

TRIBUNE

Aanhoudende
besparingen
halen onze
samenleving
steeds meer
onderuit



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	10
de post	12
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	19
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	26
onderwijs	31
cultuur	37
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: Moderna Printing

Cover: Freepik- topntp26

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 @ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt-geschenkbond

Winnaars

Eddy Verhelle (Tielt), Sandra Boon (St-Gillis-Dendermonde), Leen Hardy (Sint-Agatha-Berchem), Wendy Vercaemst (Zottegem) en Thomas De Kerf (Roeselare) winnen een FNAC-geschenkbond. Zij hebben de antwoorden van vorige editie correct beantwoord.

Nieuwe prijs: Mediamarkt-geschenkbond

Vragen

- In november was er een staking in Vlaams-Brabant. Wie voerde actie en waarom?
 - Het gemeentepersoneel van Affligem, tegen het onverantwoord gedrag en de cumul van de lokale burgemeester, die goedgebetaald bijklust als Meneer de Burgemeester van Samson, chef van de plopkabouters en straks misschien ook als partijvoorzitter.
 - Het personeel van De Lijn dat protesteerde tegen het aanhoudend dramatisch personeelstekort en het niet nakomen door de directie van de overeenkomsten om het op te lossen.
- Sommigen bakken het wel heel bruin om het sociaal overleg stokken in de wielen te steken. Ergens werden deze voorstellen echt op tafel gelegd: tot 900 euro compensatie voor een niet gewerkte dag in stand-by of 5000 euro voor een flexdienst waarvan je weet dat je moet werken, maar waar mogelijk het beginuur (enkel overdag) kan wijzigen. Waar gebeurde dat?
- Welke vier pistes schuift het ABVV naar voren om de sociale zekerheid veilig te stellen?

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 "Keuzes hebben gevolgen"

De vorming van de nieuwe federale regering verloopt opnieuw bijzonder moeilijk. Waarom vinden politieke partijen zo moeilijk een compromis?

Chris Reniers: "Uiteindelijk draait alles om keuzes maken, waarbij elke politieke partij bepaalt wat echt belangrijk is voor haar. En hier liggen de standpunten bijzonder ver uit elkaar.

De N-VA heeft de voorbije maanden zeer duidelijk aangegeven dat ze voluit wil gaan voor confederalisme en de splitsing van België. Veel oog voor de gevolgen daarvan voor de bevolking, de staatsschuld, de economische toestand, de openbare diensten of de sociale voorzieningen heeft ze daarbij niet. Bovendien hanteert de N-VA een migratiediscours dat hoe langer hoe meer lijkt op dat van het Vlaams Belang. Wanneer er een toekomstige opvangplaats voor migranten in Bilzen in brand wordt gestoken, moeten er alarmbellen afgaan. Dat is geen toeval. Je kan geen haat preken en daarna de vermoorde onschuld spelen. De N-VA moet beseffen dat haar keuzes gevolgen hebben.

Langs de andere kant heb je vooral de socialisten, die het welzijn van de burger en de economische toestand van ons land wel hoog in het vaandel dragen. Ze beseffen dat er problemen zijn die dringend moeten aangepakt worden, maar ze willen het kind niet met het badwater weggooien. De ervaring heeft hun geleerd dat staatshervormingen niet noodzakelijk zaligmakend of altijd efficiënt zijn. Zij willen wel inzetten op een globaal arbeidsmarktbeleid en de versterking van de sociale zekerheid."

Investeren in sociale zekerheid is investeren in levenskwaliteit, stelt het ABVV. Wat moet er gebeuren opdat de sociale zekerheid haar rol kan blijven vervullen?

Chris Reniers: "Onze sociale zekerheid is een robuust systeem en moet dat blijven. Iedereen maakt er op een bepaald moment wel gebruik van. We moeten investeren in de sociale zekerheid die ons altijd beschermt bij ziekte, bij pech of bij het verlies van een job. De voorbije jaren deelde de regering cadeaus van enkele

miljarden uit aan werkgevers, wat natuurlijk voor een onevenwicht op de begroting zorgde. Onder het mom van noodzakelijke besparingen zijn ze dan in de uitgaven gaan snijden: een doktersbezoek en geneesmiddelen werden duurder, de werkloosheids- en arbeidsongevallenregelingen werden strenger, ... De mensen voelen dat. Daarom moeten de inkomsten van de sociale zekerheid opgetrokken worden. Vandaag bestaan die voornamelijk uit belastingen op de arbeid van de werknemers. Die basis moet verbreden, naar andere vormen van inkomen, zoals die uit kapitaal. Zo stellen we de sociale zekerheid veilig voor de komende generaties."

Ondanks deze ontegensprekelijk belangrijke uitdaging laat de N-VA het uitschijnen dat de Vlaming enkel wakker licht van een meer onafhankelijke koers voor Vlaanderen.

Chris Reniers: "Niets is minder waar! De meerderheid van de Vlamingen kiest helemaal niet voor onafhankelijkheid en heeft ook geen problemen met de federale constructie. De stem van een onafhankelijk, gesloten en sociaal Vlaanderen die de N-VA meent te vertegenwoordigen, maakt volgens mij slechts een deel van haar kiezers uit. Ik ben ervan overtuigd dat de meerderheid van de Vlamingen nog altijd voorstander is van een solidair, open en warm Vlaanderen. Uiteraard wil elke Vlaming wel dat het land goed bestuurd wordt en dat het belastinggeld oordeelkundig wordt geïnvesteerd in openbare diensten waarop hij of zij dan dagelijks kan vertrouwen. Maar wat dat betreft heeft de Vlaamse regering de voorbije vijf jaar alvast geen potten gebroken. En als ik kijk naar de plannen van de regering Jambon krijgen we meer van hetzelfde."

Met het uitlekken van de beleidsplannen van de verschillende Vlaamse ministers komen ook de geplande besparingen aan het licht. Wanneer het middenveld en vakbonden daartegen protesteren, noemde Vlaams minister van Begroting en N-VA'er Matthias Diependaele dat 'choquerend'.



Chris Reniers - voorzitter

Chris Reniers: "Minister Diependaele verwees daarmee naar het protest uit de cultuursector, die net zoals vele andere openbare diensten nog maar eens zware besparingen zal moeten ondergaan. Wat ik vooral choquerend vind, is dat minister Diependaele de regering Jambon een investeringsregering noemt. De enige aangekondigde investeringen die ik tot nu toe heb gezien, zullen er komen door zwaar te besparen op bepaalde delen van de overheid en de openbare diensten. Zo wordt het een vestzak-broekzak-operatie waarvan uiteindelijk niemand beter wordt.

Vier pistes om de sociale zekerheid te spekken Het kan, als men maar wil

Het ABVV schuift vier pistes naar voor om onze sociale bescherming en zekerheid te vrijwaren. Zo vermijden we te besparen op de kap van wie ziek wordt, een ongeval krijgt of met pensioen gaat.

De mensen mogen de rekening niet gepresenteerd krijgen van de slechte wil en het slecht beleid van de afgelopen jaren. Laat ons focussen op de inkomsten en niet op de uitgaven van de sociale zekerheid. We mogen niet voorbijgaan aan de noden van de mensen. Zeker in onzekere tijden moet je kunnen rekenen op terugbetaling bij de dokter, een pensioen, betaalde vakantie, een uitkering wanneer je ziek wordt of je job verliest... Een mirakeloplossing bestaat niet, maar werken op de volgende pistes betekent onze sociale bescherming en zekerheid vrijwaren.

Meer volwaardige jobs voor meer sociale bijdragen

Volwaardige kwalitatieve jobcreatie moet de beleidsdoelstelling zijn. Een beleid van bij-jobs, bij-jobs, bij-jobs, gericht op wie al werk heeft, studenten of gepensioneerden, brengt onvoldoende inkomsten op voor de sociale zekerheid. Daarnaast worden die inkomsten bijkomend ondergraven doordat meer en meer statuten ontsnappen aan bijdragen: studentenarbeid, flexi-jobs, bijklussen tot 6250 euro per jaar... Hetzelfde geldt voor de wildgroei van alternatieve vormen van verloning. De voorbije jaren kregen bedrijven een pak meer opties om loonvoordelen toe te kennen zonder de gewone bijdragen (denk aan cafetariaplannen, hospitalisatieverzekering, aanvullend pensioen). Als de federale regering blijft goochelen met deze soort zaken, moet ze ook maar zorgen dat de rekening klopt. Zelfs voor de taxshift, waardoor werkgevers veel minder moeten bijdragen (25 procent i.p.v. 33 procent), klopt de rekening niet. De werknemer dreigt twee keer te verliezen: een eerste keer omdat de bij-job, het statuut of het alternatief loonvoordeel niet of nauwelijks meetelt voor de opbouw van pensioen-, ziekte- of werkloosheidsrechten, en een tweede keer omdat er 'bespaard' wordt op het pensioen, de uitkering, de terugbetaling bij de dokter...

Meer investeren om vergrijzing te omarmen

De sociale zekerheid heeft meer inkomsten nodig gezien de vergrijzing. De stijgende levensverwachting is een goede zaak, daarover is iedereen het eens. De vergrijzing moeten we omarmen en dit moet zich uiten in een geactualiseerde financiering.

Alle inkomens doen bijdragen

Extra financiering kan en moet gevonden worden bij grote vermogens door het invoeren van een algemene sociale bijdrage. Vandaag wordt de sociale bescherming van de mensen voor een groot deel gespekt door bijdragen van één inkomenscategorie: inkomsten uit arbeid. Een deel van het loon wordt afgehouden. Maar de

uitgaven dekken veel meer, bijvoorbeeld gezondheidszorg voor quasi iedereen. Daarom pleiten we voor een nieuwe bijdrage die de kapitaalinkomens aanspreekt. De opbrengst wijzen we rechtstreeks toe aan de sociale zekerheid.

Strijden tegen loon- en bijdragefraude

Investeren in een doorgedreven strijd tegen fraude verdient zichzelf dubbel en dik terug. Geef inspectiediensten voldoende middelen, mensen, bevoegdheden en instrumenten om de loon- en bijdragefraude aan te pakken.

Bron: www.abvv.be



Wachten op nieuwe federale regering

Zij zal de toekomst van de Belgische spoorwegen bepalen

De aanslepende gesprekken over de vorming van de nieuwe federale regering maken duidelijk hoe moeilijk de kaarten liggen. Hoe dan ook zijn de samenstelling en de plannen van de toekomstige regering van groot belang voor de toekomst van de NMBS. Zij moet immers beslissen of het exclusieve contract van onze openbare vervoerdienst per spoor voor de volgende tien jaar wordt toegewezen aan de NMBS of niet. Voor de bijna 18.000 personeelsleden en hun familie is dit zeer belangrijk. Ook voor de toekomst van Infrabel is de nieuwe regering bepalend, want zoals buitenlandse voorbeelden aantonen, zijn ook private infrastructuurbeheerders een mogelijkheid.

Rechtse as tegen de spoorwegen

De wetsvoorstellen die momenteel om de haverklap worden ingediend door de N-VA, zoals de afschaffing van de Kas van de Geneeskundige Verzorging (KGV), het afschaffen van de twee derde meerderheid in de Nationale Paritaire Commissie (nodig om statutaire bepalingen zoals de dienst- en rusttijden aan te passen) en andere voorstellen zijn onrustwekkend. Met een regering in lopende zaken is dit een gevaarlijk spel. Er worden wisselmeerderheden gezocht en wanneer het over de spoorwegen gaat, heeft het Vlaams Belang zeker geen sociaal gelaat. Het zit op dezelfde lijn als de N-VA.

Werkgroepen Protocol van Sociaal Akkoord afgerond

In deze editie leest u over het ontwerp dat de voorbije weken werd voorgelegd aan onze leden in de gewesten. Behalve links en rechts wat aangepaste klemtonen, werd weinig of geen rekening gehouden met de opmerkingen of de verzuchtingen van de vakbonden. Ook het punt van de treinvertragingen werd door ons opnieuw aangehaald, maar hierop wilden de drie entiteiten andermaal niet ingaan.



Statutaire tewerkstelling onder druk

Het meest verontrustende onderwerp dat ter sprake kwam tijdens de werkgroepen was echter de plannen met het statuut. Zoals in heel de openbare sector wil men ook bij de spoorwegen de statutaire tewerkstelling afbouwen. Zo wil men vanaf volgend jaar enkel contractuelen aanwerven en bovendien in een stelsel van 38 uur. Voor de rangen 3 zal promotie nog enkel mogelijk zijn als men overstapt naar een contractuele betrekking. Net als in de andere sectoren vergeet men bij de spoorwegen dat er voordelen zijn aan het statuut. Er is dan wel de vastheid van betrekking voor het personeel, voor de werkgever biedt dit echter ook een grotere flexibiliteit in vergelijking met een contractuele betrekking. Bovendien is de verbondenheid van de werknemer met het bedrijf een niet te onderschatten troef. Statutaire tewerkstelling biedt een winstvisie op lange termijn. Wanneer een spoor-

wegbedrijf steeds opleidingen moet financieren voor korte inzetbaarheid van medewerkers en daarenboven mogelijk een pak ervaring kwijtspeelt aan de concurrentie, dan is een kosten-batenanalyse snel gemaakt. We hebben de indruk dat het kind met het badwater wordt weggegooid. Dat dit voorstel moeilijk ligt bij het personeel, is een understatement. We leggen het daarom samen met de andere resultaten van de werkgroepen voor aan onze leden en zij zullen ons antwoord aan de drie entiteiten bepalen. Ondertussen lichten we u in via gewestelijke ledenvergaderingen en contactpunten en onze De Klapper.

Ludo Sempels

Ontwerp Protocol van Sociaal Akkoord Wat ligt er op de onderhandelingstafel?

Op 23 oktober vond een laatste vergadering plaats over het Sociaal protocolakkoord 2020-2022. Hier volgt het ontwerp van dit akkoord. Dit is een synthese en het ontwerp wordt eerst voorgelegd aan de basis. Bij het verschijnen van deze Tribune werd een standpunt ingenomen na beraadslaging met onze leden. Voor de meest recente stand van zaken verwijzen we naar onze contactpunten in de gewesten en De Klapper (deklapper.acodspoor.be).

Het protocol van sociaal akkoord bevat volgende topics:

- werkgelegenheid (personeelskader, aanwervingen)
- koopkracht (maaltijdcheques, vergoedingen, premies, fietsvergoeding, woonwerk-verplaatsingen, loonpakket)
- welzijn (nieuwe deeltijdse stelsels, nieuwe planificatie, satellietkantoren, eindeloopbaanregeling voor bepaalde beroepscategorieën)
- sociaal beleid (hospitalisatieverzekering, sociale voordelen voor contractueel personeel)
- arbeidsduur (38-uren week voor nieuwkomers- 01/01/2020, herziening bundel 541)
- specifieke dossiers (analyse arbeidsvoorwaarden OBI's, analyse ICT-functies, shiften +8 uren...).

Werkgelegenheid

Het wervingsbeleid wordt in 2019 voortgezet met volgende doelstellingen:

- NMBS: 1359
- Infrabel: 976
- HR-Rail: 55.

De doelstelling op 31 december 2019 is een personeelskader van 30.783 collega's:

- NMBS: 18.607
- Infrabel: 10.460
- HR-Rail: 712
- Gedetacheerden: 1004.

De aanwervingen in de toekomst (na 31 december 2019) zijn afhankelijk van de ontwikkelingen en de organisatie met betrekking tot de liberalisering, de dotaties (nieuwe regering?), de flexibiliteit van de interne werkomstandigheden, de leeftijd-



spiramide en de toekomstige aanwervingsvoorwaarden.

De drie entiteiten willen de interne mobiliteit verhogen door de huidige regelgeving met betrekking tot de mutaties en neutralisaties te herzien en te vereenvoudigen. Ze zijn van mening dat de huidige regelgeving op personeelsgebied de interne mobiliteit onvoldoende optimaliseert. Om de interne mobiliteit te stimuleren willen de entiteiten bestuderen of bepaalde transversale graden niet geschrapt kunnen worden.

Voor de knelpuntberoepen willen de entiteiten externe aanwervingen met ervaring mogelijk maken om de concurrentie op de arbeidsmarkt aan te gaan. De externe aanwervingen zouden echter niet alleen op basisniveau gebeuren, maar ook op hogere promotieniveaus.

Koopkracht

Er komt een analyse van de betaling van de tweetaligheid in vergelijking met andere openbare diensten en bedrijven. Verlagen is geen doel. De drie entiteiten wensen een vereenvoudigd beheer van de toelagen premies, en vergoedingen. Dit wensen ze te realiseren door het groeperen van bepaalde toekenningen, alsook het toepassen van forfaitaire bedragen.

Mogelijk worden de nacht- en weekendprestaties herzien.

Maaltijdcheques worden verhoogd van 5,5 euro naar 8 euro. Dit zou gedeeltelijk gefinancierd worden door een wijziging van het uurloon van de productiviteitspremies voor het sedentaire personeel. Dit betekent dat voor een rang 5 de premies gemiddeld op jaarbasis met 400 euro bruto zouden verminderen. De maaltijdcheques zouden, eveneens op jaarbasis, met 500 euro netto stijgen. De persoonlijke tussenkomst van de personeelsleden zou van 1,12 euro naar 1,09 euro gebracht worden.

Voor het rijdend personeel is er geen impact op de productiviteitspremies, maar het medisch onderzoek wordt op een halve dag gebracht (in plaats van een volledige dag) en de aanvang van de prestatie zal in de trein plaatsvinden, niet in de standplaats.

Er komt een herziening van de toekenningsvoorwaarden van bepaalde toelagen (aanpassing/afschaffing), bijvoorbeeld de toelage voor het besturen van een dienstauto als niemand anders dan de bestuurder in het voertuig zit en de toelage voor opleiding tijdens de werkuren.

De fietsvergoeding wordt 0,13 euro per km (minimaal 1 km en maximaal 10 km per enkele rit).

Er komt een evaluatie van de terugbetaling woon-werkverplaatsingen en een reflectie over de verschillende mobiliteitsoplossingen ter versterking van duurzame mobiliteit.

