

# TRIBUNE



De ACOD wenst iedereen  
sterke openbare diensten  
in **2024**

en nog lang daarna ...

## inhoud

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>inhoud en colofon</b>            | <b>2</b>  |
| <b>wedstrijd</b>                    | <b>2</b>  |
| <b>algemeen</b>                     | <b>3</b>  |
| <b>spoor</b>                        | <b>6</b>  |
| <b>tram bus metro</b>               | <b>11</b> |
| <b>de post</b>                      | <b>12</b> |
| <b>gazelco</b>                      | <b>16</b> |
| <b>telecom</b>                      | <b>17</b> |
| <b>federale overheidsdiensten</b>   | <b>19</b> |
| <b>vlaamse overheidsdiensten</b>    | <b>21</b> |
| <b>lokale en regionale besturen</b> | <b>23</b> |
| <b>onderwijs</b>                    | <b>30</b> |
| <b>cultuur</b>                      | <b>37</b> |
| <b>agenda</b>                       | <b>39</b> |

## colofon

### Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

### Redactie:

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

**Eindredactie:** Jos Gavel, Aalst

**Vormgeving:** Els De Waele

**Drukkerij:** Moderna Printing

## online



**www.acodonline.be**



**www.facebook.com/acod.abvv**



**@ACOD\_ABVV**

## wedstrijd

### MediaMarkt- geschenkbon

#### Winnaars

Jan Van Holder (Wetteren), Guido Geers (Torhout), Guy Beyens (Meerhout), Kelly Vandebeek (Koniksem) en Cecilia Dehandschutter (Gent) wisten de juiste antwoorden van de vorige wedstrijd. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbon

#### Nieuwe prijs:

### Mediamarkt-geschenkbon

#### Vragen nieuwe wedstrijd

- Wat is Ver.di?
  - De tweede grootste Duitse vakbond, Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft.
  - De officiële fan-site van de Italiaanse componist Giuseppe Verdi.
  - Een Waalse producent en distributeur van originele bierglazen.
- Van wie is de uitspraak "Het leven kan enkel achterwaarts worden verstaan, maar moet voorwaarts geleefd worden."?
  - Napoleon Bonaparte, Corsicaans amateur-filosoof.
  - Soren Kierkegaard, Deens existentialistisch filosoof.
  - Karl Marx, Duits revolutionair filosoof.

- Ons geliefde vaderland kent onderhand al behoorlijk wat wijndomeinen, maar telt slechts één echt wijnkasteel. Waar ligt het?

- Wijnendale
- Genoelselderen
- Bierbeek.

#### Antwoorden mailen naar

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

**Gelieve je adres te vermelden  
bij je antwoorden.**

# Als je het mij vraagt "De ACOD zal het personeel van de openbare diensten met hand en tand verdedigen!"

*Enkele van onze sectoren hebben een aantal bewogen weken achter de rug. Het meest in het oog sprongen de acties van de sectoren Spoor en Vlaamse overheidsdiensten.*

**Chris Reniers:** "In december staakte ACOD Spoor voor een tweede keer gedurende 48 uur. Het was opnieuw een geslaagde actie, na de tweedaagse staking in november en ondanks het afhaken van ACV Transcom. Er waren weer bijzonder veel stakers op post, waaruit blijkt dat de problemen die we aankaarten enorm leven bij het personeel. Het is des te opvallender omdat de staking niet ging om meer geld, koopkracht of premies voor het personeel, maar wel voor een betere dienstverlening aan de burger. ACOD Spoor heeft nu duidelijk aangegeven dat het hoog tijd is voor een serieuze dialoog met de directie, waarbij die laatste eindelijk moet luisteren naar de verzuchtingen en opmerkingen van het spoorwegpersoneel. Zij zijn immers elke dag actief op het terrein. Zij weten waar het fout loopt en wat de oplossingen kunnen zijn."

*ACOD Overheidsdiensten riep een staking uit rond de niet nagekomen afspraken in de onderhandelingen over het 5-sporen-beleid van de Vlaamse regering.*

**Chris Reniers:** "Na 5 jaar onderhandelen met de vakbonden besloot de Vlaamse regering alsnog het statuut te ontmantelen – lees: af te schaffen. ACOD Overheidsdiensten heeft zich daar terecht tegen verzet, tot de laatste snik. Ook hier startte de staking met drie vakbonden, maar haakte het ACV vroegtijdig af. Toch bleek dat actie loont, want de ACOD en het VSOA zijn er alsnog in geslaagd enkele belangrijke verbeteringen te bekomen in het akkoord. Ik denk dat de leden en militanten van beide sectoren een dikke pluim op hun hoed verdienen voor hun inzet en inspanning om de openbare dienstverlening te verbeteren en de onafhankelijke werking

van het personeel in de openbare diensten te beschermen. Hun uiteindelijk doelstelling was steeds dat de burger er beter van zou worden."

*Sinds enkele weken worstelt de Wetstraat met het dossier rond de toewijzing van het krantencontract. De beslissing is er nu, al bleek het allerm minst een evidente oefening.*

**Chris Reniers:** "De vraag is waarom het zo moeilijk moest zijn. Iedereen, van krantenuitgevers tot krantenabonnees, is vol lof over de manier waarop het bpost-personeel de kranten op een snelle en correcte manier in de bus aflevert. Uiteraard hangt daar een prijskaartje aan vast. De ervaringen met private krantenbedelers bleken doorgaans negatief, al zeker indien je een eindje uit het stadscentrum woont. Aangezien bpost in de uitvoering van het krantencontract steeds een betrouwbare en uitstekende partner was, heeft de burger er alle belang bij dat het overgrote deel van de postbedeling in handen van bpost blijft, wil men de kranten en tijdschriften correct en tijdig in de bus ontvangen."

*Ook bij de lokale en regionale besturen blijft het rommelen. De invoering van de nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel en het daarbij horende ontslagdecreet begint al slachtoffers te maken.*

**Chris Reniers:** "Het decreet is zelfs nog niet gefinaliseerd, maar we hebben al een eerste melding van een ontslag van statutaire ambtenaren. Op 3 dagen tijd werden ze op straat gezet, zonder dat daarbij de vereiste procedure gevolgd werd. Uiteraard verzet ACOD LRB zich daar heftig tegen. Ambtenaren mogen geen slachtoffer worden van politieke willekeur. Het is niet omdat een ambtenaar niet past in het politieke kleurplaatje van burgemeester en schepenen, dat men deze zomaar opzij kan zetten. Het is de plicht van elke neu-



## "De doelstelling van onze acties en stakingen was steeds dat de burger er beter van zou worden."

trale ambtenaar om op een correcte manier ervoor te zorgen dat de burger krijgt waar hij of zij recht op heeft. Transparantie en het volgen van regels zijn voorwaarden voor goed bestuur. Als dat niet langer mogelijk is, neemt de politieke willekeur het over. ACOD LRB zal alles op alles zetten om personeel dat het slachtoffer wordt van dergelijke praktijken, met hand en tand te verdedigen."

*Wat verwacht je voor 2024?*

**Chris Reniers:** "Het zal een pittig jaar worden. We hebben DE politieke verkiezingen, maar een aantal van onze sectoren nemen ook deel aan de sociale verkiezingen. Ik ben ervan overtuigd dat onze leden en militanten, die zich dagelijks inzetten om hun werkcollega's en ook de burger ten dienste te staan, goed zullen scoren. Samen zullen we ons verzet tegen extreemrechts, extremismen, agressie op de werkvloer en afbouw van het statuut verderzetten. Ook in onze dagelijkse strijd om de openbare diensten sterker te maken gaat door. Daarom bedank ik ieder van jullie hartelijk en wens ik jullie fijne eindejaarsfeesten toe!"

# FAQ Pensioenhervorming 2023

## Wat moet je weten over de pensioenbonus?

**De regering is op 10 juli 2023 tot een nieuw akkoord gekomen over een bijkomend pakket van maatregelen met betrekking tot de pensioenhervorming. Het pakket omvat hervormingen in het mechanisme van de perequatie, het recht op het minimumpensioen en de invoering van een pensioenbonus. Deze zullen binnenkort definitief in wetgeving omgezet worden. In deze editie focussen we op de pensioenbonus.**

### 1. Wat is de pensioenbonus en wat verandert er?

Vanaf 1 januari 2025 wordt een pensioenbonus ingevoerd voor werknemers, ambtenaren en zelfstandigen. De pensioenbonus is een aanvulling op het pensioen. Deze zal worden toegekend aan personen die blijven werken nadat ze aan de voorwaarden op het recht op het vervroegd pensioen hebben voldaan, of na het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd en dit voor een maximum van drie jaar.

#### 1.1. Wanneer heb ik recht op een pensioenbonus?

De pensioenbonus zal worden toegekend aan personen die hun pensioen uitstellen tot ten vroegste 1 januari 2025. De bonus wordt toegekend op basis van een referentieperiode van maximum drie jaar, gerekend vanaf de individuele pensioendatum, met een overgangsmaatregel voor personen die voor 31 december 2024 al het pensioen kunnen opnemen.

- Pensioendatum voor 1 juli 2024: je bouwt een pensioenbonus op voor elke dag dat je werkt vanaf 1 juli 2024.
- Pensioendatum tussen 30 juni 2024 en 31 december 2024: je bouwt een pensioenbonus op voor elke dag dat je werkt vanaf je vroegst mogelijke pensioendatum.
- Pensioendatum vanaf 1 januari 2025: je bouwt een pensioenbonus op voor elke dag dat je werkt vanaf je vroegst mogelijke pensioendatum.

Je bouwt dus een pensioenbonus op vanaf je vroegst mogelijke pensioendatum of wanneer je de wettelijke pensioenleeftijd bereikt,

op voorwaarde dat je je pensioen uitstelt tot minstens 1 januari 2025.

OPGELET! Personen die in een statuut zitten waar er preferentiële leeftijds grenzen gelden (vb. rijdend personeel NMBS, militairen, ...) bouwen pas bonus op vanaf dat ze aan de gewone voorwaarden voor vervroegd pensioen voldoen!

#### 1.2. Wat is het bedrag van de pensioenbonus?

Het bedrag van de pensioenbonus is verschillend per referentiejaar.

- 1ste referentiejaar = 314,58 euro per maand
- 2de referentiejaar = 629,17 euro per maand
- 3de referentiejaar = 943,75 euro per maand

De bedragen van de pensioenbonus zijn bepaald per maand werkelijke gepresteerde diensten met volledige opdracht en stijgen naarmate de burger de opname van het pensioen uitstelt.

Eén jaar langer voltijds werken levert 3.775 euro bonus op, een tweede jaar langer werken 7.550 euro en een derde jaar 11.325 euro.

Er is een bijzondere regeling voor personen die het vervroegd pensioen vanaf 60, 61 of 62 jaar kunnen opnemen, na een loopbaan van 44 of 43 jaar. Die personen bouwen onmiddellijk bonus op aan het hoogste bedrag van 943,75 euro per maand.

OPGELET! Dit wordt enkel toegekend aan personen die voor de leeftijd van 63 jaar minstens 43 jaar loopbaan bewijzen ZONDER toepassing van de verhoging coëfficiënt van een preferentieel tantième.

#### 1.3. Wat is de invloed van deeltijds werken op de pensioenbonus?

Wanneer een persoon deeltijds werkt dan wordt het bedrag van de pensioenbonus proportioneel verminderd.

Voorbeeld: een persoon werkt halftime (1/2<sup>de</sup>). De bonus bedraagt in dat geval 157,19 euro (314,58 X 1/2<sup>de</sup>) per maand in het 1ste jaar.

De bonus wordt berekend op basis van de werkelijke gepresteerde diensten (werkelijke arbeidsprestaties, betaald verlof of afwezigheid met behoud van volledig loon). Perioden van loopbaanonderbreking, tijdskrediet, zorgkrediet, onbetaald verlof, enz. worden niet meegenomen in de berekening van de pensioenbonus.

#### 1.4. Aan wie wordt de pensioenbonus uitgekeerd?

De pensioenbonus is een persoonlijk recht, dat pas opent op het moment van pensioenering. Het wordt uitbetaald op het ogenblik dat de rechthebbende het pensioen opneemt. Een opgebouwde pensioenbonus die nog niet werd uitbetaald zal niet worden uitgekeerd naar echtgenoten of erfgenamen.

#### 1.5. Wordt de pensioenbonus belast?

De pensioenbonus wordt niet belast. Er worden noch sociale zekerheidsbijdragen op ingehouden, noch wordt die meegenomen in de personenbelasting.

### 2. Wat is perequatie en wat verandert er?

Perequatie is het aanpassen van de pensioenen van de openbare sector aan de loonevolutie bij de actieve ambtenaren. Elk ambtenarenpensioen is verbonden aan een specifieke korf, die elk een sector vertegenwoordigt. Wanneer er onder de actieven van een korf een verhoging van de bezoldiging is, dan vindt er een perequatie plaats. Het perequatiepercentage wordt bepaald op basis van is het verschil tussen de globale bezoldiging voor en die na de verhoging. Met dit percentage worden de pensioenen van de korf verhoogd.

De opzet van de hervorming is de totale kost van toekomstige perequaties beperken tot 0,60% van de globale pensioenlasten. Als de perequatiekost hoger is dan 0,60% van de globale pensioenlasten dan wordt het perequatiepercentage verminderd in elke korf waarvan het percentage 0,60% overschrijdt.

Zoals je merkt is dit een vrij ingewikkelde materie, maar we zullen hier de komende maanden in Tribune nog op terugkomen.

### 3. Wat zijn de voorwaarden voor het minimumpensioen en wat verandert er?

Minimumpensioen werknemers:

- Voltijds minimumpensioen: 30 jaar loopbaan met minstens 208 dagen per loopbaanjaar (werk, ziekte, werkloosheid, loopbaanonderbreking, ...)
- Deeltijds minimumpensioen: 30 jaar loopbaan met minstens 156 dagen per loopbaanjaar (werk, ziekte, werkloosheid, loopbaanonderbreking, ...)

Minimum pensioen ambtenaren: minstens 60 jaar zijn met 20 dienstjaren.

De hervorming voert vanaf 1 januari 2025 een extra voorwaarde in voor het recht op het minimumpensioen in alle pensioenstelsels. Het minimumbedrag zal, voor alle stelsels, slechts worden toegekend als er naast de bestaande voorwaarden ook minstens 20 jaar effectieve prestaties zijn:

- Werknemers > minstens 5.000 voltijdse dagequivalenten (VTE's) effectieve prestaties bewijzen (voltijds minimum) of 3.120 VTE's (deeltijds minimum). VTE's kunnen zowel werkdagen als gelijkgestelde periodes zijn (arbeidsongevallen, beroepsziekten, ...)
- Ambtenaren > minstens 189 maanden effectieve diensten\*

fectieve diensten\*

**\*deze nieuwe voorwaarde geldt niet voor het gewaarborgd minimumbedrag voor lichamelijke ongeschiktheid.**

Er zijn wel overgangsmaatregelen: personen geboren voor 1 januari 1963 zijn vrijgesteld, alsook personen die geboren zijn voor 1 januari 1969 en op 1 januari 2025 de voorwaarden voor het minimumpensioen vervullen.

*In de volgende editie geven we meer informatie over het minimumpensioen.*

## Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen ([antwerpen@acod.be](mailto:antwerpen@acod.be)): 16 januari 2024, 20 februari 2024, 29 februari 2024 (alleen Mechelen!) en 19 maart 2024.
- Limburg ([limburg@acod.be](mailto:limburg@acod.be)): 23 januari 2024, 27 februari 2024 en 26 maart 2024.
- Oost-Vlaanderen ([oost\\_vlaanderen@acod.be](mailto:oost_vlaanderen@acod.be)): 18 januari 2024, 22 februari 2024 en 14 maart 2024 (en niet 19 maart zoals verkeerd vermeld in de vorige editie van Tribune).
- Vlaams-Brabant ([vlaams\\_brabant@acod.be](mailto:vlaams_brabant@acod.be)): 11 januari 2024, 8 februari 2024 en 13 maart 2024.
- West-Vlaanderen ([west-vlaanderen@acod.be](mailto:west-vlaanderen@acod.be)): 9 januari 2024, 1 februari 2024 en 7 maart 2024.

