

TRIBUNE

éénmei

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	17
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	30
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
guido.rasschaert@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt- geschenkbond

Winnaars

Olivier Rombout (Sint-Niklaas), Rudy Schiepers (Meerbeek), Alain De Roose (Oosterzele), Leen Van den Brande (Gent), Denis Billiouw (Meise) winnen een prachtige FNAC-geschenkbond. Zij hebben de antwoorden van vorige editie correct beantwoord. De juiste antwoorden:

- Eind 2020
- Koninklijk Museum van Schone Kunsten (in) Antwerpen (KMSKA)
- 'De diefstal van de eeuw – Hoe we onze privacy verloren én kunnen heroveren'

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

Vragen

- Hoe heet het 1 meifeest in Limburg dit jaar?
- Hoe heet het fel gecontesteerde reorganisatieplan dat momenteel bij Proximus loopt?
- Hoe heet de school waarin ACOD-afgevaardigde Tania Pintens staat?

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 "Stem voor een plaatje dat volledig klopt"

Op het moment van dit interview zitten we ongeveer 50 dagen voor de verkiezingen. De campagne komt maar traag op gang en het is niet erg duidelijk wat de thema's zijn.

Chris Reniers: "De thema's die de voorbije jaren en maanden veel aandacht kregen, waren veiligheid en klimaat. Een veilige en leefbare samenleving is uiteraard erg belangrijk. Maar de vraag die vele mensen zich stellen, is: hoe gaan we dat betalen? Wat is de invloed van meer veiligheids- en milieumaatregelen op onze loon- en arbeidsvoorwaarden? Hebben belastingverschuivingen daarrond invloed op mijn loonzakje? Kunnen we onze energiefacturen blijven betalen? Is het correct dat bedrijven grotere energiekortingen krijgen dan gezinnen, terwijl het toch de werknemers zijn die voor de welvaartscreatie in de economie zorgen? Het is toch niet meer dan logisch dat ook zij hun deel van de koek krijgen? Milieu en veiligheid moetne telkens op sociaaleconomisch vlak getoetst worden. Volgens mij hebben vele burgers wel degelijk oog voor die sociaaleconomische invalshoek wanneer ze hun keuze maken op 26 mei."

Waar moet volgens jou meer aandacht voor zijn in de verkiezingen?

Chris Reniers: "Eén van de belangrijkste problemen van vrijwel iedereen is het evenwicht tussen het werk en het privéleven. Het is vanzelfsprekend dat mensen werken, maar dat moeten ze kunnen doen op een manier die hen ademruimte geeft. Je merkt dat meer en meer jongeren kampen met een burn-out omdat het evenwicht zoek is. Anderzijds zien we ook oudere werknemers die het moeilijk hebben om tot op de laatste dag in hetzelfde tempo te blijven werken. Dit is ook een socialistisch thema bij uitstek. Vele jaren geleden vochten wij voor een dag met 8 uur werken, 8 uur ontspanning en 8 uur rust. We hebben dat toen verkregen, maar de strijd rond het evenwicht tussen werk en privé blijft actueler dan ooit. We moeten daar nu een moderne afstemming aan geven in de vorm van

werkbaar werk. Dat is geen utopie. Het betekent ervoor zorgen dat mensen zich in en door hun werk gelukkig en nuttig kunnen voelen."

Sommigen vinden dit voorbijgestreefd in de tijd van het 'moderne, flexibele werken'.

Chris Reniers: "De realiteit spreekt hen nochtans tegen. Het is gemakkelijk om arbeid op een algemene manier te organiseren. Daarbij wordt echter al te vaak voorbijgegaan aan de gevolgen voor de individuele werknemer. Alsmaar meer bezuinigen, besparen en inspanningen vragen van de mensen, leidt op zeer korte termijn tot meer 'uitval' in de samenleving. Mensen worden ziek. Ze kunnen niet meer mee. Op die manier worden ze een kost voor de samenleving – één die eigenlijk te vermijden valt. Niemand wint daarbij, niet de werknemer en niet de samenleving."

Welke strijdpunten plaats je centraal voor 1 mei?

Chris Reniers: "Socialisten hechten bijzonder veel belang aan onze sociale zekerheid. Het is het vangnet voor mensen die ziek zijn, zonder werk vallen, met pensioen zijn enzovoort. De sociale zekerheid werkt corrigerend en daarom is het hoog tijd dat ze opnieuw de aandacht en financiering krijgt, nodig om een sociale en leefbare samenleving te realiseren. Uiteraard zijn voor een socialistische vakbond als ACOD ook solidariteit, rechtvaardigheid en gelijkheid centrale thema's. Vooral dit laatste thema wil ik extra in de verf zetten. Iedereen in onze samenleving is immers gelijk en moet het gevoel hebben dat ze erbij horen en gewaardeerd worden voor de inspanningen die ze leveren. Daarom moeten we ook blijven inzetten op zaken als gelijke kansen voor onderwijs, tewerkstelling en huisvesting. Ook een fatsoenlijke verloning is hier een belangrijk aspect van. In die zin moet dan ook de blijvende strijd van het ABVV voor de verhoging van het minimumloon begrepen worden. We hebben altijd geleerd dat ieder werk zijn loon waard is, maar



Chris Reniers - voorzitter

minimumlonen onder 10 euro per uur zijn onvoldoende om op een volwaardige manier deel te kunnen nemen aan de samenleving. Wij streven op termijn naar 14 euro per uur."

Wat is je boodschap voor 1 mei in het licht van de verkiezingen?

Chris Reniers: "De ACOD heeft op de sociale media een campagne lopen om links te stemmen. We leggen daarin uit waarom dat nodig is, onder andere op het vlak van koopkracht, pensioenen en fiscaliteit. Daarbij vragen we iedereen om zijn of haar stem goed te overwegen. Immers, niet alle partijen die zich progressief voordoen, delen onze standpunten. Zo zijn ze soms voor een minimale dienstverlening, tegen een openbaar vervoer aangestuurd door de overheid of tegen een uitbreiding van de openbare dienstverlening. Stem daarom links en progressief voor een plaatje dat volledig klopt, zeker met het oog op de openbare diensten. Vergeet ook populistische partijen en ga niet mee in het racistisch of xenofob discours van anderen. Dit is een warme oproep voor een gelijke en sociale samenleving."

Interview met Lode Vanoost

"Als de mannen van de vuilkar een week staken, dan is het revolutie. Als de NMBS drie maand zonder baas zit, dan blijven de treinen gewoon rijden"

Lode Vanoost was arbeider bij Sabena, boswachter in het Zoniënwoud, federaal parlementslid en adviseur voor internationale instellingen in de Balkan, Afrika en Kaukasus. Hij weet dus wel een en ander te vertellen over de openbare diensten. Als journalist bij De Wereld Morgen pakte Lode Vanoost onlangs uit met zijn eerste boek, 'Tot uw dienst – De zeven zonden van de ambtenaar doorprikt'. In het boek komen 67 werknemers van de openbare diensten aan het woord over hun motivaties en bekommernissen. De sterke getuigenissen bieden een tegengewicht voor de vele ongefundeerde mythes en clichés over het overheidspersoneel.

Je hebt een boek geschreven over en voor mensen die werkzaam zijn in de openbare diensten. "Dit is hun boek", schrijf je. Maar wat zijn openbare diensten volgens jou?

Lode Vanoost: "Onder openbare diensten versta ik alle taken die in het teken van het algemeen belang staan. Het zijn zaken zoals het openbaar vervoer, het onderwijs of de zorg. Ze zijn er ten behoeve van de bevolking en dragen universele toegankelijkheid en gelijkheid hoog in het vaandel. Als dusdanig vormen de openbare diensten onze collectieve rijkdom die we nooit of te nimmer uit handen mogen geven. Ik hanteer trouwens een brede definitie. Een vuilnisophaler van een privébedrijf dat opdrachten uitvoert voor steden en gemeenten? Of een verpleger die senioren verzorgt in een geprivatiseerd woonzorgcentrum? Voor mij blijven dit allemaal mensen die actief zijn in een openbare dienst. Zonder hen zou de samenleving stoppen met draaien. Dat én niet zozeer het (private of openbare) eigendoms karakter van het bedrijf in kwestie of het arbeidsstatuut van haar werkrachten maakt iets tot een openbare dienst."

Vaak is dat ook het argument uit liberale

hoek. Een 'openbare dienst' hoeft niet in eigendom van de overheid te zijn en het is beter om de markt vrij spel te geven.

Lode Vanoost: "We moeten eerst en vooral goed weten wat we verwachten van een openbare dienst. Pas daarna komt de vraag welke instantie daarvoor het meest geschikt is. Als je bijvoorbeeld een gezondheidszorg wil die toegankelijk en kwaliteitsvol is voor iedereen, dan kan je dit beter niet overlaten aan de markt. Want een commerciële onderneming zal altijd haar winsten en dividenden op de eerste plaats zetten ten koste van de zorgbehoevende burger en het personeel. Openbare diensten blijven daarom het best in handen van de overheid. Het is de enige instantie die zonder winstmotief vitale diensten aan de burger kan garanderen. De 67 getuigen in mijn boek – allemaal werkzaam in de brede openbare sector – hebben dat goed begrepen. Niemand van hen was voorstander van privatisering. 'De privé zal immers nooit werken voor het algemeen belang', was één van de meest gehoorde reacties die ik kreeg."

In een wereld met ongebreidelde consumptiemogelijkheden worden noties zoals 'de burger' en het 'algemeen belang' vaak als oubollig weggezet. Volgens voorstanders zou privatisering de 'consument' dan weer meer keuzevrijheid geven?

Lode Vanoost: "Het is oppassen geblazen wanneer dit argument de kop opsteekt. Privatisering leidt immers niet tot meer vrijheid, behalve dan voor de private aandeelhouders en topmanagers die zichzelf aandelendividenden en bonussen laten uitbetalen. Zij krijgen een enorme macht over de infrastructuur toebedeeld zonder daarover enige democratische verantwoording te moeten afleggen. Laten we even kijken naar het Verenigd Koninkrijk, waar het treinreizigersvervoer geprivatiseerd is. Als je de trein wil nemen, dan

kan je niet voorbij de private monopolist die op jouw traject diensten aanbiedt. Als je bovendien een treinticket koopt in het Verenigd Koninkrijk, mag je enkel die specifiek vermelde trein nemen. Bij ons is een treinticket heel de dag geldig en kan je tussen twee punten reizen op een tijdstip en met een trein naar keuze."

Het is onmogelijk om met twee aparte treinen tegelijkertijd op dezelfde spoorlijn te rijden. Kan je nog voorbeelden geven van zogenaamde 'natuurlijke monopolies'?

Lode Vanoost: "Soms is een simpel voorbeeld al voldoende om het argument dat privatisering leidt tot meer keuzevrijheid volledig omver te blazen. Als je ergens woont, dan ben je met handen en voeten gebonden aan het waterbedrijf dat in die straat eigenaar is van de drinkwater- en rioleringsnetwerken. Twee firma's kunnen onmogelijk op hetzelfde moment hetzelfde net uitbaten. De eventuele privatisering van een openbaar bedrijf zoals De Watergroep zou aan die situatie niets kunnen verhelpen. Je blijft zonder keuzevrijheid zitten. Privatisering zou echter wel betekenen dat je overgeleverd wordt aan een winstgericht bedrijf dat niet de maatschappelijke missie heeft om het recht op betaalbaar water voor iedereen te garanderen."

We worden constant om onze oren geslagen dat privatisering goed zou zijn voor de 'efficiëntie'. Hoe sta jij daar tegenover?

Lode Vanoost: "In heel het neoliberale discours zijn er argumenten die op het eerste gezicht steek houden. De vrije concurrentie zou de privésector scherp houden en daadkrachtiger maken. Nog los van de werkelijkheid – in heel wat sectoren zijn slechts een handvol grootbedrijven aan zet – moeten we ons de vraag stellen wat onder efficiëntie verstaan wordt. Van-

uit een eng bedrijfseconomisch standpunt is efficiëntie een louter financiële operatie gericht op een zo groot mogelijke kostenvermindering door middel van een hogere productiviteit. Maar is een dokter die één patiënt om de 10 minuten behandelt daarom efficiënter dan een dokter die meer tijd neemt om bijvoorbeeld iets grondig uit te leggen? In de Verenigde Staten hebben private verzekeraars duizenden mensen in dienst om uit te pluizen waarop patiënten volgens hun polis aanspraak kunnen maken. Is de ingreep niet gedekt? Dan heb je pech. Privatisering gaat dus vaak samen met grote bureaucratische apparaten. Is dit dan efficiëntie?"

Steeds meer doen in minder tijd. Is het een algemene trend aan het worden?

Lode Vanoost: "Ja, dat noemen ze 'evidence-based working'. Mensen uit verschillende sectoren van de openbare diensten hebben mij daarover verteld. Bij de post hebben ze mensen op pad gestuurd om postbodes te volgen. Volgens hun berekeningen mag een aangetekende zending gemiddeld 37 seconden in beslag nemen. Absurd natuurlijk. Er wordt geen rekening gehouden met onverwachte zaken waardoor een handeling vaak veel langer duurt. Ook in de zorgsector botsen mensen aan tegen een moordende tijdsdruk. Een rusthuisbewoner uitkleden, wassen, verzorgen en opnieuw aankleden moet volgens één van mijn contacten gebeuren in 7 minuten en 15 seconden. Maar het gaat hier wel om zorgbehoevende mensen die ook eens een babbeltje willen slaan of extra aandacht vereisen! Dat zijn dan allemaal zaken waarop wordt ingeboet, want ze zijn zogezegd 'niet efficiënt' en 'onproductief'. Ook in het openbaar vervoer wordt de chronometer bovengehaald om het 'optimale' traject te berekenen. Op sommige plaatsen kunnen buschauffeurs van De Lijn daardoor niet eens de tijd een plaspaauze houden."

Jouw boek doorpikt de mythevorming van de luie ambtenaar. Wat drijft jouw 67 getuigen en hun duizenden collega's om te kiezen voor de openbare sector?

Lode Vanoost: "Een heel goed antwoord op die vraag kreeg ik van een controleur bij de Hulpkas voor Werklozensteun: 'Ik werk niet *voor* de overheid, ik werk *bij* de overheid *voor* iedereen.' Met mijn boek heb ik ervoor geopteerd om werkende



"De clichés over een dysfunctionele overheid zijn allesbehalve onschuldig. Ze hebben tot doel de overheid te verzwakken."

mensen zelf aan het woord te laten. Het resultaat zijn 67 getuigenissen en verhalen die voor zichzelf spreken. Het zijn mensen die hun werk graag doen en daar bewust voor gekozen hebben. Waarom? Omdat ze zich willen inzetten voor de samenleving. Een sprekende getuigenis kwam van iemand die tien treinen per dag kuist. Ze liet de clichés over het gebrek aan inzet en ambitie van kuispersoneel over zich heen gaan. Want ze wist hoe belangrijk haar werk is voor de volksgezondheid. Er zijn nog heel wat andere jobs die maatschappelijk gezien enorm nuttig zijn, maar ondergewaardeerd en onderbetaald worden. Neem nu de mannen van de vuilkar. Als zij een week staken, dan is het revolutie. Als

de NMBS daarentegen drie maand zonder baas zou zitten, dan blijven de treinen gewoon rijden."

Vanuit hun plichtsbesef doen onderwijzers, verzorgers en verpleegkundigen vaak meer dan hun 'gewone' uren. Wordt daar geen misbruik van gemaakt door regeringen die alsmaar besparen op werkingsmiddelen en personeel?

Lode Vanoost: "Inderdaad, we zien vandaag een flagrant en grootschalig misbruik van het plichtsbesef van duizenden mensen. Want de regering weet dat de verzorgster niet gaat zeggen: 'Ah, die drie laatste ga ik niet wassen, want mijn shift zit erop en ik ben moe.' Altijd meer doen en taken erbij pakken van zieke, overwerkte of niet-vervangen collega's is schering en inslag geworden in alle sectoren. Dat komt voort uit de zin om goed te willen doen voor de mensen. Een voltijdse aanstelling in het onderwijs is 21 uur, maar leerkrachten werken minstens dubbel zo veel. Hun werk heeft ook een zorgende dimensie. Kinderen met moeilijkheden op school of thuis kun je niet zomaar aan hun lot overlaten. Is het daarom niet schandalig dat figuren als Marc Coucke door de media worden opgevoerd als maatschappelijke voorbeelden? Mensen die alle dagen in het onderwijs of de zorg staan: zij zijn de helden die we moeten eren. Want wat is er belangrijker dan lesgeven aan kinderen en zorg bieden aan ouderen?"

algemeen

Tegenover de met zonden beladen ambtenaar staat de op handen gedragen ondernemer. Is dat een beeldvorming die een doelbewuste politiek dient?

Lode Vanoost: "De clichés over een dysfunctionele overheid zijn allesbehalve onschuldig. Ze hebben tot doel om de overheid te verzwakken. Openbare diensten vormen de concretisering van de sociale rechten waarvoor mensen – de arbeidersbeweging voorop – gestreden hebben. De welvaartstaat creëert rijkdom en werkt emanciperend. Privatiseringen en besparingen hebben daarentegen verknechting tot doel. Mensen moeten opnieuw hun 'plaats' leren kennen en braaf toekijken hoe een kleine toplaag zich alles toe-eigent. Het gevoerde beleid ondermijnt de koopkracht en is daardoor economisch schadelijk. De elite wil liever een groter deel van een kleinere koek dan een eerlijkere verdeling van een grotere koek. De stiefmoederlijke behandeling van de NMBS staat symbool voor de afbraakpolitiek van de welvaartstaat in zowel haar economische als sociale dimensies. Het overheidsbedrijf krijgt de middelen niet om zijn rol naar behoren te vervullen. De macro-economische verliezen daarvan zijn groot. Privatisering zou zeker goed zijn voor de nieuwe eigenaars. Maar wij zouden wel onze sociale dividenden verliezen: goedkopere schoolabonnementen, voordelige weekendtickets, kortingen voor grote gezinnen."

De regering heeft moedwillig een begrotingstekort gecreëerd. Wat zijn de vooruitzichten voor de komende jaren en wat kunnen vakbonden hiertegen inbrengen?

Lode Vanoost: "Het begrotingstekort is inderdaad bewust gecreëerd. Het gaat hier niet om een ongelukje of incompetentie. De rechterzijde wil de komende jaren het werk afmaken. Het wordt bikkelhard. Ik geloof dat we nog niets gezien hebben. Vakbonden moeten duidelijk stelling nemen. Eis het einde van de besparingen en sociale inleveringen. Vecht voor een financiering van de openbare diensten op basis van de maatschappelijke behoeften. Vraag meer personeel bij de fiscus en justitie, want de achterstanden daar zijn een schande van epische proporties. Pleit voor meer investeringen in de zorgsector en het onderwijs. Leg bij dit alles ook uit dat openbare diensten, investeringen en aanbestedingen heel veel tewerkstelling en koopkracht in de privésector creëren. Het moet gedaan zijn. Werknemers in de openbare diensten verdienen respect."