Het loonpakket rangen 3 tot 9 wordt aangepast:

- al naargelang van de uitgeoefende functie (verantwoordelijkheid), gebaseerd op de verdienste en marktconform
- individuele en collectieve bonus
- extralegale voordelen (groepsverzekering, maaltijdcheques...).

De toelagen en premies voor specifieke prestaties (nacht, weekend, overuren...) worden vereenvoudigd of gerationaliseerd.

Welzijn

Er is een toename van ziekteverzuim en langdurige afwezigheden. De drie entiteiten willen het welzijn van de werknemers bevorderen en stellen volgende acties voor:

- nieuwe vormen van deeltijds werken
- nieuw planificatiesysteem voor bepaalde beroepscategorieën ter verbetering van werk- en privéleven (bestuderen van zelfroostering, in een eerste fase voor rijdend personeel NMBS en I-TMS bij Infrabel)
- een eindeloopbaanregeling, evenwichtig tussen welzijn personeel en noden werkgever (bijvoorbeeld reeksen van de treinbestuurders, kennisoverdracht...)
- satellietkantoren zodat werknemers occasioneel dicht bij huis kunnen werken.

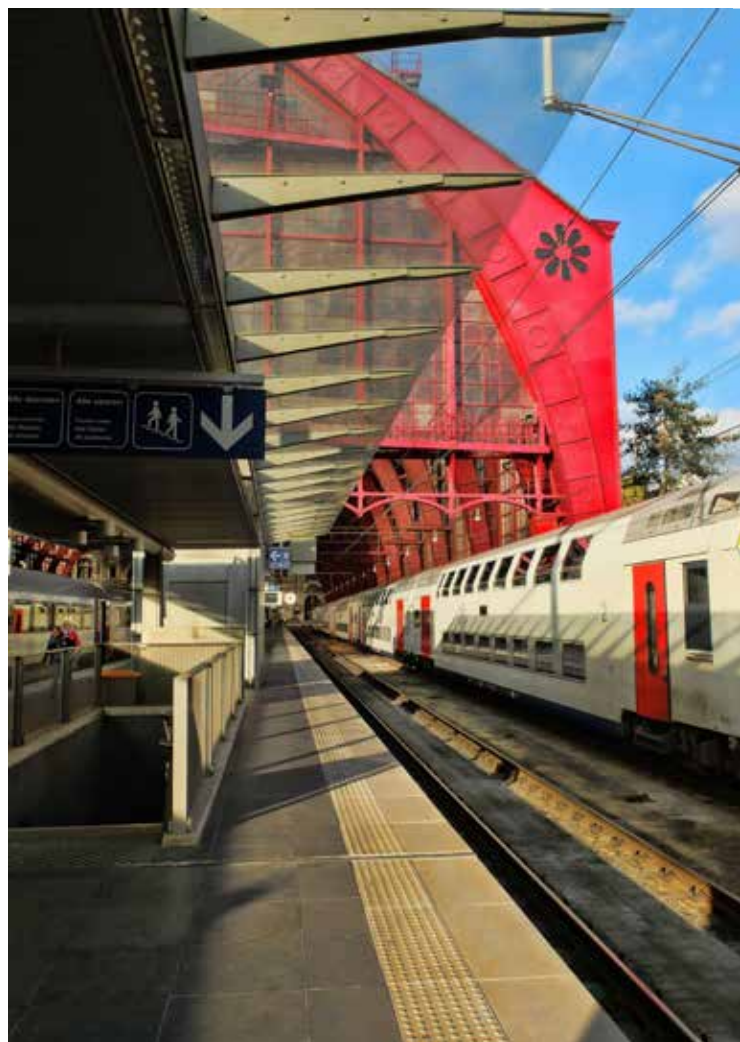
Sociaal beleid

De hospitalisatieverzekering zoals ze vandaag bestaat (gratis tweepersoonskamer voor actieve en gepensioneerde personeelsleden alsook voor de personen ten hunne laste) wordt verlengd.

Er komt een analyse met betrekking tot de sociale voordelen voor het contractueel personeel. Vandaag worden reeds bepaalde sociale voordelen toegekend aan het contractueel personeel (thuiswacht voor zieke kinderen, kids days, kindervakanties). Er wordt bekeken welke andere voordelen toegekend kunnen worden.

Arbeidsduur

- Nieuwe werknemers vanaf 1 januari 2020 zullen een 38-urenweek hebben.
- Een doorgedreven herziening van de bundel 541:
 - dienst- en rusttijden aangepast aan de actuele realiteit van het terrein
 - nieuwe arbeidsstelsels (bijvoorbeeld diensturen tijdens de piek)
 - betere werkorganisatie
 - betere leesbaarheid van bundel 541 om verschillende interpretaties te vermijden.



Specifieke dossiers

- Analyse arbeidsvoorwaarden voor de Operatoren Besturing Infrastructuur (OBI) bij Infrabel met het oog op een herwaardering.
- Analyse ICT-functies: corrigeren van anomalieën in de toekenning van vergoedingen terwijl de functie niet langer uitgeoefend wordt.
- Invoering van shiften in seinhuizen die langer dan 8 uur duren (Infrabel): voorstel tot uitvoering ervan (12-urenshift) in één seinhuis mits akkoord van de meerderheid van de betrokken medewerkers, gedurende een periode van zes maanden als test. Daarna zou er een enquête worden georganiseerd bij de betrokken personeelsleden, voor een definitieve (eventueel aangepaste) invoering van dit shiftstelsel met dezelfde gevolgen in de andere seinhuizen. Dit kan ook voor andere personeelscategorieën toegepast worden.
- Regelgeving inzake de 'aanschrijvingen' uitbreiden tot alle rangen (hogere kaderleden).
- Professionele ontwikkeling via bijkomende opleidingen.

Het Nationaal Secretariaat

Why
Wouldn't
women
want to
work in
transport?

#FairTransport



Europese transportvakbond kiest voor meer vrouwen in de spoorwegsector

De Community of European Railway and Infrastructure (CER), die de werkgevers in de spoorwegsector vertegenwoordigt, en de European Transport Workers' Federation (ETF), die de werknemers vertegenwoordigt, begonnen in oktober de onderhandelingen over een overeenkomst op EU-niveau ter bevordering van de werkgelegenheid van vrouwen in de spoorwegsector.

Minder dan 20 procent van het spoorwegpersoneel bestaat uit vrouwen, dat is veel minder dan de participatiegraad van vrouwen op de arbeidsmarkt (46 procent). Voor sommige beroeps categorieën is dit

cijfer nog lager. Spoorwegbedrijven en vakbonden zijn ervan overtuigd dat de situatie moet veranderen om de waardevolle bijdrage van vrouwen niet te missen, om de diversiteit op de werkplek te bevorderen en om uiteindelijk het imago van de spoorwegsector dichterbij dat van de samenleving waartoe de klanten van de spoorwegen behoren, te brengen.

Er zijn veel en goede argumenten om de werkgelegenheid voor vrouwen in de spoorwegsector te bevorderen:

- het is een kwestie van gelijke kansen
- de aanwezigheid van meer vrouwen op traditioneel door mannen gedomineerde

werkplekken verbetert vaak de arbeidsomstandigheden voor zowel vrouwen als mannen

- een actief gelijkheidsbeleid verhoogt de aantrekkelijkheid van spoorwegondernemingen als werkgever.

Een betere integratie en participatie van vrouwen is een prioriteit voor de ETF. ACOD Spoor is actief lid van ETF, heeft nationale vertegenwoordigers in verschillende overlegorganen van ETF en steunt uiteraard dit initiatief.

Gunther Blauwens

Wie zijn ETF en CER?

De European Transport Workers' Federation (ETF) vertegenwoordigt 5 miljoen werknemers in het vervoer, afkomstig uit meer dan 200 vakbonden in 41 Europese landen. Zij werken in de burgerluchtvaart, de visserij, de binnenvaart, het zeevervoer, havens en dokken, het spoor, het wegvervoer en het toerisme. Het hoofdkwartier van ETF is gevestigd op de Grasmarkt in Brussel. Ga voor meer informatie naar www.etf-europe.org of volg @ETF_Europe op Twitter.

Op wereldvlak maakt ETF deel uit van de International Transport Workers'

Federation (ITF) die erkend wordt als 's werelds grootste vervoersautoriteit. ITF vertegenwoordigt ongeveer 18,5 miljoen transportwerknemers uit 147 landen. Het ITF-hoofdkantoor is gevestigd in Londen, met kantoren in Amman, Brussel, Nairobi, New Delhi, Ouagadougou, Rio de Janeiro, Singapore, Sydney en Tokyo. ACOD Spoor is ook lid van ITF.

De Community of European Railway and Infrastructure Companies (CER) is een samenwerkingsverband van meer dan 70 spoorwegondernemingen, hun nationale

verenigingen, infrastructuurbeheerders en leasemaatschappijen voor voertuigen. CER vertegenwoordigt de belangen van zijn leden tegenover de beleidsmakers en belanghebbenden in het vervoer van de EU en pleit voor het spoor als ruggengraat van een concurrerend en duurzaam vervoerssysteem in Europa. Ga voor meer informatie naar www.cer.be of volg @CER_spoorwegen op Twitter.

Gunther Blauwens

In Memoriam

Afscheid van Rudi Dils

Voormalig Nationaal Secretaris Rudi Dils is op 14 oktober van ons heen gegaan na een slepende ziekte. Zijn doorzettingsvermogen en vastberadenheid hadden een grens bereikt. Rudi werd 61 jaar op 1 oktober.

Voor de vakbondsman Rudi was het bewaken van rechtvaardigheid en welzijn niet alleen een dagelijkse job, maar vooral een levensdoel. In 2012 verlegde Rudi zijn syndicale verantwoordelijkheid in het Gewest Antwerpen naar het nationaal secretariaat op 'de Fontainas' in Brussel. Het vijfde verdiep op het Fontainasplein werd vaak getrakteerd op een sappige Antwerpse "zwaanst na nie, hé".

Rudi was onze man van de centen en waakte er nauwgezet over dat elke euro die uitgegeven werd het waard was. Maar hij zal vooral herinnerd worden als de man van het dossier Cargo en NMBS Logistics. Zijn vastberadenheid om de toekomst van de betrokken personeelsleden te verzekeren, was en blijft voor ons een voorbeeld van syndicale inzet. Samen met zijn boezemkameraden Marc Bogaert en Joe Grieten heeft hij dit moeilijk dossier maximaal behartigd. Hij ging een moeilijke zaak nooit uit de weg, hij wist trouwens dat hij steeds kon rekenen op zijn collega's. Zoals wij op hem konden rekenen.



De goedgezindheid van Rudi is in syndicale kringen en elders legendarisch. Zijn kwinkslag heeft meermaals het ijs gebroken tijdens harde discussies. Ook zijn verslechterde gezondheid pakte hij resoluut aan met een optimistische noot.

Zijn vroegtijdige pensionering om medische redenen viel hem zwaar, maar zijn inzet bleef onveranderd. Hij bleef met het nodige precisiewerk onze 'borderellen' opstellen tot iemand het van hem kon

overnemen. Zijn blijvende aanwezigheid op vakbondsactiviteiten stimuleerde ieder van ons.

Beste Rudi, beste Kameraad, veel dank voor je tomeloze inzet. Weet dat Nadine, je zoon Sam en je naaste dierbaren altijd deel zullen uitmaken van de familie ACOD Spoor.

Het Nationaal Secretariaat

Gewest Leuven

Oproep kandidaturen

Op 29 februari 2020 houdt het Gewest ACOD Spoor Leuven zijn statutair congres. De volgende mandaten zijn uittredend en herkiesbaar:

- één gewestelijk bestendig secretaris
- de gemandateerden (voorzitter, secretaris, ...) in de afdelingsbesturen Aarschot, Landen, Leuven en Tienen waaruit de gemandateerden in het Gewestelijk Dagelijks Uitvoerend Bestuur worden verkozen (voorzitter, secretaris,...).

De afdelingsbesturen zullen hun leden aanschrijven tot oproeping van kandidaturen. De kandidaten dienen te voldoen aan de voorwaarden zoals beschreven in het huishoudelijk reglement. Meer info kunt u bekomen bij kris.eykens@cgspaceod.be. De schriftelijke kandidaturen dienen uiterlijk op 31/12/2019 toe te komen op volgend adres: ACOD Spoor, René Smets, gewestelijk bestendig secretaris, Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven.





Staking in de Vlaamse rand rond Brussel Problemen slepen lang aan, oplossingen blijven uit

Op 5 november brak in Vlaams-Brabant een staking uit. Ongeveer 800 personeelsleden van zowat elke stelplaats van De Lijn in de rand rond Brussel legden het werk neer, voor zo lang als nodig. Omdat een verzoeningspoging met de directie op 12 november op niets uitdraaide, riep de ACOD op tot een algemene staking bij De Lijn over heel Vlaanderen op 13 november. De problemen voor het personeel zijn gekend, slepen al lang aan, maar oplossingen blijven uit.

Vakantie in het honderd

Veel chauffeurs stelden hun vakantie uit om het grote tekort op te vangen. In oktober beloofde de directie dat het personeel zijn vakantiedagen nog voor het einde van het jaar zou kunnen opnemen. De nieuw aangeworven chauffeurs zouden die vakanties kunnen opvangen. Maar nu blijkt dat de vakantieaanvragen toch systematisch geweigerd worden. In enkele gevallen kregen werknemers zelfs te horen dat hun aanvragen nooit op de planningsdienst terechtgekomen zijn, terwijl de betrokkenen het bewijs in de hand hebben dat dit wel het geval is.

Structurele problemen

Voor de reorganisatie werd de planning opgemaakt door een team in de stelplaatsen zelf. Vandaag regelt een planningsteam de gehele Brusselse rand en is er een tekort aan ervaren planners. Zo ontstaan er fouten waarvan de chauffeurs telkens weer het slachtoffer zijn. Foute opdrachten, geen vervangingen die kunnen worden ingezet, personeelstekort, geen oplossing voor uitval door ziekte, rustdagen niet in orde, belofde verlofdagen die niet worden toegekend, afgeschafte ritten en noem maar op. Meer dan genoeg om optimale dienstverlening onmogelijk te maken in de regio. In het kaderstuk leest u meer over de twijfelachtige noodoplossing die De Lijn voor dit probleem bedacht heeft.

Loonadministratie loopt fout

Daarenboven werken foutieve berekeningen van loon, vergoedingen en terugbetalingen irritaties in de hand. De nalatigheid van de directie om de nodige papieren voor de mutualiteiten in orde te brengen, zorgt ervoor dat langdurig zieken soms twee tot drie of vier maanden geen basis-

inkomen hebben. Het probleem werd al vaak aangekaart, maar het blijft voortduren.

Respect voor protocol

Dat de woordvoerder van De Lijn in de media verkondigde dat dit een 'spontane of wilde actie' was, deed de gemoederen in het geheel niet bedaren. Dat wij via de media moesten vernemen dat de directie ons zou vragen waarover de staking eigenlijk gaat, tart bovendien alle verbeelding. Geheel volgens het protocol 'Sociale vrede' werd immers weken voor deze actie een stakingsaanzegging ingediend en vond er een verzoeningsvergadering plaats op 24 oktober. Tijdens dit overleg werden afspraken gemaakt en beloften gedaan, die werden vastgelegd in een verslag. Wij gaven het management enige tijd om haar engagementen te vervullen. Op 5 november stelden wij helaas vast dat de beloften in het geheel niet werden nagekomen, en werd het werk neergelegd.

Techniek eveneens in actie

Ook bij in de technische diensten werd gestaakt wegens de algemene ontevren-

denheid en het gebrek aan structuur waardoor de technici gewoonweg aan hun lot worden overgelaten. Ook zij hadden hierover al eerder syndicaal overleg met de leidinggevenden, wat tot op heden niet tot de gewenste interventie van het management heeft geleid. Op de werkvloer is er geen verbetering merkbaar.

Rita Coeck

Zogezegde oplossing voor chauffeurstekort

De Lijn bevestigde ons op 30 oktober haar eerder uitgesproken intentie om de gevolgen van het personeelstekort in Vlaams-Brabant op te lossen.

Het management herschikte vanaf 4 november tijdelijk het aanbod in de vervoerregio Vlaamse rand als oplossing voor het dagelijks wegvallen van ritten wegens gebrek aan chauffeurs en verminderde de frequentie op bepaalde lijnen van vijf naar vier bussen per uur. De Lijn beoogde hierdoor beter te scoren op het vlak van betrouwbaarheid bij de gebruikers.

ACOD TBM heeft grote twijfels bij deze 'oplossing'. Reizigers zullen inderdaad voortaan niet meer in onzekerheid vertoeven of de bus er zal doorkomen of niet, maar zij zullen vanaf nu gewoon zeker van zijn dat hun bus niet meer zal opdagen. Vandaag niet, morgen niet en de volgende weken ook niet.

Het is onvoorstelbaar dat De Lijn voor zichzelf heeft beslist dat dit een nobele ingreep is. De vereniging TreinTramBus en ACOD TBM hebben daar een heel andere mening over. Dit is geen oplossing.

Wij stellen ons de vraag of de voorziene frequentie van vijf bussen per uur ooit nog wel terug hersteld zal worden. Of zal De Lijn aan de haltes een bordje met het opschrift 'Om alle klachten over onze service te vermijden, bieden wij vanaf heden geen service meer'?



Paritaire werkgroep Hoe maken we het beroep van chauffeur en technicus weer aantrekkelijk?

De cao 'Sociale programmatie 2019-2020' bepaalt dat er in wederzijds akkoord tussen werkgever en vakbonden bij De Lijn paritaire werkgroepen zullen worden opgericht die van start moeten gaan in december 2019. In deze werkgroepen zullen werkgevers- en vakbondsafgevaardigden zich buigen over slechts een onderwerp: hoe kunnen de beroepen van chauffeur en technicus aantrekkelijker gemaakt worden?

Eigenlijk was de oprichting van zo een werkgroep geheel overbodig geweest, indien de directie de afgelopen jaren eens aandachtig had willen luisteren naar al onze voorstellen die wij hierover.

Maar goed, wij geven de directie het voordeel van de twijfel, want blijkbaar heeft zij nu het licht gezien. Over het schrijnend personeelstekort kan immers niet meer heen gekeken worden. Eindelijk komt het besef bij het management dat er toch een interne reden moet zijn voor het problematisch fenomeen.

