

TRIBUNE



VLAAMS REGEERAKKOORD NOG VEEL VRAGEN OVER VISIE OP OPENBARE DIENSTEN

acod

ABVV OPENBARE DIENSTEN maandblad, verschijnt niet in augustus | afgiftekantoor 2099 Antwerpen X | P 2A9795 | november 2024 | 80.10

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	11
de post	13
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	18
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	34
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofdredactie 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

Ruth Motuanya (Meerbeke), Gilles Van den Bon (Oostende), Nico Dumalin (Brugge), Lieselotte Rummens (Lanaken) en Ronny Wouters (Kontich) wisten de juiste antwoorden van de vorige wedstrijd.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Wat is TAVA?
 - Een Tsjetsjeens 4x4-merk dat hier moeilijk verkrijgbaar is
 - Tap-cava (van de tap)
 - Tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren
- Hoe noemt het Directoraat-Generaal van de FOD BOSA zich, dat centraal voor het federaal bestuur zou moeten zorgen voor het personeels- en loonbeheer?
 - PersoPoint
 - FlowerPoint
 - SparePoint
- Hoe noemt de nieuwe Vlaamse regering haar berekening van de beleidsdoelstellingen?
 - Besparingsboekje
 - Centenboekje
 - Burgerbijdrageboekje

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

“Het Vlaams regeerakkoord is niet allemaal rozengeur en maneschijn”

Vlaanderen heeft een nieuwe regering en uiteraard ook een nieuw regeerakkoord. Hoe evalueer je het geplande beleid voor de komende vijf jaar?

Chris Reniers: “Bij de voorstelling van het regeerakkoord, leek het op het eerste gezicht een aantal positieve elementen te bevatten: meer investeringen in openbare diensten als openbaar vervoer, onderwijs en welzijn en zorg. De analyse van het Centenboekje, dat een becijfering maakt van de beleidsplannen, deed ons evenwel vaststellen dat niet alles rozengeur en maneschijn is. Men is uiteindelijk toch van plan verregaand te besparen op de openbare diensten. Bovendien ontbreekt het ook aan een langetermijnvisie op openbare diensten en op het openbaar houden van die openbare diensten. De poort naar privatisering wordt in verschillende domeinen duidelijk opengezet. Dat baart ons vanzelfsprekend zorgen. Het is nu wachten op de beleidsverklaringen van de verschillende ministers, maar die volgen pas begin 2025.”

Wat vind je van de plannen voor het openbaar vervoer?

Chris Reniers: “Het is goed dat men wil investeren in de aankoop van nieuwe bussen, maar het is nog maar de vraag waar die vandaan zullen komen. Als dat China is, vrees ik dat we een principiële probleem hebben. Bovendien staat de minister van Mobiliteit niet bekend om haar grote liefde voor het openbaar vervoer. Of de openbare diensten in het algemeen. Het zal dus nog moeten blijken of onder haar voorgedij De Lijn in staat zal zijn het aanbod uit te breiden, de bereikbaarheid te verhogen en de mobiliteitsproblemen op te lossen. De ACOD is wat dat betreft eerder pessimistisch gestemd.”

Wat zijn je verwachtingen voor het onderwijsbeleid?

Chris Reniers: “Onze sector Onderwijs kaartte zeer terecht aan dat de voorgestelde onderwijsplannen uiteindelijk niets verhelpen aan het tekort aan leerkrachten en

ook de job van leerkracht niet aantrekkelijker maken. Ook de uitspraken van minister van Onderwijs voor de gemeenteraadsverkiezingen, dat ze wel eens haar post zou durven verlaten om burgemeester te worden, geeft onze mensen op het terrein weinig vertrouwen in haar toewijding.”

Heb je meer hoop voor een daadkrachtig zorg- en welzijnsbeleid?

Chris Reniers: “We ontvangen in ieder geval signalen dat het personeel en de vakbonden van de sector betrokken zullen worden in de uitwerking van een toekomstgericht plan. Het is uiteraard belangrijk dat wie werkt in een sector ook een zeg heeft in de manier waarop die sector georganiseerd wordt en hoe er geïnvesteerd wordt.”

Je waarschuwde al voor de plannen om openbare diensten te privatiseren. Heb je daar een voorbeeld van?

Chris Reniers: “Uit de regeerverklaring blijkt toch dat men van plan is de VDAB, een belangrijke actor in de regulering van ons arbeidsmarktbeleid, zodanig uit te kleden dat die haar rol niet meer fatsoenlijk zal kunnen spelen. Het valt dan ook te vrezen dat men een groot deel van haar taken zal laten overnemen door de privé, met alle gevolgen van dien. Wetende dat de publieke VDAB hoge ogen gooide in internationale vergelijkingen.”

Hoe vlot is de regeringsvorming op federaal vlak?

Chris Reniers: “Ook daar zijn we bezorgd, want Vooruit is de enige corrigerende factor voor een dreigend rechts of ultrarechts beleid, als we moeten voortgaan op de uitgelekte nota De Wever-Bouchez. Gelet op de begrotingstoestand en de besparingsopdracht die Europa heeft opgelegd, vrezen we dat besparingen op de openbare sector weer het enige antwoord zal zijn van de rechtse partijen. Dat doen ze niet omdat ze kiezen voor ‘goed bestuur’, maar wel omwille van hun principiële afwijzing en afkeer van openbare diensten, bedrij-



ven, vakbonden en ziekenfondsen. We kunnen ons dus verwachten aan te weinig investeringen en een keuze voor verdoken besparingen en belastingen, meestal op de kap van de werkende bevolking en de zwakkeren in de samenleving. We moeten terecht vrezen voor ingrepen in de sociale zekerheid, zoals werkloosheid, ziekteverzekering en pensioenen, zeker die van de openbare sector. Tevergeefs zullen we weer zoeken naar een echte vermogensbelasting om de opgelegde begrotingsnormen te halen. Opnieuw zal men bij de vele kleintjes het geld zoeken.”

Bij het ter perse gaan zijn de gemeenteraadsverkiezing net voorbij. Ben je tevreden over de uitslag?

Chris Reniers: “Het is alleszins positief dat Vooruit vrijwel overal groeide, zoals ook bij de Vlaamse en federale verkiezingen het geval was. De kiezer heeft dus zijn vraag voor een sociaal beleid herhaald, ook op lokaal niveau. Ook positief is dat de extremistische vloedgolf uitbleef en er dus gekozen werd voor partijen die met redelijke oplossingen de handen uit de mouwen willen steken. Ik betreur evenwel de lage opkomst bij deze verkiezingen. Mensen moeten opnieuw de waarde van democratische besluitvorming leren waarderen.”

ACOD Jongeren Succesvolle eerste jongerendag

Op 7 oktober verzamelden vertegenwoordigers van de jongerencommissies uit alle sectoren en gewesten in Brussel voor een jongerendag over enkele thema's die van belang zijn voor de toekomst van onze vakbond.

Tijdens een voor- en namiddag met discussiemomenten legden we hen de volgende vragen voor.

- Hoe werven wij als afgevaardigden nieuwe jongerenleden en hoe engageren we ze in de vakbondswerking?
- Op welke jongerenthema's moet de ACOD meer focussen?
- Op welke media en kanalen moeten we inzetten voor onze communicatie? Waarover, hoe vaak, positieve of negatieve topics?
- Hoe kunnen wij de bekendheid, populariteit en het belang van de vakbond bij de brede jongerenbevolking verhogen?

Dit gaf aanleiding tot boeiende en diepgaande discussies, waaruit bleek dat de visie van de jongeren over heel Vlaanderen erg gelijklopend is.

Meteen werd duidelijk dat het belangrijk is dat persoonlijk contact op de werkvloer de beste werkwijze is om nieuwe (jonge) leden aan te sluiten.

Qua communicatie mag er extra ingezet worden op regelmatige nieuwsbrieven, een modernisering van ons ledenblad en een bredere aanwezigheid op sociale media.

Om de bekendheid en het nut van de vakbond bij jongeren te versterken, kan gewerkt worden aan gastlessen op school en aanwezigheid bij evenementen, maar evenzeer aan filmpjes en posts op sociale media, gezien jongeren daar flink wat tijd spenderen.

Enkele interessante jongerenthema's waarop de ACOD in de toekomst meer zou moeten focussen zijn het evenwicht tussen werk en gezin, de strijd tegen toxische werksituaties, betaalbaar wonen en kinderopvang.

Deze eerste jongerendag was een groot succes en smaakt naar meer. Het is de bedoeling deze oefening in de toekomst te herhalen met eventueel andere thema's of een verdieping van enkele van de bovenstaande. Intussen kunnen de vakbondsverantwoordelijken van de ACOD al aan de slag met de feedback van de jongeren voor de versterking van onze vakbond.

*Charlotte Kinsabil,
voorzitter ACOD Jongeren*





Senioren ACOD Limburg bezoeken wijnkasteel Genoelselderen

Op zaterdag 14 september bezocht een grote groep van onze ACOD Limburg Senioren het prachtige wijndomein in Genoelselderen. Ze kregen een even uitgebreide als deskundige rondleiding en konden proeven van de eigen wijnen. Het weer zat enorm mee, het gezelschap was super. Niets dan tevreden gezichten achteraf. Dit was de laatste activiteit uit het ruime en gesmaakte aanbod voor 2024 van onze seniorencommissie. We danken hen, en in het bijzonder hun voorzitter Freddy Stox,

voor hun inzet om elk jaar weer een mooi programma samen te stellen.



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.

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.

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):
19 november en 11 december 2024.
- Limburg (limburg@acod.be):
27 november en 18 december 2024.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be):
21 november en 12 december 2024.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be):
7 november en 3 december 2024.
- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be):
14 november en 5 december 2024



Deskundig spoorwegadvies Hoog tijd om het spoor te hervormen, mèt personeelsinkrimping

De regeringsonderhandelingen zijn volop bezig en het spoor is ongetwijfeld een van de hete hangijzers in de onderhandelingsgesprekken. We voelen ons verplicht deskundig spoorwegadvies over te maken aan de politieke tenoren die de nachtelijke onderhandelingen voeren.

Het mag wel eens stoppen met het spoor te pas en onpas te gebruiken voor politieke dogma's en postjes. De reizigers en het personeel verdienen beter. De politieke partijen die vooral investeren in bedrijfs- en salariswagens en regionale luchthavens moeten maar eens hun gezond verstand aanspreken. Dat is niet te veel gevraagd.

De regel van drie

De voorbije weken hebben we als vakbond van een openbare dienst moeten pleiten voor het tijdelijk pauzeren van de uitbreiding van de openbare dienst. Het is een keer iets anders en vooral tegennatuurlijk. De reden hiervoor is het ontbreken van drie essentiële voorwaarden om die uitbreiding van het aanbod te realiseren: voldoende personeel, betrouwbaar en voldoende materieel en de nodige capaciteit op het spoorwegnet. Deze drie voorwaarden kunnen na jaren van besparingen niet zomaar ingewilligd worden. De criticasters die jarenlang deze besparingen hebben doorgevoerd bij het spoor, moeten nu vooral zwijgen uit elementaire beleefdheid en stilletes in de hoek staan.

Partners in rail

De perceptie dat wij enkel de minister viseren als onrealistisch en naïef is niet geheel terecht. We stellen ons evenveel vragen bij het management van NMBS en Infrabel. Beide spoorwegentiteiten hebben niet alleen afzonderlijk met de minister onderhandeld over hun openbare dienstcontract en performantiecontract, ze hebben bovendien niet voldoende met elkaar afgetoetst of hun eigen ambities overeenkomen met wat mogelijk en niet



mogelijk is als 'partners in rail'. NMBS en Infrabel vormen nochtans samen met HR Rail de Belgische Spoorwegen die in 2026 honderd jaar zullen bestaan en sinds 1835 dé sociaaleconomische motor van dit land zijn als allereerste spoorwegbedrijf op het Europese vasteland. Een Belgisch kroonjuweel dat door (extreem)rechtse partijen blijkbaar gerust mag verkocht worden aan buitenlandse 'investeringsmaatschappijen' zoals traditieclubs in de voetballerij het vandaag ondervinden. Liberaliseren, regionaliseren, privatiseren.

Het lijkt er sterk op dat enkel het personeel dat elke dag het verschil maakt op het terrein beseft dat er moet samengewerkt worden om de reizigers een kwaliteitsvolle dienstverlening te garanderen. De CEO's, directiecomités en de verschillende raden van bestuur praten niet of onvoldoende met elkaar.

Ze zijn elk met hun eigen boetiek bezig zonder beseft van de realiteit en hun voornaamste opdracht: een klantgerichte openbare dienstverlening per spoor met aandacht voor iedereen, ook voor mensen die mobiel en digitaal met drempels geconfronteerd worden.

Oostenrijks model?

Het opnieuw samenbrengen van NMBS en Infrabel tot één spoorwegbedrijf is helaas niet mogelijk door de politieke bekrompenheid en de koppigheid om fouten uit het verleden niet toe te geven. Toch is er een oplossing om dergelijke fratsen op kap van het personeel en de reizigers te corrigeren: kiezen voor het Oostenrijkse model, namelijk een holding met één CEO die de operationele spoorwegstrategie bepaalt over de NMBS en Infrabel heen. Met slechts één directiecomité en één raad van bestuur.

Kortom, eenheid in commando. Eén CEO die rechtstreeks met de minister onderhandelt en afspraken maakt- en nakomt- over de dienstverlening. Dat geeft is niet alleen efficiëntiewinst in middelen en mensen (in dit geval een besparing op CEO's, directeurs, managers en politieke postjes) maar is bovenal kostenbesparend op financieel vlak. In managementjargon wordt dit kostenbewust, efficiëntie verbeterend en rendement-verhogend genoemd.

Nederlands model?

De Oostenrijkse spoorwegen zijn vandaag de trendsetters voor Europees spoorwegvervoer. Er wordt nota bene meer geïnvesteerd in de spoorweginfrastructuur dan bij ons in het geheel van het spoor. De rechtse politieke tenoren denken zonder twijfel eerder aan het Nederlands

“De grote verdwijntruc is zeker geen fictie meer”

model, een volledige splitsing tussen infrastructuurbeheerder en spoorvervoerder. Zonder een verbindend element als HR Rail. Dat dit een verdere operationele verslechtering van het spoorvervoer doorzet is niet van tel, het gaat immers over een politieke ideologie: neoliberalisme met een nationalistisch sausje erbovenop. Dit scenario zal bovendien een vernietigende impact hebben op het sociaal weefsel bij het spoor. Alles wordt dan in vraag gesteld: ons statuut, de KGV en sociale solidariteit, verkeersvoordelen,

barema's en andere sociale en financiële verworvenheden die we vandaag kennen. Dan hebben we het nog niet over de pensioenvoorwaarden van al het spoorwegpersoneel, inderdaad, niet alleen de mediagenieke pensioentantiëmes van het rijdend personeel. De grote verdwijntruc is zeker geen fictie meer. Hoor ik daar iemand in volle euforie “alea iacta est” roepen?

Günther Blauwens

Kort nieuws

Hieronder alvast kort nieuws met betrekking tot de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van 2 oktober. Een uitgebreid verslag vind je terug op onze website.

Dossier DIS

We zijn tussengekomen voor de vele collega's die overgeplaatst worden naar werketzels tussen 50 en 100 km verder van huis. Na discussie ging de directie ermee akkoord per district een vergadering te plannen om met de gewestelijke vrijgestelden de concrete gevallen te bespreken en te zoeken naar menselijke oplossingen. Wij hebben

gezegd dat daarbij de betrokken directies (B-TO en B-PT2) moeten aanwezig zijn. ACOD Spoor heeft van dag één hiervoor gewaarschuwd en als enige vakbond een duidelijk negatief advies gegeven in de Nationale Paritaire Commissie (NPC). Het project DIS is zowel voor de reizigers als het personeel een operationele miskleun.

Intrekken toegekend verlof

In juni hebben we een pamflet verspreid waarin stond dat toegekend verlof pas ingetrokken kon worden na toestemming van de bediende in kwestie. Op een GPC werd deze stelling in twijfel getrokken door de NMBS. Tijdens onze tussenkomst

op de NPSC bevestigde de directie dat onze aankondiging op het pamflet klopt. Toegekend verlof kan dus pas ingetrokken worden na toestemming van de bediende zelf.

MediCheck: data-lek

ACOD Spoor heeft dit op de agenda geplaatst en uitleg gevraagd op de NPSC. Ook personeelsleden van de Belgische spoorwegen zijn betrokken. De communicatie van MediCheck lees je op <https://medicheck.io>. ACOD Spoor volgt het dossier verder op.

Nicky Masscheleyn, Tony Fonteyne

Nationale vormingsdag CPBW

Op 3 oktober hield ACOD Spoor-CGSP Cheminots een nationale vormingsdag Comité PBW voor onze effectieve en plaatsvervangende verkozenen.

De kruisbestuiving van ervaringen tussen de verschillende beroepscategorieën was leerrijk en toonde opnieuw het belang aan van samenwerking op het terrein, ongeacht entiteit of beroepscategorie.

Het Afrikaans gezegde ‘alleen ga je sneller, samen kom je verder’ was de rode draad in deze nationale vormingsdag.

Volgende punten kwamen aan bod.
- De basisprincipes werking comité PBW: bevoegdheden, acties...
- Samenwerking delegatie comité PBW.

- Bouw je eigen gereedschapskist PBW op: informatie opzoeken en verifiëren.
- Hoe onderhandelen?
- Bespreking van praktijkvoorbeelden.

We wensen onze verkozenen veel succes toe!

Het nationaal secretariaat

Infrabel Bedrijfscomité PBW

Hieronder vind je een overzicht van de besproken punten op het bedrijfscomité PBW Infrabel van 9 september.

Huishoudelijk reglement

Een eerste ontwerp van het nieuwe huishoudelijk reglement werd gepresenteerd en besproken. Dit reglement bevat de werkingsregels van het Comité. Er werd nog geen goedkeuring gegeven, wij zullen dit verder bestuderen.

E-learning is niet voldoende

Infrabel stelt e-learning voor als 'opleiding' voor de verkozenen. Wij menen dat de opleiding van nieuw verkozen afgevaardigden niet beperkt kan blijven tot e-learning. Na discussie is er een consensus waarin de e-learning behouden blijft, maar dat er eveneens een opleidingssessie volgt waarin alle vragen gesteld en behandeld kunnen worden.