"Tot uw dienst" ligt in de boekenwinkel. Met de trein op reis door het landschap van de openbare dienstverlening, 67 gesprekken met enthousiaste "ambtenaren" in alle sectoren.

"Tot uw dienst" ligt in de boekenwinkel

• Wil je Lode Vanoost uitnodigen voor een uiteenzetting over zijn boek, contacteer hem dan via lode@dewereldmorgen.be. Voor beschikbare data, zie: <http://boektotuwdienst.be/boekvoorstellingen/>



Limburgse Lezingen ACOD IDéé CAFé: verkiezingsdebat

Op 26 mei 2019 worden we in het stembokje verwacht voor de Vlaamse, federale en Europese verkiezingen. ACOD Limburg organiseert daarom een debat tussen Meryame Kitir (sp.a), Raoul Hedebouw (PVDA) en Bart Staes (Groen). Dirk Reynders (Radio 2) modereert.

Meryame Kitir was al bij ons te gast. Ze heeft een vakbondsachtergrond en heeft haar plaats als fractieleider in het parlement met verve verdiend. Raoul Hedebouw heeft Limburgse roots en is per-

fect tweetalig en daarmee een proto-Belg, die meermaals het vuur aan de schenen legt van de Vlaams-nationalisten. Bart Staes is sinds jaar en dag een gedegen Europarlementslid, waar hij bij vriend en vijand bewondering opwekt voor zijn integriteit en dossierkennis. Een avond met dit trio geeft ongetwijfeld vuurwerk en inspiratie.

• Interesse? Woensdag 8 mei van 18.30 uur tot 21 uur in zaal De Witte, ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45 in Hasselt. Gratis voor leden van ACOD en van ABVV Limburg.

1 mei komt eraan!

De ACOD wenst al haar leden en hun families een sterke, sociale en solidaire 1 mei. Het realiseren en behouden van die solidariteit tussen generaties, werkenden, werkzoekenden, gepensioneerden en zieken moet ons doel blijven, zeker in aanloop naar de verkiezingen op het einde van de mei maand.

ZOEKEN

MIJN ACOD

LID WORDEN

Ik zoek informatie over ...

Filteren voor:

Kies ...

ZOEKEN

Ik zoek een ACOD verantwoordelijke

Gericht zoeken:

Kies ...

ZOEKEN

Pensioenen: perequatieregeling voor 2019

Om de twee jaar gebeurt er een aanpassing

13 februari 2019: algemene staking openbare sector

Wie benadrukt hiermee onze solidariteit

NMBS maximaliseert de aanwervingen van treinbegeleiders

De aanwervingen verlopen moeiteloos. Hoe

Wanneer de nood het hoogst is, staan openbare diensten voor je klaar

Openbare diensten verlenen respect en

ACOD Online Welkom op onze vernieuwde website

Na vele jaren trouwe dienst was het hoog tijd voor een flinke vernieuwing van onze website ACOD Online. Het gaat om méér dan een cosmetische opfrissing, want de opbouw en structuur werden drastisch aangepast.

Met de vernieuwde website hopen we de dienstverlening aan onze leden te verbeteren door een meer eenvoudige en snelle toegang tot informatie en ACOD-verantwoordelijken. De nieuwe site wordt begin mei gelanceerd. We overlopen alvast de belangrijkste vernieuwingen.

Zoekbox

Wanneer je naar ACOD Online surft, krijg je een 'zoekbox' te zien. Hiermee kan je meteen zoeken naar informatie (nieuws, persberichten, artikels, standpunten) of ACOD-verantwoordelijken. Een filter helpt je om meteen de gewenste informatie of contactpersoon te vinden.

Ook in de zoekbox zit de functie 'Mijn ACOD' om je ledenprofiel te raadplegen of te activeren (wanneer je dat nog niet

gedaan hebt). Zoals voordien kan je hier je ledengegevens bekijken, aanpassen en informatie opvragen over je betalingen en stakingsgelden. Was je ledenprofiel al geactiveerd, dan zal je bij je eerste login gevraagd worden je paswoord aan te passen, zodat we je veiligheid en privacy op ACOD Online kunnen verhogen.

Tribune

Tot nu toe kon je de artikels van ons ledenmagazine Tribune al online lezen. Omdat er veel vraag is bij onze leden om Tribune ook digitaal nog eenvoudiger te kunnen raadplegen, kan je Tribune nu ook online doorbladeren als een webmagazine. Bovendien geven we je ook de mogelijkheid om Tribune te downloaden in pdf-formaat. Het Tribune-archief van de voorbije jaren is bovendien online beschikbaar.

Contacteer de ACOD

Wanneer je ACOD Online bezoekt, zal je op vele pagina's de mogelijkheid hebben om rechtstreeks contact op te nemen met

een ACOD-dienst, -sector of -gewest. Vul daarvoor de contactformulieren zo volledig mogelijk in en wij zorgen ervoor dat je snel een antwoord op je vraag krijgt. Ook de 'wie is wie', waarbij je snel een ACOD-secretaris kon contacteren, is behouden én vereenvoudigd. Zoek je sector of je gewest en je vindt er meteen je ACOD-contact en zijn of haar telefoonnummer en e-mailadres.

Rechtstreekse verwijzing naar websites van sectoren

De ACOD is een grote organisatie die actief is in de hele openbare sector. Om onze leden zo volledig mogelijk te kunnen informeren, hebben vele ACOD-sectoren ook een eigen website, waarop ze heel specifieke informatie aanbieden aan de leden van hun sector. Daarom vind je op de sectorpagina's ook een knop om rechtstreeks door te klikken naar de betrokken sectorwebsite indien je op zoek bent naar nog meer informatie die je aanbelangt.

Brusselse verkiezingsdebatten

De partijkandidaten tegenover de syndicalisten ABVV-ACOD

Enkele dagen voor de verkiezingen van 26 mei organiseren ACOD Brussel en ABVV Brussel drie debatavonden tussen burger-militanten en de partijkandidaten om hen te vertegenwoordigen op Europees, federaal en regionaal niveau.

De bedoeling is een confrontatie van de programma's en het engagement van de linkse partijen mogelijk te maken met de bezorgdheden en samenlevingsprojecten die onze vakbond verdedigt. De partijvertegenwoordigers van de partijen (PS, sp.a, ptb-PVDA, écolo, GROEN, DéFI) zullen

worden uitgenodigd om de vragen van de militanten over hun programmapunten te beantwoorden. De onderwerpen zullen toegespitst zijn op het memorandum 2019 van het ABVV Brussel 'Voor een degelijke job, niet zomaar een job', dat begin december 2018 naar alle partijen werd verstuurd en op de problemen die men ondervindt binnen de openbare diensten. Dit is de gelegenheid voor de leden en voor de Brusselse burgers om politieke en maatschappelijke vragen te stellen die hen nauw aan het hart liggen, en de kans voor de partijen om hun standpunten en enga-

gement te verduidelijken.

Er zijn drie debatten, drie data omdat er drie verkiezingen zijn: 25 april voor de Europese verkiezingen, 2 mei voor de federale verkiezingen en 9 mei voor de regionale (Brusselse) verkiezingen. Deze debatten zullen plaatsvinden van 17.30 uur tot 19.30 uur in het ACOD-gebouw, zaal A, Congresstraat, 17-19 in 1000 Brussel.

Rudy Janssens

algemeen secretaris ACOD Brussel
www.cgspacod.brussels

1 mei in Brussel

Het Feest van de Arbeid is het essentiële voorjaarsevenement van het linkse Brussel. Elk jaar komen er, onder leiding van het ABVV, vakbondsorganisaties, burgers, verenigingen en mutualiteiten samen op het Rouppeplein voor een kameraadschappelijke namiddag.

Op 26 mei gaan we naar de stembus voor de gewestelijke, federale en Europese verkiezingen. En als...? En als we samen al onze energie bundelen om een ander samenlevingsproject te dragen en te verdedigen: sterk, gastvrij en met een menselijk gezicht? Dat is onze ambitie voor Brussel! Overal, op de website van 1 mei 2019, zullen onze eisen worden weergegeven. Om ze aan jou voor te stellen en ze met jou delen. Zo willen we je overtuigen dat anders en beter mogelijk is!

- Op het programma staan onder andere meetings, debatten, concerten en fototoonstellingen. Je vindt alle informatie op www.fetedutravail.be

Verkiezingen in zicht Welke toekomst voor de Belgische Spoorwegen?

Op 26 mei kiezen we een nieuw Vlaams, federaal en Europees parlement. Daarmee bepalen we welk beleid we willen voor de komende vijf jaar. Voor wat betreft de Belgische spoorwegen, zijn de Europese, maar vooral de federale verkiezingen cruciaal. De impact van de nieuwe federale regering valt immers niet te onderschatten. Om te weten waar we in de toekomst naartoe willen, is het nuttig even terug te kijken op wat de voorbije vijf jaar met de regering-Michel het spoorwegpersoneel gebracht heeft...

Periode Galant

Na het afsluiten van het regeerakkoord volgde het besparingsplan van minister van Mobiliteit Galant. Er moest 3 miljard euro op 5 jaar tijd gevonden worden. Dit werd gekoppeld aan een vermindering van personeel, wat neerkwam op een productiviteitsstijging van maar liefst 20 procent. Het gevolg was dat er een niet geziene aanval kwam op onze kredietdagen. ACOD Spoor ging in het offensief en dankzij de onderhandelingen wisten we het stelsel van de kredietdagen alsnog te behouden. Alsof dat nog niet genoeg was, viel de regering ook het stakingsrecht aan. De bedoeling was om ons als vakbond mond-dood te maken. En ook met het invoeren van de sociale verkiezingen dacht deze regering de sterkte van onze vakbond te ondermijnen.

Periode Bellot

Omdat mevrouw Galant niet de verhoopte resultaten bracht, trad François Bellot aan als minister van Mobiliteit. Hij was gematigder dan zijn voorganger, maar uiteraard diende het regeerakkoord te worden

uitgevoerd. Zo kwam het tot de invoering van een 'light'-versie van de minimale dienstverlening, na onderhandelingen. Waar de regering-Michel wellicht geen rekening mee gehouden had, was de uitslag van de sociale verkiezingen, die ACOD Spoor met glans won. Naar het einde van de regeerperiode dook ook de verplichting op voor de treinbegeleiders om een naamplaatje te dragen. ACOD Spoor verzette zich hier heftig tegen en sprak er ook verschillende kabinetten op aan. Het was echter pas nadat de N-VA uit de regering verdwenen was, dat ons voorstel om het naamplaatje door een nummerplaatje te vervangen, ingang vond.

Volgende regeerperiode: liberalisering reizigersvervoer

Het belangrijkste dossier van de volgende federale regering draait rond de liberalisering van het reizigersvervoer per spoor. Vóór 25 december 2023 moet de Belgische regering een beslissing nemen of ze al dan niet het contract voor de openbare dienstverlening nog voor 10 jaar zal toekennen aan de NMBS. Het is dus van het allergrootste belang dat de partijen die in de federale regering zullen zitten ons beter gezind zijn dan deze die de dienst uitmaakten in de regering-Michel. De CEO van de NMBS is bereid onze wens te steunen. De NMBS heeft ondertussen de daad bij het woord gevoegd en een memorandum overgemaakt dat dit bepleit. Maar dat we dit contract, zoals mevrouw Dutordoir zegt, "niet gaan krijgen voor onze mooie blauwe ogen" is een open deur intrappen. Daarvoor zullen we nog heel wat watertjes moeten doorzwemmen.

De Belgische spoorwegen kunnen beter

De NMBS is in volle hervorming, wat ook nodig is, maar we hebben onze bedenkingen bij de ingeslagen weg naar een betere efficiëntie en stiptheid. We hebben onze bezorgdheid hierover meer dan eens geventileerd.

Operationele diensten moeten van op het terrein aangestuurd worden, niet exclusief centraal. Wanneer er moet ingegrepen worden, is tijd cruciaal. In normale omstandigheden kan men van waar dan ook – zelfs vanuit Antarctica – de nodige instructies geven. Maar bij ontreederd treinverkeer moet er ingegrepen worden en zullen de te gecentraliseerde operationele diensten overbelast worden. We pleiten voor een operationele structuur waarin NMBS en Infrabel in symbiose werken. Een spiegelstructuur. We blijven uiteraard wijzen op de valkuilen van de verschillende reorganisaties die gefocust zijn op centraliseren.

Onze raad voor 26 mei

Stem op mensen en partijen die inzetten op het belang van goede openbare diensten met een correcte financiering, aangepaste structuren en vooral voldoende en goed opgeleid personeel. We hebben nood aan een regering die de NMBS alle kansen geeft in haar historische openbare opdracht en die bereid is de NMBS het contract van openbare dienstverlening toe te wijzen. De toekomst van alle spoorweg-mensen – ook die van HR-RAIL en Infrabel – staat op het spel.

Ludo Sempels

Dossier filière sporen

Eindelijk opwaardering voor 'mensen van de baan'?

Met een tussenruimte van enkele jaren wordt een tweede poging ondernomen om de 'mensen van de baan' op te waarderen. Geen overbodige luxe als je weet dat in de loop van de voorbije jaren deze medewerkers veel taken en verantwoordelijkheden hebben geërfd van andere personeelscategorieën in de nasleep van de vele herstructureringen die we gekend hebben en nog steeds kennen.

Velen onder hen zijn ondertussen gevormd en gecertificeerd voor veiligheidsfuncties en de vraag naar een betere verloning daarvoor klinkt – terecht – steeds luider. Daarnaast is er de vaststelling dat de positie van de filière sporen in een dagdienst niet langer beantwoordt aan de realiteit van het terrein, gezien de vele weekends en nachten die gepresteerd worden.

Arbeidsduur

In grote lijnen ligt wat hierna volgt als voorstel op tafel. Er wordt gedacht in de richting van een cyclus 'spoor' met eenvoudige ploegen met een daggrens van 9 uur, een weekgrens van 40 uur, een periodieke grens van 152 uur, een gemiddelde werkduur van 8 uur per dag en 40 uur per week.

Ieder jaar zou de mogelijkheid bestaan om twee periodes van 6 weken werken te plannen met een daggrens van maximaal 10 uur, op voorwaarde dat het gemiddelde van 8 uur per dag en 40 uur per week berekend over die 6 weken niet overschreden wordt.

Het aantal te werken weekends zou vol-

gend jaar tot maximaal 28 en in 2021 tot maximaal 26 beperkt worden (wel uitzondering mogelijk op basis van vrijwilligheid). De communicatie rond de planning van de operationele ploegen zou 2 weken op voorhand gebeuren en bij de planning van nachtprestaties zou zoveel mogelijk gestreefd worden naar minimaal 4 opeenvolgende nachten.

Promotie en verloning

Wanneer men spreekt over een 'filière', spreekt men over doorgroeiemogelijkheden. De mogelijkheid zou geboden worden aan vakbediende sporen, gespecialiseerd vakbediende sporen en baas vakbediende sporen om via (interne) proeven te kunnen verhogen in rang en/of in schaalbedrag naargelang van het geval. Het voorstel houdt eveneens aanpassingen in de toelagen en vergoedingen in. Sommigen worden verhoogd, zoals zaterdagwerk, productiviteitspremies, nachtwerk, voorwaarden toekenning verplaatsing. Anderen worden afgeschaft, zoals toezicht op aanbestede werken en laswerken, speciale werken met percentage gelijk aan 10 procent en onderhoudswerken of vernieuwing infrastructuur.

Koppeling aan dossier wachtdiensten?

Bij de besprekingen werd van meet af aan door Infrabel gesteld dat zij het dossier 'filière sporen' wilden koppelen aan een

ander dossier, namelijk dat van de wachtdiensten. De door Infrabel aangehaalde pijnpunten zijn onder andere dat er voor bepaalde specialiteiten geen wachtdiensten voorzien zijn, dat er geen uniformiteit zit in de toegepaste reglementering en vergoeding en dat het op basis van vrijwilligheid georganiseerd wordt. Er is nood aan snelle beschikbare gespecialiseerde interventieploegen en aan een eenvormige waardering voor de geleverde prestaties. Er zijn voorstellen in die richting geformuleerd.

Standpunt ACOD Spoor

Laat ons duidelijk zijn, ACOD Spoor is vanaf het begin geen vragende partij noch voorstander geweest om deze dossiers te koppelen. Het eventuele akkoord op het einde moet evenwel een volledig akkoord zijn waarin de twee dossiers hun plaats hebben. Deze dossiers zijn nog niet aanvaard of definitief goedgekeurd. Inhoudelijk bevatten ze veel technische details en is er nog een lange weg te gaan. Na raadpleging van de basis en bij een eventuele goedkeuring of bijsturing van de principes, volgen de aanpassingen aan de reglementeringen via de Nationale Paritaire Subcommissie en de Nationale Paritaire Commissie.

In De Klapper #15 lees je het volledige dossier.

Lugil Verschaete

- Ter info: De Klapper is te downloaden op <http://deklapper.acodspoor.be>

N. EXIT!

Exit naambadges, hier komen de nummerbadges

ACOD Spoor heeft een belangrijke overwinning geboekt in de bescherming van de privacy én veiligheid van het personeel: de naambadges worden vervangen door nummerbadges.

Met de nieuwe wet op de politie van de spoorwegen kunnen de betrokken gemandateerde spoorwegbedienden 'administratieve boetes' uitschrijven. Deze nieuwe wet is reeds van toepassing sinds 1 november 2018 en laat de NMBS toe overtreders op het spoorwegdomein efficiënter (sneller en beter) te bestraffen. Er waren echter neveneffecten bij het invoeren van de administratieve boetes: gemandateerde personeelsleden die vaststellingen mogen doen, moeten een naamkaartje dragen en in bezit zijn van een legitimatiekaart die voorgelegd dient te worden.

ACOD Spoor heeft onmiddellijk haar bezorgdheid geuit met betrekking tot de privacy van de betrokken personeelsleden. We vreesden immers dat ze getraceerd kunnen worden via sociale media. Onze vrees werd bovendien bevestigd met meldingen van bedreigingen en intimidaties naar de personeelsleden toe via sociale media.

Sinds vorig jaar heeft ACOD Spoor druk gezet op de politieke beleidsverantwoordelijken om een wetswijziging in te voeren door het veranderen van de naam in een nummer. We hebben druk gezet via de media, het schrijven van brieven met onze voorstellen naar betrokken ministers en het bezoeken van de ministeriële kabinetten Mobiliteit (Bellot) en Binnenlandse Zaken (Jambon).