Wij gaan dus in op de vraag van de directie om dit alles nog eens klaar en duidelijk te bespreken. Tijdens het paritair comité bevestigden wij ons engagement om er zeer ernstig werk van te maken, op uitdrukkelijke voorwaarde van een gemeente luisterbereidheid van de werkgeverszijde. Wij waarschuwen nu al dat wij ons niet zullen laten verblinden door de zoveelste PowerPoint-presentatie met een waslijst van maatregelen kant-en-klaar uitgewerkt door De Lijn zelf.

De personeelsdirecteur wil een werkgroep met onze voorstellen en hij zal die krijgen met alles erop en eraan. Dat is een belofte. De ACOD TBM heeft zich de voorbije weken intern grondig voorbereid met voor dit genre van debat welgeplaatste militanten uit alle entiteiten. Zodra de werkgroepen bij De Lijn zijn afgerond, kunnen wij werken aan een cao-ontwerptekst die dan kan worden voorgelegd aan het paritair comité.

Rita Coeck

Dienstorganisatie 2020

Naar goede jaarlijkse gewoonte geven we een overzicht van de dienstorganisatie voor 2020.

De 10 wettelijke feestdagen in 2020

Datum	Dag	Feestdag
1 januari	Woensdag	Nieuwjaar
13 april	Maandag	Paasmaandag
1 mei	Vrijdag	Feest van de Arbeid
21 mei	Donderdag	O.L.H. Hemelvaart
1 juni	Maandag	Pinkstermaandag
21 juli	Dinsdag	Nationale feestdag
15 augustus	Zaterdag	O.L.V. Hemelvaart
1 november	Zondag	Allerheiligen
11 november	Woensdag	Wapenstilstand
25 december	Vrijdag	Kerstmis

Hierna wordt het aantal wettelijke feestdagen vermeld dat samenvalt met de dagen van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige jaar dezelfde arbeidsregeling verzekert, namelijk een LM (inactiviteitsdagen zaterdag en zondag), LS (inactiviteitsdagen weekdag en zondag) of LD (inactiviteitsdagen een weekdag en zaterdag) gedurende het volledige kalenderjaar.

Dag van inactiviteit	Wettelijke feestdagen
Maandag	2
Dinsdag	1
Woensdag	2
Donderdag	1
Vrijdag	2
Zaterdag	1
Zondag	1

Voorbeeld van een LM-uurregeling met zaterdag en zondag als inactiviteitsdagen: recht op twee vrije wettelijke feestdagen (een dag voor zaterdag + een dag voor zondag).

Voorbeeld van een LS-uurregeling met als inactiviteitsdagen maandag en zondag: recht op drie vrije wettelijke feestdagen (twee dagen voor maandag + een dag voor zondag).

Voorbeeld van een LD-uurregeling met als inactiviteitsdagen vrijdag en zaterdag: recht op drie vrije wettelijke feestdagen (twee dagen voor vrijdag + een dag voor zaterdag).

Belangrijke opmerking: het personeelslid dat wijzigt van arbeidsregime, heeft recht op vrij te nemen wettelijke feestdagen voor de wettelijke feestdagen die vallen op de inactiviteitsdagen van het op dat ogenblik effectief uitgevoerde arbeidsregime.

Voorbeeld: een uitreiker AD (LM) die gedurende één of meer weken een LS-dienst uitvoert, met op maandag zijn



inactiviteitsdag, heeft recht op twee vrij te nemen feestdagen voor de wettelijke feestdagen die in deze periode vallen op een maandag. Hij wordt ook bezoldigd voor zijn werk op de desbetreffende zaterdagen maar verliest dan het recht op een vrije wettelijke feestdag die in deze week of weken valt op een zaterdag.

Specifieke organisaties in 2020

Dagen met aangepaste dienstverlening

Er worden bij bpost vijf dagen met aangepaste dienstverlening (uitreiking pakken, kranten, tijdschriften) georganiseerd. De definitieve data van de vijf dagen met aangepaste dienstverlening van 2020 zijn: vrijdag 28 februari, vrijdag 22 mei, maandag 20 juli, vrijdag 14 augustus en vrijdag 6 november.

De specificiteit voor het Retail-netwerk (het totale aantal dagen dat gelijk is aan het aantal dagen in de rest van het bedrijf en het geval van 26 december 2019) zijn: geen DAD-dag op 22 mei 2020. Wel een sluitingsdag op zaterdag 26 december 2020. Voor al wie gepland is om op zaterdag 26 december 2020 te werken, zullen de modaliteiten eerstdaags bepaald worden.

Ter rechtvaardiging van de afwezigheden op de bedoelde dagen zullen er geen wettelijke verlofdagen worden opgelegd. De dagen met aangepaste dienstverlening zullen, volgens de voorhanden zijnde saldi, worden ingevuld door het niet plannen van medewerkers, het opleggen van rust of van extralegaal verlof. Jullie kennen het standpunt van ACOD Post hierover: de DAD's blijven voor ons onaanvaardbaar.

Vastgelegde verlofdagen in het Retail netwerk

De Cluster Managers zullen, in overleg met de sociale partners, een lijst opstellen van de kantoren die zich bevinden op locaties waar: - de plaatselijke feestdag een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten...)

- de veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden in het gedrang kan komen op de dag van de plaatselijke feestdag. Op deze locaties zullen de loketten, naar keuze, totaal of gedeeltelijk (een halve dag of een beetje vroeger dan het normale uur) gesloten zijn en zal de afwezigheid ook worden afgetrokken naar rato van de verlof- of inhaalrusttellers.

Vastgelegde verlofdagen voor het personeel dat bij Mail Operations (Sorting/Logistic) of Parcels & Logistics in LD werkt en voor de technici van FM

De LD-activiteiten op de zondagen 12 april en 31 mei 2020 worden opgeschort. Voor die data werd beslist de afwezigheden te regelen via de 'rustfeestdag' die wordt verworven op de daaropvolgende maandag. Indien er geen rustfeestdag wordt opgebouwd op maandag, zal de afwezigheid geregeld worden volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust.

De LD-activiteiten op donderdag 30 april 2020 worden

opgeschort. Voor die datum werd beslist de afwezigheid te regelen volgens de volgorde van prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust.

Vastgelegde verlofdagen voor het personeel dat bij Sorting/ Logistic of Parcels & Logistics werkt en voor de technici van FM voor de activiteiten voorzien in de nachtvacatie van donderdag 24/12/2020 en donderdag 31/12/2020

De activiteiten op donderdag 24 december 2020 en 31 december 2020 worden opgeschort. Voor die data werd beslist de afwezigheden van de LM-diensten te regelen via de rustfeestdag die wordt verworven op de daaropvolgende vrijdag. Indien er geen rustfeestdag wordt opgebouwd op vrijdag, zal de afwezigheid geregeld worden volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust. De afwezigheid van de LD-diensten zal geregeld worden volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust.

ACOD Post Brussel Oproep tot kandidaturen

Op 30 maart 2020 organiseert ACOD Post Brussel haar statutair congres. Het zal overgaan tot de verkiezingen van de leden van het Intergewestelijke Secretariaat en van twee verificateurs van de rekeningen, telkens vierjarige mandaten.

Overeenkomstig artikel 8 van het Huishoudelijk Reglement (HR), is het Intergewestelijk Secretariaat samengesteld uit:

- een voorzitter,
- een ondervoorzitter;
- een intergewestelijk secretaris;
- een adjunct intergewestelijk secretaris;
- twee sectorafgevaardigden.

De mandaten van secretaris, adjunct-secretaris en sectorafgevaardigden zijn bestendige mandaten. De voorzitter (ster) en de ondervoorzitter (ster) moeten tot verschillende taalrollen behoren. Hetzelfde geldt ook voor de secretaris en de adjunct-secretaris en voor de twee verificateurs van de rekeningen.

Verkiezingsvoorwaarden

- Artikel 13 van het HR: Vier jaar afgevaardigde zijn van acod post- intergewestelijke brussel.

Voor de mandaten van het intergewestelijk secretariaat, zich onderwerpen aan de voorschriften van artikel 49 bis van de statuten van de acod in verband met



persoonlijke verantwoordelijkheid inzake financieel beheer.

- Artikel 11 van het HR: Een mandaat van verificateur van de rekeningen is onverenigbaar met een mandaat in het intergewestelijk secretariaat.

- Artikel 14 van het HR: Men kan zich slechts voor één mandaat kandidaat stellen

Hoe kandideren?

Kandidaturen voor deze mandaten moeten schriftelijk gericht worden aan Intergewestelijk secretaris ACOD Post BIG, E. Jacquainlaan 20, 1000 Brussel. Kandideren kan tot 10 januari 2020 en de datum van de post geldt als bewijs. De kandidaturen zullen worden onderzocht door het Intergewestelijk Uitvoerend Bureau (ARTIKEL 13 van het HR).

Alternerend Distributie Model 'Half-Half'

Wat zijn de bevindingen in de pionierskantoren?

In de juli- en septemberedities van Tribune gaven we duiding en informatie over het nieuw uitreikingsmodel dat bpost vanaf maart 2020 wil introduceren. Eind augustus startten in een aantal 'pionierskantoren' testen om de verschillende aspecten van het 'half-half'-model in de praktijk om te zetten. Tijd om ons oor te luisteren te leggen bij de postmannen. Hoe ervaren zij dit nieuwe uitreikingsmodel?

We trokken naar het pionierskantoor Diksmuide. Bij onze aankomst waren de postmannen bezig met de voorbereiding van hun ronde. Terwijl ze de briefwisseling aan het 'slotten' waren (het steken van de briefwisseling op het juiste adres in de werkpost), was er de mogelijkheid om een babbel te slaan. Dezelfde opmerkingen en vaststellingen kwamen bij de geïnterviewde postmannen naar boven.

Welke impact heeft het 'half-half'-model op de voorbereiding in het kantoor?

De voorbereiding in het kantoor (het slot-

ten) neemt meer tijd in beslag. In de eerste plaats omdat het non-prior gedeelte, briefwisseling van twee of drie dagen bevat. Vooral de weken waarin Colruyt en Okay worden uitgereikt, zijn zeer zwaar. Het slotten gaat ook moeilijker omdat er te weinig ruimte is om de briefwisseling in de voorziene slots te steken.

Een deel van de briefwisseling komt niet gesorteerd per ronde (niet 'gesequenced') toe. Hierin zit nog veel non-prior in het priorgedeelte. Sommige dagen is er ook veel product in het priorgedeelte omwille van abonnementen: de dinsdagbladen (Humo, Dag Allemaal...), Knack op woensdag en op vrijdag De Krant Van West-Vlaanderen, Landbouwleven, Boer en Tuinder... Gezien de grotere hoeveelheid briefwisseling en zza's moeten er ook meer overlasten worden klaargemaakt. Hier bestaat het risico dat er te veel briefwisseling in een refillbag wordt geduwd om zo het aantal te verminderen. Dit ook omdat er nog geen extra overlastplaatsen zijn. Acht tot twaalf overlasten zijn geen uitzondering. Een postman verwoordde het zo: "Ik heb vandaag meer refillbags op een halve ronde dan vroeger op een hele ronde."

We hebben tijdens ons bezoek overvolle overlasten gezien. Er was in het kantoor geen weegschaal voorhanden om het gewicht van de overlasten na te gaan. Dit houdt grote risico's in.

Wat met de zza's?

In het nieuwe model mogen maximum vier commerciële zza's en maximum drie informatieve zza's per dag worden uitgereikt. Het gewicht van alle zza's samen mag maximum 150 gram bedragen. De dag van ons bezoek waren er vier commerciële zza's en een informatieve. De postmannen slotten de zza's of steken ze alle vijf achter elkaar, om ze zo tijdens de uitreiking samen op te pakken. Hier kruipt heel wat tijd in. We vroegen ons af wat het gewicht van die vijf zza's was. Ook om deze zendingen te wegen was er geen weegschaal voorhanden. Een kleine stap naar het retailkantoor en we hadden uitsluitel. Het gezamenlijk gewicht bleek 165 gram te zijn. Hier werd dus gezondigd tegen de overeenkomsten voor de uitreiking van de zza's in het nieuwe model. Dit overgewicht lijkt niet veel en geen enkele postman zal er aanstoot



aan nemen, maar dit is wel degelijk een overschrijding van het afgesproken gewicht met 10 procent. Stel u voor dat we aan het Directiecomité van bpost een loonsverhoging van 10 procent zouden vragen: het zou collectief een beroerte krijgen.

Welke impact heeft het nieuwe model op de uitreiking?

Het stuk van de ronde met de non-prior is zwaar. Er is meer tijd nodig om alles in de bus te steken. Waar vroeger alles tegelijk in één keer in de bus kon, is dit nu niet

meer mogelijk, zeker niet met vier of meer zaa's.

Het gewicht op een drukke dag van het non-prior gedeelte is veel te groot. Als je een groot fietsstuk hebt in de ronde, bestaat het risico dat je te veel gewicht meeneemt op de fiets. Bij gebrek aan een weegschaal in het kantoor is dit een reëel risico.

Er zijn sowieso veel meer overlasten dan vroeger, maar geen extra overlastplaatsen. Je moet dus meer terugkeren naar de overlastplaatsen, maar daarvoor is geen tijd vrijgemaakt.

Op combinatiediensten auto-fiets heb je op een drukke pakjesdag nog veel stopplaatsen, je hebt immers ook de pakjes van je non-priorstuk uit te reiken.

ACOD Post zal u nauwgezet op de hoogte blijven houden. In de volgende editie van Tribune zal je trouwens kunnen lezen over het resultaat van onze nationale militantendag, die ging over het ADM en de toekomst van bpost.

Jean-Pierre Nyns

Zijn hulpverleners mietjes en postmannen macho's?

Hier gaat het over een brief in een kantoor met als inhoud een onbekend poeder. Geregeld worden onze personeelsleden geconfronteerd met een poederbrief. Dat is een brief die mogelijk biologische ziekteverwekkers bevat. In de volksmond is de link met antrax (miltvuur) snel gemaakt. Meestal is het vals alarm. Maar terecht nemen de hulpverleners geen risico tot ze zeker zijn dat de inhoud (het poeder in dit geval) onschadelijk is. Hoe dan ook is dit een bizarre foto waarover het management in functie van preventie zeker moet nadenken.

Jean-Pierre Nyns



Gooi uw Sodexo-kaart niet weg!

Op het einde van uw loopbaan bij bpost (pensioen, vervroegd pensioen of verlof voorafgaand aan de pensionering) heb je recht op een cadeaucheque op voorwaarde dat je minstens 20 jaar bedrijfsanciënniteit hebt en je op het ogenblik van je pensioen in actieve dienst of dienstactiviteit bent.

De cadeaucheque einde loopbaan bedraagt:

- 150 euro bij een bedrijfsanciënniteit tussen 20 en de 30 jaar
- 250 euro bij een bedrijfsanciënniteit tussen de 31 en 40 jaar
- 350 euro bij een bedrijfsanciënniteit van meer dan 40 jaar.

Deze bedragen worden toegekend en opgeladen op uw Sodexo-kaart in de maand die volgt op de maand van uitdiensttreding. De cadeaucheque is een jaar geldig. Gooi de Sodexo-kaart dus niet weg!

Quote van de maand

In verband met de tests voor het nieuw distributiemodel noteerden we van een collega deze uitspraak.

“We worden al langer behandeld als ezels, maar nu laden ze ons nog als muilezels ook.”

ACOD Gazelco organiseert haar vierjaarlijks Federaal Statutair Congres

Op 7 en 8 november 2019 organiseerde ACOD Gazelco haar vierjaarlijks Federaal Statutair Congres, de hoogste beslissende interne instantie van onze sector.

Tijdens de werkzaamheden in het kader van dit Congres wordt teruggeblikt op de voorbije congresperiode (via meerdere activiteitenverslagen) én wordt door middel van resoluties vooruit gekeken op standpunten die ACOD Gazelco inneemt aangaande belangrijke syndicale materies. Bovendien beslist het Congres over de aanstelling van het Federaal Secretariaat en het Federaal Uitvoerend Bureau.

Deze editie waren we zeer verheugd enkele prominente gastsprekers en andere genodigden te mogen verwelkomen : Robert Vertenuel (Voorzitter ABVV), Jean-François Tamellini (Federaal Secretaris ABVV), Jan Willem Goudriaan (Secretaris-Generaal European Public Services Union), Michel Meyer (Voorzitter ACOD), Chris Reniers (Vice-Voorzitter ACOD), Gino Hoppe (Algemeen Secretaris ACOD Overheidsdiensten), Nancy Libert (Algemeen Secretaris ACOD Onderwijs) en Werner Roelandt (Secretaris ACOD).

ACOD Gazelco kan terugkijken op een zeer geslaagd congres in goede sfeer, met constructieve discussies en de herbevestiging van onze collectieve strijd!



Samenstelling van het nieuwe Federaal Uitvoerend Bureau

- Jan Van Wijngaerden (NL) en Romain Wijckmans (FR) als Federaal Secretarissen
- Peter Vanautrijve (NL) en Michel Houart (FR) als Federaal Voorzitters
- Fanny Cloet (NL), Guy De Backer (NL), Jérôme Lombardo (FR) en Marc Lambert (FR) als Federaal Vice-Voorzitters
- Dominique Delarue, Hans Vander Bauwede, Steven Uyttersprot, Jürgen Adriaense,

- Dirk Haelemeersch, Wim Cerpentier, Guiseppe Aichouche, Thierry Derijcke, Eddy Vanlerberghe, Gert Serroen, Bram Terryn, Patrick De Jonge, Keziban Saatci, Gunther Van Den Bosch, Tom Verhoeven, Chris Adriaens, Kristof Wijns, John Vervoort, Olivier Renard, Lydia Mubikangiey, Philippe Huwart, Marc Chatelle, Georges Lenaerts, Marc Charlet, Walter Massez,

- Louis Loop, Daniel Bauffe, Vincent Franco, Julien Leruth, Vanessa Lebacqz, Thomas Kuntz, Roland Van Puyenbroeck, Philippe Rosenholtz, David Baras, Sabrina Licata, Nicolas Peeters, Claire Wouters, Cécile Bastin, Michel Pirotte en Paul Lion als leden.