Risicoanalyse

We hebben een gezamenlijke risicoanalyse van de psychosociale gevolgen van de reorganisatie van Infrabel voor het personeel gevraagd. Er werd in het verslag ook gesproken over ongevallen met werknemers van onderaannemers. Het management stelde dat als er een gevaarlijke situatie wordt waargenomen, het werk moet worden stilgelegd door de leidinggevende (het STOP-principe). We vroegen hoeveel werven in 2024 werden stilgelegd, gezien we twijfels hebben over de haalbaarheid van deze aanpak. Het management was helaas niet in staat om deze vraag te beantwoorden.

Drie groene lichten

Een van de taken van het CPBW is ervoor zorgen dat tijdens de drie fasen van de introductie van nieuwe apparatuur (bestelling, levering en inbedrijfstelling) de gezondheid en veiligheid van werknemers wordt gewaarborgd. Twee onderwerpen kwamen aan bod. - De aankondiging van een lastenboek voor een draagbaar apparaat dat de veiligheid van werknemers die op het spoor werken

moet garanderen. Dit apparaat moet een waarschuwing geven wanneer een werknemer zich te dicht bij het spoor bevindt wanneer er een trein nadert.

- Naar aanleiding van een arbeidsongeval tijdens het tillen van een putdeksel is magnetische apparatuur voor het tillen van een putdeksel aangeschaft. Er is een veiligheidsinstructie beschikbaar.

Jaarlijks actieplan 2024

Dit plan kan geraadpleegd worden op het Infrabel-intranet (tab HR Ruimte-\> Welzijn op het Werk-\> Beleid). De tweede opvolging van het jaarlijkse actieplan 2024 werd voorgesteld. Wij maakten opmerkingen over de methode om de werkkledij te meten. We wezen er ook op dat het wassen van werkkleding een probleem is voor werknemers op alle werkzetsels, met kleren die zoekraken enz. De directie zegde op de hoogte te zijn van het probleem. We stelden ook vragen over de zelfmoordpreventie bij Infrabel. Volgens de preventieadviseur voldoet het actieplan aan de verwachtingen. We bespraken de noodzaak om een professionele omgeving te creëren, met bijvoorbeeld wekelijkse bijeenkomsten voor het personeel om elkaar te leren kennen, of andere relevante initiatieven, zoals een werklunch. In verband met de asbestproblematiek wilden we graag weten welke vooruitgang er is geboekt. We vroegen meer details over de resultaten van de nieuwe metingen die zijn uitgevoerd om de blootstelling aan kwartsstof van het personeel dat aan het spoor werkt te evalueren. We vroegen ook een presentatie van het managementprogramma dat gericht is op het creëren van een veiligheidscultuur binnen het bedrijf. We hopen op de volgende vergadering concrete antwoorden te krijgen.

Effect van telewerk op ziekteverzuim

We vroegen naar het mogelijke verband tussen de daling van het aantal ziektegevallen en de invoering van telewerken. De preventieadviseur zegde dat er geen direct verband was tussen telewerken en ziekteverzuim en gaf aan dat dit echter moeilijk te becijferen is. We vroegen naar de to-

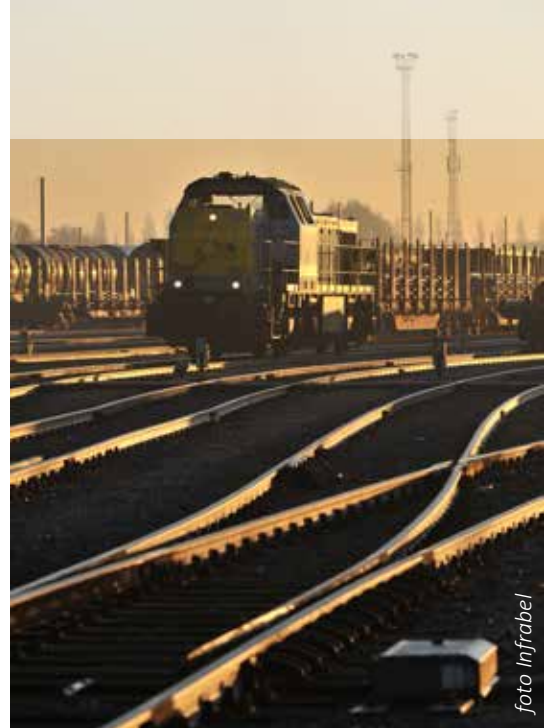


foto Infrabel

taalcijfers die we zouden krijgen voor het volgende CPBW.

We stelden opnieuw de verschillen in behandeling aan de kaak bij de toewijzing van telewerkdagen in de verschillende area's, variërend van 20 tot 60 procent. Het management begrijpt dat het tijd is om een standpunt in te nemen over de situatie. We wachten met veel nieuwsgierigheid dat standpunt af.

Klokkenluiders

Tijdens een vorige vergadering bespraken we het statuut van klokkenluiders en hun bescherming. Een verklarend document is beschikbaar op het Infrabel-intranet. De pers berichtte over een zaak waarin een klokkenluider zich tot het integriteitscentrum van de federale ombudsman wendde om misstanden bij Infrabel aan het licht te brengen. We vroegen om meer uitleg. De Compliance Officer (HR-inspecteur van Infrabel) antwoordde het volgende.

- Dat er inderdaad een klacht was ingediend bij het integriteitscentrum van de federale ombudsman over Infrabel.
- Dat Infrabel in augustus op de hoogte werd gebracht van deze klacht.
- Dat het Centrum voor Integriteit aanbevelingen heeft geformuleerd.
- Dat Infrabel tot 15 december de tijd heeft om te reageren op deze aanbevelingen. Het antwoord van Infrabel zal beoordeeld worden door het integriteitscentrum van de federale ombudsman.

Tony Fonteyne

Wat is het Bedrijfscomité PBW Infrabel?

Het bedrijfscomité PBW bestaat uit vijf vakbondsafgevaardigden en vijf werkgever-afgevaardigden. Het bespreekt het welzijn op het werk voor Infrabel als bedrijf. Welzijn omvat zeven domeinen: veiligheid op het werk, bescherming van de gezondheid van de werknemers, psychosociale belasting, ergonomie, hygiëne op het werk, verfraaiing van de arbeidsplaatsen en het

milieu. Het comité vergadert tien keer per jaar. ACOD Spoor wordt in dit comité vertegenwoordigd door drie effectieve leden en drie plaatsvervangers die verkozen werden tijdens de sociale verkiezingen in mei 2024. Jullie vertegenwoordigers zijn: Yves Craen (Verkeersleider, Antwerpen-Berchem), Pascal Verstraeten (Technisch tekenaar, Char-

leroi), Jerry Winkelmans (Supervisor Tracks, Oostende-Brugge), Pascal Secretin (Eerste aankoper, Luik), Marco Gauthier (Verkeersleider, Hasselt), Samir Boumezzough (Technisch Assistent Supply, Schaarbeek).

Belgische spoorwegen Bundel 541 is uit (en niet in de boekhandel verkrijgbaar)

De nieuwsreter bij het spoor die elke dag de berichten op intranet doorspoort, heeft het ongetwijfeld opgemerkt: de nieuwe bundel ARPS 541 (dienst- en rust-tijden) is gepubliceerd. Een dikke turf die het dagelijks leven op de werkvloer bepaalt, in goede en kwade dagen.

Even terug in de tijd. De bundel 541 kreeg een grondige herziening na een bezoek van de arbeidsinspectie bij de NMBS (medio 2021) naar aanleiding van een klacht. De NMBS werd in gebreke gesteld wegens het niet naleven van de arbeidswetgeving van 1971 over achterstallige rustdagen, recuperatie en uitbetaling van overuren. Een actualisering van bundel 541 drong zich op, niet alleen in functie van de NMBS, maar ook van Infrabel en HR Rail. De saga van de onderhandelingen zullen we hier niet opnieuw vertellen, je kan het archief van onze communicatie van de voorbije drie jaren hierover raadplegen.

Vier op een rij

De essentie van de aanpassing van ARPS 541 is de invoering van de vier wettelijke categorieën van overuren met elk hun specifieke regels voor recuperatie en/of uitbetaling. Dit zal het moeilijker maken voor de directie om overuren toe te laten zoals het nu is. De bestaande periodes om de arbeidsduur te bepalen, blijven zoals ze zijn op 4 weken (2 rode lijnen), 6 weken of trimester (treinpersoneel). Dus geen verhoogde flexibiliteit.

Voor de uniformiteit gebruiken we hieronder dezelfde bewoordingen als de intern gevoerde communicatie naar het personeel.

De vier wettelijke categorieën van overuren zijn de volgende.

- Categorie A: de buitengewone vermeerdering van het werk.

- Categorie B: arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval en de dringende arbeid aan machines en aan materieel voor rekening van de Belgische spoorwegen

- Categorie C: arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval en de dringende arbeid aan machines en aan materieel exclusief voor rekening van bedrijven waar NMBS geen participatie in heeft.

- Categorie D: de gevraagde werken door een onvoorziene noodzakelijkheid.

Overwerk gepresteerd in de categorieën A, C en D kan in tijd gerecupereerd worden en dat telkens tussen 1 januari en 31 december bij NMBS en HR-Rail en tussen 1 april en 31 maart bij Infrabel van het jaar waarin het gepresteerd werd.

Het overwerk gepresteerd in categorie A of C kan voor maximum 65 uur overgedragen worden naar het eerste trimester van het volgende jaar.

Overwerk in categorie D moet absoluut binnen het jaar gerecupereerd worden in tijd.

Het saldo overwerk gepresteerd in categorie B wordt steeds - zonder uitzondering - uitbetaald op het einde van de maand volgend op de maand waarin het overwerk

gepresteerd werd.

Je kan ervoor kiezen om eventueel overwerk gepresteerd in categorieën A of D vrijwillig te laten uitbetalen.

Eerste krachtmeting

In deze Tribune lees je over het verloop van een eerste 'krachtmeting' tussen de directie en het gemeenschappelijk vakbondsfront over de toepassing en interpretatie van de nieuwe regelgeving bij treinbesturing.

We houden alvast rekening met mogelijke gelijkaardige confrontaties bij andere beroepsgroepen en volgen de verschillende toepassingen van dichtbij op.

Het is van belang dat bundel 541 toegepast wordt zonder selectieve interpretaties en andere vormen van creatieve invullingen op het moment zelf.

De NMBS past de nieuwe ARPS 541 toe vanaf 1 januari 2025, Infrabel vanaf 1 april 2025 (aanpassen software).

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

NMBS

Treinbesturing: aanpassing ARPS 541 dienst- en rusttijden

Op 7 oktober was er een vergadering met de directie NMBS B-TO in aanwezigheid van HR Rail. Deze kwam er op initiatief van het gemeenschappelijk vakbondsfront om de modaliteiten en de interpretatie van de aangepaste ARPS 541 te bespreken.

Een eerder overleg was geëindigd in een impasse omdat de directie B-TO de richtlijnen van de nieuwe ARPS 541 anders interpreteerde dan hetgeen was onderhandeld. Daarom was HR Rail op deze vergadering aanwezig om foute interpretaties te corrigeren.

Wat met de CW/CV en RW/RR?

In de reeksontwerpen stelden de treinbestuurders vast dat op de planning lange termijn het onderscheid tussen een CV (13 variabele compensatieverlofdagen die voor 8 uur arbeidstijd tellen) en de CW (telt voor 0 uur) niet gemaakt werd. Hetzelfde deed zich voor met de RR (11 feestdagen die voor 8 uur arbeidstijd tellen) en de RW (0 uur). Ze werden door elkaar gebruikt, wat niet alleen verwarrend is, maar ook de planners de mogelijkheid gaf om naar eigen goeddunken een CW of CV in te plannen of een RW of RR.

Een voorbeeld. Een treinbestuurder (m/v) heeft een CW/CV in de weekplanning staan. Als hij/zij die week de weekgrens van maximum 50 uur arbeidstijd zou overschrijden met een CV (8 uur), kan de planner een omzetting doen naar een CW (0 uur) om onder 50 uur per week te blijven. Dit is niet de bedoeling! Een bestuurder moet zijn exacte planning op voorhand kennen.

Na de argumentatie kregen we gelijk. Men zal maximaal de CV en de RR inplannen in de reeks en slechts als de treinbestuurder in kwestie de quota van 13 CV en 11 RR bereikt heeft, zal er een CW of RW ingepland worden.



Weekgrens

De directie zal geen verlof weigeren om de weekgrens van 50 uur te respecteren. In de aangepaste ARPS 541 tellen bepaalde afwezigheden voor 8 uur arbeidstijd (KD, VV...).

Een voorbeeld. Je weekplanning voorziet in zes dagen werken met een totaal van 49 uur. Je vraagt verlof op zaterdag en zondag waar diensten stonden van 7.15 en 7.30 uur. Deze worden vervangen door twee verlofdagen die elk 8 uur tellen. De totale arbeidstijd zal in die week dan 50.15 uur zijn, wat 15 minuten meer is dan de wettelijke weekgrens (van maandag tot zondag) van 50 uur.

De directie bevestigt dat ze geen verlof zal weigeren als in deze specifieke gevallen de weekgrens zal overschreden worden.

Voor het gemeenschappelijk vakbondsfront is het hoofdprobleem het heersend personeelstekort. Als er voldoende personeel is, kan men de planning van de prestaties zo opmaken dat men niet meer met de weekgrens van 50 uur moet flirten. Wij stellen voor dat bij personeelstekort

de planning lange termijn (uitwerken reeks) dergelijke situaties moet vermijden door de werklust eerlijk te verdelen over de verschillende weken van de reeks.

De weekgrens van 50 uur overschrijden om een verlof (of een andere afwezigheid die telt voor 8 uur zoals een KD) kan slechts voorvallen nadat de prestaties zijn gepland, nl. 10 dagen voor de prestaties in kwestie. In alle andere gevallen moet de planning de maximale weekgrens respecteren.

Ook eisen we dat de treinbestuurders het respecteren van de grens van 520 uur per trimester (13 weken) beter zouden kunnen checken. We zetten stappen vooruit maar we zijn er nog niet.

Een extra vergadering met de directie B-TO is gepland.

Tony Fonteyne

De Lijn

Nieuwe Vlaamse regering belooft investeringen

In het nieuwe regeerakkoord lezen we dat er terug zal geïnvesteerd worden in De Lijn. Als vakbond kunnen wij enkel verheugd zijn dit nieuws te horen. Toch maken wij hierbij enkele kanttekeningen.

Investeringsbudget

Volgens het 'centenboekje' komt er voor 400 miljoen euro extra investeringsgeld. Dit zal hoofdzakelijk naar de vergroening van de vloot gaan, maar het zal daarnaast ook dienen om de achterstand van het broodnodig onderhoud in te halen. De vraag zal nu zijn of De Lijn dit kan realiseren. Het is een understatement te zeggen dat de nood hoog is: onze bussen zijn nog nooit zo oud geweest en tramsporen zijn dringend aan vervanging toe.

Exploitatiebudget

Deze middelen zijn, vanuit ons standpunt gezien, de belangrijkste. Het versterken van de sector en ervoor zorgen dat we voldoende personeel hebben om al het werk te doen, is essentieel om De Lijn in beweging te houden. Bij het inkijken van het centenboekje, stellen wij echter vast dat de middelen maar met mondjesmaat binnenkomen en stijgen naarmate de legislatuur vordert. Alsof de noden vandaag niet dringend genoeg zijn. In 2025 is er zelfs in geen bijkomend budget voorzien. Om te kunnen doen wat eigenlijk van ons verwacht wordt, hadden wij een toegevoegde besteding van minimum 100 miljoen euro op jaarbasis vooropgesteld. Voor een legislatuur zou dat 500 miljoen euro betekenen. Niettemin komt er maar 325 miljoen euro onze richting uit. Hierbij mogen we bovendien niet vergeten dat naast extra budget, ook extra inkomsten voorzien werden voor een totaalbedrag van 260 miljoen euro. Deze zal De Lijn moeten kunnen genereren uit bijvoorbeeld een prijsverhoging van de tickets. Wanneer we beide budgetten samentellen, houden we nog een investering van 65 miljoen euro over. Voor de significante veranderingen waarop

onze medewerkers en reizigers alle hoop hadden op gesteld, zal het dus maar een bescheiden tegemoetkoming worden. Desondanks is het niet allemaal bedroevend. De extra gelden die er komen, doen ons uiteraard plezier. Hopelijk is de ommekeer ingezet na jarenlang besparen en zal het groeipad ook blijvend stijgen. Het feit dat er met geen woord gerept wordt over 'budgetneutraliteit', is veelbelovend.

Niet alles terug te brengen tot budget

Hoe belangrijk budgetten ook zijn om beleid uit te voeren, niet alles is terug te brengen tot het uitgeven van geld. Zo valt het ons op dat het Vlaams regeerakkoord eveneens verwijst naar de vervoersautoriteit. ACOD TBM ging ervan uit dat deze discussie afgerond was in het kader van het openbare dienstencontract, dat afgesloten is in de vorige regeerperiode, goed wetende dat NVA toen in de meerderheid zat en dit mee heeft onderschreven. Wij zullen dit van nabij opvolgen. Er is nog meer dat ons verrast: het open-trekken van het ODC "in afwachting van de verlenging", vinden wij op zijn zachtst gezegd merkwaardig, gezien een tussentijdse evaluatie reeds voorzien werd in het ODC. Waarom dit aanhalen? Het vervroegd openstellen van het ODC, met eventuele benchmark tot gevolg, kunnen wij ons momenteel moeilijk permitteren. Wij hebben nog enkele punten opgemerkt in het regeerakkoord die voor interpretatie vatbaar zijn en die dus onze aandacht zullen vereisen de komende jaren.

Conclusie

Het is voor ons aangenaam te horen dat de budgetneutraliteit eindelijk wordt losgelaten. Omdat in de begroting voor exploitatie niet het gevraagde bedrag werd opgenomen, zullen wij De Lijn zeker aanspreken als we merken dat de middelen niet correct worden aangewend. Wat de overige punten in het regeerakkoord aangaat, zal veel afhangen van wie

de tekst leest en hoe deze persoon hem interpreteert. Wij staan voor een sterke openbare dienst die allesomvattend werkt binnen het vervoerslandschap in Vlaanderen. Wij zullen dan ook niet aarzelen om te reageren als dit terug in vraag wordt gesteld.

Stan Reusen

Actie loont: de staking van ACOD TBM op 23 september

In navolging van ons artikel in de vorige editie van Tribune over de communicatie van de directeur Operaties aangaande de jaarplanning, geven wij graag een woordje uitleg over de recente ontwikkelingen.