Terwijl de toenmalige minister van Binnenlandse Zaken Jambon weigerde in te

gaan op ons voorstel om een nummer te gebruiken in plaats van een naam, zijn de huidige beleidsverantwoordelijken wel overtuigd geraakt van de noodzaak om een wetswijziging in te voeren. De wetswijziging zal van toepassing zijn voor de treinbegeleiders en het stationspersoneel (zij dragen voorlopig nog geen badge). De medewerkers van Securail dragen een identificatiekaart op basis van een andere wetgeving.

We blijven waakzaam met betrekking tot de privacy van onze collega's van Securail. De dienst Treinbegeleiding heeft ons bevestigd dat het gekozen nummer uniek zal zijn (dus niet je identificatienummer dat traceerbaar is in het Staatsblad door de eedaflegging).

Gunther Blauwens



ETF Europese werkgroep Treinbegeleiding komt samen in Praag

De On-Board Personnel Advisory Group (Werkgroep Treinbegeleiding van de European Transport Workers' Federation) vond uitzonderlijk plaats in Praag (in plaats van Brussel). Een verslag.

Nationaal secretaris Gunther Blauwens werd unaniem aangeduid als lid van het driehoofdig Steering Team van deze Europese werkgroep en zal in de toekomst de vergaderingen voorbereiden met zijn twee collega's (een Noorse en Italiaanse collega-treinbegeleider). Deze Europese werkgroep van treinbegeleiders komt tweemaal per jaar samen en bespreekt naast actuele problemen ook de toekomst van treinbe-

geleiding in een Europese context, denk maar aan het dossier van de One Man Car. Gunther Blauwens heeft op de vergadering de Belgische vertrekprocedure uitgelegd aan zijn Europese confraters. Die procedure heeft raakpunten met die van Italië, Zwitserland en Zweden.

We kregen goed nieuws van onze Engelse collega's van de vakbond RMT, die een belangrijke overwinning hebben behaald van private spoorwegondernemingen die de One Man Car wilden invoeren of uitbreiden. De overwinning werd behaald door een massale actiebereidheid en met veel steun van de reizigers.

Ook de reizigers zijn de gevolgen van de

privatiseringen bij het spoor in het VK beu. We kregen de volgende boodschap: het is belangrijk te duiden dat de One Man Car de veiligheid van de reizigers en de spoorwegcollega's ondermijnt en dat de One Man Car enkel in functie is van winsten voor de private aandeelhouders.

Andere punten op de agenda: on-board staff qualifications, treinbegeleiding in Tsjechië, de One Man Car campagne, gebruik van 'precair' personeel als boordpersoneel (precaire arbeid gaat over de tijdelijke, onzekere aard van een job en allerlei nefaste gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden).

Ludo Sempels

Project RTTM Een besparingsproject, niets meer, niets minder

Op dinsdag 26 maart werden we op de hoogte gebracht over de voortgang van het project RTTM (Real Time Train Management). Onze vorig jaar overgemaakte opmerkingen met betrekking tot de operationele werkbaarheid van RTTM werden niet weerhouden.

De presentatie was alvast niet duidelijk over de operationele visie van de directie. De werkingsprocessen van de verschillende communicatie- en regelorganen zijn niet eens gedefinieerd.

Ondertussen zal men extra communicatielijnen moeten bijmaken, gezien de verkeersinfobedienden uit het seinhuis moeten vertrekken en hun informatie niet meer in real time zullen krijgen. De

verkeersinfobedienden hebben vandaag in het seinhuis automatismen gecreëerd met hun collega's van Infrabel. Een voetbalploeg scoort dankzij automatismen in de ploeg. Een trainer weet dat en werkt volop aan die automatismen.

Daarenboven wordt er nog steeds gekozen voor het centraliseren van operationele kennis ver van de lokale acties op het vlak van regel- en communicatieorganen: permanentie, planning, ROR, verkeersinfobedienden. Meer nog: de gedane centralisaties van de permanentie en planning Treinbegeleiding worden als een succesvol argument aangebracht om die van Treinbesturing eveneens te centraliseren. Laat ons alstublieft intellectueel eerlijk zijn: de centralisatie van permanentie en plan-

ning bij Treinbegeleiding was een vooraf aangekondigde blunder. Iedereen die de gedecentraliseerde permanenties en planning bij treinbegeleiding heeft gekend, zal dit bevestigen. Behalve de directie. Stiptheid en communicatie bij de spoorwegen zijn secundewerk. Het wordt tijd dat de directie haar klok gelijkzet met die van het personeel en de klant. We gaan het project RTTM in detail analyseren en van zeer nabij opvolgen.

• Bij deze doen we een oproep aan ieder van u om ons te bevoorraden met argumenten: mail naar gunther.blauwens@cgspace.be.

Gunther Blauwens

Samen klimaatkameraad

De toekomst is klimaatneutraal én sociaal!

Tijdens de grote klimaatbetoging van 15 maart 2019 was ook ACOD TBM aanwezig. Wij wilden met onze sector immers onze solidariteit tonen met de historische massabeweging voor het klimaat. Ook Vlaanderen moet aan de klimaatdoelstellingen

voldoen. Daarom betoogde ACOD TBM mee voor een beter en ambitieuzer beleid inzake openbaar vervoer. Meer werkmiddelen voor De Lijn zijn een absolute noodzaak! Daarom moet in de eerste plaats een einde komen aan de onverant-

woorde besparingen die we de voorbije jaren hebben meegemaakt.

Rita Coeck



Statutair Congres ACOD TBM Vlaams-Brabant

Kennisgeving aan alle ACOD TBM-leden van het gewest

Op 28 mei 2019 om 10 uur vindt het gewestelijk statutair congres van ACOD TBM Vlaams-Brabant plaats in het ACOD-gebouw Maria Theresiastraat 121 in Leuven.

Er zal overgegaan worden tot de verkiezing van een mandaat gewestelijk secretaris. De schriftelijke kandidaturen dienen ten laatste toe te komen op 10 mei 2019, ge-

richt aan voorzitter Marcel Conters, ACOD, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven.



Beheerscontract bpost Nog een laatste horde om bpost als universele dienstverlener te bekrachten

Op 18 januari 2018 heeft het parlement een nieuwe Postwet goedgekeurd. Deze nieuwe wet is bedoeld om de toegang tot een kwaliteitsvolle universele dienst op lange termijn te garanderen. Dit blijft een essentieel element om sociale integratie van alle burgers te waarborgen. Ook in het kader van het krantencontract (zie vorige edities van Tribune) is dit een erg waardevol argument.

Dankzij de universele dienstverlening kan elke burger, of hij/zij nu in de stad of op het platteland woont, zijn/haar post ontvangen en toegang hebben tot postkantoren in zijn/haar omgeving. De regering heeft op basis van dit principe bpost voor een nieuwe periode van 5 jaar aangeduid als universele dienstverlener en dit vanaf 1 januari 2019. Dit moet bekrachtigd worden door een beheerscontract. Ondertussen hebben de regering en bpost, na raadpleging van de sociale partners, al geruime tijd een ontwerp van be-

heerscontract goedgekeurd. Momenteel is de regering een regering van lopende zaken. Dit zou niet mogen betekenen dat het beheerscontract nog altijd niet formeel door de ministerraad werd goedgekeurd. De laatste kans hiervoor was op vrijdag 15 maart 2019. Gelet op het belang voor bpost en haar medewerkers werd, voorafgaand aan deze ministerraad, hierover een brief gestuurd aan de eerste minister, ondertekend door de CEO en de sociale partners. Met als gevolg dat de regering, naar eigen zeggen, op haar raad van 15 maart 2019 het beheerscontract heeft goedgekeurd, maar tegelijkertijd wel eiste dat het contract nogmaals aan de commissie Infrastructuur van de Kamer wordt voorgelegd. Hierna agendeerde de ministerraad dit contract voor een vierde keer op de zitting van 22 maart 2019, waar het eindelijk effectief werd ondertekend. Hiermee vergeleken is de processie van Echternach klein bier... We overlopen de voornaamste punten van

het nieuwe beheerscontract over de universele postverplichtingen.

Universele dienst

- bpost lanceert opnieuw de prior- en non-priorlevering. Enkel voor de priorzendingen wordt de uitreiking minimaal vijf dagen per week, op het gehele grondgebied behouden.
- Postbussen: het uiterste uur van de laatste lichting moet voor minstens één postbus in elke gemeente zijn vastgesteld op 17 uur en op 19 uur in de gemeenten waar dit gerechtvaardigd is.
- bpost ondersteunt de fusies van gemeenten met voldoende lange overgangstermijnen van minimaal 6 maanden voor het doorsturen van postzendingen.
- bpost ondersteunt maximaal de ontwikkeling van de e-commerce in België van zowel grote platformen, als starters en kleine webshops.

- bpost spant zich in om het versturen en ontvangen van aangetekende zendingen te vergemakkelijken, onder meer door haar processen op een klantvriendelijke manier aan te passen aan de digitale evolutie.

Kwaliteit van de dienst

- Voor de prior-zending geldt de leverings-termijn van D+1, voor de non-prior D+3.
- Overlijdensberichten, bezorgd door een erkende begrafenisondernemer, moeten op D+1 worden geleverd.
- bpost verbindt zich ertoe op tijd te leveren:
 - Minstens 95 procent van de zendingen moeten worden geleverd binnen de voorziene termijnen.
 - Minstens 97 procent van de zendingen moeten worden geleverd binnen de voorziene termijnen, plus één dag.

Opmerking: bij het niet behalen van de vastgestelde kwaliteit kan aan bpost een investering worden opgelegd, die op korte termijn tot een kwaliteitsverbetering moet leiden.

Informatie aan de klanten

bpost verstrekt aan de gebruikers nauwkeurige, actuele en volledige informatie

met betrekking tot de producten en diensten die deel uitmaken van de universele dienst.

Tarieven

bpost kan jaarlijks zijn tarieven aanpassen. De tariefaanpassingen dienen te gebeuren volgens de principes vastgesteld in de Postwet. bpost is verplicht om voor de kleine gebruikers (enkelstuktarieven) uniforme tarieven over het gehele grondgebied, ongeacht de plaats van ophaling en distributie, toe te passen.

Wijziging van de verplichtingen die voortvloeien uit de universele postdienst

Wanneer de verplichting van de universele postdienst het financieel evenwicht van de universele postdienst bedreigt, heeft bpost de verplichting om aan de minister voorstellen te doen om de verplichtingen die voortvloeien uit de universele postdienst te verlichten in de mate dat dit is bepaald of toegelaten door de Postwet of, in voorkomend geval, voorstellen tot wijziging van de Postwet te doen aan de minister. De regering kan dan kiezen: een nettokost betalen en dezelfde verplichtingen behouden of een verlichting van de verplichtingen invoeren. Dit laatste om te vermijden dat de staatskas moet bijspringen.

bpost kan eveneens op elk ogenblik vrijblijvend voorstellen doen aan de minister en de Wetgevende Kamers voor wijzigingen aan het regelgevend kader van de postsector, die zij nuttig en gepast acht om dit kader aan te passen aan de veranderende behoeften van de gebruikers.

* * *

Dit beheerscontract herneemt grosso modo de bepalingen van het vorige beheerscontract, wat de draagwijdte van de universele dienst betreft, met dien verstande dat er opnieuw een onderscheid wordt gemaakt tussen prior en non-prior. De universele dienst wordt wel uitgebreid met de ondersteuning van de fusies van de gemeenten en van de ontwikkeling van de e-commerce en het ontwikkelen van digitale oplossingen voor de aangetekende zendingen.

Nieuw zijn wel de bepalingen die ingevolge een financiële last bpost verplicht om voorstellen te doen om de universele dienst te verlichten. Er wordt niet voorzien in een automatisch mechanisme van verlichting, dit moet gestemd worden door de regering en een wetswijziging is noodzakelijk. Hoe dan ook zet dit de komende jaren ongetwijfeld de universele dienstverlening onder grote druk.

Jean-Pierre Nyns

Raad van bestuur Politiek akkoord over benoeming bestuurders bij bpost

In onze vorige editie van Tribune hielden we het feit dat de regering het al meer dan een jaar nalaat om drie vacante betrekkingen op te vullen in de raad van bestuur van bpost.

In januari 2018 liepen de mandaten van Caroline Ven, Laurent Levaux en Luc Lallemand af en moest de regering drie nieuwe bestuurders voorstellen. De toenmalige regeringspartijen CD&V en N-VA raakten het niet eens wie van beide partijen de 'neutrale' bestuurder zou mogen leveren. CD&V wilde het mandaat van haar bestuurder Caroline Ven verlengen. De N-VA wilde een eigen mannetje in de raad van

bestuur.

Doordat N-VA, na de regeringscrisis over het VN-migratiepact, uit de regering verdween, lag de weg open om de benoemingen af te ronden. De regering van lopende zaken Michel droeg Caroline Ven voor als Nederlandstalige bestuurder en Laurent Levaux (voorzitter Aviapartner) en Anne Dumont als Franstalige bestuurders. Zij hebben respectievelijk een CD&V-, MR- en PS-etiket.

In principe mag een regering in lopende zaken geen benoemingen doen omdat ze daar geen democratische legitimiteit voor heeft. Maar in regeringskringen is te horen dat de facto de algemene vergadering van

aandeelhouders van bpost beslist en niet de regering. De benoemingen moeten bekrachtigd worden door die algemene vergadering, die in mei plaatsvindt. Een formaliteit, aangezien de Belgische staat hoofdaandeelhouder is.

Deze gang van zaken bewijst eens te meer dat de regeringen Michel I en II meer bekommerd zijn om 'postjes' dan om het welzijn van ons postbedrijf en zijn personeel.

Jean-Pierre Nyns

Ombudsdienst Meer klachten bij bpost over pakjes

De trend dat mensen minder brieven versturen per post en steeds meer pakjes, laat zich nu ook voelen bij de ombudsdienst voor de postsector.

De ombudsdienst laat in zijn jaarverslag van 2018 weten dat het voor het eerst meer klachten heeft ontvangen over de uitreiking van pakjes dan over de gewone briefwisseling. De klachten handelen

vooral over fouten in de uitreiking (niet aangeboden op aangekondigd moment, niet aangebeld, onterechte levering bij de burens,...). Door de boomende e-commerce stijgt het aantal uit te reiken pakken jaarlijks met 20 procent, waardoor de werkdruk alsmaar groter wordt en er fouten worden gemaakt. Dit leidde begin november tot onze meerdaagse staking. De postmannen ver-

zopen in de pakjes en er was onvoldoende mankracht en logistieke ondersteuning. De postmannen willen niets liever dan hun job, waarop ze fier zijn, correct uitvoeren. ACOD Post blijft de verbintenissen van het management met betrekking tot de werklust en het vertrouwen van zeer nabij, kritisch opvolgen.

Jean-Pierre Nyns

Basisvorming ACOD Post Gedreven deelnemers stomen zich klaar voor het grote werk

Op 25 en 26 maart 2019 vond het tweede luik van de basisvorming ACOD Post plaats. De militanten die in oktober 2018 het eerste deel bijwoonden, konden hieraan deelnemen. Een twintigtal enthousiaste militanten waren paraat.

In het eerste deel (oktober 2018) kwamen de verschillende soorten verlopen bij bpost, het syndicaal statuut, de structuren van onze vakbond, de deontologische code en de basisprincipes van communicatie aan bod. Tijdens het tweede deel vorige maand werd een beroep gedaan op preventieadviseur Peter Reynbeek om het

preventiebeleid bij bpost toe te lichten. Bij de overige onderwerpen werden de deelnemers zelf aan het werk gezet. Theorie wisselde zich af met praktijkoefeningen. In kleine groepen werd er gewerkt rond de thema's 'Wat is het nut van de vakbond?', 'Omgaan met bezwaren' en de 'do's-and-don'ts van de militant'. Communicatie was de rode draad doorheen deze tweedaagse. Een goede communicatie is immers onontbeerlijk om de belangen van onze leden te verdedigen en ze de best mogelijke service aan te bieden. Bovendien dragen goed opgeleide militanten bij tot een betere sociale dialoog.

De deelnemers waren zeer actief en gaven heel wat input. We willen hen dan ook van harte danken voor hun doorgedreven inzet tijdens deze opleiding. De volgende stap is de intersectorale vorming waar zij samen met de militanten uit de verschillende sectoren (spoor, telecom, regionale en lokale besturen,...) bijkomende specifieke opleidingen krijgen. De tweedaagse werd afgesloten met een groepsfoto: smile!

Jean-Pierre Nyns





Sociaal conflict in sector gas en elektriciteit Waar is het respect voor gemaakte afspraken?

Naar aanleiding van een waslijst aan inbreuken op diverse sectorale afspraken en collectieve arbeidsovereenkomsten, vastgesteld op sectorniveau én bij diverse betrokken ondernemingen, diende ACOD Gazelco samen met CNE (een centrale van het ACV, vooral actief in Wallonië) op 28 februari 2019 een sectorale stakingsaanzegging in. Vanaf 15 maart werd die in de praktijk gebracht met enkele stakingsacties.

Ondertussen had het ACLVB ook een aparte, eigen stakingsaanzegging ingediend voor gelijkaardige problematieken. Enkel ACV BIE oordeelt dat overleg altijd alle problemen kan oplossen. Niets is soms minder waar! Overleg is uiteraard steeds nodig, maar wanneer de grenzen hiervan overschreden worden, is soms actie noodzakelijk om druk te plaatsen op mogelijke

onderhandelingen. Wie dat niet begrijpt, leeft helaas in een andere (a)sociale wereld.

Op 28 maart heeft een verzoeningsbureau getracht om een eerste keer de verschillende standpunten te aanhoren. Tot begin mei werden vier data afgesproken om de aangegeven inbreuken sectoraal te bespreken. De dossiers 'Elgabe'l (en Regime B) én 'personeelstarief' krijgen daarbij prioriteit. Verdere acties blijven intussen niet uitgesloten. Ze kunnen zelfs nog intensifiëren en uitbreiden.

Hoewel meerdere bedrijven beweren dat zij niet de boosdoeners in dit sociaal conflict zouden zijn, erkennen beide sectorale werkgeversfederaties tegelijkertijd wel dat er inderdaad problemen zijn inzake uitvoering van gemaakte afspraken en cao's, zowel op sectorniveau als binnen bepaalde bedrijven. ACOD Gazelco heeft

al meermaals herhaald dat mogelijk alle bedrijven in meerdere of wat mindere mate betrokken zijn bij de aangegeven inbreuken. Daarom willen we dat de globale problematiek van het niet-respecteren van afspraken eerst en vooral sectoraal zal moeten besproken en liefst opgelost worden.

ACOD Gazelco zal in functie hiervan strijdvaardig blijven zolang dat nodig is. De kans is dan ook groot dat zelfs bedrijven die beweren bij de besten van de klas te behoren op het vlak van correct omgaan met afspraken, geconfronteerd zullen worden met dit sectoraal conflict. Om onze sociale strijd nog meer kans op slagen te geven, blijven wij onze leden oproepen om samen met de syndicaal afgevaardigden acties te voeren.

