms is er ook frustratie als het niet lukt, maar dan is er de verbetering om het er toch niet bij te laten en verder te strijden voor datgene waarin we geloven en waarvoor we staan."

Wat zijn voor jou je belangrijkste syndicale realisaties?

Willy Van Roten: "Op syndicaal vlak ben ik zeer tevreden over de professionalisering van ACOD LRB. Waar ik begon als regiovoorzitter 'voor één vergadering per maand', hebben we vandaag in de regio Vlaanderen een volledig professioneel team met een voorzitter, een secretaris en een aantal uitstekende medewerkers waarmee we optimaal gewapend zijn tegen de vele uitdagingen waarmee we

geconfronteerd worden. Het is er met de jaren zeker niet gemakkelijker op geworden. De thema's en onderwerpen zijn steeds complexer en je vraagt je soms af of de onderhandelingspartners wel echt willen onderhandelen, dan wel enkel hun dictaat willen overmaken. Ik wens het huidige team dan ook veel succes in onze strijd."

Je bent een familieman. Vond je familiale warmte ook in je vakbondswerk bij ACOD LRB?

Willy Van Roten: "Familie is voor mij zeer belangrijk. Enerzijds de familie die je hebt via bloedverwantschap en anderzijds de familie die je krijgt door te vertoeven onder gelijkgezinden. Ik mag zeggen dat ik me in onze vakbond in het algemeen en in alle organen waarin ik mocht zetelen steeds thuis gevoeld heb. Solidariteit, kameraadschap en dezelfde mindset. Het zijn zaken die ik zowel in mijn gewest Limburg als in de regio gevonden heb. Je voelt je steeds 'één van ons'; het 'wij-gevoel' is groot. Hoewel we het niet altijd over alles eens moeten zijn trekken we als het erop aankomt toch aan hetzelfde zeel. Met respect voor iedereen."

Als voorzitter van ACOD LRB en federaal ondervoorzitter moet je soms al eens ergens zijn. Een groot deel van de kilometers legde je af per motor. Waarom?

Willy Van Roten: "In den beginne was er de trein maar dat maakt je als je in As bij Genk woont niet vrolijk als je ergens moet zijn. Voor een vergadering in Brussel ben je met het openbaar vervoer al gauw drie uur onderweg en dan moet je ook nog terug, dus dat ging al gauw vervelen. Ik ben echter ook een fervent motorrijder. Initieel kwam ik al eens naar Brussel met mijn oude Moto Guzzi uit 1989, maar de kameraden van 'den bureau' hebben mij enkele keren in gang moeten duwen. Ze beweren nu nog dat ik op de rem stond, wat een pertinente leugen is. In elk geval schafte ik mij een BMW R1150 RT aan, een echte kilometervreter. Per jaar maakte ik zo'n 10.000 kilometer, vooral heen en weer As-Brussel, maar dat gaat dan wel op anderhalf uur. Wanneer ik echter kameraden meenam naar een gewest gebruikte ik de wagen en als laatste redmiddel was er nog steeds de trein. Ik weet niet hoeveel kilometers ik afgelegd heb voor de vakbond, maar het zijn er heel wat."

Lokale en regionale besturen

In je vrije tijd ben je ook een enorme hondenliefhebber. In sommige vergaderingen gaat het er soms heftig aan toe. Bijten blaffende honden nu wel of niet?

Willy Van Roten: “Ik begon als vrij onwetend hondenbezitter die naar de hondenschool ging en heb intussen de eer mee te besturen als voorzitter van de Vergadering der Afgevaardigden van de Koninklijke Kynologische Unie Sint Hubertus. Die federatie telt ongeveer 500 verenigingen met een slordige 62.000 leden. Als keurmeester met 30 jaar ervaring in het keuren van hondenwedstrijden heb ik al wel menige hond gezien.

Als je vraagt of blaffende honden bijten, zou ik kunnen uitpakken met een technische uitleg over de agressieladder en hoe je alle signalen hiervan kan herkennen. Ik zou ook diverse overeenkomsten met het menselijk gedrag kunnen aanhalen, maar dat zal ik niet doen.

Kort gezegd: bijten is bij honden de laatste fase van een heel proces dat er meestal juist op gericht is te voorkomen dat er gebeten wordt. Dat is ergens ook wat wij

“We zijn begonnen als collega's en we gaan voort als vrienden.”

in de vakbond nastreven: escalatie voorkomen door actie en onderhandeling en ja, soms gaat dat wel eens mis, maar dat proberen we toch steeds te vermijden.”

We hebben in de wandelgangen gehoord dat je eigenlijk niet met pensioen bent, maar gewoon veranderd van werkgever. Heb je al een goede cao kunnen afsluiten voor de komende jaren?

Willy Van Roten: “Eerst was er het pensioen op de gemeente, nu het pensioen bij de vakbond en dus zou je in theorie meer tijd moeten hebben voor andere zaken en dat is ook zo. Alleen weten anderen dat ook en durven ze al eens te vragen of je niet kan helpen met een of andere kleine of grote klus. Uiteraard doen we dat bin-

nen het familiale verband met alle plezier en gezien de problemen in de zorg willen we ook al eens de kleinkinderopvang verzorgen. En dan zijn er nog de honden en heel af en toe nog een beetje vakbond. Aan werk geen gebrek dus.”