Op 23 september ging ACOD TBM over tot een algemene staking, die in Vlaanderen massaal werd opgevolgd. Dit was een krachtig signaal naar de directie: wie niet wil luisteren, zal voelen.

Nu ligt de focus op lokaal overleg. De boodschap is duidelijk: beslissingen moeten op de werkvloer worden genomen, door onze militanten en chauffeurs die het beste weten wat er speelt en wat haalbaar is. Het opschorten van de stakingsaanzegging is een kans voor de directie om in gesprek te gaan en tot oplossingen te komen. Ondanks de complexiteit van de situatie moet dit met respect voor het overlegproces gebeuren.

Deze staking toont aan dat gezamenlijke actie loont, maar het verdere verloop hangt af van hoe goed de dialoog op lokaal niveau zich ontwikkelt. Het is nu aan de directie om met de juiste oplossingen te komen, samen met de mensen die dagelijks het werk leveren.

Stan Reusen



Vijf goede redenen voor onze stakingsaanzegging

Kameraden, zoals jullie weten hebben we op 3 oktober het paritair comité verlaten, in gemeenschappelijk front een stakingsaanzegging ingediend en alle overleg opgeschort. We leggen uit waarom we dit gedaan hebben.

We hebben vijf hoofdthema's in de stakingsaanzegging gezet.

1. Ontbreken van syndicaal overleg. Al maanden trekken wij aan de alarmbel over de achteruitgang van het syndicaal overleg. Ondertussen zijn we zo ver dat er belangrijke beslissingen genomen worden en projecten uitgerold zonder overleg en zelfs zonder toelichting. Dit moet dus onmiddellijk veranderen.

2. Het niet-strategisch strategisch plan. We hebben een vage voorstelling gekregen van eventuele projecten die bpost nieuwe inkomsten zouden kunnen opleveren. Dit is een niet-strategisch plan in plaats van een echt strategisch plan. Wij verwachten een duidelijk strategisch plan, een plan waarvan we de meerwaarde voor het bedrijf inzien en een plan dat een toekomst biedt voor de werknemers van bpost België.

3. Besparingen en ongelijkheid. De last van de besparingen komt steeds op de werkvloer terecht terwijl we zien dat sommige topmanagers hun kader uitbreiden. Ook de snelheid waarmee het bedrijf constant wil reorganiseren is ongezien. We kennen al jaren de reorganisaties, laat ons de gekende cyclus overall aanhouden en niet het personeel onder druk zetten met continue veranderingen.

4. Overhevelen van werk. Er zijn plannen om klanten over te hevelen naar een dochterfirma. Dit zal zonder ACOD Post zijn. Voor

ons staat het behoud van de tewerkstelling in België op één in de prioriteitenlijst.

5. Negeren van werknemersbelangen. Het is duidelijk dat onder dit directiecomité de werknemer niet meer centraal staat, enkel de cijfers en de daarbij horende besparingen zijn belangrijk. Laat het duidelijk zijn: bpost moet beseffen wat de waarde is van het menselijk kapitaal, het zijn de werknemers die de inkomsten binnenhalen.

Terwijl jullie dit lezen, zijn de gesprekken hervat. We houden jullie op de hoogte. Een zaak is duidelijk, er moet veel veranderen aan de huidige manier van werken en omgaan met de syndicale partners. ACOD Post is de stem van de werknemer, men moet en zal rekening houden met ons!

Samen sterk, kameraden.

Geert Cools



Actisoc Ontdek de voordelen!

Actisoc, de sociale dienst van bpost, biedt heel wat voordelen en (financiële) hulp. Alle statutaire, baremieke contractuele personeelsleden en logistiek postale werknemers in actieve dienst, op voorwaarde dat zij ononderbroken één jaar in dienst zijn, kunnen hiervan genieten.

De niet-baremieke contractuele medewerkers genieten, na één jaar dienstanciënniteit, ook van een aantal voordelen (o.a. geboortepremie en premie kindervakanties).

Enkele tussenkomsten worden jaarlijks op vaste tijdstippen belicht in de Tribune (kindervakanties en hulpgelden voor hogere studies), nu overlopen we het volledige pakket.

Medische kosten

Veel personeelsleden worden geconfronteerd met kosten voor medicatie, artsen, ziekenhuis, enz. Om de lasten van die medische uitgaven op het gezinsbudget enigszins te beperken, voorziet Actisoc in een tussenkomst. Je trekt 40 procent terug van het betaalde remgeld (eigen kosten na de tussenkomst van de mutualiteit) van medische uitgaven zoals raadplegingen, medische behandelingen, hospitalisatie, apotheekkosten...

In het geval van erkende ziekte is de tussenkomst 90 procent van het remgeld voor de raadplegingen en farmaceutische kosten en 40 procent voor de technische prestaties (kine, ziekenvervoer, prothesen...). Om een erkenning te verkrijgen, moet je een gede-

tailleerd medisch verslag aan Actisoc overmaken, dat aan de arts-raadgever voor akkoord wordt voorgelegd. Het aanvraagformulier is te verkrijgen via telefonisch contact op het nummer 02 276 82 03.

Deze tussenkomsten vraag je aan via het borderel 510 of 510 bis (erkende ziekte) en je voegt er de originele ziekenhuisfacturen, een bewijs van het ziekenfonds met een overzicht van de gemaakte dokterskosten en een overzicht van de farmaceutische kosten (BVAC-attest van de apotheker) bij. De formulieren 510 en 510 bis kunnen om het even wanneer worden ingediend voor kosten van de afgelopen 12 maanden.

Geboorte- en adoptiepremie

Bij een geboorte of adoptie kunnen de medewerkers van bpost een toelage van 150 euro aanvragen. De premie wordt aangevraagd via het formulier 'Aanvraag tot bekomen van de toelage voor bijstand bij moederschap/adoptie', binnen een maximumtermijn van 12 maanden na de geboortedatum/datum adoptieakte. Een kopie van de geboorteakte of adoptieakte moet worden bijgevoegd.

Kindervakanties

Actisoc voorziet in een tussenkomst van 75 euro in de kosten van een kindervakantie. De tussenkomst geldt voor kinderen van 3 tot 18 jaar die deelnemen aan een kindervakantie, binnen de schoolvakanties, van minstens vijf dagen (vier overnachtingen), georganiseerd door een erkende organisatie. Jaarlijks kan er per kind één tussenkomst worden gevraagd. Bezorg, binnen de zes maanden na het verblijf, het formulier 'Aanvraag tussenkomst kindervakanties' volledig ingevuld en samen met een deelnamebewijs aan Actisoc.

Weeskinderen Child Future

De kinderen van wie een van beide of beide ouders overleden zijn, krijgen jaarlijks een storting van 750 euro op een geblokkeerde spaarrekening tot de leeftijd van 18 jaar.

Deze tegemoetkoming wordt gesubsidieerd door de giften van personeelsleden.

Je kan een vrijwillige bijdrage storten op het rekeningnummer BE70 0003 2535 0225 met referentie van uw stamnummer en uw naam.

Indien we allemaal op regelmatige basis slechts 1 euro bijdragen, dan kan Actisoc daarmee nog andere acties ondernemen om deze kinderen te helpen en Child Future in stand houden.

Hulpgeld en studielening

Gaat je kind naar de hogeschool of universiteit, dan kan je een beroep doen op Actisoc voor een studielening. Je kan tot bijna 2.000 euro lenen, terug te betalen tegen 166 euro per maand, gedurende 12 maanden. Er is een dossierkost, pro rata berekend volgens het geleende bedrag, met een maximum van 40 euro. Mail naar actisoc@bpost.be met vermelding van je stamnummer en 'aanvraag studielening'. Actisoc bezorgt het aanvraagformulier. Uitzonderlijk worden ook niet-terugvorderbare hulpgelden toegestaan voor bijvoorbeeld woningbrand of overstromingen. Hier-

voor is een verslag nodig van de sociaal assistent.

Sport en cultuur

Actisoc zorgt voor de inschrijvingen (inschrijving en organisatie ter plaatse) van de 20 km van Brussel, de Acerta Brussels Ekiden, de Vierdaagse van de IJzer en Mesa.

De aankomende culturele en sportieve activiteiten worden aangekondigd in Actisoc News.

Personeelskortingen via Benefits at Work

Bij deze voordelen geldt de voorwaarde van een jaar dienstanciënniteit niet. Ontdek ze op Actisoc Online (<https://actisoc.benefitsatwork.be/login>). Hier vind je alle voordelen waarvan je kan genieten bij de partners van Actisoc. Het is een uitgebreid aanbod, gaande van kortingen op aankopen over kortingsbonnen tot goedkope tickets voor cinema en pretparken.

Wil je je registreren dan heb je niet meer nodig dan je stamnummer (volledige 8 cijfers). Hoe ga je tewerk: zie kaderstuk. Vergeet ook niet de app te downloaden op je smartphone zo heb je de kortingen altijd op zak.

Voor meer informatie kan je steeds terecht via infosoc@bpost.be of bij Actisoc, 1105 Brussel of 02/276 82 03.

Bron Actisoc en *bpost4me* (*bpost4me>HR4me>Loon en voordelen>Actisoc*). Hier vind je tevens alle aanvraagformulieren voor de tussenkomsten.

Hoe kan ik registreren?

1 REGISTREREN

Surf naar <https://actisoc.benefitsatwork.be> en klik op:

NIJ REGISTREREN >



2 GEGEVENS INVULLEN

Geef de gevraagde gegevens en stamnummer (XXXXXX-XX) op. Klik nadien onderaan op:

REGISTREREN >



3 ACTIVATIECODE VIA E-MAIL

Na voltooiing van de registratie, sturen wij je een activeringscode naar het opgegeven e-mailadres. Geef deze code in bij "Activeer je login" op de registratiepagina.



4 INLOGGEN

Jouw toegang is actief! Je kan aanmelden met jouw zelfgekozen e-mailadres en wachtwoord.

Tip: sla je gegevens na het aanmelden op, zodat je deze niet elke keer opnieuw moet invoeren.

Heb je problemen bij het registreren? Mail dan naar de Helpdesk van corporate benefits via support@benefitsatwork.be.



Griepcampagne 2024-2025

Hoe pak je het aan?

Hoe kan ik me laten inenten?

Je koopt zelf het vaccin aan bij de apotheek (geen voorschrift van huisarts nodig).

De vaccinatie gebeurt buiten de werkuren. Dit jaar is het eenvoudiger dan ooit om je te laten vaccineren tegen griep. Je kunt het vaccin nu niet alleen bij je huisarts, maar ook bij de apotheker laten toedienen. Dit laatste voorlopig tot 31 december 2024, maar deze maatregel wordt hoogstwaarschijnlijk verlengd.

Deelnemende apotheken vind je terug op www.apotheek.be. In de rubriek 'Vind een apotheek', vink je de optie '**griepvaccinatie**' aan, vooraleer je start met de zoekopdracht. In een oogopslag zal je zien welke apotheken griepvaccinaties aanbieden in de buurt van het adres dat je hebt opgegeven.

Hoe kan ik me laten terugbetalen?

Na de vaccinatie moet je het **kasticket** van de aankoop van het vaccin bezorgen aan je N+1 of personeelsbeheerder. Dit moet gebeuren voor 15 februari 2025.

De terugbetaling door bpost gebeurt in de maand na de invoering van de aanvraag en het bedrag van die terugbetaling zal terug te vinden zijn op je loonfiche (code 4FRJ).

Opgepast, het HRCC staat niet in voor de invoering van de terug-

betalingen. Stuur het kasticket van de apotheek dus **NIET** naar het HRCC.

Wie komt in aanmerking voor de terugbetaling?

Alle actieve medewerkers met een vast contract.

Wat betaalt bpost terug?

De kostprijs van het vaccin en het remgeld (bedrag na tussenkomst mutualiteit) van de doktersbezoeken:

- 21 euro (17,42 euro volledige prijs vaccin + 4 euro remgeld; afgerond op 21 euro)

- 9 euro (4,08 euro gereduceerde prijs vaccin + 4 euro remgeld; afgerond op 9euro).

Opgelet: bijkomende terugbetaling mag niet worden aangevraagd aan Actisoc.

Een persoonlijke brief met de nodige info werd aan de medewerkers overgemaakt en er werd een Flash gepubliceerd.

Marianne Peeters

Bron: HR

Syndicale premie 2024 Procedure uitbetaling

Zoals ieder jaar hebben alle rechthebbenden die ressorteren onder het bevoegdheidsveld van het Paritair Comité 326 (de statutaire ambtenaren van OV Fluvius volgen een ander systeem) recht op de uitbetaling van een syndicale premie. Voor dit jaar is deze nog steeds vastgelegd op 145 euro.

Om hierop aanspraak te maken, moet uiteraard voldaan worden aan een reeks voorwaarden. De voornaamste waaraan moet voldaan zijn in de referentieperiode 1 juli 2023 tot 30 juni 2024, zijn:

- voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde zoals vermeld achteraan op het attest
- minimum drie maanden gewerkt hebben (uitzonderlijke gelijkstellingen zijn ook van toepassing) in een bedrijf van de sector (PC 326)
- als betalend lid (binnen de referentieperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de betrokken vakbond.

De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt vanaf ongeveer 6 december 2024, na ontvangst en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Gazelco. De verzending hiervan naar de betrokkenen verloopt voor gebaremiseerde bedienden automatisch in november. Het einde van de verwerkingsperiode van deze syndicale premie is bepaald op 31 maart 2025.

Hoe eerder ACOD Gazelco in het bezit is van het attest, hoe sneller dit kan verwerkt worden en hoe sneller de premie kan uitbetaald worden. Indien iemand geen attest ontvangen heeft en toch meent rechthebbende te zijn, dan kan op vraag aan uw lokale syndicaal afgevaardigde een duplicaat aangevraagd worden.

Kaderleden ontvangen normaal gezien niet automatisch een attest op naam. Zij kunnen via het secretariaat of via een lokale syndicaal afgevaardigde een blanco (zelf in te vullen) attest verkrijgen, dat dan dezelfde verwerkingsprocedure kan volgen. Voor meer uitleg hierover kan u steeds terecht bij de syndicale afvaardiging in uw onderneming of bij het secretariaat

van ACOD Gazelco (op telefoonnummer 02 508 58 68).

Voor personeelsleden van OV Fluvius is de verwerkingsperiode van de syndicale attesten anders, deze zullen begin februari 2025 gecontroleerd en daarna uitbetaald worden. Het bedrag van de premie blijft

ook ongewijzigd op 145 euro voor de rechthebbenden die in orde zijn met hun bijdragen.

Jan Van Wijngaerden

ATTEST 2023
Referentieperiode 01.07.2022 - 30.06.2023

Kaderleden

Barcode :

Voorbeeld van een attest

Verklaring in te vullen door het lid

- Bij deze bevestig ik lid te zijn bij de vakbond (aankruisen wat past):
 - ACV BIE
 - ACLVB
 - GAZELCO (ACOD/ABVV)
- Eerste job in de sector begonnen tussen 01.07.2022 en 30.06.2023 Ja
- GDPR: Door dit attest te ondertekenen verklaar ik mij akkoord met de verwerking van mijn persoonsgegevens door mijn vakbond en de vzw Fonds voor Aanvullende Vergoedingen en dit enkel in het kader van de syndicale premie.
- Datum en handtekening :

Bedrijf:

Entiteit:

KBO-nr.:

NN.:

Bankrekeningnr.:

IBAN :

BIC :

Tewerkstellingsgegevens :

• Datum in dienst :

• Datum einde actieve dienst :

Attest nr.:



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

Proximus Bespaart op eindejaarsgeschenk aan de medewerkers

“Het eindejaarsgeschenk blijkt eerder een ‘nice to have’ geworden, er is minder belangstelling voor en het leidt tot minder tevredenheid.”

“Benchmarkresultaten tonen aan dat veel bedrijven geen eindejaarsgeschenk meer geven.”

“De administratieve workload is hoog, dus we streven naar 100% digitalisering en simplificatie.”

Je moet ongetwijfeld ook even slikken bij het lezen van deze ‘droge’ zinnen... en toch komen ze recht uit het informatief dossier ‘eindejaarsgeschenk’ dat de Proximus-directie ons voorschotelde, waarin ze enkel een gift aan een goed doel als volledige ‘vereenvoudiging’ voorstelt vanaf 2025.

Niet dat we tegen goede doelen zijn, maar uiteraard heeft de ACOD verontwaardigd gereageerd. Niet in het minst omwille van bepaalde formuleringen, maar zeker ook door de timing. Zo net voor de start van de onderhandelingen van een nieuwe collectieve overeenkomst, dat kan ook tellen.

Het eindejaarsgeschenk is helemaal niet een ‘nice to have’ (we weten ook niet waar men dit vandaan haalt). Medewerkers hebben ook geen boodschap aan een of andere benchmark op dat vlak... ze zijn trotse medewerkers van DIT bedrijf! Het is een klein teken van waardering voor alle collega’s, voor het dagdagelijkse werk dat ze presteren. De ene in weer en wind op het terrein, de andere in rechtstreeks of onrechtstreeks contact met de steeds meer veeleisende klant. Elke dag opnieuw.

Dus neen, niet zomaar een nice to have.

Op het paritair comité van oktober hebben we alvast een krachtige boodschap meegegeven aan de directie. We passen voor dit soort platte besparingspolitiek op de kap van de medewerker!

De boodschap is goed aangekomen. In ieder geval: eind dit jaar zal wel nog de keuze kunnen gemaakt worden tussen een waardebon voor pralines en een goed doel. Er zal ook op vraag van de vakbonden een enquête worden uitgestuurd naar alle medewerkers om te polsen of ze het keuzesysteem willen behouden.

Annuska Keersebilck

Kom jij ook aan boord?

“Ik wil vooral een luisterend oor zijn voor mijn collega’s en ik hoop mijn steentje te kunnen bijdragen waar mogelijk.”

“Het geeft mij enorm veel voldoening om het verschil te kunnen maken.”

“Opkomen voor de rechten van de medewerkers en meezoeken naar oplossingen

voor problemen. Dat is waarvoor ik het allemaal doe.”

“Het is een dagelijks engagement en bovendien leerrijk en uitdagend!”

Wij citeren slechts enkele van onze vele militanten die zich elke dag opnieuw met hart en ziel inzetten.