Jan Van Wijngaerden

#redde1900

Make Proximus proud again

Na bijna drie maanden kunnen we met zekerheid stellen dat het 'Fit for purpose'-plan van Proximus maar één 'purpose' of doel heeft: het bedrijf klaarmaken voor een uitverkoop. Het 'overbodige' personeel moet overboord en de HR-regels op de schop. De ACOD herinnerde de directie aan haar vorige 'Fit for growth'-plan. Wellicht hebben enkel de aandeelhouders daar iets van gemerkt. Of was het de bedoeling dat het werkvolume per werknemer zou toenemen?

De ACOD blijft hoe dan ook suggesties doen om Proximus opnieuw te laten groeien en de keyspeler te maken in de Belgische gezinnen. Telecommunicatie is immers meer dan het aanbieden van een netwerk en een service. We denken hierbij aan verschillende pistes op het vlak van zowel 'oude' als 'nieuwe' communicatieplatformen.

Oude platformen

Naar analogie van de investering van Telenet in de zenders Vier en Vijf zou Proximus kunnen investeren in het persagentschap Belga om de referentie en het platform te worden van objectieve en neutrale nieuwsgaring. Gezien de opkomst van 'fake news' wordt dit steeds belangrijker en het vraagt ook om een overheidsinbreng. Dergelijke communicatieplatformen zouden van Proximus een belangrijke speler maken inzake de informatie- en communicatiestroom naar de bevolking.

Voorts kan ook nagedacht worden over de integratie of de overname van andere callcenters (bijvoorbeeld 100, 112, 1700, 1722, bpost) een meerwaarde kan betekenen en of er met andere infrastructuurspelers (bijvoorbeeld Fluvijs, Elia) geen synergie-winsten kunnen geboekt worden.

Nieuwe platformen

Een groeimarkt is wellicht de platform-technologie rond gaming en de bijhorende competities die zich op internationaal vlak steeds meer ontwikkelen. Voorts denken we ook aan de versterking van gegevens-uitwisselingsdiensten als Zoom-it, Docle's, Doodle's of itsme. Of wat te denken van een verregaande integratie tussen een telecomoperator en bank- en verzekerings-



diensten, zoals al gesuggereerd door de CEO van Belfius in 2017? Of laten we die markt aan Apple of Google? Gezien de technologische verwevenheid van Proximus in ons land en dankzij haar sterk netwerk zijn er tal van innovatiemogelijkheden waarbij het bedrijf nieuwe, nuttige, stabiele en zekere dienstverlening kan ontwikkelen ten bate van heel de bevolking. Volgens de ACOD moet dit beslist gebeuren via een overheidsbedrijf. Eén van de belangrijkste taken van de overheid is immers het creëren van gelijke kansen en dus ook gelijke toegang tot de correcte informatie.

Out of the box

Anders dan in het 'Fit for purpose'-plan van dit management moet er over het muurtje gekeken worden. Als we één ding geleerd hebben de afgelopen maanden, dan is het wel dat het management de verschillende divisies vooral een besparingsopdracht hebben gegeven. De divisies weten niets van de nieuwe HR-voorwaarden of hoe een andere divisie gaat evolueren. Bepaalde pistes zijn dan ook overduidelijk niet bekeken.

In een proces van verandering en wendbaarheid zou je denken dat men begint te besparen aan de top, namelijk de raad van bestuur. Waarom zou het niet met 10 bestuurders kunnen in plaats van 14? Waarom niet met 6 EXCO-leden in plaats van 8? Solvay deed het Proximus al voor en telt nochtans dubbel zoveel werknemers als Proximus.

Oproep aan het management

Op 15 april wezen we – in een buitengewoon paritair comité – het management en de voorzitter van de raad van bestuur nogmaals op hun verantwoordelijkheid. De ACOD wil een modern Proximus waarop men trots kan zijn als dienstverlener, als werkgever en als belangrijke speler in onze maatschappij en economie. Proximus moet een merk blijven dat 'altijd dichtbij' is. We moeten dus inzetten op de nieuwe ontwikkelingen waar onze klanten belang aan hechten, bijvoorbeeld domotica, internet of things en veiligheid op alle gebied, gaande van camera's tot firewalls en online-(betaal)bescherming. Proximus moet als werkgever ook vrouwen schenken aan haar werknemers. Systemen van thuiswerk moeten niet misbruikt worden als evaluatie- of beloningsinstrument, maar gewoon een recht zijn. Het sturen van een controledokter moet afgeschaft worden tenzij bij een echt vermoeden van misbruik. Een moderne werkgever beschuldigt een werknemer niet van ziek te zijn of worden, maar zorgt er preventief voor dat dit zo min mogelijk gebeurt, dus gezond eten, veel bewegen en een aangename werkomgeving zijn cruciale elementen voor het welzijn van de werknemers en het bedrijf.

Oproep aan de aandeelhouders

Aangezien we verwachten dat het management nogal halsstarrig zal vasthouden aan de eigen nauwe visie, deden we een

beroep op de aandeelhouders om hun stem te laten horen op 17 april 2019. Met de drie vakorganisaties organiseerden we een symbolische actie, maar waren we ook aanwezig in de algemene vergadering. We stelden enkele pertinente vragen. De ACOD zal in de verdere besprekingen dezelfde principes blijven verdedigen

en herhaalt ook de woorden van de hoofdaandeelhouders: "We verkiezen jobs boven dividend." We verwachten van het management dat ze daar samen met ons werk van maken.

Bart Neyens

Skeyes ACOD blijft inzetten op sociale dialoog

Momenteel loopt er een vertrouwelijke bemiddelingsprocedure bij Skeyes. Hoe dan ook staat de vrijwilligheid bij de luchtverkeersleiders van CANAC (APP en ACC) om bepaalde inspanningen te leveren op een erg laag pitje. De vele ziektemeldingen zullen hun effect hebben op het niet-recurrent voordeel voor alle werknemers.

De ACOD blijft oproepen tot een constructief gesprek waarbij alle belangen gewaardeerd worden. Collectieve akkoorden zullen nooit iedereen ten volle kunnen overtuigen ongetwijfeld, maar het algemeen belang blijft primeren op de individuele eisen. We zijn alleszins vragende partij om bepaalde elementen uit het ontwerpprotocol (waarover iedereen het eens is) zo snel mogelijk uit

te voeren.

Werkgevers- en werknemersbelangen verzoenen terwijl er juridische procedures lopen en de continuïteit van de dienst niet meer kan verzekerd worden, is zeer moeilijk. Een eerbaar compromis is vaak beter dan een 'positief vonnis' voor wie dan ook. Het getuigt in ieder geval van een volwassen sociale dialoog waarbij iedereen zich verder inzet voor een sterk en modern overheidsbedrijf, zonder ten prooi te vallen aan de Europese liberaliseringsdrang.

Bart Neyens

Brussels Airport Company Waar is het respect?

Op de ondernemingsraad van 26 maart 2019 van Brussels Airport Company (BAC) zette ACOD het punt 'respect' op de agenda. De situatie met HR en bepaalde leden van het management loopt immers de spuigaten uit.

Eén van de directieleden maakte in één week een veelvoud van procedurefouten in twee zogenaamde 'tuchtprocedures'. Jammer genoeg voorziet het arbeidsreglement niet in eenzelfde tuchtprocedure voor directieleden, want we meenden toch te moeten vaststellen dat zelfs de CEO gechockeerd was bij het horen van de feiten. Niet alleen overtrad dit directielid het arbeidsreglement op een flagrante manier wat de tuchtprocedure betreft, hij wist het ook te presteren om diverse afgevaardigden onder druk te zetten en zelfs te bedreigen terwijl ze niet meer deden dan hun mandaat correct uitvoeren.

De betrokkene heeft blijkbaar ook moeite om de syndicaal verantwoordelijken te contacteren, want ondanks diverse tussenkomsten, probeerde hij van alles te 'regelen' met onze afgevaardigden. Helaas voor hem zijn onze afgevaardigden integer en draaiden zijn pogingen dus op niets uit.

Alsof dat nog niet genoeg was, slaagde het management (HR) er in afwezigheid van de CEO nog dezelfde dag in de vakbondsdelegaties te schofferen op een ongeziene manier. De CEO werd hiervan onmiddellijk op de hoogte gebracht en we verwachten snel een heel duidelijk antwoord.

Het vertrouwen in twee directieleden is zoek. Indien er hiervoor geen oplossing komt, zal de ACOD dit verder aankaarten op andere niveaus. Er loopt momenteel al een verzoeningsprocedure

tegen BAC op sectorniveau wegens het niet respecteren van de selectieprocedures. Iedereen weet echter dat vele andere procedures ook maar in beperkte mate gevolgd worden. Indien we dit niet binnen de onderneming en via de geijkte kanalen kunnen bespreken, zal de ACOD hiervoor andere wegen zoeken. De veiligheid en de rechten van de werknemers moeten ten alle tijde gewaarborgd blijven.

Bart Neyens



foto: Brussels Airport



Regie der Gebouwen Renovatie of afbraak?

In een afscheidsinterview en ook op zijn persoonlijke blog liet Frank Van Massenhove, voormalig Overheidsmanager van het Jaar en voorzitter van de FOD Sociale Zekerheid, zijn misprijzen blijken voor het gebrek aan visie van de politieke wereld ten aanzien van de openbare sector. Hij hekelde de steeds sneller opeenvolgende 'hervormingen', 'efficiëntie-oefeningen' en 'rationalisering', die in realiteit enkel de steeds zwaardere besparingen op personeel en werking van de openbare diensten verhullen.

Ook de Regie der Gebouwen is niet ontsnapt aan dit kwalijke beleid. De voorbije vijf jaar hebben de besparingen die voortvloeien uit 'de kracht van verandering' zich als een houtworm traag maar gestaag een weg gevreten doorheen de Regie. In 2016 werd er van de dotatie van de Regie der Gebouwen gewoon 10 miljoen euro geschrapt. Daarnaast wordt de Regie jaar na jaar verplicht om verder te besparen, op personeel en op werkingskosten. Jaarlijks

werden steeds terugkerende besparingen van 2 à 3 procent opgelegd bovenop eerdere besparingen, vooral op werkingskosten en op kantoorbehoeften. Zelfs post-its werden inmiddels gerantsoeneerd. Tijd dus om vlak voor de verkiezingen een balans op te maken van de 'prestaties' van minister Jambon. De resultaten zijn niet minder dan desastreus.

Verplaatsingskosten

De tegemoetkomingen voor de verplaatsingen van personeelsleden, die uit hoofde van hun functie met hun persoonlijk voertuig federale overheidsgebouwen moeten bezoeken, worden steeds verder afgebouwd. Een Leidend Ambtenaar heeft gemiddeld gedurende een jaar 5000 km nodig om al zijn (werf)bezoeken te combineren, vaak 4 tot 5 per dag, hetzij als onderdeel van een inspectie, een werfbezoek, een werfvergadering of een schadeopmeting.

Deze tegemoetkoming in de vorm van een

kilometervergoeding dekt de werkelijke kosten niet, maar wordt nu nog verder teruggeschoefd, tot ongeveer 3000 km gemiddeld per Leidend Ambtenaar per jaar. Daarnaast is er nu een officiële instructie die zegt dat er voor alle dienstverplaatsingen éérs gebruik dient te worden gemaakt van het openbaar vervoer, vaak naar streken waar dat openbaar vervoer nauwelijks met enige regelmaat voorhanden is. Het wagenpark van de Regie der Gebouwen, met wagens die voornamelijk nog op diesel rijden, diende ook verder te worden afgebouwd als gevolg van de besparingen van de regering-Michel.

Personeelsbestand

Van het personeelsbestand van 1800 personeelsleden in 2007 schieten er nu nog geen 800 meer over. In termen van VTE's (voltijdse eenheden) ligt dit cijfer rond 740. Het zijn voor 90 procent hooggekwalificeerde technische profielen, burgerlijke of industriële ingenieurs, architecten,

technisch experts, dossierbeheerders met een grote en unieke kennis en expertise in overheidsopdrachten en ICT'ers.

Een groot deel is met pensioen gegaan. Anderen hebben uit wanhoop hun heil gezocht in een alternatieve carrièreplanning. Hoe dan ook verliest de Regie der Gebouwen op deze manier steeds meer expertise.

Het laatste goedgekeurde personeelsplan dateert uit 2015-2016 en nog steeds staan daar 45 vacatures van open. Nieuwe aanwervingen zijn niet meer mogelijk. De Inspecteur van Financiën blokkeert immers elk nieuw personeelsplan zolang er geen duidelijkheid is over de nieuwe vorm waarbinnen de Regie zal werken.

Uit pure noodzaak zal de directie nu een gedeelte van de voorziene personeelsomvang moeten gebruiken om een 15-tal externe consultants met een technisch profiel aan te werven in A2 niveau. Het schamele startersloon volstaat immers niet om ingenieurs of architecten aan te trekken als er niet ook een salarishoofddoeldeel uitmaakt van de verloning.

Het directiecomité doet wat het kan, maar wordt helaas al te vaak geremd door een gebrek aan of een plotse inkrimping van budgetten en een totale onbereidheid van het politieke niveau om te voorzien in voldoende middelen en in goed opgeleid personeel. De ICT-dienst is tijdens de voorbije legislatuur eveneens dramatisch afgebouwd.

Gebouwen

Ook de Regie der Gebouwen zit opgezaagd met een financiële kater van de perpetuïteit 'sale and lease back'-contracten uit het verleden. Daarom worden nu overal diensten gecentraliseerd, wat vooral merkbaar is bij de FOD Financiën. Zo telde de FOD Financiën nog meer dan 230 kantoren in 2015 en slechts 170 in 2017. De burger krijgt dus steeds minder plaatsen om aan te kloppen met zijn vragen over belastingkwesies. Deze centralisatie wordt in managersjargon dan een 'optimalisering van de portefeuille' genoemd, terwijl het uiteraard een verslechtering van de dienstverlening voor de burger als gevolg heeft. De centralisatietrend zal zich de volgende jaren overigens gewoon doorzetten, tenzij er een drastisch ander beleid wordt gevoerd, waar de dienstverlening aan de burger opnieuw centraal wordt geplaatst.

Ministerieel misprijzen

Halverwege 2017 kondigde minister Jambon aan dat hij de Regie der Gebouwen ging 'opkuisen', omdat het volgens hem nog 'in de 19^{de} eeuw' verbleef. Het was volgens hem een slachtoffer van het personeelsstatuut, waardoor er te veel personeel van niveau C en D verbleef, dat volgens hem voor eigenlijk niets goed was, niet meer dan een blok aan het been. In plaats van zich misprijzend uit te laten over zijn eigen ambtenaren, zou een minister met ambities om premier te worden beter een beleid voeren, waarin hij toont dat hij een visie heeft over de werking en de toekomst van zijn departement.

Minister Jambon wilde de Regie der Gebouwen omvormen naar een nv van publiek recht, gekoppeld aan een 'redesign', waar tegen forse vergoedingen door een gespecialiseerd auditbureau een externe audit zou uitgevoerd worden. Sinds zij bij de Regie aan de slag zijn gegaan, hebben ze echter nog niet voor veel verbetering gezorgd.

De huidige toestand binnen de Regie der Gebouwen is niet het gevolg van een onontkoombare en niet te voorziene natuurramp, maar wel van de bewuste beleidskeuzes die werden gemaakt door een minister en door de regering waartoe hij behoort. Voor iedereen die een performante en goed uitgebouwde openbare dienstverlening genegen is, mag het dan ook duidelijk zijn dat er weinig verwacht mag worden van een minister, die als kandidaat-premier naar de kiezer trekt met de boodschap dat hij het land onbestuurbaar wil maken.

Wat brengt de toekomst?

Huidig voogdijminister Koen Geens heeft inmiddels beloofd dat hij de meest dringende noden van de Regie met betrekking tot het personeelstekort, de invulling van openstaande procedures en de werkingsmiddelen grondig zal bekijken en eraan tegemoet komen waar mogelijk. Bovendien wil hij de bestaande werkprocedures met betrekking tot de overheidsopdrachten vereenvoudigen of versoepelen. Tot slot heeft de minister laten weten dat hij van gedachten wil wisselen met enkele gewone ambtenaren van de Regie, uit verschillende diensten en niveaus over hun dagelijkse werkzaamheden.

Johan Eembeek

federale overheid

Syndicale verkiezingen Oproep tot kandidaturen

Naar aanleiding van het congres van ACOD Overheidsdiensten in 2020 wordt, conform het huishoudelijk reglement van de sector en de statuten van de centrale, een oproep gedaan voor kandidaat-afgevaardigden voor de gewestelijke/Vlaamse technische comités.

Alle actieve afgevaardigden zijn uittredend en herverkiesbaar. Afgevaardigden die hun mandaat willen verlengen, geven daarvan schriftelijk (brief of mail) melding aan het secretariaat van de sector. Bijgevolg worden afgevaardigden die nalaten ter kennis te geven dat zij hun mandaat willen verlengen, van de lijst met afgevaardigden geschrapt.

Kandidaturen moeten ingediend worden bij het secretariaat van de sector via volgende coördinaten:

- Vlaams traject:

t.a.v. christel.vanaudenhove@acod.be
en/of marga.debie@acod.be

- Federaal traject:

t.a.v. ellen.vannoten@acod.be

Vermeld bij deze kandidatuur (nieuw of herbevestiging) de ondersector (federaal)/departement of agentschap (Vlaams) en de werkzetel waar je tewerkgesteld bent.

De uiterste datum voor het indienen van kandidaturen is 30 juni 2019. Een kandidatuur is enkel geldig indien men reeds lid was op 1 januari 2019, men op het moment van indienen in orde is met zijn/haar lidgeld.

*Gino Hoppe, Tony Six, Jan Van Wesemael,
Chris Moortgat en Yves Derycke*



Defensie

Voorstellen om het militair beroep aantrekkelijker te maken

Aan de vooravond van de federale verkiezingen en een nieuwe legislatuur is het goed om nu al onze bekommernissen te verzamelen. Zo kunnen we ons degelijk voorbereiden op de komende gesprekken met de minister van Defensie (MOD), de Chief of Defence (CHOD), de directeur-generaal Human Resources (DGHR) en de verschillende politieke partijen.

In de vorige editie van Tribune berichtten we over onze XL-voorstellen die de aantrekkelijkheid van het militair beroep kunnen verhogen, zodat Defensie een interessante werkgever wordt op de arbeidsmarkt. Op 15 maart is het Federaal Technisch Comité Militairen bijeen geweest en na een schriftelijke stemming zijn er 40 punten weerhouden waar we de komende jaren op willen inzetten. We deelden ze in zeven grote rubrieken in.