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Laat uw stem horen over Fit For Purpose

Tussen 12 november 2019 en 21 november 2019 organiseerde ACOD Telecom-Vliegwezen algemene ledenvergaderingen georganiseerd worden in de verschillende gewesten. Zo gaven we aan onze leden de kans hun stem te laten horen in verband met het Fit For Purpose-plan dat voorligt binnen Proximus.

Proximus ontvingen hiervoor een uitnodiging. Er waren bijeenkomsten op 12 november in Antwerpen, 13 november in West-Vlaanderen, 14 november in Oost-Vlaanderen, 15 november in Vlaams-Brabant, 18 november in Mechelen, 19 november in Dendermonde, 20 november in Limburg en 21 november in Brussel.

bureau van de sector zich op 25 november 2019 uitspreken welk standpunt en met welke argumenten ACOD Telecom-Vliegwezen zal innemen op het paritair comité van 27 november 2019. ACOD Telecom-Vliegwezen geeft geen stemadvies en zal het dossier presenteren zoals het voorligt.

Alle actieve en niet actieve leden van

Op basis van de stemming zal het federaal

Bart Neyens

Skeyes

Sociaal overleg is een hindernissen-parcours

Het sociaal overleg bij skeyes gaat in een snel tempo door, maar verloopt niet van een leien dakje. Uiteraard vertrekken we niet van een wit blad en speelt de historiek soms in het voordeel en soms in het nadeel van een gestructureerd en constructief overleg.

Een zeer positief punt is alvast dat er een vergaderkalender werd opgemaakt met alle vakbonden, dat de agenda's en documenten tijdig bezorgd worden en dat de vergaderingen beter voorbereid kunnen worden zodat we niet telkens op het paritair comité nog de finale onderhandelingen moeten voeren over alle dossiers. Het is eveneens positief dat er gestructureerd werk wordt gemaakt van de uitvoering van de akkoorden die werden afgesloten. Hierbij moeten we echter aanstippen dat de hoeveelheid, de snelheid en soms ook de concrete uitvoering niet altijd 100 procent zijn. Laten we hopen dat dit de kinderziektes zijn en dat we deze fase snel ontgroeien. Fouten maken doet iedereen, de werknemers mogen hiervan echter geen slachtoffer worden.

Blijvende pijnpunten

Het feit dat bepaalde mensen denigrerend blijven doen over het sociaal overleg door ingebrekestellingen te sturen, naar de rechtbank te stappen of openlijke uitlatingen doen over de CEO of de werkgever in het algemeen is uiteraard nog een pijnpunt. Net zoals bepaalde voorstellen die er gedaan worden aan tafel: tot 900 euro voor een niet gewerkte dag (stand-by) of 5000 euro voor een flexdienst waarvan je weet dat je moet werken, maar waar mogelijk het beginuur (enkel overdag) kan wijzigen? Op dergelijke basis valt er natuurlijk geen serieuze discussie te voeren.

Komende onderhandelingen

Het zou best zijn dat ook aan deze fase snel een einde komt zodat



we bijvoorbeeld voor iedereen een sterk akkoord kunnen afsluiten in het kader van de tweejaarlijkse onderhandelingen op basis van onze eisenbundels. Wij hebben alleszins al kenbaar gemaakt dat we snel een lineaire verhoging wensen van de verloning van alle contractuelen. De andere elementen liggen momenteel voor

ter discussie en we hopen dit ten laatste in het voorjaar van 2020 te kunnen afronden. Niet enkel om het loon te verhogen maar eveneens om het evenwicht werk-privé te verbeteren, de arbeidsomstandigheden aan te passen en de modaliteiten (mobiliteit enz.) verder te faciliteren.

Toekomstige uitdagingen

Bij skeyes komen er de volgende jaren nog heel wat uitdagingen rond de samenwerking met de militairen, de digitalisering (digitale toren), de zoektocht naar de juiste (technische) profielen, het (Europees) regelgevend kader... Om dit proces in goede banen te leiden, zijn er sterke sociale partners nodig die verandering durven aanpakken zonder daarbij aan sociale afbraak te doen, maar die integendeel sociale vooruitgang weten te realiseren. Dit kan alleen binnen een gestructureerd overleg waarbij respect leeft voor alle partijen rond de tafel.

Wij behouden het overzicht

ACOD Telecom-Vliegwezen zal zich verder inzetten om de sociale dialoog verder te sturen in deze richting, in het belang van alle werknemers van skeyes en in het algemeen belang van de gehele maatschappij. De cruciale rol van skeyes voor de Belgische economie mag niet onderschat worden en gezien deze strategische positie, vinden we eveneens dat de luchtverkeersleiding en de daarbij behorende diensten in overheidshanden moeten blijven. Een privatisering of liberalisering van deze sector zou niet alleen de werkomstandigheden van de medewerkers doen verslechteren, maar zou eveneens een effect kunnen hebben op de veiligheid van het gehele luchtverkeer. Op Europees niveau sluiten we ons daarom ook aan bij ETF (Europese Transport Federatie) die hetzelfde standpunt bepleit.

Bart Neyens



Brussels Airport Company Syndicale vrijheden onder druk

Qua syndicale werking verschillen de mogelijkheden in elk bedrijf dat actief is in België. Dat ondervond onze delegatie aan den lijve bij Brussels Airport Company.

Omdat de kennis van alle afgevaardigden van een bedrijf niet even groot is over alle diensten heen, bezoeken bepaalde afgevaardigden diverse diensten zoals dat al jaren gebruikelijk is. Op die manier kunnen we met kennis van zaken beslissingen nemen of tussenkomen in de ondernemingsraad, het CPBW of via de syndicale delegatie. Om de operaties zo weinig mogelijk te beïnvloeden en om de werknemers de kans te geven na te denken over wat ze wensen aan te kaarten, besliste de ACOD-delegatie om zo'n bezoek vooraf aan te kondigen via e-mail.

We waren dan ook meer dan verbaasd dat er van de directie een straffe reactie kwam. Dit was volgens haar ongehoord, zij moest op de hoogte gebracht worden over plaats, tijdstip, onderwerp en dergelijke. Kortom, de eisen van de werkgever vormden een vergaande inbreuk op de syndicale vrijheid van de organisatie maar ook op die van de werknemer die in alle discretie iets wenst te bespreken met verkozen afgevaardigden.

Omdat onze delegatie duidelijk heeft aangegeven dat ze in geen geval de operaties willen hinderen tijdens deze bezoeken, begrijpen we die reactie absoluut niet. ACOD Telecom-Vliegwezen reageerde dan ook onmiddellijk dat er geen sprake kon zijn dat de werkgever zich gaat bemoeien met de syndicale contacten die al dan niet expliciet gevraagd werden door de werknemers. Evenzo is het niet aan de werkgever om te beslissen wie de vakbond afvaardigt om iemand te verdedigen, dit gebeurt in samenspraak met de werknemer maar in geen geval op aangeven van de werkgever.

Ondertussen zijn deze standpunten duidelijk en hopen we dat iedereen zijn of haar rol kan en zal spelen. Wij blijven erover waken dat de rechten van zowel elke werknemers als deze van de syndicale delegaties gevrijwaard blijven.

In de marge van de sectorale besprekingen over eisenbundel en loonakkoorden, moesten we ook vaststellen dat Brussels Airport Company de statutaire medewerkers schijnbaar niet gelijkwaardig wenst te behandelen met de contractuelen in het kader van een eventueel einde-loopbaandebat. Ook hier zal ACOD Telecom-Vliegwezen alle werknemers blijven verdedigen.

Bart Neyens



foto: Freepik.com

FOD Financiën Nieuwe telefonie overhaast ingevoerd

De FOD Financiën gebruikt de voorbije jaren meer en meer termen uit de managementwereld, zoals 'klanten' en zelfs 'marketing'. Recent werd ook een onderzoek uitgevoerd naar de tevredenheid van die 'klanten'. Daaruit bleek dat het grootste pijnpunt in de relatie met 'klanten' te maken heeft met de telefonische onbereikbaarheid.

De ACOD was natuurlijk al langer op de hoogte van dit probleem. Het vloeit namelijk rechtstreeks voort uit een kwestie die we al langer aanklagen: het nijpend personeelsgebrek. Dit leidt ertoe dat personeelsleden aan een loket het publiek over delicate materies te woord moeten staan, terwijl ze tegelijkertijd de telefoon moeten opnemen. Dat is uiteraard bijzonder moeilijk. De werknemers zijn overbevraagd en kunnen niet alle taken uitvoeren die hen worden opgelegd. De overheid meent dat het probleem op te lossen valt door een nieuw telefoniesysteem, CRM genaamd. Dit nieuwe systeem werd eind vorig jaar kort aan de vakbonden voorgesteld, zonder dat er echt sprake was van overleg of datum van invoering. Tot we in oktober plots vaak gecontacteerd werden door personeelsleden. Het blijkt dat de overheid het CRM al aan het invoeren is bij de Patrimoniumdocumentatie en bij Inning en Invordering. Dit gebeurde zonder enige vorm van overleg. De bedoeling is het systeem uit te rollen bij alle diensten van de FOD Financiën.

Zware gevolgen voor personeel

Er werden eenzijdig vaste uren opgelegd voor wanneer het personeel telefonisch bereikbaar moet zijn. Dit is ook het geval

voor wie er eerder voor koos om niet langer met vaste uren te werken en dat daardoor tewerkgesteld is in een systeem zonder tijdsregistratie, met veel flexibiliteit. Nochtans werd deze manier van werken juist gepromoot werd door dezelfde overheid die nu vaste uren oplegt om tegemoet te komen aan het CRM. Het is dus weinig verwonderlijk dat vele collega's ervoor kiezen opnieuw in te stappen in een systeem met tijdregistratie (prikkaart), zodat ze dan tenminste hun overuren kunnen recupereren.

Vele collega's vrezen trouwens dat de permanenties tot 17 uur zullen uitgebreid worden tot 18 uur en misschien zelfs op zaterdag. Daarvoor worden ze dan weer niet genoeg betaald. Bovendien moeten in sommige diensten waar al te weinig medewerkers beschikbaar zijn, in de praktijk telkens dezelfde personen de permanentie verzekeren. De verlopen moeten in sommige diensten door het CRM ook ruim een maand vooraf worden ingepland.

CRM staat nog in kinderschoenen

Dat het CRM overhaast is ingevoerd, blijkt uit de applicaties die nog grotendeels in het Engels opgesteld zijn. Men heeft zelfs niet de tijd genomen om het programma in de landstalen te vertalen. Het CRM werkt ook in een cascadesysteem, wat ertoe leidt dat sommige medewerkers telefoons moeten behandelen van een andere dienst, terwijl die werkt met programma's waar de ongelukkige die de telefoon moet opnemen zelfs geen toegang toe heeft. Dat dit stress veroorzaakt is overduidelijk. Tot groot ongenoegen van de medewerkers werkten de programma's bovendien niet tijdens opleidingsactiviteiten die precies werden

federale overheid

ingericht om... te leren werken met de nieuwe tool. De 'opleiding' bestaat overigens enkel uit een videofilm, die slechts een week voor de invoering ter beschikking werd gesteld. Sommige telefonische gesprekken kunnen ook worden afgeluisterd door de hiërarchische meerdere.

Los de problemen op

Wij ondervroegen de overheid over de vele moeilijkheden die het CRM met zich meebrengt en stelden voor het project stop te zetten, totdat het dossier is voorgelegd aan het volgend overlegcomité (gepland op 26 november 2019). De overheid weigerde echter opschorting. Wel vroeg ze de vakbonden de problemen door te geven. Zij voegde daaraan toe dat een deel van de knelpunten al zouden zijn weggewerkt. De vakbonden kregen de toezegging dat de uitvoering van het project geen gevolgen zal hebben, niet op disciplinair, noch op evaluatieniveau, zolang het overleg nog niet heeft plaatsgevonden.

Meer details over werken met CRM

- De overheid maakte duidelijk dat de permanentie via telewerk kan worden verzekerd.
- Ook bevestigde zij onze opvatting dat het onwettig is een permanente aanwezigheid te eisen van 8.30 tot 17.00 uur. Volgens de overheid is de (verlengbare) tijdspanne van 40 seconden voor het afsluiten van een telefonische oproep gerechtvaardigd om te voorkomen dat de ambtenaar al een nieuwe oproep zou binnenkrijgen, wanneer hij de behandeling van de vorige oproep nog niet heeft voltooid.
- De overheid zegde voorts dat de computertoepassingen en de handleidingen moeten worden aangepast aan de taal van de gebruikende ambtenaar.
- Statistieken zullen alleen worden gebruikt om het telefoniesysteem aan te passen aan de verwachtingen van de burgers.
- De eerder ingevoerde verplichting om het verlof meer dan een maand vooruit te plannen, zou worden herzien.
- Het luisteren naar live gesprekken (stressvol, onaangenaam, storend, afleidend) zou alleen mogen plaatsvinden als 'coachinginstrument' en de beluisterde ambtenaar zou op de hoogte worden gebracht.
- Lokaal zal een nieuwe opleiding worden georganiseerd voor mensen die een opleiding hebben gevolgd op dagen dat de toepassingen niet werkten.
- In het kader van de evaluatieprocedure zouden de doelstellingen van de medewerkers worden aangepast, zodat er rekening wordt gehouden met het tijdverlies door het nieuwe telefoniesysteem. De stafdienst P&O heeft daarover al gecommuniceerd.
- In sommige managementplannen staat uitdrukkelijk dat het de bedoeling is minstens 70 procent van de telefonische oproepen te beantwoorden, terwijl dit vandaag minder dan 50 procent zou zijn. Deze ambitie zal ongetwijfeld worden opgenomen in de globale prestatiedoelstellingen (de zogenaamde KPI's). De vraag die echt moet gesteld worden, is precies waarom er minder dan 50 procent van de binnenkomende oproepen wordt opgenomen. Het is overduidelijk dat die lage score het resultaat is van... te weinig personeel. Met dank aan de opeenvolgende besparingen, waarbij het management zich in de praktijk gewoon neerlegt.

ACOD blijft ontevreden over overhaaste invoering

Het personeelsplan 2019 geeft expliciet prioriteit aan het werven van 20 functionele analisten. Hun taak zou zijn de werkprocessen te analyseren, zodat op basis van de bevindingen geschikte software kan worden geschreven. In plaats van te wachten op de daadwerkelijke aanwerving van deze analisten en de resultaten van hun analyses, spande de overheid opnieuw de wagen voor de paarden door haastig software aan te kopen die weinig geschikt is, onvolledig vertaald werd en eenzijdig aan het personeel werd opgelegd.

Personeelsleden worden nu als proefkonijnen behandeld, waardoor ook de dienstverlening aan de burger eronder lijdt. Want tegelijk met de invoering van het nieuwe telefoniesysteem wordt ook het direct fysiek contact met de burgers aan de loketten ingeperkt. De overgrote meerderheid van het overheids personeel vindt dienstverlening nochtans erg belangrijk en wil de burgers maar al te graag helpen.

Helaas worden zij daarbij gehinderd door politieke beslissingen, ideologische concepten en al te eenzijdige managementopvattingen. De gedachteloze en overhaaste invoering van dit systeem maakt de hele FOD Financiën daardoor tot een groot contactcentrum: de medewerkers krijgen telefoons van over geheel Vlaanderen, over de meest exotische onderwerpen, waarvoor zij dikwijls ook niet bevoegd zijn. Doorschakelen werkt dan weer vaak niet, waardoor de burger opnieuw terecht komt bij het centrale contactcenter. Burgers en personeel verliezen zo hopeloos veel tijd. Het personeel zelf komt hierdoor amper nog toe aan zijn eigenlijke werk.

Stakingsaanzegging

Het overleg van 22 oktober was informeel. Gezien de onrust bij het personeel en om zekerheid te verkrijgen over de beloftes van de overheid, hebben we samen met de andere vakbonden beslist een stakingsaanzegging in te dienen die geldt tot 26 november 2019 (datum van het volgende overleg). Op die manier willen de vakbonden het personeel indekken indien er eventueel acties zouden komen tegen het nieuwe telefoniesysteem. Dit wordt ongetwijfeld vervolgd.

Peter Veltmans, Luc Martony





foto: Freepik.com

FOD Buitenlandse Zaken

Vormingskosten voor buitenlands personeel voortaan op kosten van de overheid

In het statuut van de buitenlandse carrière van 2016 wordt een taalexamen voor het slagen voor een vierde taal opgelegd voor bevordering van A2 naar A3. Het gaat dus om een loopbaanexamen, opgelegd door de werkgever. In oktober werd een sectorcomité georganiseerd waar de overheid (eindelijk ...) de wereldtalen voorlegde die werden gekozen: Duits, Spaans, Portugees, Klassiek Arabisch, Chinees (Mandarijns) en Russisch. De selectie van de zes talen riep geen vragen op bij de leden, al stelden sommigen zich de vraag waarom een aantal van deze taalexamens door een private firma worden georganiseerd en afgenomen aan een kostprijs van 100 euro.

De toelichting van de FOD BuZa was allesbehalve overtuigend, zelfs als warrig te omschrijven. Het ging van “Selor kan een aantal van deze taalexamens niet organiseren” tot “de organisatie van taalexamens door Selor is niet flexibel genoeg”. De FOD BuZa beloofde uiteindelijk Selor te onderwerpen. ACOD blijft in deze trouwens pleiten voor het versterken van Selor, in plaats van selectieproeven uit te besteden aan verschillende private bedrijven, die vooral

één gemeenschappelijk doel hebben: geld verdienen.

Voor onze leden en andere personeelsleden rezen echter vooral vragen over de vergoeding van de vormingskosten voor deze taalexamens. Zo zou de terugbetaling aan diegenen op een post waar één van de zestalen wordt gesproken enkel worden uitbetaald indien ze die specifieke taal kiezen. Concreet: wie werkt op een post in China, kan alleen terugbetaling bekomen als hij of zij kiest voor Mandarijns. Kandidaten op een post waar Arabisch de voertaal is, bekomen alleen terugbetaling als ze kiezen voor Arabisch. Dat is uiteraard een flagrante discriminatie tegenover andere kandidaten die op post zijn waar geen vierde taal wordt gesproken en dus terugbetaling bekomen van vorming voor één van de zes taalkeuzes. Kandidaten op post in een Portugees-, Duits- of Spaanstalig land zullen wel toegeven dat keuze voor Portugees, Duits of Spaans als vierde taal toch iets meer voor de hand ligt, maar ook zij moeten de vrije keuze hebben tussen alle zes talen.