Werk je bij BAC, Skeyes, BIPT of Proximus en heb je ook zin om de stem van je collega’s te vertegenwoordigen? Spreek dan je vertrouwde afgevaardigde aan of geef je interesse door via annuska.keersebilck@acod.be.

Samen sterk!



FOD Binnenlandse zaken **PersoPoint: een kwaliteitsideaal, maar zelden meer dan dat**

PersoPoint biedt een kwaliteitsvolle dienstverlening aan, die een beter loon- en loopbaanbeheer vooropstelt, zo klinkt het officieel. Maar hoe zit dat nu in feite?

PersoPoint is het Directoraat-Generaal van de FOD BOSA, dat zich centraal voor het federaal bestuur bezighoudt met het personeels- en loonbeheer. Hiertoe heeft PersoPoint twee digitale applicaties ontwikkeld: PersoSelfservice, vroeger Scope (waarmee we ons persoonlijk dossier kunnen beheren en onze verlofaanvragen kunnen indienen) en PersoContact, het vroegere Sago (waarmee we contact zouden moeten kunnen opnemen met onze dossierbeheerders).

Volgens de site

Overigens wordt de uitbetaling van onze lonen nu beheerd door PersoPay. Verbon-

den met PersoSelfService centraliseert de loonmotor PersoPay alle belangrijke gegevens om onze bezoldigingen te kunnen berekenen.

Op de site van de FOD BOSA lezen we het volgende over PersoPoint: “We begeleiden de statutaire en contractuele ambtenaren gedurende hun volledige loopbaan bij de federale overheid. We bieden volledige ondersteuning en deskundigheid op het vlak van HR zodat uw medewerkers zich volledig kunnen toeleggen op hun essentiële taken.

Personeelsadministratie

We staan in voor de administratieve verwerking van alle gebeurtenissen in de loopbaan van een personeelslid, vanaf de indiensttreding tot aan de uitdiensttreding.

Loonadministratie

We berekenen en betalen de lonen, even-

als de toelagen en vergoedingen van de statutaire en contractuele personeelsleden. We waken over de conformiteit met de fiscale en sociale verplichtingen.

Juridisch advies en juridische bijstand

Onze juridische cel ondersteunt de dossierbeheerders en onze klanten in de ingewikkelde dossiers en bij juridische vragen. De leden van de juridische cel hebben nauw contact met hun collega's die belast zijn met het voorbereiden en evalueren van het beleid op het vlak van het statuut en de arbeids- en loonvoorwaarden zodat de laatste wetgevende evoluties snel kunnen worden omgezet in onze procedures en applicaties.

Rapportering

We zorgen ervoor dat alle gegevens, waarover we beschikken, worden weergegeven in het systeem voor het personeelsbeheer en in de loonmotor. Naast standaardver-

slagen bezorgen we ook verslagen op maat ten dienste van het strategische HR-beleid van elke organisatie.”

Van droom naar werkelijkheid?

Sinds de FOD Binnenlandse Zaken naar Persopoint is overgestapt om de afwezigheden te beheren (gebruik van PersoSelfservice en PersoContact), hebben personeelsleden van verschillende diensten een aantal problemen aangekaart.

- Probleem om bepaalde dossierbeheerders te contacteren: gezien onze beheerders uitsluitend bereikbaar zijn via PersoContact, moeten we nu een ticket aanmaken in deze applicatie. In functie van de dossierbeheerder kunnen de zaken snel in orde geraken of veel tijd in beslag nemen. Wanneer geen of geen afdoend antwoord wordt geboden, kan de dienst P&O van onze FOD ons niet langer helpen en moet deze dienst zelf een ticket openen in PersoContact (met dezelfde risico's als voor onze individuele tickets). Het kan dan ook voorvallen dat we lang in het ongewisse blijven over onze loopbaan, onze lonen, onze geldelijke loopbaan, de impact van een verlof op het loon enz. Niet alleen is er geen band meer tussen de dossierbeheerder en de persoon die erachter schuilgaat, vaak voelen we ons ook machteloos wanneer we vragen hebben met betrekking tot onze loopbaan.

- In sommige diensten die nog gebruikmaken van tijdregistratiesystemen en waar overuren kunnen gerecupereerd worden, zijn de tellers, die verondersteld worden deze uren bij te houden, geregeld niet juist. Uiteraard heeft dit een weerslag op het recuperatieverlof dat de personeelsleden kunnen nemen. Dit verplicht deze personeelsleden om zelf een persoonlijk document over de gepresteerde uren bij te houden, om te vermijden dat deze uren verdwijnen, evenals de verlopen waarop ze recht hebben.

- In juli 2024 is de FOD Binnenlandse Zaken ook overgestapt naar PersoPay, met de belofte ons duidelijkere en correctere loonfiches af te leveren. Toch rijzen vragen over deze nieuwe fiches, die stoelen op de in PersoSelfservice ingevoerde gegevens. Als de invoering niet correct is, wanneer wordt dan de situatie van het personeels-

“Wij willen terug naar een persoonlijker en menselijker beheer van loopbanen en lonen”

lid dat te goeder trouw handelt, gereguleerd met betrekking tot de telewerkpremie of de nachtpremies enz.? Nu worden alle premies in dezelfde betaalfiche opgenomen, maar is de berekening van de bedrijfsvoorheffing wel correct?

Veel fouten

Sinds onze lonen door PersoPoint worden beheerd, zijn overigens al heel wat fouten vastgesteld, vooral niet-verschuldigde betalingen door de administratie. Vroeger werd dan contact opgenomen met het personeelslid om een betaalplan voor te stellen. Nu wordt zonder voorafgaande verwittiging een inhouding van het loon gedaan, soms zonder inachtneming van de voorschriften, waardoor personeelsleden zich verplicht zien een beroep te doen op de sociale dienst van onze FOD.

Heb je een vraag over je weddenfiche? Gevoed door de ervaringen van het personeel doet het cliché de ronde dat je met een beetje geluk binnen de drie maanden een antwoord krijgt. Niet verwonderlijk

trouwens, gezien bij de continudiensten niet iedereen onmiddellijk toegang tot een computer heeft...

De ACOD legde deze kwesties al meermaals voor aan de administratie, zowel van de FOD Binnenlandse Zaken (die ons zegt machteloos te staan ten aanzien van PersoPoint), als van de FOD BOSA, die nauwelijks reageert op de kritiek van de personeelsleden en vakbonden.

Onze vakbond wil terug naar een persoonlijker en menselijker beheer van de loopbanen en lonen. Met een mogelijkheid contact op te nemen met de dossierbeheerder, om antwoorden te krijgen op vragen, in plaats van een beroep te moeten doen op een onpersoonlijke applicatie, die doet vergeten dat achter een dossier of een dossierbeheerder ook een mens schuilgaat. We willen dat de doelstellingen op het vlak van kwaliteit en klantgerichtheid, zoals vermeld op de pagina van het DG PersoPoint niet beperkt blijven tot een betekenisloze intentieverklaring, maar aan de hand van een menselijk HR-beleid vertaald worden in de realiteit van de federale ambtenaren.

Tony Six, Delphine Piraux



Defensie

Toelage pedagogische competenties voor onderrichters

De functie van 'onderrichter' is van fundamenteel belang bij Defensie. Daarom wordt in het begin van 2025 aan meer dan 1.200 militairen een toelage voor pedagogische competenties toegekend. Dit is een stap voorwaarts die het belang van onze onderrichters in de werking en toekomstige ontwikkeling van Defensie weerspiegelt.

De toelage is een forfaitair bedrag van 160 euro bruto per maand, geïndexeerd, dat samen met het salaris zal worden uitbetaald. Deze toelage, die meer dan een jaar geleden werd aangekondigd door minister van Defensie Ludivine Dedonder, is het resultaat van grondig voorbereidend werk.

Wie komt in aanmerking?

De doelgroep van de toelage zijn militairen die in het bezit zijn van het brevet 'Instructor' of een gelijkwaardig diploma en die een officiële functie als Instructor bekleden. Dit geldt voor meer dan 1.200 militairen.

Hoe verkrijg je het brevet of een gelijkwaardig diploma? Personeelsleden die nog niet over het brevet Instructor of een gelijkwaardig diploma beschikken, worden automatisch door de Directie Generaal Human Resources (DG HR) ingeschreven voor de Instructor-vorming zodra zij worden aangesteld in een functie als Instructor.

Bestaande Instructors zonder brevet hebben tot 31 december 2024 de tijd om het brevet te behalen of een aanvraag voor gelijkwaardigheid in te dienen. De voorwaarden voor deze gelijkwaardigheid zullen binnenkort in een reglement worden vastgelegd.

De bevoegdheid om te beoordelen of een opleiding of ervaring gelijkwaardig is aan het brevet Instructor, ligt bij de Directeur-Generaal Human Resources of een door hem aangewezen instantie. Dit kan worden gebaseerd op eerder gevolgde opleidingen of relevante werkervaring, bevestigd door een competentieproef.



“De rol van de onderrichter is van cruciaal belang voor de werking van Defensie”

Belang van de toelage

Deze nieuwe toelage is onmiskenbaar een belangrijke stap in de valorisatie van de functie van onderrichter. Ze belooft de personeelsleden die hun expertise en kennis doorgeven om zo bij te dragen tot de vorming en competenties van hun (toekomstige) collega's. De onderrichter is een ambassadeur van de normen en waarden van Defensie. Respect, integriteit, loyaliteit en moed vormen de ruggengraat van het gedrag dat bij onze organisatie wordt verwacht. De onderrichter moet deze waarden niet alleen uitdragen, maar ook doorgeven aan het personeel waaraan hij (op)leiding geeft.

Cruciale rol in de werving

De rol van de onderrichter is van cruciaal belang voor de werking van Defensie, vooral met het oog op onze verhoogde

wervingsdoelstellingen. Nadat kandidaten zijn geselecteerd door de bevoegde diensten, zijn het de onderrichters die deze jonge collega's opleiden en hen vooruit helpen om volwaardige militairen te worden in onze organisatie. Het is dan ook de primaire opdracht van de onderrichter om de kandidaten te vormen tot het niveau dat van hen verwacht wordt en niet om te selecteren.

Publicatie Belgisch Staatsblad

Het koninklijk besluit dat de toekenning van een toelage voor pedagogische competenties regelt, is onlangs gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Oorspronkelijk gepland voor januari 2024, is de inwerkingtreding na een opmerking van de Raad van State uitgesteld naar 1 januari 2025.

ACOD Defensie concludeert dat de introductie van deze toelage en andere initiatieven een belangrijke erkenning betekent voor de onderrichters bij Defensie en beklemtoont dat zij een cruciale rol betekenen in de opleiding en ontwikkeling van toekomstige militairen.

Robby Huysmans

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en de FOD Sociale Zekerheid

Synergie: de vlucht vooruit?

De vakbonden werden onlangs dringend bij de voorzitters van de twee FOD's uitgenodigd voorafgaand aan de communicatie die ze wilden doen aan het personeel. Ze zijn van plan een synergie op te zetten tussen de beide FOD's om hun alsmaar kleinere administratie leefbaar te houden. Het eindelijke doel zou een fusie moeten zijn, maar dit is een politieke beslissing.

De doelstellingen van de overheid worden als volgt omschreven (wij citeren).

- “1. De expertise versterken door competenties en kennis samen te brengen en te delen, zodat we meer volledige oplossingen kunnen voorstellen. We zijn er van overtuigd dat we hierdoor de dienstverlening naar de burgers, naar het werkveld en naar de beleidsmakers zullen versterken.
2. Gezamenlijke projecten ontwikkelen binnen strategische domeinen waarin een sterke wens en ambitie bestaat om samen te werken. Werk en sociale bescherming kunnen we zo nog beter op elkaar afstemmen.
3. Interne processen verbeteren door goede praktijken te delen en werkmethoden te harmoniseren, om de efficiëntie en kwaliteit te verbeteren. Zo bieden we samen het hoofd aan de uitdagingen van morgen.
4. Middelen optimaliseren door financiële middelen en personeel te bundelen en zo de publieke middelen nog beter te kunnen aanwenden. We realiseren schaalvoordelen die leiden tot besparingen en ons ook in staat stellen om nog verder te investeren in innovatieve projecten.
5. De communicatie verbeteren over wat we doen binnen de verschillende beleidsdomeinen en hoe deze elkaar versterken, zowel binnen de administraties als naar stakeholders.”

Verhuis FOD Sociale Zekerheid en overleg

Om dit project te laten slagen is een verhuis noodzakelijk. De bedoeling zou zijn de FOD Sociale Zekerheid en de FOD WASO samen te brengen in het Horta-gebouw aan het Zuidstation waar de FOD WASO nu al is gevestigd. De voorzitters zijn zich er

van bewust dat hier wat voorbereiding en tijd zal overgaan.

De nodige werkgroepen worden door het management opgericht, ze beloven regelmatig overleg met de vakbonden. Wat we alleen maar kunnen toejuichen.

Vlucht vooruit?

In de fameuze supernota van formateur De Wever stond de fusie beschreven van een aantal FOD's waardoor eigenlijk nog acht FOD's zouden overblijven. De fusies zouden zelfs al moeten gerealiseerd worden tegen 31 december 2025, wat totaal onhaalbaar is.

Men wil ook een lineaire besparing van 10 procent doorvoeren voor alle FOD's, uitgezonderd inzake veiligheidsmateries. Is dit wel nog haalbaar na de vele lineaire besparingen die we al door voorgaande regeringen Michel, Di Rupo en zelfs verder in de tijd hebben ondergaan? Men kan alvast niet meer dezelfde doelstellingen, takenpakket en dienstverlening opleggen als men opnieuw lineair wil besparen.

Enkele voorzitters hadden zelf een plan ingediend om efficiëntiewinst te boeken

ringen liepen op tot het dubbel van het voorstel. Bovendien krijgt men ook de tijd niet om te investeren om het verminderde personeelsbestand te compenseren. Het management van de twee FOD's heeft dus beslist zelf initiatief te nemen om hopelijk de informateur op andere gedachten te brengen.

ACOD is bijzonder waakzaam

We stellen wel vast dat in deze twee FOD's de operationele diensten een belangrijk deel van hun organisatie innemen: de twee inspectiediensten TSW (sociale wetgeving) en TWW (welzijn) bij WASO en de DG HAN (personen met een handicap) bij de FOD Sociale Zekerheid. Hier zal weinig synergie mogelijk zijn. Vooral bij de ondersteunende diensten zal men dus een winstsituatie kunnen bereiken.

De voorgestelde synergie tussen de FOD WASO en de FOD Sociale Zekerheid is een grote verandering die gevolgen kan hebben voor ons allemaal. Wij zullen er alles aan doen om ervoor te zorgen dat uw jobzekerheid en arbeidsvoorwaarden gewaarborgd blijven. We zullen de ontwikkelingen



door 'natuurlijk afvloeiende' ambtenaren niet meer te vervangen en te investeren in ICT zodanig men tegen eind legislatuur een significante besparing kon bereiken.

Voor de supernota van formateur De Wever was dit niet voldoende en er werd ook niet geluisterd naar de input van de voorzitters. De vooropgestelde bespa-

nauwlettend volgen en jullie op de hoogte houden. Het is belangrijk dat we feedback krijgen en dat jullie samen met ons opkomen voor jullie belangen. We zullen er alles aan doen om een situatie te creëren waarbij iedereen gebaat is.

Kurt Sissau

Gevangenis Quota tegen overbevolking

Op 10 oktober gaf de directeur-generaal (DG) van EPI tijdens het sociaal overleg toelichting bij haar plan om de hoge overbevolking in de gevangenis terug te dringen door quota te hanteren. Eenvoudig gezegd, wil zij een systeem invoeren waarbij met kleurencodes (groen, oranje en rood) aangeduid wordt in welke mate een gevangenis normaal bezet, dan wel overbezet is. Wat denken wij daarvan?

Wanneer er sprake is van een 'code oranje', zijn maatregelen noodzakelijk om het aantal gedetineerden te doen dalen, zoals het Verlengd Penitentiair Verlof (VPV). In het geval van een 'code rood' (wat eigenlijk het falen van de maatregelen tijdens code oranje betekent) moet de wetgeving toelaten dat de minister van Justitie weigert gedetineerden op te (laten) sluiten tot het aantal terug gezakt is. Om te komen tot een haalbaar plan zijn er dus grondvoorwaarden nodig, zoals aanpassingen aan de huidige wetgeving en bepalen van quota die als 'code groen' gezien worden.

Positief, maar...

Om te komen tot deze quota is het volgens ons nodig te kijken naar het aantal vierkante meter van de cellen en voor hoeveel gedetineerden de keuken, de wasserij en het sanitair kan instaan om humane detentie mogelijk te maken. Bijkomend is het natuurlijk ook noodzakelijk rekening te houden met de mogelijkheden die er zijn om te voldoen aan de overige verplichtingen die men heeft ten aanzien van gedetineerden met betrekking tot bezoek en tijd in open lucht.

In eerste instantie hebben we het gevoel dat de directeur-generaal voor het tot stand brengen van quota per gevangenis op dezelfde manier redeneert zoals wij, wat op zich positief is. Tijdens het eerste gesprek over dit onderwerp merkten we echter dat we een andere visie hebben op het bepalen van de verschillende fases (groen, oranje en rood). De directeur-generaal is van oordeel dat er pas maatregelen (code oranje) moeten



getroffen worden wanneer de nationale quota (de optelsom van de quota van alle gevangenis) overschreden wordt en dat ook het sluiten van de toegang tot de inrichting (code rood) pas aan de orde is wanneer de buffer die code oranje in de praktijk is, niet werkt en er een nog te bepalen bovengrens overschreden wordt.

De ACOD vroeg de directeur-generaal hoe zij denkt te werken met een nationaal quotum voor code oranje en code rood, wetende dat het verplaatsen van gedetineerden naar andere gevangenis binnen code groen beperkingen heeft. Zo zal men een teveel aan gedetineerden in gevangenis binnen regio Noord niet kunnen oplossen door gedetineerden te verplaatsen naar gevangenis binnen regio Zuid (taalwetgeving).

Door te werken met een nationaal quotum zou je dus met grondslapers in enkele gevangenis kunnen geconfronteerd worden, zonder dat je nationaal gezien in code oranje zit en er dus geen maatregelen kunnen getroffen worden. Bijkomend riskeer je op deze manier dat de Brusselse gevangenis zullen fungeren als 'nationale buffer', waar men met gedetineerden van zowel regio Noord als Zuid naartoe verschuift, wat allesbehalve een deugdelijke oplossing is.