Wanneer Willy Van Den Berge een datum uitzoekt en zijn collega's inviteert om nog eens gezellig samen te zijn, sta je hier dan voor open?

Willy Van Roten: “Met alle plezier. We zijn begonnen als collega's en we gaan voort als vrienden.”

Focus op zorg bij actie tegen Europese besparingsplannen

Op 3 juni voerde ABVV actie om te protesteren tegen verwachte besparingen. Op Europees niveau werden er nieuwe begrotingsregels doorgedreven waardoor België ruim 27 miljard euro per jaar zou moeten besparen. Liberale en rechtse politici hadden reeds bekendgemaakt dat ze die besparingen in de sociale zekerheid en in de openbare diensten zouden zoeken.

Er werd actie gevoerd in verschillende gewesten. In West-Vlaanderen was er een flyer-actie van 8 tot 10 uur aan het AZ Sint-Jan Ziekenhuis in Brugge. ACOD LRB greep deze actie aan om het belang van een publiek ziekenhuis in Brugge nogmaals te accentueren. Besparen op de gezondheidszorg kan volgens ACOD LRB helemaal niet meer. De besparingsregels werken trouwens ook de privatisering van de zorg in de hand. Nochtans is een publiek ziekenhuis de beste garantie voor betaalbare zorg.

Onze boodschap was dus duidelijk: ‘Geen privatisering van het laatste publiek ziekenhuis in West-Vlaanderen’.



Ergonomie en MSA

Nieuwe regels op het werk

In het Belgisch Staatsblad verscheen op 15 mei 2024 nieuwe regelgeving met betrekking tot ergonomie op het werk en preventie van musculoskeletale aandoeningen (MSA) op het werk. Op 25 mei 2024 trad deze nieuwe regelgeving in werking en vormt een onderdeel van de Codex over het Welzijn op het Werk. Hoe zit dat?

Ergonomie op het werk wordt omschreven als een aanpak die erop gericht is het werk aan te passen, inclusief de werkpost en de werkomgeving, aan de mens, rekening houdend met de fysieke, mentale, psychische en sociale kenmerken.

Voorheen was de preventie van musculoskeletale aandoeningen (MSA) op het werk slechts minimaal en deels geregeld in de Codex. Er is echter een groot aantal werknemers (langdurig) afwezig van de werkvloer als gevolg van MSA. Dit vraagt een dringende inzet op de preventie van MSA en het algemeen verbeteren van ergonomie op het werk. MSA ontstaat vooral op het werk. Het verschijnsel treedt op wanneer de normale werking van het lichaam wordt verstoord. Dit kan door het fysiek overbelasten van het lichaam door de uitvoering van de arbeid of bij overgebruik (rug, nek, polsen, handen, heupen...).

Preventieprincipes

De preventieadviseur-ergonoom, ergonomie op het werk, musculoskeletale aandoeningen en musculoskeletale risico's op het werk zijn vier begrippen die voortaan worden gedefinieerd in de Codex. Daarnaast voegt het koninklijk besluit algemene principes toe met betrekking tot ergonomie op het werk en de preventie van MSA aan boek 8 van de Codex.

Een van deze preventieprincipes is dat de werkgever moet rekening houden met de ergonomie op het werk vanaf het ontwerp en de inrichting van de nieuwe werkpost, maar ook bij het aanpassen van de reeds bestaande werkposten.

De werkgever moet een preventiebeleid voeren om MSA of andere gezondheidsproblemen die worden veroorzaakt of verergerd door de MSA-risico's op het werk te voorkomen. Dit gebeurt door een globale aanpak, rekening houdend met de

verschillende risicofactoren zoals kracht, herhalende bewegingen, de duur en de frequentie van de bewegingen, de houding tijdens het uitvoeren van de arbeid... en met de risicoanalyses van andere welzijnsdomeinen die een invloed hierop kunnen hebben (bv. trillingen...). Daarnaast moet de werkgever passende preventiemaatregelen treffen om de MSA-risico's op het werk zo goed mogelijk aan te pakken. Zoals altijd in preventie moet dit beleid regelmatig worden geëvalueerd en geactualiseerd.

Preventieadviseur

De preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk heeft de opdracht de evaluatie en de actualisering uit te voeren. Indien deze materie te complex is of de deskundigheid op dit gebied ontbreekt, kan de preventieadviseur-ergonoom betrokken worden bij de risicoanalyse. De preventieadviseur-arbeidsarts heeft ook een inbreng.