De ACOD gaf op het Sectorcomité van

14 oktober 2019 aan een akkoord te weigeren indien deze onderlinge discriminatie niet zou weg gewerkt worden. De overheid beloofde deemoedig dergelijke discriminatie te vermijden en stelde voor volgende zin op te nemen in het protocol van akkoord:

“Opmerkingen Administratie: de Administratie zal deze taalopleidingen financieren. Ook indien het personeelslid geaffecteerd is op een post in een land waarin geen enkele van de in het ministerieel besluit opgenomen talen erkend wordt als officiële landstaal.”

ACOD liet zich niet met een kluitje in het riet sturen. De terugbetaling van deze vorming kan immers alleen alleen als de kosten worden voorzien op het jaarlijkse opleidingsbudget van betrokken post. Dat houdt in dat het posthoofd en/of P&O dergelijke terugbetaling kunnen weigeren. In bepaalde gevallen wordt het posthoofd in een onmogelijke positie geplaatst om alle noodzakelijke vormingen te financieren op het opleidingsbudget van de post. Hierdoor worden kandidaten afhankelijk van mogelijke willekeur. Dat kan dan weer gevolgen hebben voor de loopbaan, waar

onder de bevordering tot A3/derde klasse. Dit is principieel onaanvaardbaar voor ACOD. Loopbaanexamens, met extra specifieke eisen, opgelegd door de werkgever mogen nooit tot onderlinge discriminatie tussen kandidaten leiden.

ACOD wees de overheid op deze zaken en eiste een aanpassing van de tekst in het protocol. We vroegen de opmerkingen van de administratie uit te breiden, waardoor deze nu als volgt leest:

“Opmerkingen Administratie: De Administratie zal deze taalopleidingen financieren. Ook indien het personeelslid geaffecteerd is op een post in een land waarin geen enkele van de in het ministerieel besluit opgenomen talen erkend wordt als officiële landstaal.

De Administratie waarborgt ook de terugbetaling van de vormingskosten van ambtenaren op post in landen waar één van de 6 talen wordt gesproken, indien zij een vierde taal kiezen die niet wordt gesproken op de post die hen werd toegewezen. De vrije keuze inzake hun vierde taal is een voorwaarde om een ongelijke behandeling onder de ambtenaren van de klasse A2 van de buitenlandse carrière met het oog op hun bevorderingskansen tot de klasse A3 te vermijden.

De Administratie erkent dat het over een reglementaire bevorderingsvoorwaarde gaat, en dat een ongelijke behandeling van betrokken ambtenaren inzake de timing en keuze van vierde taal moet vermeden worden. De administratie engageert zich dan ook om de regelgeving inzake de

terugbetaling van de vormingskosten, zoals medegedeeld in de Omzendmail van 21/06/2018 en vastgelegd in het vademecum van de opleidingsdienst, in die zin bij te sturen en aan te passen. Deze aanpassing zal onderhandeld worden met de representatieve vakorganisaties, zoals bepaald in het syndicaal statuut.”

Het voorstel van aanpassing tekst door ACOD werd volledig overgenomen door de overheid en dus ging ACOD akkoord. Waakzaamheid bij de leden blijft evenwel geboden, en dat voor alle vormingen die door de werkgever worden opgelegd, en bijgevolg als een verplichting gelden voor betrokken werknemers.

Kurt Sissau

Gesloten centra Eindelijk een oplossing voor de uniformvergoeding

Sinds het ontstaan van de gesloten centra in 1994 werd het veiligheidspersoneel verplicht een uniform te dragen. Het leveren van de kledij bleek echter een ander paar mouwen. Het duurde tot 1998 vooraleer er een deftig uniform aanwezig was. Gedurende twee jaar werden alle uniformstukken geleverd en werd het veiligheidspersoneel zelfs beoordeeld op het voorbeeldig dragen van het uniform. Maar na 2001 ontstonden er echte problemen.

Uniformstukken werden niet geleverd, er waren stukken te kort (of te lang), broeken werden eens wel geleverd, dan weer een jaar niet, verkeerde bestellingen werden geleverd, bedrijven gingen failliet of wilden niet meer leveren... De Dienst Vreemdelingenzaken probeerde aan te sluiten bij andere diensten zoals gevangenen en politie om samen een aankoop te kunnen doen. Zo eenvoudig was het blijkbaar niet, want ook die diensten kampen met talloze problemen inzake hun uniformen.

In 2017 stelde de overheid voor de uniformregel af te schaffen en een jaarlijkse vergoeding aan het veiligheidspersoneel uit te keren, gekoppeld aan een dresscode.

Na een discussie binnen onze federale commissie werd beslist die piste te bewandelen. Na onderhandeling op 5 juli 2018 werd uiteindelijk het volgende compromis gevonden: een jaarlijkse, niet belastbare vergoeding van 450 euro voor de personeelsleden die al in dienst zijn; de kledijvergoeding voor nieuwe personeelsleden bedraagt het eerste jaar 600 euro.

Nadat het probleem bleef aanslepen door dat de verantwoordelijke staatssecretaris Theo Francken en ‘goede bestuurder’ Jan Jambon het akkoord niet hadden uitgevoerd, schreef de ACOD (na maanden aandringen bij de politiek en de administratie) in gemeenschappelijk vakbondsfront een brief aan minister De Block. Daarin stond enkel te lezen dat alle acties met betrekking tot de kledijproblematiek vanaf 1 november 2019 werden gedekt.

In navolging van onze brief werden we op 30 oktober 2019 uitgenodigd op DVZ waar de melding kwam dat het besluit, in zijn geheel, werd goedgekeurd. De administratie bezorgde dezelfde dag nog de modaliteiten aan de verschillende gesloten centra zodat het personeel wist wat te doen. Bij deze wil ik zeker ook de administratie

van DVZ vermelden die het gesloten akkoord ook altijd heeft verdedigd tegenover de politiek. Actie loont dus. Wie niet strijdt, verliest altijd!

Tony Six



foto: Freepik.com

Resultaat sectoraal akkoord-cao Verhoging eindejaarstoelage voor het personeel



Vorig jaar konden we met de toenmalige Vlaamse regering nog een sectoraal akkoord-cao afsluiten. We zetten zowel voor het Vlaams overheidspersoneel als voor het Meester-, Vak- en Dienstpersoneel (MVDP) in het Gemeenschapsonderwijs in op de verbetering van de koopkracht. Dit resulteerde in de verhoging van de eindejaarstoelage. En een verhoging van de zaterdagtoelage voor de Vlaamse overheid erbovenop. De verhoging van de eindejaarstoelage zal u voelen aan de uitbetaling in december.

Meester-, Vak- en Dienstpersoneel (MVDP) in het Gemeenschapsonderwijs

Hier gaat de eindejaarstoelage fors omhoog: van 63 naar 73 procent van een wedde. Tevens komt er een verhoging van de lonen met 1,1 procent bovenop (zoals in het interprofessioneel akkoord voor de privésector). Deze beide maatregelen komen op kruissnelheid tegen 2021.

Vlaams overheidspersoneel Sectorcomite XVIII

Toelage voor zaterdagwerk

Om het werken op zaterdag aantrekkelijker te maken, wordt de toelage voor zaterdagwerk opgetrokken tot een toeslag van 25 procent van het uurloon. Op basis van de cijfers van 2018 komt deze maatregel ongeveer 3100 personeelsleden ten goede, waarvan minstens de helft van de personeelsleden (en het budget) in niveau D is gesitueerd.

Eindejaarstoelage

In het kader van de onderhandeling met de representatieve vakbonden om op termijn de eindejaarstoelage op te trekken tot een volwaardige dertiende maand (en dus tot maximum 100 procent), wordt vanaf de eindejaarstoelage 2019 een verhoging doorgevoerd ten opzichte van de actuele percentages zoals vermeld in onderstaande tabel.

Met de vakbond ga je erop vooruit!

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

	Tot en met 2018	Vanaf 2019
	% van het brutosalaris van de maand november	% van het brutosalaris van de maand november
Voor rang A2 en hoger en de salarisschalen A291, A292, A168, A169, A118, A119, A129, A128 en A148	59,51%	64,71 %
Voor rang A1, B3, B2, C3 en C2	66,27%	71,47 %
Voor rang B1, C1, D3 en D2	73,68%	77,68 %
Voor rang D1	80,12%	84,12 %

Blitz-actie van ACOD Vlaamse overheidsdiensten, LRB en Cultuur

Rode kaart voor de Vlaamse regering

In het Vlaams regeerakkoord kondigde de regering een offensief van besparingen aan in de Vlaamse overheidsdiensten, de lokale besturen en de cultuursector. Ondanks de grote woorden over een 'investeringsregering', is deze rechtse regering niets anders dan een platte asociale besparingsmachine, die ook het sociaal-culturele middenveld wil aanpakken.

In eerste instantie wil men het statuut afschaffen, terwijl de arbeidsvoorwaarden voor het contractueel personeel niet worden verbeterd. Er komen forse besparingen op de dienstverlening aan de Vlamingen. Voor de zorg kiest men opnieuw het pad van de verdere privatisering. Blijkbaar zal men kunst en cultuur tot instrument maken om de Vlaams-nationalistische ideologie uit te dragen. Onze openbare omroep moet een Vlaamse staatszender worden die geen kritiek meer mag geven op het rechtse beleid. Dit is onaanvaardbaar voor ACOD Vlaamse overheidsdiensten, Lokale en regionale besturen en Cultuur.

Met de drie sectoren samen voerden we een blitz-actie aan de zetel van de Vlaamse regering op het Martelarenplein. Samen met onze militanten en syndicaal afgevaardigden gaven we een rode kaart aan de Vlaamse regering.

Vlaamse overheidsdiensten

We trekken een rode kaart voor:

- de afbouw van het personeelsbestand (-1440)
- de afbouw van werkingsmiddelen diensten
- de afbouw van dienstverlening aan de burgers
- het afschaffen van het statuut
- de afbouw van de arbeidsvoorwaarden
- de stijging van werkdruk en burn-outs door de besparingen.

We eisen:

- een stop op de personeelsafbouw
- een stop op de afbouw van de werkingsmiddelen
- geen afschaffing van het statutair ambt
- een versterking van de arbeidsvoorwaarden van de contractuelen

- een stevige financiële enveloppe voor een nieuw sectoraal akkoord.

Lokale en regionale besturen

We trekken een rode kaart voor:

- de jacht op zwakkere burgers: jongeren, ouderen, personen met arbeidshandicap en werklozen
- de verdere afbraak van het evenwicht werk-privé
- de verdere privatisering van de zorg
- de nieuwe taken zonder middelen voor het personeel
- de uitholling van het ambtenarenstatuut.

We eisen:

- de vertrouwensrelatie tussen besturen en burgers behouden
- de statutarisering als garantie voor de continuïteit en de neutraliteit van de lokale besturen
- de zorg in publieke handen, toegankelijk en betaalbaar voor iedereen
- volwaardige jobs in plaats van preciaire tewerkstelling
- een kwalitatief debat over het evenwicht arbeid-gezin
- een degelijk sectoraal akkoord met budget.

Cultuur

We trekken een rode kaart voor:

- het besparen om te vermarkten
- de verpaupering van creatief talent
- het flex-jobben zonder sociaal vangnet
- het misbruik van kunst om Vlaanderen als merk te promoten.

We eisen:

- steun aan de publieke cultuurorganisaties, niet aan de commerciële spelers
- vrijheid voor de kunstenaars, jaag ze niet als 'ondernemers' de markt op
- een divers, duurzaam, solidair en democratisch cultuurbeleid
- een politiek ten dienste van mens en planeet, niet van de winst
- een neutrale VRT die geen Vlaams-nationalistische propagandazender mag worden.

Chris Moortgat, Willy Van Den Berge, Robrecht Vanderbeeken







Dienstverlening lokale besturen Regering Jambon zet de aanval in

Het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 blijft voorlopig een vage beschrijving van de verdere afbouw van onze publieke dienstverlening, de privatiseringsdrang, de aanval op het middenveld, de individuele responsabilisering, de discriminatie van bepaalde groepen in onze samenleving, de heksenjacht op kwetsbare burgers en andere symbolische acties rond de Vlaamse identiteit. Toch is het al duidelijk dat de begrafenis van de publieke dienstverlening wordt voorbereid.

Om concreet te kunnen reageren, blijft het wachten op de beleidsnota's van de respectievelijke ministers. Dit duurt onaangenaam lang. We vermoeden dat de ministers hun beleid al volledig aan het uitschrijven zijn, zodat het overleg met de sociale partners verder kan evolueren naar een voetnoot in onze vaderlandse geschiedenis. Ons zo geroemde pacificatiemodel, ondertekend op het einde van de Tweede Wereldoorlog door politici, werkgevers en vakbonden om zoveel mogelijk arbeidsconflicten te vermijden, wordt naar de dood begeleid. De manier waarop deze Vlaamse regering overlegt met de vakbonden betekent inderdaad het

einde van ons sociaal model. Solidariteit telt niet meer, individuele verantwoordelijkheid is de teneur.

Responsabiliseringsbijdrage

De bepalingen in het Vlaams regeerakkoord over de lokale besturen geven ons een dubbel gevoel. Er zijn wel degelijk plannen die op het eerste gezicht een goede zaak kunnen zijn voor de lokale besturen. Zo zal de Vlaamse regering bijdragen in de pensioenlasten van de lokale besturen. Uiteraard juichen we dit toe, want hierdoor zullen de lokale besturen eindelijk meer middelen ter beschikking krijgen om het loonhuis van hun personeel grondig te herwaarderen.

Maar deze Vlaamse regering voert dit op een schlemielige manier uit, namelijk door de helft van de responsabiliseringsbijdrage voor de pensioenfactuur over te nemen. Hierdoor verwezenlijkt zij meteen een ander doel, namelijk de afbouw van de statutaire, duurzame en onafhankelijke tewerkstelling ten voordele van afhankelijke flexi-jobs.

De lokale besturen staan zelf in voor de pensioenen van hun personeel volgens het repartitiesysteem. Met andere woorden, de bijdragen ingehouden op de lonen van de actieve statutaire personeelsleden van vandaag worden herverdeeld onder de gepensioneerde statutairen van vandaag.

Als een bestuur veel contractuelen in dienst neemt, zijn de bijdragen van de actieve statutaire personeelsleden niet meer voldoende om in te staan voor de statutaire pensioenen. Dan komt de responsabiliseringsbijdrage op de proppen. Deze bepaalt dat een bestuur de helft van het tekort voor de pensioenen zelf moet bijdragen.

Concreet betekent dit dat een bestuur, dat steeds veel statutairen in dienst had, geen responsabiliseringsbijdrage moet betalen. Een bestuur met veel contractuelen zal een hoge responsabiliseringsbijdrage betalen.

Waarom is dit een vergiftigd geschenk? De Vlaamse overheid



neemt nu de helft van die responsabiliseringsbijdrage over. Dit betekent dat de lokale besturen niet meer aangemoedigd worden om statutairen in dienst te nemen. Alleen de besturen die in het verleden slecht gewerkt hebben, door veel contractuelen aan te werven voor duurzame betrekkingen, krijgen een mooi cadeau van de Vlaamse regering. De besturen die onafhankelijkheid hoog in het vaandel droegen en beseffen dat duurzame betrekkingen ook moeten ingevuld worden door statutaire personeelsleden, krijgen niets.

Nog struikelblokken

Bovendien schuift het Vlaams regeerakkoord heel veel taken door naar de lokale besturen, zonder dat hiervoor de nodige middelen worden meegegeven. Het is uiteraard onmogelijk om al deze taken op een degelijke manier uit te oefenen met het huidig personeelskader. Erger nog, de lokale besturen krijgen mede de opdracht een heksenjacht te organiseren op hun kwetsbare inwoners: personen met een handicap, werklozen, ouderen, jongeren, leefloners, nieuwkomers... Zo wordt het bestuur dat het dichtst bij de burger staat, ook ineens de eerste bestraffer van zijn burgers. Dit zal het vertrouwen niet vergroten.

Dit alles zal een grote impact hebben op de werking van de lokale besturen. Hun middelen worden meer en meer afgeroomd en ze krijgen veel nieuwe taken. Uiteindelijk zal op die manier blijken dat de lokale besturen hun taken niet meer op een kwaliteitsvolle manier kunnen uitoefenen. We weten welke oplossing deze rechtse regering vervolgens zal uitdokteren: een verregaande privatisering van onze publieke dienstverlening.

ACOD LRB weigert mee te werken aan de voorbereiding van de begrafenis van onze publieke dienstverlening. Lokale besturen



hebben een zeer belangrijke rol te spelen in onze maatschappij. De taken die moeten uitgeoefend worden, zijn vaak kerntaken van een overheid en worden dus best bewaakt door statutaire, onafhankelijke ambtenaren. We weten dat we hiermee ingaan tegen het rechtse beleid, maar we kunnen onze principes niet verloochenen. We zullen voor onze lokale besturen en voor onze publieke dienstverlening blijven strijden.

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer



'Verenigingswerkers' Regeling om personeel in lokale besturen te verdringen

Op 18 juli 2018 mochten we de zogenaamde 'Bijkluswet' verwelkomen. Het heette nog optimistisch "wet betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie". Maar een mooie titel brengt daarom nog geen mooi verhaal. Een van de krachtlijnen uit deze wet is de uitwerking van het verenigingswerk. We stellen ons de vraag welk statuut een dergelijke verenigingswerker heeft.

Duidelijk is dat een verenigingswerker geen werknemer is en ook geen zelfstandige. Wat dan wel? En vooral, welke bescherming geniet deze verenigingswerker? Een volgende vraag ligt ook voor de hand: welke impact heeft de invoering van een dergelijk regime op de werking van de lokale besturen? Wat betekent dit voor de reguliere tewerkstelling?

Het bijklussen als verenigingswerker wordt beschreven als betaalde diensten voor een socioculturele verenigingen zonder winst-oogmerk, feitelijke verenigingen of openbare besturen. Voor wie aan de voorwaarden voldoet, zijn de inkomsten uit deze diensten vrijgesteld van personenbelasting.