Koopkracht

1. Algemene loonsverhoging (laatste 2003, algemeen 1994)
2. Vakantiegeld- eindejaarstoelage = maandwedde
3. Tweejaarlijkse verhogingen na de leeftijd van 45 jaar

Vergoedingen/toelagen

4. Berekeningscoëfficiënt van 1/1850 naar 1/1618
5. Weekendvergoeding op eenzelfde niveau als de Federale Politie
6. Woonwerktijdsvergoeding
7. Functietoelage 2.0
8. Meertaligheidspremie
9. Maaltijdvergoeding buitenland 100 procent
10. Gelijke vergoeding voor alle categorieën (maaltijden en reiskosten)

11. Vergoeding cumul
12. Fietsvergoeding voor een satellietkantoor

Statuut

13. Pensioen: behoud huidig pensioenstelsel
14. Statutaire wervingen (eigen beheer vroegtijdig vertrek)
15. Specialisten, deskundigen en experts loopbanen met eigen verloningstabellen (MTK, ICT, Techn,...)

Work-life balance

16. Arbeidsduurvermindering 30 uur/week (vier dagen van 7.30 uur of vijf dagen van 6 uur)
17. Arbeidsduurbescherming in de deelstand normale dienst (400/480 uren en gedurende max 70/85 nachten per jaar, 5 jaar voor pensioen vrijstelling van nachtprestaties, 11 uur onderbreking tussen de werkdagen)
18. Uithuizigheid (2 uur / 24 uur)
19. Loopbaansparen met 1 pot (permanent toegankelijk)
20. Reisdagen (woon-werkverkeer)

Loopbaanbeheer

21. Militair is eigen beheerder van zijn loopbaan (interne jobhopping) na verplichte passage Ops E (5 jaar voor alle categorieën)
22. Snellere en meer interne overgangen (BDL-> statutair)
23. Soc Prom op basis van diploma en competentie
24. Externe/Interne mobiliteit versoepelen naar het openbaar ambt
25. Erkennen militaire getuigschriften en/of brevetten



FOD Justitie **Evaluatie Koen** **Geens na een** **beleidsperiode van** **5 jaar**

Nu de termijn van Koen Geens als minister van Justitie bijna aan z'n einde is, wordt het de hoogste tijd dat we de minister evalueren, zoals ook zijn personeelsleden geëvalueerd worden. Uiteraard volgt de ultieme evaluatie op 26 mei 2019...

Prestatiedoelstellingen: NIET BEHAALD

Koen Geens is er niet in geslaagd om afspraken, gemaakt in protocollen 436, 455 en 464 na te komen. Als gevolg hiervan is er een dramatisch tekort aan personeel in bewaking en techniek, administratieve graden, PSD-personeel en verpleegkundigen. Er zijn ook nog altijd veel te veel gedetineerden (10.700!) in de penitentiaire inrichtingen.

Ondanks gemaakte afspraken, zijn verschillende (baremieke) bevorderingen nog niet gerealiseerd en wachten verschillende personeelsleden dus op een hoger inkomen, waarop zij recht hebben. Ook het toegezegde bevorderingsexamen niveau B en technisch ploegchef is nog niet gerealiseerd.

Als gevolg van de aanwervingsstop, beslist door de regering, werd afgesproken om anders (gerationaliseerd) te werken en deze andere werking na één jaar te evalueren. Deze evaluatie is ondertussen een jaar overtijd en aangezien men in tal van inrichtingen zelfs niet over het nodige personeel beschikt om gerationaliseerd te werken, loopt de werking regelmatig vast en kunnen personeelsleden hun verlofdagen niet opnemen.

De ambitie om de verlofachterstand (540.000 dagen!) af te bouwen door aanwerving van voldoende personeel is allesbehalve gerealiseerd en de achterstand is zelfs nog toegenomen. Initiatieven die zouden kunnen bijdragen tot een positievere werksituatie, zoals werkbaar werk en welzijn op het werk, staan duidelijk niet in het woordenboek van Koen Geens.

Op drie jaar tijd is Koen Geens er niet in geslaagd om de overgang van personeelsleden van het Veiligheidskorps naar de dienst DAB bij de federale politie vlot te laten verlopen, en al zeker niet naar tevredenheid van de betrokken personeelsleden. De chauffeurs van de gevangenen werken als gevolg van deze overgang op dit ogenblik nog steeds in een vacuüm en zijn allerm minst tevreden met deze situatie.

Ontwikkelingsdoelstellingen: NIET BEHAALD

Wat betreft de infrastructuur en veiligheidsinstallaties in tal van gevangenen, heeft Koen Geens niet gerealiseerd wat afgesproken werd. Keukens die onbruikbaar zijn, waterleidingen waar geen drinkbaar water meer uit komt, alarminstallaties die niets doen of de hele tijd vals alarm geven, telefooncentrales en toestellen die onbruikbaar zijn en maar niet vervangen geraken...

In het kader van het 'anders werken' (2017) heeft de minister zich ertoe verbonden telefonie op cel te voorzien om de werkdruk te

26. Basisopleiding politie, brandweer, civiele bescherming bij Defensie + x jaar beroepservaring
27. Studieverlof voor een heroriëntering (niet noodzakelijk voor een gebruik binnen Defensie)
28. Rijbewijs B in de basisopleiding

Tewerkstelling

29. Opleidingscentra: één in elke provincie
30. Tewerkstelling in de nabijheid van de woonplaats

Welzijn

31. Free-WIFI
32. Gratis drank tijdens de tewerkstelling (koffie- thee- water)
33. Alle verplichte internen gratis voeding
34. Attractieve werkomgeving
35. Alle gratis medische zorgen zonder financiële tussenkomst betrokkene
36. Uitbreiding net aangenomen geneesheren/kine/tandartsen
37. Alle voorgeschreven behandelingen + geneesmiddelen gratis
38. Kleine rotaties in het grote geheel van Hum Ops mogelijk maken
39. Voordelen CDSCA koppelen aan de Mil ID
40. Voordelen CDSCA koppelen aan de kaart van hoedanigheid

Op 25 maart 2019 werden deze 40 punten overgemaakt aan DGHR en er volgde al snel een eerste bespreking, samen met de andere syndicaten. Op 26 maart 2019 was er ook een ontmoeting met het kabinet CHOD, waar we uitvoerig onze voorstellen hebben mogen toelichten. Via de Info-Defensie werden verscheidene politieke partijen geïnformeerd over onze voorstellen en ondertussen werden al eerste contacten gelegd. De bal is aan het rollen gebracht en hopelijk mogen we op zeer korte tijd al enkele punten afvinken als 'uitgevoerd'.

Hans Le Jeune



verlagen en de telefoonkosten voor gedetineerden te drukken. Twee jaar later moet de eerste telefoon op cel nog steeds geactiveerd worden, is de werkdruk gestegen en betalen gedetineerden zich nog altijd blauw.

De bouw van de gevangenis van Haren staat nu al hopeloos achter en als gevolg daarvan zullen zowel gedetineerden als personeel van de verschillende gevangenissen in Brussel het moeten stellen met inrichtingen die hun houdbaarheidsdatum reeds lang overschreden hebben.

Koen Geens had zich voorgenomen om een nieuw ministerieel besluit op te stellen dat de kledij van het penitentiair personeel in bewaking en techniek zou regelen. Ondanks verschillende keren in gebreke gesteld te zijn door de vakbonden en een achterstand die aangegroeid is tot een bedrag van meer dan 2 miljoen euro, zal Koen Geens zijn termijn eindigen zonder een nieuw ministerieel besluit af te leveren inzake de kledij van het penitentiair personeel.

Afspraken over de beschikbaarheid voor de gebruikers van de dienst: GEDEELTELIJK BEHAALD

Het dient gezegd, Koen Geens is de minister die in de voorbije legislaturen het meest aan tafel is gekomen tijdens het sociaal overleg. Als de minister zijn afspraken evengoed had nagekomen als dat hij op de afspraak aanwezig was, zou de penitentiaire sector er goed aan toe zijn vandaag...

Afspraken over de bijdrage aan de teamprestaties: NIET BEHAALD

Koen Geens zal altijd herinnerd worden als de minister die de personeelsleden van de gevangenissen hun recht op staken ingeperkt heeft door een wet op de minimale dienstverlening in te voeren.

Niet enkel wilde de minister dat recht inperken tot 24 uur, hij wilde personeelsleden ook laten beboeten, in de cel stoppen en ontslaan in het geval zij niet zouden komen werken op een stakingsdag, terwijl zij aangeduid zouden zijn om wel te werken. Bijkomend wilde Koen Geens de personeelsleden in de gevangenissen in een apart statuut plaatsen, waardoor zij niet langer over dezelfde statutaire (verlof)rechten zouden beschikken als de overige federale ambtenaren.

Het kan dus niet gezegd worden dat Koen Geens een teamplayer is als het aankomt om de personeelsleden van de penitentiaire inrichtingen. Koen Geens heeft zich bijna slaafs gedragen binnen de regering van Michel I (of is het Bart I?) en dit ten koste van de personeelsleden van zijn eigen departement.

Eindbeoordeling: ONVOLDOENDE

Koen Geens krijgt een onvoldoende voor de voorbije beleidsperiode en hoeft wat ons betreft geen herkansing te krijgen op het departement Justitie. Te weinig en te traag omvat eigenlijk hoe het kabinet Justitie in de voorbije vijf jaar tewerk gegaan is met het DG EPI.

De ACOD heeft zich voorgenomen om samen met de collega's van ACV-OD, de evaluatie van Koen Geens kenbaar te maken aan de Belgische bevolking, tijdens verschillende manifestaties in Vlaanderen, Brussel en Wallonië op 7 en 8 mei 2019.

Om de personeelsleden van het DG EPI in de mogelijkheid te stellen hun ongenoegen te uiten en de onvoldoende die Koen Geens krijgt te ventileren, zullen wij met een stakingsactie zorgen dat het personeel niet gemuilkorfd kan worden. Geen wet op de minimale dienstverlening zal ons dat beletten!

Robby De Kaey, Gino Hoppe

Vakbondshappening federale en Vlaamse overheidsdiensten

Lees ons vakbondsmemorandum voor de verkiezingen

Op 26 mei 2019 kan je kiezen welk beleid de komende jaren gevoerd zal worden op alle machtsniveaus: Europees, federaal en Vlaams. ACOD Overheidsdiensten laat haar stem horen en stelt onze vakbondsprioriteiten voor in de vorm van een memorandum.

ACOD Overheidsdiensten wil dat de politieke partijen een toekomstgericht project uitwerken en in de praktijk brengen, waarbij solidariteit en een rechtvaardige verdeling van de welvaart de uitgangspunten moeten zijn.

Het Europese, federale en Vlaamse beleidsniveau zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Op elk niveau is een belangrijke opdracht weggelegd voor de overheidsdiensten. Ze staan immers borg voor de democratie en vormen een factor van sociale gelijkheid. Ze vormen de motor achter de economische groei en staan garant voor sociale rechtvaardigheid. De openbare sector vormt onmiskenbaar een economische macht en is als dusdanig zeer belangrijk voor de ontplooiing van de andere economische sectoren. Om al de voorgaande redenen wijzen wij dan ook elke vorm van privatisering, uitbesteding en outsourcing kordaat af, evenals de afbraak van het syndicaal statuut en personeelsstatuut. Ook op het vlak van duurzame ontwikkeling en klimaat, is er een belangrijke rol voor hen weggelegd. ACOD Overheidsdiensten wil dat de overheidsdiensten opnieuw een positieve prioriteit van het beleid worden. Ze zorgen voor het algemeen welzijn en zijn essentiële instrumenten op het vlak van herverdeling, integratie en welzijn voor iedereen. Ze zijn essentieel voor de koopkracht en verzekeren iedereen een toegang tot kwaliteitsvolle overheidsdiensten.

Vakbondsmemorandum voor sterke overheidsdiensten: mid-delen, middelen, middelen!

Op de vakbondshappening hebben we met de militanten en secretarissen van sector Overheidsdiensten onze Vlaamse

en federale speerpunten voor de politieke partijen én voor de toekomstige regeringen voorgesteld. We zetten de tien belangrijkste sectorspecifieke prioriteiten op een rij:

1. Wij verzetten ons tegen het snoeien en besparen in de Vlaamse en federale overheidsdiensten. De lineaire besparingen op personeelsaantallen en diensten moeten worden stopgezet. Er dient een ambitieus investeringsplan te komen voor gerichte uitbouw van de diensten en de werking.
2. De statutaire/vaste benoeming dient het uitgangspunt te zijn en is primordiaal. Ze dient te blijven bestaan. Zij staat garant voor een objectieve en onafhankelijke dienstverlening aan de bevolking. Zij geeft ook de nodige loopbaankansen aan de contractuelen. De statutair voorziene plaatsen in de personeelsplannen dienen verder ingevuld te worden en zelfs uitgebreid. Geen afbouw van het personeelsstatuut en de codex.
3. Stop de privatiseringen! De Vlaamse en federale overheid moet Europees weerwerk bieden tegen de druk tot verdere liberalisering, commercialisering, outsourcing en privatisering van de overheidsdiensten.
4. Er kan niet geraakt worden aan onze syndicale rechten, in het bijzonder het stakingsrecht. Wij zijn tegen een minimale dienstverlening en vóór een maximale dienstverlening.
5. Er dient een aantrekkelijke pensioenregeling te zijn, zowel voor ambtenaren (vrijwaring van het ambtenarenpensioen als uitgesteld loon) als voor contractuelen (onderhandelde regeling tweede pensioenpijler en verdere uitbouw ervan).
6. Er mag niet geraakt worden aan én geen afbouw zijn rond verlofregeling en de ziekteregeling.
7. Er dringen zich bijkomende maatregelen



op inzake eindeloopbaanregeling, in het bijzonder voor de personeelsleden die belastende beroepen uitoefenen.

8. Er kan geen verdere afbouw meer zijn van de niveaus D en C. Ook kortgeschoolden dienen kansen te krijgen bij de overheidsdiensten.

9. De overheden dienen inzake loopbaanontwikkeling verder te investeren in het systeem van permanente competentieontwikkeling en opleiding, dat moet toelaten dat het personeel mee is met de moderne ontwikkelingen en zichzelf competentiegericht kan ontwikkelen.

10. Een marktconform loon moet toelaten om competente en gemotiveerde personeelsleden aan te trekken en te behouden. De koopkracht en de lonen moeten dus stijgen.

Het Vlaams en federaal vakbondsmemorandum is nog uitgebreider, maar dit zijn de prioriteiten waarmee we naar de politieke partijen gaan. Daarnaast heeft de sector ACOD Overheidsdiensten ook een pamflet klaar waarin we afrekenen met het rechtse regeringsbeleid en oproepen om voor een ander beleid te stemmen: een progressief en links beleid. Daar gaan we voor. Stem wijs, laat je stem horen... en laat haar tellen!

Chris Moortgat



Wijziging personeelsstatuut Vlaams overheidspersoneel Nieuwe mobiliteitsmaatregelen en tal van andere bepalingen

Op het sectorcomité 18, het Vlaams onderhandelingsplatform tussen regering en vakorganisaties, stond alweer een wijziging van het personeelsstatuut op de agenda, deze keer onder de titel 'Mobiliteitsmaatregelen en andere bepalingen'. Het is de trend van de laatste jaren dat er één item wordt gekozen voor de titel, maar dat tal van andere bepalingen, zaken die niets met het onderwerp te maken hebben, maar dikwijls een grotere angel bevatten, erin zijn opgenomen. Wat staat er nu in?

A. Mobiliteit

1. Fietsvergoeding woon-werkverkeer en de cumul openbaar vervoer

De regeling inzake de fietsvergoeding zoals die nu in het VPS is opgenomen, is niet meer actueel en aan verbetering toe. De ACOD ziet vier belangrijke pijnpunten:

Onduidelijke cumulatieregels

Het is niet steeds duidelijk wat het gevolg is van het combineren van een abonnement openbaar vervoer met een fietsvergoeding voor hetzelfde traject. Het voorstel is om een onderscheid te maken tussen fietsende personeelsleden met een gebruik van minimaal 80 procent woon-werktraject per jaar en fietsende personeelsleden die deze 80 procent niet halen.

- De eerste categorie kan de fietsvergoeding niet cumuleren met een abonnement openbaar vervoer **voor hetzelfde traject**, de tweede categorie kan dit wel. De eerste categorie van personeelsleden, de overgrote meerderheid, zijn trouwe fietsgebruikers.

- De tweede categorie van personeelsleden zijn minder regelmatige fietsgebruikers of nieuwe fietsgebruikers. Deze zullen bij fietsgebruik steeds het abonnement voor het openbaar vervoer behouden voor hetzelfde traject. De aanvullende fietsvergoeding werkt motiverend.

Speed pedelec

Het gebruik ervan voor woon-werkverkeer geeft momenteel geen recht op een fietsvergoeding, dit in tegenstelling tot de (elektrische) fiets. Uit bevraging is gebleken dat ongeveer 1 procent van het bevroegde personeelsbestand, ongeveer 25 procent van het totaal personeel binnen het toepassingsgebied van het VPS, voor het afleggen van (een gedeelte van) het woon-werktraject thans reeds gebruik maakt van een speed pedelec of overweegt om dit te doen. Het niet toekennen van een fietsvergoeding voor de speed pedelec kan de personeelsleden die overwegen om de speed pedelec te gebruiken ervoor laten kiezen om helemaal geen fiets of speed pedelec te gebruiken. Het voorstel is om de gebruiker van de speed pedelec eveneens recht te geven op een fietsvergoeding, naar analogie met het onderwijspersoneel. Dit stelt geen bezwaar voor de fiscus en de RSZ indien zij ook van een fietsvergoeding kunnen genieten.

Fietsvergoeding met terugwerkende kracht

Het is zowel voor het personeelslid als voor de werkgever niet eenvoudig om maanden of jaren nadien het werkelijke fietsgebruik nog te bepalen. De nieuwe bepaling lost deze onduidelijkheid op en geeft het personeelslid ruim voldoende tijd om de aanvraag tot het bekomen van een fietsvergoeding in te dienen door het bepalen van een termijn.

Aanvraagprocedure

Momenteel gebeurt de aanvraag tot het bekomen van een fietsvergoeding in principe jaarlijks in december voor het daaropvolgende jaar. Personeelsleden moeten hierbij inschatten hoe vaak zij de fiets gaan gebruiken en eventuele wijzigingen in de loop van het jaar doorgeven. Dit leidt tot zeer veel rechtzettingen (administratieve lasten), zeker in de context van een toenemende flexibiliteit (thuiswerk en dergelijke meer). In het voorstel wordt er opnieuw een onderscheid gemaakt tussen fietsende personeelsleden die de fiets gebruiken op 80 procent of meer van de dagen dat ze het woon-werktraject naar het werk afleggen en fietsende personeelsleden die de 80 procent niet halen. De eerste categorie zal een eenmalige online-aanvraag kunnen indienen die in principe onbeperkt geldig is in duur. De tweede categorie (diegenen die de 80 procent niet halen) zal maandelijks een online-aanvraag moeten indienen.

