

TRIBUNE

LANGER WERKEN?
LAGER PENSIOEN?
ACOD ZEGT NEEN!



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	11
tram bus metro	16
de post	17
gazelco	20
telecom	21
federale overheidsdiensten	23
vlaamse overheidsdiensten	27
lokale en regionale besturen	31
onderwijs	33
cultuur	37
agenda	39

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, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Robrecht Vanderbeeken, Gino Hoppe,
Bart Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Freddy De Leu (Lissewege), Ronny Brits (Antwerpen), René Gauchier (Wilskerke), Patricia Pollet (Borgerhout) en Silke Willaert (Koekele) winnen een prachtige Mediamarkt-geschenkbond. Zij wisten dat er op 1 februari 2018 een staking was bij gemeenschapsinstelling De Markt in Mol, dat de werkgroep omdat de werkomstandigheden in de seinhuisen van het spoor veel beter kunnen/moeten, I-TMS heet en dat Sabine Loenders eerst nachtsorteerder was bij het postbedrijf.

Nieuwe prijs:

FNAC-geschenkbond

Vragen

- Op 26 april haalt ACOD Andrew Cumbers naar de Vooruit in Gent voor een studiedag over de toekomst van onze publieke dienstverlening. Er is nog een andere spreker die recent nog de Britse socialist Jeremy Corbyn adviseerde. Wie is dat?

- Er is een nieuwe gewestelijk secretaris voor de sector TBM Antwerpen verkozen. Wie is het?

- De regering wil naar eigen zeggen af van 'de wildgroei aan vakantie- en verlofsystemen' bij de federale overheid door standaard te gaan naar een bepaald aantal verlofdagen. Over hoeveel verlofdagen gaat het?

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

"Tijd voor een brede pensioendiscussie"

De ACOD had opgeroepen tot een staking in de openbare sector op 27 februari 2018. Was het een geslaagde actie?

Chris Reniers: "Zeker en vast! Niet alleen werd de staking in alle sectoren goed opgevolgd, maar ook politiek gezien was het een geslaagde actie. Het is ons immers gelukt om een maatschappelijk debat te starten over de brede pensioenproblematiek. De ACOD kan het 'pensioen' immers niet los zien van de manier waarop een loopbaan opgebouwd is, van 'werkbaar werk', van de pensioenleeftijd, van de voorwaarden om met pensioen te gaan, van de hoogte van het pensioenbedrag, van de discussie rond de zware beroepen en van de factor 'ziekte' in je loopbaan. Dit zijn stuk voor stuk essentiële elementen van de pensioendiscussie. Dankzij onze acties de voorbije jaren begint dat besef te dagen – en niet alleen bij de mensen die vlak voor hun pensioen staan, maar ook bij de jongeren. Zij zien immers bij mensen in hun omgeving hoe ingewikkeld een loopbaan is en welke gevolgen bepaalde keuzes kunnen hebben op hun pensioen."

Wat vond je van de reactie van de regering op de staking?

Chris Reniers: "We zijn nu twee weken verder en we hebben nog steeds geen uitnodiging ontvangen om te overleggen of te onderhandelen. Via enkele officiële woordvoerders – zoals Hendrik Bogaert en Vincent Van Quickenborne – wees de regering enkel op de negatieve effecten van onze staking. De discussie over de grond van het pensioendossier durft ze echter niet aangaan. Wellicht ook omdat ze het zelf niet eens raakt over de richting die ze uit wil."

De ACOD heeft in elk geval steeds de waarheid verteld over de stand van de onderhandelingen – voor zover je dat zo kan noemen. Ook van ons standpunt in de discussie hebben we nooit een geheim gemaakt. Van in het begin – en nog steeds trouwens – zijn we bereid om te praten over de grond van de zaak.

Het is alleszins goed dat het nu voor iedereen – ook de pers – duidelijk is dat wat nu voorligt over de zware beroepen en het pensioen met punten niet meer dan

een besparingsoperatie is. De regering wil geen duurzaam pensioensysteem voor de toekomst.

De ACOD krijgt wel eens het verwijt dat ze in de discussie rond de zware beroepen enkel aan de ambtenaren denkt. Is dat terecht?

Chris Reniers: "Aangezien we een vakbond zijn die actief is in de openbare sector, is het logisch dat we focussen op dat personeel. Maar in tegenstelling tot wat sommigen zeggen, heeft de ACOD nooit groepen tegen elkaar uitgespeeld. We hebben nooit gezegd dat we enkel voor mensen in openbare dienst of enkel voor statutairen een oplossing willen. Van meet af aan hebben we gepleit voor solidariteit tussen statutairen en contractuelen in openbare diensten en werknemers uit de privé.

Het is een feit dat contractuelen in openbare diensten en werknemers uit de privé er doorgaans bekaaid van afkomen wanneer je over waardige pensioenen spreekt. Hun pensioen is onvoldoende om rond te komen – zeker wanneer je naar een rusthuis moet.

Voor statutairen ziet het er doorgaans iets beter uit. Maar je mag je niet blindstaren op de hoge pensioenbedragen van statutairen die je vaak in de media ziet opduiken. Het gaat dan om brutobedragen, waarop ze dus nog een flinke brok belastingen betalen. Het uiteindelijk nettobedrag van een statutair personeelslid is dan niet zo fenomenaal hoog. Bovendien profiteren ze ook niet van een tweede-pijlerpensioen. Al moet je daarbij wel opmerken dat dat voor contractuelen in de openbare sector ook nog niet veel voorstelt, als ze daar al recht op hebben."

Je weigert dus mee te stappen in het verhaal van de hoge versus de lage pensioenen?

Chris Reniers: "Ik pleit er alleszins voor om zeer voorzichtig te zijn in het maken van vergelijkingen. We zijn ook geen fan van de verdeel-en-heers-techniek van de regering die het gangbaar maakt om te kijken in het bord van iemand anders en daaruit te graaien als het gevulder blijkt dan het jouwe."



Chris Reniers - voorzitter

Voor ons betekent vakbondswerk altijd streven om wie het minder goed heeft betere omstandigheden te geven. En dat doe je niet door af te nemen van wie het ietsje beter heeft dan jijzelf. Het probleem met deze regering is, dat wanneer ze je iets afneemt, het niet terecht zal komen bij wie het minder goed heeft. Het verdwijnt dan helaas in de bodemloze put van taxshifts en andere fiscale cadeautjes."



Interview met Satoko Kishimoto

"Ook de bescherming van werknemers is een belangrijke publieke waarde"

Wereldwijd voeren werknemers en burgers succesvolle campagnes om geprivatiseerde diensten en bedrijven opnieuw in publieke eigendom te krijgen. Recent publiceerde The Transnational Institute daarover de studie 'Reclaiming Public Services – How cities and citizens are turning back privatisation'. We spraken met Satoko Kishimoto, redacteur van het boek en topexpert ter zake.

De studie 'Reclaiming Public Services' biedt een indrukwekkend overzicht van steden en gemeenten die genoeg hadden van de miskleun die privatisering is. Ze besloten de dienstverlening opnieuw volledig zelf te verzorgen. Eerst moesten ze echter de eigendomsrechten en controle terugwinnen. Het is wat men in de studie (waaraan

ook vele vakbondsmensen meewerkten) 'remunicipalisation' noemt: iets opnieuw in publieke handen nemen op lokaal niveau. ACOD zocht Satoko Kishimoto op voor een gesprek. Ze is de coördinator van het 'Public Alternative Project' van het Transnational Institute en redacteur van het boek.

Wat is er zo nieuw aan de fenomenen die jullie bestudeerden?

Satoko Kishimoto: "De afgelopen 30 jaar kregen we te horen dat liberalisering en privatisering het antwoord op alles was. Een groter speelveld voor de markt zou voor meer innovatie, meer investeringen en vooral ook lagere operationele kosten zorgen. Na de financiële crisis zagen we

dat de druk om te privatiseren zelfs nog toenam. Overheden op alle niveaus stonden immers onder druk om hun schulden onder controle te krijgen – schulden die net toegenomen waren omdat overheden zich gedwongen zagen noodlijdende banken te redden!

Er zijn nu hoopvolle signalen. Werknemers en burgers beginnen te begrijpen dat privatisering niet leidt tot betere dienstverlening, meer investeringen en betere technologieën. Het neoliberalisme begint gaten te vertonen en verliest zijn geloofwaardigheid. Mensen krijgen gewoon genoeg van alle negatieve ervaringen. Er ontstaan volksbewegingen die meer willen. Ze bouwen publieke alternatieven uit die niet alleen democratischer, maar ook efficiënter en doeltreffender zijn in het

lenigen van sociale en ecologische noden. Er is dus nood aan nieuwe oplossingen en die bestaan ook. Onze studie tekende 835 gevallen op van geprivatiseerde diensten die in publieke handen overgingen. Daarbij waren 1600 steden betrokken in 45 landen. Al deze gevallen vertonen een sterke binding met het lokale publieke belang en de noden van burgers. Mensen verwachten goed uitgebouwde publieke diensten in de plaatsen waar ze leven en werken. Er is dan ook een groot potentieel voorhanden om mensen te organiseren en mobiliseren rond lokale problemen en noden.”

Hoe verhoudt ‘remunicipalisation’ zich tot ‘nationalisering’?

Satoko Kishimoto: “In het boek bespreken we natuurlijk ook een aantal voorbeelden van (Latijns-Amerikaanse) overheden, die nationalisering doorvoerden om meer mensen toegang tot de dienstverlening te geven. Nationalisering kan echter ook minder nobele doelen dienen. Over de redding van de banken door de overheid hoef ik het niet meer te hebben. Een ander voorbeeld komt uit Japan, mijn geboorteland. De kerncentrale van Fukushima was in handen van TEPCO, een private onderneming. Na de ramp ging de Japanse overheid over tot de nationalisering, echter met de bedoeling om de centrale opnieuw te verkopen na de nodige herstellings- en saneringswerken. Zo gaat het wel vaker: de lasten gaan naar de overheid, de lusten naar de privé.”

Wat kunnen ecologische motieven zijn om over te gaan tot ‘remunicipalisation’?

Satoko Kishimoto: “We leven in een tijdperk van klimaatcrisis. We moeten dringend werk maken van een duurzame energietransitie. De grote private energiebedrijven zijn echter niet geëngageerd genoeg. Ze beschikken immers nog over grote fossiele brandstofreserves waaraan ze willen verdienen. Daarom ontstonden in landen als Denemarken en Duitsland veel stedelijke energiebedrijven en energiecoöperatieven die zich richten op de lokale productie en distributie van hernieuwbare energie. Lokale overheden hebben er belang bij dat hun burgers kunnen wonen in een gezonde omgeving, en kunnen genieten van hernieuwbare en betaalbare energie. Door in te zetten op stedelijke energiebedrijven kunnen werknemers en burgers opnieuw controle krijgen over

Publiek-private samenwerking komt neer op het misbruik van publieke middelen voor privaat gewin.

hun energievoorzieningen. Het is door deze vormen van energiedemocratie dat energie opnieuw in het teken kan komen te staan van mensen en de draagkracht van de natuur.

De ecologische voordelen hebben niet alleen betrekking op energie. Lokale overheden zetten zich in om de afvalberg te verkleinen en het waterverbruik te verminderen. Private afvalbedrijven redeneren anders. Meer afval betekent immers meer winst. Om dezelfde redenen zijn private waterbedrijven niet geïnteresseerd om de vervuiling van water te voorkomen. Water zuiveren is immers een zeer winstgevend economische activiteit, waarbij ook heel wat chemicaliën te pas komen. Parijs toont aan dat het anders kan. De stad draaide de privatisering van het waterbedrijf terug. Sindsdien werkt ‘Eau de Paris’ samen met de boeren van het omliggende platteland om het gebruik van pesticiden te verminderen. Zuiverder water stroomopwaarts van de Seine betekent minder dure zuiveringschemicaliën en dus ook goedkoper drinkwater voor de Parijzenaars. Het toont aan dat het sociale én ecologische perfect samengaan dankzij de publieke eigendom van nutsvoorzieningen.”

Jullie studie besteedt veel aandacht aan publiek-private samenwerking. Wat is er juist zo problematisch aan deze PPS?

Satoko Kishimoto: “Laat mij eerst uitleggen hoe PPS verschilt van openbare aanbestedingen. Door middel van een publieke aanbesteding kan een (lokale) overheid opdracht geven aan een private onderneming om een publieke infrastructuur zoals een school of rusthuis te bouwen. De overheid kan de dienstverlening van die school of rusthuis dan zelf organiseren. In het geval van PPS krijgt de private partner echter controle over het volledige

proces, gaande van de financiering tot de bouw en uiteindelijk ook het uitbaten van de dienstverlening.

De negatieve gevolgen voor de bevolking zijn aanzienlijk. Voor de bouw van een school zal een overheid bijna altijd geld moeten lenen en dus schuld opbouwen. Dat is ook zo wanneer een overheid beslist om een PPS-constructie uit te werken. Maar een PPS zal de publieke schatkist veel meer kosten dan een klassieke openbare aanbesteding. Dat komt omdat de gangbare interestenkosten voor private ondernemingen vele malen hoger liggen. Overheden kunnen lenen tegen 1 of 2 procent. Voor private ondernemingen is dat 7 tot 8 procent. Dit betekent dat PPS-projecten veel duurder zijn. We betalen daar met zijn allen de prijs voor.”

De voorstanders van PPS doen uitschijnen alsof de private sector het kapitaal verschaft. Is PPS niet steeds een dure publieke uitgave?

Satoko Kishimoto: “Inderdaad. We mogen immers niet vergeten dat de schuld die de private onderneming opbouwt ook door iemand betaald moet worden, namelijk wij allemaal via onze belastingen en gebruikersvergoedingen. Bovendien zal een private onderneming ook nooit zomaar in een PPS willen stappen. Ze willen uiteraard winst maken en die winstverwachtingen zijn ingebouwd in de prijs die ze bieden aan de overheden. Dit is nog een bijkomende reden waarom PPS voor een overheid en haar bevolking nooit ‘waar voor je geld’ is. Het is eenvoudig: PPS komt neer op het misbruik van publieke middelen voor privaat gewin.

Toch laten veel lokale overheden in Europa zich hieraan vangen. Ook dit heeft alles te maken met de Europese soberheidspolitiek. Volgens de budgettaire regels is het onder bepaalde voorwaarden nog steeds mogelijk voor overheden om een PPS van de balansen te houden. In dat geval heeft de jaarlijkse uitgave – de betaling aan de private partner – wel impact op het begrotingsresultaat, maar niet op de publieke schuld. In werkelijkheid is die schuld er natuurlijk wel. Het zijn de leningen die de private partner aanging. Maar de overheid moet die schuld uiteindelijk wel terugbetalen, tegen hogere interesten! Eigenlijk zou de schuld van de PPS altijd gerapporteerd moeten worden. Dat zou de illusie doorprikken dat PPS de meest voordelige optie is.”

PPS heeft ook een kwalijke reputatie als het aankomt op het afleggen van verantwoording. Op welke manier kunnen stedelijke diensten en bedrijven beter doen?

Satoko Kishimoto: “PPS-contracten zijn erg complex. Overheden betalen zich blauw aan advocaten om ze te doorgronden en op te maken. Advocatenkosten vertegenwoordigen gemiddeld wel 10 tot 20 procent van het budget. Dat komt ook omdat lokale besturen vaak gerechtelijke stappen moeten zetten om zelfs maar inzage te krijgen in de boekhouding van de private partner. Een sprekend voorbeeld komt uit Berlijn, waar de lokale raadsleden niet eens het PPS-contract mochten inkijken. Er was uiteindelijk een burgerreferendum voor nodig om dit mogelijk te maken. Overheden daarentegen zijn gebonden aan transparantie. Publieke eigendom stelt burgers ook in staat om collectieve keuzes te maken over de diensten die zij willen. Ze zijn dus een belangrijke voorwaarde voor economische democratie.

De overdracht van private eigendom in publieke handen is op zichzelf niet voldoende om corruptie te bannen. We hebben ook nood aan democratische, transparante beslissingsstructuren die we ter verantwoording kunnen roepen. In Spanje maken politieke burgerplatforms zoals ‘Barcelona En Comú’ daar volop werk van door werknemers en burgers te betrekken bij de organisatie van de dienstverlening. Deze samenwerking kan alleen maar werken indien er volledige doorzichtigheid is over financiële en operationele informatie. Je kan nog een stap verder gaan door sommige zitjes in de raden van bestuur te reserveren voor werknemers en burgers. Zo creëer je een klimaat van betrokkenheid en machtsdeling waarin corruptie weinig kansen krijgt.”

Wat is volgens jou uiteindelijk het verschil tussen de publieke en de private sector?

Satoko Kishimoto: “De waarden van de publieke sector draaien rond universaliteit en betaalbaarheid. Universaliteit betekent dat de dienstverlening toegankelijk moet zijn voor alle inwoners van een stad of land. Private dienstverleners zijn vooral geïnteresseerd in de gebieden waar ze het meeste winst kunnen maken. Betaalbaarheid is de hoeksteen van de sociale missie



Vakbonden kunnen grote overwinningen boeken als ze de gebruikers betrekken in hun strijd voor betere publieke diensten.”

die de publieke sector uitvoert. In Spanje en het Verenigd Koninkrijk kunnen 10 tot 20 procent van de families hun energiefactuur niet betalen. Private nutsbedrijven kunnen gemakkelijker een klant laten vallen als er geen wettelijke beschermingen voorzien zijn. Energie zou een publiek goed moeten zijn waarop iedere burger recht heeft.

Ook de bescherming van werknemers is een belangrijke publieke waarde. Goede loon- en arbeidsomstandigheden vertalen zichzelf in kwaliteitsvolle dienstverlening. Je moet de werknemers van de publieke diensten naar waarde schatten. Reddingswerkers, brandweermannen, politieagenten en verplegers zijn in Japan ongelooflijk toegewijd aan hun taken. Deze plichtstrouw staat in schril contrast tot het opportunisme van private spelers in PPS-constructies. Ze doen er vaak alles aan om geen diensten te moeten leveren in geval er zich uitzonderlijke omstandigheden zouden voordoen. Het is daarom ook belangrijk om te kijken wat de afgesloten contracten daarover zeggen. Dit is wraakroepend. Een ramp doet zich voor en overheden moeten eerst onderhandelen met de private partner om te zien wie wat moet doen! Dit komt helaas steeds vaker voor.”