Quota per regio

Het lijkt ons logischer te werken met een quotum per regio, waarbij er overgegaan kan worden tot maatregelen (inclusief weigeren nieuwe gedetineerden) wanneer binnen een regio het totaal aantal gedetineerden een nog te bepalen bovengrens bereikt heeft.

Een eerste versie, met cijfers, wordt op dit ogenblik uitgewerkt door de directeur-generaal, samen met een aantal actoren in en om de gevangenis, en zal daarna besproken worden met de vakbonden.

We willen deze nieuwe aanpak van een oud zeer zeker en vast een eerlijke kans geven en zullen wanneer we in het debat betrokken worden, constructief maar ook kritisch kijken naar het (eerste) resultaat. Immers, de werkomstandigheden van het personeel zijn rechtstreeks verbonden met de levensomstandigheden van de gedetineerden. Als die kunnen verbeteren, zal ook voor het personeel de situatie erop vooruitgaan.

Over een ding is alvast iedereen het eens: de tijd dringt, want de huidige toestand in de gevangenis kan enkel en alleen maar als code rood beschouwd worden.

Robby De Kaey

Regeerakkoord

Verontrustende besparingsplannen

Vlaamse regering

Toen we het uitgebreid regeerakkoord lazen, konden we een aantal globale beleidslijnen zien. Het was wachten op het Centenboekje (de begroting) van de regering Diependaele om meer duidelijkheid te krijgen over de gevolgen voor de Vlaamse overheidsdiensten. Onze ontgoocheling was groot toen we zagen dat de Vlaamse regering de komende legislatuur voor maar liefst 1 miljard euro wil besparen op de eigen overheid.

We zien de bui al hangen. Men wil besparen door de beperkte indexatie werkmiddelen. Alle departementen en agent-schappen worden getroffen. Hierin schuilt een groot gevaar. Het afbouwen van de werkmiddelen zal ervoor zorgen dat de dienstverlening aan de bevolking zal verminderen en/of minder goed zijn. Dit veroorzaakt een vicieuze cirkel: onze overheidsdiensten zijn collectieve diensten die een maatschappelijke meerwaarde opleveren. Daarop verder besparen leidt tot afbouw en zal dan in rechtse ogen het 'bewijs' leveren dat de dienstverlening niet goed genoeg meer is en dat privatiseren en afstoten beter zou zijn en dat het beter door de privé kan gebeuren.

Andere besparingen

De Vlaamse regering wil de onderbenutting op uitbreidingsbeleid gebruiken. Verder zal ze schrappen in subsidies en deze hervormen. Men zal 'rationaliseren' in de arbeidsmarktsubsidies en snijden in de kerntaken van de DAB. Daarnaast zal gezocht worden naar efficiëntiewinsten... Deze besparingen zullen een performante werking en kwalitatieve dienstverlening aan de burgers verhinderen. In het regeerakkoord is voorts ook sprake van het afbouwen en reduceren van structuren, wat enkel kan verwijzen naar verdere afbraak.

Kerntakendebat

Men wil zogezegd een performante en kwaliteitsvolle overheid die zich toespitst op haar 'kerntaken'. Activiteiten die niet



foto Belga - Ward Vandaele

als kerntaak van de overheid worden beschouwd, worden afgebouwd of stopgezet.

Hier vrezin we dat men de kerntaken zeer strikt zal omschrijven om zo weer taken en diensten te kunnen afbouwen of stopzetten.

Stopzetting lineaire koppenbesparing?

In de voorbije regeerperiodes is ingezet op 'koppenbesparing', maar die eerder lineaire methode botst nu op haar grenzen. Politiek verantwoordelijken en leidend ambtenaren zullen meer vrijheid en verantwoordelijkheid krijgen om in de bestaande (te indexeren) personeelskredieten keuzes te maken in functie van kerntaken. Waar externen kunnen vervangen worden door internen, zetten ze werkbudgetten om in bijkomende loonbudgetten. Efficiëntiewinsten bij het personeel kunnen worden ingezet voor beleidsinitiatieven. Zo krijgen de leidend ambtenaren een grotere autonomie bij de inzet van hun middelen. Het lijkt erop dat men de lineaire koppenbesparing wil stopzetten, maar men laat de achterdeur toch open om de leidend ambtenaren de mogelijkheid te bieden zelf te bepalen of er nog 'koppen' moeten weggesneden worden. Maar het kan ook anders (positiever) werken: een deel van de werkmiddelen (sommigen hadden nog een overschotje) kan men nu omzet-

ten naar personeelskredieten en dat kan de besparing op koppen reduceren.

Minder consultancy?

In samenhang met het aantal personeelsleden zal men ook het kader aanscherpen voor het inhuren van consultants. Opdrachten worden in principe door de overheid zelf uitgevoerd, eventueel door een ander departement of een andere overheidsdienst die de nodige kennis en kunde in huis heeft, tenzij bewezen is dat het kostenefficiënter en/of aangewezen is om die opdrachten uit te besteden. Men beperkt hier het inhuren van consultants (na kritiek van het Rekenhof en de vakbonden), maar ook hier laat men de achterdeur open om toch in te huren of uit te besteden.

Structuren reduceren

Met het oog op de vereenvoudiging van de overheid zelf zal men een voorstel neerleggen van structuren waarvan de relevantie achterhaald is, in het bijzonder de structuren die louter bestaan op papier. Een transparante structuur, een betere samenwerking en de reductie van het aantal en het aantal verschillende structuren zijn de beoogde doelen. Afbouw en stopzetting diensten loert ook hier om de hoek.

lees verder op p24

Afslanking raden van bestuur

Vanuit de ambities voor efficiëntie en kwaliteit van inspraak voert men voor de bestaande adviesorganen een doorgedreven optimalisatieoefening door. Bij de nieuwe samenstelling van alle raden van bestuur waarvan de Vlaamse regering over de samenstelling beslist, slinkt men die af en garandeert men de helft min één onafhankelijke bestuurders. Het gevaar is hier dat het 'medebeheer' door bestuurders dus afgebouwd zal worden en dat expertise en inspraak verloren gaan. De sociale partners worden zo minder betrokken bij het beheer.

Regels sociaal overleg aanpassen

Rekening houdend met de principiële keuze van de Vlaamse overheid voor de contractuele tewerkstelling, vraagt ze aan de federale overheid dat de regels voor sociaal overleg bij de overheid aangepast worden aan die werkelijkheid. Dit is een zeer gevaarlijk zinnetje. Het ziet ernaar uit dat men hier terug wil raken aan het openbaar vakbondsstatuut (terug delen van de wet van 19 december 1974 op de schop?). De ACOD vraagt zich af of we de wet/uitvoeringsbesluiten moeten uitbreiden met een hogere bescherming voor contractuele militanten.

Conclusie

Positief in het regeerakkoord is dat er niet langer sprake is van de lineaire 'koppensparing', maar dit betekent daarom niet dat er een einde komt aan de besparingen op het Vlaams overheidsperoneel. Ook het verminderde gebruik van externe consultants is een goede evolutie, al zou een volledige stopzetting beter geweest zijn. Globaal gezien is ACOD Vlaamse Overheidsdiensten negatief gestemd over dit Vlaams regeerakkoord. Onder de publieke verklaringen over investeringen in tal van departementen, zit ook een afbraakbeleid verborgen, waarbij sommige overheidsdiensten als pasmunt dienen voor meer middelen elders.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael



VDAB Wordt de dienst uitgekleed?

ACOD Overheidsdiensten is zwaar verontrust over de besparingen (80 miljoen euro) en de opdrachtwijziging die de nieuwe Vlaamse regering oplegt aan de VDAB. Het regeerakkoord is niet bemoeidigend als we lezen dat de opdracht van de VDAB 'te uitgebreid' is. Opleidingen en loopbaanbegeleiding worden verschoven naar partners. Nog op het menu: afslanking tussen- en managementstructuren, verplaatsen personeel en middelen naar lokale besturen, afslanking en wijziging raad van bestuur. Wat is er van aan?

In het regeerakkoord staat dat de huidige opdracht van de VDAB te uitgebreid is en dat dit een belemmering vormt voor een efficiënt activeringsbeleid. Men wil de VDAB hervormen zodat ze performanter wordt in de uitvoering van haar kerntaken, met bijzondere aandacht voor de niet-zelfredzame werkzoekenden. De klemtoon zal gelegd worden op bemiddeling, matching, databeheer, activeringsregie en controle en sanctionering van werkzoekenden. Wij staan hier huiverig tegenover. De VDAB-dienstverlening is niet te uitgebreid.

Uit onderzoek blijkt dat er een goede combinatie is van structuren en opdrachten.

Opleidingen en loopbaanbegeleiding naar partners

De Vlaamse regering stelt dat voor het aanbieden van beroepsopleidingen en loopbaanbegeleiding er 'kostenefficiënt' moet gewerkt worden, met als gevolg dat deze grotendeels verschuiven naar privé- en publieke partners. De overheid zou blijven waken over de kwaliteit van die opleidingen. De VDAB behoudt de regie over die trajecten. Enkel waar er geen privé of semipubliek opleidingsaanbod is, kan de VDAB dat zelf aanbieden.

Er is al veel samenwerking met andere opleidingspartners. Dit is een regelrechte afbraak van de opleidingspoot van de VDAB. Een verdere privatisering! Terwijl de VDAB-opleidingen in eigen beheer hun nut bewijzen en goede resultaten behalen.

Afslanking tussen- en managementstructuren

Het regeerakkoord zegt dat er een afslanking moet komen van de tussen- en managementstructuren bij de VDAB, zodat de focus kan worden gelegd op de eigenlijke kerntaken. Hier willen we duidelijkheid van de bevoegde minister over wat men hier bedoelt en wat de gevolgen zijn.

Uitbestedingsbeleid optimaliseren

Er zal ingezet worden op het optimaliseren van het uitbestedingsbeleid in opvolging van de aanbevelingen van het Rekenhof. Dit is positief als het inhoudt dat de uitbestedingen afgebouwd worden ten voordele van eigen VDAB-werking.

Afslanking raad van bestuur

Men is van plan de raad van bestuur van de VDAB af te slanken en er moeten voor de helft min één onafhankelijke bestuurders zetelen. Blijkbaar wil men ook het paritair beheer binnen de raad van bestuur hervormen en de inbreng en het beheer van de sociale partners beperken.

Lokale besturen kunnen taken overnemen

De Vlaamse regering wil de lokale besturen met de nodige bestuurskracht via een proeftuin en als tenderpartners de mogelijkheid en de middelen bieden om in samenwerking met verschillende lokale actoren (zoals de OCMW's) VDAB-taken over te nemen om de effectiviteit ervan te versterken. Wanneer een lokaal bestuur die rol op zich neemt, leidt dat tot een verschuiving van middelen en personeel, niet tot bijkomende middelen en personeel. Dit is pure VDAB-personeelsbeperking en het afstaan van VDAB-personeel en middelen aan de lokale besturen. Vele klei-

nere gemeenten hebben bovendien niet altijd expertise op het vlak van begeleiding en bemiddeling.

Niet goed

In eerste lezing ziet het er niet goed uit voor de VDAB, zijn personeel en de dienstverlening. Een deel van de VDAB zou naar lokale besturen en (privé)partners gaan. En voor de opleidingen zullen nog delen naar privé-partners en andere publieke partners overgeheveld worden. We kregen reeds een eerste toelichting van en overleg met de leidend ambtenaar van de VDAB. ACOD Overheidsdiensten heeft een dringend gesprek en overleg gevraagd met de bevoegde minister van Werk Zuhal Demir.

Chris Moortgat

Agentschap Opgroeien

De trein van veranderingen bij de gemeenschapsinstellingen staat nooit stil

Na het opgaan van het agentschap Jongerenwelzijn in het fusieagentschap Opgroeien, waaronder ook het vroegere Kind & Gezin (Opgroeien Regie) opgenomen is, dient er zich na de recente Vlaamse regeringsvorming een nieuwe grote uitdaging aan.

In het Vlaamse regeerakkoord kunnen we lezen dat de gemeenschapsinstellingen vanuit Opgroeien worden overgeheveld naar het agentschap Justitie en Handhaving. Deze shift zal ongetwijfeld een grote impact hebben op de jongeren verblijvend en het personeel werkend in de setting. Deze verandering zal evenwel geen

gevolgen hebben voor het personeel van Opgroeien Regie. ACOD zal de onderhandelingen van de overhevelingen met de nodige zorg en expertise opvolgen. Voor ons als vakorganisatie primeert het welzijn van jongeren en personeel in het werkveld van de gemeenschapsinstellingen!

Tom De Jonghe en Eddy Hendryckx

ACOD Vlaamse Overheidsdiensten West-Vlaanderen Nieuwe gewestelijk secretaris is Kelly Debreuck

Onze vakbondsinstanties en ledencongres kozen voor West-Vlaanderen een nieuwe gewestelijk secretaris: Kelly Debreuck.

Kelly startte als jobhunter deeltijds onderwijs bij de VDAB. Ze werd teamleider in Brugge en Oostende. Inmiddels is ze sectorconsulente voor de horeca en neemt ze ook de IBO's voor deze sector op. Op dit moment werkt ze in Oostende, haar thuishaven.

Typisch voor Kelly is dat je je onmiddellijk op je gemak voelt bij haar. Anderstalige cursisten kan ze supergoed coachen. Ze kan op hun niveau spreken, ze kan streng zijn maar altijd inlevend en rechtvaardig. Bij de VDAB zijn de administratieve processen bijzonder zwaar, maar Kelly slaagt erin daar haar weg te vinden en altijd een pragmatische oplossing voor te stellen.

Zij is altijd bezig tegen een wervelend tempo. Of het nu voor een cursist, voor een instructeur horeca of voor een van haar zonen is, de zaken gaan vooruit. Ook haar oude hond krijgt alle aandacht en vriendschap die hij nodig heeft. Kelly vliegt met haar bakfiets van de ene werkplek naar de andere om cursisten op hun werkplek te begeleiden.

Op een vergadering van EOC of SEOC zal Kelly gedreven het woord nemen om op te komen voor de belangen van de medewerkers. Uiterst verantwoordigd als er iets onrechtvaardigs gebeurt of beslist



Kelly, geflankeerd door Jan Van Wesemael (l) en Chris Moortgat (r)

wordt. Ze heeft binnen het gewest in de werking van VDAB de taak van Yves Brusseeel op zich genomen en is graag gezien als voorzitter.

Kelly neemt nu ook in het gewest West-Vlaanderen de verantwoordelijkheid op van gewestelijk secretaris Vlaamse Overheidsdiensten. Ze is een vakbondsactiviste pur sang en dat zal ze de komende jaren zeker laten zien.

Chris Moortgat, Tilly Troost

Pensionering adjunct-secretaris Sylvia L'homme

Mensen komen, mensen gaan, maar sommigen zullen nooit vergaan. Sylvia L'homme, adjunct-secretaris bij Overheidsdiensten zal na een syndicale loopbaan van 18 jaar onze rangen noodgedwongen verlaten.

Sylvia werd de eerste voorzitter van de nieuwe VZW Sociale dienst Vlaamse overheid in 2006-2007. Ze volbracht haar taak met verve; ACOD heeft er gulzig gebruik van gemaakt. Ons ledenaantal steeg opmerkelijk. Echter was er wisseling van de wacht na 4 jaar, ACV kreeg dan de voorzitter, wij de ondervoorzitter evenwel zonder dienstvrijstelling. Sylvia keerde zes maanden terug naar haar moederdepartement WVG (nu Zorg), maar dergelijke kracht konden we wel nuttiger inzetten bij ACOD. Sylvia werd de tweede voorzitter BHV op 1 januari 2010 tot juli 2016 waarna ze werd opgepikt als stafmedewerker (later Adjunct-secretaris). Jammer maar helaas, maar op 31 oktober dit jaar dient ze met pensioen te gaan wegens het bereiken van de leeftijdsgrens. Sylvia is gekend om haar werkkraft, ze draafde op naar een immens aantal EOC's en overal drukte ze haar duidelijke stempel. Bedankt Sylvia.



Sylvia L'Homme en opvolger Tom De Jonghe

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat, Eddy Hendyckx, Geert Dermaut, Tom De Jonghe



Week van de kinderopvang Drie belangrijke speerpunten

Van 7 tot 13 oktober vond de Week van de kinderopvang plaats, vlak voor de gemeenteraadsverkiezingen. Het ideale moment voor ACOD LRB om de medewerkers van de kinderopvang en de buitenschoolse opvang extra in de kijker te zetten. Onze militanten trokken rond op de werkvloer en vroegen aandacht voor drie belangrijke speerpunten in het belang van de kinderen, de ouders en de medewerkers.

Zorg voor elkaar is de lijm die een samenleving samenhoudt. Het meest fundamentele hierbij is de zorg voor onze kinderen. Ieder kind verdient het om op te groeien in de beste omstandigheden. Daarmee valt of staat onze toekomst. Net daarom is de opvoeding van onze kinderen een gedeelde verantwoordelijkheid die we voor elkaar opnemen. Goed werkende openbare diensten, in bijzonder de kinderopvang en buitenschoolse opvang op het lokale niveau, vervullen een sleutelfunctie in dit verband.

Lokale kinderopvang als openbare dienst

We hebben een samenleving nodig waarin gezinnen en kinderopvangverblijven (h) echt samen verantwoordelijk zijn voor de sociale, emotionele, cognitieve en motorische ontwikkeling van onze meest kostbare medeburgers. Kinderopvang moet een recht worden waarop alle ouders en kinderen een beroep kunnen doen. Zoals bij alle rechten, is het aan de overheid om dit recht op kinderopvang te waarborgen. De kinderopvang en de buitenschoolse opvang moeten daarom uitgroeien tot een universele basisvoorziening.

Een recht op kinderopvang wil in de praktijk zeggen dat we streven naar een kinderopvangaanbod ook in kwetsbare wijken met lagere inkomens en hogere werkloosheid. Net daar hebben kinderen er het meeste baat bij. Lokale besturen spelen een beslissende rol om die sociale dekingsgraad te realiseren. We willen een

kwaliteitsvolle, toegankelijke, duurzame en leefbare kinderopvang voor elk gezin realiseren. In onze visie is er geen plaats voor privatisering en commercialisering. Alles van waarde gaat verloren als we de zorg voor onze kleinsten uit handen geven en overleveren aan het winstbejag van commerciële spelers.