**Belangrijk:** neem je identiteitskaart en bijbehorende pincode of de Itsme-app op je smartphone mee, zodat we de pensioeninformatie op [www.mypension.be](http://www.mypension.be) eenvoudig kunnen raadplegen.



## Oproep tot kandidaturen Statutair congres ACOD West-Vlaanderen afdeling Brugge

Op dinsdag 20 februari 2024 organiseert de intersectorale afdeling Brugge haar vierjaarlijks statutair congres. De volgende mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard.

- Secretaris: Danny Callens is uittredend en

niet herkiesbaar.

- Voorzitter: Stephen Vanhooren is uittredend en herkiesbaar.
- Ondervoorzitter: Yves Dusautoir is uittredende en herkiesbaar.

De kandidaturen moeten schriftelijk en uiterlijk voor 31 januari 2024 ingediend worden bij de voorzitter, Stephen Vanhooren, [stephen.vanhooren@telenet.be](mailto:stephen.vanhooren@telenet.be).



# Waarom we ook in december actievoerden

**Elke reorganisatie en productiviteitsmaatregel op het terrein, bij de mensen die voor en achter de schermen het verschil maken voor reizigers, is een besparingsmaatregel en vermindert de kwaliteit van de dienstverlening aan onze reizigers. We hebben niet gestaakt voor meer loon of premies, we hebben gestaakt voor een betere dienstverlening en werkbare spoorwegen!**

We zien de resultaten van de centraliseren van communicatie- en regelorganen, personeelsbesparingen, het ontbreken van een proactief beleid met betrekking tot de infrastructuur en het materieel, niet werkende applicaties, elke dag in station en trein.

We hebben nog nooit zo veel reizigers gehad, nog nooit zo weinig personeel, terwijl het management nooit eerder zo groot was. Niet alleen bij de NMBS, ook bij Infrabel.

Het management moet dringend ontvet worden. De komende liberalisering kan alleen maar gecounterd worden door de Belgische spoorwegen opnieuw efficiënt en kostenbesparend te maken. Dat zal niet lukken door te besparen bij het personeel en het huidig waterhoofd te behouden of zelfs nog groter te maken. Een trein wordt niet afgeschaft wanneer een directeur geveld wordt door griep! Studies wijzen het uit: hoe meer managers, hoe minder

productiviteit. Om het in managementtaal te verwoorden: less is more!

We hebben ook in december een duidelijk signaal gegeven dat het moet stoppen met steeds te besparen bij het personeel en onrechtstreeks ook bij de reizigers.

De stakeholders van de Belgische spoorwegen zijn de reizigers. Het belangrijkste kapitaal van de Belgische spoorwegen is het personeel.

Günther Blauwens



# Paritair nieuws

## Voor u gesprokkeld

**We geven hier een gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten beperken zich immers niet tot wat men leest op de sociale media of in de pers. Niet alles is immers 'hot' of 'sensationeel', maar daarom zeker niet van minder groot belang. ACOD Spoor is als erkende vakbond actief op alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegaanbidders**

### Verplaatsingsvergoedingen (P42) en maaltijden tijdens de staking

Infrabel maakte een budget vrij om maaltijden aan te bieden aan niet-stakers tijdens onze laatste stakingsactie. Er werden ook P42's betaald. Dit is discriminatie van stakers. Daarom eisen wij:

- dat er P42's worden uitbetaald aan alle personeelsleden die de trein (vooral in het weekend) niet kunnen gebruiken om op hun werk te geraken
- dat Infrabel maaltijden aanbiedt aan alle bedienden.

Het management weigerde dit met het argument dat volgens HR Rail vergoedingen in uitzonderlijke omstandigheden mogen worden uitbetaald.

### Reeksen treinbestuurders

De discussies over de reeksen verlopen slecht op verschillende plaatsen n.a.v. de toepassing van de nieuwe regelgeving inzake dienst- en rusttijden (ARPS 541). Meermaals vroegen we op de NPSC wanneer de nieuwe ARPS 541 zal worden toegepast.

Uiteindelijk antwoordde de directie dat de nieuwe ARPS 541 (meer informatie hierover op onze website van De Klapper <https://deklapper.acodspoor.be> editie 057 B541) pas op 1 januari 2025 van toepassing zal zijn voor de NMBS en op 1 april 2024 voor Infrabel.

Volgens de NMBS moeten de huidige reeksen dus nog voldoen aan de oude ARPS 541.

### Reeksen treinbegeleiders

De definitieve reeksen van treinbegeleiding werden gepubliceerd ondanks het

verzet van het gemeenschappelijk vakbondsfront tegen de 'sign on'-kwestie. Dit is in strijd met de bepalingen van ARPS 541. De besprekingen met de vakbondsafgevaardigden over de reeksen is een belangrijk element, opgenomen in ons personeelsstatuut, omdat deze van invloed zijn op het welzijn van het personeel en het evenwicht tussen werk en privé.

Voor het management is het welzijn van de werknemers blijkbaar ondergeschikt aan de doelstellingen om de productiviteit te verhogen.

Het management geeft toe dat andere geschillen over de reeksen buiten de 'sign on'-kwestie nog steeds besproken kunnen worden in de Gewestelijke Paritaire Commissies.

### Aanwerving van gepensioneerden

Wij stellen vast dat gepensioneerden opnieuw in dienst kunnen treden bij de Belgische Spoorwegen via contracten met een interimkantoor. Wij zijn sowieso al geen voorstander van langer werken, laat staan werken na het pensioen. Het inschakelen van een interimkantoor is in strijd met artikel 81 van de wet van 1926. Het management betwist onze analyse.

### Aanpassing ARPS 548 syndicale betrekkingen

Van 27 tot 29 mei 2024 worden er sociale verkiezingen gehouden bij de Belgische Spoorwegen. De personeelsleden zullen kunnen stemmen voor hun syndicale afgevaardigden die zullen zetelen in de comités PBW en in de Gewestelijke Paritaire Commissie (GPC). Verschillende bepalingen met betrekking tot deze stemming zijn aangepast in ARPS 548. De stemming zal elektronisch plaatsvinden.

Wij geven een positief advies.

### Uitbetaling compensatieverlofdagen bij NMBS

De directie NMBS stelde voor de achterstallige compensatieverlofdagen voor 2022 en 2023 op vrijwillige basis voor 100 procent uit te betalen. Het gemeenschappelijk vakbondsfront verwierp dit voorstel. Het toekennen van compensatieverlofdagen

is een zaak van welzijn voor de werknemers. Zij moeten hun compensatieverlofdagen op tijd kunnen opnemen.

De NMBS-directie liet ons weten dat de situatie inzake achterstallige rust- en compensatieverlofdagen stiltejes aan verbetert.

### Procedure voor aanvragen van overwerk

Als gevolg van de nakende invoering van de nieuwe ARPS 541 moet het management toestemming vragen alvorens overuren ingepland kunnen worden in het geval van een buitengewone vermeerdering van werk of in het geval van arbeid die door een onvoorziene noodzakelijkheid wordt vereist. In dergelijke gevallen moet de Gewestelijke Paritaire Commissie (GPC) haar goedkeuring geven met een tweederde meerderheid. De directie stelde ons een procedure in dit verband voor. Naar aanleiding van de opmerkingen van de vakbonden zal dit punt tijdens de volgende vergadering opnieuw worden besproken.

### Diverse aanpassingen

Er werd over een aantal wijzigingen in de reglementering en het personeelsstatuut gesproken naar aanleiding van de aanpassing van de wetgeving inzake pensioenen en het arbeidsreglement.

*Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn*



# Wat kunnen de Belgische spoorwegen leren van Napoleon?

*De allereerste stoomlocomotief werd reeds in 1804 gebruikt in een ijzermijn ergens in Wales. Napoleon riep zichzelf in datzelfde jaar uit tot keizer van Frankrijk. De allereerste reizigerstrein reed tussen Manchester en Liverpool in 1830. Het is niet geweten of er toen al voetbalsupporters in de treinwagons zaten. Wist je trouwens dat Manchester United opgericht werd door spoorwegmensen? Op 5 mei 1835 reed de eerste trein op het Europese vasteland tussen Brussel en Mechelen, zonder voetbalsupporters, daar zijn we zeker van. De Franse auteur Victor Hugo was een van de 900 uitgenodigden die in een van de drie treinen zat. Koning Leopold I paste om veiligheidsredenen. Hij was wellicht bang voor de op hol geslagen paarden en zure melk producerende koeien langs het spoor.*

Napoleon was ondertussen verbannen en naar de eeuwige slagvelden vertrokken, in die volgorde. Maar wat als Napoleon zijn Waterloo had ontweken en zelf de stoomlocomotief in het vizier kreeg? Niemand zal het weten, maar de gedachte spookt meermaals door mijn hoofd.

Een van de bekendste Napoleon-auteurs is ongetwijfeld Johan Op de Beeck. Zijn biografieën over Napoleon zijn ruimschoots bekend en bejubeld, maar velen weten niet dat hij ook een Napoleontisch boek ter inspiratie voor hedendaags management en leidinggevendens heeft geschreven. Napoleons aanpak van HR, marketing, financieel en operationeel beleid kan gerust geïmplementeerd worden in hedendaagse bedrijven. Een aanrader.

Napoleons credo was alom bekend: "Zorg goed voor elke soldaat en ken elk detail van zijn behoeften!" Hij schouwde zijn troepen urenlang tussen veldslagen door. Was alles in orde? Werden de soldaten goed uitgerust met middelen, kleding en voedsel? De verantwoordelijke officieren werden de les gespeld bij manifeste tekorten. Napoleon luisterde naar de opmerkingen van de gewone soldaat, hij stuurde ze immers het vuur in als de slag begon was. Daarom deed hij er alles aan om hun leven beter te maken, hun gezondheid te waarborgen en het moreel hoog te hou-



den. Hij vond dit essentieel om de slag te winnen. Hij had bovendien een hekel aan parvenu's die je in die tijd kon vergelijken met eigengereide consultants die uitsluitend eigen belangen en die van hun opdrachtgevers dienen. In zijn boek maakt Johan Op de Beeck de vergelijking met een hedendaags bedrijf. "Werknemers hoeven niet gepamperd te worden, maar hun welbevinden is essentieel voor de totaliteit van de onderneming", schrijft hij, "anders zullen ze geprikkeld raken, zich uitgebuit voelen, hun motivatie verliezen of het bedrijf verlaten."

Hij rondt af met volgende wijsheid: "Je kunt bovendien je beste medewerkers verliezen aan de concurrentie als je uitsluitend focust op de hogere doelstellingen en geen oog hebt voor het welzijn en welbevinden in alle geledingen van het bedrijf."

Boeken over management zijn om twee redenen interessant: het is altijd verstan-

dig het referentiekader van de overkant te kennen en het is bovendien leuk de overkant te confronteren met de eigen argumenten.

Als kerstcadeau ligt 'De consultancy industrie' van de Italiaans-Amerikaanse hoogleraar economie Mariana Mazzucato op het nachtkastje. Ik ben ervan overtuigd dat 2024 een productief jaar wordt.

Namens het nationaal secretariaat wens ik ieder van u en uw dierbaren, een zeer gezond 2024 toe.

Günther Blauwens



# Reeksen treinbegeleiding Neen tegen chantage!

**Het management verstuurde de nieuwe reeksen die gelden vanaf 10 december 2023. Er werd geen rekening gehouden met ons verzet tegen de inkorting van de sign on (15 minuten in plaats van 20) en bovendien zijn bepaalde tendensen van reeksen zonder overleg gewijzigd.**

Toen het management ons de reeksvoorstellen stuurde met de sign on van 15 minuten (en 10 minuten voor sommige diensten), besloot het gemeenschappelijk front de inhoud van de reeksen niet te bespreken tijdens de reeksvergaderingen. Op verscheidene plaatsen werd commentaar op de inhoud van de reeksen naar de lokale managers verstuurd.

Artikel 96 van ARPS 541 bepaalt dat wanneer er onenigheid is over reeksen, de problemen moeten worden besproken in de Gewestelijke Paritaire Commissies.

Niets rechtvaardigt de chantage van het management, dat de vakbonden ervan beschuldigt verantwoordelijk te zijn voor de impasse. Het knelpunt in dit dossier is gekend bij het management. Elk jaar verzetten onze afgevaardigden een hoop werk met betrekking tot de opmaak van de reeks, een opdracht die belangrijk is voor alle medewerkers, zowel voor het welzijn op het werk als voor de work-life balance in de privésfeer. Ter herinnering een opsomming van de maatregelen die het management genomen heeft ten nadele van het personeel.

- Herziening van de verkoop aan boord: geen contant geld, afschaffing van de

verkoop van bepaalde tickets (bv. grensverkeer).

- Personeelstekorten door een niet proactief aanwervingsbeleid.
- Het niet toekennen van de vrije dagen (rust, vakantie enz.) ten gevolge van personeelstekorten.
- De nieuwe vertrekprocedure (Linda) die onvoldoende betrouwbaar is.
- De zoveelste productiviteitsverhogende maatregel zonder operationele meerwaarde (sign on).
- Verlies van premies voor de verkoop aan boord.
- Controle aan boord door Securail.
- Tico-brigades die niet worden opgesteld door personeelsgebrek.
- Niet naleving van de periodieke medische controles.
- Poging om permanente vorming te vervangen door e-learning.

Deze maatregelen werden bovenop de moeilijke werkomstandigheden ingevoerd: toename van het aantal agressies, verminderde stiptheid en reiscomfort voor onze reizigers, communicatieproblemen (RTTM)...

De malaise op het terrein is niet alleen te wijten aan sign on, maar ook aan het uithollen van de taken van het treinbegeleidingspersoneel, het niet luisteren naar het advies van het operationeel personeel en het gebrek aan erkenning in deze moeilijke tijden.

We moeten de situatie stabiliseren en luisteren naar de mensen op het terrein. Het aantal stakers bij onze laatste actie laat duidelijk zien hoe groot het ongenoegen is.

Nicky Masscheleyn



## Oproep tot kandidaturen Statutair congres ACOD Spoor

**Op 8 maart 2024 organiseert ACOD Spoor haar vierjaarlijks statutair congres. Tijdens dit congres worden de volgende mandaten opnieuw toegewezen.**

- Algemeen secretaris en Vlaams voorzitter ACOD Spoor: Günther Blauwens, uittredend en herkiesbaar.

- Algemeen secretaris: Nicky Masscheleyn, uittredend en herkiesbaar.

- Algemeen secretaris: Tony Fonteyne, uittredend en herkiesbaar.

De kandidaturen moeten schriftelijk op het Nederlandstalig secretariaat (Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel) aankomen en

gericht worden aan de voorzitter, Günther Blauwens, uiterlijk op maandag 15 januari 2024 om 12 uur.

Elke (nieuwe) kandidatuur moet voorgedragen worden door minstens één gewest, in overeenstemming met het huishoudelijk reglement.

# 'Dienstverlening in de stations' Wij eisen behoud stationspersoneel

*Het NMBS-project 'Dienstverlening in de Stations' (DIS) is eigenlijk een plan van afbouw van de dienstverlening aan de reizigers. Het was een van de belangrijkste redenen om de recente stakingen van 2 x 48 uur te starten. Wat staat er op het spel?*

Niet minder dan 244 personeelsleden van de NMBS, Eerste Assistent Klanten (EAK) en onderstationschefs, zullen uit de stations verdwijnen. Deze zullen meer en meer op spookstations gaan lijken, waar de reizigers zijn plan zal moeten trekken, door een beroep te doen op automaten. Welke gevolgen zijn er voor jullie?