Tot slot, welke bijdrage kunnen vakbonden leveren in de strijd van de pro-publieke beweging voor democratische, participatieve en doeltreffende publieke diensten?

Satoko Kishimoto: “De werknemers van de publieke diensten zijn er voor de burger. Het drijft en motiveert hen. Ze maken overigens ook zelf deel uit van de gemeenschappen waaraan ze diensten leveren. Daardoor kunnen ze kijken naar de publieke diensten vanuit het perspectief van werknemer én gebruiker. Net daarom is de bijdrage van vakbonden uit de publieke sector cruciaal. Vakbonden kunnen grote overwinningen boeken als ze de gebruikers betrekken in hun strijd voor betere publieke diensten. De strijd van vakbonden kan zich niet alleen beperken tot goede loon- en arbeidsomstandigheden. Ze moeten ook opkomen voor de niet-werkgerelateerde belangen van werkende mensen en burgers.

Er zijn veel goede voorbeelden van dit ‘sociaal syndicalisme’ of ‘gemeenschaps-syndicalisme’. In Canada, Noorwegen, Italië en Uruguay namen vakbonden het voortouw in de progressieve strijd. In Colombia bieden vakbonden van de publieke waterbedrijven assistentie aan volkswijken die door de staat ‘vergeten’ zijn. Coalities tussen vakbonden en burgers zijn bijzonder krachtig. In Jakarta (Indonesië) en Lagos (Nigeria) slaagden ze erin om de privatisering van de waterbedrijven ongedaan te maken. We hebben nood aan meer van dat soort overwinningen. Ze komen in de media en inspireren mensen uit andere steden om hetzelfde te doen. Vakbonden en organisaties zoals het Transnational Institute moeten de verhalen vertellen van lokale gemeenschappen die zich inspannen voor betere, meer democratische en universele publieke diensten. Er bestaan wel degelijk alternatieven voor de kwalijke privatiseringspolitiek!”

Op 26 april organiseert ACOD Cultuur een symposium over publieke eigendom en democratie. Satoko Kishimoto zal er ook zijn. Lees meer op p37.



ACOD Jongerenuniversiteit Boeiende discussies tussen gemotiveerde jongeren

Op 22 en 23 februari 2018 verzamelden 31 jonge ACOD-leden en -militanten in het Provinciaal Vormingscentrum in Malde voor de tweede editie van de ACOD Jongerenuniversiteit.

In oktober 2015 verzamelden we een grote groep ACOD-jongeren voor de eerste keer om te discussiëren over telewerk, jeugdwerkloosheid, uitzendarbeid en jongeren binnen de ACOD. De conclusies van die discussies in werkgroepen werden meegenomen naar het VLIJG-congres van 2016 als leidraad voor onze vakbond voor de standpuntinname in deze dossiers. Dit jaar bogen onze ACOD-jongeren zich over de thema's 'werkbaar werk', pesten op het werk, pensioenen en jongerenwerving. De jongeren konden opnieuw genieten van boeiende uiteenzettingen, die resulteerden in diepgaande discussies. Vooral de thema's 'pensioenen' en 'jongerenwerving' waren bijzonder geslaagd. Voor het laatste thema konden we een beroep doen op gastspreker Declan James van de Britse vakbond Public and Commercial Services Union (PCS). Hij legde uit

hoe ze in het bijzonder moeilijke Britse vakbondsklimaat toch succesvol jongeren kunnen werven.

Net zoals bij de eerste editie van de ACOD

Jongerenuniversiteit, zullen nu de besluiten van de werkgroepen uitmonden in een visietekst die aan de ACOD zal worden aangeboden.



Gelijk loon voor gelijk werk Dicht de loonkloof, dicht de pensioenkloof

Sara en Thomas doen hetzelfde werk. Maar Sara verdient 20 procent minder dan Thomas. Vind je dat onrechtvaardig? Wij ook!

De loonkloof tussen vrouwen en mannen blijft bestaan en stagneert op 20 procent. Dit wil zeggen dat vrouwen eigenlijk 2 maanden en 14 dagen bijkomend moeten werken om hetzelfde te verdienen als hun mannelijke collega's. Vrouwen moeten dus tot 14 maart 2018 werken, om pas dan verdiend te hebben wat een man eind 2017 al op zijn rekening zag verschijnen. Dit heeft niet alleen gevolgen tijdens de carrière, maar ook nadien, voor het pensioen.

Hoe is zo iets mogelijk?

45 procent van de vrouwen werkt deeltijds. Bij mannen is dat 11 procent. Maar deeltijds werken is meestal geen vrije keuze van vrouwen. De meesten verwijzen als reden voor het deeltijds werk naar de zorg voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen (24 procent) en andere persoonlijke of familiale redenen (25 procent). Ter vergelijking: bij mannen is dit respectievelijk 8 procent en 21 procent.

Voorts is er ook een structureel combinatieprobleem tussen werk en zorgtaken. Een collectieve arbeidsduurvermindering voor alle sectoren en alle categorieën, met behoud van loon en bijkomende aanwervingen, garandeert een evenwichtige verdeling tussen werk en privéleven. Enkel als de maatregel voor iedereen geldt, hebben vrouwen evenveel kansen als mannen om een carrière uit te bouwen. Bovendien biedt deze regeling een oplossing voor het grote aantal deeltijdse werkaanbiedingen: vandaag werkt 17 procent van de Belgen deeltijds omdat het gewenste werk enkel in deeltijdse jobs wordt aangeboden, en dit is voornamelijk het geval in sectoren met een hoge vrouwelijke tewerkstelling.

Ook traditionele taakverdelingen houden vrouwen nog steeds vaker thuis. Opvallend is echter dat ook jonge – en dus vaak kinderloze – vrouwen al veel vaker deeltijds werken dan mannelijke starters: dat was het geval voor maar liefst 41 procent van alle 18- tot 24-jarige werkneemsters, tegenover 17 procent van de werknemers. Dit heeft dan weer te maken met het grote aantal deeltijdse contracten in overwegend vrouwelijke sectoren als de zorg, de schoonmaak, het onderwijs of de kinderopvang.

Het gevolg?

Vrouwen verdienen al minder dan mannen, wat leidt tot een lager pensioen. En omdat zij minder makkelijk aan een volledige loopbaan komen, bouwen ze ook minder sociale rechten op. De loonkloof v/m leidt dus onvermijdelijk tot een pensioenkloof v/m. Het gemiddeld pensioen van vrouwen bedraagt 882 euro. Dat is een flink stuk lager dan dat van mannen en zorgt voor een pensioenkloof van 25 procent. En dat is dan nog zonder het aanvullend pensioen gerekend: in die tweede pijler gaapt een kloof van 47 procent!

Hoog tijd dus om werk te maken van gelijk loon voor gelijk werk en een evenwichtige taakverdeling tussen mannen en vrouwen. Alleen zo hebben allen gelijke kansen, zowel tijdens hun carrière als tijdens hun pensioen.

GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK!
WOENSDAG 14 MAART 2018

SAMEN HEEFT MEN VEEL ANDERS **WWW.ABVV.BE** -

*Ik hou van mijn oma ♥
Niet van haar pensioen*

14 maart 2018
Een vrouwenpensioen is 25% lager dan een mannenpensioen.
Dicht de loonkloof, dicht de pensioenkloof.
equal-payday
Geef vrouwen hun verdiende loon
equalpayday.be

Seniorenwerking West-Vlaanderen

"Ook na je pensioen kan je nog het verschil maken"

Wilfried Marnette is lid van de ACOD Seniorencommissie in het gewest West-Vlaanderen. Hij legt uit waarom ook na hun pensioen vakbondsmilitanten zich moeten blijven inzetten voor de ACOD.

Waarom is het nuttig om je ook na je pensioen en je syndicaal engagement te blijven inzetten voor je vakbond?

Wilfried: "Ook gepensioneerde ACOD-leden kunnen zich integreren in onze reeds sterk uitgebouwde seniorenwerking, helpen bij het organiseren van de talrijke initiatieven of zich inzetten om brug- gen te bouwen binnen de ACOD tussen alle geledingen van onze vakbond. Aan mogelijkheden om zich verder in te zetten binnen de ACOD is er dus geen gebrek.

Onze ervaring door jarenlange strijd op de werkvloer kunnen we ook delen met de jongeren die de sociale strijd moeten verder zetten voor het behoud en uitbouwen van onze rechten.

We moeten de jongeren bewust maken dat wat we verworven hebben er niet gekomen is zonder slag of stoot en dat de huidige aanvallen op ons statuut door de huidige regering niet zullen op- houden. Ook zullen de huidige gepensioneerden de steun nodig hebben van de jongeren om de aanvallen op het pensioenstelsel veilig te stellen. Niets blijkt immers voor eeuwig verworven en alles kan steeds teruggedraaid worden. Dat hebben we al gezien in vele Europese buurlanden en voelen we nu ook hoe langer hoe meer in eigen land."

Hoe overtuig je gepensioneerden om zich te blijven inzetten?

Wilfried: "De militanten in actieve dienst zijn het best geplaatst om de collega's op het einde van hun loopbaan te overtuigen lid te blijven van de ACOD. De opmerking "We zijn afgeschreven en we kunnen toch niets meer doen" is het vaakst gehoord argument om het lidmaatschap stop te zetten. Niets is minder waar! Door met een sterke delegatie aanwezig te blijven binnen de vakbond nemen we deel aan alle gesprekken en kunnen we door onze stem ook wegen op de besluitvorming en zo onze grieven kenbaar maken, en eveneens te luisteren naar de noden van onze jongeren. De sociale zekerheid is de hoeksteen van onze samenleving en belangrijk voor iedereen, actief of gepensioneerd en kan enkel door solidariteit en strijd gevrijwaard blijven over de grenzen van generaties heen."

Een sterke ACOD blijft dus nodig?

Wilfried: "Geen enkele andere organisatie is in staat beter de gemeenschappelijke belangen van het huidig, voormalig en toekomstig personeel van de openbare sector te verdedigen dan de ACOD. In West-Vlaanderen zijn we bovendien aanwezig in tal van organen waar we de stem van de gepensioneerden laten horen. De thema's die daar aan bod komen zijn zeer divers en gaan niet alleen over pensioenen maar eveneens over vergrijzing, mantelzorg, energie, mobiliteit, armoede en veel andere zaken. Op die manier slagen we erin zaken voor gepensioneerden te veranderen en te verbeteren."

Info-avond Pensioenen

Op 29 maart 2018 organiseert het gewest West-Vlaanderen een info-avond over de pensioenen. Je kan daarvoor terecht om 19u in het ACOD-gebouw, Sint-Amandstraat 112, 8000 Roeselare.

Seniorennamiddag

Op donderdag 17 mei organiseert ACOD West-Vlaanderen een seniorennamiddag. Deze namiddag is gratis voor alle leden en hun partners die lid zijn van ACOD. Indien je een gezellige namid- dag wil beleven samen met je vroegere collega's is dit een unieke gelegenheid. Er zal ook voor animatie gezorgd worden samen met koffie en gebak.

De namiddag vindt plaats van 13u30 tot 17u in zaal Ripasso, Bouwcentrum Pottelberg, Engelse Wandeling 2 in Kortrijk. Er zullen bussen ingelegd worden zodat jullie daar gemakkelijk kunnen geraken. We informeren je op een later tijdstip in verband met opstapplaats en uur als je inschreven bent. Dat doe je via 051 20 25 70 of nancy.marnette@acod.be



Oproep tot kandidaturen Intersectoraal voorzitter ACOD Oost-Vlaanderen

Het gewest Oost-Vlaanderen doet een oproep tot kandidatuurstelling voor het mandaat van intersectoraal voorzitter, conform zijn huishoudelijk reglement.

- Kandidaten dienen lid te zijn van het gewest Oost-Vlaanderen en moeten er

minimaal 5 jaar lidmaatschap tellen op de uiterste datum van het indienen van de kandidatuur.

- Kandidaturen dienen ten minste door één sector of één intersectorale afdeling voorgedragen te worden, vergezeld van een motivering.
- Kandidaturen dienen ten laatste op 15

april 2018 gericht te worden aan de GIBS, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent.

- De verkiezingen gebeuren overeenkomstig het huishoudelijk reglement van het gewest Oost-Vlaanderen en de ACOD-statuten.

Oproep tot kandidaturen Gewestelijk Intersectoraal Bestendig Secretaris ACOD Oost-Vlaanderen

Op 18 mei 2018 houdt het gewest Oost-Vlaanderen een buitengewoon congres ter vervanging van de Gewestelijk Intersectoraal Bestendig Secretaris (GIBS).

Kandidaten moeten aan volgende voorwaarden voldoen: 5 jaar lidmaatschap in het gewest, alle ordewoorden van onze centrale opgevolgd hebben, in regel zijn met de syndicale bijdrage, verplichting met betrekking tot het financiële en boekhoudkundig beheer onderschrijven.

Conform de ACOD-statuten, dienen de kandidaten te voldoen aan volgend profiel:

- Kunnen leidinggeven.
- Een team medewerkers kunnen stimuleren en coachen.
- Feeling bezitten voor logistieke opdrachten.
- Een degelijke kennis inzake informatica, boekhouding en personeelsmanagement.

Conform de ACOD-statuten, dienen de kandidaten eveneens een model A te ondertekenen als voorafgaande voorwaarde

van verkiesbaarheid.

De gewestelijke sectoren en/of afdelingen zijn de enige instanties die één kandidatuur kunnen voordragen. De kandidaturen moeten schriftelijk tegen uiterlijk 15 april 2018 gestuurd worden naar de gewestelijke intersectorale voorzitter, Bagattenstraat 158 – 9000 Gent.

De verkiezingen gebeuren overeenkomstig het huishoudelijk reglement van het gewest Oost-Vlaanderen en de ACOD-statuten.

Ontwerpwedstrijd 'Affiche! – In 100 beelden van toen naar morgen'

Amsab-ISG en Linx+ organiseren een ontwerpwedstrijd rond en met affiches uit het rijke archief van Amsab-ISG.

Het verzet van mensen tegen onrecht en discriminatie, de strijd voor rechten en gelijkwaardigheid, voor de bescherming van het milieu en de samenleving, ... Literatuur, architectuur, schilderkunst, kunsten in het algemeen verbeelden dikwijls onrecht en het verzet daartegen en spreken zo heel direct het publiek aan. Dat was zo 100 en meer jaar geleden, toen velen zelfs niet konden lezen en schrijven. Dat is vandaag

in onze beeldmaatschappij nog veel meer het geval. We dagen je uit om met jullie ontwerp de jongeren van vandaag en morgen te beroeren.

De wedstrijd staat open voor iedereen (maar met bijzondere aandacht voor de grafische en kunstensectoren en -opleidingen) en loopt tot 14 september 2018. Je kan mooie prijzen winnen (onder andere een MacBook Pro laptop).

- Meer info: <https://www.amsab.be/beleef/publieksprojecten/affichewedstrijd>



Pano-drama

Pijnpunten Belgische spoorwegen blijven niet verborgen

Een tijdje geleden werd Vlaanderen en iedereen van de Belgische Spoorwegen opgeschrikt door 'Het spoort niet', de Pano-reportage van de VRT-nieuwsdienst. Wat oorspronkelijk een goed-nieuws-show moest worden, werd een Grieks drama – en dan nog in primetime.

Infrabel had het plan opgevat om een positief beeld op te hangen van het beheer van het treinverkeer – een complex raderwerk dat treinen veilig en stipt laat rijden. De kijker zou een blik achter de schermen krijgen en onze collega's zouden eindelijk eens in een goed daglicht geplaatst worden. Terecht overigens. Daarom had Infrabel Pano voorgesteld een reportage te maken met als thema: een unieke inkijk achter de schermen van het spoor. Het begin van de uitzending verliep zoals gepland met een rondleiding in het ROC (Railway Operation Centre, kortweg de verkeersleiding). De kijkers krijgen een mooie couleur locale te zien. Maar dan ging de reportage een heel andere richting uit met anonieme getuigenissen van personeelsleden. De getuigenissen klaagden een militaire en dictatoriale structuur aan. Daarnaast verklaarden ze dat bij incidenten het ROC moeilijk bereikbaar is omdat iedereen op dat ogenblik contact opzoekt.

Inefficiënte structuur

Wie bij de spoorwegen werkt, weet maar al te goed dat door de doorgedreven centralisatie operationele problemen nu vanuit Brussel opgelost moeten worden en niet meer plaatselijk. Hierdoor is er geen duidelijk zicht op het probleem, wat leidt tot veel tijdverlies. De aangehaalde operationele problemen duiden één voor één aan dat de splitsing van ons bedrijf een slechte zaak is voor de organisatie van het treinverkeer. We zagen onze syndicale klaagzang dus in Pano bevestigd. De splitsing van ons bedrijf heeft naast een operationele kink in de kabel, ook een overaanbod aan beleidsvoerders en verscheidene raden van bestuur gezorgd. De eenmaking van de Belgische spoorwegen

zal niet alleen de stiptheid en de efficiëntie verbeteren, maar ook zorgen voor een minder hiërarchische (lees: militaire) structuur.

Hiërarchisch waterhoofd

Een groot en operationeel bedrijf als de spoorwegen heeft een hiërarchie nodig om te kunnen functioneren. De vraag is echter of er zoveel 'bazen' nodig zijn. Eerlijkheidshalve moeten we eerst kijken hoe dit gegroeid is. Bij de oprichting van de NMBS heeft men destijds gekozen voor een structuur zoals die van het leger. Op foto's van lang vervlogen tijden zie je de stationschef een uniform dragen mét een sabel. Sterren en strepen bevestigden de militaire structuur. De splitsing heeft de hiërarchie alleen maar groter en onoverzichtelijker gemaakt. Het veilig vervoer van mensen en goederen vergt nu eenmaal discipline en orde. Een overdaad aan hiërarchie riskeert echter te veel nadruk op tucht en orde, en werkt verlamdend. De benadering van het personeel vraagt nu meer inlevingsvermogen. Er is dringend nood aan een cultuur van belonen in plaats van te bestraffen. Een goed personeelsbeleid houdt rekening met de mensen.

Een bedanking of een schouderklopje kan daarbij al wonderen verrichten. Het streelt ieders ijdelheid als de baas een compliment geeft. Personeelsleden die tevreden zijn in hun job en met 'goesting' naar hun werk komen, presteren en voelen zich beter. Er zijn zeker goede voorbeelden van chefs die respect en waardering overbrengen naar het personeel.