Daarom vraagt ACOD LRB dat lokale besturen ten volle de actorrol opnemen en dus zelf werk maken van openbare kinderopvangvoorzieningen. Het komt erop aan bijkomende plaatsen te creëren en de openbare kinderopvang en buitenschoolse opvang te financieren, uiteraard in een kwalitatief kader waarin het aangenaam werken is.

Minder kinderen per begeleider

Door een blijvend hoge werkdruk kunnen kinderbegeleiders momenteel alleen maar de basiszorgen verschaffen. Het beroep draait rond meer dan groentepapjes geven



en luiers verversen. Voor kinderen zorgen is maatwerk, geen bandwerk. Begeleiders moeten de tijd krijgen om een hechte relatie met het kind op te bouwen. Want betekenisvolle contacten zorgen voor kinderen die zich geborgen en ondersteund voelen. Kinderopvangverblijven en de buitenschoolse opvang zijn geen magazijnen waar kinderen 'bewaard' worden zodat de mama's en papa's kunnen gaan werken. Het zijn plaatsen waar kinderen alle kansen horen te krijgen om uit te groeien tot volwaardige mensen. Het welzijn van onze kinderen is het welzijn van de volwassenen van morgen.

Een kwaliteitsvolle zorg en opvoeding van kinderen veronderstelt betere loon- en arbeidsomstandigheden voor onze medewerkers. Door onze gezamenlijke acties is de begeleider-kind-norm verlaagd naar zeven kinderen per begeleider in gemengde groepen en naar vijf baby's per begeleider voor de allerkleinsten. In de buitenschoolse opvang gaat de ratio vanaf 1 januari 2026 echter weer omhoog naar 18 kinderen per begeleider. We zijn er dus nog lang niet. ACOD LRB ijvert voor vijf kinderen per begeleider in alle groepen van de kinderopvang. In de buitenschoolse opvang willen we dat lokale besturen de ratio van 14 kinderen per begeleider behouden.

Waardering voor expertise van begeleiders

Er is nood aan een geïntegreerde samenwerking tussen de verschillende medewerkers en functies in de kinderopvang. Het pedagogische beleid mag niet boven het hoofd van kind-begeleiders uitgetekend worden. Zij hebben de kunde en de ervaring om een fundamentele bijdrage te leveren tot de uitbouw van het pedagogische beleid. Voor de erkenning en waarde-

"Kinder- en buitenschoolse opvang moeten uitgroeien tot universele basisvoorziening"

ring van het beroep van kinderbegeleider is het noodzakelijk om die expertise en ervaringen maximaal te valoriseren. Naast pedagogische coaches dient de sector ook in te zetten op educatieve medewerkers die samen met de begeleiders instaan voor de pedagogische kwaliteit, ondersteuning van kinderen met specifieke zorgnoden. Dit is van goudwaarde om de sociale functie van de kinderopvang te realiseren.

ACOD LRB vraagt dat de uitwisseling tussen kinderbegeleiders en pedagogische coaches alle kansen krijgt opdat iedereen van iedereen kan leren. In dat opzicht zou het goed zijn mochten er zogenaamde kind-vrije uren worden ingevoerd: tijd voor (team)overleg met collega's, intervisie en reflectie, overleg met de ouders, coaching, overleg met externe partners.

We zullen doorgaan

Voor deze drie speerpunten zullen wij ook de komende jaren campagne blijven voeren. Zowel op de werkvloer als in de bredere samenleving. Want naast de medewerkers moeten we ook de ouders mee krijgen in ons streven naar een kwaliteitsvolle kinderopvang.

Dries Goedertier, Gert Vlasselaer

Vlaams regeerakkoord Witte rook voor de lokale besturen?

Het voorbije decennium werden de lokale besturen niet bepaald verwend door de Vlaamse regering. De opeenvolgende centrumrechtse regeringen voerden sinds 2014 een forse besparingspolitiek zonder rekening te houden met het sociaal overleg. De werkgevers kregen de macht in de schoot geworpen en maakten er arrogant gebruik van. Wordt het nu beter?

Als vakbond moesten we zwaar in het verzet. Dankzij hevige strijd konden we de Vlaamse regeringen dwingen om toch rekening te houden met het algemeen belang. Zo konden we toch nog enkele successen op ons palmares schrijven. Het tegenhouden van het privatiseringsdecreet voor de zorg is hiervan de belangrijkste overwinning.

Toch drukte de Vlaamse regering enkele zaken door die de toekomst van de lokale besturen kunnen hypothekeren. Het besluit over de rechtspositieregeling geeft onevenredig veel autonomie aan elk bestuur, zodat een sectorale aanpak nagenoeg onmogelijk wordt. Hier trad de Vlaamse regering zelfs op tegen het akkoord van werkgevers en werknemers in. Het ontslagdecreet zorgt dan weer voor een enorme boost voor eventuele politieke willekeur en afrekeningen allerhande. Klokkenluiders en sleutelfiguren werden van de ene dag op de andere op straat gezet en dienen als voorbeeld voor alle personeelsleden om zich te schikken naar de grillen van de toevallige burgemeester of schepen.

Een nieuwe wind?

ACOD LRB is verheugd dat Vooruit opnieuw deel uitmaakt van de Vlaamse regering. Het is duidelijk dat de Vooruit-onderhandelaars zwaar gewogen hebben op de onderhandelingen. De tekst van het Vlaams regeerakkoord is uiteraard vaag en wollig en ook de cijfers corresponde-

ren niet altijd met de beschreven doelen, maar er klinkt wel een sociale bekommernis door. Met sleutelposities voor Melissa Depraetere (viceminister-president en Vlaams minister van Wonen, Energie en Klimaat, Toerisme en Jeugd) en Caroline Gennez (Vlaams minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen) mogen we toch wat hopen op een adempauze.

Het Vlaams regeerakkoord bevat zeer positieve elementen. Maar op vele plaatsen is ook waakzaamheid geboden en op andere domeinen zal syndicale strijd noodzakelijk zijn. We halen er enkele aandachtspunten uit.

Laten we starten met een algemene opmerking: het is niet duidelijk hoe men het personeelstekort (zoals bijvoorbeeld in de zorg) concreet zal oplossen. Hiervoor zijn maatregelen noodzakelijk die de aantrekkelijkheid van het beroep verhogen.

Zorg en Welzijn

Zorg lijkt toch wat het uithangbord te worden van deze Vlaamse regering. Met een investering van ongeveer 1 miljard en nauwelijks compenserende besparingen, mogen we voorzichtig positief zijn. De nadruk ligt op het wegwerken van tekorten aan kinderopvangplaatsen (10.000 extra plaatsen) en van de wachtlijsten voor mensen met een handicap. Bovendien wordt ingezet op de kwaliteit van de jobs en spreekt men over middelen voor een VIA 7. In het regeerakkoord wordt alleszins niet de intentie uitgesproken van een nieuw privatiseringsdecreet. Wel wordt het verbod op winst in de zorg vooropgesteld. Jammer genoeg blijft het gevaar op commercialisering bestaan. Er worden geen drempels opgeworpen tegen de inbreng van privaat kapitaal in de ouderenzorg en het is duidelijk dat men bijvoorbeeld voor de kinderopvang wenst in te zetten op bedrijfscreches. Tot slot behoudt men de voorrangregels voor werkende ouders in de kinderopvang.

Verplichte gemeenschapsdienst en activering werkzoekenden

De afschaffing van de verplichte gemeenschapsdienst is goed nieuws. Aan verplichte gemeenschapsdienst hangt altijd een negatief kantje. Het lijkt alsof je werkzoekenden voor een lager loon hetzelfde werk wil laten uitvoeren als werkenden. Waarom geven we hen dan geen jobs



met dezelfde contractuele bescherming? Het gaat dus over een strijd tussen 'gratis werken als straf' en 'een garantie op een betaalde job'.

Jammer genoeg komt de garantie op een betaalde job er niet en wordt heil gezocht in een nieuwe term, namelijk de 'samenlevingsjobs'. Ten aanzien van de verplichte gemeenschapsdienst wordt het uurloon van de samenlevingsjobs opgetrokken van 1,3 euro naar 4,5 euro, maar dat verandert niets aan de stelling hierboven. De modaliteiten met betrekking tot de samenlevingsjobs worden verder niet uitgewerkt.

De ACOD LRB pleit ervoor om er geen verplichting van te maken, en de samenlevingsjobs enkel als tijdelijke oplossing voor een overstap naar de reguliere arbeidsmarkt te beschouwen. We blijven hoe dan ook voorstander van duurzame tewerkstelling. De beste oplossing zou zijn een dergelijke tewerkstelling (tegen een aanvaardbaar loon plus bescherming) te organiseren voor bijvoorbeeld 30 uren en hieraan een aantal uren opleiding te koppelen (bijvoorbeeld 8 uren). Dit zou een echte meerwaarde bieden voor de langdurige werklozen. En misschien kan er eveneens een koppeling gemaakt worden met de noodzakelijke arbeidsduurvermindering. Bovendien moet er grondig geïnvesteerd worden in activeringsmaatregelen die een directe impact hebben op de tewerkstellingskansen van de betrokkenen, zoals opleiding, kinderopvang, mobiliteit...

Uitzendarbeid

Het regeerakkoord bevat een mooie passage in verband met uitzendarbeid: "We bestrijden het fenomeen waarbij zorgkundigen en verpleegkundigen zichzelf via een zelfstandig of interimcontract opnieuw aanbieden bij hun werkgever." Fijn dat de Vlaamse regering deze absurditeit heeft opgemerkt en wil aanpakken. In dit verband is het uiteraard zo dat uitzendarbeid in de zorg voor een ondermijning van de reguliere tewerkstelling zorgt. Uitzendarbeid heeft ook voor andere werknemers in de lokale besturen veel negatieve gevolgen. Het vereist een verregaande flexibilisering en houdt nauwelijks rekening met objectieve aanwervingsprocedures of veiligheid en bescherming van werknemers. Bovendien vallen uitzendkrachten niet onder de deontologische code van de ambtenaren. Ten slotte is het duurder en duwt het een groot aantal werknemers in preciaire situaties. ACOD LRB pleit daarom voor een globaler verbod op uitzendarbeid in de lokale besturen.

Werking lokale besturen

We zijn tevreden over de grote aandacht voor de lokale besturen in het regeerakkoord. In het verleden hebben de lokale besturen steeds bewezen dat zij tot de essentiële diensten van onze maatschappij behoren. Dit wordt nu bekrachtigd in het Vlaams regeerakkoord. Vele essentiële taken worden toegewezen aan de lokale besturen. Jammer genoeg wordt nergens beschreven of hiervoor ook voldoende middelen ter beschikking zullen worden

Lokale en regionale besturen

gesteld van de besturen.

Om hieraan tegemoet te komen, stelt het Vlaams regeerakkoord dat men de ambtelijke capaciteit wenst te verhogen en dat er voldoende en goed opgeleid personeel ter beschikking moet staan. Hiervoor moeten uiteraard de huidige arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden verbeterd worden. We kunnen alvast enkele aanbevelingen formuleren: een bindend loonhuis voor de gehele sector, een recht op vorming, de herinvoering van eindloopbaanonderbreking en de loopbaanonderbreking zonder motief, de uitbreiding van

“Op vele domeinen is waakzaamheid geboden, op andere zal syndicale strijd noodzakelijk zijn”

het geboorteverlof, de bescherming tegen onterecht ontslag en ga zo maar door. Trouwens, wat die bescherming tegen onterecht ontslag aangaat, verwijst het re-

geerakkoord naar integere lokale besturen en de bestrijding van elke vorm van belangenvermenging. Moeten we dan het lelijke ontslagdecreet ook niet in de prullenmand gooien? Hierover hadden we graag iets gelezen in het regeerakkoord, maar dat heeft men jammerlijk over het hoofd gezien. We kunnen enkel hopen dat het Grondwettelijk Hof dit ontslagdecreet vernietigd, en dat deze regering geen nieuwe stappen onderneemt om de onafhankelijkheid van onze lokale personeelsleden te grabbel te gooien.

Trendbreuk, maat...

Uiteraard is dit slechts een beperkte lezing van het Vlaams regeerakkoord. Er is een duidelijke trendbreuk vast te stellen met de twee vorige Vlaamse regeringen. Maar toch blijven er nog veel strijdpunten over, zeker inzake het arbeidsmarktbeleid in het algemeen en over de concrete maatregelen die men zal nemen. Wij merken op dat men het sociaal overleg nieuw leven wenst in te blazen en dat is absoluut noodzakelijk. In dat sociaal overleg zullen we onze stem hard laten horen om de maatregelen in de juiste richting te duwen. We zijn klaar voor de onderhandelingen en zullen onze standpunten sterk verdedigen.

Gert Vlasselaer



Procedure tegen ontslagdecreet In de laatste rechte lijn

Eind vorig jaar trad het zogenoemde ontslagdecreet in werking waardoor de lokale en provinciale besturen statutaire personeelsleden enorm gemakkelijk, om niet te zeggen altijd kunnen ontslaan.

In de korte periode dat het ontslagdecreet in werking is, hebben we gemerkt dat het gebruikt werd om onder meer klokkenluiders of ambtenaren die op sleutelposities zitten te ontslaan. De lokale besturen die dit hebben gedaan, willen volgens ons de boodschap sturen naar de rest van het personeel (al dan niet statutair in dienst) om zeker niet tussen te komen in zaken die het daglicht niet mogen zien. Kortom, de onafhankelijkheid van het per-

soneel, zowel statutair als contractueel, staat door het ontslagdecreet op het spel en daartegen hebben we ons dan ook verzet.

Begin dit jaar hebben we een beroep bij het Grondwettelijk Hof ingediend tot vernietiging van het ontslagdecreet. Na het over en weer sturen van verweerschriften, memories, memories van antwoord en memories van wederantwoord is het nu eindelijk tijd voor de pleidooien.

Wanneer deze pleidooien zullen plaatsvinden weten we momenteel nog niet, maar we gaan ervan uit dat deze nog dit jaar zullen worden gehouden. Om onze advo-

caten te steunen en voldoende ruchtbaarheid aan dit belangrijk dossier te geven, roepen we onze militanten en leden dan ook op om die dag naar het Grondwettelijk Hof in Brussel af te zakken. Op die manier kunnen we aan de rechters van het Grondwettelijk Hof de inzet van dit dossier aantonen. Als personeelsleden van de lokale en regionale besturen verdienen jullie het om in volle onafhankelijkheid de correcte dienstverlening aan elke burger te kunnen geven. Zonder dat jullie moeten vrezen voor jullie job.

Stefaan Helegeer, Gert Vlasselaer

Arbeidsongevallen Beter voorkomen dan genezen

Medex gaf cijfers vrij over het aantal arbeidsongevallen in de publieke sector in 2023. Medex is de medische dienst voor de werkgevers uit de publieke sector. In 2023 waren er in totaal 40.118 aangiftes van arbeidsongevallen: 46,4 procent trof mannen en 53,6 procent vrouwen. De leeftijdscategorie 50-54 jaar bevatte het hoogste aantal arbeidsongevallen.

De definitie van een arbeidsongeval werd wettelijk vastgelegd. Een arbeidsongeval is elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt. Een ongeval dat zich voordoet op de weg van en naar het werk, het normale traject van en naar de plaats van het werk, wordt eveneens als een arbeidsongeval beschouwd. Een arbeidsongeval veronderstelt een plotselinge gebeurtenis, een of meer uitwendige oorzaken, het bestaan van een letsel, een oorzakelijk verband tussen het ongeval en het letsel.

Evolutie

Dagelijks komen nieuwe aangiftes van arbeidsongevallen binnen bij Medex. Daar kunnen eveneens aangiftes bij zijn met betrekking tot voorgaande jaren. De gegevens die bekend waren op 1 mei 2024 over 2023 werden als bron genomen. Wanneer de aangiftes van de voorbije vijf jaar naast elkaar worden gelegd, zien we een daling in 2020 (als gevolg van corona). In 2023 kwam het aantal aangiftes opnieuw dichterbij de periode voor de pandemie.

Cijfers

Bij de politie, zowel lokaal als federaal, waren er 5.960 aangiftes. Voor de lokale besturen, OCMW's, intercommunales en provincies waren 17.931 aangiftes. Daarnaast waren er nog 2.019 aangiftes in de instellingen van openbaar nut en 14.208 in de onderwijsinstellingen en overheidsdiensten.

Bij de verdeling van de arbeidsongevallen volgens het geslacht moet men rekening houden met de samenstelling van het werknemersbestand, namelijk dat 62 pro-



“Het afwezigheidspercentage omwille van ziekte steeg verder in 2023”

cent vrouw is. Hier zien we dat de arbeidsongevallen 53,6 procent vrouwelijke en 46,4 procent mannelijke personeelsleden treffen. Vanaf de leeftijdscategorie 25-29 jaar gaan de cijfers omhoog met een piek in de categorie 50-54 jaar.

Letsels

Het meest voorkomende gevolg van een arbeidsongeval zijn wonden gevolgd door luxaties (ontwrichtingen). Daarna komen breuken, inwendige trauma's... De bovenste en onderste ledematen worden het meest getroffen. Bij 38,9 procent van de arbeidsongevallen is er geen afwezigheid omwille van ziekte. Toch is 43,3 procent tussen de 1 en 29 dagen afwezig door het arbeidsongeval en 14,3 procent minimum 30 dagen in ziekteverlof. De duur kan zelfs oplopen tot 183 dagen. Voor 2,8 procent duurt de afwezigheid minimum 184 dagen en kan zij oplopen tot meer dan een jaar.

Medische kosten

Er waren 75.467 aanvragen voor een terugbetaling van de medische kosten. Ruim vier vijfde daarvan werd goedgekeurd, wat overeenstemt met 63.290 effectieve terugbetalingen. De gemiddelde kost van de terugbetaling was 236 euro voor een arbeidsongeval op het werk en 406 euro voor een arbeidsongeval op de weg naar en van het werk.

Ziekte

Uit de publicatie met de gegevens over de ziekteafwezigheid in de overheidssector zijn er enkele opvallende conclusies te trekken. Het afwezigheidspercentage omwille van ziekte steeg verder in 2023. Dit betekent dat er meer dan 6 werkdagen op 100 niet werd gepresteerd omwille van ziekte.