CPBW

De werknemers en de leden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk moeten informatie en opleiding krijgen over de MSA-risico's op het werk en over de verschillende preventiemaatregelen. Dit is een taak van de werkgever. Het belang van de ergonomie op de werkvloer kan niet genoeg worden beklemtoond. MSA is een groot probleem in onze moderne werkomgeving en heeft een aanzienlijke impact op de gezondheid van de werknemers. De Codex en Welzijnswet legt de werkgever de verplichting op om onder meer ergonomie in zijn preventiebeleid mee te nemen. De vakbondsafvaardigingen in de comités kunnen hun steentje bijdragen door te pleiten voor investeringen in ergonomische verbeteringen.

Kristof Dupon, Gert Vlasselaer

Bron: Nieuw KB over ergonomie op het werk en de preventie van MSA | Beswic KB: Belgisch Staatsblad (fgov.be)





Efficiëntere werkwijzen voor CLB's Boter bij de vis!

Met het plan 'Boter bij de Vis' focust ACOD Onderwijs op de unieke onderwijs-ondersteuners uit de centra voor leerlingenbegeleiding (CLB). Wat houdt het in?

Het CLB (en bij uitbreiding het onderwijs) staat niet alleen met de klacht dat administratie en registratie de voorbije decennia steeds meer werden uitgebreid. Veel CLB-medewerkers zien hoe dit altijd maar meer van hun werktijd inneemt. Dit gaat ten koste van de tijd die effectief aan begeleiding en ondersteuning van leerlingen en ouders kan worden besteed. Verscheidene aspecten spelen daarbij een rol.

Werkpunten

1. Er is de maatschappelijke algemene tendens van toenemende bureaucrativering, registratie en dataverzameling.
2. Beleid – van lokaal tot Europees – wordt op verschillende niveaus gevoerd over verschillende departementen en overheids-

diensten of privé geleid door ministers die elk hun stempel willen drukken op dat beleid. Dat resulteert vaak in nieuwe regeltjes met gevolgen tot op de werkvloer.

3. Veel actoren zijn actief op het terrein van de CLB's, dat naast onderwijs ook welzijn en gezondheidszorg omvat. Ook voor die samenwerkingen worden afspraken-protocollen en procedures afgesproken.
4. We leven in een verantwoordingsmaatschappij, waarbij de CLB-medewerkers, wanneer iets fout loopt of iets betwist wordt, moeten kunnen aantonen waarom ze iets al dan niet hebben gedaan en hoe ze daartoe gekomen zijn. Regels en procedures geven daarbij een vals gevoel van veiligheid, wat maakt dat het personeel veel tijd besteedt aan niet-essentiële zaken. Administratief moet alles in orde zijn. Het middel wordt een doel op zich en het eigenlijke doel – het welzijn van de leerling – verdwijnt verder uit het zicht. We merken dat een maatschappij ontstaat waarin

mensen kampen met psychosociale aandoeningen en waarin het (mentale) welzijn van de leerlingen collectief achteruitgaat.

5. De stortvloed van instructies en procedures maakt dat we het eigenlijke doel – het welzijn en welbevinden van de leerling – dreigen uit het oog te verliezen. Het collectieve welzijn wordt daarentegen wel in het oog gehouden door te registreren. Zo kan gemeten worden en 'meten is weten'. Registreren staat onvoorstelbaar centraal bij heel wat taken van de CLB-medewerker. Er wordt gewerkt met de online tool LARS.
6. LARS staat voor Leerlingen Activiteiten Registratie Systeem. De naam verradt het hoofddoel. Het systeem is dus niet in de eerste plaats ontworpen om het werk van de CLB-medewerker gemakkelijker te maken. Er moet zo geregistreerd worden dat wat ingetikt wordt, kan vertaald worden naar een achterliggende database. Pas daarna kan aan gebruiksvriendelijkheid gedacht worden. Het heeft tot gevolg dat

alles wat de CLB-medewerker doet in vakjes moet worden gestopt.

7. Het complexe verhaal van begeleiding, waarbij veel interactie optreedt die iedere keer uniek is, moet worden vertaald naar vooraf bepaalde categorieën. Men krijgt zo een systeem dat intuïtief aanvoelt. De CLB-medewerkers piekeren zich soms suf over hoe iets moet worden geregistreerd en over technische problemen of de moeilijke toegang tot het systeem of de randsystemen. Soms duurt het een koffiepauze lang om online in te loggen, wat voor meer frustratie en tijdverlies zorgt.

8. LARS wordt echter ook gebruikt om een bepaald model van leerlingenbegeleiding door te voeren. Er zit een visie achter. In een veranderende maatschappij dringen zich steeds andere noden op en worden vanuit het beleid wel andere accenten gelegd. Die worden steevast in het bestaand registratiesysteem ingevoerd, dat op een bepaald moment achterhaald is en gewijzigd moet worden.