ACOD bedankt het personeel

De reportage van Pano heeft – terecht – een aantal pijnpunten blootgelegd binnen de werking van de Belgische Spoorwegen. Dagelijks geven duizenden spoormannen en -vrouwen het beste van zichzelf om de treinen veilig en op tijd te laten rijden. Dat ze daarin niet altijd lukken, is niet hun schuld, maar heeft te maken met structuren en een gebrek aan middelen. Zonder hun inzet en enthousiasme zou de dienstverlening er echter veel slechter aan toe zijn! Daarom is een bedanking hier meer dan op zijn plaats voor de vele medewerkers die ervoor zorgen dat dagelijks 850.000 reizigers op hun bestemming gebracht worden.

Ludo Sempels



foto: Graeme MainMOD



Spoorwegcursiefje Solo slim

Die ochtend in het Infrabel-hoofdkwartier op het Broodthaersplein, recht tegenover het station Brussel-Zuid. De dagelijkse ontbijtmeeting – croissants, toast, spek met eieren, opgesmukt met een eetlepel kaviaar en een glaasje appelsap – heeft slechts één agendapunt: Infrabel promoten bij het grote publiek. Na de ‘Alloo in de nacht’-uitzending mag het nog iets meer zijn...

“En als we nu eens die van Pano uitnodigen?”, vraagt de Senior Communication Manager of ‘Good News Show’ zich peinzend af. “Die maken druk bekeken uitzendingen waarover uitvoerig wordt nagepraat op de sociale media, in de krant, op de markt...”

De CEO, die door het venster naar de gehaaste pendelaars kijkt, draait zich om, en knikt instemmend: “Major publicity, mooi, dan spreken ze eindelijk eens over mij in de media. Ik heb verdorie meer anciënniteit dan mijn collega. Doén!”

Bulderlach van de big chieft

De Senior Communication Manager is in zijn nopjes. Hij had net een geweldig idee voorgesteld en kreeg de lovende goedkeuring van de big chieft. “Ik neem onmiddellijk contact op met mijn collega van de NMBS, ze mogen hun klein wagonnetje aan onze meetlocomotief hangen.” De CEO kijkt in zijn koffie als een telescoop naar een zwart gat. “Doen we niet”, zegt hij. “Wij moeten solo slim spelen. Met hen

is het altijd iets negatiefs. Vertragingen en slechte communicatie mogen niet met ons geassocieerd worden. Straks gaan die syndicalisten opnieuw hun credo van één spoorweg opwerpen als oplossing van alle operationele problemen. Dat moeten we vermijden. Stel je eens voor dat intelligente journalisten zouden meegaan met dat eenheidsverhaal. Niet met ons. Solo slim! Begrepen?”

De Senior Communication Manager zet zich kaarsrecht en buigt vervolgens nederig het hoofd. “Mijn verontschuldigen voor mijn ongepaste voorstel, mijnheer de CEO. Ik had een zwak moment. Moeten we die van HR-Rail niet inlichten?”

“HR-Rail??? Echt???” De CEO toont zijn meest norse blik aan zijn persverantwoordelijke, die met een guitige blik antwoordt. Een bulderlach doet het gebouw daveren. “HR-Rail. Dat is een goeie!” De CEO geeft een klap op de rug van zijn persverantwoordelijke die vijf meter verder belandt en verlaat lachend de meetingroom. Een aanhoudende bulderlach sterft uit met de lift die naar de hoogste verdieping stijgt.

Kaas, choco en slappe (of sterke) koffie

Dezelfde ochtend in het NMBS-hoofdkwartier aan de Hallepoort. De NMBS-persman staat samen met zijn CEO aan de koffieautomaat op de gang. De persman geniet van zijn boterham met choco. Gelukkig had hij deze keer muntstukken voor een koffie. De extra 10 cent voor meer kof-

fiebonen krijgt hij van zijn CEO, die naast hem staat met een boterham belegd met een plakje van de betere Italiaanse kaas. De CEO tracht met haar traktatie van een stevige koffie haar waardering te tonen. Persman bij de NMBS is per definitie een zwaar beroep. Wat een geluk dat de socialistische syndicalisten het opnemen voor de zware beroepen, denkt ze.

“Wat een week was het toch weer! Vertrekprocedure van 11 miljoen euro, ticketsysteem van 30 miljoen euro, slechte stiptheidscijfers, vervelende parlementaire vragen,... Pff, wat kan er nog meer gebeuren?” vraagt de CEO zich af.

De persman leest de gedachten van zijn CEO. “Inderdaad, wat kan er nog meer misgaan? Een uitzending van Pano misshien?”

De CEO kijkt naar haar dierbare collega. Ze proesten het samen van het lachen uit. Een uitwisseling van kaas en choco wordt begeleid met koffiegemors. Beiden kunnen het niet houden van het lachen en houden elkaar recht.

“Dat zou het zijn. Die onderzoeksjournalisten van Pano uitnodigen. Die mannen doen niets anders dan dingen aan de kaak stellen. Ik hou van je humor, mijn beste persman.” De CEO geeft haar collega een schouderklopje en zegt moederlijk: “Ik ben blij dat je in mijn team zit.”

Die woensdagavond 21 februari 2018. Tv één. Pano-reportage: ‘Het spoort niet’.

Het klappertje

Stopzetting project DICE

Een nieuwe vertrekprocedure moet geen handenvol geld kosten

Op 12 september 2017 besliste de nieuwe CEO van de NMBS, Sophie Dutordoir, het project DICE, de 'dure' project-vertrekprocedure, stop te zetten. Een goede zaak, want een vertrekprocedure moet niet veel geld kosten, en moet bovendien duidelijk en eenvoudig zijn.

De treinbegeleiders hebben zich nooit met het project DICE verzoend. Het was veel te complex. Een vertrekprocedure moet je immers kunnen uitleggen aan de hand van drie PowerPoint-slides:

- Slide 1: Intro en verwelkoming.
- Slide 2: De vertrekprocedure.
- Slide 3: Zijn er nog vragen?

Met de stopzetting van DICE overheerste evenwel opnieuw de vrees dat een nieuwe vertrekprocedure niet voor (over)morgen zou zijn. We hebben onmiddellijk een onderhoud gevraagd met directie Transport. Op 15 september werden we als enige vakbond ontvangen door de directietop.

De link met agressie

We hebben de directie herinnerd aan het tragisch ongeval in Dinant (2009) en de daaruit gekomen belofte om een definitieve oplossing te creëren. We herhaalden de aanhoudende dagelijkse problemen met de vertrekprocedure, waarvan elke treinbegeleider kan getuigen. Onze collega's worden bespuwd, beledigd, bedreigd en fysiek aangevallen omdat ze hun job doen. De grijze zone bij het bedienen van de AVG en het wachten in de laatste openstaande deur tot de trein in beweging komt, zorgt voor een dagelijkse frustratie voor reizigers die niet begrijpen waarom ze niet meer mogen instappen.

De impact van de vertrekprocedure op het aantal agressiegevallen is bijzonder groot. We refereerden aan de doelstelling van de CEO om het aantal arbeidsongevallen te verminderen. Een sluitende vertrekprocedure zou een dergelijk doelstelling ongetwijfeld vergemakkelijken en het bruto



foto: Smiley.toerist

nationaal geluk van de treinbegeleider verhogen. Een win-win-operatie.

Oplossingen op korte en lange termijn

We verlieten de vergadering met een belangrijke afspraak: een eenvoudige vertrekprocedure op korte termijn (voor de zomer van 2018) en een structurele opvolging naar een eventuele definitieve nieuwe die aan de belangrijkste voorwaarden – eenvoudig, veilig en stipt – zou beantwoorden.

Directie Transport kreeg van het directiecomité de opdracht een nieuwe vertrekprocedure voor te stellen, eentje die toelaat de grijze zone op te heffen zonder een negatieve impact op de stiptheid. Het projectteam stelt daarom een oplossing op korte termijn voor, midden 2018, zonder technische wijzigingen. Een definitieve oplossing met gebruik van informatica zal vervolgens geïmplementeerd worden midden 2019.

Nieuwe procedure op korte termijn

Vanaf 10 juni zal de treinbegeleider de laatste deur onmiddellijk mogen sluiten na het bedienen van de AVG, dus vooraleer de trein in beweging komt. Ondertussen wordt er verder gewerkt aan een definitieve vertrekprocedure waar smartphones aan te pas zullen komen. Het project wordt LINDA genoemd: 'Location based Intelligent Departure Approach'. Het spreekt voor zich dat we dit project ook nu weer van nabij zullen opvolgen.

De ACOD vraagt iedereen die betrokken is bij de vertrekprocedure (treinbegeleiders, treinbestuurders, stationspersoneel) om onze militanten te informeren over hun ervaringen.

Gunther Blauwens

PS: Wat betreft agressieoorzaken, is er in het najaar wellicht een andere doorbraak. Tip: invulpassen.

Werkgroep I-TMS

ACOD Spoor bespreekt werkomstandigheden in seinhuis met directie



Na de nationale werkgroep I-TMS (zie vorige editie) heeft ACOD Spoor verschillende vergaderingen gehad met de directie om de probleempunten te bespreken en aan te pakken. Verschillende thema's werden extra belicht. Een stand van zaken.

Risicoanalyse project NTM (New Traffic Management)

Na onze tussenkomst in het comité PBW werd de organisatie van het 'risicobeheer' van het project NTM toegelicht. De risicoanalyse betreft alle veranderingen in de organisatie van de seinhuizen die een aanzienlijke impact hebben op de veiligheid. Een onafhankelijke instelling zal dit proces

bestuderen. Deze risicoanalyse gaat om de nieuwe rollen en de ergonomie van de seinhuizen, de concentratie van tien seinhuizen en het programma ROCS GUI. Concrete maatregelen moeten mogelijke veiligheidsrisico's verminderen. Er werden 161 maatregelen geïdentificeerd over de nieuwe rollen, de ergonomie en de migratie naar tien seinhuizen. Er werden eveneens 46 maatregelen rond arbeidsvoorwaarden (comfort, schermen, geluid,...), interne communicatie en personeelsondersteuning voorgesteld. Een tweemaandelijks opvolging en aftoetsing met de lokale leidinggevendenden van de seinhuizen worden vooropgesteld. Concreet voorbeeld: I-TMS zal twee studiedagen invoeren voor de seinhuizen waar de

nieuwe rollen werden geïmplementeerd. Op onze vraag zullen de resultaten van de opvolging van deze maatregelen in de regionale comités PBW worden besproken. We betreuren dat er in de analyse onvolgende rekening wordt gehouden met de uitbreiding van de werkzones en de verhoging van de verantwoordelijkheden. De directie wil op termijn een berekening van de werklast hebben op basis van de werkzaamheden en personeelsbezetting tijdens de spitsuren.

Vereenvoudiging reglementering

De veranderingen van de reglementering maken geen deel uit van deze risicoanalyse. We betreuren dat deze vereenvoudiging op zich laat wachten en dat de aanhoudende aanpassingen enkel per omzendbrieven worden gecommuniceerd.

De directie ontkent dat ze een vereenvoudiging van de reglementering heeft beloofd. Ze voert aan dat ze hierover niet alleen kan beslissen, gezien een deel van de reglementering onder I-AM valt. De vereenvoudiging van de reglementering hangt ook af van de technologische evolutie van de middelen om de personeelsleden te beschermen.

Vragen & antwoorden

De gestelde vragen op onze nationale werkgroep werden overgemaakt aan de directie. We geven hier een aantal vragen en antwoorden:

- Over de toekomst van de operatoren en de seingevers: in 2022 blijven er 22 seingevers/operatoren over. Een nieuwe overgangsproef zal worden georganiseerd. De overgrote meerderheid van de betrokken personeelsleden slagen in hun proef. De aanstelling van de betrokken personeelsleden (bericht 196 H-HR 2017) zal voor 1 april 2018 gebeuren.
- Over de invoering van de nieuwe rollen: de directie werpt op dat het niet om een besparing gaat, maar om een andere werkverdeling.

- Over het TMS-programma: er worden regelmatig verbeteringen aangebracht. In elke AREA zijn er contactpersonen die het programma gebruiken ('key users') en in verbinding staan met de ICT-dienst. De directie geeft toe dat de module 'rechtvaardiging' niet goed werkte, deze werd onlangs verbeterd. Er zijn echter nog steeds problemen met TMS.

- Over het personeelsbestand en de reële behoeften: er zijn 1501 VTE nodig en op 1 januari 2018 zijn er 1531 VTE. In 2017 waren er 57 aanwervingen. Dit jaar worden er 100 aanwervingen gepland.

- Vlinderprestaties en omvang van de prestaties: een studie is gaande in het kader van een globaal ontwerp van arbeidsorganisatie.

- Concentratie seinhuizen: de directie verzekert ons dat een concentratie naar vijf seinhuizen momenteel niet wordt onderzocht.

- Over het gebrek aan luisterbereidheid van de lokale hiërarchie: het gaat niet om een probleem van communicatiekanalen, maar wel degelijk om een gebrek aan luisterbereidheid van het management. Hier moet aan gewerkt worden.

Een gedetailleerd verslag kunt u steeds verkrijgen via uw gewestelijke secretaris.

Jozef Cnudde

ACOD Sector Spoor nodigt alle leden en hun gezin uit om deel te nemen aan de familiedag in Bokrijk. Iedereen welkom van 9u30 tot 20u.



Familiedag

BOKRIJK, 26 MEI 2018

's Middags voorzien we een lekker lunchpakket en 's avonds schuif je mee aan onze gastentafel voor een picon bello barbecue.

Kom samen met ACOD Sector Spoor het **Openluchtmuseum van Bokrijk** ontdekken. In de 120 historische gebouwen loop je door het leven zoals het was in 1913. In het Sixties museum keer je terug in de tijd waarin de pechstrook van de autostrade diende om te picknicken, de zondagsmissen overbevolkt waren en drugs alleen bestonden in Amerika... In Bokrijk komt de geschiedenis weer helemaal tot leven!



Veilig sporen, jouw toekomst!

Schrijf je snel in via secretariaat-spoor@acod.be voor 30 april 2018. Meer info via onze website of secretariaat-spoor@acod.be

Lineas

De KUS-vraag verhuist naar De Klapper

Onze nieuwe nieuwsbrief De Klapper is een succesverhaal geworden. Gezien de frequentere verspreiding hebben we beslist om de KUS-vraag (Ken Uw Spoorweggeschiedenis) definitief te verhuizen naar een vaste plek in De Klapper.

De Klapper wordt verspreid via onze mailinglijsten (schrijf je in via www.acod-spoor.be), Facebook-pagina en website. We hebben een speciale pagina aangeemaakt waar je alle edities van De Klapper kunt terugvinden: <http://deklapper.acod-spoor.be>.

In De Klapper vind je niet alleen een stand van zaken van dossiers en paritair overleg,

ook leuke historische en frappante nieuwtjes komen aan bod. Er worden ook speciale edities verspreid, zoals we onlangs gedaan hebben rond het pensioendossier en de zware beroepen.

We trachten zo goed en zo snel mogelijk te informeren. Uw eerste informatiekananaal blijft natuurlijk uw gewestelijke secretaris en onze onvermoeibare militanten! Voorstellen, ideeën, aanbevelingen, dt-opmerkingen en andere grammaticale en inhoudelijke reflexen zijn steeds welkom via deklapper@acod.be.

Onze redactie wordt regelmatig bevoorraad met kalmerings- en jodiumpillen. Dus laat je gaan!



ACOD TBM Gewest Antwerpen Wissel van de wacht

Op vrijdag 23 februari 2018 hielden de kameraden van Antwerpen een bijzonder congres voor de aanduiding van een nieuwe gewestelijk secretaris voor de sector Tram Bus Metro. Geert Vermunicht zal weldra in de voetsporen treden van huidig gewestelijk secretaris Luc Vervoort, die zijn pensioen heeft aangekondigd, maar eerst nog de tijd uittrekt om zijn opvolger voor te bereiden op zijn toekomstige verantwoordelijkheden.

Geert Vermunicht (1965), die al langer dan vandaag het vertrouwen van de Antwerpse delegatie heeft kunnen winnen, was de enige kandidaat voor de open verklaarde functie. Hij werd tijdens het congres met handgeklap bevestigd.

Na de sluiting in 1997 van Renault Vilvoorde, waar Geert Vermunicht werkte, ging hij in februari 1998 aan de slag bij De Lijn als buschauffeur in de stelplaats Aarschot. Toen er twee ACOD-afgevaardigden in Aarschot wat minder gingen werken en het vakbondswerk stilaan achter zich gingen laten, zagen ze in hem een geknipte opvolger. Tijdens de sociale verkiezingen in 2008 werd hij voor de eerste maal verkozen voor een mandaat in de ondernemingsraad van De Lijn entiteit Antwerpen en behield hij bovendien telkens zijn zetel bij de verkiezingen van 2012 en 2016. Sinds 2012 werd hij tevens voorzitter ACOD TBM van de Regio Mechelen.

Geert staat bekend om zijn grondige dossierkennis, zijn juiste ingesteldheid en zijn pak aan syndicale bagage. Hoewel het evenaren van zijn voorganger geen makkelijke taak zal zijn, hebben wij er het volste vertrouwen in dat hij binnenkort de fakkel waardig

zal overnemen en gedreven aan zijn nieuwe taak zal beginnen. Wij wensen hem alvast veel succes met zijn volgende stap in zijn syndicale carrière.

Rita Coeck



Geert Vermunicht volgt Luc Vervoort op

ACOD TBM in actie bij de MIVB Stakers maken hun eisen duidelijk



De leden en militanten van ACOD TBM bij de MIVB voerden tweemaal actie in februari. Beide acties waren een groot succes.

Op 19 februari staakten ze voor uiteenlopende dossiers bij de Brusselse vervoersmaatschappij. Vele daarvan lagen immers al langer op tafel. Dankzij de inzet van de ACOD hebben we onze eisen kunnen verdedigen en tot een akkoord kunnen

komen, zowel voor Field Support als voor alle andere diensten. De ACOD zal erop toezien dat alle punten waarover onderhandeld werd met de algemene directie, gerespecteerd worden.

Langer werken voor minder pensioen?