Het aantal afwezigheden van 1 dag nam in 2023 met 30,4 procent toe ten opzichte van 2022. In januari 2023 was er de wijziging in de wetgeving rond de afwezigheden van 1 dag, wat mogelijk een grote rol speelde hierin. Blijkt dat er bij 8 op de 10 afwezigheden van 1 dag geen medisch attest werd ingediend. De oorzaak van het hoogste aantal ziektedagen in 2023 waren stress-gerelateerde psychische aandoeningen. Het aantal werknemers dat langer dan 30 kalenderdagen afwezig was omwille van ziekte nam toe met 23,7 procent in de periode 2019-2023.

Belang preventie en welzijn

Preventie en welzijn op het werk zijn verplichtingen van de werkgever en van cruciaal belang om arbeidsongevallen te voorkomen en een veilige werkomgeving te waarborgen. Door risico's vroegtijdig te identificeren en te beheersen - zoals ergonomische problemen of stressfactoren - kunnen ongevallen en beroepsziekten worden vermeden. Investeren in het welzijn van de werknemers via bv. ergonomische werkplekken, mentale gezondheidsprogramma's, veiligheidstrainingen... verhogen niet alleen de veiligheid maar ook het werkplezier. Dit leidt onder meer tot een betere werksfeer.

Gert Vlasselae, Kristof Dupon

Bron: health.belgium.be; werk.belgie.be; beswic.be



Lokale publieke zorg Niet winst maar 'wel-zijn' als engagement

Tallose steden en gemeenten zetten met hun eigen zorgvoorzieningen sterk in op ouderenzorg, thuiszorg, kinderopvang en jeugdhulp. Dagelijks geven duizenden zorgkundigen, verpleegkundigen, kinderbegeleiders, jeugdwerkers en zoveel andere medewerkers van die publieke zorgsector het beste van zichzelf voor een zorgzame en warme samenleving. We maken ons echter grote zorgen.

De voorbije jaren walste er een privatiserings- en commercialiseringsgolf over de Vlaamse zorgsector, met name in de ouderenzorg. De toegankelijkheid, kwaliteit en betaalbaarheid van zorg en ondersteuning komen daardoor in het gedrang.

Niet winst maar 'wel-zijn' moet altijd primeren. Over geheel Vlaanderen hebben we daarom politieke mandatarissen aangeschreven met de vraag om onderstaande engagementsverklaring ter versterking van de lokale publieke zorg te ondertekenen.

"Geen enkel bestuursniveau staat zo dicht bij de mensen als de lokale en regionale besturen. Vanuit een verantwoordelijkheid voor het algemeen belang hebben zij de plicht om attent te zijn voor de sociale noden en zorgbehoeften van hun gemeenschap. Lokale en regionale besturen zijn dan ook een sleutelspeler in het Vlaamse zorglandschap. Iedereen heeft ooit in zijn leven nood aan een vorm van zorg. Met een ruim aanbod aan kinderopvang, jeugdzorg, thuiszorg en ouderenzorg dragen lokale en regionale besturen bij tot een warme samenleving voor jong, oud en iedereen daartussen. De publieke zorg zet in op een dienstverlening die

betaalbaar, beschikbaar, toegankelijk én kwaliteitsvol is. Welzijn moet altijd primeren boven winst. Want zorg is een recht en geen koopwaar. Zingeving en menselijkheid krijgen voorrang op ziellose standaardisering. Ik engageer er mij dan ook toe om de publieke zorgvoorzieningen in mijn gemeente maximaal te versterken in plaats van af te stoten, te verkopen of uit te besteden aan private en commerciële bedrijven. Want zonder zorg voor elkaar is er geen samenleving mogelijk."

Driehonderd volksvertegenwoordigers, burgemeesters, schepenen en gemeenteraadsleden uit 160 gemeenten gingen in op onze vraag. Samen met hen wil de ACOD LRB de komende jaren het sociale verschil maken.

De 300 ambassadeurs van de lokale publieke zorg kan u terugvinden op <https://nietwinstmaarwelzijn.be/engagementverklaring-voor-lokale-publieke-zorg/>

Dries Goedertier, Gert Vlasselaer

Oproep tot kandidatuur Medewerker politie ACOD LRB Oost- en West-Vlaanderen

ACOD LRB doet een oproep aan de leden van de politie (operationeel en Calog-personeel) voor de functie van een medewerker voor de regio Oost- en West-Vlaanderen.

Kandidaten moeten in orde zijn met hun bijdrage, ten minste 4 jaar lid zijn en voldoen aan onderstaand profiel. De nodige vormingen gevolgd hebben, is een pluspunt. De plaats binnen onze structuur is werkgebied Oost- en West-Vlaanderen.

Functiebeschrijving

De medewerker

- doet beleidsondersteunend werk voor de bestendig secretaris en het gewestelijk uitvoerend bureau;
- volgt op het technisch vlak het politie-dossier op (overleg, vakliteratuur, ...);
- ondersteunt de vergaderingen van BOC's politie;
- werkt ondersteunend naar de geweste-

lijke technische commissie politie;

- staat in voor de informatiedoorstroom naar, en de aansturing van, militanten;
- rapporteert aan de bestendig secretarissen;
- volgt persoonlijke dossiers op van leden en verdedigt hen waar nodig.

Competenties/attitudes

- Zich flexibel en loyaal kunnen opstellen
- Orde, netheid, stiptheid en nauwkeurigheid
- Samenwerken en rapporteren
- Zelfstandig, constructief en diplomatisch kunnen werken
- Correct kunnen interpreteren, weergeven, samenvatten en opzetten in adviezen
- In technische dossiers de syndicale relevantie kunnen inschatten
- De deontologische code en visie van de ACOD uitdragen
- Kunnen werken binnen een flexibele uurregeling

Statuut

De medewerker wordt ter beschikking gesteld van de ACOD middels een lopend sectoraal akkoord. Hij/zij wordt tewerkgesteld binnen een overeenkomst afgesloten met de bestendig secretaris.

Enkel kandidaturen van leden bij de politie, aangesloten in de provincies Oost- en West-Vlaanderen zijn ontvankelijk. De kandidaturen dienen schriftelijk, hetzij per post, hetzij via mail, binnen te zijn ten laatste op 22 november 2024 bij de bestendig secretaris ACOD LRB Oost-Vlaanderen, Stephan Van de Meirssche, Bagattenstraat 158, 9000 Gent – stephan.vandemeirssche@cgspaceod.be .

7 november 2024 | 10u30 | Brussel Noordstation Nationale manifestatie zorg-, welzijns- en socioculturele sector

Kom mee op straat om volgende eisen te steunen.

- Voor de bevolking: het recht op kwaliteitsvolle, toegankelijke en betaalbare (openbare) zorg.
- Voor het personeel: aantrekkelijke jobs met goede arbeidsvoorwaarden en voldoende, goed opgeleide collega's. Het is hoog tijd om hier mee(r) werk van te maken!

Een beroep uitoefenen in de zorg- en welzijnssector is een van de mooiste zaken ter wereld.

Wat wij elke dag allemaal samen doen, zorgt ervoor dat onze samenleving leefbaar blijft en niet barst door o.a. ongelijkheid. De zorg voor elkaar is wat ons mens

maakt. Elke generatie telt. Wij dragen bij aan een warme en veilige omgeving voor de allerkleinsten, een toekomst voor jongeren, ondersteuning voor gezinnen en een menswaardig leven voor onze ouderen.

Daarom bloedt ons hart als we de gevolgen zien van de jarenlange onder-financiering.

- Kinderen zonder een warme thuis, die van instelling naar instelling worden doorgeschoven zonder ooit een oplossing te krijgen.
- Jongeren met 'een rugzakje' waar bijna niemand naar luistert.
- Gezinnen die instaan voor de zorg van een zwaar gehandicapt familielid en maar

geen aangepaste opvang vinden.

- Zieken die enkel be(ver)oordeeld worden op basis van hun 'economisch nut'.
- Onbegrip voor wie geen werk vindt of zijn werk is kwijtgeraakt.
- Ouderen die niet zomaar op een zorgeloze en menswaardige oude dag kunnen rekenen.
- ...

Wij laten onze jobs niet reduceren tot bandwerk. Hoog tijd voor erkenning van wat wij doen en wat wij betekenen voor de samenleving! Wij komen op straat voor onze rechten én voor de rechten van al onze patiënten, bewoners, gezinnen, kinderen, jongeren... Onze samenleving verdient dit echt wel!

Advies onafhankelijke Commissie Inclusief Onderwijs Evolutie naar scholen voor iedereen

Met de invoering van het decreet Leersteun werd beslist een onafhankelijke commissie van experts, academici, onderwijsprofessionals en ervaringsdeskundigen de opdracht te geven een advies uit te werken over de evolutie naar inclusief onderwijs in Vlaanderen. Hierbij moest in de langetermijnvisie en het actieplan aandacht zijn voor de rol van het gewoon en buitengewoon onderwijs. De commissie kreeg een schooljaar de tijd om het advies uit te werken.

Het advies wordt niet beschouwd als een afgewerkte opdracht, maar als een start om met alle betrokkenen in gesprek te gaan. Het tijdspad dat gepland wordt voor de uitwerking is 2040. Er wordt gewerkt in drie fases, dus lopende over drie legislaturen met een voorbereidingsfase, een overgangsfase en een implementatiefase van telkens vijf jaar.

Waarom is een advies nodig?

- Alle kinderen maken samen de maatschappij van morgen en iedereen heeft dus recht op volwaardige participatie in die samenleving.
 - Het huidige systeem botst op zijn limieten en strookt niet met de verplichtingen die uit het VN-verdrag voortvloeien.
 - Onderwijs moet uitdagend en kwaliteitsvol zijn voor alle leerlingen.
- Om het einddoel van een inclusief onderwijssysteem te realiseren, schuift de commissie acht krachtlijnen naar voor. Deze zijn volgens de commissie prioritair en noodzakelijk om te kunnen evolueren naar één inclusief onderwijssysteem.

Acht krachtlijnen

1. Een inclusieve schoolcultuur en schoolorganisatie realiseren in elke school

Een schoolcultuur verwijst naar de gemeenschappelijke basisaannames, waarden en normen die gedeeld worden door de leden van het schoolteam en die het functioneren van de school beïnvloeden. De schoolorganisatie



verwijst naar de manier waarop een school georganiseerd is, wat de dagelijkse werking van een school bepaalt.

De acties die men hiervoor vooropstelt zijn de volgende:

- Elk schoolbestuur ontwikkelt een visie op de realisatie van inclusief onderwijs en werkt een kortetermijn- en een langetermijnactieplan uit.
- Elke school werkt aan een sterke basis voor alle leerlingen.
- De onderwijsinspectie monitort de vorderingen van de scholen.
- Door het invoeren van tijdelijke projecten ontstaan en pionier-scholen.

2. Evolueren van scholen voor gewoon en buitengewoon onderwijs naar scholen voor iedereen

Het streefdoel is dat in de scholen voor iedereen alle leerlingen maximaal kunnen participeren aan de lessen en activiteiten die in de school worden georganiseerd.

De acties die men vooropstelt zijn de volgende:

- Geleidelijke opbouw van scholen voor iedereen, die ontstaan via samenwerkingsverbanden tussen gewoon en buitengewoon onderwijs en leersteuncentra.
- Geleidelijke afbouw van apart aanbod gewoon en buitengewoon onderwijs.

3. Voldoende, gepaste en nabije ondersteuning in elke school

Ondersteuning wordt volgens de nood getrapd ingezet en is maximaal ingebed in de klaspraktijk. Ondersteuning en specifieke expertise zijn nabij en beschikbaar. Er is multidisciplinaire expertise aanwezig in elke school door (boven-schoolse) multidisciplinaire teams. Op die manier is de specifieke ondersteuning gegarandeerd voor leerlingen en leerkrachten.

De acties die men voorstelt zijn de volgende:

- Het ontwikkelen en versterken van schoolteams tot multidisciplinaire teams.
- Het organiseren van ondersteuning en expertise voor leerlingen met complexe en intensieve ondersteuningsnoden.
- Verankeren van de expertise van buitengewoon onderwijs en leersteuncentra in (boven-schoolse) multidisciplinaire teams in scholen en regionale expertisecentra.
- Kwaliteitstoezicht op ondersteuning.

4. Professionaliseren van alle betrokken professionals in functie van inclusief onderwijs

Elke onderwijsprofessional in Vlaanderen moet zich bekwaam voelen om in een inclusief onderwijssysteem te functioneren.

Ontmoetingen tussen onderwijsprofessionals met diverse expertise, ervaringsdeskundigen, externe ondersteuners met kennis van specifieke doelgroepen en externe professionals uit de welzijnssector zijn nodig om een gepast onderwijs- en ondersteuningsaanbod te creëren voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften. Het leren samenwerken als een organisch geheel zal een professionaliseringstraject op zich zijn voor alle betrokken partijen.

De acties die men voorstelt zijn de volgende:

- Implementeren van de aangehaalde aanbevelingen van de Commissie van Wijzen.
- Uitbouwen van duurzame professionaliseringstrajecten.
- De lerarenopleiding richt zich op werken in een inclusieve context.

5. Structureel partnerschap uitbouwen tussen onderwijs en welzijn

Kinderen en jongeren met ernstige beperkingen of complexe noden hebben behoefte aan ondersteuning die een schoolteam alleen niet kan bieden. Voor deze kinderen en jongeren zal een gecombineerde ondersteuning afkomstig van onderwijs en welzijn noodzakelijk zijn. Ook vanuit jeugdhulp of gezondheidszorg kan ondersteuning worden geboden. Er moet dus een structurele samenwerking zijn tussen onderwijs en welzijn.

De acties die men voorstelt zijn de volgende:

- Afstemming tussen beleidsdomeinen onderwijs en welzijn.
- Aangepast systeem van toewijzing en financiering van ondersteuning.
- Rol van de scholengemeenschappen, -groepen en CLB's uitklaren.

6. Bepalen ondersteuningsnoden door een onafhankelijk en beleidoverschrijdend assessment

Het inschatten van onderwijsbehoeften van leerlingen zal intern in de school gebeuren, door het multidisciplinair team en, indien wenselijk, in het CLB. Enkel voor een kleine groep van leerlingen, bijvoorbeeld leerlingen met complexe en intensieve ondersteuningsnoden, zal een externe inschaling van de noden nog wenselijk en nodig zijn, via een assessment met het oog op een zo goed mogelijke ondersteuning van de school en de leerling.

De acties die men voorstelt zijn de volgende:

- Uitwerken van het assessment.

7. Doeltreffende financiering voor alle scholen

In het raam van de evolutie naar een inclusief onderwijssysteem pleit men voor een grondige hertekening van het financieringssysteem. Men moet er ten eerste voor zorgen dat het financiële aspect niet langer een rol speelt voor scholen om leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften door te verwijzen naar het buitengewoon onderwijs. Een leerling dient gefinancierd te worden ongeacht voor welke school hij kiest. Ten tweede moeten scholen geleidelijk meer zeggenschap krijgen over de omkadering en het werkingsbudget voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, zodat ze zelf een inclusief schoolbeleid en dito schoolorganisatie kunnen realiseren.

De acties die men voorstelt zijn de volgende:

- Gelijke financiering voor leerlingen met een IAC- of OV4-verslag.
- Bijkomend budget dat scholen toelaat de overstap naar scholen voor iedereen te maken.
- Uitwerken van een nieuw financieringssysteem.

8. Realiseren van inclusieve en toegankelijke infrastructuur in elke school

Toegankelijkheid is een basisrecht voor iedereen. Voor mensen met een handicap is dit een noodzaak om te kunnen participeren aan het maatschappelijk leven. Integrale toegankelijkheid betekent dat iedereen de publieke ruimte op een zelfstandige, gelijkwaardige manier en zonder extra hulp moet kunnen gebruiken. Op het vlak van toegankelijkheid van schoolinfrastructuur staat Vlaanderen voor grote uitdagingen. Veel schoolgebouwen zijn in slechte staat, niet aangepast aan de moderne noden van een school en komen niet tegemoet aan de integrale toegankelijkheid.

De acties die men voorstelt zijn de volgende:

- Principes van universeel ontwerp in de toegankelijkheidsverordening voor onderwijs.
- In de ontwerp- en goedkeuringsprocedure moeten hefboomen voor toegankelijkheid geïntegreerd worden.
- Toegankelijkheidsambassadeurs stimuleren en ondersteunen scholen.
- Voorzien in voldoende financiële middelen.

Wie het volledige rapport wil lezen kan dit terugvinden op onze website (www.acodonderwijs.be/commissie-inclusief-onderwijs).

ACOD Onderwijs zal dit rapport bespreken in haar verschillende commissies en besturen zodat wij op een gefundeerde basis in gesprek kunnen gaan over dit rapport.

Leden die hierover graag willen reflecteren, een vraag of een suggestie hebben, kunnen altijd contact opnemen met de regio- of provinciaal secretaris (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

nancy.libert@acod.be

Ledenvergadering levensbeschouwelijke vakken

Geef je een levensbeschouwelijk vak en maak je je zorgen over de invoering van het vak Interlevensbeschouwelijke Dialoog? Op 5 november (namiddag) organiseert

ACOD Onderwijs in Brussel een vergadering voor de leden die NCZ of godsdienst geven. Als je registreert via onze website (www.acodonderwijs.be/ledenvergadering-lbv

meld-je-aan), dan nodigen wij je tijdig uit.

nancy.libert@acod.be



Vlaams regeerakkoord helpt het onderwijs niet vooruit

Het Vlaams regeerakkoord bevat voor het onderwijs een aantal concrete punten – waarover straks meer – maar verder blijft het vaag. Uit die vaagheid spreekt echter de intentie om het rechtse onderwijsbeleid van de vorige regering verder te zetten.

We hebben met een vergrootglas gezocht naar het warme Vlaanderen dat de regering ons voorhoudt, maar vonden eerder koude, repressieve maatregelen. Kennis van het Nederlands – wat voor ons overigens erg belangrijk is – wordt een drempel, een uitsluitingsmechanisme. Ouders die om welke reden dan ook niet snel genoeg Nederlands leren, kunnen financieel bestraft worden.

De arbeidsmarkt krijgt meer greep op het onderwijs. Er is een sterkere nadruk op STEM-richtingen en de Vlor gaat op in de SERV.

Ook het plan van de Commissie van Wijzen o.l.v. Van Damme weerklinkt in de regeringsverklaring. De geldelijke anciënniteit wordt gekoppeld aan de professionalisering. Het aantal verlofstelsels zal gereduceerd worden. De macht en de willekeur van de schoolbesturen neemt toe

De werkzekerheid komt in het gedrang: de vaste benoeming wordt 'verfijnd' en de ontslagregeling wordt vereenvoudigd.