9. Schaalvergroting brengt ook meer en niet minder regels en procedures voort. Fusies van CLB's zorgen voor wijzigingen in de eigen regels, de eigen procedures en de eigen gehanteerde documenten. In vergelijking met de tijd van de voorgangers van de centra zijn de werkgebieden veel groter geworden. Sinds kort moet er ook samengewerkt worden in net-overstijgende regionale ondersteuningscellen. Schaalvergroting creëert leidinggevenden die veel verder van hun medewerkers staan en om het overzicht te kunnen bewaren, dan maar overgaan tot begeleiding en controle van die medewerkers door – jawel – meer regels, werkinstructies en procedures in te voeren. Er wordt een middenkader gecreëerd dat precies als taak heeft al die regels en documenten te ontwikkelen. Niemand krijgt als taak het systeem eens door te lichten om erin te snoeien. Vaak moeten door regels en procedures op centrumniveau heel wat zaken naast LARS worden geregistreerd.

10. Daarenboven wordt niet meer vertrouwd op de expertise van de medewerkers, want vaak krijgen zij ook andere taken om de administratieve rompslomp draaiende te houden. Denkt men nu echt dat het de opvoeding en het welzijn van het kind ten goede zou komen, mochten we verplichte werk-

instructies, registratiedocumenten en procedures invoeren voor ouders die hun kinderen opvoeden? Welke gevolgen zou dit hebben voor het geluk van de ouders en hun kind(eren)? Het is nochtans precies wat we nu doen in het CLB en bij uitbreiding in het onderwijs.

Voorstellen voor meer efficiëntie

Wij vragen daarom dat werkinstructies en procedures zoveel mogelijk beperkt worden en dat gebruiksvriendelijkheid en gebruiksgemak van de gehanteerde instrumenten centraal staan. Veel werkinstructies, procedures en de daarmee samenhangende planlast en tegelijk te weinig mensen, valt niet te rijmen. Daarom de volgende eisen.

Maak van het Leerlingen Activiteiten Registratie Systeem (LARS) een gebruiksvriendelijk en praktisch werkinstrument, zodat de tijd van de medewerker nuttig gebruikt kan worden. LARS moet een hulpmiddel zijn waarbij de leerling steeds centraal staat.

Stel de zin van de vele attesten en verslagen in vraag, zoals bij overgangsmomenten. Veel van die verslagen zitten ongelezen in een map.

Beperk het aantal nieuwigheden, modellen... dat wordt ingevoerd zodat de mensen op het terrein kunnen volgen. Bij een grondige vernieuwing moet steeds bottom-up worden gewerkt.

Stop het werken met veelal theoretische modellen die aangeleverd worden door experts en vervolgens ideologisch aangepast worden door diverse beleidsverantwoordelijken. Die modellen staan vaak ver van de noden zoals die ervaren worden door de CLB-medewerkers op de werkvloer.

Kom tot efficiëntere werkwijzen door het aantal werkinstructies en procedures zoveel mogelijk tot het minimum en het meest noodzakelijke te beperken.

Beperk ook de planlast die voor de CLB's voortvloeit uit hun samenwerking met actoren buiten het onderwijs. Met name de integrale jeugdhulp is in de loop van de jaren meer en meer gebureaucratiseerd. CLB-medewerkers hebben een job als hulpverlener gekozen, niet als administra-

tor. Alle tijd die aan administratie wordt besteed, gaat ten koste van de eigenlijke begeleidingsactiviteiten.

Stop de betutteling: vertrouw op de expertise van de medewerkers en gebruik die expertise. Boter bij de vis!

jeanluc.barbery@acod.be

Ziekteverlof als tijdelijke in hoger onderwijs

Je bent tijdelijk onderwijzend personeelslid in een hogeschool en je hebt vroeger al diensten gepresteerd in het niet-hoger onderwijs of in een andere hogeschool. Tellen die diensten mee voor het recht op bezoldigd ziekteverlof?

Dit hangt af van je statutaire toestand. Voor een tijdelijk personeelslid komen de diensten die als tijdelijk personeelslid gepresteerd werden in het niet-hoger onderwijs of in een andere hogeschool in aanmerking voor het recht op bezoldigd ziekteverlof.

Een voorbeeld. Je gaf van 1 september 2016 tot 30 juni 2022 les in het secundair onderwijs. Op 1 januari 2020 werd je vast benoemd. Sinds 1 juli 2022 werk je als tijdelijk personeelslid in een hogeschool. Zolang je niet vast benoemd bent in de hogeschool, komen die 64 maanden tijdelijke diensten in het secundair onderwijs in aanmerking voor het recht op bezoldigd ziekteverlof.

Nog een voorbeeld. Je bent op 1 oktober 2012 in dienst getreden in hogeschool A.

Je bent vast benoemd sinds 1 maart 2018. Als je volgend academiejaar als tijdelijk personeelslid in dienst zou treden in een andere hogeschool, dan komend die 65 maanden als tijdelijk personeelslid in aanmerking voor het recht op bezoldigd ziekteverlof.

Opgelet: dit geldt niet als je een administratieve functie opneemt in een hogeschool.

marc.borremans@acod.be



Sociale verkiezingen basiseducatie ACOD Onderwijs wint negen zetels

Tussen 13 en 24 mei werden in de Centra voor Basiseducatie (Ligo) sociale verkiezingen georganiseerd. ACOD Onderwijs behaalde negen zetels meer dan in 2020. Een teken dat onze inspanningen van de voorbije vier jaren geapprecieerd worden. Hartelijk dank aan alle kandidaten en proficiat aan de verkozenen! Ook aan de uittreedende mandatarissen een oprechte dank, zij hebben het succes van vandaag mee vorm gegeven.