Op dinsdag 27 februari namen vele ACOD-leden en militanten bij de MIVB ook deel aan de nationale staking tegen het voorontwerp voor de wet rond de 'zware beroepen'. Na de verhoging van de pensioenleeftijd tot 67 jaar wil minister Bacquellaine nu een hervorming doordrukken die onze pensioenen nog verder zal treffen: het pensioen op punten. Voor vele personeelsleden die een zwaar

beroep uitoefenen, zal dit niet enkel langer werken betekenen, maar iedereen zal de hoogte van zijn pensioen ook zien afhangen van het gemiddeld loon en de economische groei tijdens elk gewerkt jaar. Dit komt neer op een loterij, omdat regeringen dan de waarde van je werkjaar voor je pensioen kunnen aanpassen aan hun budgettaire noden.

ACOD TBM ziet dit niet zitten en doet er daarom alles aan om ons pensioen- en bruggpensioenstelsel (58 jaar) te behouden. Concreet eisen we ook een minipensioen van 1500 euro netto voor iedereen, een pensioen gelijk aan 75 procent van het gemiddeld loon, een maximale pensioenleeftijd van 65 jaar en het behoud van het bruggpensioen voor onze agenten die geboren zijn in 1962-1963.



Staking rond 'zware beroepen' Actiebereidheid bij bpost is zeer groot

Dinsdag 27 februari 2018 riep ACOD Post op tot een algemene staking. We wilden de regering verder onder druk (zie ook vorige acties) zetten om af te stappen van haar pensioen- en eindloopbaanplannen. Het feit dat we al heel wat maatregelen hebben kunnen tegenhouden, aanpassen en vertragen bewijst: staken loont.

Leugen na leugen

Tegen alle verkiezingsbeloftes in kondigde deze regering in 2015 aan dat we tot 67 jaar zullen moeten werken. "Maar", zo verzekerden de ministers, "niemand hoeft zich zorgen te maken, want mensen met een zwaar beroep zullen vroeger met pensioen kunnen gaan." Veel werknemers rekenen daarop. Nu blijkt uit een nieuw voorontwerp van wet dat weinigen in aanmerking zullen komen voor een zwaar beroep.

De regering wil ook alle uitstapmogelijkheden vóór 60 jaar afschaffen, eveneens voor wie een zwaar beroep uitoefent van jongs af aan. Dit betekent dat de regering het recht op rust in goede gezondheid afschaft voor een hele groep mensen. Door onder andere postbodes langer te laten werken, pakken ze hun beste pensioen jaren af. Want niet iedereen leeft nog 20 jaar na zijn pensioen, en zeker niet in goede gezondheid. Langer werken is

ondoenbaar, onlogisch en onnodig. Dat is de reden waarom ACOD Post opgeroepen heeft tot staking.

Postbodes hebben een zwaar beroep, punt

Opmerkelijk is dat op de dag van de staking de wielervedstrijd De Grote Prijs Samyn plaatsvond. De ploegarts van het bekende wielerteam Quick Step Floors, dr. Yvan Van Mol, een éminence grise in de wielwereld, verklaarde in een interview dat het ongezond is dat profs 4 uur zouden koersen in een temperatuur onder 0 graden. Hij noemde dit zelfs onverantwoord. Dit terwijl postbodes iedere dag, soms tot 7.36 uur of meer, in alle weer en wind de post moeten uitreiken. Zonder regen- of vriesdagen zoals in de bouw.

Tel daarbij de repetitieve handelingen bij het in- en uitstappen van de bestelwagen, het stoppen en vertrekken met de fiets, het oneindig strekken van het been telkens ze met hun bromfiets stoppen, de steeds toenemende verkeersdruk, het onregelmatig slaappatroon van nachtwerkers, enzovoort... Duidelijk een beroeps-categorie die in aanmerking moet komen voor een zwaar beroep. Spijtig dat de andere vakbonden in deze hun verantwoordelijkheid niet opgenomen hebben. Het gaat immers ook over hun leden.

Samen staan we sterker

De actie was een succes. In de sorteercentra en andere grote entiteiten waren er 75 tot zelfs 95 procent stakers. Zonder twijfel ook om redenen die niets met de zware beroepen te maken hebben. Trek daar conclusies uit, bpost!

Deze actie was tegen deze regering gericht, niet tegen de burgers die 's morgens op hun krant zaten te wachten. Vandaar dat wij er geen probleem mee hadden dat die prioritair uitgereikt werden. Wij begrijpen dat er binnen distributie, gelet op het repressieve beleid van het bpost-management en de steeds toenemende werkdruk, minder stakingsbereidheid was. Dat is spijtig, want het is net omwille van die werkdruk en alle voorgaande argumenten, dat alle postbode-uitreikers het werk hadden moeten neerleggen. Ondanks de vele stakers in de sorteercentra kozen vele uitreikers ervoor om in de vrieskou hun ronde af te werken. Terwijl deze staking letterlijk ging over hun gezondheid en hun toekomst.

Bedankt aan iedereen die gestaakt heeft en in het bijzonder degenen die de bittere koude getrotseerd hebben om in Brugge samen actie te voeren. Alleen samen staan we sterk!

Jean-Pierre Nyns

Een dag in het spoor van Kimberly Magdeleyns, vervangend kantoorhouder

"Enkel als team kan je resultaten boeken"



Kimberly Magdeleyns was tot voor kort loketbediende, maar is intussen halverwege haar proefjaar als vervangend kantoorhouder in Peer. "Het begon allemaal met positieve verhalen van kennissen die bij bpost werkten", begint Kimberly haar relaas. "Daardoor besloot ik bij bpost te solliciteren en ik heb er tot op de dag van vandaag nog geen moment spijt van gehad."

Kimberly Magdeleyns startte als commerciële medewerker in Houthalen, waar ze een maand opleiding kreeg. "Het viel zeer goed mee, maar de job hield veel meer in dan ik had verwacht. De veelzijdigheid maakte de job uitdagender en dat zag ik wel zitten." Na de opleiding deed ze interims in Limburg en Antwerpen. "Elke dag leerde ik wel iets bij, niet alleen in de praktijk, maar ook door deel te nemen aan het verplichte examen betreffende de Wet-Willems."

Deze wet bepaalt dat je als loketbediende moet beschikken over de vereiste beroepskennis. Je moet zijn ingeschreven in het register van de tussenpersonen in bank- en beleggingsdiensten dat door de FSMA (Financial Services and Markets) wordt bijgehouden. Hiervoor moet je slagen voor het examen, wat Kimberly deed.

Examen

Na ruim een jaar interims mocht Kimberly soms een kantoorhouder vervangen, voor

slechts één of twee dagen, want ze mocht nog niet alle taken van een kantoorhouder uitvoeren. "Het waren hoofdzakelijk de administratieve zaken, want ik had nog niet de nodige opleidingen gevolgd en voldeed hierdoor niet aan de wettelijke verplichtingen. Na een aantal vervangingen trok ik mijn stoute schoenen aan en vroeg aan mijn clustermanager om de opleidingen nodig om een kantoorhouder te vervangen, te mogen volgen." En zo geschiedde, in maart 2017 volgde Kimberly een intensieve opleiding kantoorhouder-vervanger. "We kregen uitleg over de verschillende beleggingsproducten, welke mogelijkheden er bestaan voor kmo's, voor hypothecaire kredieten en leningen op afbetaling, met andere woorden, alle wettelijke verplichtingen kwamen aan bod. Op de

website van Febelfin, de Belgische federatie van de financiële sector, konden we, ieder met onze persoonlijke login, oefeningen maken om ons voor te bereiden op de testen. Tijdens deze periode waren er ook twee stagedagen. Hiervoor ging ik naar Hasselt, waar ik de financieel expert volgde: kijken hoe hij het gesprek aanpakt, wat hij doet, zijn houding enzovoort", verduidelijkt Kimberly.

"Op het einde van deze opleiding moet je slagen voor drie examens: wetgeving betreffende verzekeringsovereenkomsten en gedragsregels assurMIFID, consumentenkrediet en hypothecaire kredieten en levensverzekering algemeen, plus TAK 21 en TAK 23." Voor deze examens kreeg ze elke keer een dag vrij om te studeren. "Je mag je wel niet beperken tot die ene dag zelfstudie, want dan kom je er niet," waarschuwt Kimberly. Kimberly slaagde voor de 3 examens! Proficiat!

Druk

Op 1 juli startte Kimberly een proefperiode van één jaar: vervangingen van een dag tot drie weken in de kantoren Overpelt, Neerpelt, Peer, Zonhoven, Heusden, Houthalen,... volgden elkaar op. Kimberly verkiest de langere vervangingen in hetzelfde kantoor, omdat ze dan zowel met de medewerkers als met de klanten een diepere band kan opbouwen. "Los van de



theorie komt er in het begin heel veel informatie op je af en ik mag gerust zeggen dat ik heel veel steun gehad heb aan de collega's en aan mijn clustermanager, en dat geldt ook vandaag nog trouwens. De clustermanager komt wekelijks langs om me te coachen en is telefonisch bereikbaar voor ondersteuning, bijvoorbeeld bij klanten met specifieke vragen of behoeften. Niet alles is rozengeur en maneschijn. In sommige kantoren is het zo druk, dat je als kantoorhouder veel mee aan het loket zit, zodat je je werk als kantoorhouder niet meer naar behoren kan doen." Ook de objectieven blijven overal een uitdaging, geeft Kimberly aan. "Er zijn dit jaar weinig vervaldagen van beleggingen, waardoor de objectieven Invest wel iets lager liggen dan vorig jaar. Maar de kmo-doelstellingen halen, wordt een hele opgave. Hier in Peer werden vorig jaar heel wat contracten afgesloten en dus moeten we nieuwe klanten aantrekken. We gaan ervoor! Enkel als team kan je resultaten boeken. Daarom voorzie ik elke morgen een kleine briefing voor de collega's. Engagements van de dag: welke klanten gaan ze aanspreken over Invest, hoeveel mensen gaan ze aanspreken om hun doel te halen, hoe gaan ze dat doen en wat zeggen ze? Zo blijven we als team van Peer gefocust om onze objectieven te halen. Zelf probeer ik om tien afspraken te hebben op weekbasis. Mijn administratief werk organiseer ik tussenin en omdat ik ook nog regelmatig loket doe, hou ik ook contact met alle klanten."

Toekomst

Hoe ziet Kimberly haar toekomst? "Me verder verdiepen in deze job en natuurlijk mijn proefperiode tot een goed einde brengen. De tussentijdse evaluatie was goed. Ik ben dus op de goede weg. Op termijn kijk ik wel uit om als kantoorhouder een kantoor te leiden. Je kan dan de relatie met je medewerkers en met je klanten blijvend opbouwen."

Aan enthousiasme ontbreekt het Kimberly alleszins niet. Ik wens haar een goed verloop van de rest van haar stagejaar en kijk uit om haar in de toekomst als kantoorhouder terug te ontmoeten. Succes!

Dezelfde druk als op het personeel? bpost op bedeltocht

Op vrijdag 2 maart contacteerde de VRT ons met de vraag "Waarom bpost e-mails stuurt naar haar leveranciers waarin ze vragen om een exact bedrag terug op de rekening van bpost te storten".

In eerste instantie hadden we geen idee waarover het ging. Navraag leerde ons dat bpost meent dat de facturen van haar leveranciers (leasing bedrijven, interim kantoren, consulting etc..) te hoog zijn. Bpost vindt dat ze, als trouwe klant, korting verdient. Daarom vraagt bpost nu heel expliciet een vooraf berekend bedrag terug te storten. In essentie hebben we daar geen probleem mee. Het lijkt niet meer dan normaal dat als je ergens trouwe klant bent, je op een bepaald ogenblik om een korting vraagt. Maar een aantal zaken choqueren echter.

Iedere dag wordt het personeel onder druk gezet om rendabeler te zijn, op het absurde af. "Budget, budget, budget" is de mantra van bpost. Moeten we nu vaststellen dat bpost miljoenencontracten afsluit zonder daar eerst ten gronde over onderhandeld te hebben? Is dit de manier waarop bpost dergelijke contracten afsluit? Waarom onderhandelen ze dit niet vooraf? Per e-mail vragen om een bedrag terug te storten zal weinigen overtuigen om dit effectief te doen, integendeel. Sommige firma's zullen die dit lachwekkend vinden, terwijl anderen het zullen ervaren als chantage.

ACOD Post raadt bpost aan om aan al haar leveranciers een ouderwetse brief te sturen waarin ze een afspraak vragen om vervolgens een deftig gesprek te voeren over hun facturen. En op die manier dezelfde druk op deze firma's te zetten zoals ze het dagelijks met haar personeel doet.

Jean-Pierre Nyns

Vakbondspremie 2017

Ook dit jaar hebben al onze leden recht op de vakbondspremie. Het bedrag is afhankelijk van de bijdragen en wordt pro rata uitbetaald.

Voor een volledige vakbondsbijdrage krijgt je de volledige premie van 90 euro, voor een halve bijdrage ontvang je dus 45 euro. De documenten worden eind maart door bpost toegestuurd. Om een vlotte uitbetaling van de vakbondspremie te kunnen garanderen, vragen we je om beide aanvraagformulieren zo snel mogelijk ingevuld en ondertekend terug te bezorgen. Dit kan via je plaatselijke militant of door deze op te sturen naar het gewest waarbij je aangesloten bent en dit ten laatste tegen 1 juli 2018.

Dit zijn de geplande uitbetalingsdata: 19 april – 8 mei – 31 mei – 28 juni – 26 juli – 30 augustus – 13 september – 25 oktober 2018. Ook de vakbondspremies van het referentiejaar 2016 die niet werden betaald, worden dan verwerkt.

Je kan je formulier sturen naar:

- **Brussel:** Pierre Van Brussel, Congresstraat 17-19, 1000 Brussel
- **Antwerpen:** Ben De With, Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
- **Limburg:** Heidi Kruppa, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
- **Oost-Vlaanderen:** Marleen Van Wymeersch, Bagattenstraat 158, 9000 Gent
- **Vlaams-Brabant:** Rudy Arnalsteen, M. Theresiastraat 121, 3000 Leuven
- **West-Vlaanderen:** Bruno Derveaux, St. Amandsstraat 112, 8800 Roeselare

Sociale programmatie 2017-2018

Eindelijk een akkoord

De syndicaal afgevaardigden van ACOD Gazelco hebben op basis van de tekstvoorstellen, die eind januari tot stand gekomen waren, een zo ruim mogelijke consultatie gehouden bij de leden. Op 1 maart werd de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst (cao) ook door ACOD Gazelco ondertekend, aangezien een meerderheid hiertoe mandaat gegeven had. Een overzicht van alle maatregelen, gebundeld in tien punten en een slotopmerking.

Koopkracht

Een recurrente verhoging met 1,1 procent op 1 januari 2018 van alle barema's (ook bedrijfsgebonden barema's die gebaseerd zijn op de sectorale), de spillonen en alle reële individuele lonen. Dit ongeacht elke impact van evaluatiescores (loonvoorwaarden > 2002) en promoties (alle loonvoorwaarden). Deze verhogingen gelden ook voor degenen die onder de waarborg van inkomen vallen (eerste jaar voor loonvoorwaarden > 2002, en eerste én tweede jaar voor loonvoorwaarden < 2002). De retroactieve toepassing vanaf 1 januari 2018 moet ten laatste in mei 2018 uitgevoerd zijn. Er was geen patronale bereidheid om de impact op 'opslopbare delta's' te laten vallen.

Hospitalisatieverzekering 8.000.030 van Ethias voor bepaalde actieven

Voor meer dan 10.000 betrokkenen wordt de jaarlijkse patronale dotatie tijdens de periode van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2027 verhoogd met 75 euro (geïndexeerd) per aangesloten werknemer. Dit geldt ook voor collega's in vervroegde uitstap. Patronale experts hebben ingeschat dat deze verhoging zou moeten volstaan om deze verzekering van een deficit te vrijwaren. Een sectorale werkgroep zal alle pistes onderzoeken om de nodige maatregelen te nemen, teneinde de financiële gezondheid op lange termijn te verzekeren van het sectorale fonds dat ook deze verzekering beheert. Een sensibiliseringscampagne zal gelanceerd worden om de betrokkenen bewust te maken van de

financiële gevolgen van een keuze van een eenpersoonskamer bij een hospitalisatie.

Hospitalisatieverzekering voor invaliden (enkel loonvoorwaarden > 2002)

De invaliden en hun rechthebbenden kunnen de hospitalisatieverzekering ook behouden na de periode van waarborg van inkomen, indien een invaliditeitsuitkering van toepassing is, tot hun wettelijk (vervroegd) pensioen. Ook voor de huidige invaliden treedt dit onmiddellijk in voege. Zij kunnen echter geen terugvordering eisen van hun werkgever van betaalde premies indien ze zelf voordien een eigen polis afgesloten hadden tijdens de periode van invaliditeit.

Getrouwheidsverlof (enkel loonvoorwaarden > 2002)

Eén dag verlof wordt toegekend vanaf 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarin 10 jaar effectieve anciënniteit bereikt wordt, voor een eerste keer vanaf 1 januari 2018. De anciënniteit wordt opgebouwd binnen de ondernemingen van dezelfde groep en ook in geval van toepassing van overnames, uitgevoerd mits toepassing van cao 32bis (automatisch behoud van alle rechten). De kosten hiervan worden integraal geïmputeerd op de marge van 2017. Ter verbetering werd nog een aantal bijkomende toepassingsmodaliteiten overgenomen.

Fietsvergoeding

Een verhoging tot 0,23 euro per kilometer voor verplaatsingen woonplaats-standplaats met de fiets.

Paritaire werkgroepen mobiliteit en aanpassing einddatum van waarborg-cao

Er zal geanalyseerd worden of de einddatum 2041 best aangepast zou moeten worden, aangezien de impact van de gewijzigde pensioenwetgeving. Er kan een bespreking plaatsvinden over eventueel te verbeteren artikels in de sectorale cao over

verplaatsingen. Gazelco heeft herhaald dat ook de pensioenproblematiek voor de loonvoorwaarden < 2002 (grote impact op het kapitaal door het verbod op anticipatieve maatregelen) en het thema 'werkbaar werk' besproken moeten worden op sectoraal vlak. Voor Gazelco moeten al deze besprekingen leiden tot resultaten voor eind 2018.

Aandachtsgroepen

Hiervoor blijft de inspanning behouden op 0,10 procent van de loonmassa.

Syndicale premie en syndicaal vormingsfonds

Voor 2017 en 2018 wordt een syndicale premie voorzien van 135 euro voor de rechthebbenden (gebaremiseerden en kaderleden) en blijft het systeem van financiering van het syndicaal vormingsfonds ongewijzigd.