2. Forfaitaire vergoeding thuis opladen

Voor het toekennen van een forfaitaire vergoeding voor het thuis opladen van een volledig elektrisch of plug-in hybride dienstvoertuig en het ten laste nemen door de werkgever van de kosten voor de installatie en het onderhoud van een thuislaadpunt heeft de FOD Financiën beslist dat de forfaitaire vergoeding als een niet belastbare terugbetaling van 'kosten eigen aan de werkgever' kan worden beschouwd.

De financiering door de Vlaamse overheid van de oplaadinfrastructuur (schouwing, voorbereidende elektrische werken, fysieke apparatuur, levering en plaatsing, technisch onderhoud), geeft geen aanleiding tot een bijkomend 'voordeel van alle aard' in hoofde van de

werknemer, naast het 'voordeel van alle aard' wegens het kosteloos persoonlijk gebruik van de elektrische wagen.

3. Verduurzaming buitenlandse dienstreizen

Er wordt voor alle diensten van de Vlaamse overheid – naast reeds bestaande criteria als kostprijs, snelheid en veiligheid – ook duurzaamheid als criterium opgenomen bij de keuze van het meest verantwoorde vervoermiddel voor een buitenlandse dienstreis. Niet meer met het vliegtuig als de bestemming op minder dan 500 kilometer ligt of de reis over land minder dan zes uur in beslag neemt, tenzij wordt aangetoond dat de verplaatsing met een ander vervoermiddel een onevenredig verlies van tijd of middelen meebrengt, of om andere zwaarwichtige redenen niet opportuun of praktisch uitvoerbaar wordt geacht.

De volledige regeling over de vergoedingen voor buitenlandse dienstreizen, thans vastgesteld bij omzendbrief, zal in het VPS worden verankerd, zoals ook reeds gebeurd is met de regeling voor de binnenlandse dienstreizen.

4. Uitbreiding doelgroep vergoeding woon-werkverplaatsingen met de wagen

De doelgroep die een vergoeding krijgt, gelijk aan de kostprijs van een treinkaart 1^{ste} klasse, voor de woon-werkverplaatsing met de wagen, wordt uitgebreid naar alle personeelsleden met een handicap of chronische ziekte waarbij de maatregel is opgenomen in het integratieprotocol.

B. Andere bepalingen

1. Woondervingstoelage

Er wordt voorgesteld de betaling van de woondervingstoelage niet naar rata van de te verrichten prestaties te laten gebeuren. Dit omdat deze wordt toegekend ter vervanging van het niet over een woning kunnen beschikken. Ook het ter beschikking hebben van een woning is niet gebonden aan het prestatieregime van het personeelslid, zodat het logisch is dat het toekennen van de woondervingstoelage niet pro rata wordt berekend bij deeltijdse prestaties.

2. Opheffing van het terugkeerrecht naar een betrekking voor het topkader

De overgangsbepaling dat houders van een topkaderfunctie die met verlof zijn voor de uitoefening van een ambt op een kabinet, een terugkeerrecht hebben naar hun oorspronkelijke betrekking wordt opgeheven. De mogelijkheid voor het topkader om een verlof te nemen om een ambt uit te oefenen bij een kabinet werd reeds afgeschaft in oktober. Voor de toen lopende detacheringen werd afgesproken dat ze nog mochten voortduren tot het einde van de regeerperiode. Vanaf deze regeerperiode geldt de nieuwe regeling en zijn dus geen detacheringen meer mogelijk.

3. Jeugdzorgtoelage

Op voorstel van de functioneel bevoegde minister wordt de jeugdzorgtoelage vanaf 1 januari 2019 uitgebreid:

- Tot de personeelsleden van niveau C en D met een administratieve functie.
- Waarbij het bemannen van het onthaal uitdrukkelijk in hun functiebeschrijving is opgenomen (=baliefunctie).
- Werkzaam binnen de afdelingen Continuïteit en Toegang (ACT) en Ondersteuningscentra en Sociale Diensten bij de Jeugdrechtsbank (OSD) van het agentschap Jongerenwelzijn, omdat deze personeelsleden in hun baliefunctie in toenemende mate geconfronteerd worden met eisende en agressieve cliënten.

Hierbij eist de ACOD echter dat deze toelage er komt voor iedereen binnen de hierboven opgesomde diensten, gezien ook zij geconfronteerd worden met eisende en agressieve cliënten en ook deels baliefunctie hebben.

Het bedrag van de toelage wordt vastgesteld op:

- 439 euro (= 50 procent van 877 euro) à 100 procent per jaar voor de administratieve medewerkers die 1 tot 9 volledige dagen per maand aan het onthaal werken.
- 877 euro à 100 procent per jaar voor de administratieve medewerkers die 10 volledige dagen of meer per maand aan het onthaal werken.

4. Verloning jobstudenten tewerkgesteld als consultatiebureau-arts Kind en Gezin

De bezoldiging voor een jobstudent bedraagt momenteel 80 procent van de salarisschaal D111. Voor de vakantiewerkers tewerkgesteld als consultatiebureau-arts bij Kind en Gezin wordt voorgesteld een verloning vast te stellen van 80 procent van de salarisschaal A111. Omdat de huidige verloning van de jobstudenten voor deze te laag is, in verhouding tot de verantwoordelijkheid die de jobstudent draagt. Op basis van de huidige verloning kan Kind en Gezin geen pas afgestudeerde artsen aantrekken, waardoor de dienstverlening in het gedrang komt. ACOD stelt zich vragen dat er tijdens de zomer een beroep wordt gedaan op pas afgestudeerde artsen om als jobstudenten aan de slag te gaan.

De ACOD vraagt zich af waarom geen contract van bepaalde duur en verloning aan 100 procent mogelijk is.

5. Opvang- en pleegouderverlof

Het opvangverlof dat wordt toegekend bij de adoptie van een kind wordt hervormd. Onder andere het onderscheid naargelang van de leeftijd van het geadopteerde kind verdwijnt en het aantal weken verlof wordt stelselmatig opgetrokken. Een pleegouderverlof wordt ingevoerd. Dit verlof wordt toegekend indien een personeelslid langdurige pleegzorg op zich neemt.

6. Politiek verlof

Door de verregaande integratie van het OCMW in de gemeente verandert de rol van sommige politieke mandaten binnen de gemeente en het OCMW. Dit heeft een impact op het recht op politiek verlof:

- De specifieke regeling die thans geldt voor de voorzitter van de OCMW-raad wordt vervangen door een algemene regeling die geldt voor alle OCMW-raadsleden, dit omdat de voorzitter van de OCMW-raad zijn huidige uitvoerende functie volledig verliest.
- Een gemeenteraadslid dat ook het mandaat als OCMW-raadslid uitoefent, krijgt thans politiek verlof omwille van beide mandaten. Nu zal men enkel nog verlof krijgen omwille van het mandaat van gemeenteraadslid. Het verlof voor het mandaat van OCMW-raadslid zit vervat in het verlof voor het mandaat als gemeenteraadslid.
- De specifieke regeling voor de leden van het vast bureau van het OCMW wordt opgeheven omdat dit gevormd zal worden door het college van burgemeester en schepenen.

7. Overgangsmaatregel voor onderdanen van het Verenigd Koninkrijk in het kader van de Brexit

Bij een volledige uitstap van het Verenigd Koninkrijk uit de Europese Unie zullen ambtenaren die enkel onderdaan zijn van het Verenigd Koninkrijk niet meer voldoen aan de nationaliteitsvereiste. Op basis van het VPS komt ambtshalve een einde aan de hoedanigheid van ambtenaar wanneer men niet meer voldoet aan de nationaliteitsvereiste. Daarom wordt tijdelijk van 29 maart 2019 tot 31 december 2020 een ambtenaar die onderdaan is van het Verenigd Koninkrijk gelijkgesteld met een onderdaan van de Europese Unie, zodat zijn vaste benoeming tot die datum gevestigd blijft. Daardoor wordt tijdelijk de vaste benoeming behouden blijft of men kan, wanneer men reeds ambtenaar op proef is, nog vastbenoemd worden. Voor nieuwe indiensttredingen of statutariseringen geldt de overgangsmaatregel niet. *Dit gaat over twee personeelsleden met een regeling tot 2020...*

C. Besluit

Het is duidelijk dat deze Vlaamse regering aan het uitbollen is, maar dat ze toch nog enkele zaken wil 'regelen'. We vinden de mobiliteitsmaatregelen evenwel wat magertjes. De leidend ambtenaar krijgt een gefinancierde laadpaal thuis. Zijn chauffeur daarentegen, die meestal zijn 'baas' thuis deponneert, krijgt die niet. Waar zit de logica?

De fietsvergoeding mag gaan tot 0,23 euro per kilometer. De werkgever kan dit bedrag echter zelf bepalen en er een maximum op plaatsen per maand. Op zijn website zet de Vlaamse overheid een voorbeeld van bijvoorbeeld 50 euro per maand. Een treinabonnement kost al gauw het dubbele. Is dit de stimulans om de fiets te gebruiken?

Het wordt tijd dat er een andere regering komt die de openbare diensten en hun personeel nauw in het hart draagt, zodanig dat er eens orde op zaken wordt gesteld qua verloning, al dan niet met een nieuw verloningsbeleid, maar ook qua arbeidsvoorwaarden. Deze regering(en) hebben reeds genoeg gestolen van ons.

Jan Van Wesemael, Sylvia L'homme



Project Vorming 600

Word bachelor of gegradueerde in de verpleegkunde

Het project Vorming 600 openbare sector wordt voortgezet. Het project biedt aan werknemers de mogelijkheid (onder bepaalde voorwaarden) om met loonbehoud te studeren voor bachelor in de verpleegkunde of gegradueerde in de verpleegkunde (HBO5).

Toelatingsvoorwaarden

De toelatingsvoorwaarden waaraan de werknemer (op 31 augustus 2019) moet voldoen:

- Tewerkgesteld zijn in een openbare instelling behorend tot de huidige of vroegere federale gezondheidssectoren (ziekenhuis, psychiatrische verzorgingshuizen, diensten voor thuisverpleging, initiatieven beschut wonen, rustoorden voor bejaarden en rust- en verzorgingshuizen, dagverzorgingscentra, wijkgezondheidscentra en revalidatiecentra).
- Voldoen aan de toelatingsvoorwaarden van het onderwijs dat de werknemer wenst te volgen.
- Ten minste halftijds tewerkgesteld hetzij als statutair, hetzij met een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde duur of met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur met de garantie van de werkgever dat de werknemer, eenmaal geselecteerd voor de opleiding, in dienst wordt gehouden voor de duur van de opleiding.
- Niet in het bezit zijn van een brevet, een graduaat of een bachelor in de verpleegkunde.
- Een minimumervaring van 3 jaar hebben in één of meer instellingen behorend tot de federale gezondheidssector (openbaar of privé, combinatie in beide is mogelijk).
- Bij aanvang van de opleiding nog een voorziene loopbaan hebben van 5 jaar per studiejaar.
- Nog niet genoten hebben van de voordelen van het project Vorming 600.
- Zich ertoe verbinden na het slagen in de opleiding minstens 5 jaar te zullen werken als verpleegkundige (voltijds/deeltijds).
- Bijkomend moet de kandidaat een attest afleveren van de bedrijfsarts dat men

geschikt is om de opleiding te volgen en het beroep van verpleegkundige uit te oefenen.

Wat met loon en verlof?

Eenmaal de opleiding gestart, blijft de werknemer zijn geïndexeerd brutoloon (eventueel aangevuld met haard-standplaatsvergoeding én rekening houdend met loonschaalverhogingen), eindejaars-toelage, vakantiegeld, attractiviteitspremie en andere sociale voordelen (hospitalisatieverzekering, maaltijdcheques,...) verder genieten.

Tijdens de opleiding heeft de werknemer tevens recht op het aantal dagen vakantie-verlof waarop hij/zij aanspraak kan maken. Dit verlof wordt genomen in de maanden juli, augustus en september, dus telkens voor de start van het schooljaar.

Studievoorwaarden

De studerende werknemer levert op trimesteriële basis een bewijs van nauwgezetheid (bewijs vanuit de school dat men de lessen regelmatig volgt). In principe kan de studerende werknemer een gevolgd schooljaar niet opnieuw doen. Indien de werknemer de studies stopzet of niet slaagt, dient hij/zij het werk te hervatten

in de initiële instelling en tevens de RSZ te verwittigen.

Hoe inschrijven?

Geïnteresseerde werknemers die voldoen aan de voorwaarden, kunnen inschrijven vóór 6 mei 2019. Inschrijvingsformulieren en verdere inlichtingen krijgt u bij de werkgever of uw vakbondsafgevaardigde.

De selectie van de kandidaten zal gebeuren door het Beheerscomité van het Fonds Sociale Maribel van de Overheidssector (RSZ) op basis van objectieve criteria. Mogelijk kan er voorrang verleend worden aan kandidaten die ervaring hebben in de directe patiëntenzorg of aan kandidaten die nog slechts 1 of 2 schooljaren moeten volgen.

De selectie zal plaatsvinden eind mei 2019. De kandidaten worden in juni schriftelijk verwittigd. De selectie is pas definitief nadat de werknemer het reglement voor akkoord heeft getekend (alsook de werkgever) én de kandidaat heeft deelgenomen aan één van de infosessies die plaatsvinden in de maand juni.

Namens de sectoren Overheidsdiensten en LRB

Yves Derycke, Willy Vandenberghe



1 mei Rood en pittig

De laatste twee eeuwen kenden lange periodes van onafgebroken sociale strijd. Een strijd die vaak succesvol was. Zo kwamen op 1 mei 1886, ruim 133 jaar geleden, de Amerikaanse arbeiders op om een werkdag van 8 uren en meer sociale rechtvaardigheid te eisen. Maar zij niet alleen. Wereldwijd kwamen arbeiders op straat om te betogen of te staken. Ook in de volgende jaren werd op 1 mei betoogd. Als gevolg hiervan riep de Socialistische Internationale in 1892 in Parijs 1 mei uit tot Internationale Dag van de Arbeid.

De strijd voor sociale verworvenheden

Overall werden acties opgezet rond de eis 3x8: geen enkele arbeider zou méér dan 8 uur mogen werken (het fameuze 8 uur werk, 8 uur rust en 8 uur ontspanning/opvoeding). En door samen op straat te komen, door onze socialistische stem te laten horen, werd heel wat gerealiseerd. We lopen even door de mijlpalen:

- 1889: reglementering vrouwen- en kinderarbeid
- 1895: eerste pensioenwet
- 1914: leerplicht
- 1918: algemeen stemrecht voor mannen
- 1921: 8-urendag wordt wet
- 1936: betaald verlof
- 1944: basiswet Sociale Zekerheid
- 1948: vrouwenstemrecht
- 1971: 38-urenweek
- 1976: gelijke toegang tot jobs voor mannen en vrouwen

- 1996: wetgeving Welzijn op het Werk
- 2004: charter Gender Mainstreaming voor gelijkheid vrouwen en mannen
- 2013: eenheidsstatuut arbeiders-bedrijven

Wil je de historiek achter deze jaartallen kennen, neem dan zeker een kijkje op onze website acodlrb.be.

De strijd is niet voorbij

Maar laat ons niet op onze lauweren rusten. 1 mei is niet alleen een feestdag, maar ook een strijddag. Wijlen Camille Huysmans (1871-1968), Belgisch socialistisch politicus, omschreef 1 mei treffend als 'een feestdag voor het positieve en een strijddag voor het negatieve'. Inderdaad, een strijddag. Als ACOD LRB zijn we voortdurend in de weer om de werknemers bij onze lokale en regionale besturen bij te staan, te informeren en te verdedigen. Samen strijden we tegen afslanking, uitbesteding en privatisering van jobs. We vechten voor meer voltijdse, kwalitatieve jobs, waarbij kwaliteit primeert, samen met het welzijn van de werknemers. We blijven pleiten voor statutarisering, zelfs in tegenstelling tot de andere vakbonden. En tegelijkertijd verliezen we de contractanten niet uit het oog. Zo zetten we onder andere volop in om een degelijke tweede pensioenpijler uit te bouwen en de arbeidsvoorwaarden voor de contractanten zoveel mogelijk gelijk te trekken met die van de statutaire personeelsleden.



Samen staan we sterk

Deze uitgangspunten zitten in het achterhoofd van iedereen die optreedt in naam van ACOD LRB. Van voorzitter en secretaris, van vrijgestelde tot militant. We strijden met een verbetenheid, in woord en daad. We trekken regelmatig samen door de straten van Brussel en andere steden om onze stem en ons ongenoegen te laten horen.

Zowel de Vlaamse als de federale overheid eist meer en meer van hun werknemers: meer professionaliteit, hogere competenties, meer flexibiliteit. Maar we zijn steeds met minder om onze taken te volbrengen. Jullie kunnen meestrijden met ons. In de maand mei wordt overal in Vlaanderen ons ingrediënt verspreid: de zaadjes van de straffe rode peper. Plant deze kruidige zaadjes en kleur de dag rood.

Voor meer zaai-instructies kunnen jullie terecht op www.acodlrb.be. Doe ons een plezier, neem een foto van je volwassen plant en mail die door naar lrb@acod.be. Misschien hangt er nog een pittig ententje aan vast.

Voor iedereen een mooie 1 mei gewenst.

Willy Van Den Berge

Regio Oost- en West-Vlaanderen Luc Van Himste, nieuwe vaste afgevaardigde politie

Luc Van Himste, rechercheur bij de politiezone Wano en afkomstig uit de regio Waasland, vervangt op 1 mei Erwin De Maertelaere als afgevaardigde politie voor de regio's Oost- en West-Vlaanderen. Na zijn jarenlange inzet is het tijd voor Erwin om te genieten van zijn tweede jeugd (lees: pensioen).

- Je kan Luc Van Himste contacteren via 0475 72 52 64, luc.vanhimste@cgspacod.be of op kantoor van de ACOD in de Bagatienstraat 158, 9000 Gent.



Thuiswerk

Wat bij een arbeidsongeval?

Steeds meer personeelsleden van de lokale besturen kunnen gebruikmaken van thuiswerk. Maar wat als je dan thuis een ongeval hebt?

ACOD LRB is geen onvoorwaardelijke voorstander van thuiswerk. Het wordt immers wel eens gebruikt als tegengif voor de solidariteit (zeker in het geval van stakingen). Bovendien kan het leiden tot sociaal isolement en is er vaak geen onderscheid meer tussen de werk- en de privé-situatie. Toch erkennen we dat er voordelen verbonden zijn aan thuiswerk. Een betere werk-privébalans, het wegvallen van de reistijd en de kans op betere besteding van de vrije tijd zijn maar enkele aspecten die verbonden zijn aan dit thuiswerk.