LIGO Kempen	2
LIGO regio Mechelen	1
LIGO Brusselleer	4
LIGO Oost Brabant	2
LIGO Halle-Vilvoorde	0
LIGO Limburg Zuid	3
LIGO Limburg Midden Noord	4
LIGO Zuid-Oost-Vlaanderen	2
LIGO Gent-Meetjesland-Leieland	3
LIGO Waas & Dender	3
LIGO Brugge-Oostende-Westhoek	2
LIGO Midden en Zuid West Vlaanderen	4
VOCVO	3

Wil je weten wie voor ACOD Onderwijs in het LOC van jouw centrum zetelt? Stuur dan een e-mail naar inge.vansweevelt@acod.be.



Terugbetaling onkosten? Duidelijkheid graag!

Als besturen maatregelen treffen in het kader van opgelegde regelgeving, is een goede communicatie daarover zeer belangrijk. Hierdoor vermijdt men nodeloze frustraties bij het personeel.

In de strijd tegen de fiscale fraude heeft de federale overheid een aantal bijkomende maatregelen genomen. Om in orde te zijn met deze regelgeving en administratieve boetes te vermijden, kunnen de school- en centrumbesturen twee beslissingen nemen.

Het bestuur kan kiezen om je bijvoorbeeld het knutselmateriaal voor de klas zelf te laten aankopen en jou de rekening daarna terug te betalen. Gezien het hier gaat over kosten die gedragen moeten worden door het bestuur, krijg je daarvoor een fiscale fiche. Dit betekent niet dat je op dat bedrag zal belast worden. Het aangegeven bedrag komt wel in jouw fiscale aangifte.

Sommige besturen staan niet langer toe dat personeelsleden zelf kosten maken en eisen dat ze bestellingen doen bij firma's die door hen aangeduid zijn. De facturen

worden dan rechtstreeks door het bestuur betaald, waardoor er voor jou geen fiscale fiche moet opgesteld worden. Het zou goed zijn mochten de besturen met de personeelsleden communiceren over deze maatregelen, zodat ze begrijpen waarom die genomen worden, zodat ze zich niet nodeloos ergeren..

marc.borremans@acod.be

Sociale verkiezingen hoger onderwijs Lichte winst voor ACOD Onderwijs

Van 14 tot 23 mei werden in de vrije hogescholen en de vrije universiteiten sociale verkiezingen georganiseerd voor het CPBW en de ondernemingsraad ACOD Onderwijs ging er lichtjes op vooruit. Proficiat aan onze verkozenen en hartelijk dank aan alle kandidaten en aan de uittreedende mandatarissen. Onze effectief verkozenen per instelling.

LUCA School of Arts	1
UCLL	1
ODISEE	2
Karel de Grote Hogeschool	2
Arteveldehogeschool	3
Katholieke Universiteit Leuven	14
Vrije Universiteit Leuven	23

Wil je weten wie voor ACOD Onderwijs in het CPBW of de ondernemingsraad van jouw hogeschool of universiteit zetelt? Stuur dan een e-mail naar inge.vansweelvelt@acod.be.

Fietsleasing Alternatief voor de eindejaarstoelage

De federale regering heeft de mogelijkheid gecreëerd om de eindejaarstoelage om te zetten in een budget om een fiets te leasen. Deze maatregel is fiscaal interessant, want je mag het volledige brutobedrag van de eindejaarstoelage hiervoor aanspreken. De Vlaamse regering heeft het juridisch mogelijk gemaakt om dit vanaf 1 januari 2025 dit ook in het onderwijs toe te passen. Deze maatregel bevordert de vergroening van de mobiliteit en van het woon-werkverkeer. ACOD Onderwijs gaf dan ook een protocol van akkoord.

Een personeelslid is uiteraard niet verplicht hieraan deel te nemen. Bovendien is ook het bestuur vrij om deze mogelijkheid te gebruiken. Als het meestapt in dit verhaal, moet er nog een en ander vastgelegd worden.

Om te beginnen moet het bestuur met een of meer leasingfirma's een raamcontract afsluiten waarin de prijzen, het aanbod, de duur van de overeenkomst en de modaliteiten bij uitstap vastgelegd worden. Het bestuur moet ook bepalen welke personeelsleden – bijvoorbeeld enkel de vast benoemden – van de overeenkomst kunnen genieten. Eventueel kan het de regeling in fasen invoeren. Over al deze

bepalingen moet onderhandeld worden tussen de besturen en de vakbonden. De personeelsleden die in de regeling zijn opgenomen, kunnen met deze leasingfirma een contract afsluiten. De firma laat dit weten aan het bestuur, dat het op zijn beurt aan het ministerie of het sociaal secretariaat meldt. Dat betaalt het huurgeld aan de leasingfirma. Als het bedrag lager is dan de bruto-eindejaarstoelage, dan wordt het saldo uitbetaald onder de vorm van de eindejaarstoelage. Als het bedrag hoger is en de eindejaarstoelage dus niet volstaat, dan wordt het saldo afgehouden van het nettosalaris.