Verenigingswerk is niet mogelijk bij uw werkgever tot een jaar na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Het mag ook niet bij dezelfde vereniging waar u vrijwilligerswerk doet, tenzij hiervoor geen kostenvergoeding wordt toegekend. Tenslotte mag verenigingswerk niet ter vervanging van een personeelslid.

Wie kan aan de slag?

- Werknemers die minstens 4/5^{de} werken.
- Gepensioneerden.
- Zelfstandigen (alleen in hoofdberoep). Het moet uiteraard gaan om een andere activiteit als de hoofdactiviteit.

De regeling is niet bedoeld voor werkzoekenden, huisvrouwen of -mannen en studenten. De vergoeding die de verenigingswerker ontvangt, mag maximum 6250 euro op jaarbasis bedragen of 520,83 euro op maandbasis. Enkel in dit geval moeten er geen belastingen of sociale bijdragen betaald worden.

Toegelaten activiteiten

We geven de lijst weer van alle activiteiten die toegelaten worden onder het statuut van verenigingswerk. Dit is immers belangrijk, want de lijst is zeer uitgebreid.

- Animator, leider, monitor of coördinator die sportinitiatie en/of sportactiviteiten verstrekt.
- Sporttrainer, sportlesgever, sportcoach, jeugdsportcoördinator, sportscheidsrechter, jurylid, steward, terreinverzorger-materiaalmeester, seingever bij sportwedstrijden.
- Conciërge van jeugd-, sport-, culturele en artistieke infrastructuur.
- Persoon die instaat voor het gebouwenbeheer van buurtvoorzieningen, laagdrempelige ontmoetingsplaatsen in samenlevingsopbouw met als opdracht sleutelbeheer en kleine onderhoudswerkzaamheden zoals kleine herstellingen en poetsen.
- Artistieke of kunst-technische begeleider in de amateurkunstensector, de artistieke en de cultuur-educatieve sector.
- Gids of publieksbegeleider van kunsten, erfgoed en natuur.
- Vormingsmedewerker in het kader van de bijstand aan personen.
- Begeleider in de opvang voor, tijdens en/of na de schooluren georganiseerd op de school of tijdens schoolvakanties evenals bij het transport van en naar de school.
- De nachtoppas, te weten het inslapen, evenals de dagoppas bij hulpbehoevende personen volgens de voorwaarden en kwaliteitscriteria die iedere gemeenschap bepaalt.
- Begeleider van schooluitstappen, activiteiten op school, activiteiten van het oudercomité of de ouderraad en occasionele of kleinschalige verfraaiingswerken aan de school of de speelplaats van de school.
- Hulp en ondersteuning op occasionele of kleinschalige basis op het vlak van het administratief beheer, het bestuur, het ordenen van archieven of het opnemen van een logistieke verantwoordelijkheid bij activiteiten in de socioculturele, sport-, cultuur-, kunst-educatieve en kunstensector en in het onderwijs.
- Hulp op occasionele en kleinschalige basis bij het beheer, het onderhoud en het openstellen voor het grote publiek van natuurgebieden en cultureel erfgoed.
- Hulp op occasionele of kleinschalige basis bij het opstellen van nieuwsbrieven en andere publicaties evenals websites in de socioculturele, sport-, cultuur-, kunst-educatieve en kunstensector en in het onderwijs.
- Verstrekker van opleidingen, lezingen, presentaties en voorstellingen over culturele, artistieke en maatschappelijke



thema's in de socioculturele, sport-, cultuur-, kunst-educatieve en kunstensector.

- Met naleving van de regelgeving betreffende kwaliteitsvereisten voor het beroepshalve uitoefenen van die activiteiten: ondersteuning bieden in woonzorgcentra evenals in voorzieningen voor personen met een handicap aanvullend op de activiteiten van het vaste personeel waaronder, en niet limitatief, mensen gezelschap houden, meehelpen bij activiteiten en uitstappen.
- Opvang van baby's en peuters en buitenschoolse opvang van schoolgaande kinderen volgens de voorwaarden en kwaliteitscriteria die iedere gemeenschap bepaalt.

Vragen om problemen

Deze regeling met betrekking tot verenigingswerk zet de deur weer open voor een verdere afbouw van de reguliere en duurzame tewerkstelling. De lijst met mogelijke activiteiten is zo lang, dat we nu al kunnen raden wat het gevolg zal zijn voor onze woonzorgcentra, kinderopvang, sport- en cultuurbeheer of andere administratieve en technische taken.

Er worden bovendien nauwelijks woorden vuilgemaakt aan degelijke arbeidsvoorwaarden. Een verenigingswerker wordt niet beschermd door een arbeidsovereenkomst en fungeert evenmin als zelfstandige. Hij zal enkel kunnen beschikken over een schriftelijke overeenkomst met enkele minimale praktische afspraken.

Men werkt op deze manier verder aan de grondige afbraak van onze sociale zekerheid. Activiteiten die voorheen uitgeoefend werden via reguliere tewerkstelling, met de gebruikelijke geldelijke verloning waaraan sociale bijdragen werden gekoppeld, worden nu al bijklussend volledig vrijgesteld van belastingen en sociale bijdragen.

Welke bescherming is er nog?

Toch moeten we nog niet volledig wanhopen. Zo kunnen besturen zich nooit onttrekken aan de bepalingen van de Welzijnswet. Deze zijn immers onverkort van toepassing op de verenigingswerkers.

Maar er is meer. In tijden van rechtse regeringen kunnen we gelukkig af en toe rekenen op Europa. De Europese Richtlijn 2019/1152 van het Europees Parlement (zie kaderstuk) en de Raad van 20 juni 2019 handelt immers over transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (hierna Arbeidsvoorwaardenrichtlijn). Deze richtlijn vindt haar oorsprong in de vaststelling dat onze arbeidswereld grondig veranderd is en dat het dus noodzakelijk is om nieuwe rechten in het leven te roepen of bestaande rechten te actualiseren. Zij vormt dus een antwoord op de flexibilisering van de arbeid en het ontstaan van nieuwe vormen van werken. Sommige van deze nieuwe vormen van werk zijn aanzienlijk minder voorspelbaar dan traditionele arbeidsrelaties en kunnen zo leiden tot onzekerheid op het vlak van rechten en sociale bescherming.

De vaststelling dat er een Europese richtlijn nodig was om nieuwe vormen van werk minimaal te beschermen, zou toch een belletje moeten doen rinkelen. Verenigingswerk is de zoveelste aanslag op een degelijk personeelsbeleid van de lokale besturen. De onafhankelijkheid komt steeds meer in het gedrang door de invoering van uitzendarbeid, verplichte gemeenschapsdienst, vereni-



foto: Freepik.com - iconicbestary

gingswerk en allerhande voorbeelden van flexibelere overeenkomsten. Duurzame tewerkstelling wordt vervangen door preciaire arbeid. In één moeite wordt de sociale zekerheid verder afgebroken. Het is nuttig het advies van de Nationale Arbeidsraad (NAR), dat voorafging aan deze wet, eens te bekijken. Dit is immers een objectief advies, vermits zowel de werknemers- als de werkgeversorganisaties vertegenwoordigd zijn.

Advies Nationale Arbeidsraad

Hoewel de Nationale Arbeidsraad begrijpt dat bepaalde vormen van verenigingswerk en/of vriendendiensten mogelijk moeten gemaakt worden om tegemoet te komen aan specifieke vragen of maatschappelijke behoeften, stelt hij vast dat deze wetgeving veel te omvattend is en te weinig grendels bevat. De vage begripsomschrijvingen zullen leiden tot oneerlijke concurrentie en tot een verschuiving van beroepsactiviteiten en reguliere tewerkstelling naar vrijgestelde verdiensten. De grendels op het vlak van tewerkstellingsvoorwaarden en activiteiten dreigen weg te vallen.

Hiermee doet deze wetgeving afbreuk aan hetgeen de sociale partners op vlak van sociale bescherming hebben opgebouwd, aldus de Nationale Arbeidsraad. De systematische verbeteringen aan de diverse statuten (zoals voor dienstboden, schoonmaakpersoneel, onthaalouders...) kunnen terug naar de prullenmand.

Bijkomend vreest de raad voor een de-professionalisering, want er worden nauwelijks kwalificatievereisten gesteld. Dit roept vooral een groot probleem op ten aanzien van bijvoorbeeld de zorg aan huis van kwetsbare personen. Hier moeten toch ook kwaliteitsvoorwaarden verbonden worden aan de aanstelling van verenigingswerkers. Het gaat immers over gereguleerde beroepen. Goede zorg kan niet door iedereen verleend worden. Om die reden dringt de NAR erop aan de zorg aan personen te verwijderen uit de lijst met toegelaten activiteiten (de nachtoppas en de twee laatste activiteiten uit de lijst).

lokale en regionale besturen

De Nationale Arbeidsraad vraagt een grondige impactanalyse per sector vooraleer zo'n regeling wordt losgelaten op de arbeidsmarkt. Algemeen stelt de raad dat alle bestaande evenwichten onder druk komen. Op het vlak van overheidsfinanciering en financiering van de sociale zekerheid, maar ook op het vlak van collectieve afspraken, arbeidsbescherming, oneerlijke concurrentie, kwaliteitsnormen, fraudebescherming... Er worden trouwens geen maatregelen opgenomen voor de controle of de sanctionering bij misbruiken.

Standpunt ACOD LRB

We kunnen de argumenten van de National Arbeidsraad enkel bijtreden. Dit is de zoveelste kaakslag voor de duurzame en onafhankelijke tewerkstelling binnen de lokale besturen. De rechtse regeringen vinden het niet erg onderbetaalde tewerkstelling te creëren zonder bescherming op vlak van verloning en arbeidsvoorwaarden. Bovendien brengen deze regeringen onze sociale zekerheid in nog groter gevaar. ACOD LRB zal nauw toekijken op het gebruik van deze nieuwe vormen van werk. We zullen ons alleszins al kunnen beroepen op de bepalingen uit de Welzijnswet en op de bepalingen van de Europese richtlijn. Deze richtlijn moet uiterlijk op 1 augustus 2022 door de lidstaten geïmplementeerd worden in de nationale wetgeving. Maar we kunnen er ons uiteraard nu al op beroepen. Maar er is meer. Dit is opnieuw een verdoken maatregel om het middenveld te raken. De rechtse ministers doen er alles aan om het bindmiddel in onze maatschappij te doorbreken. Middenveldorganisaties moeten er dan ook uit, zodat men de individuele burgers kan aanspreken. Organisaties die opkomen voor de belangen van hun leden vormen immers een te sterke tegenmacht. Als die organisaties verdwijnen, is het veel gemakkelijker om



foto: Freepik.com - iconicbestary

individuen tegen mekaar uit te spelen. In die zin bereikt men met deze wetgeving een dubbel doel. Enerzijds vervangt men het zo geprezen vrijwilligerswerk (uitgevoerd uit idealisme en samen-horigheid) door betaalde diensten, anderzijds ondermijnt men syndicale actie, aangezien duurzame tewerkstelling verder wordt afgebouwd ten voordele van afhankelijke, preciaire tewerkstelling. Ten slotte stuurt men de sociale zekerheid verder de dieperik in. Fiscale vrijstellingen zonder alternatieve financiering betekenen een steeds groter gat in de budgetten. We kunnen enkel antwoorden door ons nog meer en beter te organiseren. Dat zullen we ook doen.

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer

Europese Richtlijn 2019/1152

De Europese Richtlijn bepaalt minimumrechten die van toepassing zijn op elke werknemer in de Unie. Dit gaat onder meer over het verplicht verschaffen van belangrijke aspecten in de arbeidsrelatie (identiteit, plaats, aard, rang, looptijd, loon...), het individueel en schriftelijk verstrekken van de basisarbeidsvoorwaarden aan de werknemer...

Daarnaast somt de richtlijn een hele reeks minimale arbeidsvoorwaarden op. Zo kan een werkgever een werknemer niet verbieden om buiten het werkrooster voor andere werkgevers te werken. Maar een belangrijk gegeven is dat, wanneer het werkpatroon van een werknemer geheel of grotendeels onvoorspelbaar is, de werknemer niet door de werkgever kan worden verplicht te werken, tenzij aan een aantal voorwaarden is voldaan (zoals voorafgaande kennisgeving). Bovendien mogen lidstaten oproepcontracten verbieden. Het gaat over oproepovereenkomsten of soortgelijke arbeidsovereenkomsten, waaronder 'nulrenovereenkomsten'. Als de lidstaten het niet verbieden, zijn ze wel verplicht maatregelen te nemen zodat eventuele misbruiken worden tegengegaan. Zo stelt men voor om alleszins beperkingen in te stellen met betrekking tot het gebruik en de duur van deze overeenkomsten. Maar lidstaten kunnen ook een weerlegbaar

vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst invoeren.

Voorts moeten lidstaten ervoor zorgen dat een werknemer met ten minste zes maanden anciënniteit bij dezelfde werkgever, kan verzoeken om een vorm van werk te verkrijgen met meer voorspelbare en zekere arbeidsvoorwaarden, indien beschikbaar. De werknemer heeft het recht een gemotiveerd schriftelijk antwoord te ontvangen. Deze regeling lijkt op hetgeen van toepassing is voor deeltijdse arbeid, maar kan misschien toch verstrekkender geïnterpreteerd worden. Een werknemer met een overeenkomst voor bepaalde duur heeft op basis hiervan eveneens het recht om te verzoeken in een contract voor onbepaalde tijd te worden tewerkgesteld.

De richtlijn regelt ook het aanbod van een kosteloze opleiding, als deze opleiding noodzakelijk is voor het uitvoeren van het werk. De tijd van de opleiding moet beschouwd worden als arbeidstijd. Ten slotte voorziet de richtlijn in een bijkomende ontslagbescherming in het geval een werknemer gebruik maakt van de rechten vastgesteld in deze richtlijn.



foto: Freepik.com - iconicbestary

Vlaams regeerakkoord Gevolgen voor onderwijs: verdeeld beeld

Natuurlijk kan men het werk van een regering pas echt beoordelen op het einde van de legislatuur, maar uit het regeerakkoord leren we ook al veel, zeker als we kritisch lezen. Over het regeerakkoord van de regering Jambon kunnen we ons niet in een of twee woorden uitspreken. Sommige maatregelen lijken ons positief, andere negatief. Bovendien is het akkoord op veel punten vaag en vrijblijvend. We zullen dus moeten afwachten hoe deze punten concreet ingevuld worden.

Werkdruk

Het regeerakkoord bevat maatregelen om de werkdruk te bestrijden. De regering erkent alvast de resultaten van het grote tijdsbestedingsonderzoek en wil de focus weer op de kernopdracht leggen. ACOD Onderwijs heeft destijds haar schouders gezet onder dit onderzoek en haar leden opgeroepen eraan deel te nemen. Het doet ons plezier dat die inspanning nu beloond wordt. Er komt een meldpunt voor planlast en irriterende regeldruk. In de school krijgt het personeel inspraak in de aanpak van de planlast. Ook de inspectie past haar werkwijze hieraan aan. Zij baseert zich hiervoor voortaan op concrete resultaten en niet op nutteloze rapporteringen. Bovendien zal ze ook aanbevelingen doen over het terugdringen van de planlast. De juridisering van het onderwijs zorgt voor een enorme verant-

woordingsdrang en dus ook voor planlast. Er wordt gestreefd naar concrete maatregelen om deze tendens te keren. Leerkrachten en directies kunnen – na overleg met de ouders en op basis van objectieve diagnostiek – beslissen om een kind met beperkingen niet op te nemen in het gewoon onderwijs. Het M-decreet wordt het *begeleidingsdecreet*. Het is niet duidelijk of dit de werkdruk zal doen afnemen. Het kleuteronderwijs krijgt evenveel middelen als het lager onderwijs. Extra kinderverzorgsters in het kleuteronderwijs zullen zorgen voor meer handen in de klas. Directies in het basisonderwijs krijgen extra administratieve, pedagogische en beleidsondersteuning in functie van het aantal personeelsleden. We weten nog niet of de regering hier het aantal ‘koppen’ of het aantal voltijdsequivalenten als basis zal nemen. Ten slotte wil de regering de middelen vooral in de klas inzetten, wat wij uiteraard toejuichen. De grote uitdaging zal zijn de achterpoortjes gesloten te houden, anders zullen de middelen die voor de leerlingen bestemd zijn, toch elders terecht komen.

Sociale gevolgen

Het regeerakkoord bevat ook maatregelen met een sociale impact. Deze zijn niet allemaal positief.

De regering erkent dat de zorg voor kwetsbare jongeren niet aan de schoolpoort ophoudt en dat er meer aandacht moet zijn voor jeugdzorg.

Lokale gezinscoaches zullen kwetsbare gezinnen ondersteunen in alle levensdomeinen, bijvoorbeeld wanneer het moeilijk is schoolfacturen te betalen.

In de strijd tegen armoede worden rechten waar mogelijk automatisch toegekend. In de kinderopvang krijgen kinderen van werkende ouders voorrang op kinderen van werkzoekende ouders. Wat dan met werkzoekende leerkrachten die plots een vervangingsopdracht aangeboden krijgen en geen plaats hebben in de kinderopvang? Deze regering mag de toegang tot de kinderdagverblijven niet bemoeilijken voor bepaalde kwetsbare ouders. Het enige juiste antwoord is het creëren van bijkomende capaciteit. Voor kinderen die in taalarme gezinnen opgroeien, is het immers zeer belangrijk dat zij heel snel in een taalrijke omgeving opgevangen worden. Het zal hun slaagkansen in de schoolloopbaan ten goede komen.

De rol van de internaten in het onderwijslandschap wordt bekeken, alsook de ontoereikende financiering.

Door het principe van de dubbele contingentering moesten de scholen streven naar een gezonde mix van 'kansarme' en 'kansrijke' kinderen. Dit werkte in beide richtingen. Eenvoudig gesteld: scholen met veel 'kansarme' leerlingen, moesten bij de inschrijvingen voorrang geven aan 'kansrijke' kinderen. Dit principe was al afgevoerd in het secundair onderwijs en gaat nu ook in het basisonderwijs op de schop, omdat de regering 'kiest voor maximale vrijheid voor ouders om een school naar wens te kiezen voor hun kinderen'.