## Eerste Assistent Klanten (EAK)

Vandaag zijn er 283 EAK's. De directie wil 118 EAK's overplaatsen naar de bundels als Eerste Assistent Operaties (EAO) tegen 2025. Dit betekent dus verandering van beroep en wijziging van werketzel. Oorspronkelijk zouden 64 EAK's naar de directie B-CS (loketten) overgeplaatst worden, waarna ze na verloop van tijd vervangen worden door contractuelen. Na onze acties belofde de directie om bepaalde EAK's bij B-PT2 te laten in 27 stations.

## Onderstationschef

In een reeks stations zal de onderstationschef verdwijnen. Zij worden overgeplaatst naar andere werketzels. Dit zal onder meer het geval zijn in Zeebrugge, Blankenberge, Herentals, Antwerpen-Noord. Vele andere werketzels worden geografisch veel groter waardoor je op verschillende plekken zal werken in de provincie. De COI en de onderstationschefs verminderen met 41 VTE als gevolg van niet-vervanging bij vertrek (o.a. pensioen) en de overplaatsing van 37 VTE naar de bundels bij B-TO.

## Commercieel bediende

De openingsuren van de loketten tijdens de week en in het weekend worden verminderd. De internationale verkoop wordt beperkt tot slechts twaalf Travel Stores.



Belga - Maarten Weynants

Stap voor stap bereidt de directie B-CS opnieuw de sluiting voor van een reeks loketten.

Bovendien wil men bepaalde grote werketzels nog vergroten: van vier zones in district Noordwest wil men naar drie zones gaan door Aalst en Denderleeuw bij zone Gent en Geraardsbergen en Zottegem bij zone Kortrijk te voegen. Onaanvaardbaar: het personeel zal zich tientallen kilometers verder moeten verplaatsen (desnoods met de wagen).

De directie B-CS weigert over de statutarisering van de contractuele commercieel bedienden te praten.

## Onderstationschef of Eerste Assistent Operaties (EAO) in de bundels

Als EAO zal je de ene week in bundel A werken en de volgende week in een andere bundel B, vaak tientallen kilometer verder. De onderstationschef zal de operaties van de 'dochterbundels' coördineren vanuit een 'moederbundel'.

Tijdens verscheidene vergaderingen met het management bekritiseerde de ACOD-CGSP dit project als een plan om de productiviteit te verhogen ten koste van het stationspersoneel en de reizigers.

## Verzet

ACOD-CGSP verdedigt het behoud van een maximaal aantal personeelsleden in de stations om een maximale dienstverlening aan de reizigers te kunnen bieden.

Zij weigert akkoord te gaan met de uitbreiding van de werketzels die de directie wil opleggen. In de toekomst zal het personeel soms op werkplekken moeten werken die tientallen kilometer van elkaar verwijderd zijn.

ACOD-CGSP wijst de houding van de directie van B-CS af om uitsluitend contractuele commercieel bedienden aan te werven.

Meer info? Lees De Klapper nr. 56, dossier DIS, op: <https://deklapper.acodspoor.be/>

Tony Fonteyne

# Sociale verkiezingen 2024

## Historisch akkoord technische bedrijfseenheden

*Op ons recent Vlaams congres keurde unaniem een voorstel goede om de sociale verkiezingen anders aan te pakken. Dit maakt een einde aan jaren van verlamming in het sociaal overleg.*

Sinds de aanvang van de grote reorganisatie 'De Lijn 2020', waarin ACOD TBM niet meeging, is er een strijd gaande over de sociale verkiezingen. De Lijn wil van zes entiteiten naar één entiteit overgaan. Deze discussie leidde tot een procedure voor de arbeidsrechtbank tijdens de laatste sociale verkiezingen. ACOD TBM heeft dit proces destijds gewonnen. Deze uitspraak kwam als een donderslag bij heldere hemel voor De Lijn, die zeer zelfzeker in deze procedure was gestapt. Zij vroeg uitstel van de verkiezingen en alles wat daarbij hoort. Uiteindelijk zorgde CoViD-19 ervoor dat de verkiezingen vooruitgeschoven werden met als indirect gevolg dat de zes entiteiten behouden bleven.

### Geen winnaar

Een dergelijke procedure kent echter op lange termijn geen winnaar en dit bleek al snel in het sociaal overleg. De ondernemingsraden werden continu geplaagd door conflict en werkten niet naar behoren. Om de haverklap liepen er klachten binnen die stevast doorgestuurd werden naar de toezichthouder op de sociale wetten (TSW). Enkele keren kwam het zo ver dat de vakbonden uitgenodigd werden bij TSW om tot oplossingen te komen. De crisis was compleet en beide partijen hadden de afgelopen vier jaar zeer weinig tot geen marge om tot een goed overleg te komen. Dit werd natuurlijk aangewakkerd door de grote olifant in de kamer: wat zou er gebeuren bij de volgende sociale verkiezingen?

Nu deze in 2024 voor de deur staan, voelen we de spanning enkel maar oplopen. De Lijn en de vakbonden zaten de afgelopen maanden intensief samen om te kijken of we een procedure voor de arbeidsrechtbank konden vermijden. Dit is natuurlijk in het voordeel zijn van alle partijen. Een serene sfeer waarin sociaal overleg kan plaatsvinden, komt iedereen ten goede.

### Nieuw voorstel schept duidelijkheid

Het voorstel dat voortvloeide uit het overleg van de afgelopen maanden werd op 4 december 2023 voorgelegd aan onze achterban tijdens een Vlaams congres. Een breed gedragen consensus is namelijk van cruciaal belang om veranderingen van deze omvang te laten plaatsvinden. Voor ons was het daarom essentieel dat degenen die verkozen zijn en zij die mogelijk verkozen zullen worden in 2024, hun stem konden laten horen. Het zijn ten slotte zij die verder moeten kunnen functioneren binnen eender welke structuur dan ook.



Het voorstel houdt in dat vanaf de verkiezingen 2024 we niet meer bestaan uit zes entiteiten maar uit één entiteit met vijf kieskringen. Deze kieskringen zijn bundels van operationele teams die in grote trekken gelijk vallen met de vroegere entiteiten. Enkel voor regio Mechelen komt er een grote verschuiving ten opzichte van vroeger, aangezien zij volgens de structuur van De Lijn behoort tot het operationeel team Leuven-Mechelen. Ook voor de centrale diensten zal er geen aparte kieskring meer ingericht worden. Zij worden terug toegewezen aan hun referentie-locatie en dit niet enkele voor het CPBW maar ook voor de OR. Voor de CPBW's gaan we in aantal naar vijf en dit gelijklopend met de kieskringen zoals omschreven voor de OR.

Voor ons was nabijheid zeer belangrijk, maar ook het tegengaan van de 'verkokering' binnen De Lijn die de reorganisatie in de hand heeft gewerkt. Het belang van alle personeelscategorieën in één overleg te hebben is hiervoor elementair, zodat iedereen voeling blijft hebben over heel het bedrijf en niet enkel met betrekking tot zijn eigen domein. Door over te gaan van zes entiteiten naar één, werd afgesproken om de mandaten binnen de ondernemingsraad conventioneel te verhogen zodat zeker elke kieskring voldoende vertegenwoordigd wordt binnen de nieuwe ondernemingsraad. Ten slotte wordt er niet geraakt aan de lokale overlegstructuren, deze blijven bestaan zoals ze zijn en liggen niet ter discussie.

Dit alles zorgde ervoor dat het voorstel met unanimititeit werd goedgekeurd door het congres. Nu kunnen we vooruit in een rechte lijn naar de verkiezingen, waarvan we van overtuigd zijn dat wij ze met glans zullen winnen.

Stan Reusen



# Perscontract Eenmaal, andermaal... niet toegekend!

**Op een zaterdagochtend enkele weken geleden, verslikte ik mij in mijn koffie zoals velen van jullie ongetwijfeld deden. Op de voorpagina van een krant stond het nieuws dat bpost de persconcessie niet zou binnenhalen, maar dat twee private spelers dit zouden doen: PPP voor de kranten en Proximy voor de tijdschriften.**

Zoals ik al aanhaalde in de verschillende media, ben ik er niet van overtuigd dat de concurrentie het contract kan uitvoeren. Zij zou op een half jaar tijd een logistiek en operationeel netwerk op poten moeten zetten dat gelijk is aan dat van bpost. Op een gegeven moment liet de CEO van PPP weten dat hij 2.000 mensen van bpost zou overnemen. Tegen welke voorwaarden? Onder welk statuut? Onder welke arbeidsomstandigheden?

## Wat is er beslist?

Maar de kogel is eindelijk door de kerk. De persconcessie is niet toegekend. De regering besliste dat niemand nog het perscontract binnenhaalt. Ze heeft in een overgangperiode van een half jaar voor-

zien voor bpost om nog verder tijdschriften en kranten te bedelen. Daarna komt er een sterk verminderde subsidie om de kranten te bedelen in minder bevolkte gebieden en om de tijdschriften te bedelen van het middenveld (non-profit organisaties, verenigingen, vakbonden...). Ook de krantenwinkels krijgen een kleine fiscale korting. Dit allemaal tot 2026, daarna valt elke steun weg.

Nu is het aan de uitgevers om samen te zitten met de distributeurs. Voor bpost is het zaak om zo veel mogelijk contracten binnen te halen. Uit alle persartikels van de laatste weken is duidelijk naar boven gekomen dat bpost de favoriete distributeur is van de uitgevers.

## Welke gevolgen voor bpost?

Het risico bestaat dat PPP en Proximy ook gemeenten en steden zullen binnenhalen om kranten en tijdschriften te verdelen. Waar juist, dat zal afhangen van de onderhandelingen van de uitgevers met bpost, PPP en Proximy. Dit zal natuurlijk gevolgen kunnen hebben voor de huidige organisaties. Als er ergens kranten wegvallen, moeten er herschikkingen gebeuren.

Wat ik jullie wel al kan meegeven, is dat dit voor mij zonder ontslagen zal gebeuren! Het bedrijf heeft tijd genoeg om hiermee om te gaan en kan dit perfect zonder dat er mensen worden ontslagen. Wanneer jullie dit lezen, hebben we ondertussen al enkele keren samengezeten met het bedrijf om de eventuele gevolgen te bespreken.

## Sterk vakbondswerk

Op de vele vragen die jullie krijgen, kunnen jullie al zeker één correct antwoord geven. Namelijk dat door sterk vakbondswerk de beslissing is teruggetrokken. Vanaf de eerste dag dat het slechte nieuws bekend geraakte, hebben we gewogen op de media, in de journaals en de kranten. Door de boodschap die we gebracht hebben, is de politiek wakker geschud en werd de concessie niet toegekend aan de concurrentie. Dat is onze taak kameraden, jullie te allen tijde verdedigen. Dat zullen we de komende weken en maanden blijven doen!

Geert Cools



Belga - Nicolas Maeterlinck



## Postwet wordt aangepast Op weg naar gelijk speelveld?

***In Tribune van november 2023 hebben we het wetsontwerp van minister van Overheidsbedrijven Petra De Sutter om de postwet aan te passen, toegelicht. De bevoegde Kamercommissie Overheidsbedrijven had toen het voorontwerp goedgekeurd, maar op vraag van de oppositiepartijen N-VA, Vlaams Belang en PVDA kwam er nog een tweede lezing in de commissie. Ondertussen is deze lezing achter de rug en heeft de plenaire vergadering van de Kamer van Volksvertegenwoordigers het wetsontwerp goedgekeurd en ter bekrachtiging aan de Koning voorgelegd.***

De aanpassing van de postwet moet de wantoestanden van zwartwerk tot sociale uitbuiting en zelfs kinderarbeid tegengaan en een eerlijk speelveld creëren. De voornaamste aanpassingen van de postwet, nu ook 'pakjeswet' genoemd, zijn de volgende.

- Koeriers mogen maximaal 9 uur per dag, 56 uur per week, 90 uur per twee weken en maximaal twee keer per week 10 uur

pakjes bezorgen. Die beperking gaat in vanaf juli 2026.

- De federale regering legt een minimum-loon vast. De FOD Economie berekende dat elke zelfstandige pakjeskoerier, die met een bestelwagen in onder-aanneming rijdt, een vergoeding van 32,77 euro bruto per uur zal moeten krijgen.

- Alle aanbieders van pakketdistributiediensten in België worden verplicht een tijdsregistratiesysteem te gebruiken waarmee de 'distributietijd' wordt geregistreerd. De data moeten worden overgemaakt aan het BIPT.

- De aanbieders van postdiensten en de rechtstreekse onderaannemers, die een beroep doen op pakketbezorgers, moeten een coördinator aanstellen die de pakketbezorgers informeert over hun rechten en plichten. Tevens moet deze coördinator een waakzaamheidsplan opstellen om mogelijke risico's op inbreuken op de postwet en op het arbeids- en socialezekerheidsrecht te identificeren en indien nodig te remediëren.

- De aanbieders van pakketdistributiedien-

sten moeten, indien zij een beroep doen op onderaannemers, aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid alle juiste inlichtingen opgeven om alle onderaannemers te identificeren vanaf 1 april 2025.

De wet treedt in 2024 stapsgewijs in voege, voor enkele toepassingen is het wel wachten tot 2025 en 2026 (zie hoger). De uitvoeringsbesluiten moeten eerst nog aan de Raad van State voor advies worden voorgelegd.

ACOD Post hoopt dat de toepassing van deze aangepaste postwet zal leiden tot een gelijk speelveld en dat de uitbuiting in de sector stopt. We blijven dit opvolgen.

*Marianne Peeters*



# Dienstorganisatie 2024

## Zo ziet ze eruit

Naar jaarlijkse gewoonte geven we een overzicht van de dienstorganisatie 2024.

### De 10 wettelijke feestdagen in 2024

| Datum       | Dag       | Feestdag            |
|-------------|-----------|---------------------|
| 1 januari   | Maandag   | Nieuwjaar           |
| 1 april     | Maandag   | Paasmaandag         |
| 1 mei       | Woensdag  | Feest van de Arbeid |
| 9 mei       | Donderdag | O.L.H. Hemelvaart   |
| 20 mei      | Maandag   | Pinkstermaandag     |
| 21 juli     | Zondag    | Nationale feestdag  |
| 15 augustus | Donderdag | O.L.V. Hemelvaart   |
| 1 november  | Vrijdag   | Allerheiligen       |
| 11 november | Maandag   | Wapenstilstand      |
| 25 december | Woensdag  | Kerstmis            |

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

| Dag van inactiviteit | Wettelijke feestdagen |
|----------------------|-----------------------|
| Maandag              | 4                     |
| Dinsdag              | 0                     |
| Woensdag             | 2                     |
| Donderdag            | 2                     |
| Vrijdag              | 1                     |
| Zaterdag             | 0                     |
| Zondag               | 1                     |

- Voorbeeld van een LM-uurregeling (met, ter herinnering, de zaterdag en de zondag als inactiviteitsdagen): recht op 1 vrije wettelijke feestdag (1 dag voor zondag).
- Voorbeeld van een LS-uurregeling met als inactiviteitsdagen maandag en zondag: recht op 5 vrije wettelijke feestdagen (4 dagen voor maandag + 1 dag voor zondag).
- Voorbeeld van een LD-uurregeling met als inactiviteitsdagen vrijdag en zaterdag: recht op 1 vrije wettelijke feestdag (1 dag voor vrijdag).

### Belangrijke opmerking

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

Voorbeeld: een uitreiker AD (LM) die gedurende een of meer weken een LS-dienst uitvoert, met op maandag zijn inactiviteitsdag, heeft recht op vrij te nemen feestdagen voor de wettelijke feestdagen die in deze periode vallen op een maandag. Hij wordt ook bezoldigd voor zijn werk op de betreffende zaterdagen, maar verliest hier dan het recht op een vrije wettelijke feestdag die in deze week of weken vallen op een zaterdag.