Thuiswerk werd vanaf het begin van deze eeuw mondjesmaat toegelaten, meestal op occasionele wijze en zonder geschikte reglementering. Tegenwoordig maken meer en meer personeelsleden gebruik van deze vorm, zowel structureel als occasioneel. Tevens werd gezorgd voor een betere omkadering van het thuiswerk. Voor alle duidelijkheid: structureel thuiswerk betekent dat er op regelmatige basis thuis wordt gewerkt, terwijl occasioneel thuiswerk eerder uitzonderlijk is, omwille van persoonlijke redenen of omwille van externe omstandigheden.

De belangrijkste misverstanden vinden we nog terug met betrekking tot een arbeidsongeval. Wat gebeurt er met je als je een arbeidsongeval krijgt tijdens je thuiswerk?



Het antwoord is duidelijk: er is geen verschil tussen een klassiek arbeidsongeval in de lokalen van de werkgever en een arbeidsongeval thuis. Het heeft ook geen enkel belang of het gaat om structureel of occasioneel thuiswerk.

Dit heeft belangrijke gevolgen. Een ongeval van een thuiswerker in de keuken tijdens zijn middagpauze (brandwonden, snijwonden,...) komt in aanmerking voor een arbeidsongeval. Bovendien kan ook een thuiswerker een ongeval 'op de weg van en naar het werk' krijgen, bijvoorbeeld als hij voor de werkuren zijn kinderen naar school brengt, of tijdens de middagpauze

een ongeval heeft met de auto of met de fiets terwijl hij zijn lunch ging halen. De enige belangrijke factor die onderzocht moet worden is of het ongeval te maken heeft met een activiteit die ook op de arbeidsplaats kan gedaan worden. Strijken of het gras maaien horen daar niet bij.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Wat zegt de wet?

Je moet even op zoek gaan om de wetelijke verwijzing rond ongevallen bij thuiswerk terug te vinden. Deze is namelijk opgenomen in artikel 28 van de wet van 21 december 2018 houdende diverse bepalingen inzake sociale zaken. Dit artikel wijzigd artikel 2 van de wet van 3 juli 1967 betreffende de preventie van óf de schadevergoeding voor arbeidsongevallen, voor ongevallen op de weg naar en van het werk en voor beroepsziekten in de overheidssector. De formulering gaat als volgt:

"Het ongeval overkomen aan de telewerker wordt, behoudens tegenbewijs, geacht overkomen te zijn tijdens de uitoefening van het ambt:

1° wanneer het ongeval gebeurt op de plaats of de plaatsen die schriftelijk zijn vermeld als de plaats om zijn werk te verrichten, in een telewerkovereenkomst of in enig ander document dat het telewerk generiek of punctueel, collectief of individueel, toelaat. Als de plaats(en) niet werd(en) vermeld, zal het vermoeden van toepassing zijn op de woonplaats of de

plaats(en) waar het telewerk gewoonlijk wordt uitgevoerd; en

2° wanneer het ongeval gebeurt tijdens de periode van de dag die is vermeld in een document zoals bedoeld in 1° als periode waarin arbeid kan verricht worden. Als de periode niet werd vermeld, zal het vermoeden van toepassing zijn tijdens de werkuren die de telewerker zou moeten presteren indien hij in de lokalen van de werkgever zou zijn tewerkgesteld."

Met de verkiezingen van 26 mei 2019 in aantocht, willen wij als non-profit van de zorg onze eisen nogmaals op tafel leggen.

Politici moeten beseffen dat er blijvende investeringen nodig zijn om opnieuw kwaliteitsvol werk te leveren.

Grote nationale actie non-profit 7 mei 2019 – 10.30 uur—Noordstation Brussel

De non-profit verdient beter!
Toon je strijdbaarheid aan de politici van de volgende regeringen



Onze eisen:

- 1 We willen extra handen in de non-profit**
Iedereen is op de hoogte van de torenhoge werkdruk. Willen we een kwaliteitsvolle dienst blijven aanbieden, dan is extra personeel meer dan nodig. We eisen onmiddellijke vervanging van afwezige personeelsleden op de werkvloer. We willen terug bindwerk leveren in plaats van bandwerk.
- 2 We willen een herziening van de verpleegkundige normen.**
De normen van het verplegend personeel zijn niet meer aangepast aan het zorgprofiel van de residenten. De normen van zorg- en ondersteuningsdiensten en van de minimale bezetting moeten opgetrokken worden.
- 3 Stabiliteit van de uurroosters**
Er wordt te grote flexibiliteit gevraagd aan het personeel uit de zorgsector. Dit maakt dat het gezinsleven onder druk komt te staan. Het is niet omdat het moeilijk is om arbeidskrachten te vinden, dat de bestaande personeelsleden hiervan de dupe mogen zijn.
- 4 Betere combinatie werk en gezin**
Er wordt een bestendige opvolging gevraagd van deze problematiek binnen de zorgsector door de minister en de werkgevers.
- 5 4de eindeloopbaanmaatregel vanaf 60 jaar**
Er moet een uitbreiding komen van eindeloopbaanmaatregelen voor de categorie personeelsleden vanaf 60 jaar.
- 6 Vervroegd pensioen**
De verschillen inzake SWT-regeling tussen private en publieke zorginstellingen moeten weggewerkt worden. De personeelsleden van de openbare zorgsector zijn namelijk benadeeld.
- 7 Evolutie van de eindejaarstoelage naar een volwaardige 13de maand**
De eindejaarstoelage (inclusief de attractiviteitspremie) moet opgetrokken worden tot een volwaardige 13de maand.



ACOD Onderwijs in actie Staking was groot succes

Een dikke merci aan alle personeelsleden die op 20 maart gestakt hebben. De staking was een groot succes. 40.000 personeelsleden – onder wie veel directeurs – hebben het werk

neergelegd. Laat dit een duidelijk signaal zijn voor de politici: zo kan het niet verder, het onderwijs smeekt om structurele investeringen.

nancy.libert@acod.be



Interview met Sven Peeters en Tanja Pintens

"Ik wil mensen die in een situatie als de mijne belanden, kunnen helpen"

Voor het interview van deze maand trokken we naar het Kiel in Antwerpen, in de schaduw van het Olympisch Stadion, waar dé ploeg van 't stad thuis is. We spraken er met twee afgevaardigden uit het stedelijk onderwijs, Tanja Pintens (35 jaar, geen kindjes) en Sven Peeters (42 jaar, twee dochters). Tanja staat in de derde kleuterklas in De Speelvogel in Deurne, Sven is opvoeder-leerlingenbegeleider in het Stedelijk Lyceum Meir ("in het hart van de stad").

Wat maakt het stedelijk onderwijs zo speciaal?

Sven Peeters: "Voor mij is dat gemakkelijk. Mijn ouders waren allebei onderwijzer in het stedelijk onderwijs, hun ganse carrière. Het was dus logisch dat ook ik die keuze zou maken, als ik voor het onderwijs zou kiezen."

Tanja Pintens: "Voor mij is het anders verlopen. Ik heb als kind altijd in het gemeenschapsonderwijs gezeten, maar mijn stages heb ik in het stedelijk onderwijs gedaan. Ik was geprikkeld door de manier waarop men er werkte. Zo ben ik daar terechtgekomen."

Wat is er zo bijzonder aan die manier van werken?

Tanja Pintens: "Dat is moeilijk uit te leggen (*lacht*). Bij ons staat het kind heel centraal, maar dat zal in het GO! ook zo wel zijn."

Sven Peeters: "Ik heb de indruk dat wij heel dicht bij de samenleving staan en dat wij laagdrempelig werken. Mijn kinderen zitten in het stedelijk onderwijs en ik ben daar zeer tevreden over."

Hoe en waarom zijn jullie schoolafgevaardigde geworden?

Sven Peeters: "Ik ben daar stap voor stap ingerold. Mijn collega die afgevaardigde was, stond voor zijn pensioen. Ik ben hem begonnen helpen: brieven versturen, affiches ophangen,... Zo ben ik afgevaardigde geworden zonder het goed en wel te beseffen."

Tanja Pintens: "Ik had een collega die syndicaal actief was. Zij heeft het vuur aangewakkerd in mij. Op een bepaald ogenblik had ik problemen op school en ben ik naar de vakbond gestapt. Toen dacht ik: ik wil mensen die in een situatie als de mijne belanden, kunnen helpen."

Hoe communiceren jullie met jullie leden?

Tanja Pintens: "Wij zijn met een dertigtal in ons team. Ik communiceer per e-mail of spreek mijn collega's rechtstreeks aan."

Sven Peeters: "E-mail of prikbord. Wij hebben een syndicaal prikbord boven de vakjes van de leerkrachten. Of face-to-face. Mijn bureau is recht tegenover de leraarskamer, ik krijg dus veel volk over de vloer."

Hebben jullie ook contacten met afgevaardigden van andere scholen?

Tanja Pintens: "Ik heb contacten met andere afgevaardigden die ik toevallig ken, zoals een oud-collega die nu in een andere school afgevaardigde is. Structurele contacten, dat niet."

Sven Peeters: "Buiten de school niet, maar ik overleg vaak met de andere afgevaardigden binnen de school. Buiten de school zijn die contacten eerder occasioneel."

Missen jullie dat, contact met afgevaardigden van andere scholen?

Tanja Pintens: "Ja, want zo zou ik meer te weten komen. Nu heb ik niet altijd meteen een antwoord op de vragen van onze leden."

Sven Peeters: "Die contacten op zich mis ik niet, maar ik heb al wel wat vormingen gevolgd, en daar leer je wel een en ander. Ik ben klasvrij, ik kan dus gemakkelijker naar een vorming gaan. Als ik er niet ben, dan vallen er geen twintig leerlingen in de soep."

Kunnen jullie op het basiscomité met de directeur alles bespreken?

Tanja Pintens: "Wij zitten momenteel zonder directeur. Er valt dus niet veel te bespreken."

Sven Peeters: "Wij hebben sinds een jaar een nieuwe directeur. Hij is zelf afgevaardigde geweest van de blauwe vakbond en staat niet negatief tegenover de vakbonden. Bij ons op school is er ruimte om over alles te praten."

Welke syndicale thema's liggen jullie het nauwst aan het hart?

Tanja Pintens: "De pensioenleeftijd. Ik ben zelf nog jong, maar veel collega's gaan stilaan naar de pensioenleeftijd toe. Ik vind het erg dat die zo ongerust zijn."

Sven Peeters: "Bij mij is het net andersom. Ik zie veel jonge collega's vertrekken omdat ze geen zekerheid hebben of omdat ze vaak de 'mindere' klassen krijgen. Dat baart mij zorgen."

Tanja Pintens: "En ook dat de werkdruk maar blijft toenemen. Pompen of verzuipen is het voor veel collega's."

Sven Peeters: "Ik zie dat bij jonge collega's die hun cursussen nog moeten opstellen. Vakantie, dat is om bij te werken, niet om uit te rusten. Ook oude leerkrachten zien af. Wij zijn een 'vakschool' en hebben nogal wat zij-instromers, collega's die uit de privé komen. Die kunnen niet volgen met al dat e-mailverkeer, Smart-school, verslagen maken,..."

Tanja Pintens: “Er komt altijd maar bij, het houdt nooit op. Niemand zegt: ‘Het is goed geweest, nu mag je stoppen.’ Al dat papierwerk...”

Sven Peeters: “Sommige collega’s die deeltijds werken, gaan op nieuw voltijds werken. Ze zeggen dan: ik ben toch voltijds bezig, iedere personeelsvergadering, iedere vergadering van de vakgroep, elke opendeurdag moet ik er zijn.”

Tanja Pintens: “Ik ben juf, ik wil met de kinderen bezig zijn, ik wil niet alles vierhonderd keer op papier zetten, in mijn agenda, op de computer en hier en daar en...”

Sven Peeters: “Vergaderen is inderdaad belangrijker geworden dan lesgeven.”

Als er op school nieuwe mensen binnenkomen, hoe benaderen jullie die dan als vakbond?

Tanja Pintens: “Bij ons verloopt dat heel gemoedelijk. Onze school is een warme school. Ik sla gewoon een praatje met die nieuwkomers en stel me voor als afgevaardigde.”

Sven Peeters: “Voor mij is dat eenvoudig. Ik ben leerlingenbegeleider en nieuwe collega’s worden aan mij voorgesteld. Ik kan me dan meteen profileren als afgevaardigde van de rode vakbond.”

Hebben jullie nog een boodschap voor de top van ACOD Onderwijs? Is er iets dat jullie willen vragen, iets dat jullie nu missen?

Sven Peeters: “Voor mij moet zoveel mogelijk gebeuren in ge-



meenschappelijk front. Ik merk dat op school. Als we samen acties voeren, gaat alles veel beter.”

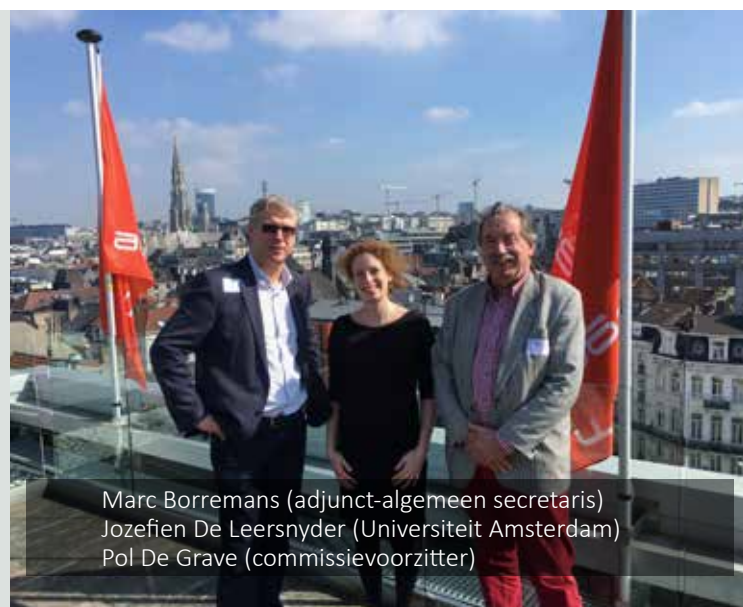
Tanja Pintens: “Ik zou graag meer weten. Opleidingen, brochures,...”

Studiedag diversiteit

De jaarlijkse studiedag van onze Commissie Diversiteit was andermaal een succes. Voor de middag was er een interactieve lezing van Jozefien De Leersnyder (professor Culturele Psychologie aan de Universiteit Amsterdam) met de titel ‘Van kleurenblind naar multicultureel: hoe het omarmen van diversiteit de schoolprestaties van alle leerlingen kan bevorderen’.

Na de middag werden twee workshops aangeboden door Merhaba (‘Recht op Liefde’ of hoe gender en seksuele diversiteit bespreekbaar maken op school) en Djapoo (‘Systeemdenken en diversiteit’ of hoe complexe thema’s, zoals diversiteit, begrijpbaar maken voor kinderen).

marc.borremans@acod.be



Marc Borremans (adjunct-algemeen secretaris)
Jozefien De Leersnyder (Universiteit Amsterdam)
Pol De Grave (commissievoorzitter)



Vakantiegeld 2019

ACOD Onderwijs waakt over je koopkracht

Hoe wordt het vakantiegeld dit jaar berekend?

Bij de begrotingsopmaak 2013 besliste de Vlaamse Regering dat de onderwijssector 82 miljoen euro moest besparen. Een raamakkoord tussen de Vlaamse Regering en de vakbonden zorgde ervoor dat deze besparing voor 2014 en 2015 gerealiseerd werd zonder koopkrachtverlies voor de personeelsleden door het vakantiegeld voor vastbenoemd en tot de proeftijd toegelaten personeel te verminderen en tegelijkertijd de eindejaarstoelage met eenzelfde bedrag te verhogen. Deze maatregel zal tot en met de uitbetaling van het vakantiegeld in 2020 blijven bestaan. Vanaf 2021 wordt het vakantiegeld weer op 92 procent gebracht voor iedereen, de aanpassing van de eindejaarstoelage valt dan ook weg.

Berekening voor tijdelijken

Net als in de voorbije jaren zal dus de berekeningsbasis voor je vakantiegeld afhankelijk zijn van je statutaire toestand. Als je in 2018 diensten hebt gepresteerd als tijdelijke, dan bedraagt je vakantiegeld

dit jaar 92 procent van je brutosalaris van maart 2019.

Berekening voor vastbenoemden

Heb je in 2018 uitsluitend diensten gepresteerd als vastbenoemd of tot de proeftijd toegelaten personeelslid, dan bedraagt je vakantiegeld dit jaar 70,26 procent van je brutosalaris van maart 2019. Bij de eindejaarstoelage 2019 ontvang je dan het verschil tussen 92 procent en 70,26 procent, nog vermenigvuldigd met de coëfficiënt 1,0368 ter compensatie van de verschuldigde werkgeversbijdrage verzekering geneeskundige zorgen (VGZ).

Voorbeeld 1

Een tijdelijk kleuteronderwijzer (gehuwde tweeverdiener zonder kinderen ten laste) met een geldelijke anciënniteit van 5 jaar en 3 maanden op 1 maart 2019 heeft gedurende het hele referentiejaar 2018 voltijds gewerkt.

- Geïndexeerd maandsalaris van maart 2019: 2850,42 euro
- Het bruto vakantiegeld (92 procent van

dit maandsalaris): 2622,39 euro
- Het netto vakantiegeld bedraagt: 1313,30 euro

Voorbeeld 2

Een vastbenoemd kleuteronderwijzer (gehuwde tweeverdiener zonder kinderen ten laste) met een geldelijke anciënniteit van 5 jaar en 3 maanden op 1 maart 2019 heeft gedurende het hele referentiejaar 2018 voltijds gewerkt.

- Geïndexeerd maandsalaris van maart 2019: 2850,42 euro
- Het bruto vakantiegeld (70,26 procent van dit maandsalaris): 2002,71 euro
- Het netto vakantiegeld bedraagt: 1026,27 euro
- Voor dit personeelslid zal het verschil tussen 92 procent en 70,26 procent ($2622,39 - 2002,71 = 619,68$), vermenigvuldigd worden met 1,0368 ($605,71 \times 1,0368 = 627,49$) en vervolgens toegevoegd worden aan de bruto-eindejaarstoelage 2019.

nancy.libert@acod.be

Vorming voor leidinggevenden

Hoe vermijd je burn-out bij je personeel?

Organisaties leiden schade wanneer een werknemer uitvalt door een burn-out. Daarom is het belangrijk dat ook leidinggevenden alle factoren die tot psychosociale aandoeningen leiden, kunnen detecteren en neutraliseren.