We vrezen dat door de bijzondere aandacht voor de kennis van het Nederlands de SES-middelen te veel gebruikt zullen worden voor het wegwerken van taalachterstand. Hierdoor worden andere uitdagingen genegeerd.

Loopbaan

Op vlak van de loopbaan zien we positieve punten, maar ook minstens één knipperlicht.

Om meer mensen naar het onderwijs te lokken en tegelijkertijd de uitstroom tegen te gaan, zal de regering een onderwijsambassadeur aanstellen. Wij vragen ons af wat één persoon hier kan bijdragen. Wij noemen dit een zuivere pr-operatie.

De regering wil maatregelen nemen die sneller leiden tot een duurzamere aanstelling, wat goed nieuws is voor startende leerkrachten.

Als de lerarenplatforms in het secundair onderwijs positief geëvalueerd worden, dan zullen ze worden uitgebreid. Andermaal goed nieuws dus voor de starters. Enerzijds wil de regering een bindende toelatingsproef invoeren voor de lerarenopleiding, anderzijds wil ze de toegang vergemakkelijken onder meer door LIO-banen of door de anciënniteit van zij-instromers soepeler te erkennen. Het ene lijkt ons in tegenspraak met het andere.

De evaluatieprocedure wordt herzien. Volgende passage suggereert dat dit eerder zal leiden tot een versoepeling van de procedure en de verzwakking van de rechten van het personeel: "Niet functionerende personeelsleden moeten we kunnen laten gaan", leest de tekst. Beter ware geweest: "Minder goed functionerende personeelsleden krijgen tijd en ruimte om te professionaliseren." Wij zullen dit punt alleszins van dichtbij opvolgen.

Vakinhoud

Ook op vlak van de vakinhoud zal een en ander veranderen en dat stemt ons niet altijd tot vreugde.

Positief voor ons: de eindtermen en leerplannen worden gekoppeld aan vakken. Als die geclusterd zijn, moet dat verduidelijkt worden.

De inspectie zal meer focussen op individueel en collectief huisonderwijs. De controle op het (collectief) huisonderwijs – de privéscholen – zal plaatsvinden op de leslocaties waar het onderwijs plaatsvindt. Er komt een wetenschappelijke evaluatie van de impact van CLIL – vakken die geen taalvak zijn en toch onderwezen worden in een andere taal – op de leerprestaties van de leerlingen.

Dat er zo veel nadruk ligt op STEM, bevat ons minder. Bestaat er dan niets anders meer, zoals schoonheid – kunst, muziek... – en sociale vaardigheden?

De regering wil volop inzetten op duaal leren. Het is voorlopig niet duidelijk wat dit voor het personeel (en voor de leerlingen) zal betekenen.

Leerkrachten krijgen de kans om verder te professionaliseren via navorming. Wij vinden dat een goed idee, indien het de leerkracht zelf is die zijn noden en traject bepaalt en niet de school.

De pedagogische begeleidingsdiensten zullen voortaan meer vraaggestuurd werken. Dit betekent ongetwijfeld dat ze meer vragen zullen krijgen. Tegen de achtergrond van de besparingen die de pedagogische begeleidingsdiensten zullen treffen, lijkt dit ons weinig realistisch.

De regering wil met 'regelmatige, gestandaardiseerde, genormeerde en gevalideerde net- en koepeloverschrijdende proeven' de kwaliteit garanderen. Wij vrezen dat dit in veel scholen zal leiden tot 'teaching to the test'. Bovendien zijn we zo maar een stap verwijderd van 'rankings'. Uiteindelijk zal dit de leerlingen weinig baat brengen, integendeel.

Het decreet Leerlingenbegeleiding wordt geëvalueerd. Opvallend: het CLB wordt nergens vermeld.

Overige elementen die aandacht verdienen

Er komt meer transparantie in de structuur van het secundair onderwijs – wat wij toejuichen – maar de brede eerste graad wordt afgeschaft en dat is een rem op de democratisering van het onderwijs.

Als een school van het officieel onderwijs wordt overgedragen, dan zal men in eerste instantie proberen ze binnen officieel onderwijs te houden.

Bij een fusie van scholen wordt het personeel nauwer betrokken alvorens de beslissing genomen wordt.

Deze voornemens vinden wij goed.

Op het vlak van de levensbeschouwing stellen we twee pijnpunten vast.

De levensbeschouwelijke neutraliteit – we spreken ons hier enkel uit over het personeel, niet over de leerlingen – zal enkel in het GO! en het provinciaal onderwijs gelden, niet in het onderwijs van steden en gemeenten.

De vervanging van één uur levensbeschouwelijk vak door het vak LEF in de derde graad zal alleen in het GO! gebeuren. Wij vinden dat ieder kind – in ieder net – vanaf de eerste graad een vak LEF moet krijgen naast – en dus niet ter vervanging van – een uur levensbeschouwelijk vak.

Leren stopt niet wanneer we de schoolpoort achter ons hebben dichtgeslagen. Duaal leren wordt zowel in het hoger onderwijs als in het volwassenenonderwijs opgestart.

De Centra voor Basiseducatie vervullen niet enkel een rol in het onderwijs, maar blijven instaan voor inburgering en integratie. Voor ons is het belangrijk dat de

sector haar eigenheid kan behouden en versterken. De overheid maakt van geleerdheid best een prioriteit in haar beleid. Het DKO-decreet wordt bijgestuurd om tot een rationeel onderwijsaanbod te komen. ACOD Onderwijs pleit voor een deftige evaluatie van het niveaudecreet en een injectie van financiële middelen. Men mag hier niet vergeten dat het niveaudecreet tot stand kwam in een budgetneutraal klimaat, waarbij de vroegere besparingen (onder meer de toepassingspercentages van 1990) gebetonneerd werden in het financieringssysteem.

Besluit

Het is dus niet eenvoudig om in kort bestek te oordelen over dit regeerakkoord. Het bevat wel degelijk positieve elementen, maar evenzeer ambigue en negatieve. Bovendien is het nog afwachten hoe en in welke mate al deze punten – de positieve en de negatieve – zullen worden ingevuld. We aanvaarden niet dat de werkingsmiddelen – die van het basisonderwijs uitgezonderd – niet geïndexeerd worden en dat



de subsidies voor projecten met zes procent verminderd worden. Wij vinden dat onderwijs investeringen nodig heeft, geen besparingen. ACOD Onderwijs zal dus waakzaam zijn en

de uitvoering van dit regeerakkoord van dichtbij opvolgen.

Nancy Libert

West-Vlaanderen Algemene ledenvergadering

De algemene ledenvergadering van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen vindt plaats op woensdag 18 december 2019 om 14 uur in de Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare. Op de agenda staan de actualiteit en de bespreking van de Congrestekst 2020. Leden die de congrestekst willen ontvangen, sturen hiervoor een mail naar nele.boghe@acod.be.

West-Vlaanderen Oproep tot kandidaturen intersectorale afdelingsbesturen

ACOD Onderwijs West-Vlaanderen hernieuwt de mandaten in de verschillende intersectorale afdelingsbesturen van de provincie. Hierbij richten wij een warme oproep tot ieder geïnteresseerd lid van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen om zich kandidaat te stellen om de sector onderwijs te vertegenwoordigen in een plaatselijk intersectoraal afdelingsbestuur.

Kandidaturen moeten voor 20 december 2019 aangetekend worden verstuurd ter attentie van de provinciaal secretaris Nele Boghe (ACOD-Onderwijs West-Vlaanderen, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare). Voor meer informatie: contacteer de provinciaal secretaris op 051 20 72 15 of via nele.boghe@acod.be.

M-decreet wordt begeleidingsdecreet. Oude wijn in nieuwe zakken?

In het Vlaams regeerakkoord is beslist om het M-decreet af te schaffen en te vervangen door een begeleidingsdecreet. Bovendien bevindt het huidige ondersteuningsmodel zich in het laatste jaar van een driejarige transitieperiode. De Vlaamse Regering heeft een aantal principes goedgekeurd die moeten dienen als krijtlijnen bij het verder uittekenen van het begeleidingsdecreet en een definitief ondersteuningsmodel.

Wat verandert er?

Het begeleidingsdecreet zal het principe van inclusie behouden, maar die moet meer stapsgewijs en met realistische doelstellingen behaald worden. De overheid wil ook dat minder leerlingen voor bijles naar externe diensten verwezen worden. Alle leerplichtige leerlingen die nu recht hebben op ondersteuning blijven die in de toekomst behouden. De functie van ondersteuner blijft bestaan.

In het nieuw begeleidingsmodel zullen zoveel mogelijk leerlingen de algemene leerdoelen nastreven. Dit zal gebeuren in functie van de zorgnood en door de intensiteit van de remediëring te laten toenemen. Dit betekent een permanente screening, interventie en monitoring in de klas of taakklas.

Gewoon onderwijs als het kan – buitengewoon onderwijs indien nodig! Hiermee geeft de overheid het buitengewoon onderwijs een volwaardige plaats en moet het indien nodig kwalitatief versterkt worden.

Ten vroegste in het schooljaar 2021-2022 start het nieuwe begeleidingsdecreet dat het M-decreet moet vervangen. In tussentijd wordt de werking van het ondersteuningsmodel behouden.

De scholen die gewoon onderwijs bieden, zullen – na overleg met de ouders – beslissen of de leerling in de school een aangepast curriculum kan volgen of doorverwezen wordt naar een andere school. In dat laatste geval moet de school aantonen dat de maatregelen die ze zou moeten treffen, buiten verhouding zijn.

Het begeleidingsdecreet zal ook een nieuw definitief ondersteuningsmodel bevatten. Eén ding staat alleszins al vast:

het belangrijkste uitgangspunt wordt een netoverschrijdende samenwerking waarbij de ondersteuning kan worden gegeven dicht bij de leerkracht en leerling. Dit doet ons spontaan denken aan het vroegere geïntegreerd onderwijs (GON).

Opmerkingen van ACOD Onderwijs

Het tijdschema dat men voor ogen heeft, oogt bijzonder scherp. Van een conceptnota in maart 2020 naar onderhandelingen in september 2020, besprekingen in de commissie onderwijs van het Vlaams parlement begin 2021 tot een stemming in het Vlaams Parlement in april 2021. Opvallend is dat in de krijtlijn er met geen woord gerept wordt over de rol van het CLB. Er wordt letterlijk geschreven: “Scholen, leraren maar ook ouders dienen grondig geïnformeerd te worden over het nieuwe decreet”. In het tijdspad is er hiervoor geen tijd voorzien! In april 2021 komt een nieuwe omzendbrief en op 1 september 2021 gaat het nieuwe begeleidingsdecreet reeds in voege. Tot daar de mooie woorden....

Ook koppelt men aan de genomen beslissing geen enkele budgettaire beslissing. Meer inclusie en kwaliteitsvolle ondersteuning, meer nascholing en expertiseverdeling kunnen niet uitgevoerd worden zonder bijkomende middelen. Nog meer besparen op de werkingsmiddelen, zoals deze regering minstens tot 2024 van plan is, doet de wenkbrauwen fronsen! En hoe rijmt men de permanente monitoring en screening van de leerling in de klas met de belofte om de planlast aan te pakken en de administratieve last voor de ondersteuner te verminderen, zoals in het regeerakkoord staat?

De functie van ondersteuner blijft, maar met welk statuut? ‘Enkel zij die de wenkbrauwen epileren, kunnen ze niet meer fronsen.’ Is het dat wat de overheid wil?

jeanluc.barbery@acod.be

De eindejaars-toelage

Hoeveel bedraagt ze?

Ieder jaar in de tweede helft van de maand december krijgen de onderwijspersoneelsleden een eindejaarstoelage. Dit jaar gebeurt dat op 19 december 2019.

De eindejaarstoelage is samengesteld uit een forfaitair gedeelte van 626,55 euro en een veranderlijk gedeelte. Dat veranderlijk gedeelte is gelijk aan 2,5 procent van de geïndexeerde jaarlijkse bruto-bezoldiging (referentie: salaris oktober 2019). Wie vast benoemd is, krijgt bovendien een compensatie voor het bedrag dat op het vakantiegeld werd ingeleverd.

Compensatie voor de vast benoemden

Het zogenaamde Raamakkoord (2013) dat de begroting in evenwicht moest brengen, voorzorg voor de onderwijssector in een besparing van 82 miljoen euro. Dankzij ACOD Onderwijs is dat gebeurd zonder dat de personeelsleden koopkrachtverlies hebben geleden. Dit werd mogelijk gemaakt door een boekhoudkundige ingreep. De berekeningsbasis van het vakantiegeld (lopend begrotingsjaar) van de vast benoemde personeelsleden wordt verminderd van 92 procent van het brutosalaris tot 70,26 procent. De vast benoemde personeelsleden ontvangen het verschil tussen die 92 en 70,26 procent evenwel telkens bij de uitbetaling van de eindejaarstoelage (volgend begrotingsjaar) later op het jaar. Dit verschil wordt vermenigvuldigd met 1,0368. Op het vakantiegeld wordt immers geen sociale bijdrage betaald, op de eindejaarstoelage wel. Deze laatste bewerking moet dit verlies goedmaken.

Referteperiode

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden is het schooljaar 2018-2019.

Voor de vast benoemde personeelsleden loopt de referteperiode van 1 januari 2019 tot 30 september 2019. Wie gedurende de gehele referteperiode een volledige opdracht uitoefende, heeft recht op een volledige eindejaarstoelage. Wie slechts gedurende een deel van de referteperiode volledige prestaties verrichtte of gedurende de volledige referteperiode onvolledige prestaties verrichtten ontvangt een eindejaarstoelage in verhouding tot die prestaties.

Ziekteverlof of bevallingsverlof tijdens de referteperiode hebben geen invloed op het bedrag. Wie geniet van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen, heeft ook recht op een eindejaarstoelage. In dat geval is het veranderlijk gedeelte gelijk aan 2,5 procent van het geïndexeerde jaarlijks wachtgeld dat men in oktober 2019 ontving.

Inhoudingen

Op de bruto-eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden wordt 13,07 procent RSZ ingehouden. Voor de vast benoemde personeelsleden wordt de bruto-eindejaarstoelage verminderd met een inhouding VGZ (Verplichte Verzekering Geneeskundige zorgen). Daarnaast wordt bij alle personeelsleden ook de bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen toegepast.

Enkele voorbeelden

Een leraar (professionele bachelor- salarisschaal 301 met drie jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het schooljaar 2018-2019 voor 16/22 lesuren aangesteld. De eindejaarstoelage wordt als volgt berekend.

Vast gedeelte		640,31
Variabel gedeelte	2,5% x 19.106,25 (jaarsalaris) x 1,7069 (index)	815,31
Brutobedrag (100%)		1455,62
Brutobedrag (16/22)		1058,63
RSZ (-13,07%)		-138,36
Bedrijfsvoorheffing		-371,61
Nettobedrag		548,67

Een vast benoemd kleuteronderwijzer (salarisschaal 141 met 27 jaar geldelijke anciënniteit) is titularis van een volledige betrekking. De eindejaarstoelage wordt als volgt berekend.

Vast gedeelte		640,31
Variabel gedeelte	2,5% x 30.302,97 (jaarsalaris) x 1,7069 (index)	1293,10
Compensatie vakantiegeld		934,27
Brutobedrag		2867,68
VGZ (-11,05%)		-316,88
Bedrijfsvoorheffing		-1364,68
Nettobedrag		1186,12

Gepensioneerde personeelsleden

Gepensioneerden hebben geen recht op een eindejaarstoelage. Als je recent gepensioneerd bent en prestaties geleverd hebt in de referteperiode, dan krijg je wel een eindejaarstoelage. Gepensioneerden die in 2019 nog vakantiegeld hebben ontvangen en dus ook getroffen zijn door de besparingsmaatregel van het Raamakkoord (92 procent minus 70,26 procent), krijgen een compensatie analoog aan die van de vast benoemden.

nancy.libert@acod.be



Schoolbesturen in het leerplichtonderwijs

Het Rekenhof publiceerde tijdens de zomervakantie de resultaten van een onderzoek naar schoolbesturen. Hoe zijn ze samengesteld, welke expertise hebben ze, hoe is hun samenwerking met de directies, welke invloed hebben ze op de onderwijskwaliteit? Een verslag.

Het schoolbestuur is de natuurlijke of juridische persoon die verantwoordelijk is voor een of meer scholen. Deze verantwoordelijkheid heeft niet alleen betrekking op de infrastructuur en de financiën, maar ook op het personeelsbeleid en het eigenlijke onderwijs.

In het GO! is de scholengroep het schoolbestuur, in het officieel gesubsidieerd onderwijs het gemeente-, stads- of provinciebestuur en in het vrij onderwijs de vzw. Sommige schoolbesturen zijn verantwoordelijk voor slechts een school, andere voor tientallen. Het onderzoek van het Rekenhof beperkt zich helaas tot kleine en (middel)grote schoolbesturen. Die met meer dan 25 scholen zijn niet in het onderzoek opgenomen. Onder meer om die reden is slechts één schoolbestuur van het GO! in het onderzoek opgenomen. Wij vinden dit tekortkomingen en hopen dat een eventueel vervolgonderzoek deze lacunes opvult.

Samenstelling en kenmerken van de schoolbesturen*

Het ledenaantal van de raden van bestuur varieert van drie tot achttien met een gemiddelde van acht. 44 procent van de bestuursleden heeft bestuurservaring, slechts 35,5 procent heeft onderwijservaring. In 11 procent van de besturen zetelt niemand met onderwijservaring. Dit wekt weinig vertrouwen, ook al zullen we verder zien dat de schoolbesturen zich niet allemaal in dezelfde mate inlaten met het onderwijs op zich.

Opvallend: in een omgeving met overwegend vrouwelijke werknemers is net geen derde van de bestuursleden vrouwelijk. De voorzitters van de besturen geven zelf aan dat hun bestuur het meeste expertise mist op het vlak van zorg- en GOK-beleid, pedagogisch beleid en participatiebeleid. De gemiddelde leeftijd van de bestuursleden ligt boven de 50 jaar. Bij 68,6 procent van de schoolbesturen ligt die tussen de 51 en 65 jaar, bij 17,4 procent is hij zelfs hoger dan 65 jaar.