ACOD Onderwijs heeft gepleit voor een centrale aanbesteding, zodat contracten kunnen doorlopen wanneer een personeelslid bij een ander bestuur gaat werken, maar de Vlaamse regering wilde ons hier niet in volgen. Daarom vragen wij centrale onderhandelingen met het GO! en de koepels en met de Vlohra en de Vliir.

Niet alleen statutaire personeelsleden kunnen van deze mogelijkheid gebruik maken. Contractuele personeelsleden die recht hebben op een eindejaarstoelage, vallen sowieso onder de federale regeling en hebben dus ook het recht om met

(een deel van) hun eindejaarstoelage een fiets te leasen.

Wie op deze manier een fiets leest, behoudt zijn recht op een fietsvergoeding. Hieronder vind je een paar voorbeelden om een idee te geven van wat de eindejaarstoelage in december vorig jaar bruto inhield.

- Onderwijzer, 16/22 gewerkt, 3 jaar geldelijke anciënniteit: 1255,65 euro.
- Kleuteronderwijzer, 16/24 gewerkt, 27 jaar geldelijke anciënniteit: 1527,27 euro.
- Leraar secundair onderwijs (master), voltijds gewerkt, 30 jaar geldelijke anciënniteit: 2700,25 euro.
- Leraar basiseducatie, voltijds gewerkt, 13 jaar geldelijke anciënniteit: 3191,68 euro.
- Praktijklector, voltijds gewerkt, 9 jaar geldelijke anciënniteit: 2127,94 euro.
- Lector, voltijds gewerkt, 25 jaar geldelijke anciënniteit: 2824,12 euro.
- ATP (5.1), voltijds gewerkt, 25 jaar geldelijke anciënniteit: 2880,22 euro.
- Hoogleraar: voltijds gewerkt, 23 jaar geldelijke anciënniteit: 6020,10 euro.

marc.borremans@acod.be





Politiek debat Toneelhuis

Gebrek kennis van zaken bedreigt brede cultuursector

Vooraf ongelooft viel op als reactie bij het cultuur-minnend publiek dat op 29 mei in grote getale aanwezig was op het politiek debat in het Toneelhuis. Die avond was uiteraard ook ACOD Cultuur aanwezig om nieuwsgierig en met gezonde interesse te luisteren naar hoe de verschillende politieke partijen het cultuurbeleid in Vlaanderen opvatten.

Kabinetschef Cultuur Joachim Pohlman (N-VA) en Filip Brusselmans (VB) - die het nodig vond een boek te schrijven over de sector met als titel 'De subsidieslurpers' - blonken uit door hun nietszeggende en zelfs flagrant verkeerde antwoorden. Gebrek aan dossierkennis was duidelijk geen hinderpaal om uitspraken te doen. Plaatsvervangende schaamte bij het publiek deed de zaaltemperatuur zienderogen stijgen.

Eerst en vooral kwamen we bij monde van Pohlman te weten dat de N-VA eigenlijk het kunstwerkattest wil afschaffen! Op de vraag wat dan wel het alternatief zou zijn voor onze zeer geflexibiliseerde sector,

spoelde de ongemakkelijkheid van het podium. Daarop volgde een grote stilte. Daarover had men bij de N-VA blijkbaar nog niet nagedacht.

Toneelhuis was gastheer, als symboliek kon dit tellen. Net twee jaar geleden ontving het over de gehele lijn een negatief preadvies. Een dramatische toekomst leek hierdoor niet veraf. Dankzij de pittige vakbondsacties werden er uiteindelijk middelen gevonden om voort te werken. Ook hierover vroeg ACOD Cultuur tijdens het debat een verduidelijking aan de kabinetschef.

Goede resolutie weggestemd

Onlangs werd een 'Voorstel van resolutie tot evaluatie en optimalisering van het Kunstendecreet, de procedure en het beoordelingsproces' ingediend door Katia Segers (Vooruit). Deze constructieve en degelijk onderbouwde resolutie werd grofweg zonder motivatie of reactie weggestemd door de meerderheidspartijen. Dit is onbegrijpelijk omdat de situatie waarin heel wat subsidieaanvragers zich

bevonden duidelijk maakte dat er aan de werking van deze beoordelingscommissies dringend moest gesleuteld worden. Zowel aanpassingen in de procedure, het proces van beoordeling en het decreet zelf, dringen zich op. Voor alle duidelijkheid: de doelstelling, het opzet en de geest van het Kunstendecreet staan niet ter discussie.

Vragen aan de Vlaamse regering

ACOD Cultuur ondersteunt onder meer de volgende vragen aan de Vlaamse regering.