### Specifieke organisatie in 2024

#### Retail-netwerk

De clustermanagers zullen in overleg met de sociale partners een lijst opstellen van de kantoren die zich bevinden op locaties waar:

- de plaatselijke feestdag een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten...)
- de veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden in het gedrang kan komen op de dag van de plaatselijke feestdag.

Op deze locaties zullen de loketten naar keuze totaal of gedeeltelijk (een halve dag of een beetje vroeger dan het normale uur) gesloten zijn en zal de afwezigheid ook worden afgetrokken naar rato van de verlof- of inhaalruststellers.

#### Preparation/Logistic of EMC in L(S)D en de technici van FM

De L(S)D-activiteiten op de zondagen 31 december 2023, 31 maart, 19 mei en 10 november 2024 worden opgeschort. Voor die data werd beslist de afwezigheden te regelen via de rustfeestdag die wordt verworven op de daaropvolgende maandag. Indien er geen rustfeestdag wordt opgebouwd op maandag, zal de afwezigheid geregeld worden volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust.

#### Preparation/Logistic of EMC en de technici van FM voor de activiteiten in de nachtvacatie van dinsdag 24/12/2024 en dinsdag 31/12/2024

De activiteiten op dinsdag 24 december 2024 en 31 december 2024 worden opgeschort. Voor die data werd beslist de afwezig-



Belga - Nicolas Maeterlinck



heden van de LSD-diensten te regelen via de rust-feestdag die wordt verworven op de daaropvolgende woensdag. Indien er geen rust-feestdag wordt opgebouwd, zal de afwezigheid geregeld worden volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust.

### Collect & Distributie in LD

Op zondag 31 maart (Pasen) en zondag 19 mei (Pinksteren) worden de normale activiteiten verzekerd, volgens de gewone zondag-compensaties gezien dit geen officiële feestdagen zijn.

### Dagen met aangepaste dienstverlening (DAD)

Er worden dagen met aangepaste dienstverlening vastgelegd voor alle personeelsleden.

ACOD Post heeft, net zoals de voorgaande jaren, de DAD-dagen niet goedgekeurd. We hebben akte genomen van de voorgestelde data. Indien jullie hierover vragen hebben, contacteer de sectorafgevaardigden.

Marianne Peeters

Bron: Nota dienstorganisatie bpost



## Winterplan Ook dit is welzijn

**Net zoals bpost tijdens de hittegolven een zomerplan heeft, kan een winterplan geactiveerd worden tijdens de koude, gure en natte herfst- en winterdagen. Wat houdt dat winterplan juist in? Waar-in moet de werkgever voorzien en hoe kan je jezelf en je collega's beschermen tegen koude en ongevallen?**

Eerst en vooral is het zo dat bpost aan alle werknemers die blootgesteld zijn aan een temperatuur van -5° of minder, kosteloos warme niet-alcoholische dranken moet ter beschikking stellen. Het winterplan moet er ook voor zorgen dat iedereen binnen het MC maximaal voorbereid is en weet wat hij of zij te doen staat.

Het is de bedoeling dat jullie het werk onder de veiligste omstandigheden kunnen uitvoeren. Om die reden startte men in de maand oktober al met een sensibiliseringscampagne: veilig uitreiken in de herfst, opgepast voor de laagstaande zon, veilig rijden in de regen en laat je zien (fluohesje of vest).

Dat is ook de reden waarom bpost samen met preventie in persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) voorziet. Normaal zou iedereen al in het bezit moeten zijn van een paar ijssporen (deadline was eind oktober). Is dat niet zo in jouw kantoor, spreek je management daar dan zeker over aan. Laat dit als militant ook aan de

leden weten, zodat iedereen die nog geen ijssporen heeft, er vraagt.

bpost volgt sowieso de kleurencodes van het KMI. Voor elke kleurencode- groen, geel, oranje en rood- heeft preventie beschrijvingen, criteria en maatregelen vastgelegd. Er wordt aan de kantoren gevraagd deze kleurencode twee keer per dag te checken en de nodige maatregelen te nemen. Zo staat er bijvoorbeeld bij code geel: *er wordt lokale gladheid verwacht, deze situatie maakt het fietsers en voetgangers moeilijk*. Criteria om maatregelen te nemen zijn *x aantal cm sneeuw of ijzelplekken*. De te treffen maatregelen bij deze beschrijving en criteria zijn: *maak parkings en voetpaden rond het kantoor ijs- en sneeuwvrij, controleer ook de staat van de wagens (lichten, banden) en pas je rijstijl aan*.

Alle acties zijn terug te vinden in het veiligheidsregister. Aarzel niet om het management aan te spreken, mocht dit niet worden gevolgd. Indien je ondervindt dat dit moeilijk loopt in je kantoor, contacteer dan zeker je sectorverantwoordelijke. ACOD Post staat op die manier mee in voor de veiligheid van alle medewerkers. Ook dit is welzijn.

Isabelle D'hondt

# Vierjaarlijks Federaal Statutair Congres

**Volgens het Statuut van ACOD Gazelco moet er vierjaarlijks een Federaal Statutair Congres plaatsvinden, de hoogste beslissende interne instantie van onze sector. Deze congresperiode vond het plaats op 23 en 24 november 2023.**

Tijdens de werkzaamheden van dit congres werd teruggeblikt op de voorbije congresperiode (via verscheidene activiteitenverslagen) en werd door middel van resoluties vooruitgeblikt op standpunten die ACOD Gazelco inneemt over belangrijke syndicale materies. Bovendien besliste het congres over de aanstelling van het Federaal Secretariaat en het Federaal Uitvoerend Bureau.

Dit congres was zeer verheugd een aantal prominente gastsprekers en andere genodigden te kunnen verwelkomen: Michel Meyer (voorzitter ACOD), Chris Reniers (vicevoorzitter ACOD), Werner Roelandt (algemeen secretaris ACOD), Tony Six (algemeen secretaris ACOD Overheidsdiensten) en Nancy Libert (algemeen secretaris ACOD Onderwijs). Het congres werd als zeer geslaagd ervaren, niet in het minst door de aanwezige goede sfeer, de constructieve werkzaamheden en de herbevestiging van onze collectieve strijdbare houding.

Het Federaal Uitvoerend Bureau is momenteel samengesteld uit:  
- Jan Van Wijngaerden (NL) en Romain Wijckmans (FR) als federaal secretarissen



- Peter Vanautrijve (NL) en Vincent Franco (FR) als federaal voorzitters  
- Guy De Backer (NL), Gunther Van Den Bosch (NL), Daniel Bauffe (FR) en Nicolas Peeters (FR) als federaal vicevoorzitters  
- Sébastien Vancoillie, Michaël Campagne, Michel Mykytiuk, Kevin Dhaene, Kevin De Cupere, Stein Dom, Tom Van Den Eynde, Hans Vander Bauwede, Steven Uyttersprot, Dirk Haelemeersch, Wim Cerpentier, Guiseppe Aichouche, Thierry Derijcke, Eddy Vanlerberghe, Gert Serroen, Bram Terryn, Tom Verhoeven, Kristof Wijns, John Vervoort, Olivier Renard, Lydia Mubikangiey, Sébastien Huwart, Georges Lenaerts, Louis Loop, Julien Leruth, Vanessa Lebacq, Pierre Sabel, Fabrice Taverniers, Christophe Bureau, Olivier streel, Guy Grosjean, Anthony Carta, Laurent Klamka, Christophe César, Serdar Köse, Filip Heremans, Thomas Kuntz, Roland Van Puyenbroeck, Philippe Rosenholtz, Claire Wouters, Leila Oumallal, Michel Pirotte en Paul Lion als leden.

*Jan Van Wijngaerden*



## Interview met Isabelle De Spiegeleer

# "Leden kunnen steeds bij mij terecht met hun wensen en problemen"

*In de vorige editie van Tribune werd aangekondigd dat Isabelle De Spiegeleer de rol van regionaal vrijgestelde zal opnemen binnen de sector Telecom Vliegwezen. Vandaag stelt ze zich vol enthousiasme voor.*

*Waarom besliste je je kandidaat te stellen voor het mandaat van regionaal vrijgestelde?*

**Isabelle:** "Ik heb een grote passie voor het vertegenwoordigen van de belangen van leden en het streven naar rechtvaardigheid. Ik wil er staan voor onze leden en transparant samenwerken om hun situatie op de werkvloer te verbeteren. Leden zullen steeds met mij in gesprek kunnen gaan, zodat ik meer te weten kan komen over hen, hun problemen en wensen."

*Wat is je professionele achtergrond?*

**Isabelle:** "Ik werkte als sales agent bij Proximus binnen de 'professional market'. Later, als beheerder van klantendossiers, heb ik altijd kunnen doen wat ik het liefste doe: contact hebben met de klant, omgaan met mensen, en luisteren naar hun noden en behoeften om samen tot een oplossing te komen."

*Wanneer startte je syndicaal engagement?*

**Isabelle:** "Sinds 2018 vervul ik met toewijding het mandaat van secretaris voor Telecom Vliegwezen in het gewest Oost-Vlaanderen. Mijn ervaring in die rol heeft me voorzien van sterke organisatorische en communicatieve vaardigheden die ik ten volle zal kunnen benutten als regionaal



vrijgestelde. Daarnaast ben ik een zeer toegankelijk iemand, en ben dan ook vastbesloten daarmee bij te dragen aan een krachtig en betrokken vakbondswerk.

Jullie zien Isabelle ongetwijfeld heel binnenkort op de werkvloer. Tot dan!

## Hospitalisatieplan Proximus 2024-2026

Het hospitalisatieplan voor zowel de actieven als de niet-actieven werd voor de jaren 2024, 2025 en 2026 vernieuwd. In de volgende editie van Tribune geven we een gedetailleerd overzicht van de voordelen en kostprijs voor actieve medewerkers, hun partners en kinderen en voor de niet-actieven. Heb je nu al vragen? Aarzel niet om één van onze hoofdafgevaardigden of vrijgestelden te contacteren. Zij helpen jullie graag verder.

Annuska Keersebilck



## Een fijn eindejaar en een sprankelend, liefdevol en gezond 2024 toegewenst!

Bahar, Pascale, Isabelle, Bart, Pascal, Alain, Laurent, Valentin, Fabrice, Annuska



### RVA

# Verminderde subsidiëring dwingt tot reorganisatie

**Reeds in 2014 moest de RVA naar aanleiding van besparingen van de regering Michel ingrijpen in de manier waarop hij de dienstverlening aan de burger tot dan invulde. Een van de zaken die men ten gevolge van deze reorganisatie gegarandeerd had niet te zullen doen, was het verplicht verplaatsen van personeelsleden naar een andere standplaats. Wat nu?**

Bijna tien jaar later is er een nieuwe reorganisatie op til, opnieuw vanwege een daling van de budgettaire middelen die ter beschikking gesteld worden. In tegenstelling tot wat men in 2014 afgesproken had, meent de administrateur-generaal dat bij deze reorganisatie het niet anders meer kan dan dat personeelsleden zullen moeten verplaatst (lees: gehergroepeerd) worden. Het 'proces' waarvan zij deel uitmaken zou niet langer gehandhaafd kunnen worden in hun standplaats vanwege een te beperkt aantal personen in de 'backoffice'.

Een andere reden is omdat sinds corona en het daaruit voortgekomen stijgende aantal personeelsleden dat gebruik maakt van telewerk, er in kantoren vaker minder personeelsleden aanwezig zijn. Deze 'leegstand' voert de administrateur-generaal aan als argument om kosten te drukken. Dat het zelf geïntroduceerde beleid tijdens corona, waarbij de gebruiker van de diensten meer en meer via websites, contactcenters en enkel op afspraak terecht kan voor 'dienstverlening', hoor je tijdens de overlegondes zelden langs werkgeverskant.

## Onrust bij personeel

Voor aan Franstalige kant leeft er een grote ongerustheid bij het personeel, dat van de ene dag op de andere zich veel verder moet verplaatsten tussen woonst en werk en dus langer onderweg zal zijn. Bovendien zullen personeelsleden die vandaag in Vilvoorde werken (en die men eerst wou verplichten in Brussel werken) indien ze ervoor 'kiezen' naar Vlaams-Brabant overgeplaatst te worden, in Hasselt en zelfs Tongeren ingezet kunnen worden,

omdat Leuven samenhangt met Hasselt en Hasselt met Tongeren.

## 'Oplossingen' van de administrateur-generaal

Reden om ongerust te zijn is er dus zeker en vast. Om dit te counteren stelde de administrateur-generaal dat men bereid is bussen met wifi en koffie in te leggen om de langere verplaatsingstijd op te vangen en de reistijd als werktijd te beschouwen, op voorwaarde dat men gewapend met de laptop werkt in de ingelegde bus.

Nog een van de ingrepen van de administrateur-generaal is het overhevelen van zes miljoen euro naar het budget voor ICT. Dit is nodig omdat de hervorming in 2014 op het gebied van ICT een drama was en de herstructurering die men nu voor ogen heeft een nog groter drama wordt (ook voor de burger!) als men niet dringend geld gaat steken in de 'reanimatie' van de ICT. Het gevolg hiervan is wel dat men het personeel dat uitstroomt niet langer een op een zal vervangen. Maximaal 75 procent van de uitgestroomde personeelsleden worden vervangen. Dat betekent dus opnieuw een personeelsvermindering.

De administrateur-generaal mag dan misschien de indruk willen wekken dat er weinig ontevredenheid is bij het personeel en dat de acties enkel gevoerd worden op 'syndicale hotspots', maar wij horen in gesprekken met personeelsleden op het terrein dat mensen zich zorgen maken en niet gerustgesteld zijn door wat bovenaan de piramide bedacht wordt als oplossing voor het probleem van verminderde subsidiëring. Daarom blijft de ACOD samen met de andere vakbonden in overleg met de overheid en staan we klaar om actie te voeren.

*Robby De Kaey*



Belga - Axel Cleenewerck



## Defensie Laatste beleidsnota voor de verkiezingen

***De laatste beleidsnota van minister van Defensie Ludivine Dedonder vóór de verkiezingen is geland en ze werd uitvoerig besproken in de commissie Landsverdediging. Dit ging niet onopgemerkt voorbij.***

Na twee decennia van besparingen zit ons leger, zoals we al vaak hebben aangekaart, op talrijke vlakken aan de grond of bijna eronder. De situatie was en is kritiek op het vlak van infrastructuur, materiaal en uitrusting. Maar het meest schrijnend is de toestand van het personeel. De grote leegte na de pensioneringsgolf krijgen we maar niet gevuld, en dit ondanks de talrijke initiatieven om jong aankomend talent aan te werven.

Zo kwam er tijdens deze regeerperiode een reële loonsverhoging en een aanzienlijke verhoging van het investeringsbudget tot 2030 (voorzien tot 1,54 procent van het BBP in 2030). Ook is er een groeipad afgesproken om de defensiebudgetten op te trekken tot 2 procent van het BBP tegen 2035. Daar zit de adder onder het gras: er zijn afspraken gemaakt, maar de realiteit is vaak minder rooskleurig. Het viel op hoe bijna elke politieke partij

het personeel bejubelde en bedankte voor de inzet tijdens deze regeerperiode. Ook opmerkelijk was dat de partijen in dezelfde zin melding maakten van het uiterst schaarse uitgetrokken budget voor ons departement. Bijna elke partij zag een andere uitkomst van het percentage van het Defensiebudget ten opzichte van het BBP. Er was echter één constante: iedereen kwam onder de vooropgestelde, reeds zeer magere groeimarge van 1,21 procent uit.