Rol van de directeur en samenwerking

In het GO! en het officieel gesubsidieerd onderwijs nemen directeurs niet deel aan de bestuursvergaderingen. In het vrij onderwijs hangt dit af van de grootte van het schoolbestuur: hoe kleiner het schoolbestuur – dus hoe minder scholen – hoe sterker de aanwezigheid van de directeurs op de bestuursvergaderingen. Een goede samenwerking tussen het schoolbestuur en de directeur(s) bevordert niet alleen de goede werking van de school, maar ook de resultaten van de leerlingen. Over het algemeen verloopt die samenwerking goed, hoewel directeurs gemiddeld negatiever oordelen dan de voorzitters van de raad van bestuur. De mate van samenwerking is ook afhankelijk van de grootte van de schoolbesturen: hoe minder scholen, hoe nauwer de samenwerking.

Beleidsdomeinen

De besturen nemen niet in alle beleidsdomeinen in dezelfde mate de beslissingen. Bijna alle besturen trekken het financiële en materiële beleid volledig naar zich toe. Een duidelijke meerderheid neemt systematisch beslissingen op het vlak van personeelszaken, externe relaties en identiteitsbeleid. Slechts de helft neemt systematisch beslissingen voor het participatiebeleid en het kwaliteitsbeleid. De andere helft delegeert dit dus aan de scholen. Een minderheid neemt beslissingen over het pedagogisch beleid en het zorg- en GOK-beleid.

Impact op de onderwijskwaliteit

Wanneer het schoolbestuur en de directeur(s) een goede samenwerking hebben, dan stijgt de onderwijskwaliteit op de volgende domeinen: opvolging van de leerlingen in de school en kwaliteit van het zorg- en GOK-beleid, participatiebeleid en beleid rond Brede School. Dit positieve verband komt voor bij grote en bij kleine schoolbesturen, hoewel de samenwerking tussen bestuur en directeur(s) meestal beter is bij kleine dan bij grote schoolbesturen.

Een vervolgstudie?

Wij hopen dat de schoolbesturen hun conclusies trekken uit deze studie. Zij moeten hun expertise verruimen en nauwer samenwerken met hun directeurs. Bovendien is er werk op vlak van diversiteit, want slechts een derde van de bestuursleden is vrouw.

Ten slotte hopen wij dat er een vervolgstudie komt waarin ook de scholengroepen van het GO! en andere grote schoolbesturen opgenomen zijn.

Je kan het verslag downloaden op www.acodonderwijs.be/rekenhof_schoolbesturen

**Omdat de schoolbesturen in het officieel gesubsidieerd onderwijs zijn samengesteld op basis van politieke verkiezingen, spreekt de studie hier alleen over het GO! en het vrij onderwijs*

nancy.libert@acod.be



Sociale Bureaus voor Kunstenaars Hoe sociaal zijn die echt?

Het label 'Sociaal Bureau voor Kunstenaars' moest een vorm van kwalitatieve uitzendwerk creëren, die meer zekerheid zou bieden aan de doelgroep. Wat is daarvan in huis gekomen?

Kunstenpunt, het steunpunt van de kunsten, trok aan de alarmbel in de publicatie Kunstenpocket#3: "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."

Een goedbedoelde uitvinding in het begin van deze eeuw had het leed en de precare situaties moeten milderen. Eind 2002 kreeg uitzendarbeid een artistiek kantje. Officiële uitzendkantoren kunnen een erkenning aanvragen als Sociaal Bureau voor Kunstenaars (SBK) waarna ze zich voor creatieve beroepen over twee specifieke vormen van tijdelijke arbeid mogen ontfermen: opdrachten van een opdrachtgever die geen ander personeel in dienst heeft en opdrachtgevers buiten de kunstensector. De categorie 'creatief beroep' bleek gaandeweg bijzonder rekbaar te zijn en gaat van kunstenaars en technici actief in theater, beeldende kunst en muziek tot vormgeving, journalistiek, reclame en sociaal-cultureel werk. Het Sociaal Bureau voor Kunstenaars werd als label in het leven geroepen met de intentie een kwalitatieve vorm van uitzendarbeid te creëren die voor

meer rechtszekerheid zou zorgen in situaties waar het betalen van kunstenaars – hoeveel en door wie? – veel nalatigheid en ook verwaarlozing kende. Vandaag zijn er talrijke concurrerende SBK's actief: Amplo, De Crew, Het Interimpaleis, Interpass, Manpower Belgium, Tentoo Payroll Services...

Scheefgroei

Bijna twintig jaar later moeten we helaas concluderen dat die spin-offs van reguliere interimkantoren de tewerkstelling in de kunstensector steeds meer naar hun hand wisten te zetten en daarbij ook mistoestanden in de hand werkten. Vanuit het legale motief 'tijdelijke vermeerdering van werk' ging men vrijwel elke creatieve activiteit verwerken waardoor uitzendarbeid niet de uitzondering maar de regel is geworden. Nochtans moet rechtstreekse indienstneming wel de norm zijn en blijven. Het loopt zelfs mis in grote publieke instellingen: nadat de VRT van de overheid een maximumenveloppe voor eigen personeel vastgelegd kreeg, boomde het uitzendwerk. Daardoor kwam de personeelswerking van de openbare zender inzake sociale rechten onder druk.

In vele gevallen waarin er een rechtstreekse band tussen kunstenaar en opdrachtgever aanwezig is en moet zijn, geeft men vandaag de voorkeur aan een contract via een SBK. Dat zorgt niet alleen voor een aanzienlijk lager nettoloon voor de cultuurwerkers, het gaat ook tegen de regelgeving in. SBK's

rekenen soms ook in uren in plaats van de wettelijk verplichte dagvergoedingen. Bovendien weigeren ze al eens anciënniteit in rekening te nemen en er zijn gevallen bekend waarbij ze geïnde auteursrechten 'vergeten' over te dragen. Intussen breiden SBK's hun activiteiten gestaag uit naar allerhande vergoedingsrelaties die in principe rechtstreeks met de opdrachtgever moeten verlopen.

Duur en onvrij

Zo vloeien veel inkomsten (en subsidies) van dikwijls precare cultuurwerkers onnodig naar deze commerciële entiteiten. Hoeveel? Daarover zijn cijfers noch parlementaire vragen bekend. Evenmin is er transparantie inzake het aandeel dat een SBK precies voor eigen rekening neemt. Ze werken immers met een algemene multiplicator bovenop het brutoloon die commissie, sociale bijdragen en andere kosten dekt. Maar die multiplicator lijkt wel immuun voor verlagingen van werkgeversbijdragen of andere sociale kortingen.

Voorts zijn organisaties die subsidies ontvangen bij cao verplicht bepaalde loonbarema's toe te passen. Maar SBK's vertrekken dikwijls van de redenering dat dit voor een tewerkstelling bij zo'n organisatie via hen niet hoeft omdat ze zelf geen subsidies ontvangen. Dergelijke praktijken ondergraven de opbouw van een duurzaam en rechtvaardig werkveld via collectieve arbeidsovereenkomsten.

Het SBK evolueerde van een handig hulpmiddel voor de kunstenaar soms ook naar een niet te omzeilen partner van de opdrachtgever: sommige SBK's sloten deals met opdrachtgevers om hen als enige intermediair te kiezen voor al hun cultuurwerkers. Als de opdrachtgever zo'n keuze maakt, dan verliezen cultuurwerkers het recht om via vrije concurrentie tot een betere prijs of een meer voordelige multiplicator te komen. Precariteit is overigens niet beperkt tot de lagere (netto) verloning. Ook de psychosociale risico's – stress, burn-out, een ontspoorde work-life balans – liggen aanzienlijk hoger voor tijdelijke werknemers die op SBK's aangewezen zijn omdat ze met veel meer onzekerheid te kampen hebben en extra kwetsbaar zijn vanwege hun afhankelijkheid van verschillende (potentiële) werkgevers.

Kies voor rechtstreekse aanstellingen

De bemiddelende SBK's die zijn opgericht als remedie voor een gebrek aan veerkracht en stabiliteit bij sommige kunstenaars en die op veel vlakken natuurlijk ook verdienstelijk werk leveren, werken vandaag vanwege hun succes en expansiedrang de precarisering van de kunstwereld actief mee in de hand. De kunstensector heeft vanuit de beste bedoelingen iets in het leven geroepen dat zich intussen onmisbaar wist te maken en men heeft er het label 'sociaal' opgeplakt. Om de scheefgroei tegen te gaan, is het van belang dat opdrachtgevers hun verantwoordelijkheid opnemen en cultuurwerkers ook in sociaaleconomisch opzicht flexibiliteit en 'vrijheid' bieden: wie een rechtstreeks en degelijk contract wil, moet die vrije keuze krijgen.

De voordelen van een rechtstreeks contract als werknemer zijn evident.

- Afhankelijk van de sector, heb je recht op een opleidingskrediet. Voor de muziek- en podiumsector bedraagt dat budget 600 euro per jaar.
- De werkgever betaalt bovenop het loon mee voor de opbouw van een aanvullend pensioen en dat vanaf de eerste dag in dienst.
- De werkgever is verplicht de minimumlonen en andere bepalingen, bijvoorbeeld voor overuren, vakantie, tijdskrediet en werkloosheid met bedrijfstoeslag, toe te passen. Duurt het contract minder dan vier maanden, dan heb je in sommige gevallen recht op een loon dat 5,5 procent hoger ligt dan dat van een collega met een langer contract.
- Bij een voltijds contract betaalt de (gesubsidieerde) werkgever actief in de muziek- en podiumsector jaarlijks een eindejaarspremie van minimaal 600 euro bruto. Ben je minder dan vier maanden in dienst, dan is de premie lichtjes hoger en betaalt het sociaal fonds deze uit.

Robrecht Vanderbeeken

Solidariteit met de VRT groeit snel Afspraak op 5 december!

Op elk nieuw congres van UNI-MEI, de internationale vakbondsfederatie van de cultuur- en mediavakbonden, stellen we helaas vast hoe de aanvallen op de persvrijheid wereldwijd toenemen. Tijdens het pijnlijke overzicht van heksenjachten op journalisten, politieke intimidaties tegen kranten en televisiezenders of het neerslaan van sociaal protest, kwam er op het recentste congres in Madrid een opmerkelijk slachtoffer uit Brussel bij: de VRT.

De verbazing was groot toen ACOD Cultuur – stel u voor, in een panel samen met de Poolse vakbond die een update gaf over de recentste politieke censuur – toelichtte hoe de Vlaamse regering de publieke dienstverlening aanpakt en daarmee ook een signaal geeft aan rest van de media- en cultuursector.

Het nieuws dat de VRT nu bovenop de vorige forse sanering een mogelijk banenverlies van een op de acht werknemers riskeert, sloeg in als een bom, ook omdat onze openbare omroep steevast als een voorbeeld gold voor personeelsbeleid en sociaal overleg. Zelfs Wouter Gekiere, hoofdverantwoordelijke van de Europese werkgeversfederatie van de publieke media (EBU), beklemtoonde in Madrid dat de federatie de VRT inzake technologische innovatie als voorloper promoot in andere landen. De VRT dreigt volgens Gekiere deze voortrekkersrol te verliezen.

Internationale steun

De neoliberale aanpak van de openbare omroep is onderdeel van een intimidatiestrategie met als doel de journalistieke

onafhankelijkheid te ondermijnen. Daarmee sluit onze regio, zo bleek uit vele vakbondsgetuigenissen, aan bij een tendens die over geheel Europa toeneemt. Plots zou de neutraliteit van de VRT een probleem zijn en moet de openbare omroep, net als de cultuursector, een 'identitaire' agenda uitdragen. De missie van de regering Jambon: de Vlaamse onafhankelijkheid voorbereiden. Het nieuwe media- en cultuurbeleid lijkt alvast één grote Vlaams-nationalistische verkiezingscampagne in aanloop naar 2024.

Het goede nieuws is: de solidariteit met de VRT groeit snel. Van vakbonden tot directie en kijkers, het front #IedereenVRT nam een vliegende start. De Vlaamse Vereniging van Journalisten uitte reeds officieel haar bezorgdheid over de politieke inmenging, toch een precedent. Ook de Europese federatie van media- en entertainmentbonden stemde een solidariteitsmotie. Die veroordeelt dat de regering de onpartijdigheid van de VRT betwist en de omroep oplegt 'de Vlaamse identiteit te versterken' via zijn programmering. "We protesteren tegen deze actie om van het media- en cultuurbeleid een instrument te maken voor politieke campagnes."

EURO-MEI roept de Vlaamse regering op de noodzakelijke steun en vrijheid voor de VRT te garanderen: "Dit nieuwe beleid is geen maatstaf voor begrotingsdiscipline of goed bestuur, maar duidelijk een aanval op de financiële en redactionele onafhankelijkheid van de VRT. Het ketenen van deze openbare omroep verzwakt onze democratie in het hart van Europa." Dit staat overigens haaks op de oproep van de EU aan de lidstaten om 'onze Europese manier van leven te beschermen'. De vakbondsfederatie zal deze impasse aankaarten op de Europese sociale dialoog en bij het Europese parlement.

Solidariteitswandeling op 5 december

Solidariteit is dus nu nodig, want het gevaar is groter dan het op het eerste gezicht lijkt. Niet alleen de openbare omroep is bedreigd, maar ook de democratie en onze samenleving. Maar

we laten ons niet doen. We zullen Jambon niet laten bepalen wat wij moeten doen. Waarvoor de openbare omroep VRT moet staan, zullen wij wel bepalen. Op 5 december trekt het VRT-personeel met hebben en houden naar het Martelarenplein. We nodigen alle vrienden van de VRT uit om ons daar op te wachten en samen Jambon en de zijnen te tonen dat ze niet onderhandelen met één CEO, maar met 2000 personeelsleden en met de

Vlaamse bevolking. Noteer in uw agenda: 5 december, 16 uur op het Martelarenplein. We laten de VRT niet los, we laten de samenleving niet los!

*Robrecht Vanderbeeken,
Wies Descheemaeker*



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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren op brouwerijbezoek

Op dinsdag 10 december 2019 bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen de 120 jaar oude familie brouwerij Haacht. Het bezoek start om 12 uur aan Brasserie Brouwershof (Provinciesteenweg 10, 3150 Haacht) voor een lunch. Daarna trekken ze naar feestzaal Den Ast (Provinciesteenweg 40, 3150 Haacht) voor de start van het brouwerijbezoek.

Je kan met de trein komen tot station Haacht (op 2 minuten wandelen van Brouwershof/Den Ast) of met de auto. Er is gratis parking bij Brasserie Brouwershof. Het vervoer is uiteraard op eigen kosten. Deelname kost 21 euro per persoon, indien je het dagmenu neemt.

Om organisatorische redenen graag inschrijven voor 2 december via e-mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03 213 69 20 of ACOD Mechelen 015 41 28 44. De inschrijving wordt pas geldig na betaling van 21 euro per persoon op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S19BRHA.

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

De Seniorencommissie nodigt de gepensioneerde leden van ACOD Limburg, samen met hun eventuele partner, uit op haar nieuwjaarsreceptie van dinsdag 21 januari 2020 (van 13 tot 16 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3510 Kermt/Hasselt). Alle aanwezige leden krijgen naast drank en hapjes ook een geschenkje aangeboden.

Gastsprekers zijn Pierre Vrancken (voorzitter ABVV Limburg), Werner Roelandt (algemeen secretaris ACOD) en Chris Reniers (voorzitter ACOD). Tijdens deze receptie wordt ook onze jaarlijkse prijs aan een sociaal bewogen persoon uitgereikt. Vorig jaar was die eer weggelegd voor professor Wim Distelmans.

Inschrijven kan via ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, 011 30 09 70 (tijdens kantooruren) of [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be).

ACOD iDée CAFé over Veerkracht

Op dinsdag 3 december 2019 om 19u kan je in het ACOD-gebouw van Limburg (Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt) een lezing van An Wauters (Be-delighted) bijwonen over 'Veerkracht': hoe omgaan met stress en burnout. Ben jij veerkrachtig? Kan je veerkracht ontwikkelen? Is jouw werkomgeving burnout-proof? Hoe staat het met je energieniveau? Kom het allemaal te weten op deze interessante lezing. Inschrijven moet niet voor leden van ACOD en ABVV Limburg. Meer info: [limburg@acod.be](mailto: limburg@acod.be) of 011 30 09 70.

Oost-Vlaanderen

Infoavond wonen en pensioen

Op 5 december 2019 organiseert ACOD Oost-Vlaanderen een infoavond over wonen en pensioen. Vanaf 18 uur kan u terecht in het ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158, Gent, voor een uiteenzetting over tal van onderwerpen: waarom lid blijven, wonen (door Jan Lambrecht, directeur

Zelfstandig Wonen van het OCMW) en pensioen (door Laure Desmet en Patrick de la Bruyère van de ACOD). Telkens is er ook mogelijkheid tot vraagstelling. Om 20.30 uur sluiten we af met een receptie. Schrijf in via [oost_vlaanderen@acod.be](mailto: oost_vlaanderen@acod.be) of 09 269 93 33 (tijdens kantooruren).

Afdeling Wetteren

Quizavond

Op zaterdag 30 november 2019 organiseert de afdeling Wetteren een quizavond. Vanaf 19 uur kun je terecht in CC De Poort, Markt 27, 9230 Wetteren (1ste verdieping). Deelname per ploeg is 16 euro, met een maximum van vier personen per ploeg (en een maximum van 25 ploegen). Inschrijven kan bij [LiviaVandenSteen@outlook.be](mailto: LiviaVandenSteen@outlook.be), waarna je een bevestiging per mail ontvangt, zodat je de deelnameprijs per ploeg kunt storten op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138.

West-Vlaanderen

Nieuwjaarsreceptie

Op vrijdag 7 februari 2020 organiseert ACOD West-Vlaanderen haar nieuwjaarsreceptie. Vanaf 18 uur kan je terecht in het ACOD-gebouw, Sint-Amandstraat 112, Roeselare. Interesse? Schrijf dan in via het secretariaat, mail naar [west_vlaanderen@acod.be](mailto: west_vlaanderen@acod.be) of bel naar 051 20 25 70. Inschrijven kan tot 31 januari 2020.