Tijdskrediet

De cao van 2014 in functie van landingsbanen wordt verlengd voor onbepaalde duur. Hierdoor kunnen 50-plussers, mits voldaan wordt aan een aantal voorwaarden, 1/5 tijdskrediet opnemen zonder bijkomende vergoeding.

Opleiding

Op sectorniveau worden gemiddeld 5 dagen opleiding per kalenderjaar per FTE toegekend.

* * *

Een meerderheid van de gepensioneerde leden heeft deze cao afgekeurd, omdat er geen maatregelen door de werkgevers weerhouden werden voor hen. ACOD Gazelco heeft nu reeds gevraagd om hiermee rekening te houden bij de volgende besprekingen, die in principe reeds begin 2019 zouden moeten plaatsvinden in functie van een nieuwe sociale programmatie 2019-2020.

Jan Van Wijngaerden

Maatschappelijk verantwoord (ondernemen) Hallo CEO, waar bent u?

De manier waarop Proximus-CEO Dominique Leroy reageerde op de heisa rond de keuze voor de rapper Damso om het WK-lied van de Rode Duivels te zingen, stond in schril contrast met haar reactie op de opschudding rond de kostprijs van de overname van het Belgacom-pensioenfonds. In die laatste was ze veel terughoudender dan we als vakbond mochten hopen en zelfs verwachten.

Zo waren er de tendentieuze analyse van bepaalde journalisten – tot en met de hoofdredactrice van de De Tijd toe – en de verdachtmakingen die een rechtse CD&V'er als Hendrik Bogaert, die allen beweren dat de pensioenen van Proximus de burger geld kosten. Mevrouw Leroy weet maar al te goed dat dit complete onzin en volledig incorrect is. Toch weigerde ze simpelweg een kort persbericht te verspreiden met de juiste toedracht. Dat politici een duidelijke agenda hebben, is al langer bekend. Dat ze niet altijd even goed kunnen rekenen, is ook al vaker bewezen. Van de CEO van Proximus hadden we echter meer verwacht. Ze vertelde ons immers zelf dat Belgacom/Proximus eigenlijk te veel geld heeft gegeven om de pensioenen te dekken van de (ex) werknemers. ACOD had verwacht dat een maatschappelijk verantwoord ondernemster die correcte informatie dan ook zou verspreiden en ieder vals gerucht zou proberen te weerleggen. Dat gebeurde dus niet. Waarom is ons onduidelijk. Mevrouw Leroy bleef evenzeer in stilzwijgen gehuld toen minister van Binnenlandse Zaken Jambon sprak over een hele verdieping van de Belgacomtorens die niets anders doet dan naar YouTube kijken. Ook de diverse aanvallen van minister De Croo op Proximus als dienstverlener bleven onbegrijpelijk onbeantwoord.

Waar is de aandacht voor het personeel?

Voor het personeel van Proximus is een dergelijke houding een zeer pijnlijke vaststelling. De CEO staat blijkbaar niet aan hun kant. In interviews spreekt ze ook meer over haar eigen carrière (en wat na 2019?) dan over het heden en de toekomst van de werknemers van Proximus. Op onze vragen om te spreken over de zware beroepen bij Proximus (gelanceerd in 2016), kregen we nog geen enkel gehoor – behalve de droge mededeling: "Wat kan Proximus nu nog bijdragen aan het debat?" Is een bedrijf dat niet wil opkomen voor de rechten van zijn werknemers nog maatschappelijk verantwoord? Wil Proximus nu ontkennen dat er zware beroepen zijn binnen het bedrijf? Durft de CEO haar nek niet uit te steken voor de vele werknemers die jarenlang het beste van zichzelf gaven en geven? Dezelfde reactie krijgen we overigens in het debat over welke anciënniteit de mensen van een integratie (Belgacom Mobile, Wireless Technologies, Telindus, NSN,...) meenamen. Het management verschaft geen duidelijkheid en al zeker geen positief antwoord.



Die andere 'Rode Duivels'

De ACOD heeft niet de gewoonte om de zaken te verbloemen. Deze regering is letterlijk tegen de werkende mens en zal er alles aan doen om de lasten nog wat meer te verschuiven naar de werkende schouders. Blijkbaar heeft ook Proximus onder Dominique Leroy zich neergelegd bij dit afbraakbeleid. De consignes van de regering worden gedwee uitgevoerd, ook al beseft de directie dat het tegen het algemeen belang in gaat. De notie van een openbare dienst en van maatschappelijke verantwoordelijkheid verdwijnt stilaan uit de top van de onderneming en het eigenbelang viert hoogtij. Dit is een kwalijke maatschappelijke tendens, zeker voor een overheidsbedrijf.

De ACOD vindt dit onaanvaardbaar en zal zich hiertegen ook blijven verzetten: Proximus is een overheidsbedrijf en is groot gemaakt (en gebleven) dankzij het personeel en soms ondanks het (mis)management. In ieder geval staan we voor een scharniermoment, zowel op politiek vlak in 2018 en 2019, als op het vlak van de dagelijkse leiding van het bedrijf.

Wij wensen hierbij Dominique Leroy te wijzen op het feit dat communicatie belangrijk is, maar daden nog veel belangrijker. De ACOD eist een duidelijkere keuze voor de vooruitgang en rechten van de werknemers en pikt het niet dat Proximus bij monde van de CEO aan de kant gaat staan in maatschappelijke debatten die invloed hebben op duizenden werknemers van Proximus. Een WK-lied staat blijkbaar hoger op de agenda. ACOD wenst hoe dan ook de Rode Duivels veel succes en we zullen ons zelf ook blijven opstellen als 'Rode Duivels' tegenover het gevoerde beleid van deze regering en desnoods ook dat van Proximus.

Bart Neyens

Defensie

Dienstontheffingen na een deelname aan operaties

Op 16 februari 2018 gaf, na verscheidene technische vergaderingen en overleg met de overheid, ACOD een positief advies voor de positieve wijzigingen die betrekking hebben op de 'dienstontheffing wegens operaties'. Deel IV van het reglement over de arbeidsregeling kreeg hierdoor een grondige opfrissing, en dit ten voordele van het personeel.

De opname van de dagen 'dienstontheffing wegens operaties' blijft onderworpen aan de door het commando vastgestelde encadreringsnormen en de operationele noodwendigheden zoals manoeuvres, kampperiodes en dergelijke meer. De feestdagen bij Defensie die op een maandag tot en met vrijdag vallen, de compensatieverlofdagen en de dienstontheffingen toegestaan door de MOD of de Dir Gen HR worden gecompenseerd met dagen 'dienstontheffing wegens operaties' met als uitzondering de militairen die meer dan 270 kalenderdagen aan operaties in het buitenland hebben deelgenomen. Na terugkeer van een buitenlandse operatie is men verplicht om alles of een deel van de verworven 'dienstontheffingen wegens operaties' op te gebruiken. Overblijvende dagen kan men opsparen en opnemen tijdens de volledige verdere loopbaan.

Operaties in België

Twee werkdagen in plaats van één werkdag 'dienstontheffing wegens operaties' worden toegekend per schijf van 30 al dan niet opeenvolgende kalenderdagen in een operationele inzet, in militaire bijstand, in hulpverlening en gelijkgestelde opdrachten.

Per 120 al dan niet opeenvolgende kalenderdagen deelname aan operaties in België, wordt het saldo verhoogd met één werkdag 'dienstontheffing wegens operaties'. Dit is nieuw!

Operaties in het buitenland

We bekijken in dit artikel enkel de situatie na een definitieve terugkeer en daarbij maken we een onderscheid tussen een deelname van maximaal 270 kalenderdagen en meer dan 270 kalenderdagen aan operaties.

• Maximaal 270 kalenderdagen

Er zal aansluitend op de definitieve terugkeer één werkdag 'dienstontheffing wegens operaties' worden toegekend per 30 gepresteerde kalenderdagen. Indien tijdens de operatie geen of slechts gedeeltelijk 'LEAVE' (= verlof tijdens ope-

raties a rato van 2,5 dagen per 30 dagen) werd toegestaan, worden supplementair twee werkdagen in plaats van één werkdag 'dienstontheffing wegens operaties' toegekend per 2,5 kalenderdagen niet-opgenomen 'LEAVE'.

Na terugkeer dient men tien werkdagen 'dienstontheffing wegens operaties' verplicht op te nemen.

• Meer dan 270 kalenderdagen

Er zullen aansluitend op de definitieve terugkeer 2,5 werkdagen 'dienstontheffing wegens operaties' per 30 gepresteerde kalenderdagen worden toegekend, maar met een van maximum van 45 werkdagen. Deze worden verplicht allemaal opgenomen na definitieve terugkeer.

Per 120 kalenderdagen deelname aan eenzelfde operatie wordt het saldo verhoogd met één werkdag 'dienstontheffing wegens operaties'.

Mooie verbetering

Zoals je kan opmerken, hebben we in dit dossier een mooie verbetering voor het personeel kunnen realiseren. Daar blijft het niet bij, want er liggen nog meer verbetervoorstellen op de plank, maar daar kunnen we pas over berichten na een rijpingsproces op het niveau kabinet en/of HR.

Hans Le Jeune



De werken zijn begonnen Redesign bij de Regie der Gebouwen

Op 26 januari heeft de administrateur-generaal van de Regie der Gebouwen, Laurent Vrijdaghs, op het Tussenoverleg-comité aan de syndicale organisaties zijn plan voorgesteld over de 'Redesign'. Zijn we er wijzer van geworden?

Over de toekomstige structuur van de Regie der Gebouwen en het toekomstige organogram werd geen informatie verstrekt, aangezien deze onderwerpen zich volgens de administrateur-generaal nog volop in een studiefase bevinden. Ondertussen heeft een vergelijkende studie van de huidige structuren van de Regie der gebouwen met deze van verschillende Noord-Europese buurlanden ertoe geleid om alvast principieel te beslissen om ingrijpende wijzigingen aan te brengen aan de operationele werking. Deze beslissingen zullen uiteraard ook een grote impact hebben op de personeelsleden. In een eerste fase zullen er voornamelijk acties ondernomen worden om de portefeuille van bestaande inhuringen te 'optimaliseren', maar ook om de bestaande informatica-toepassingen binnen de Regie der Gebouwen te evalueren en te vervangen (introdactie van SAP, e-HR, ...). Daarnaast heeft het management nog een aantal actiepunten die reeds voor het jaar-einde duidelijk zichtbaar zullen zijn. Wij kunnen enkel verbaasd toekijken hoe een herstructurering van deze omvang reeds volop wordt ingezet terwijl er niet eens vaststaat welke structuur/statuut de Regie der Gebouwen in de toekomst zal aannemen. Daarnaast betreuren we dat er een massaal beroep gedaan wordt op de 'expertise' van externe consultants, terwijl de Regie in haar eigen huis zelf over zoveel kennis en competenties beschikt. Wij blijven aandachtig opvolgen wat het management als nieuwe structuur voor de toekomst zal voorstellen, en welke impact deze herstructureringen zullen hebben op de personeelsleden.

Gino Hoppe, Johan Eembeek



Ambtenaren in het vizier Verloven onder vuur

Met de verkiezingen in het verschiet zijn er bepaalde partijen die nog snel punten hopen te scoren bij de burger door wederom de ambtenaren te viseren. Deze keer liggen onze verlofstelsels onder vuur.

De regering wil naar eigen zeggen af van 'de wildgroei aan vakantie- en verlofsystemen' door standaard te gaan naar 35 verlofdagen. Systemen zoals recuperatiedagen voor gepresteerde overuren, minuten recupereren bij vertragingen van het open-

baar vervoer, bepaalde dienstvrijstellingen en dergelijke meer zouden hiervoor wel moeten sneuvelen. Voor sommigen zal dit nieuwe systeem relatief weinig impact hebben, voor anderen net zeer veel.

Een andere piste die momenteel nog wordt bekeken, is om één wettelijke feestdag af te nemen en het aantal brugdagen standaard te begrenzen tot twee per jaar. Wat zeer duidelijk is, is dat de ambtenaar alweer als profiteur wordt afgeschilderd, wanneer de schijn nogmaals wordt gewekt

dat er binnen de ambtenarij te weinig wordt gewerkt. Dit alles lijkt in tijden van toenemende stress en een stijgend aantal burn-outs een nefaste weg om als werkgever in te slaan.

In de bijgevoegde tabellen lees je nog eens de huidige regeling voor statutairen en contractuelen. In een volgende Tribune komt er een overzicht van de loopbaanonderbreking en andere vormen van verlof.

Vera Rousseau – Gino Hoppe

	STATUTAIREN & STAGIAIRS	CONTRACTUELEN
Wettelijke basis	KB 19 november 1998 Artikel 10-13	
Voorwaarden	- Naar keuze van de ambtenaar - Met inachtneming van de behoeften van de dienst - Eén continue periode van ten minste twee weken	- Naar keuze van het personeelslid - Met inachtneming van de behoeften van de dienst - Eén continu periode van ten minste twee weken
Duur	< 45j = 26 wd 45-49j = 27 wd 50-54j = 28 wd 55-59j = 29 wd 60-61j = 30 wd 62j = 31 wd 63j = 32 wd >= 64j = 33 wd Opsparen van jaarlijks vakantieverlof is mogelijk voor het verlof dat hoger ligt dan 24 werkdagen, bijvoorbeeld 2 wd voor ambtenaar jonger dan 45j)	
Vermindering van de duur	Het jaarlijks vakantieverlof wordt evenredig verminderd naar rata van de verrichte prestaties van het vakantiejaar en dus niet van het jaar voordien en het wordt in evenredige mate verminderd door:	
	1. verlof voor kandidaatstelling bij verkiezingen 2. verlof voor stage of proefperiode 3. de halftijdse vervroegde uittreding 4. de vrijwillige vierdagenweek 5. verlof voor opdracht 6. loopbaanonderbreking 7. de afwezigheden waarbij de ambtenaar in de administratieve stand van non-activiteit of disponibiliteit is geplaatst 8. verminderde prestaties wegens medische redenen 9. vierdagenweek met en zonder premie 10. halftijds werken 50/55j Vanaf januari 2018 wordt ook het bijkomend jaarlijks vakantieverlof (extra verlof vanaf de leeftijd van 55j) verminderd.	1. de vrijwillige vierdagenweek 2. loopbaanonderbreking 3. vierdagenweek met en zonder premie 4. andere afwezigheden kunnen voor het vaststellen van het jaarlijks vakantieverlof slechts als dienstactiviteit meetellen voor zover ze door de administratie worden bezoldigd Vanaf januari 2018 wordt ook het bijkomend jaarlijks vakantieverlof (extra verlof vanaf de leeftijd van 55j) verminderd.
Recht op wedde	Ja	Ja
Recht op weddeverhoging	/	Ja
Administratieve stand	Dienstactiviteit	/
Vermindering jaarlijks vakantie-verlof	Neen	Neen
Vermindering ziektekrediet	Neen	/



Veiligheidskorps Integratie binnen DAB blijft problematisch

Zoals vermeld in een vorig nummer hebben we op 18 januari 2018 in aanwezigheid van minister Geens een gesprek gehad met minister Jambon, bevoegd voor DAB in de toekomst. Dit gesprek kwam er naar aanleiding van de acties door de mensen van het veiligheidskorps.

Beide ministers bepleitten bij de syndicale organisaties om de acties stop te zetten omdat naar hun mening de openbare veiligheid in enkele individuele gevallen in het gedrang kwam. Vervolgens deden beide ministers verwoede pogingen om de syndicale afvaardiging te overtuigen dat het voorstel dat op dit ogenblik op tafel ligt, écht wel een goed voorstel is, met respect voor de leden van het veiligheidskorps (VK). Vervolgens werden zaken die in de voorbije 18 maanden behaald werden door middel van syndicale strijd, zoals de integratie van de specificiteitspremie in de wedde en de bevordering van 129 mensen (in de toekomst) naar de graad van veiligheidsassistent, naar voren geschoven als zaken die het kabinet vanuit de goedheid van z'n hart aan de personeelsleden van het VK

toegekend had. De verontwaardiging bij alle syndicale delegaties hierover was zeer groot, en we hebben die verontwaardiging ook luid en duidelijk laten blijken.

Naar nieuw voorstel?

Minister Jambon was de mening toegedaan dat je het loon dat je nu nog niet hebt, ook niet kan verliezen in de toekomst en om die reden zijn volgens hem de weddenschaal bij de DAB nog niet zo slecht. Wij hebben de minister erop gewezen dat de personeelsleden van de DAB op dit ogenblik een vooruitzicht hebben op een hoogste weddenschaal die (niet-geïndexeerd) 3000 tot 4000 euro hoger ligt per jaar. Beide ministers hebben de vergadering verlaten met de boodschap dat zij met elkaar zouden overleggen en op 26 februari 2018 opnieuw aan tafel zouden komen met een voorstel. Wij hebben beide ministers meegegeven dat wij willen praten over de (blijvende) eis van de personeelsleden van het VK dat zij in een vlakke loopbaan met behoud van hun huidige financiële vooruitzichten willen overgaan naar de dienst DAB.

Actie

Op 26 februari 2018 bleek dat er niet veel in huis gekomen was van de tête-à-tête tussen beide ministers. De overheid blijft bij haar standpunt dat een vlakke loopbaan voor de integratie in de dienst DAB niet aanvaardbaar is en niet door ambtenarenzaken (toevallig een departement van een collega van minister Jambon?) aanvaard zal worden.

Het was bijzonder jammer dat we als ACOD alleen stonden qua bereidheid om actie te voeren de dagen voor dit overleg. Na het overleg was er bij de collega's van ACV-OD bereidheid om alsnog tot acties over te gaan.

Het is voor ons duidelijk dat deze regering het veiligheidskorps zonder het minste respect voor de financiële situatie van de leden ervan wil overzetten van de ene FOD naar de andere. Wij zien dan ook geen andere mogelijkheid dan actie voeren. Niet anti, maar pro ... pro vlakke loopbaan, pro financiële garanties!

Robby De Kaey

ACOD Overheidsdiensten in actie Geslaagde actie rond het dossier pensioenen en zware beroepen

Het personeel van de gevangenissen volgde de staking van 27 februari 2018 zeer goed op, ondanks het feit dat de ACOD als enige vakbond opkomt voor de rechten van het personeel. Ook bij de gesloten centra was de actie een succes en is men er zich goed bewust van dat het dossier zware beroepen voor hen van groot belang wordt. Deze continue diensten zullen blijven strijden voor hun leden en alles doen wat kan tot er respect komt voor hun zwaar beroep.