Het is treffend dat ook deze regering aanzienlijk onder de vooropgestelde norm van het BBP blijft op het gebied van Defensiebudget. Vanuit het syndicaal perspectief kunnen we ons afvragen of deze keuze de veiligheid van onze samenleving in gevaar brengt. Ook onze internationale verplichtingen kunnen we vaak niet geheel realiseren. In een steeds complexere wereld met instabiliteit op het Europees continent is het van cruciaal belang te investeren in moderne defensiecapaciteiten om de nationale veiligheid te waarborgen door onder meer gespecialiseerd en toegewijd personeel in dienst te hebben. Een adequaat defensiebudget is essentieel om te

kunnen reageren op dreigingen en vrede te handhaven. Een evenwichtige benadering, waarbij zowel personeel als defensie-investeringen worden geactiveerd, zouden het welzijn van de bevolking en de nationale veiligheid op een gepaste manier kunnen waarborgen.

Om met een positieve noot te eindigen erkennen we wel de toewijding en inzet van de huidige minister van Landsverdediging die in deze vier turbulente jaren toch een substantiële verhoging verkreeg, waarbij personeel centraal stond. We zijn ervan overtuigd dat zonder haar volharding er geen verhoging van de wedden was gerealiseerd. We kijken dan ook verwachtingsvol uit naar de voortzetting van het POP- en STAR-plan. Hopelijk worden die onderbouwd met de noodzakelijke budgetten in de komende jaren.

*Natasja Gaytant*



# FOD Buitenlandse Zaken Indexering niet voor elke Belg in het buitenland?

*Onze lokaal aangeworven personeelsleden die werken voor de FOD Buitenlandse Zaken in het buitenland, veelal Belgen, contacteerden ons gedurende maanden omdat ze ontevreden zijn over het uitblijven van de indexatie van hun lonen. Wat is er aan de hand?*

### Oude contracten

Sinds enkele jaren had de administratie van de FOD Buitenlandse Zaken de personeelsleden nieuwe contracten aangeboden, voor sommigen gunstiger, maar voor heel wat lokaal aangeworven personeelsleden (LAP's) een achteruitgang. De LAP's waarvan de nieuwe barema's (volgens BuZa marktconform in het betreffende land) niet aan het loon voldeden van de oude contracten, konden hun loon behouden maar zouden geen baremaverhogingen meer krijgen. De mededeling dat ook hun loon niet meer geïndexeerd zou worden, werd niet overal duidelijk gecommuniceerd.

De LAP's verzorgen de dienstverlening in de ambassades en consulaten en in de permanente vertegenwoordiging van België bij de Verenigde Naties. Hun werkgevers, ambassadeurs en consuls, zouden niet graag hun goedwerkend personeel met heel veel ervaring verliezen en steunen meestal de vraag tot indexering, maar zijn verder machteloos in dit dossier.

Dit probleem werd al meermaals informeel en nu ook formeel aangekaart op het laatste BOC. Zelfs al zijn sommige lonen 'buiten barema', zoals de overheid dit noemt, dan nog zijn mensen een bepaalde levensstandaard gewend. Door de mondiale inflatie kunnen deze werknemers deze niet meer aanhouden. Een hopeloze situatie.

De overheid herhaalde op het BOC haar standpunt, maar luisterde ook goed naar de argumenten van de ACOD. De overheid is bereid hierover na te denken en te zoeken naar een oplossing. Uiteraard zal hier ook voldoende politieke wil moeten gevonden worden.

Volgens de ACOD is iedere Belg gelijk voor de wet en mag er geen discriminatie plaatsvinden, zeker niet voor werknemers die betaald worden door onze overheid, ook al moet plaatselijke wetgeving gevolgd worden. De FOD BuZa krijgt voorafgaandelijk een jaarlijks budget voor de mondiale indexering. Men kan zich afvragen of dit de correcte manier van werken is.

### Nieuwe contracten

Behalve deze LAP's 'buiten barema' zijn er ook werknemers die wel een nieuw contract gekregen hebben. Deze (waarvan de aanpassing van hun contract voor of in de loop van 2021 heeft plaatsgevonden) kregen ook problemen met de indexatie.

De overheid had beslist het indexeringssysteem meer te structureren. Vroeger werd dit zagezegd eventueel om de twee jaar gedaan of op vraag van de post (ambassade, consulaat...) zelf.



Vanaf januari zou dit nu mondiaal gebeuren per post en de indexering zou dan uitbetaald worden in september-oktober van het betreffende jaar zonder terugwerkende kracht, uit het budget ter beschikking gesteld door de federale overheid.

Maar sommige LAP's wachten dus op een indexering van hun loon sinds 2021. Iedereen beseft dat door de wereldwijde inflatie van de afgelopen jaren, vele mensen het moeilijk krijgen met het betalen van de dagelijkse kosten, huur, boodschappen, verzekeringen, brandstof... De eerste uitbetaling zou dus in september, oktober en ten laatste november 2023 gebeuren zonder terugwerkende kracht.

De ACOD sprak ook hierop de overheid aan en vroeg toch wat begrip voor de schrijnende situaties waar de LAP's zich bevinden. Bovendien werd bijna aan iedereen een addendum voorgelegd dat de medewerkers moesten ondertekenen indien ze een indexatie van hun loon wilden krijgen. Dit om geen verworven rechten te doen ontstaan. In het addendum staat vermeld dat de FOD BuZa het recht blijft behouden om al dan niet een jaarlijkse indexatie uit te betalen. De FOD is immers afhankelijk van het beschikbaar budget dat hem is toegekend door de federale overheid en wil niet het risico nemen dat de jaarlijkse indexering een verworven recht zou worden. De ACOD schreef al haar leden aan om onder de huidige voorwaarden dit addendum niet te tekenen.

Finaal besliste de overheid voor 2023 een indexatie uit te betalen voor de posten die recht hadden op een indexatie met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2023. De leden waardeerden deze tussenkomst van de ACOD. Vanaf januari 2024 zal er een nieuwe mondiale stand van zaken opgemaakt worden van de verschillende posten. De uitbetaling van deze eventuele nieuwe indexatie zal betaald worden in september 2024.

De ACOD zal voor de LAP's een globaal dossier indienen bij de overheid en de politiek om bij iedereen waarvan de inflatie meer dan 2 procent bedraagt een indexering van de lonen te laten plaatsvinden.

Kurt Sissau





## 5-sporenbeleid ACOD Overheidsdiensten bereikt akkoord na een week van verzet

*Op maandag 4 december brak een spontane actie uit bij de ACOD-binnenvaart-begeleiders van de Vlaamse Waterweg NV naar aanleiding van de aanhoudende problematieken die maar geen oplossing kregen. Al snel breidde deze actie zich uit tot andere personeelsgroepen binnen DVW en naar andere entiteiten van de Vlaamse overheid. Tot onze verbazing sloten ook ACV en VSOA aan bij deze actie, maar dan wel in het ruimer kader van de geplande acties tegen het 5-sporenbeleid van de Vlaamse regering. Zo werd de actie breed gedragen en kregen de actievoerende ACOD-binnenvaart-begeleiders ruim steun bij de piketten op strategische kunstwerken. Ook onze kameraden binnen het Zeewezen sloten aan en de wachtende rij binnenschepen en zeeschepen groeide gestaag aan.*

### Eerste overleg

Op 5 december werden de drie vakorganisaties uitgenodigd door Minister Rutten om tot een vergelijk te komen. Na een urenlange constructieve onderhandeling – middernacht was al voorbij – werden een aantal afspraken bereikt voor enkele knelpunten. Voor het ACV was dit blijkbaar voldoende om de strijd op te geven, en was bereid om een akkoord te tekenen. Onbegrijpelijk, temeer daar de afschaffing van de vaste benoeming nog steeds op

tafel lag. ACOD en VSOA besloten dan ook de onderhandelings tafel te verlaten.

### Akkoord tussen Vlaamse regering en ACV

Plaatsgebrek noopt ons om kort samen te vatten. In dit akkoord tussen de Vlaamse regering en het ACV stond onder meer ingeschreven dat binnenvaartbegeleider toch erkend wordt als gezagsfunctie en met andere woorden statutair wordt geworven in de toekomst. Voor de nautische keten bij MDK werd afgesproken dat de hervorming – de reden om deze keten uit het 5-sporenverhaal te houden – niet beperkt wordt tot de loodsen, maar helemaal opengetrokken wordt naar de nautische keten. Bij de openbare psychiatrische zorgcentra wordt IFIC ingevoerd met retroactiviteit vanaf 1/1/2023 en komt er een verhoging van de tweede pensioenpijler van 3 naar 4 % vanaf 1/6/24. Verder werden nog afspraken gemaakt omtrent het uitvoeren van enkele tijdens de vroegere onderhandelingen afgesproken engagementen.

### ACOD en VSOA zetten door

Voor ACOD Overheidsdiensten en VSOA was dit echter ruimschoots onvoldoende, en de acties werden verdergezet en nog



uitgebreid. Ook zonder het ACV bleek onze slagkracht meer dan voldoende, en werd de druk op de Vlaamse regering verder opgevoerd en voor hen onhoudbaar. Finaal werden ACOD Overheidsdiensten en het VSOA uitgenodigd voor verdere onderhandelingen met minister Rutten, een afvaardiging van de minister-president en de volledige Vlaamse regering. Na intensieve onderhandelingen konden bijkomende afspraken gemaakt worden met Minister Rutten, in samenspraak met minister-president Jambon vanuit de Verenigde Staten.

### Globaal akkoord

Eveneens enkele krachtlijnen van dit door ACOD en VSOA onderhandelde akkoord: - Bij de reorganisatie van de nautische keten zal de impact op alle diensten van de nautische keten meegenomen worden en

zullen ook deze diensten inspraak hebben. De lopende bevraging bij de loodsen wordt louter informatief en de resultaten zijn niet bindend. Bovendien zal het overleg over hervormingen volledig binnen de structuren van het geijkte syndicale procedures lopen (en dus niet in werkgroepen van loodsen zelf). Om dit proces te begeleiden, zal er een onafhankelijke bemiddelaar worden aangesteld. Mocht deze reorganisatie leiden tot een betere verloning, dan zal deze betere verloning gelden voor alle diensten binnen de nautische keten. Om een oplossing te vinden voor de personeelstekorten bij de operationele diensten van het Zeewezen zal aan de Vlaamse Regering gevraagd worden of er marge is om het bestaande kader op vlak van de personeelsbesparingen te verruimen en dit volgens de al voorziene procedure.

- Voorafgaand aan de inwerkingtreding van het nieuw personeelsstatuut zal al een eerste keer een onderhoudsprocedure gebeuren voor wat betreft de gezagsfuncties en dit specifiek in het kader van 'het decreet houdende de justitiehuisen e de juridische eerstelijnsbijstand'.

- Voorafgaand aan het kantelmoment van het nieuw personeelsstatuut zal binnen alle entiteiten een actualisering van het personeelsplan gebeuren met als doel huidige contractuele personeelsleden de kans te geven om toch nog statutair te worden. Dit evenwel binnen het budgettaire kader en met uitzondering van de specifieke categorieën die steeds contractueel blijven.

- En tot slot hebben we kunnen bereiken dat de loonschalen van de oude statutaire personeelsleden zullen meegroeien met die van het nieuwe loonhuis.

Na lange constructieve onderhandelingen konden we finaal een akkoord sluiten met de Vlaamse Regering, rekening houdend met deze extra elementen. Gezien er eerder deze week al een akkoord afgesloten werd met ACV openbare diensten was het onmogelijk om het tij te keren om het huidige statuut van de Vlaamse te kunnen behouden. Onze volharding heeft ertoe geleid dat er we toch nog een aantal voor ons zeer belangrijke zaken konden bereiken.

Uiteraard moeten deze afspraken nog concreet gemaakt worden voor 1 juni 2024.

ACOD Overheidsdiensten zal blijvend alles in het werk stellen om de rechten van onze leden maximaal te verdedigen, en betere arbeids- en loonsvoorwaarden te bekomen voor alle personeelsleden van de Vlaamse Overheid. We hadden gehoopt er nog meer te kunnen uithalen, maar dat bleek na het afhaken op Sinterklaasdag van één partij in het verhaal, niet langer haalbaar. Dankzij jullie, onze actievoerende leden, kregen we alsnog toch iets gedaan. Dank hiervoor!

*Jan Van Wesemael, Chris Moortgat, Sylvia L'Homme, Eddy Hendryckx, Geert Dermaut*



Belga - Eric Lalmand





## Flexijobs bij de lokale besturen Een vergiftigd geschenk

*Gezien de steeds uitgebreidere wettelijke mogelijkheden en de vragen die wij ontvangen vanuit de lokale besturen, is het wenselijk stil te staan bij de flexijobs. Het gegeven kent voor- en tegenstanders en roept sowieso veel vragen op. Hoe gaan we er syndicaal mee om en welk standpunt nemen we in tijdens onderhandelingen? De introductie van flexijobs kan immers verstrekken gevolgen hebben. Wij zijn alvast geen voorstander. Waarom?*

### Verhoging van de werkdruk

Flexijobs zijn volgens de voorstanders ervan een wondermiddel om de tekorten op de werkvloer op te vangen. Dat argument hoor je ook geregeld vanuit werkgeverszijde. Een flexijobber kan immers elders waar er tekorten zijn bijwerken en dus bij-

verdienen, bovenop de vaste vier-vijfde of voltijdse job. Wij zien dit echter niet als een structurele oplossing voor de tekorten op de werkvloer. Volgens ons wordt hiermee wederom een doos van Pandora geopend, net zoals bij uitzendarbeid en de verplichte gemeenschapsdienst.

In tegenstelling tot wat de voorstanders beweren, verhogen flexijobs de werkdruk. Immers, de flexijobber heeft totaal geen binding met de werking en de organisatie, waardoor de reguliere werknemers dit gebrek aan kennis en ervaring zullen moeten compenseren. De risico's wegen extra zwaar door binnen een overheid, zeker in een zorgcontext, waar continuïteit en kwaliteit zeer centraal moeten staan. Ook is er een hoog no-show-risico zoals bij de uitzendarbeid.

### Afbraak kwalitatieve tewerkstelling

De maatregel zal het tekort aan arbeidskrachten - zeker voor jobs die gekwalificeerd personeel vereisen - niet oplossen. Hij zal daarentegen de concurrentie tussen flexi-jobbers, werkzoekenden en deeltijdse werknemers (die hun werkuren willen verhogen) vergroten. Dit systeem ondermijnt aldus reguliere contracten. Meer gebruik van flexijobs betekent ook het verdringen van stabiele en duurzame arbeid in de sector.

Ook vormen flexijobs een belemmering van het gelijkheidsbeginsel omdat er een ander fiscaal regime voor bestaat: twee werknemers in dezelfde functie binnen hetzelfde bestuur kunnen dus verschillende salarissen ontvangen. Bovendien biedt het systeem geen garantie op werk.



# lokale en regionale besturen

Flexijobs zetten een bijkomende druk op de reguliere job van de persoon in kwestie. Iemand die voltijds werkt en bijkomend een baantje uitoefent, onderwerpt zichzelf aan een verlenging van de wekelijkse arbeidsduur. Gezond is dat alleszins niet. Ook houdt dit risico's in voor de veiligheid op de werkvloer. En ook: weg evenwicht werk-privé en het recht op de-connectie. Flexijobs zorgen voorts voor een inhoudelijke uitholling van de functies en de beroepen, zeker als het gaat over functies die kwalificaties en diploma's vereisen. Hoe zal er omgegaan worden met diplomavooraanwaarden en selecties? Welk statuut zal op deze mensen van toepassing zijn? Veel vragen, weinig antwoorden...