- Meer middelen uit de begroting trekken voor de werkmiddelen van professionele kunstorganisaties, waarbij de berekening voor de volgende subsidieronde wordt gemaakt op basis van het budget van de vorige ronde. Ook het voorzien in extra budgetten zou moeten ondersteund worden.
- Toepassen van een automatische indexering voor het geheel van de werkmiddelsubsidies.
- Versterken van de Landschapscommissie door de uitbreiding van vijf naar minstens zeven leden, met duidelijkheid over het

budget vanaf het begin van het beoordelingsproces.

- De beoordelingscommissie vooraf voldoende tijd schenken voor het globale richtingsbudget waarover ze beschikt. Uiteraard los van elke vorm van politieke inmenging.
- De samenstelling en de beoordelingsgrond van de beoordelingscommissie verbeteren en aanpassen, met een betere controle op de expertise van de pool experts.
- De kwaliteitsbewaking door het departement Cultuur, Jeugd en Media moet tijdens het proces versterkt worden waardoor er garanties kunnen zijn voor 'gelijkberechtiging'.
- Het evenwicht tussen betrokkenheid en expertise bij de aanduiding van de commissieleden moet veel meer bewaakt worden.
- Ervoor zorgen dat de beoordelaars voldoende geïnformeerd en opgeleid zijn over het Kunstendecreet en de regelgevende kaders ervan.
- Directe betrokkenheid van de commissieleden bij een te behandelen dossier uitslui-

“De Vlaamse leeuwen hadden hun tanden verloren...”

ten zodat elke twijfel aan objectiviteit kan vermeden worden.

- Minstens een semi-professionalisering van de beoordelaars die verbonden zijn aan het departement Cultuur, Jeugd en Media, met een duidelijke functiebeschrijving en een mandaat dat beperkt is in de tijd.
- Het aanstellen van meer dossierbeheerders die tegelijk ook voldoende bereikbaar en toegankelijk zijn voor de betrokken organisaties.
- Een hoge mate van 'internationalisering' van de beoordelingscommissie, waarbij voor de Vlaamse instellingen waar het woord centraal staat, er experts aangehouden worden uit de Nederlandstalige regio.

Buiten het feit dat kabinetschef Pohlman, die voor het cultuurbeleid aan de knoppen zit, ACOD Cultuur gelijk gaf en daarbij tegelijk toegaf geen antwoorden te hebben op onze bezorgdheden, was dit een avond die vooral angst voor de toekomst en verantwoordiging inboezemde. De Vlaamse leeuwen van die avond hadden hun tanden verloren...

Inge Hermans



Limburg

Bezoek wijkkasteel Genoelselderen

Op zaterdag 14 september bezoeken we het wijkkasteel in Genoelselderen, een deelgemeente van Riemst. Het is het enige wijkkasteel in België. Het ligt aan de oude heerweg die Tongeren met Keulen verbond. Jullie worden getraakteerd op een drie proefglazen en enkele bijbehorende hapjes.

Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 14.00 uur aan Kasteelstraat 9, 3770 Riemst. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 3 september via [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be) of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Wijkkasteel + naam + aantal personen'.

QUIZ Avond
ACOD Cultuur Wetteren

Deelname per ploeg: € 20
(max 4 leden per ploeg)
Maximum 16 tafels

23 November 2024
19u

CC De Poort
Markt 27, Wetteren

Inschrijvingen worden verwacht bij de voorzitter van de afdeling:
L.Vlaanderen@acod.be

Inschrijving per gelding na betaling op rekeningnummer:
BE31 8783 0220 0155
Toespraak verzonden!

Oost-Vlaanderen

Zeventiende Feest voor niet-actieven ACOD Telecom-Vliegwezen

Op vrijdag 4 oktober om 12 uur (deuren 11.45 uur) organiseert ACOD Telecom-Vliegwezen Oost-Vlaanderen haar Zeventiende Feest voor niet-actieven in restaurant Gerstenhof, Gerstenstraat 12A, 9320 Aalst. Op het menu staan aperitief met tapasplank, soep, hoofschotel (vis of vlees naar keuze), koffie en dessert, water en wijn. Een week voor aanvang van het feest zal Dirk De Kuyscher u bellen om uw keuze voor de hoofdschotel te bevestigen.



Dit is een geweldige gelegenheid om collega's weer te zien en herinneringen te delen. Wij kijken ernaar uit om u te verwelkomen en samen het glas te heffen. Bevestig uw deelname ten laatste op 16 september aan dirk.dekuyscher@cgspacecod.be of op 0478 93 20 98. Er wordt een persoonlijke bijdrage gevraagd van 30 euro per persoon, te storten op rekening BE91 7775 9008 0176 van Dirk De Kuyscher met vermelding: 'Feest niet-actieven 04/10/2024' 'KP 0800' en aantal personen, ten laatste tegen maandag 30 september. Er is parkeergelegenheid aan het restaurant.

West-Vlaanderen

Rode Avonden over samenleving en politiek

De afdeling Oostende organiseert in samenwerking met het August Vermeylenfonds en het ABVV 'Rode Avonden' in het ABVV Oostende, Jules Peurquaetstraat 27, Oostende op volgende datum:
- 26 september: Chris Reniers, voorzitter ACOD, over het belang van de openbare diensten en de gevolgen van de verkiezingen op de dienstverlening. Deze activiteiten starten om 19.30 uur. De toegang is gratis, graag een seintje vooraf op 0494 64 47 94.