Gino Hoppe, Tony Six



Vorbereiding op examens aanwerven, bevorderen Generieke proeven federale ambtenaren niveau C

Verschillende sessies vonden al plaats, we proberen als vakbond deze voorbereiding tweemaal te organiseren per jaar. Mocht je al ingeschreven zijn met een datum voorafgaand aan onze voorbereiding, dan kun je nog altijd de datum wijzigen bij Selor.

De voorbereiding vindt plaats op woensdag 11 april 2018 voor de bevordering-aanwerving naar niveau C in de kantoren van de ACOD in Brussel. De plaatsen zijn beperkt.

Inschrijven kan ten laatste tegen 4 april 2018 bij: ellen.vannoten@acod.be
Voor alle duidelijkheid, wij geven geen syndicale vrijstelling, wij betalen wel de verplaatsingskosten en bieden een broodjesmaaltijd aan.

Alvast veel succes!

Kurt Sissau



Videoboodschap bevestigt vermoeden

De leidend ambtenaar leeft in zijn eigen realiteit

Dat er door de leidend ambtenaren meermaals een loopje met de werkelijkheid wordt genomen, is jammer genoeg geen nieuws. Meermaals hebben we zowel op het Sectorcomité 18 als op de EOC's aangekaart dat contractuele wervingen slechts kunnen in uitzonderlijke en welomschreven gevallen. Dat de leidend ambtenaren zich daar niets van aantrekken, bleek nog maar eens uit de uitlatingen van administrateur-generaal Dirk Dewolf.

De administrateur-generaal was ooit kabinetschef van de ministers Vanackere en Vandeuren en kent normaal gezien het klappen van de zweep. Toch plaatste hij zijn boodschap naar zijn personeel toe zelfs op YouTube (zie link in kader). Uit zijn filmpje blijkt dat hij naast bedenkelijke uitspraken over wervingen, ook stomiteiten vertelt over bevorderingen. Tussen de lijnen door geeft hij ook toe dat sommige leidend ambtenaren liever geld spenderen aan consultancybureaus dan gratis de dienstverlening van het Agentschap Overheidspersoneel te betrekken – bijvoorbeeld wat betreft het functieclassificatieproject. De ACOD kon dergelijke uitspraken uiteraard niet laten passeren en diende de administrateur-generaal van repliek, die je hieronder kan lezen.

Statutarisering

De administrateur-generaal beweert dat in zijn agentschap het de regel is dat er eerst contractueel wordt geworven. Dit is evenwel in tegenspraak met het Vlaams Personeelsstatuut (VPS). Dit bepaalt immers:

- § 5. Contractuelen kunnen in dienst genomen worden, uitsluitend om:*
- 1° aan uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften te voldoen, hetzij voor in de tijd beperkte acties, hetzij voor een buitengewone toename van het werk*
 - 2° ambtenaren te vervangen bij afwezigheid*
 - 3° bijkomende of specifieke opdrachten te vervullen*
 - 4° te voorzien in de uitvoering van hooggekwalificeerde taken.*

De Vlaamse minister, bevoegd voor de bestuurszaken, stelt in overleg met de functioneel bevoegde minister of ministers per entiteit, raad of instelling de lijst vast van de contractuele functies die ressorteren onder de bijkomende of specifieke opdrachten, vermeld in punt 3°, alsmede de aan die bijkomende of specifieke opdrachten verbonden geldelijke regeling, voor zover die niet door dit besluit of een andere reglementering wordt geregeld.

De indienstnemende overheid bepaalt bij tewerkstelling in contractuele betrekkingen, de soort en de duur van de arbeidsovereenkomst, tenzij die werd bepaald in dit besluit of in een andere reglementering.

Door zijn uitspraken en gewoonte om eerst contractueel te werven, legt de administrateur-generaal het VPS naast zich neer. Bovendien verlengt hij ook de stageperiode op eigen houtje, terwijl daar duidelijke afspraken over werden gemaakt.

Bevorderingen

De administrateur-generaal stelt dat volgens de regels van het VPS er steeds een assessment moet zijn en er een extern bureau geraadpleegd moet worden. De ACOD heeft het VPS actief mee onderhandeld en nooit was er daarvan sprake. Het is trouwens ook nergens terug te vinden in het VPS.

Functieclassificatie

Wat dit betreft, beschrijft de administrateur-generaal de regels correct. Toch stellen we ons de vraag waarom consultancybedrijf KPMG werd ingehuurd, daar waar het Agentschap Overheidspersoneel zwaar heeft geïnvesteerd in opleidingen HR-businesspartners (<https://overheid.vlaanderen.be/hr-businesspartnersnetwerk>). We zouden graag de cijfers zien van de kostprijs van deze consultancyopdracht. Tot op heden kregen we nog geen antwoord op al onze vragen en opmerkingen. Het is evenwel duidelijk dat de Vlaamse top alles tracht te overheersen, vooral als het over het personeelsbeleid gaat. Ze worden hierbij zelfs gesteund door minister Homans, die alles oogluikend toelaat en mogelijk zelfs aanmoedigt. Het is duidelijk dat er voor ons als vakbond nog veel werk op de plank ligt.

Jan Van Wesemael

VIDEO

Bekijk de videoboodschap van administrateur-generaal Dirk Dewolf zelf via <http://bit.ly/2H95LW6> en vorm zelf je mening.



Onderhandelingen met Vlaamse regering gaan van start

Tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden

Bij het begin van de legislatuur van de Vlaamse regering waren we als vakbonden eisende partij om iets te doen voor de pensioenen van de contractuele personeelsleden. Dit kon vooral via het statutair worden, maar voor degenen die niet statutair konden worden, drong zich een andere aanpak op. De bevoegde minister beloofde om er iets aan te doen. Waar staan we vandaag in dit belangrijke dossier?

Ruim drie jaar bleef het stil rond dit dossier. Daarom verhoogden we de druk op de minister en de Vlaamse regering. Uiteindelijk kregen we boter bij de vis tijdens de Septemberverklaring. Er stond letterlijk: "Met de oprichting van een fonds zet minister van Bestuurszaken Homans de tweede pensioenpijler voor de contractuele ambtenaren van de Vlaamse Overheid in de steigers." We haalden onze slag dus thuis!

De federale regering heeft ondertussen een wetsontwerp uitgewerkt dat de Wet op de Aanvullende Pensioenen vertaalt naar de publieke sector. Dit wetsontwerp biedt het nodige juridische kader om een tweede pensioenpijler uit te bouwen voor de contractuele personeelsleden bij de federale overheid en de Gemeenschappen en Gewesten.

De Vlaamse Regering heeft in februari 2018 op de ministerraad ingestemd met een conceptnota om een aanvullend pensioen in te voeren binnen de Diensten Vlaamse Overheid en voor kabinetssaangestelden, met een aansluitingsmogelijkheid voor instellingen buiten de Diensten Vlaamse Overheid en voor lokale besturen. De bevoegde minister van Binnenlands Bestuur zal nu de informatie- en consultatiefase organiseren over de elementen in deze conceptnota, en het decreet volgens de krijtlijnen uit de

conceptnota verder uitwerken. We halen in eerste instantie 22 miljoen euro binnen.

Binnenkort starten dus de onderhandelingen in het Sectorcomité XVIII tussen vakbonden en Vlaamse Regering om eindelijk deze tweede pensioenpijler te realiseren. In de volgende editie van de Tribune zullen we dieper ingaan op dit dossier en de concrete mogelijkheden weergeven. We zullen als ACOD-overheidsdiensten ook nu sterk onderhandelen om een mooi resultaat te bereiken.

Chris Moortgat



Raad van State geeft ons gelijk

Inschaling overgedragen federaal personeel na zesde staatshervorming

De voorbije jaren zijn enkele honderden federale personeelsleden moeten overkomen naar de Vlaamse Overheid als gevolg van de zesde staatshervorming. ACOD Overheidsdiensten heeft toen zwaar onderhandeld met de Vlaamse Regering over deze overheveling. We wilden vooral de loon- en arbeidsvoorwaarden van het personeel verdedigen. Hoe ziet de situatie er vandaag uit?

De onderhandelingen eindigden met een protocol van niet-akkoord. Wij hebben toen verschillende redenen gegeven voor

ons niet-akkoord, onder andere de vermindering en soms afschaffing van toelagen en vergoedingen, bevorderingen die wegvielen en de inschalingen.

De Vlaamse Regering wilde echter geen rekening houden met onze fundamentele bezwaren. Na de onderhandelingen hebben we de Vlaamse Regering gewaarschuwd dat ze een onrechtvaardige overheveling heeft ingevoerd. We zijn niet bij de pakken blijven zitten en zijn naar de Raad van State getrokken om een aantal zaken uit het overhevelingsbesluit aan te vechten.

De Raad van State geeft ons nu gelijk en vernietigt enkele nadelige artikels uit het besluit. We halen onze slag thuis. ACOD Overheidsdiensten wil nu dat er opnieuw onderhandelingen komen over onder andere de verloning, inschaling en schaal-anciënniteiten van degenen die zijn overgekomen via de zesde staatshervorming. We willen dit stevig (her)onderhandelen in het Sectorcomité XVIII. Als de Vlaamse regering niet horen wil, dan moet ze het maar voelen!

Chris Moortgat

Vlaamse Regering negeert overleg en drijft haar zin door **ACOD weigert uitzendarbeid bij de Vlaamse Overheid**

De Vlaamse Regering stemde eind januari 2017 in met de conceptnota en de daarin opgenomen krijtlijnen om uitzendarbeid toe te laten bij de Vlaamse overheidsdiensten en lokale besturen. ACOD Overheidsdiensten weigert mee te stappen in dat verhaal.

Na zeer moeizame en zeer gespannen 'overlegmomenten' met de vakbonden maanden geleden, moest de Vlaamse Regering van de Raad van State een echte onderhandeling met de vakbonden over uitzendarbeid organiseren in het Sectorcomité XVIII. Van echte onderhandelingen was er echter nooit sprake. De Vlaamse Regering legde essentiële voorstellen en aanpassingen van de vakbonden gewoon naast zich neer. Daardoor willen de Vlaamse overheidsdiensten nu zelfs een nog soepeler regeling invoeren dan in vergelijking met de privésector. Ze willen ook cao 108 rond regels en verplicht overleg en voorafgaandelijke goedkeuring voor uitzendarbeid van de privésector niet toepassen. De Vlaamse Regering legde ook het SERV-advies naast zich neer (waarin vakbonden en werkgevers adviseerden om minimaal cao 108 toe te passen). De drie vakbonden tekenden dan ook een protocol van niet-akkoord.

Vakbonden buitenspel gezet

Na advies van de Raad van State heeft de Vlaamse Regering dan op vrijdag 23 februari 2018 haar definitieve goedkeuring gegeven aan het ontwerpdecreet over de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen. De volgende elementen worden decretaal verankerd: de vormen van uitzendarbeid, de tijdsduur, het beslissingskader binnen de Vlaamse overheidsdiensten en in de lokale besturen, en de controle op de naleving van de bepalingen uit het decreet. De vakbonden worden echter concreet buitenspel gezet en kunnen geen enkele invloed uitoefenen op de eventuele invoering van uitzendarbeid. Het ontwerpde-

creet wordt nu ingediend bij het Vlaams Parlement ter bespreking en stemming de komende maanden.

Waarom wil ACOD geen uitzendarbeid bij Vlaamse Overheid?

ACOD Overheidsdiensten blijft zich verzetten tegen de invoering van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdiensten. En wel hierom:

- Uitzendarbeid is veel duurder, en uitzendkrachten hebben geen volwaardig statuut en zijn onzeker over hun job (precaire arbeid).
- Uitzendpersoneel is geen overheidspersoneel en staat dus ook buiten de belangenverdediging binnen de overheidsdiensten.
- Contractuelen van bepaalde duur zullen onder druk komen te staan.
- Overheidsmiddelen verdwijnen naar de uitzendbureaus die duurder zijn dan personeel in eigen beheer met contracten van bepaalde duur.

- In de openbare dienst is de norm de statutaire tewerkstelling en aanwerving bij arbeidsovereenkomst de uitzondering.
- De stijgende flexibiliteit is in tegenspraak met de noodzakelijke onafhankelijkheid en het personeelsverloop doet afbreuk aan de kwaliteit van de verleende diensten.
- Het invoeren van uitzendwerk in de overheidssector brengt de rechtszekerheid van burgers in gevaar.
- De bescherming van de afnemers van diensten komt hierdoor in het gedrang, omdat de vertrouwelijkheid van verleende informatie niet meer gegarandeerd is.

We zullen als ACOD Overheidsdiensten contact leggen met de collega-vakbonden en met de collega-sectoren LRB en Cultuur om op gepaste wijze te reageren tegen de invoering van uitzendarbeid bij de Vlaamse Overheid.

Chris Moortgat





foto: Geert Budenaerts

Waterwegen en Zeekanaal nv Crisismanagement gaat z'n boekje te buiten

Op 27 april 2017 overhandigde de ACOD op het Overleg Preventie en Bescherming op het Werk (OPBW) een brief aan de gedelegeerd bestuurder ad interim van Waterwegen en Zeekanaal nv. Daarin meldden we dat de ACOD vanaf 2 mei 2017 alle acties van het personeel zou ondersteunen, van prikacties en stiptheidsacties tot stakingen. Deze actie-aanzegging kwam er onder andere naar aanleiding van het uitstellen van dringende beslissingen in het kader van een pestdossier.

Op het OPBW van september 2016 vroeg de ACOD een risicoanalyse aan in het kader van een reeds jaren aanslepend pestdossier in District 7 van de afdeling Boven-Schelde. Tot dan werd er geen actie ondernemen door de hiërarchische lijn. De preventieadviseur psychosociale aspecten van Arista, de externe dienst voor preventie en bescherming, bezorgde in januari 2017 zijn bevindingen aan de directie van Waterwegen en Zeekanaal nv. We waren dan ook verbaasd dat deze bevindingen niet werden geagendeerd op het OPBW van 27 april 2017, en reageerden prompt met een actieaanzegging. Het uitblijven van concrete maatregelen was niet langer houdbaar op de werkvloer. De ACOD werd op 5 mei 2017 uitgenodigd voor informeel overleg. De directie erkende de tekortkomingen van de hiërarchische lijn en stelde een actieplan voor "om de nodige maatregelen te treffen ter remediëring van de psychosociale belas-

ting voor de betrokken personeelsleden." De aanstelling van een externe teamleider binnen het district moest toelaten om de oorzaken van de problemen te duiden en mogelijke oplossingen voor te stellen. Op het OPBW van mei 2017 werd dit actieplan formeel goedgekeurd, en kon Waterwegen en Zeekanaal nv op zoek naar een geschikte 'crisismanager'. Uiteindelijk begon die in oktober 2017 aan de tijdelijke opdracht.

Stand van zaken

Op 16 februari 2018 werd de ACOD uitgenodigd op een informeel gesprek over de problematiek in District 7. We delen de analyse van de externe 'crisismanager', althans voor wat betreft het detecteren van de oorzaak die aan de basis ligt van het ongenoegen. We vinden het nog steeds spijtig dat dit zo lang heeft moeten duren en nodeloos extra middelen heeft gekost. We gaan akkoord met de voorgestelde oplossing op zeer korte termijn en zien dit graag zo spoedig mogelijk geagendeerd op een formeel OPBW.

De ACOD gaat evenwel niet akkoord met de bijkomende analyses van de externe 'crisismanager' en zeker niet met het feit dat er reeds ingrijpende wijzigingen werden doorgevoerd op het terrein. Dit valt duidelijk buiten de opdracht. We vragen zo spoedig mogelijk inzicht te krijgen in de opdrachtomschrijving van de 'crisismanager' en bijhorend kostenplaatje.

Voor ons is de initiële opdracht van de

externe 'crisismanager' volbracht en dient die nu zo snel mogelijk vervangen te worden door een volwaardige teamleider binnen de organisatie. Het aangehaalde argument van de 'crisismanager' om nu reeds de nodige organisatorische wijzigingen door te voeren omdat die volledig gedragen zijn door alle teamleden, moeten we helaas tegenspreken. Navraag leert dat het personeel zich momenteel onverschillig opstelt, in de wetenschap dat de 'crisismanager' slechts een tijdelijk fenomeen op de werkvloer is. Verder blijkt dat bepaalde organisatorische wijzigingen regelrecht ingaan tegen eerder gemaakte afspraken binnen het samenwerkingsverband en het MIA-overleg.

En nu?

De ACOD liet weten dat de reeds doorgevoerde wijzigingen – die buiten de scope van de opdracht vanuit het OPBW vallen – op zijn minst zouden worden opgeschort, tot dit besproken kan worden met kennis van zaken binnen de gekende overlegstructuren. De geplande werklastmeting wordt door het team ervaren als een extra belasting en een gebrek aan vertrouwen. We vragen met aandrang om dit op zijn minst tijdelijk stop te zetten, zodat het team met een nieuwe teamleider alle kansen en vertrouwen krijgt voor een geslaagde doorstart. Wordt zeker vervolgd, we houden u op de hoogte.

Jan Van Wesemael, Geert Dermout

Politie

Sectorale onderhandelingen leveren niet het verwachte resultaat op

De sectorale onderhandelingen werden afgerond op 13 maart. De ACOD gaf een niet-akkoord. De voorstellen van de overheid zullen ingrijpende gevolgen hebben voor ons statuut. Dit treft de politiemannetrouw ook in de portemonnee.

Het gaat hier om mensen die elke dag weer in moeilijke omstandigheden moeten werken, van wie steeds meer gevraagd wordt, wiens werk gevaarlijker en complexer wordt. De psychosociale belasting is nog nooit zo hoog geweest. De inspanning die de minister voorstelt, is echter onvoldoende: ze compenseert niet eens het verschil met de loonschalen van de federale ambtenaren en is al helemaal geen erkenning voor de gewijzigde werkomstandigheden.

ACOD LRB Politie wijst akkoord af om goede redenen

Sinds de eenmaking van de politie, 17 jaar geleden, zijn de omstandigheden steeds moeilijker geworden, maar de loonschalen zijn dezelfde gebleven. Toen de loonschalen van de federale ambtenaren in 2010 herzien werden, vroeg ACOD dan ook om ook de loonschalen van de politie aan te passen en dat zijn we blijven vragen. Maar het werd steeds geweigerd. Hoe vaak we het als ACOD ook vroegen, het bleef steeds onbespreekbaar.