Op vrijdag 24 mei organiseert ACOD Onderwijs een vorming speciaal voor leden met een leidinggevende functie: directeurs, TA's, internaatbeheerders,... Omdat het aantal deelnemers beperkt is, aanvaarden we slechts één inschrijving per instelling.

- Meer info op onze website (www.acodonderwijs.be/burn-out-leidinggevenden).

jeanluc.barbery@acod.be

Afgestudeerd in 2019? Vraag aanvullend vakantiegeld aan!

Sommige jonge collega's laten tijdens hun eerste schooljaar een pak geld liggen. Jammer, zeker als je weet dat het slechts een kleine moeite is om het aanvullend vakantiegeld – want hierom gaat het – aan te vragen.

Het vakantiegeld voor 2019 wordt berekend op basis van de prestaties geleverd in het kalenderjaar 2018. Als je tijdens het vorige school- of academiejaar afstudeerde, kon je ten vroegste vanaf 1 september 2018 in het onderwijs tewerkgesteld worden. Je kan dus in 2019 op maximaal een derde van het volledige vakantiegeld aanspraak maken, want de periode september tot december vormt een derde van het kalenderjaar. De periode van 1 januari 2018 tot en met de dag voor je eerste indiensttreding kan echter ook in aanmerking komen. Men spreekt dan van aanvullend vakantiegeld.

Wanneer heb je recht op dit aanvullend vakantiegeld?

Je krijgt aanvullend vakantiegeld als je aan volgende voorwaarden voldoet:

- Je was op 31 december 2018 jonger dan 25 jaar.
- Je bent in dienst getreden uiterlijk op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op de datum waarop je je studies hebt beëindigd.
- Je hebt nooit eerder winstgevende beroepsactiviteiten uitgeoefend waaruit de stopzetting van het recht op kinderbijslag voortvloeide.
- Je hebt een volledig en correct ingevulde aanvraag ingediend bij het werkstation dat bevoegd is voor de school waar je voor de eerste keer aangesteld was.

Het aanvraagformulier voor aanvullend vakantiegeld kan je downloaden op onze website (www.acodonderwijs.be - snelkoppelingen links op startpagina).

Hoe wordt het aanvullend vakantiegeld berekend?

Men kijkt naar de prestaties die je leverde bij je eerste indiensttreding. Indien je dan slechts

12/24 presteerde en bij je volgende aanstelling een volledige betrekking opnam, ontvang je toch slechts de helft van het aanvullend vakantiegeld. Maar het kan ook omgekeerd: wie in het onderwijs start met een volledige opdracht en nadien terugvalt op 6/24, ontvangt toch het volledige aanvullend vakantiegeld.

- Een voorbeeld: Peeters behaalde haar diploma op 30 juni 2018. Ze krijgt een eerste voltijdse aanstelling van 22 september 2018 tot en met 19 december 2018. Ze doet haar aanvraag voor aanvullend vakantiegeld en ontvangt in 2019 haar vakantiegeld in twee verschillende betalingen: het vakantiegeld voor de periode van tewerkstelling en het aanvullend vakantiegeld.

Wat met prestaties in de private sector?

Wie vóór 1 november 2018 een eerste tewerkstelling in de private sector aanneemt, bijvoorbeeld tijdens de maanden juli en augustus, en nadien vóór 1 november 2018 in het onderwijs wordt aangesteld, kan toch bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) een aanvraag voor aanvullend vakantiegeld indienen. Het vakantiegeld dat voor de maanden juli en augustus wordt toegekend op grond van de prestaties in de private sector, wordt dan in mindering gebracht.

Opgelet!

ACOD Onderwijs kan je helpen bij het invullen van je aanvraagformulier, maar je moet het zelf versturen naar je werkstation. Je vindt de gegevens van je werkstation op je salarisuittreksel of bij de persoonsverantwoordelijke van je school. De adressen van ons regiosecretariaat en onze provinciale secretariaten staan op onze website (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

nancy.libert@acod.be

In memoriam Danny Serré

Vrijdag 5 april overleed Danny Serré. Voor wie al wat langer meegaat binnen ACOD, was Danny geen onbekende. Van 2000 tot 2004 was hij voorzitter van ACOD Onderwijs. Ook in zijn provincie (Vlaams-Brabant) was hij vele jaren voorzitter van het gewest en van de sector Onderwijs. De professionele syndicale loopbaan van Danny is begonnen in de Rijksbasisschool van Kessel-Lo. Daar was hij onderwijzer én afgevaardigde. Hij heeft zijn loopbaan beëindigd als directeur van BSGO De Tovertuin in Diest.

Danny was een rustige en bescheiden man. Hij hield niet van nonsens: hij leidde zijn vergaderingen uitermate efficiënt en beperkte zich steeds tot de essentie. Met Danny verliezen we op korte tijd andermaal een trouwe en gewaardeerde kameraad. We bieden zijn familie ons medeleven aan.



Drie voorzitters op een rij: Danny Serré samen met zijn opvolgers Willy Vermorgen (2005-2008) en Tony Van den Heurck (2009-2012). Foto genomen tijdens het Statutair Congres in 2008 in Mechelen.



Arbeidsrecht uithollen? Probeer het via preciaire kunstenaars

Deze regering wilde het kunstenaarsstatuut hervormen. Dat stond zo in het regeerakkoord. N-VA zette in op afbraak om op die manier het kunstenveld meer in haar greep te krijgen. Open Vld deed niets, want armoede is een hefboom om kunstenaars de markt op te jagen. CD&V verdedigde het statuut, weliswaar om het als een hefboom te gebruiken om toe te werken naar een derde statuut als 'autonome medewerker'. Eindbalans? Een status-quo inzake beleid en méér precariteit voor de cultuurwerkers. Nochtans had een eenvoudige ingreep in de wetgeving dat kunnen verhelpen.

Maandag 1 april kwamen de federale en regionale ministers van ons land samen om de balans op te maken van... 5 jaar stilstand. Helaas is dit geen aprilgrap. De oorzaak? De regeringspartijen hadden tegenstrijdige intenties en het plan om daadwerkelijk de sociale rechten van de cultuurwerkers te verbeteren, zat er helaas niet bij.

Status-quo

In het regeerakkoord van 2014 stond nochtans het voornemen om het kunstenaarsstatuut "te evalueren, aan te passen en te optimaliseren om misbruik te vermijden en werkgelegenheidsvallen te verminderen."

Die evaluatie kwam er: er zijn hoorzittingen geweest en er werd aan de Nationale Arbeidsraad (NAR) een rapport gevraagd. Vijf jaar later is er wel de opstart van een digitaal platform Artist@Work voorzien, zodat cultuurwerkers die een kunstenaarskaart willen aanvragen (om te kunnen werken met een kleine vergoedingsregeling of KVR) of een kunstenaarsvisum (om te kunnen werken via art1bis) dat vanaf nu ook digitaal kunnen doen.

Modernisering?

Afgaande op de uitspraken van parlementsleden van N-VA, stuurde die partij (al dan niet indirect) aan op een afbouw van het kunstenaarsstatuut (dat recht geeft op voordeelregels in de werkloosheid). Dat past in een ruimere strategie om greep te krijgen op het kunstenveld, bijvoorbeeld via intimidatie van culturele organisaties zoals Globe Aroma of via het investeren in fusies en het inzetten op de grote instellingen, zodat je top-down aan de koordjes kan trekken.

Maar N-VA kreeg CD&V niet mee. De spanning tussen de beleidspartijen kwam aan de oppervlakte tijdens een hoorzitting in het federale parlement toen Raoul Hedebouw (PVDA) minister Kris Peeters op de man af vroeg hoe het nu zit met zijn plannen over de hervorming van het kun-

stenaarsstatuut. Peeters antwoordde eerst ontwijkend, maar toen N-VA later in de discussie aangaf dat ze niet voor een afschaffing, maar slechts voor een 'modernisering' van het statuut is, volgde een veelzeggende reactie van minister Peeters: "Ik ben erover verheugd dat niemand er meer voor pleit om het statuut af te schaffen. Ik had immers begrepen dat sommigen, ook in de meerderheid, een hervorming zien als een afschaffing van het statuut, maar dat heb ik dan verkeerd begrepen. Die verduidelijking is dus zeer verhelderend. Ik ben er alleszins geen voorstander van om het statuut af te schaffen via een hervorming. Daarom probeer ik het statuut met heel veel voorzichtigheid op een goede manier toe te passen."

Nieuw: de autonome medewerker

Maar minister Peeters had andere plannen. In augustus 2018 deelde hij aan de sociale partners mee dat hij voor de specifieke manier van werken van de kunstenaars een oplossing zag in de piste van de 'autonome medewerker' en dat ze daarvoor projecten konden indienen. Het zou, aldus de minister, niet om een nieuw derde statuut gaan, naast zelfstandige en werknemer, maar om een nieuw soort contract waarin je in ruil voor loon in een onderling akkoord een aantal doelstellingen en resul-

taten vastlegt waarbij je als werknemer zelf kan bepalen hoe, wanneer en van waaruit je die opdracht vervult.

Hoe aantrekkelijk dit eventueel ook kan klinken om enige flexibiliteit te verkrijgen voor arbeidscontracten met kunstenaars waarbij het niet evident is om met een vast uurrooster te werken, er schuilt natuurlijk een groot risico in het loskoppelen van verloning en gepresteerde uren. Die link is het fundament waarop de arbeidswetgeving als een huis is opgetrokken. Wie zich op voorhand verbindt tot bepaalde resultaten, moet bijgevolg zelf maar kunnen inschatten hoeveel uren je hiervoor moet voorzien. Barema's, arbeidstijd, minimumlonen enzovoort, het komt daarmee allemaal op losse schroeven te staan. Om concurrentieel te blijven, moet je het vervolgens maar niet te nauw nemen met overuren, avond- of weekendwerk. Want ja, je hebt nu eenmaal toch voor een atypisch beroep gekozen?

Eens zo'n statuut van autonome werknemer bestaat, zo zal Peeters wellicht gedacht hebben, kan het uitgerold worden naar andere beroepen. Want ook aan andere sectoren had hij het voorstel gedaan om hieromtrent projecten in te dienen. Die projecten zijn er vanuit de kunsten-

sector alvast niet gekomen. De kunstenaar doet immers al genoeg dienst als prototype voor de neoliberale werkkraacht: steeds beschikbaar zijn, er enthousiast en creatief tegenaan gaan, eventueel gratis als het moet als blijkt dat de honoraria alweer het sluitstuk van de begroting van een opdracht zijn.

Neoliberaal laboratorium

Het spijtige is natuurlijk wel dat de wetwijzigingen die nodig waren om tot een beter kunstenaarsstatuut te komen, achterwege bleven. Nochtans hadden enkele eenvoudige ingrepen, bijvoorbeeld via een ministerieel besluit, een aantal problemen kunnen wegwerken die de economische kant van het beroep zowel voor de RVA, de kunstenaars als de organisaties zoveel beter en eenvoudiger hadden kunnen maken. Dat het 'evalueren, aanpassen en optimaliseren' van het kunstenaarsstatuut nodig is, dat is de vorige jaren alleen maar duidelijker geworden. Hopelijk pakt een volgende regering dit aan, zonder er allerlei eigen agenda's aan te koppelen en het kunstenaarsstatuut opnieuw als een laboratorium te willen gebruiken om de grenzen van de arbeidswetgeving te verleggen. Kunst

en cultuur worden op zich al voldoende geïnstrumentaliseerd voor winst en markteconomie.

Wat met de precariteit?

Op 3 april bracht de Commissie Kunstenaars haar jaarverslag uit, waarin ze benadrukt in wat voor een precare situatie veel kunstenaars vandaag zitten. Kunstenpunt, het steunpunt van de kunsten, hield op 26 maart een studiedag 'Do It Together (D.I.T.)' over initiatieven waarbij kunstenaars alvast onderling creatief kunnen proberen hun sociale situatie te verbeteren. Ze brachten daarbij een nieuw boekje uit, 'Kunstenpocket#3', waarin ze inzake precariteit weinig aan de verbeelding overlaten: "Er is iets grondig mis wanneer professionele sectoren zo functioneren, dat net hun kernspelers er niet in slagen om van hun praktijk te leven. Wanneer artistiek succesvolle artiesten aan het einde van de maand nog onder de rode lijn van de armoedegrens vallen, is dat een belangrijk signaal dat het hele systeem van werken, samenwerken, verlonen en sociale bescherming aan herziening toe is."

Robrecht Vanderbeeken

Agenda

29 april, 6 en 15 mei

Vorming over sociaal overleg en sociale rechten

Interesse in basisvorming en het grote cultuur- en mediadebat? Welkom! De gratis vormingsdagen over sociaal overleg en over jouw sociale rechten op 29 april, 6 mei en 15 mei lopen van 9.30 uur tot 17 uur en vinden plaats in Brussel. Koffie, thee en een keuze uit maaltijden zijn voorzien. Inschrijven kan via: houda.remlawi@acod.be. Meer info vind je op: www.cultuurkameraad.be.

Op 15 mei sluiten we af met een ons **cultuur- en mediadebat**. We nodigen experts van de drie progressieve partijen uit om enkele dagen voor de verkiezingen hun cultuurpolitieke plannen met ons te delen en onze bezorgdheden te aanhoren. Het kunstenaarscollectief **State of the Arts** is ook van de partij. Samen met ACOD leggen ze hun vragen en voorstellen voor: wat worden de cultuurpolitieke uitdagingen na 26 mei?

* * *

12 mei

RIGHT(S) NOW! Betoging Hart Boven Hard

ACOD stapt mee in de mars voor het klimaat en sociale rechten voor iedereen. Omdat onze toekomst op het spel staat. Wat wij vragen, is niet onmogelijk. Wat wij vragen, staat in de grondwet. Artikel 23 zegt: "Iedereen heeft het recht op een menswaardig leven." Dat betekent concreet: een gezond klimaat, een goede job, gelijke rechten, betaalbare zorg, een menselijk migratiebeleid en niet elke maand moeten krabben om te overleven. Dáár willen wij dat de volgende regeringen werk van maken. Samen op straat, voor mens en klimaat. Start: 13 uur, Brussel-Noord.

<http://www.hartbovenhard.be/rights-now/>

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


bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

1 mei: Couleur Sociale

Limburg gaat op 1 mei voor een feest met een nieuwe naam: Couleur Sociale. We kleurden het programma deze traditionele dag immers anders in dan voorheen. Ook benieuwd? Kom het zelf ontdekken!

- Vanaf 10 uur: straatanimatie, circusartiesten, kinderattracties, klimmuur, foodtrucks, muziek,...
- 10.45 uur: kleurrijke optocht over de markt door De Harmonie van de Voorzorg, gevolgd door toespraken en De Internationale.
- 12 uur: Funky D, muzikale animatie van topniveau.
- Tussen 12 en 15 uur: circusshow.
- 14.30 uur: Michaël Shack (Netsky) brengt #DJDrummern, een erg pompende, interactieve en toegankelijke show.

Oost-Vlaanderen

Afdeling Wetteren

ACOD-wandeling

Op zaterdag 1 juni 2019 organiseert de afdeling Wetteren haar vierde ACOD-wandeling in domein De Prullenbos (Wetteren-Ten Ede). We vertrekken om 14 uur voor een wandeling van 5,5 km. Kinderen, papa's, mama's, oma's en opa's en vrienden kunnen dus allen mee op stap. Tijdens de wandeling is er een quiz over de tocht, niet te moeilijk, zodat je nadien een mooie prijs kan winnen.

- Inschrijven kan tot 25 mei 2019 bij Marc Van Hauwermeiren (09 369 43 21, 0474 53 04 96 of marc.vanhauwermeiren@skynet.be) of bij de bestuursleden van de afdeling.

Het nieuwe erfrecht

Sinds 1 september 2018 is er in ons land een nieuwe regeling inzake erven en

schenken van kracht. De wetgever heeft daarmee een grondige hervorming van het erfrecht doorgevoerd. Daarom organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten op donderdag 16 mei 2019 om 14 uur een informatienamiddag waarbij een expert ter zake, Annick Ghysens, directeur van de Kenniscel van de Vlaamse Belastingdienst, deze nieuwe wetgeving zal toelichten. Je kan daarvoor terecht in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158 (eerste verdieping) in Gent. Deelnemen aan deze informatienamiddag is gratis. Alle ACOD-leden zijn welkom.

West-Vlaanderen

Feest van de Roos

Op zaterdagavond 27 april 2019 organiseren we in het KA Assebroek, Daverlostraat 132 in 8310 Assebroek het 'Feest van de Roos'. Deze fuif begint om 20 uur en wordt verzorgd door DJ Steph. Laat ons samen een heerlijke avond beleven voorafgaande aan 1 mei 2019.

Afdeling Oostende

1 mei-ontbijt

Op 1 mei organiseert het afdelingsbestuur van ACOD Oostende een 1 mei-ontbijt voor militanten en afgevaardigden. Ontbijten kan vanaf 8.45 uur in het ACOD-lokaal (Nieuwpoortsesteenweg 11 in 8400 Oostende). Deze activiteit is gratis. Wil je deelnemen, laat dan iets weten aan secretaris René Ostin (0494 20 99 83) of voorzitter Graziella Baeckelandt (0494 64 47 94). Na het ontbijt sluiten we aan bij de 1 mei-optocht.

Back to the 60's and 70's

Op zaterdag 27 april 2019 in de namiddag nodigen we de 50-plussers uit voor

een gezellig samenzijn in K.A. Assebroek, Daverlostraat 132 in 8310 Assebroek. De deuren openen om 13.30 uur voor de dansnamiddag met covergroep The Older Brothers, die wordt afgesloten met een heerlijke Breughelmaaltijd. Inschrijven is verplicht en is pas geldig na storting van 15 euro op rekeningnummer BE97 9730 1727 7249. Inschrijven kan tot 17 april 2019.

Brussel

Hulp bij het invullen van belastingaangifte op 11, 12 en 13 juni

Dit jaar zullen drie kameraden van de FOD Financiën je helpen bij het invullen van je belastingaangifte op:

- Op dinsdag 11 en woensdag 12 juni van 9 uur tot 12.30 uur en van 13.30 uur tot 16 uur.
- Op donderdag 13 juni van 9 uur tot 12.30 uur.

Je kan daarvoor terecht in het ACOD-gebouw, Congresstraat, 17-19 (eerste verdieping – zaal B). Opgelet: laatste toegang 30 minuten vóór sluitingstijd.

Neem de volgende documenten mee:

- Je identiteitskaart en je PIN-code, evenals die van je echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.
- Je origineel aangifteformulier (als je dat hebt ontvangen).
- Je voorbereidend document.
- Je inkomstenfiches (loon, vakantiegeld, werkloosheidsvergoedingen, mutualiteitsuitkeringen,...) en die van je echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.
- Je attesten (hypothecaire lening, levensverzekering, pensioensparen, giften,...).
- Andere nuttige bewijsstukken (bankuittreksels, facturen, btw-briefjes,...).