## Werkgever wint, sociale zekerheid verliest

Met flexijobbers kan de werkgever serieus besparen op zijn personeelskosten omdat hij minder regulier personeel moet aanwerven, dat duurder is. De werkgever betaalt voor een flexijobber enkel een patronale bijdrage van 28 procent. Dat wil zeggen: geen gewone sociale zekerheidsbijdragen of bedrijfsvoorheffing. Bovendien moet de werknemer op het flexiloon geen werknemersbijdragen of bedrijfsvoorheffing betalen. Het zijn dumpingjobs waarop amper sociale zekerheid wordt betaald. Deze uitbreiding kost de sociale zekerheid veel geld omdat flexijobs sociale rechten doen verkrijgen zonder daarvoor zelf sociale bijdragen te betalen. Zoals bij pensioenrechten bijvoorbeeld. Het ABVV schat de kosten hiervoor nu al op ongeveer 50 miljoen euro per jaar aan directe inkomsten, een bedrag dat zal stijgen. Overigens vormen ze helemaal geen oplossing voor werklozen, want een flexijob is voor hen niet toegankelijk.

Dan hebben we het nog niet gehad over de gepensioneerden. Een bijkomend pervers gegeven ten aanzien van (toekomstig) gepensioneerden flexijobbers is dat men op deze wijze de legitimiteit creëert om ons pensioen laag te houden en verder af te bouwen. Immers, je moet niet klagen, je kan een flexijob nemen... Dit past perfect in de neoliberale strategie die ons harder, langer en voor minder wil laten werken.

## Kinderopvang en zorg

Er zijn dus heel veel redenen om geen flexijobs toe te laten. Dit geldt dubbel en dik in de zorg of de kinderopvang. De argumenten over continuïteit en kwaliteit wegen hier nog veel zwaarder door. De zorginstellingen zijn geen duivenkoten. Wij zijn erover bezorgd dat sommige mensen zullen puzzelen met hun tewerkstellingsbreuk of bijkomende opdrachten zullen uitvoeren bovenop hun reeds (zware) reguliere functie. Voor de kinderen is het vanuit pedagogisch oogpunt ronduit schadelijk om blootgesteld te worden aan een te groot aantal begeleiders. Het is onze vrees dat een flexijobber ook de beste shiften of uren voor zich zal opeisen, ten koste van het vast personeel dat met de minder aantrekkelijke uren zal overblijven. Dit is niet goed voor de onderlinge verstandhouding en komt de samenwerking en de kwaliteit van de dienstverlening niet ten goede.

## Individueel lokmiddel

We begrijpen dat voor individuele werknemers het idee van een flexijob aanlokkelijk klinkt. Zeker in tijden waar o.a. de voedsel- en energiekosten de pan uitswingen, is elk bijkomend inkomen niet alleen mooi meegenomen maar zelfs noodzakelijk. De vraag is: waar stopt dit? De flexijob is een contraproductieve remedie tegen de constante verarming die de samenleving reeds enkele decennia ondergaat en pakt de oorzaken niet aan. De oorzaken liggen in een algehele en langdurige loonmatigingspolitiek waardoor de reële inkomens alleen maar dalen, ondanks ons indexmechanisme. Wij passen voor het Angelsaksische model van de 'vrijheid' om te veel en te hard te werken en tegelijk niet te kunnen rondkomen.

Wij willen een samenleving waarin de collectieve belangen van werknemers voorop staan, met normale en gezonde werkomstandigheden, een goede verloning, zonder nepstatuten en met een sterke sociale zekerheid. Altijd maakt collectieve belangenbehartiging de individuele werknemer veel sterker.

## Conclusie

De ACOD gaat principieel niet akkoord gaan met het gebruik van flexijobs bij de lokale besturen. Dit geldt zeker voor de beroepen in een zorgcontext. Het gebruik van flexijobs kan voor ons enkel worden toegestaan als hier op voorhand een onderhandeld kader voor wordt afgesproken met de vakbonden. Wij zullen strikte voorwaarden stellen voor welke jobs in aanmerking komen en hoeveel plaatsen worden opengesteld. Het aantal flexijobs dat een lokaal bestuur aanbiedt, dient beperkt te zijn. Elke aanstelling moet gemotiveerd worden ten aanzien van de vakbonden. Ook moet er duidelijkheid zijn over selectie en statuut. Ten slotte vragen we een rapportage naar analogie met de uitzendarbeid.

*Frank Hoste*



## EPSU

# Werken aan meer gendergelijkheid

**Op 24 november 2023 organiseerde EPSU, onze Europese vakbondskoepel van de openbare diensten, een conferentie voor gendergelijkheid. Delegaties uit 28 landen kwamen hiervoor samen in Rome. Wat gebeurde er?**

Sabine Descamps, ondervoorzitter Vlaamse regio, en Martine Ugolini, voorzitter Waalse regio, vertegenwoordigden ACOD LRB - CGSP ADMI. Het werd een boeiende dag waarop informatie, onderzoeksresultaten en ervaringen werden gedeeld. We leerden meer over de aanpak van de campagne 'You call this equality?' (Noem jij dat gelijkheid?) die in IJsland resulteerde in een breed gedragen vrouwenstaking. Of het speciale programma van de Duitse vakbond Ver.di dat jonge vrouwen ondersteunt om zich te (kunnen) engageren in de vakbond.

### Weg geweld

De conferentie vond plaats aan de vooravond van de Internationale dag van de uitbanning van geweld tegen vrouwen, die in Rome massaal veel mensen op de been bracht. Recent werd in Italië een jonge studente vermoord door haar ex-vriend. Haar zus schreef een open brief waarin ze stelt dat femicide geen passioneel misdrijf is, maar een machtsmisdrijf: "De moordenaars zijn niet ziek, ze zijn de gezonde zonen van een patriarchaal systeem." De brief heeft zeer veel losgemaakt en mensen beroerd. Hij leidde naar een gezamenlijk wetgevend initiatief van de uiterst-rechtse premier Giorgia Meloni en Elly Schein, topvrouw van de linkse oppositie. Het parlement keurde de verstrenging van de wetgeving unaniem goed.

### EPSU Verklaring van Rome

De delegaties uit de verschillende Europese landen namen op

de conferentie de volgende verklaring aan, die wij integraal publiceren.

"Op de EPSU Conferentie voor vrouwen- en gendergelijkheid van 24 november 2023 zijn we samengekomen om onze standvastige inzet te bekrachtigen voor vrouwen- en gendergelijkheid.

Wij zullen niet alleen vechten om onze rechten te verwerven, maar veroordelen ook de zorgwekkende toename van aanvallen op fundamentele rechten en vrijheden - in het bijzonder op de rechten in verband met seksualiteit en voortplanting- en op het doel van volledige gendergelijkheid.

Deze rechten van velen liggen onder vuur. Het is van cruciaal belang om te vechten tegen alle vormen van racisme en discriminatie, inclusief agressie en geweld tegen vluchtelingen, buitenlandse arbeiders, Roma, LGBT+-mensen en alle bevolkingsgroepen die gestigmatiseerd worden omwille van seksuele geaardheid, genderidentiteit, een handicap, etnische afkomst of echte of veronderstelde religie.

Wij zullen blijven druk uitoefenen voor juridische kaders die rechten in verband met seksualiteit en voortplanting garanderen, inclusief het recht op vrije, veilige en legale abortus. Wij zullen de solidariteit tussen de leden van EPSU blijven koesteren, in het bijzonder ter verdediging van democratische en syndicale rechten, vrouwen- en LGTB+ rechten.

Privatiseringen en besparingen in openbare diensten treffen vrouwen harder en vergroten de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Daarom roepen wij op tot meer inspanningen om armoede te bestrijden, overwegend dat deze een grotere impact heeft op vrouwen, kinderen en mensen in kwetsbare situaties.



## lokale en regionale besturen

We vragen acties om het hoofd te bieden aan het stijgend aantal werkende armen en om de commercialisering van de zorg terug te draaien.

We zetten ons verder in om sterke acties op te zetten tegen de loon- en pensioenkloof; om druk uit te oefenen om het principe van gelijk loon voor gelijk werk door te voeren; tegen elke vorm van ongelijk loon op basis van leeftijd, afkomst, etniciteit, nationaliteit, gender, handicap, seksuele geaardheid, geloof of locatie.

Wij hebben deze datum van onze conferentie bewust gekozen om de Internationale dag van de uitbanning van geweld tegen vrouwen te herdenken. Gender-gerelateerd geweld is een plaag die te veel mensen treft. Wij zijn niet van plan stil te staan, maar om te handelen en op te staan voor onze rechten. Op dit historisch moment willen we het onnoemelijk leed beklemtonen dat vrouwen ondergaan in de brutale oorlogen, waarbij het geweld hen rechtstreeks fysiek treft. Wij bevestigen ons verzet tegen elk gewapend conflict als middel om politieke geschillen tussen staten op te lossen.

Wij zullen verder werken om ervoor te zorgen dat Europese regeringen de Conventie van Istanboel, de ILO Conventie 190 en de bijbehorende Aanbeveling 206 ratificeren en volledig uitvoeren. We zetten ons verder in om de Verklaring van Madrid aangenomen in 2022 te implementeren over de rol van sectoraal sociaal overleg om geweld door derden en agressie op het werk te voorkomen, huiselijk geweld inbegrepen.

Wij zullen de acties tussen de EPSU-sectoren blijven stroomlijnen en we zullen ons inzetten om sociaal overleg en collectieve onderhandelingen te versterken, nationaal en op EU-niveau, met



een herziening van het EU-kaderakkoord van sociale partners uit 2007 tegen agressie en geweld op het werk, om het te actualiseren en een juridische waarde te geven. Wij benadrukken het belang van vorming en opleiding om gelijkheid te onderhandelen met actieve deelname van vrouwelijke onderhandelaars. Vrouwen, net als mannen, moeten vrij zijn om het leven te leiden dat zij willen, eender waar ze leven. EPSU is solidair met iedereen die vecht voor vrijheid, laat hun stem duidelijk horen om te verzekeren dat hun strijd nooit zinloos is en zij niet alleen staan.”

*Sabine Descamps*





# Kinderopvang

## Voka & co: de kapers van de kinderopvang

*De Vlaamse regering staat op het punt een publiek gefinancierd voorrecht te creëren voor bedrijven en enkele goedverdienende werknemers. Het leidt ons samen met de verscherping van de voorrangsregels voor werkenden (strikt gedefinieerd als degenen die vier-vijfde werken) naar een van de meest asociale kinderopvangmodellen in Europa. Tegenover deze politiek van het privilege brengen wij een alternatief in stelling: een universeel kinderopvangaanbod als basisrecht voor elk kind. Een verkenning.*

De voorbije decennia slaagden grootbanken, financiële fondsen en private monopolies in de farmaceutische industrie en de digitale sector erin zich voor te stellen als de absolute gangmakers van welvaartscreatie. Het gevolg van die strikt economische definitie van waarde is de onderwaardering voor beroepen die voor het functioneren van de samenleving nochtans onontbeerlijk zijn. Kijk naar de verzorgende, verbindende en opvoedende functies en taken die dagelijks in kinderdagverblijven worden opgenomen door begeleiders. Zonder kinderopvang kunnen mensen hun arbeidskracht natuurlijk niet of slechts heel moeizaam aanbieden op de arbeidsmarkt.

Het bedrijfsleven verwacht dus wel dat de samenleving voorziet in kinderopvang, zolang het maar niet te veel kost aan 'de economie' (lees, de bedrijven die liever minder belastingen willen betalen). Dat is de reden waarom in de jaren 1980 vooral sterk werd ingezet op de creatie van plaatsen bij ondermaats betaalde onthaalouders. Het is ook de achterliggende reden voor de historische blunder om de ratio in 2014 op te trekken naar negen kinderen per begeleider. Het opdrijven van de werkdruk was de goedkoopste manier om extra plaatsen te organiseren.

### Het plan van Voka en de Vlaamse regering

De slogan 'meer met minder' bracht ons uiteindelijk in de huidige crisis. Vandaag is er een punt bereikt waar ook werkgeversorganisaties inzien dat een inhaalbeweging nodig is. Liefst onder hun



eigen controle, weliswaar. Voka legde een plan op tafel voor 'publiek-private samenwerking' (PPS). Voor de oprichting van extra kinderopvangplaatsen op bedrijfssites, op bedrijventerreinen en in bestaande kinderdagverblijven zou de overheid voorzien in de trap 1-basissubsidie die vanaf januari 2024 opgetrokken wordt naar 3.000 euro per plaats. De werkgever past vervolgens een bedrag bij tot het niveau van een trap 2-subsidie wordt bereikt.

Sommige kapitaalkrachtige en winstgevendende bedrijven zullen op een relatief goedkope manier een bedrijfscrèche kunnen realiseren. Op kosten van de belastingbetaler. Bedrijven die investeren in een bedrijfscrèche kunnen vandaag al 8.760 euro per opvangplaats fiscaal aftrekken.

Het plan van Voka is opgenomen in de septemberverklaring van de Vlaamse regering waarover we in een vorig nummer van Tribune bericht hebben. Ondertussen zijn er nieuwe stappen gezet. Vlaams minister van Gezin Hilde Crevits (CD&V) en minister van Werk Jo Brouns (CD&V) kondigden eind november aan dat er vijf proefprojecten komen om de publiek-private financiering van nieuwe kinderopvangplaatsen uit te testen. De aankondiging zal net zoals de septemberverklaring de nodige aandacht gekregen hebben vanuit Bois-Colombes in Frankrijk. Daar is het hoofdkwartier van de dienstenmultinational Babilou gevestigd, die in verscheidene landen kinderdagverblijven uitbaat.

### Commercialisering van de kinderopvang

Ook in België is het bedrijf aan een opmars bezig. In de huidige schaarste van het aanbod aan plaatsen ziet het opportuniteiten om zichzelf 'incontournable' te maken. Het bedrijf legt zich sterk toe op de uitbouw van bedrijfscrèches en zet daarbij de federale fiscale aftrek voor bedrijven in de verf. De geplande verhoging van de basissubsidie in trap 1 komt ook zijn bedrijfsmodel ten goede. Door de gegarandeerde inkomensstroom is het vanuit winstoogpunt zeer aantrekkelijk (want weinig risicovol) om de kinderopvang commercieel uit te baten.

In een commercieel model van kinderopvang willen bedrijven



# lokale en regionale besturen

winst maken. Door de interpersoonlijke aard van het werk is het echter moeilijk om efficiëntiewinsten te realiseren. Hoe dan alsnog winst maken? Door te werken met laag gekwalificeerde, slecht betaalde werknemers die voor zoveel mogelijk kinderen moeten zorgen. Het personeel is een kostenpost waarop men zoveel als mogelijk wil besparen. Het ondergraaft de kwaliteit van de dienstverlening en vormt een bedreiging voor de cognitieve, sociale en emotionele ontwikkeling van onze kinderen. Het is geen geheim dat de Vlaamse meerderheidspartijen een onverzagbare privatiseringshonger vertonen. Je zou kunnen denken dat een 'gezinspartij' als CD&V lessen trekt uit de menselijke drama's die de commercialisering van de ouderenzorg met zich mee heeft gebracht. Niets van. De deur wordt minstens op een kier gezet voor meer van hetzelfde in de kinderopvang.

## Naar een asociale kinderopvang

Voka gaat er prat op dat de ouders met een hoger beroepsinkomen in de bedrijfscrèches 'van een lager tarief kunnen genieten' dan in de inkomens-gerelateerde kinderopvang. Op die manier zet Voka een breed gedragen en solidair principe op de helling, namelijk dat ouders een tarief betalen volgens inkomen. De Vlaamse regering besliste dus eigenlijk dat belastinggeld gebruikt zal worden om voor een selecte groep van werknemers een lager tarief mogelijk te maken. De plaats voor de werknemer in de bedrijfscrèche kan voor Voka trouwens ook een verloningselement zijn in een cafetariaplan. Dat impliceert minder inkomsten voor de sociale zekerheid en ondermijnt de opbouw van sociale rechten door de betrokken werknemers.