Ook nu is onze vraag niet anders, wij willen een aanpassing voor iedereen, van de hoogste tot de laagste graad, operationeel of Calog, voor iedereen. Dat is solidariteit. Maar het voorstel ligt anders, verdeel en heers, daar komt het op neer. In de verre toekomst zouden bepaalde categorieën wat verkrijgen. Maar dat ligt zo ver vooruit in de tijd, dat het door een andere regering zal moeten uitgevoerd worden. Er is dus geen enkele garantie dat het uitgevoerd zal worden, die garantie valt op zo'n termijn niet te geven, door niemand. Dus lees de volgende punten goed, soms lijkt het mooi, maar buiten het feit dat de functionele vergoedingen zullen afgeschaft worden voor wie in de toekomst deel gaat uitmaken van een gespecialiseerde eenheid, is er geen enkele garantie. Wij zeggen dan ook 'neen'

tegen dit akkoord en hebben onze eis herhaald dat we eerst voor iedereen een verhoging van alle loonschalen willen zien.

Voorstel van 28 februari 2018, gevolgd door onze bemerkingen

1. Correctie B4 en B5 vanaf 1 juli 2019

- ACOD: Dit betekent dat je, nadat je binnenkomt, ongeveer 18 jaar moet wachten voor je naar B4 gaat en iets merkt van deze verhoging.

2. Sociale promotie: de personeelsleden die een bevordering door overgang naar het hoger kader of niveau (sociale promotie, geen INEX) krijgen, genieten de laagste weddeschaal verbonden aan hun nieuwe graad die hen aan de geldelijke anciënniteit die ze in deze graad genieten een verhoging biedt van minstens 1000 euro ten opzichte van de jaarwedde die ze voor die bevordering genoten. Personeelsleden die minder dan 6 jaar geleden sociale promotie hebben gemaakt, zullen eveneens die maatregel genieten, met onmiddellijke uitwerking vanaf zijn inwerkingtreding op 1 juli 2019.

- ACOD: Dit is een positieve maatregel, maar waarom de mensen die INEX maken

uitsluiten? Dit betekent dat iemand die op basis van een diploma overstapt naar een hogere graad (of dat nu Calog of operationeel is) misschien minder gaat verdienen dan voorheen.

3. 19 toelagen en vergoedingen (zie lijst) in uitdoving vanaf 1 juli 2019 met eventueel behoud binnen continue functionaliteit van de betrokkene. Behoud en regime van toelage DSU en DAFA. Tijdelijk nog behoud van maaltijdvergoeding (tot 1 januari 2023).

- ACOD: Dit betekent dat collega's op de vloer binnen enkele jaren hetzelfde werk gaan doen, terwijl de ene daar een premie voor krijgt en de andere niet. We zijn er ook voor de mensen die in de toekomst onze collega's worden.

4. Vanaf 1 juli 2020: M4.1+ (in twee stappen van twee jaar naar maximum van 33.124 gelijk aan B5 van openbaar ambt).

- ACOD: Een positieve maatregel, maar voor mensen die laat in hun carrière promotie maken, kan het zijn dat ze deze graad niet bereiken.

6. Vanaf 1 juli 2019: generieke Calog B + 3.1 procent



lokale en regionale besturen

• ACOD: Dit ligt nog heel ver weg, dus geen garanties.

7. Toekennen van maaltijdcheques (6 euro) aan alle personeelsleden (operationeel en Calog) vanaf 1 januari 2023 (samen met de punten 7 tot en met 9)

• ACOD: Let op, van een cheque van 6 euro blijft slechts 4,91 euro over na aftrek van de werknemersbijdrage. Terwijl andere ambtenaren cheques van 7 euro krijgen. De eerste cheque komt pas binnen 5 jaar...

8. Opheffing van het stelsel van maaltijdvergoedingen 1 januari 2023

• ACOD: Voor wie lange shiften doet, kan dit leiden tot verlies, je kan maar één cheque krijgen per werkdag. Nog geen duidelijke afspraken hoe dit opgelost wordt.

9. Keuzemogelijkheid behoud voor degenen die het wensen van de huidige maaltijdvergoeding zolang behoud huidige functionaliteit 1 januari 2023

• ACOD: Dit recht verdwijnt als je mobiliteit maakt naar een andere functionaliteit.

10. Opheffing van het stelsel van de gecertificeerde opleidingen en de competentie ontwikkelingslooptijd. Enkel behoud van de maximale loonschalenloopbaan Calog met baremische loopbaan 1 januari 2023.

• ACOD: De gecertificeerde premie verdwijnt, de cheques komen in de plaats, maar als je ziek bent of in verlof bent, zijn er geen cheques. 251 werkdagen min 34 verlofdagen = $4.91 \times 217 =$ maximaal 1065,47 euro. Maar bij elke ziektedag gaat daar 4,91 euro af.

11. Behoud huidige inconvenientenregeling.

• ACOD: De nachturen en weekenduren blijven op dezelfde manier vergoed worden.

12. Nader te onderzoeken conform openbaar ambt: contractuele loopbaan niveau B en C.

• ACOD: Hier is dus geen enkele duidelijkheid over.

Beloofde aanpassingen na deze bespreking

• Niemand zal minder verdienen door baremische vrijwaring.

• Om de twee jaar de oefening doen om de curves te tekenen voor politie en openbaar ambt en dan telkens onderhandelen of het aangepast moet worden, met inbegrip van de discussie over de maaltijdcheques.

• Uitdoving wordt duidelijker omschreven.

Alle vakbonden hebben aangegeven dat ze verder willen praten. Ook de ACOD, maar voor ons is het niet aanvaardbaar dat we voorstellen moeten aanvaarden die pas door de volgende regering uitgevoerd kunnen worden. Bovendien is dit een voorstel van de minister en nog niet van de regering, de regering kan dus nog steeds maatregelen schrappen.

Wij willen maatregelen die nu uitgevoerd worden, geen verre beloftes voor de toekomst. Want nu, ondanks dat er goede maatregelen bij zitten, is er geen enkele garantie. Bovendien blijven er een aantal categorieën met lege handen. Onze agenten, niveau D en C, officieren en niveau A, zij krijgen geen enkele verhoging van een der welke loonschaal. Zij moeten het doen met maaltijdcheques. En maak je geen illusies, net zoals de maaltijdcheques ingevoerd worden, kunnen ze door een volgende regering ook weer afgeschaft worden.

den. Een stijging van een loonschaal biedt veel meer garantie voor de toekomst. Daar blijven we dan ook voor strijden voor elke collega.

Op 13 maart gaf de ACOD dan ook geen akkoord.

*Luc Breugelmans
vaste afgevaardigde ACOD LRB Politie*



Oproep tot kandidaturen Ondervoorzitter ACOD LRB West-Vlaanderen

Het mandaat van ondervoorzitter van ACOD LRB West-Vlaanderen is vrijgekomen. Stel je kandidaat tot ten laatste dinsdag 17 april 2018 door een schrijven te richten aan de voorzitter van ACOD LRB West-Vlaanderen, mevrouw Diane D'Hulst, p/a Sint-Amandsstraat 112 in 8800 Roeselare.

Cao 11 Mission accomplished!

Ondertussen is de storm al wat gaan liggen, maar het deed met momenten pijn aan de oren om al die verschillende standpunten over de cao te horen. Het werd ook duidelijk dat de beste stuurder aan wal staan. Eén regeringspartij bleef weg van de onderhandelingsstafel, maar stond op het einde van rit wel klaar om kritiek te spuien. Netjes kan je dat niet noemen. Zonder euforisch te worden, durven we toch te stellen dat deze cao in het huidige tijdsgewricht de moeite waard is om te verdedigen. Deze regering had oorspronkelijk geen middelen voorzien voor een cao. Uiteindelijk ligt er nu een cao van 170 miljoen euro op tafel, ongeveer de helft meer dan bij de start van de besprekingen. De focus werd uitgebreid van koopkracht naar de startende leraars. Bovendien hebben we een aantal essentiële zaken veran-



kerd, zoals de vaste benoeming, het leraarsplatform en de aanvangsbegeleiding. Als jullie dit lezen, hebben wij onze ledenvergaderingen in de regio Brussel en in de provincies achter de rug en weten we of onze leden het eens zijn met deze cao. Wij hopen het van harte.

- Meer details over de inhoud en realisaties van cao 11 kan je lezen op www.acodonderwijs.be/cao-11-mission-accomplished.

raf.deweerd@acod.be

Staking 27 februari 2018 ACOD Onderwijs in actie

27 februari 2018. ACOD staakt tegen de afbraak van onze pensioenen door de

regering-Michel-De Wever. 1500 militanten komen samen in Brugge. Veel nieuwe

en vooral jonge gezichten, een hoopvol gegeven.



Wijzigingsdecreet basis- en secundair onderwijs **ACOD Onderwijs geeft een onvoldoende**

ACOD Onderwijs tekende een protocol van niet-akkoord voor het voorgelegde wijzigingsdecreet. Waarom?

Het Decreet Basisonderwijs en de Codex Secundair Onderwijs bevatten nog een aantal bepalingen die door de opstart van het nieuwe ondersteuningsmodel zonder voorwerp zijn geworden of moeten worden gewijzigd.

Bepalingen die te maken hebben met kinderen met specifieke onderwijsbehoeften worden in het wijzigingsdecreet aangepast of geschrapt. Het gaat om verschillende artikelen waarin nog sprake is van 'geïntegreerd onderwijs' en van de opmaak van een gemotiveerd verslag door het CLB. Ook de wijze waarop de werkmiddelen in het nieuwe ondersteuningsmodel toegekend worden, wordt aangepast.

De overheid voorziet ook dat niet alleen erkende ouderorganisaties, maar ook belangenorganisaties van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften toegevoegd kunnen worden aan de stuurgroep ondersteuningsmodel van het onderhandelingscomité. Niet-erkende organisaties een stem geven, terwijl erkende ouderverenigingen instaan voor een stem van de ouders, dat is een precedent. In het bewuste artikel beperkt de overheid de deelname aan de stuurgroep tot het uitnodigen van erkende onderorganisaties en belangengroepen. Wij vinden het merkwaardig dat decretaal ingeschreven wordt dat een stuurgroep anderen kan uitnodigen.

Overdracht van anciënniteit

De belangrijkste maatregelen in het wijzigingsdecreet zijn genomen ter bescherming van (vooral) tijdelijke personeelsleden die hun job verliezen door het dalende leerlingenaantal in het buitengewoon onderwijs. Men wil vermijden dat ze bij een aanstelling in het gewoon onderwijs opnieuw van nul moeten beginnen bij de opbouw van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur.

Een personeelslid dat overstapt van het buitengewoon naar het gewoon onderwijs, kan zijn dienstanciënniteit meenemen met een maximum van 720 dagen. Deze maatregel moet ervoor zorgen dat tijdelijke personeelsleden uit het buitengewoon onderwijs niet opnieuw van nul moeten beginnen in het gewoon onderwijs. De overheid hoopt dat dankzij die maatregel deze tijdelijke personeelsleden met hun expertise toch in het onderwijs blijven.

Dezelfde overheid laat de schoolbesturen echter de volledige vrijheid om de maatregel al dan niet toe te passen. Hierdoor schiet de maatregel zijn doel voorbij en zullen de schoolbesturen hem op verschillende wijzen toegepassen. Het zal er voor het personeelslid op aankomen om bij jobverlies in het buitengewoon onderwijs alert te zijn: bij welke besturen worden de (ver)diensten wel gehonoreerd en hoeveel dagen kunnen meegenomen voor de opbouw van het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur in het gewoon onderwijs? ACOD Onderwijs is het met zo'n willekeur en vrijblijvendheid niet eens, ook al is voorzien dat over de criteria voor de overdracht van anciënniteit in het lokaal comité onderhandeld wordt.



Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt het mogelijk om hun vaste benoeming door een nieuwe affectatie of mutatie mee te nemen van het buitengewoon naar het gewoon onderwijs.

Druk op personeel in ondersteuningsnetwerk stijgt

Leerlingen uit het basisaanbod buitengewoon onderwijs kunnen ondersteuning krijgen bij hun terugkeer in het gewoon onderwijs als ze negen maanden als regelmatige leerling ingeschreven waren in het buitengewoon onderwijs. De bepaling dat de leerling er negen maanden ingeschreven moet zijn, wordt geschrapt. De groep leerlingen die daardoor recht krijgen op ondersteuning vanuit het ondersteuningsnetwerk, is zeer talrijk.

Het is uiteraard positief dat zij dat recht krijgen, maar er wordt geen bijkomende omkadering voor de ondersteuningsnetwerken voorzien. Het gevolg is dat het aantal ondersteuners gelijk blijft, maar het aantal te ondersteunen leerlingen sterk zal stijgen. Ook hiermee kunnen wij niet akkoord gaan. De druk op de ondersteuners en de personeelsleden in het gewoon onderwijs wordt nogmaals verhoogd.

Elk kind verdient de ondersteuning die het nodig heeft, maar daarvoor moet de overheid een passende omkadering voorzien. De schrapping zal ook druk zetten op de wijze van financiering van het ondersteuningsmodel, waardoor andere doelgroepen zoals kinderen met autisme of gedragsmoeilijkheden minder ondersteuning zullen krijgen.

ACOD Onderwijs tekende daarom dan ook een protocol van niet-akkoord voor dit wijzigingsdecreet.

jeanluc.barbery@acod.be



Onderwijs en burgerschap, inzetten op diversiteit

Bewustwording van burgers en jongeren begint op school

De gemeenschap heeft de opdracht een kwalitatieve en humane samenleving te scheppen waarin mensen kunnen samenleven met respect voor elkaars eigenheid. Ongetwijfeld heeft het onderwijs hierin een belangrijke rol te spelen. Onder meer daarom moeten beleids mensen er actief naar streven dat scholen een afspiegeling zijn van de maatschappij.

Als we ervoor zorgen dat kinderen van jongs af aan leren omgaan met diversiteit, dan zetten we al een stap in de goede

richting. Je kan elkaar pas respecteren als je elkaar kent. Niet voor niets zegt men 'onbekend is onbemind'. Problemen ontstaan dikwijls doordat we elkaars gewoontes niet kennen en we elkaar daardoor verkeerd begrijpen.

Leraars kunnen hier een zeer belangrijke rol spelen door zelf de kansen en de verrijking te zien van diversiteit. Het is voor een leerkracht niet altijd gemakkelijk om uit je 'comfortzone' te komen. Bij het blootleggen van verschillen of tegenstellingen lok je een discussie uit die je in goede banen

moet leiden. Je kan hieraan als klasleerkracht bijzonder weinig tijd spenderen, want er is 'een leerplan' dat je moet afwerken.

- Wil je meer weten over het standpunt van ACOD Onderwijs over de rol van de leerkracht voor de ontwikkeling van burgerschap? Lees dan het volledig artikel op www.acodonderwijs.be/onderwijs-en-burgerschap.

nancy.libert@acod.be



Nieuwe brochure

Wat betekent de pensioenhervorming voor jou?

Wat betekent de afbraakpolitiek van de regering-Michel-De Wever voor jouw pensioen? In onze nieuwe pensioenbrochure vind je alle uitleg én een heleboel simulaties. Wellicht zal je in één ervan je eigen situatie herkennen...

- Bestel de brochure via e-mail (onderwijs@acod.be) of lees ze online op onze website.



Minister De Block maakt bekwame helpers van onderwijspersoneel

Een prikje van de leerkracht is goedkoper?

Artsen en verpleegkundigen zullen wel-dra handelingen mogen delegeren aan niet-zorgverleners. Dit betekent dat bin-nenkort leerkrachten bijvoorbeeld insu-line zullen mogen toedienen. Minister van Volksgezondheid Maggie De Block werkt hiervoor een wettelijke regeling uit. ACOD Onderwijs heeft bij de start van het schooljaar al gereageerd op het voorstel.

Volgens ACOD Onderwijs gaat het enkel om een besparingsmaatregel, wat ook de uitgangspositie van de minister is. Omdat het voor bepaalde dagelijkse ge-neeskundige verstrekkingen niet haalbaar is telkens een beroep op een bevoegde gezondheidszorgbeoefenaar te doen, gaat gezondheidsminister De Block (Open VLD) de regelgeving wijzigen. Hierdoor mag het onderwijspersoneel technische aspecten van een ingreep uitvoeren. Het zal daarvoor wel een opleiding moeten volgen. Artsen en verpleegkundigen moeten die handelingen trouwens ook delegeren.

ACOD Onderwijs stelt alternatief voor

ACOD Onderwijs verzet zich tegen deze

maatregelen, omdat de druk op de leraar zal vergroten om verplicht medicijnen toe te dienen, inspuitingen te doen, verzor-gende handelingen en ingrepen te stellen en de aansprakelijkheid, als er iets fout loopt, niet wordt weggenomen. Medisch verzorgende handelingen vereisen vakspe-cifieke competenties en worden aange-leerd in opleidingen waarvoor men be-wust kiest. Wij zien de maatregel dan ook als een kaakslag voor de verpleegkundigen en als een gemiste kans. Men had immers meer tewerkstelling kunnen creëren in de scholen en op medisch vlak een betere ondersteuning kunnen bieden. ACOD Onderwijs heeft een alternatief: geef de mogelijkheid verpleegkundigen aan te stellen in het gewoon onderwijs en breid de uren kinderverzorger uit.

Niet zomaar te verplichten

Zoals de inspectie waakt over het gebruik van de onderwijstijd in een school, zo waakt ACOD Onderwijs over de opdracht van de leerkracht die de onderwijstijd maximaal moet benutten. Een zoveelste taak – verzorgende handelingen stellen – kan aan een leraar niet opgelegd worden, ook niet door de nieuwe maatregel. Wie

de handeling toch stelt, moet zich vooral zorgen maken over de mogelijke gevolgen ervan en de aansprakelijkheid als iets (ern-stig) voorvalt. Het is niet omdat de maat-regel er is, dat personeelsleden verplicht kunnen worden de medische handelingen ook uit te voeren.

Op een drafje een opleiding volgen is niet ernstig meer. Het kan nooit in de plaats komen van een beroepsopleiding. ACOD Onderwijs vindt dat het toedienen van medicatie een ernstige zaak is die moet worden toevertrouwd aan een professio-nal met een degelijke kwalificatie. Enkel zo kan het risico op ongelukken tot een mini-mum herleid worden.

jeanluc.barbery@acod.be



Oproep tot kandidaturen

Verkiezing algemeen secretaris

Onder voorbehoud van de verkiezing van Raf De Weerd tot federaal secretaris van het ABVV op het Statutair Congres van het ABVV op 30, 31 mei en 1 juni 2018 zal ACOD Onderwijs een Buitengewoon Con-gres organiseren op 6 juni 2018 om een algemeen secretaris te verkiezen.