Het beroep moet aantrekkelijker worden, maar wij zien vooral maatregelen die het zullen afbreken. De voordeur wordt wagenwijd opengezet – allerlei lekkers voor de zij-instromers, begeleiding voor startende leerkrachten,... – maar men vergeet de achterdeur te sluiten – leerkrachten verlaten het onderwijs weer binnen de vijf jaar.

De levensbeschouwelijke vakken worden in het officieel onderwijs vervangen door één vak Interlevensbeschouwelijke Dialoog. Wie dacht dat deze ingrijpende beslissing op een inhoudelijke visie berust, komt bedrogen uit. De platvloerse reden voor de opdoeking van deze vakken die het wereldbeeld en de burgerzin van onze jongeren vormgeven, is de organiseerbaarheid. Is de Vlaamse regering nog organiseerbaar... anders schaffen we die ook beter af.

De regeringsverklaring roept op vele punten terecht vragen op en zorgt voor grote bezorgdheid in het onderwijsveld. Het is dus van groot belang een duidelijk signaal

te geven aan de nieuwe regering. In mei kwamen we massaal op straat en zorgden we ervoor dat het plan Van Damme afgezwakt werd, maar blijkbaar is de nieuwe Vlaamse regering selectief doof.

Wachten op de uitwerking van maatregelen waar we toch niet achter kunnen staan, heeft geen zin. Wij willen concrete maatregelen om het lerarentekort aan te pakken en blijven streven naar onderwijs dat opbouwt en iedereen meeneemt. Wij zullen jullie informeren en organiseren zodat we niet hoeven te aarzelen wanneer het nodig is onze stem te laten horen.

Op onze website (www.acodonderwijs.be/ reacties-vlaams-regeerakkoord-2024) geven we alvast een bloemlezing uit de talrijke reacties die we de voorbije dagen van onze leden ontvangen hebben.

Volgende maand verschijnt de beleidsnota van de minister van Onderwijs. Die zal veel concreter zijn. We houden jullie alleszins verder op de hoogte.

Nancy Libert

Loopbaanonderbreking elektronisch aanvragen

Vanaf 1 oktober 2024 is het verplicht de onderbrekingsuitkering online aan te vragen bij de RVA.

Tot voor kort was dat voor de personeelsleden van het onderwijs niet mogelijk, voortaan is het dus verplicht.

ACOD Onderwijs heeft een brochure Loopbaanonderbreking. Je kan die gratis bestellen (onderwijs@acod.be).



Nieuwe berichtenfunctie in MijnOnderwijs

Sinds eind september is er een nieuwe berichtenfunctie in MijnOnderwijs. Als je je aanmeldt, kan je langs deze weg rechtstreeks en in een beveiligde omgeving berichten uitwisselen met je werkstation.

Telefoneren of e-mails versturen kan niet meer.

De personeelsverantwoordelijke van de school of centrum blijft wel je eerste aanspreekpunt. Leden van ACOD Onderwijs

kunnen natuurlijk ook altijd bij hun regio- of provinciaal secretaris terecht (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

nancy.libert@acod.be

Tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren

Wanneer een vast benoemd personeelslid zijn recht op bezoldigd ziekteverlof uitput, wordt het ter beschikking gesteld wegens ziekte. Na verloop van tijd wordt het opgeroepen door de 'pensioencommissie' van Medex. Die kan het personeelslid eventueel definitief ongeschikt verklaren voor iedere functie in het onderwijs, waarna het definitief gepensioneerd wordt wegens medische ongeschiktheid.

Dit scenario is vanaf 1 januari 2025 geschiedenis. Het federale parlement heeft

in mei van dit jaar met de 'wet tot invoering van de tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkeringen voor ambtenaren' de hervorming van het pensioen wegens medische ongeschiktheid goedgekeurd.

Het 'ziektepensioen' wordt vanaf 2028 vervangen door de tijdelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering voor ambtenaren (TAVA). Van 1 januari 2025 tot en met 31 december 2027 geldt een overgangsregeling en kan enkel de tijdelijke pensionering wegens lichamelijke ongeschiktheid uitgesproken worden.

Met deze maatregel wil men ambtenaren de kans geven te re-integreren en wil men vermijden dat ze – eventueel al op jonge leeftijd – gevangen geraken in de 'pensioenval'.

In het decembernummer van Tribune zal je een volledige toelichting van deze nieuwe regelgeving vinden. Je kan natuurlijk ook bij je regio- of provinciaal secretaris terecht (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

nancy.libert@acod.be

Interview met Luk Vandenhoeck

"We moeten ons syndicalisme in vraag stellen en ons durven vernieuwen"

Luk Vandenhoeck, voormalig voorzitter van ACOD VRT, brengt in zijn boek 'Op de barricaden bij VRT' een relaas van een leven vol syndicale actie en internationale solidariteit, van verzet tegen besparingen en privatiseringen bij de openbare omroep en van breed maatschappelijk engagement. Zijn getuigenis neemt je mee op een zoektocht naar een Syndicalisme 2.0. en blikt terug op meer dan veertig jaar politieke en syndicale actie.

Wat heeft je geïnspireerd om dit boek te schrijven?

Luk Vandenhoeck: "Ik was van plan dit boek te schrijven na mijn pensioen. Het feit dat ik als PVDA'er tien jaar een vakbondsafdeling mocht leiden, vond ik uniek als ervaring. Dat verdiende uitgeschreven te worden. Ik heb dit boek niet zelf geschreven, dat gaat niet meer door mijn beroerte. Het is dankzij AMSAB dat het boek er is gekomen."

Wat waren in je lange vakbondscarrière bij de VRT belangrijke en succesvolle syndicale acties?

Luk Vandenhoeck: "In het boek belicht ik de arbeidsduurvermindering die we hebben gerealiseerd als antwoord op de zoveelste besparing die we moesten slikken. Hierdoor werden veel arbeidsplaatsen gered en kregen de collega's die hieraan vrijwillig deelnamen een beter evenwicht privé-werk. Dat bestaat nog altijd en wordt zeer geapprecieerd door de collega's.

Een andere belangrijke realisatie is dat we samen met vele kameraden ACOD VRT hebben omgevormd naar een vakbond waar zowel statutairen als contractuelen thuis zijn, die strijdlustig en creatief was, waar jongeren werden opgenomen als militant en grondig geschoold werden, waar internationale solidariteit een feit en een leerschool was en die een eigen visie had op de openbare omroep en op voet van gelijkheid en met kennis van zaken de dialoog kon aangaan met de VRT-directie en de Vlaamse regering.

Welke historische figuren of bewegingen hebben invloed gehad op uw visie?

Luk Vandenhoeck: "Toen ik student was in Gent, was ik op zoek naar een verklaring voor het onrecht in de wereld. Die vond ik in het marxisme. Marx is dus zeker een historische figuur die mij beïnvloed heeft. De vorming die we bij de PVDA kregen van Ludo Martens, leerden mij de wereld en de actuele situatie analyseren. Dat heeft me zeer veel geholpen bij mijn syndicale carrière."

Hoe belangrijk is het internationale geweest voor je werk bij de VRT? Kan je ons enkele momenten aangeven?

Luk Vandenhoeck: "Zeer belangrijk voor ons was de solidariteit met de Griekse openbare omroep ERT. Die werd afgeschaft door een besluit van de zogenaamde Troïka, een orgaan van de Europese Unie. De vakbonden hebben zich daartegen verzet door verder uit te zenden, door al hun krachten en creativiteit aan te



foto Belga - Dirk Waem

Luk Vandenhoeck: "We moeten een krachtige, dynamische en eigentijdse organisatie zijn die de werkende klasse haar plaats teruggeeft in de maatschappij."



wenden. Dat was een enorme leerschool voor ons, we kenden de vakbondsverantwoordelijken door de internationale vakbond en leerden zo de wereld en meer bepaald de Europese Unie kennen. Ook belangrijk was de jaarlijkse paaseierenverkoop voor de Cubaanse vakbond. Dat was enorm populair, we verkochten 500 à 600 pakken elk jaar op een personeelsbestand van om en bij de 2.000 mensen."

Waar ligt de uitdaging voor de toekomst vanuit syndicaal standpunt?

Luk Vandenhoeck: "We gaan naar woelige tijden, de oorlogen staan aan onze achterdeur en de klimaatcrisis evenzeer. De verantwoordelijken zijn de multinationals en hun regeringen, die omwille van de centen en de winst de aarde laten kapotgaan en de mensen de dood injagen. Maar zoveel miserie en onrecht roept ook verzet op. Daarvoor moeten de vakbonden oog heb-

ben. De werkende klasse heeft het aantal, de macht en de mogelijkheden om daaraan een halt toe te roepen en een echte socialistische samenleving, zonder oorlog, zonder uitbuiting en zonder vernietiging van de aarde te doen ontstaan. Daaraan moet de vakbond meewerken door de werkende mensen te organiseren, te leren strijden en te vormen. Als de vakbond die taak op zich neemt, draagt hij bij tot de nieuwe wereld die zo noodzakelijk is.”

Welke boodschap zou je willen meegeven aan onze leden?

Luk Vandenhoeck: “Het belangrijkste dat ik wil meegeven aan alle syndicalisten is dat ze moeten nadenken en meewerken aan een nieuw syndicalisme. De tijd dat het syndicalisme vooral bestond uit overleggen is voorbij. Het patronaat en zijn regeringen zijn agressief en willen zo weinig mogelijk vakbond en zo weinig mogelijk akkoorden, kortom zo weinig mogelijk regels. Daarop moeten we antwoorden door ons eigen syndicalisme in vraag te stellen, niet om te plooiën naar die nieuwe werkelijkheid, maar om ons te vernieuwen. We moeten niet alleen onze rechten verdedigen maar ook werken aan een nieuwe wereld, aan het socialisme. We moeten een krachtige, dynamische en eigentijdse organisatie zijn die de werkende klasse haar plaats teruggeeft in de maatschappij. En nog zoveel meer, dat heb ik in mijn boek proberen duidelijk te maken met de VRT als voorbeeld.”

Wie is Luk Vandenhoeck?

Luk Vandenhoeck (1952) was in het begin van zijn carrière actief als plaatwerker-isolator en engageerde zich als syndicaal gemotiveerde arbeider in de vakcommissie van de Bouw bij de Algemene Centrale in Antwerpen. Vervolgens was hij gedurende zes jaar delegee bij Bouwwerken Verbeeck, om nadien terug te keren naar de schoolbanken. Na zijn studies industrieel ingenieur ging Vandenhoeck in 1988 aan de slag bij de openbare omroep. Na drie jaar werd hij syndicaal afgevaardigde, in 2006 ondervoorzitter en daarna secretaris en voorzitter van ACOD VRT. In 2017 ging hij met pensioen.

Nieuwe Vlaamse regering Nieuw Vlaams cultuurbeleid?

ACOD Cultuur heeft met grote aandacht een eerste lezing van het kersverse Vlaamse regeerakkoord achter de rug. Ondanks de voorzichtig positieve inslag, rijzen nog heel wat vragen en bedenkingen. Onze nieuwsgierigheid werd niet bevredigd.

De sector, zowel cultureel als socio-cultureel, krijgt aandacht op een kleine tien bladzijden, waarin zeker positieve intenties te lezen zijn. Ook stellen we vast dat er met heel wat van de door ons aangebrachte zaken uit het verleden, rekening werd gehouden. Toegegeven: dit feit alleen al, is een positieve stijlbreuk met de voorbije legislaturen.

Het regeerakkoord en de bijbehorende cijfers, met name ‘het centenboekje’, zijn echter van zo een algemeenheid in formuleringen en cijfermateriaal, dat we onze gezonde interesse nog even moeten temperen. Het is momenteel te voorbarig en bijna ongepast om hier nu een kritische

blik op te werpen. We weten nog veel te weinig.

Wij leven in de hoop dat de Vlaamse verzuichingen van “doordachte samenwerkingen, efficiëntie, optimalisering, doortastende acties, uitdagingen” enz. snel concrete vertalingen krijgen. De budgetten die er tegenover gezet worden, zullen ons ook snel duidelijk maken hoe de cultuursector gehonoreerd wordt in dit Vlaams regeerakkoord.

We kijken uit naar een constructieve samenwerking met de nieuwe vakminister, waarbij onze expertise als een meerwaarde zal gezien worden en de geesten in alle openheid ontvankelijk zijn voor de noden uit onze sector.

De visietekst ‘Een nieuw en grensverleggend beleid voor de Vlaamse orkesten’, waarvan sprake in het regeerakkoord en waarbij de sociale partners helaas niet

betrokken werden, zal binnenkort kenbaar gemaakt worden. Wij volgen het van kortbij op en communiceren hierover binnenkort.

Inge Hermans

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Flexi-jobs: politieke en syndicale context

Op woensdag 27 november om 13.30 uur organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen in het gebouw van ACOD Mechelen (Stationsstraat 50) een uiteenzetting over 'Flexi-job na je pensioen: een noodzakelijke bijverdienste?'

Voor een gepensioneerde kan een flexi-job soms noodzakelijk zijn om rond te komen. Hoewel het niet je eerste keuze is, kan het helpen om je inkomen aan te vullen en financiële zorgen te verlichten. Het biedt een flexibele manier om toch actief te blijven en wat extra zekerheid te creëren in onzekere tijden.

Waar moet je op letten? Voor wie? Wat is het financieel plaatje? Krijg je een contract? Op al deze vragen en nog veel meer zal je antwoord krijgen tijdens de uiteenzetting door Raf De Weert, federaal secretaris ABVV. Hij zal ook uitleg geven over de algemene politieke en syndicale context.

Om organisatorische redenen vragen wij in te schrijven via alida.bouwens@acod.be. Gelieve de namen van de deelnemers te vermelden. Indien je om een of andere reden die dag toch niet aanwezig kan zijn, gelieve dit ook te melden op hetzelfde e-mailadres. Deze activiteit is gratis voor leden ACOD A-K-M. Voor niet-leden vragen we een kleine bijdrage van 2 euro, te storten op rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 met vermelding van uw naam en activiteit 27/11/24.

Limburg

Jaarlijks seniorenfeest

Op dinsdag 28 januari 2025 organiseren de senioren van ACOD Limburg hun seniorenfeest. Van 12 tot 17 uur kunnen de senioren van ACOD Limburg en eventueel hun partner genieten van een hapje en een drankje in Zaal Kermet, Diestersteenweg 204, 3500 Kermt-Hasselt. Op het programma staan ook de jaarlijkse prijsuitreiking aan de meest sociaal bewogen persoon en gastsprekers Chris Reniers (federaal voor-

zitter ACOD), Habib El Ouakili (algemeen secretaris ABVV Limburg) en Guy Graulus (provinciaal algemeen secretaris ACOD Limburg). Inschrijven kan via 011 30 09 70 (tijdens de kantooruren) of limburg@acod.be.

Programma senioren 2025

Net zoals de voorbije congresperiode werkt onze seniorencommissie weer een mooi programma uit voor 2025. In een volgende uitgave zullen we de datum bekendmaken van het jaarlijkse seniorenfeest.

We lichten nu al een tip van de sluier van de rest van het programma.

1. Stadsbezoek aan Mechelen met gids: 27 april
2. Bezoek aan Alden Biesen in Bilzen met gids: 31 mei
3. Bezoek aan het fort en kasteel van Eben-Emael en museum Terug in de Tijd: vermoedelijke datum 14 of 21 juni
4. Bezoek aan de Stropfabriek in Borgloon: 14 september.

Eens het programma definitief is, verspreiden we de folder en de activiteiten via onze sociale media en in de Tribune. Vanaf dan kan er ingeschreven worden.

Oost-Vlaanderen

Senioren Overheidsdiensten bezoeken het Legermuseum

De seniorencommissie Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen nodigt jullie vriendelijk uit voor een bezoek met gids aan het War Heritage Institute (Legermuseum) op donderdag 28 november 2024 om 11 uur. Het War Heritage Institute is gelegen in het Jubelpark 3, 1000 Brussel.

- Individuele verplaatsing: samenkomst om 10.30 uur aan perron 2 Brussel Schuman.
- Gezamenlijke verplaatsing vanuit Gent: we komen samen in de hal van het Sint Pietersstation om 8.45 uur, waar we de trein van 9 uur nemen naar Brussel-Noord, met aansluiting naar Luik tot station Brussel Schuman perron 2.

Na een wandeling van 800 meter tot het

museum worden we aan de hoofdingang van het museum verwacht tegen 10.45 uur. Na de rondleiding kan je nog van een lunch genieten in het Skye café van het museum. Er is keuze tussen vier snacks: spaghetti bolognese (9,90 euro), gerookte zalm (12,50 euro), pizza bolognese (9,90 euro) of 1/3 stokbrood clubkaas (5,50 euro). Geef uw keuze door aan thibo.rudy@skynet.be of 0478 21 04 41 dit tegen uiterlijk 11 november. Indien je verhinderd bent, verwittig dan ook Rudy.

Deelnemen kan mits betaling van 10 euro op rekeningnummer BE39 0003 2515 5619 van S Plus Overheidsdiensten, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent met vermelding 'bezoek WHI + aantal personen + naam en voornaam + gsm', tot en met 11 november. De verplaatsingskosten, noch de lunch zijn inbegrepen, wel de toegang tot het museum en de gids.

Vlaams-Brabant

Jaarlijks intersectoraal eetfestijn senioren

Op vrijdag 22 november nodigt ACOD Vlaams-Brabant alle gepensioneerde leden uit voor het jaarlijks intersectoraal eetfestijn. Het evenement vindt plaats in het Achtrenhuis, Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven. We kijken ernaar uit om je te verwelkomen vanaf 11.45 uur voor een aperitief en een feestelijke maaltijd. Deelname aan het feest- inclusief aperitief, maaltijd, alle dranken en een gezellige sfeer- kost 20 euro per persoon. Gelieve dit bedrag over te maken op rekeningnummer BE94 8777 9928 0114 van ACOD Vlaams-Brabant. Vergeet niet om bij de betaling de volgende gegevens te vermelden: seniorenfeest, naam en voornaam, sector en het aantal personen. Om deel te nemen is inschrijven verplicht en dat kan tot uiterlijk 10 november via telefoonnummer 016 21 37 20 of per e-mail via vlaams_brabant@acod.be.

Hou er rekening mee dat uw inschrijving pas als geldig wordt beschouwd na ontvangst van de betaling.