De Vlaamse regering staat op het punt een publiek gefinancierd voorrecht te creëren voor bedrijven en enkele goedverdienende werknemers. Het leidt ons samen met de verscherping van de voorrangregels voor werkenden (strikt gedefinieerd als degenen die vier-vijfde werken) naar een van de meest asociale kinderopvangmodellen in Europa. Tegenover deze politiek van het privilege brengen wij een alternatief in stelling. In een socialistische en sociaaldemocratische visie is het aan de overheid om een universeel kinderopvangaanbod te garanderen in de samenleving. Als een basisrecht voor elk kind. Een overheid kan daartoe zelf openbare kinderdagverblijven inrichten, zoals veel lokale besturen gelukkig doen, of non-profit vzw's subsidiëren.

## Ondermijning kinderopvang als openbare dienst

In het voorstel van Voka wordt lokale besturen gevraagd mee te stappen in de cofinanciering door gemeentelijke infrastructuur ter beschikking te stellen of de dagprijs van de ouders nog te verlagen door middel van een premie. Het zou neerkomen op een financiële aderlating voor de openbare kinderdagverblijven die het lokaal bestuur zelf beheert. Hiervoor bestaan precedënten. Het Antwerpse stadsbestuur besliste na een studie van consultancybedrijf KPMG 2 miljoen te besparen op de stedelijke kinderopvang en sloot zelfs een aantal stedelijke crèches. Parallel met deze afbouw ontvangt Babilou voor haar kinderdagverblijven in de sinjorenstad allerhande subsidies om haar winsten te financieren.

Bovendien zal de erosie van de middelen voor openbare kinderdagverblijven ook de sociale functie van de kinderopvang in het



gedrang brengen. Er is in de meeste steden een sterke concentratie van het aanbod in wijken waar veel tweeverdieners met een hoger inkomen wonen. In steden die inzetten op openbare kinderdagverblijven is die ongelijkheid in het aanbod en het gebruik van kinderopvang echter veel kleiner. Een openbaar kinderdagverblijf is dus een belangrijke hefboom voor een lokaal bestuur om kinderopvangplaatsen te realiseren in kwetsbare wijken waar veel mensen met een lager inkomen leven. Dergelijke kinderdagverblijven zijn essentiële schakels in het streven naar een buurtgerichte zorg.

## Te groot om te vallen

Inzetten op bedrijfscrèches kan ten slotte ook de continuïteit van de dienstverlening in het gedrang brengen. In de krappe arbeidsmarkt is het duidelijk dat bedrijven werk willen maken van bedrijfscrèches om een concurrentievoordeel in de zogenaamde 'war for talent' te behalen. Maar wat als de economische situatie zou wijzigen? Wat als de krapte op de arbeidsmarkt zou afnemen? Wat als het bedrijf in kwestie in slechte papieren komt? In al die situaties is het zeer denkbaar dat de financiering vanuit het bedrijf dan stopgezet zou worden. Met een verlies aan plaatsen tot gevolg, tenzij een (lokale) overheid alsnog in de bres springt om dit te voorkomen. Worden de bedrijfscrèches met potentieel 3.000 nieuwe plaatsen binnenkort ook 'too big to fail', zoals de banken in 2008?

Voka presenteert zichzelf als de reddende engel wier leden met financiële injecties over de brug zullen komen om extra plaatsen te creëren, terwijl zij als een van de steunpilaren van het Vlaams neoliberalisme sinds decennia gangmaker is van de onderwaardering van alles wat met zorg en opvoeding te maken heeft. Het plan van de Vlaamse regering en Voka is allesbehalve sociaal, laat staan democratisch. De planning en programmatie van de bijkomende plaatsen kan niet alleen gebeuren op basis van economische criteria. Ook de sociale en pedagogische functies van de kinderopvang zijn van groot belang. Ze mogen niet ondergeschikt gemaakt worden aan de economische functie, laat staan de winstlogica.

*Dries Goedertier*

# Rusthuizen Korian-groep te koop

## Winsten voor Frankrijk, lasten voor de Vlaamse gemeenten

**Na het bericht dat 78 woonzorgcentra van de Korian-groep te koop staan in Vlaanderen, vreest ACOD LRB dat de lokale besturen die een woonzorgcentrum van de Korian-groep op hun grondgebied hebben wel eens de dupe zouden kunnen worden. Vorige week werd het duidelijk dat Clariane, de Franse internationale groep achter de Belgische Korian-woonzorgcentra, zijn Belgische en Nederlandse activiteiten zal afstoten en de woonzorgcentra dus zal verkopen. In Vlaanderen heeft de groep ongeveer 9 procent van alle erkende woonzorgcentra in handen.**

ACOD LRB is enorm bezorgd over deze gang van zaken. Het wordt nogmaals glashelder dat commerciële spelers in de zorg hun activiteiten zien als producten die zonder scrupules verhandeld kunnen worden. De bewoners en het personeel staan zeker niet op de eerste plaats, integendeel, winstbejag is hun enige bekommernis. Wij zijn vooral bezorgd over het feit dat hier bijna 10 procent van alle erkende Vlaamse woonzorgcentra zich nu in een precarie situatie bevindt. Het is niet duidelijk wat er zal gebeuren. Zal er een overnemer gevonden worden? Wanneer zal er een overnemer gevonden worden? Tegen welke condities zal dit gebeuren? Allemaal vragen die zowel voor het personeel als voor de bewoners en hun familieleden enorm belastend zijn, wat eigenlijk niet zou mogen in de herfst van hun leven.

### Lokale besturen zijn de klos

Bij stopzettingen of faillissementen van zorgvoorzieningen zijn het de lokale besturen die de problemen moeten oplossen, dat weten we uit de ervaring. In veel gevallen zijn ze zelfs genooddaakt om, al dan niet tijdelijk, de activiteiten over te nemen. Het is dan ook onbegrijpelijk dat de Vlaamse regering maar niet beseft dat privatisering van de zorg enkel geld kost aan de maatschappij, terwijl de winsten wegvloeien naar in dit geval Franse aandeelhouders. We verwijzen naar de initiatieven die de Vlaamse regering heeft genomen om onder meer woonzorgcen-

tra die momenteel in handen zijn van OCMW's gemakkelijker te privatiseren. Dit voorbeeld van de Korian-groep geeft voldoende aan dat het geen goed idee is om goed draaiende OCMW-woonzorgcentra, waar de zorg correct is en de ligdagprijzen onder het gemiddelde liggen, te privatiseren. Het gevaar bestaat immers altijd dat wanneer er iets fout loopt met die private organisaties, het OCMW toch de boel moet rechtekken. Het risico blijft dus bij het OCMW liggen terwijl de winsten wegvloeien.

### Commerciële spelers overbodig

Het argument dat we de commerciële spelers nodig hebben, omdat er anders te weinig plaatsen gecreëerd worden, houdt geen steek. Voor de woonzorgcentra van de Korian-groep waar die geen overnemer vinden, zal de lokale overheid met een oplossing moeten komen. Die groepen weten dat maar al te goed dat op het einde van de rit de gemeenschap, in deze het OCMW, toch zal tussenkomen. Het erge van de hele zaak is dat we de meest kwetsbare mensen in onze samenleving, onze hulpbehoevende ouders en grootouders, de speelbal laten zijn van internationale beursgenoteerde groepen, enkel en alleen om nog meer winsten te maken.

Er zijn gelukkig ook lokale besturen die nog zelf investeren in openbare woonzorgcentra. Met meer personeelsleden en een lagere ligdagprijs dan de commerciële spelers bieden ze een toegankelijke, zorgzame en betaalbare leefomgeving voor onze ouderen. Hun voorbeeld verdient navolging in geheel Vlaanderen. ACOD LRB volgt elke privatisering in de zorg met argusogen en zal ook dit dossier niet loslaten. Het toont immers duidelijk aan dat commerciële spelers niet thuis horen in de zorgsector.

Willy Van Den Berge, Stefaan Hellegeer



Belga - James Arthur Photography





## Omgevingsanalyse Onderwijs en Vorming

# "Het leven kan enkel achterwaarts worden verstaan, maar moet voorwaarts geleefd worden"

(Soren Kierkegaard, Deens filosoof)

*De Vlaamse onderwijsadministratie maakt traditioneel bij iedere legislatuurswissel een analyse van de belangrijkste maatschappelijke ontwikkelingen die op ons afkomen en waarmee we dus best rekening houden wanneer we het toekomstig onderwijsbeleid vormgeven. De nieuwe Omgevingsanalyse van Onderwijs en Vorming 2024-2029 bevat een schat aan informatie. De analyse is ingedeeld in twaalf hoofdstukken. Vooral hoofdstuk 5 'Ontwikkelingen op het vlak van leerkrachten' en hoofdstuk 6 'Ontwikkeling op het vlak van schoolleiders' dragen onze aandacht weg. Wat zijn de belangrijkste bevindingen met betrekking tot de ontwikkelingen op het vlak van leerkrachten?*

**De gemiddelde leerkracht in Vlaanderen is vrouwelijk, relatief jong en voltijds aan het werk in één school**

*Uit het rapport*

De Vlaamse leerkrachtenpopulatie is relatief jong, maar onder meer door de afschaffing van de eindeloopbaanregelingen neemt de groep leerkrachten van 60 jaar en ouder toe. Vlaamse leerkrachten zijn net als hun internationale collega's overwegend vrouwelijk (BaO 87 procent en SO 64 procent).

Alhoewel de meerderheid van de Vlaamse

leerkrachten voltijds werkt en tewerkgesteld is in één school, is het aandeel deeltijds werkende leerkrachten relatief hoog in vergelijking met andere landen en sectoren.

Leerkrachten wonen dicht bij hun werkplek dan de gemiddelde werknemer.

De leerkrachtenpopulatie is weinig divers inzake land van herkomst. Er is weliswaar een toename, maar in 2019 had slechts 6,4 procent van de leerkrachten in het basis- en secundair onderwijs een buitenlandse herkomst, terwijl de groep kinderen tot 17 jaar met een buitenlandse herkomst 36,8 procent van de bevolking uitmaakte.

Vlaamse leerkrachten hebben een hoger salaris dan het OESO-gemiddelde, maar in vergelijking met andere werknemers met een diploma hoger onderwijs verdienen de leerkrachten basis en secundair onderwijs respectievelijk 84 procent (BaO), 85 procent (SO 1ste graad) en 101 procent (SO 2de en 3de graad).

## Reactie ACOD Onderwijs

Doordat de federale regering de pensioenleeftijd heeft opgetrokken en de pensioenvoorwaarden heeft verstrengd, zijn de personeelsleden verplicht om na hun 60 aan het werk te blijven. Voor ACOD Onderwijs is lesgeven een zwaar beroep en is de leeftijd van 60 een mooie leeftijd om op pensioen te gaan.

Laat ons niet vergeten dat de maatregelen om vroegtijdig uit te stappen zijn afgeschaft. In de 'goede oude tijd' kon je op 55 jaar met TBS gaan. Later is die leeftijd opgetrokken tot 58 en daarna is het systeem gewoon afgeschaft, behalve voor de kleuteronderwijzers.

De pensioenleeftijd heeft men wel opgetrokken, maar de maatregelen die ervoor zorgen dat we onze job op een menswaardige manier kunnen blijven uitvoeren, is men vergeten. Heel wat leerkrachten werken deeltijds om hun job nog naar behoren te kunnen uitvoeren. Veel leerkrachten zijn bereid om bijvoorbeeld vier vijfde te werken en dus 20 procent van hun salaris in te leveren om werk en privé nog enigszins in evenwicht te kunnen houden.

Wat de diversiteit in het lerarencorps aangaat, is er nog wel wat werk aan de winkel. De vraag die we ons allen moeten stellen is waarom mensen met een migratieachtergrond niet voor het lerarenambt kiezen? Wat zijn de drempels? Heel vlug geeft men dan als reden het verbod op het dragen van de hoofddoek, maar in de onderwijskoepels waar leerkrachten wel een hoofddoek mogen dragen, kampt men ook met een lerarentekort en is er ook weinig of geen diversiteit in het leerkrachtenteam. Dat verbod zal dus niet de (enige) verklaring zijn.

Als we kijken naar het verschil tussen de verloning van de gemiddelde leerkracht met een diploma hoger onderwijs en de gemiddelde hooggeschoolde werknemer

in de privésector, dan zien we waarom heel wat jonge mensen met een lerarendiploma het onderwijs links laten liggen.

Als wij vragen om de salarissen op te trekken, krijgen we heel wat kritiek van buitenaf, maar deze cijfers bewijzen dat wij gelijk hebben. Wil men in tijden van krapte op de arbeidsmarkt concurreren met andere sectoren, dan moet men iets doen aan het salaris van de leerkrachten.

## Leerkrachten werken gemiddeld meer dan 38 uur tijdens een werkweek

### Uit het rapport

Een voltijds werkende leerkracht lager onderwijs in Vlaanderen heeft een gemiddelde werkweek van 44,6 klokuren. Een voltijds werkende leerkracht in de 1ste graad secundair onderwijs heeft een gemiddelde werkweek van 39,7 klokuren. Het significante verschil in het aantal werkuren tussen het lager en secundair onderwijs is voor een groot deel toe te schrijven aan het hoger aantal uren dat in het lager onderwijs naar lesgeven gaat.

De tijd die Vlaamse leerkrachten aan administratieve taken besteden, neemt gemiddeld 2,5 uur in beslag. Het Vlaamse tijdsbestedingsonderzoek dat in 2018 besteld werd door minister Crevits, klokke hier af op 3,2 uur.

In de PISA top 6-landen ligt het aantal uren dat leerkrachten wekelijks gemiddeld aan administratieve taken besteden op 3,3 uur, in de aan TALIS deelnemende landen is dat 2,4 uur. Vlaamse leerkrachten spenderen dus ongeveer evenveel tijd aan administratieve taken als hun internationale collega's, al rapporteren ze wel een hogere mate van stress door een teveel aan administratie.

## Reactie ACOD Onderwijs

Het Vlaams tijdsbestedingsonderzoek toonde aan hoe hard gewerkt wordt in het onderwijs. Jammer genoeg heeft haar opvolger hiermee niets gedaan en is dit onderzoek waarschijnlijk in de onderste schuif, onder de kast, in een verkeerde kast beland – wie zal het zeggen?

In deze omgevingsanalyse wordt ook duidelijk aangetoond dat er wel degelijk

een correlatie is tussen het aantal lesuren en het aantal werkuren: de 24 lestijden in het BaO beantwoorden aan een werkweek van 44,6 klokuren, de 22 lesuren van de 1ste graad SO aan 39,7 klokuren. In het kader van het lerarentekort hoorden we wel eens vaker zeggen: "Kunnen ze nu allen niet één uurtje meer lesgeven? Dan is het tekort opgelost." Meestal werd er smalend aan toegevoegd dat het maar om uren van 50 minuten gaat. Wie dit verkondigt, kent niets van de job van leerkracht. Voor een uur lesgeven hebt je minstens één uur voorbereiding nodig en in de meeste gevallen ook nog nazorg.

Sommigen stelden dan voor om de voorbereidingen en het verbeterwerk aan anderen te geven. Wie in het onderwijs staat, weet dat dit geen oplossing is. De kerntaak van een lesgever is lessen voorbereiden, lessen geven en werken aan feedback en verbeterwerk, punt andere lijn. Zo komen we bij de kern van het probleem: laat iedereen terug zijn kerntaak uitoefenen en schrap alle 'randanimatie'.

Kijk welke taken vandaag allemaal worden uitgevoerd door een leerkracht. Vindt de maatschappij dat allemaal belangrijke taken, omdat we op die manier alle kinderen bereiken, dan is dit prima voor ons. Het betekent evenwel dat we zullen moeten kijken welke taken we bij de leerkracht leggen en voor welke taken we extra mensen in het onderwijs nodig hebben. Enkel op die manier kan de taak van de leerkracht worden teruggebracht naar de kerntaak en kunnen we privé en werk weer wat in evenwicht krijgen.