Kandidaten voor dit mandaat moeten aan de volgende voorwaarden voldoen:

- Bij het afsluiten van de kandidaturen minstens 5 jaar lid van ACOD Onderwijs zijn.
- Bij het afsluiten van de kandidaturen

minstens 4 jaar effectief lid zijn of ge-weest zijn van het Uitvoerend Bestuur van ACOD Onderwijs.

- In aanmerking komen voor vakbondsver-lof.
- De leeftijd van 60 jaar niet bereikt heb-ben op de dag van het Buitengewoon Congres.
- Voorgedragen worden door de regio en/of ten minste één provincie.

De kandidaturen (met voordracht) moe-ten ten laatste op maandag 30 april 2018 toekomen bij Jo Coulier, voorzitter ACOD

Onderwijs, Fontainasplein 9/11 in 1000 Brussel.

In de loop van de maand mei worden in de regio en de provincies ledenvergaderingen georganiseerd om de verkiezing conform de statuten af te werken. In de volgende editie publiceren we de datums van deze ledenvergaderingen. Wie bijkomende toe-lichtingen wenst, kan steeds terecht bij de huidige algemeen secretaris raf.deweerd@acod.be.

'We Own It!'

Symposium over ons publiek bezit

ACOD haalt op 26 april Andrew Cumbers en Cat Hobbs, die recent nog de Britse socialist Jeremy Corbyn adviseerden, naar de Vooruit in Gent voor een studiedag over de toekomst van onze publieke dienstverlening. Mainstream media hebben het gemist, maar het terugwinnen van onze publieke eigendom gaat wereldwijd. Dat is hoopvol en vraagt onze bijzondere aandacht. Toegang is gratis, iedereen welkom!

De afgelopen jaren zijn er minstens 835 voorbeelden te tellen van het opnieuw vermaatschappelijken van openbare diensten, waarbij meer dan 1600 steden in 45 landen betrokken waren. Terecht, want de publieke opinie is een sterke voorstander van het runnen van dienstverlening in functie van de mensen, niet van de winst. Meer daarover leest u in het interview met Satoko Kiskimoto vooraan in dit nummer, tevens spreekster op het symposium.

Er is een alternatief

Terwijl de meeste politici het algemeen belang uit het oog verloren, sluiten mensen over de hele wereld het hoofdstuk van privatisering en neoliberale handelsregimes af. Burgerbewegingen, vakbonden en linkse partijen verbinden hun strijd om essentiële diensten als energie, vervoer, water, huisvesting, sociale zorg, veiligheid, openbare ruimte, sport of cultuur opnieuw in publieke handen te krijgen.

Er is immers een alternatief voor het misbruik door de private sector, het gelobby en de schendingen van de arbeidswetgeving. Het is wél mogelijk om in de basisbehoeften van mensen te voorzien zonder iemand uit te sluiten. De steeds verder afnemende kwaliteit van de commerciële dienstverlening en de steeds verder stijgende prijzen, zijn niet onvermijdelijk. We kunnen de democratische controle over onze (lokale) economie en middelen terugwinnen. Als we dat samen doen.

Hoe pakken we het aan?

Hoe pakken we het aan? Dit symposium verdedigt het idee dat transparant en verantwoordelijk management op basis van participatie van werknemers en gebruikers reëel, succesvol en gezond kan zijn. Meer zelfs, bottom-up aangestuurde modellen van publieke eigendom, met verschillende niveaus van democratische betrokkenheid van burgers en werknemers, zijn onze enige garantie voor een duurzame overgang die echt inspeelt op onze huidige sociale en ecologische uitdagingen. Laten we dus nu mobiliseren en terugnemen wat ons allemaal toebehoort. Dienstverlening: wij hebben het nodig, wij gebruiken het, wij betalen het. Wij moeten het dus ook kunnen beheren en bezitten. Om het met de geveugelde woorden van activiste Cat Hobbs te zeggen uit haar speech voor het Britse Labour: "We moeten de media en elkaar eraan herinneren dat publieke dienstverlening misschien wel het beste, het meest wonderbaarlijkste, nobelste en meest geciviliseerde ding is dat mensen ooit hebben uitgevonden."

Robrecht Vanderbeeken



'We Own It!'

Donderdag 26 april – van 13 tot 17 uur – Vooruit Gent – gratis.

Spreekers

- Andrew Cumbers: professor Politieke Economie, auteur van 'Reclaiming Public Ownership: Making Space for Economic Democracy'.
- Satoko Kishimoto: klimaatactivist en onderzoeker van het Transnational Institute, coauteur van 'Reclaiming Public Services'.
- Cat Hobbs: oprichter en directeur van het campagneplatform 'We Own it'.
- Sam Mason: klimaatadviseur voor PCS, de Britse vakbond voor de openbare diensten.

Respondenten

- Natalie Eggermont: machinist van de Climate Express.
- Sacha Dierckx: onderzoeker denktank Minerva.
- Pascal Gielen: cultuursocioloog, auteur van 'The Art of Civil Action'.

Meer informatie: www.acodcultuur.be

Succesvolle actie Atlas Antwerpen Luister naar ons!

Op 1 maart: donderdagmorgen klokslag 10 uur onderbrak het personeel het werk bij Atlas, Integratie & Inburgering Antwerpen. De talrijk aanwezige personeelsleden en vakbondsafgevaardigden ijverden voor een behoud van middelen, personeel en inspraak. Atlas geeft ondersteuning aan anderstalige nieuwkomers, zoals lessen Nederlands. Ondanks de nood – Bart De Wever foetert nochtans graag op de ‘apartheid’ tussen bevolkingsgroepen in zijn stad – bouwt het N-VA-beleid de dienstverlening in inburgering en integratie af: vorig jaar zijn er 30 personeelsleden ontslagen, ondertussen zijn er nog eens 8 personeelsleden in vooropzeg. Hoog tijd dus om een krachtig signaal te geven aan de directie, de raad van bestuur en aan minister Homans. Vakbonden en personeel overwogen nog acties.

Robrecht Vanderbeeken



Actie loont Caermersklooster blijft in publieke handen

De vorige jaren kreeg havenbaron Huts het Gentse cultuurcentrum Caermersklooster (inclusief middelen en personeel) ter beschikking van de provincie Oost-Vlaanderen om zichzelf en zijn kunstcollectie in de vitrine te zetten. Daar komt nu een einde aan.

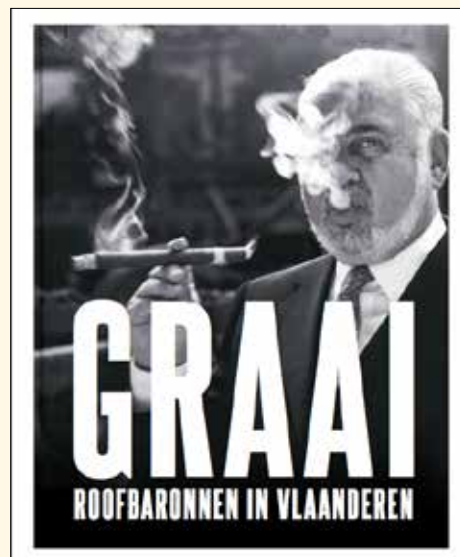
Dat resulteerde in twee propagandatoestellingen, geflankeerd door opgeklopte mediacampagnes, die de (kunst) geschiedenis herschreven om het Vlaamse kapitalisme van een heldenepos te voorzien. De evenementen dienden ook als hefboom voor een cultuurpolitiek die private belangen bevoorrecht ten koste van een democratisch subsidiebeleid. ACOD Cultuur nam deel aan de eerste protestactie RIP Caermersklooster in 2016 bij de opening van de gecontesteerde tentoonstelling ‘Voor God en Geld’, waarbij actievoerders het cultuurhuis als publieke ruimte symbolisch ten grave droegen. Als reactie op de tweede tentoonstelling in 2017, ‘Oer – De wortels van Vlaanderen’, organiseerden we een tegententoonstel-

ling in Croxhapox twee straten verder. In de vensters van deze experimentele kunst-ruimte, die onder deze regering zijn werkmiddelen verloor, plaatsten we een groot pamflet dat het misleidende karakter van de filantropie-business op de korrel nam. Reagerend op onze regering die kunstenaars en cultuurorganisaties naar sponsors doorverwijst – zoek ‘aanvullende middelen’ bij mecenasen – brachten we dus een ‘aanvullende tentoonstelling’ met kanttekeningen bij de stunts van Vlaamse graai Huts.

Het goede nieuws: de Stad Gent nam de werking van het Caermersklooster van de provincie over en past ervoor om het te verpachten aan de havenbaas. Er loopt een open call waarbij cultuurmakers en collectieven kunnen kandideren voor de toekomstige werking. De stad wil van het cultuurcentrum een nieuwe ontwikkelings- en presentatieplek voor beeldende kunsten maken. Een plek voor hedendaags talent uit Gent, daar is ook nood aan. Uit interviews die Huts naar aanleiding van zijn expo’s gaf, bleek duidelijk dat hij

het beleid wilde beïnvloeden: “Hopelijk volgt de Vlaamse regering het voorbeeld van Oost-Vlaanderen”, verklaarde hij in De Zevende Dag. Gent bedankt alvast voor zijn bokkesprongen en geeft daarmee zelf een sterk voorbeeld.

Robrecht Vanderbeeken



Cultuur**Openbare diensten opnieuw opeisen**

Op 26 april 2018 organiseert ACOD Cultuur een symposium over publieke eigendom en economische democratie. Satoko Kishimoto zal er uitgebreid spreken over 'Reclaiming Public Services'.

Andere sprekers zijn Andrew Cumbers (adviseert het Britse Labour over publieke eigendom), Cat Hobbs (directeur van 'We Own It'), Sam Mason (adviseur van de Britse overheidsvakbond PCS), Sacha Dierckx (Denktank Minerva), Natalie Eggermont (Climate Express) en Pascal Gielen (Universiteit Antwerpen).

Locatie: De Vooruit, Gent, van 13 tot 17 uur op donderdag 26 april 2018. Een gelegenheid om zeker niet te missen.

Antwerpen-Kempen-Mechelen**Senioren op oorlogspad**

Op 31 mei 2018 kan je met de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen op busreis voor een begeleid bezoek aan het bekende en beruchte fort Eben-Emael. Met dat fort plantte het Belgisch leger een kolos neer in de periode 1932-1935 om een zwak punt in de Belgische defensie tegenover Duitsland te versterken: de invalswegen in de buurt van Maastricht. Hoewel het fort als oninneembaar werd beschouwd, toonde de tijd anders aan. Na de lunch bezoeken we 'de brug van Vroenhoven'. En ook hier is de Tweede Wereldoorlog niet ver weg. Met de gids word je ondergedompeld in het verhaal van het begin van de Tweede Wereldoorlog, maar daarnaast ook in de 'waterwereld' van de kanalen en bevaarbare waterwegen van Vlaanderen.

Na deze twee bezoeken hebben we 's avonds nog een gezellig etentje. Vertrekken kan aan het station van Mechelen om 8 uur, de Borsbeekbrug bij station Berchem in Antwerpen om 8.30 uur en aan het station van Geel om 9.15 uur. We keren terug omstreeks 18.30 uur. De plaatsen zijn tot 33 beperkt. Graag dus eerst inschrijven via mail vóór 20 september 2015 bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch op ACOD Antwerpen 03 213 69 20 of ACOD Mechelen 015 41 28 44. Je inschrijving wordt daarna slechts geldig na betaling van 55 euro per persoon op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S18 EEV.

Limburg**Veilig(er) op internet en sociale media**

Op dinsdag 22 mei 2018 organiseert de seniorencommissie van ACOD Limburg een infonamiddag over 'Veilig(er) op internet en sociale media'. Vanaf 13.30 uur kan je terecht in het ACOD-gebouw (Koningin Astridlaan 45, Hasselt) voor een uiteenzetting van twee uur door Peter Martens (LRB) over internet en sociale media met uitleg over het gebruik van smartphone en iPad. Inschrijven doe je via limburg@acod.be of telefonisch op 011 30 09 70.

Op dinsdag 27 maart 2018 organiseert de seniorencommissie van ACOD Limburg haar Wandeldag in Kermt. Vanaf 13.30 uur kan je terecht bij sporthal Ten Hove in Kermt voor een wandeling door een mooi natuurgebied over een afstand van 7 km, vlak en toegankelijk voor iedereen die goed te been is. Op het einde van de wandeling is er koffie en een kleine hap voor wie dat wenst.

Inschrijving: limburg@acod.be of telefonisch op 011 30 09 70.

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

Belastingsservice 2018

Federale Overheidsdienst
FINANCIËN
Administratie van de
ondernemings- en inkomensbelastingen
Inkomstenbelastingen

www.hauspie.be

U.V.

MEDEDELING : Indien dit stuk om enige reden niet besteld kan worden, dient het aan de afzender teruggezonden te worden onder vermelding van de reden waarom dat gebeurt. In voorkomend geval dienen het nieuwe adres van de geadresseerde en de datum van zijn vertrek hieronder opgegeven te worden.

Vertrikken naar : _____
straat, nr. _____
op : _____

Bagattenstraat 158, GENT

4 - 11 - 18 - 25 juni

08u30 - 12u00
13u00 - 16u00

Nr. 276.417/2006

Meebrengen !

ID-kaarten+ pincodes van beide belastingplichtigen
Belastingssbrief vorig jaar
Fiscale attesten
Documenten hypothecaire lening(en)
Energiebesparingsattesten

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Vlaams-Brabant

Activiteitenkalender seniorenwerking

In samenwerking met ABVV-seniorenwerking, Linx+ en ACOD-senioren organiseren we de volgende activiteiten in 2018. Informatie en inschrijvingen: ABVV-senioren, Maria Theresiastraat 119-121 in Leuven of via senioren.vlbr@abvv.be.

- Zondag 25 maart 2018: schlagerfestival Hasselt.
- Donderdag 17 mei 2018: beleevingscentrum Groote Oorlog Tildonk – 100 jaar Groote Oorlog.
- Zondag 20 mei 2018: trefdag Linx+ in Limburg.
- Donderdag 21 juni 2018: wielermuseum Ronde van Vlaanderen in Oudenaarde.
- Donderdag 5 juli 2018: BBQ – Zoetwaterterras Neerijse.
- Donderdag 6 september 2018: de mijnen van Blegny.
- Donderdag 11 oktober 2018: bedrijfsbezoek Depot – Kringwinkel Antwerpen.
- Woensdag 5 december 2018: bedrijfsbezoek Reynaers Aluminium in Duffel.

West-Vlaanderen

Afdeling Harelbeke-Waregem

Algemene ledenvergadering senioren

Op donderdag 26 april 2018 organiseren de senioren van de afdeling Harelbeke-Waregem hun jaarlijkse ledenvergadering met koffietafel. We beginnen om 14.30 uur in het zaaltje van VC De Geus op het Koning Leopold III-plein 71 in 8530 Harelbeke. Er is een ruime parking beschikbaar. Inschrijven voor de koffietafel tegen voorafgaande betaling van 5 euro per persoon

kan tot maandag 23 april 2018 bij Maurice Top (056 71 16 30 – top.maurice@skynet.be) of Patrick Vervaeke (056 71 93 71 – patrick.vervaeke@skynet.be).

Seniorennamiddag

Op donderdag 17 mei organiseert ACOD West-Vlaanderen een seniorennamiddag. Deze namiddag is gratis voor alle leden en hun partners die lid zijn van ACOD. Indien je een gezellige namiddag wil beleven samen met je vroegere collega's, is dit een unieke gelegenheid. Er zal ook voor animatie gezorgd worden, samen met koffie en gebak.

De namiddag vindt plaats van 13.30 tot 17 uur in zaal Ripasso, Bouwcentrum Potteberg, Engelse Wandeling 2 in Kortrijk. Er zullen bussen ingelegd worden, zodat jullie daar gemakkelijk kunnen geraken. We informeren je op een later tijdstip over de opstapplaats en het uur als je ingeschreven bent. Dat doe je via 051 20 25 70 of nancy.marnette@acod.be.

Stadswandeling in Kortrijk

De senioren van ACOD Overheidsdiensten West-Vlaanderen organiseren op vrijdag 20 april 2018 een stadswandeling in Kortrijk. De wandeling onder begeleiding van een gids heeft als thema: het erfgoed, de geschiedenis en het actuele Kortrijk. De wandeling start om 10 uur aan de voorzijde van het station en eindigt rond 13 uur op de Grote Markt, waar we in Café Leffe een dagschotel eten voor een democratische prijs, individueel ter plaatse te betalen. In de namiddag is iedereen vrij om nog wat in de stad rond te kuieren,

met als aanrader het winkelcentrum K. Praktisch: er zijn treinen naar Kortrijk met vertrek in Gent Sint-Pieters om 9.08 uur, vanuit Oudenaarde om 9.31 uur, vanuit Ronse om 9.15 uur (overstappen in Oudenaarde). Afspraak: om 10 uur aan de voorzijde van het station in Kortrijk (ook indien eigen vervoer).

Inschrijven kan mits betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 'Gepensioneerd Overheidsdiensten Gent'. De bijdrage dient te worden gestort vóór woensdag 11 april 2018 en geldt als definitieve inschrijving. Ook de ACOD-leden in actieve dienst zijn welkom op deze uitstap. Voor praktische informatie kan u terecht bij Eddy Loterman, 0477/34.55.82 of Eddy_Loterman@skynet.be.

Afdeling Brugge

'Wat zoudt jij zonder 't werkvolk doen?'

De senioren van de afdeling Brugge nodigen iedereen uit op de voordracht 'Wat zoudt jij zonder 't werkvolk doen?'. Jaak Brepoels vertelt er de senioren in Brugge het verhaal van de werkmens. Hij neemt ons mee doorheen de geschiedenis van de arbeidersbeweging.

Je bent welkom op vrijdag 20 april om 14 uur in de Van Ackerzaal van het ABVV-gebouw (Zilverstraat 43 in Brugge) voor de voordracht en gratis koffie met gebak. Ook de bar zal open zijn. De zaal is beperkt tot 60 aanwezigen, dus inschrijven moet via marc.caenen@telenet.be of via 0479 86 23 88.