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren bezoeken 'Stad in Oorlog'

Op 19 september 2024 in de voormiddag bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen de tentoonstelling 'Stad in Oorlog' in het MAS Antwerpen. We hebben 30 plaatsen voorzien en deel-

name kost 5 euro per persoon. Inschrijvingen enkel voor leden ACOD AKM gezien het beperkt aantal plaatsen. Inschrijvingen zijn definitief na melding via mail aan alida.bouwens@acod.be + betaling van de deelnameprijs op het rekeningnummer: BE14 8778 0015 0383 met vermelding van 'Stad in Oorlog 1909 + naam deelnemer'. Na betaling zal je een bevestigingsmail ontvangen met de juiste afspraken. Krijg je nog geen uitnodiging of info voor/van onze seniorencommissie? Gelieve je mailadres te bezorgen aan alida.bouwens@acod.be

Senioren bezoeken Ensor tentoonstelling

Op 10 oktober 2024 in de voormiddag bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen de Ensor tentoonstelling in het KMSK Antwerpen. We hebben 30 plaatsen voorzien en deelname kost 20 euro per persoon. Inschrijvingen enkel voor leden ACOD AKM gezien het beperkt aantal plaatsen. Inschrijvingen zijn definitief na melding via mail aan alida.bouwens@acod.be + betaling van de deelnameprijs op het rekeningnummer: BE14 8778 0015 0383 met vermelding van 'ENSOR 1010 + naam deelnemer'. Na betaling zal je een bevestigingsmail ontvangen met de juiste afspraken. Krijg je nog geen uitnodiging of info voor/van onze seniorencommissie? Gelieve je mailadres te bezorgen aan alida.bouwens@acod.be

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Tribune gaat (ook) digitaal!

Ons geliefd syndicaal maandblad zag het levenslicht bij het ontstaan van de ACOD in 1945 en is dus aan haar 80^{ste} levensjaar gekomen.

Via Tribune informeren we alle leden/militanten over onze syndicaal/politieke visie op arbeidsgerelateerde en/of maatschappelijke thema's.

Onze sectoren berichten over realisaties in de verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel in de openbare diensten en waarschuwen voor de bedreigingen van nakende of genomen beleidsbeslissingen.

Via de algemene pagina's worden de lokale syndicale activiteiten/evenementen aangekondigd, houden we je op de hoogte van de interprofessionele actualiteit en organiseren we de lezerswedstrijd.

Nieuwe manier van verzending

Recent heeft de federale regering beslist om de subsidiëring van het krantencontract stop te zetten wat betekent dat de verzendingskosten van ons maandblad meer dan verdubbeld zouden worden. Bovendien besparen we zo een hele hoop papier en verminderen we onze ecologische voetafdruk.

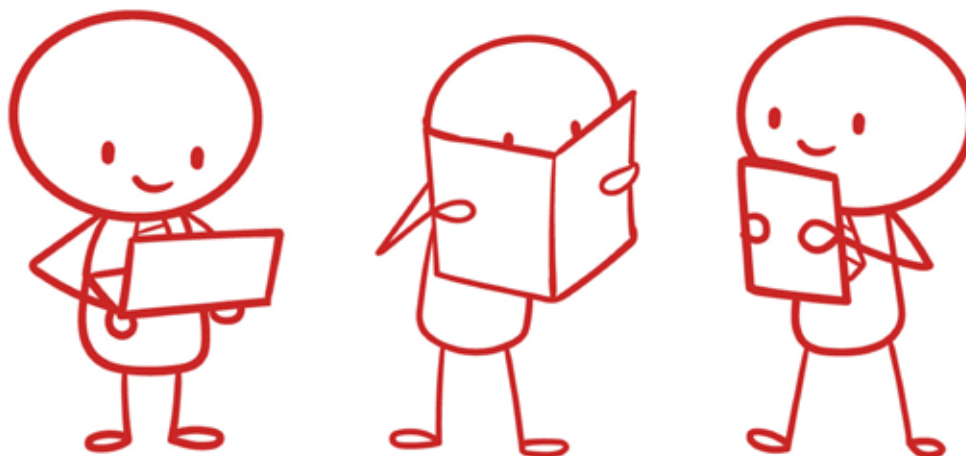
Daarom zullen we Tribune voortaan digi-

taal versturen naar je e-mailadres. Indien je denkt dat we dat nog niet hebben, laat het ons dan weten via secretariaat.vlig@acod.be.

Wil je graag de papieren editie blijven ontvangen? Dat kan door ons een seintje te geven op het telefoonnummer 02 508 58 37 of via secretariaat.vlig@acod.be.

NB: Je kan nu reeds alle edities van de Tribune lezen en downloaden op www.acodonline.be

Liefde is ...



... samen Tribune lezen