## De werkbaarheid van de job staat onder druk

### Uit het rapport

Leerkrachten zijn relatief tevreden over hun job. Ze doen het graag en halen er plezier en voldoening uit. De werkbaarheid staat echter onder druk, onder meer door werkstressklachten en burn-outsymptomen. Terwijl de werkbaarheidsgraad in de onderwijssector in 2007 de 60 procent benaderde, laten de metingen sindsdien een systematische daling zien naar 45,7 procent in 2019. De daling is scherper dan die voor de globale Vlaamse arbeidsmarkt.

lees verder op p22 >

Het ziekteverzuimpercentage (een dag ziekte inbegrepen) bedroeg in 2019 4,65 procent en neemt van jaar tot jaar toe. Opvallend is dat het toeneemt in de categorie 56-65 jaar.

## *Reactie ACOD Onderwijs*

Leerkrachten en nog vele andere medewerkers in het onderwijs zijn van nature positieve mensen. Zij hebben gekozen om het beste van zichzelf te geven aan de maatschappij. Zij maken van de kinderen en jongeren van vandaag de burgers van morgen.

Zij willen waarden en normen meegeven en ervoor zorgen dat de jongeren later kritisch in het leven staan.

Uit dat engagement halen zij kracht om door te gaan, maar ieder engagement is eindig. Het gevoel hebben dat je je 100 procent en meer inzet voor je job, maar

dat je toch niet aan elke leerling de nodige zorgen en toewijding kan geven, kraakt een mens. Jammer genoeg horen wij die verhalen de jongste tijd veel te veel, van collega's die al 30 jaar in het onderwijs staan en er nu de brui aan geven omdat ze gewoon op deze manier niet meer verder willen en kunnen.

De werkbaarheidsmonitor 2023 van de SERV toont niet voor niets aan dat werk-privéconflict in een onderwijsfunctie 22,5 procent bedraagt tegenover een gemiddelde van 12,9 procent in andere sectoren in Vlaanderen. In dezelfde werkbaarheidsmonitor zien we dat de werkstressklachten bij het onderwijspersoneel 47,2 procent bedragen, tegenover een gemiddelde van 36,1 procent in de andere sectoren. Wij zijn hiermee de slechtste leerling van de klas. Wie niet begrepen heeft dat we hier dringend iets moeten aan doen, pleegt schuldig verzuim!

In de volgende edities van Tribune buigen we ons verder over deze omgevingsanalyse.

*nancy.libert@acod.be*





# Vlaamse regering pleegt woordbreuk VVP komt niet in aanmerking voor pensioen

*Vooraf op het einde van de steeds langer durende loopbaan kunnen veel personeelsleden niet anders dan deeltijds te gaan werken, om er niet onder door te gaan. Daardoor accepteren zij node een substantieel inkomensverlies. Werkt dat verlies ook door op hun pensioen?*

Tot 31 augustus 2017 bestond er geen twijfel: het Verlof Verminderde Prestaties (VVP) was een 'aanneembare afwezigheid'. Dit betekende dat het – binnen de zogenaamde 20 procentregel, zie onderaan – in aanmerking kwam voor de berekening van het pensioen. Omdat VVP vanaf 1 september van dat jaar hervormd werd, meende de toenmalige minister van Pensioenen, Daniel Bacquelaine (MR), dat het niet langer ging over het 'oude' VVP dat opgenomen was in de lijst van de aanneembare afwezigheden. Wie dus voortaan bijvoorbeeld een volledig schooljaar 50 procent VVP nam, kon volgens de minister maar zes maanden laten meetellen voor zijn pensioen.

In de jaren die daarop volgden, bestond er onduidelijkheid of het standpunt van minister Bacquelaine zou uitgevoerd worden. De toenmalige minister van onderwijs, Hilde Crevits (CD&V), had bij de onderhandelingen beloofd dat de omvorming van VVP geen nadelige gevolgen zou hebben voor het pensioen. Zij nam hiervoor initiatief bij het kabinet van minister Bacquelaine.

Intussen zijn we enkele jaren later en was de huidige minister van Pensioenen Karine Lalieux (PS) bereid duidelijkheid te scheppen en het 'nieuwe' VVP op te nemen in de lijst van de aanneembare afwezigheden. Daarvoor had ze het akkoord nodig van de Vlaamse minister van Onderwijs, Ben Weyts. Je zou verwachten dat de minister van Onderwijs dit aan zijn personeelsleden zou gunnen, maar hij oordeelde anders, geheel in de lijn van de neoliberale N-VA-ideologie: wie niet werkt, heeft geen recht op pensioen. In tijden van lerarentekort, zo verantwoordt



de minister zijn beslissing, is het geen goed idee om afwezigheden te belonen. Dit is niet alleen woordbreuk, het vormt het zoveelste bewijs dat er bij de overdracht van een departement van de ene minister naar de andere geen continuïteit is. Nochtans maakte N-VA ook deel uit van de vorige Vlaamse regering.

Voor ons is dit overigens een onbegrijpelijke reactie. Deeltijds werken, ook al betekent dat sowieso loonverlies, is voor sommige personeelsleden de enige manier om het werk vol te houden. Vooral op het einde van de steeds langer durende loopbaan kunnen veel personeelsleden niet anders dan deeltijds te gaan werken. Als dat loonverlies ook nog eens gepaard gaat met een lager pensioen, zal men proberen het toch voltijds uit te houden. De psychosociale klachten die hieruit voortvloeien, zorgen onvermijdelijk voor uitval. Zo bereikt de minister het omgekeerde van wat hij beweert na te streven.

[nancy.libert@acod.be](mailto:nancy.libert@acod.be)

## Opgelet!

Voor **Verlof Verminderde Prestaties wegens Ziekte** en **Langdurig Verlof Verminderde Prestaties om Medische Redenen** verandert er niets. Deze dienstonderbrekingen komen nog steeds in aanmerking voor de berekening van het pensioen. De periodes VVP die men voor 1 september 2017 genomen heeft, komen wel in aanmerking voor de berekening van het pensioen.

**Wat is de 20 procent-regel?** Het aantal aanneembare afwezigheden dat men mag laten meetellen voor het pensioen, kan maximaal 20 procent van de effectief gepresteerde diensten bedragen. Als men tijdens zijn loopbaan bijvoorbeeld 30 jaar effectief gepresteerd heeft, dan kan men daarnaast maximaal zes jaar aanneembare afwezigheden laten meetellen voor het pensioen. Wil je hierover meer weten, contacteer dan ons secretariaat in je buurt ([www.acodonderwijs.be/contacteer-ons](http://www.acodonderwijs.be/contacteer-ons)).

# Vrijheidsbeperkende maatregelen in het onderwijs Het allerlaatste middel

*Vrijheidsbeperkende maatregelen zijn zo uitgebreid dat een algemeen kader niet bepaald kan worden. In de onderwijsregelgeving is niets voorzien over het gebruik van vrijheidsbeperkende maatregelen omdat er een algeheel verbod bestaat. Onderwijsdecreet XXXIV, dat nog in het Vlaams parlement moet besproken worden, zorgt voor de invoering in het onderwijs van een juridisch kader voor de twee meest verregaande vormen van vrijheidsbeperkende maatregelen: afzondering en fixatie.*

Met afzondering bedoelt men het verblijf van een persoon in een speciaal daartoe ingerichte individuele afzonderingskamer of in een ander lokaal dat de persoon niet zelfstandig kan verlaten. De afzonderingskamer is een specifieke, veilig ingerichte en hoog beveiligde ruimte die men evenmin zelfstandig kan verlaten. Fixatie is elke handeling die of elk gebruik van materiaal dat de bewegingsvrijheid van een persoon beperkt, verhindert of belemmert, waarbij de persoon zijn bewegingsvrijheid niet zelfstandig kan herwinnen.

## Nood aan kader voor duidelijkheid

Een kader is nodig, enerzijds om de rechten van het kind te vrijwaren en anderzijds om het personeel en de onderwijsinstellingen rechtszekerheid en duidelijkheid te bieden. ACOD Onderwijs begrijpt de noodzaak van een dergelijk juridisch kader, zeker voor de scholen buitengewoon onderwijs of voor onderwijsinternaten die leerlingen met moeilijk gedrag begeleiden en vaak geconfronteerd worden met (gewelddadig) gedrag dat voor de omgeving tot onveilige situaties leidt.

## Inzetten op psychologisch welzijn en welbevinden

Dit juridisch kader biedt evenwel geen oplossing voor de signalen die een leerling via negatief gedrag geeft. Afzondering noch fixatie zal een remedie vormen voor deze kwetsbare groep. Veel eerder dan het afleveren van een juridisch kader waarbij fixatie en afzondering mogelijk gemaakt



worden, moet volgens ons nog meer ingezet worden op het psychologisch welzijn en welbevinden van deze groep. Daarnaast is het belangrijker te focussen op het voorkomen van moeilijk gedrag dan over te gaan tot een vrijheidsbeperkende maatregel. Daarom is het noodzakelijk dat een school of internaat mikt op de ontwikkeling van een beleid ter preventie van vrijheidsbeperkende maatregelen, zodat de meest verregaande vormen van afzondering en fixatie worden vermeden.

## Beperkingen

Afzondering of fixatie als sanctie, straf of collectieve maatregel blijven te allen tijde verboden. Daarom voorziet de regelgever in strikte voorwaarden: de maatregel kan maar ingezet worden als laatste middel, wanneer alle preventieve interventies en alternatieven niet of niet langer volstaan. Ze duren zo kort mogelijk en stoppen als het gevaar niet langer ernstig en acuut is. De toepassing van afzondering of fixatie gebeurt enkel op maat van en zo veel mogelijk in afstemming met de leerling en de situatie. Tijdens het toepassen van de maatregel wordt blijvend gezocht naar minder ingrijpende alternatieven. De betrokken personeelsleden hebben tijdens de maatregel regelmatig contact met de leerling met de focus op het welbevinden van de leerling.

## Begeleidende maatregelen

Als vrijheidsberovende maatregelen om redenen van veiligheid niet anders kunnen, dan moet in het beleid en de procedures zeker aandacht voor nazorg en herstel van vertrouwen bij het kind/jongere en de betrokken personeelsleden gezorgd worden. Ook moeten personeelsleden geprofessionaliseerd worden in het omgaan met de leerling wiens gedrag aanleiding zou kunnen geven tot afzondering of fixatie.

## Afzonderingsruimte

Ook de afzonderingsruimte moet voldoen aan strenge voorwaarden: alleen bevoegd personeel kan de afzonderingskamer inkijken en betreden. Er moet fysieke nabijheid op maat van de leerling zijn. De ruimte bevat oriëntatiemogelijkheden, lichtinval en een tijdsindicatie die aangepast is aan de noden van de leerling. De leerling kan rechtstreeks contact nemen met een personeelslid. De ruimte vormt een veilige en rustgevende omgeving. De realiteit noopt ons op te merken dat zeker in het gewoon onderwijs, maar ook in het buitengewoon onderwijs, zo goed als geen enkele school een ruimte heeft die voldoet aan de eisen die we net opgesomd hebben. We verwachten dat de overheid hiervoor extra middelen uittrekt. ACOD Onderwijs gaat ervan uit dat er geen enkele afzondering kan gebeuren zolang er geen ruimte beschikbaar is die voldoet aan deze eisen.

# Sociale verkiezingen in het onderwijs

## Wat met de gevolgen voor het kind?

Ten slotte wijzen we ook op problemen die kunnen voortvloeien uit de toepassing van vrijheidsbeperkende maatregelen. Het vertrouwen van het kind of de jongere wordt zwaar beschadigd. Vaak leidt het toepassen van fixatie of gedwongen afzondering tot lichamelijke en psychische schade, zowel bij personeelsleden als bij de leerling. Angst en traumatische ervaringen liggen op de loer en sommige kinderen/jongeren die lijden aan psychoses mogen nooit in afzondering geplaatst worden.

## Vakbondsoverleg is nodig

Dit thema is zo omvangrijk en belangrijk, dat ACOD Onderwijs aangaf dat het niet kan dat de vertegenwoordigers van het personeel niet betrokken werden bij het voorafgaandelijk overleg dat blijkbaar plaatsvond tussen vertegenwoordigers van de inspectie, de werkgevers, de administratie en het kabinet. Tijdens de onderhandelingen werden de vakbonden hiermee voor de eerste keer geconfronteerd. Dit is onaanvaardbaar. Het zijn immers de personeelsleden die in aanraking komen met deze situaties. Zij moeten zorgen voor een correcte uitvoering van de vastgelegde procedure tot het nemen van vrijheidsbeperkende maatregelen als allerlaatste middel in de school.

Hoewel een wettelijk kader wordt ingevoerd, blijven afzondering en fixatie een betwistbare praktijk, zeker als dwang wordt gebruikt. Ook vanuit juridisch oogpunt is dit niet in orde, want er wordt aan de autonomie en vrijheid van een mens geraakt op een plaats waar leren centraal staat. Dat duidelijkheid wordt gecreëerd en dat er voortaan niet langer vanuit het aspect van een noodsituatie gehandeld wordt, is belangrijk. Dat dit wettelijk kader als nieuwe regelgeving samen met andere regelgeving in een verzameldecreet terecht komt, valt niet te begrijpen.

jeanluc.barbery@acod.be

**Sociale verkiezingen vinden plaats in mei 2024 voor de lokale onderhandelingscomités van de Basiseducatie, voor het CPBW in de vrije hogescholen en voor het CPBW en OR in de vrije universiteiten.**

Wil je (mee) opkomen om de belangen van je collega's (beter) te behartigen bij de directie?

Wil je 'je steentje' bijdragen als (alternatieve) spreekbuis van de collega's?

Wil je mee kunnen onderhandelen voor betere werkomstandigheden?

Wil je inspraak hebben bij allerlei welzijnsthema's?

Als je hierop meer dan een keer 'ja' kan antwoorden, dan ben je de geknipte persoon om voor de ACOD je collega's te vertegenwoordigen in jouw instelling!

## Stel je kandidaat!

De verkiezingen zullen plaatsvinden in de maand mei, maar de kandidaturen moeten ingediend worden:

- voor de Basiseducatie: uiterlijk op 22 maart 2024 bij de regio- of provinciaal secretaris ([www.acodonderwijs.be/contacteer-ons](http://www.acodonderwijs.be/contacteer-ons))
- voor de vrije hogescholen: uiterlijk 1 maart 2024 bij [inge.vansweevelt@acod.be](mailto:inge.vansweevelt@acod.be)
- voor de KULeuven: uiterlijk 1 maart 2024 bij [maika.dekeyzer@kuleuven.be](mailto:maika.dekeyzer@kuleuven.be)
- voor de VUB: uiterlijk 1 maart 2024 bij [jo.coulier@vub.be](mailto:jo.coulier@vub.be).

**SAMEN STERK**  
**stem ABVV**

2024  
**SOCIALE  
VERKIEZINGEN**

[www.abvv2024.be](http://www.abvv2024.be)  
**ABVV**

The poster features a red background with a large, stylized number '3' made of small white dots. A white silhouette of a fish is swimming towards the right. At the bottom, there is a QR code and the ABVV logo.





## Vlaamse syndicale premie

**Als je lid bent van een vakbond en in het onderwijs werkt, heb je recht op een syndicale premie, een terugbetaling van een deel van je lidgeld. Maar opgelet: niet iedereen kan zijn syndicale premie op hetzelfde ogenblik aanvragen.**

De meeste personeelsleden kunnen hun syndicale premie aanvragen vanaf maart, maar een beperkte groep moet dat al doen vóór 28 februari.

### **Wie behoort tot deze laatste groep?**

- de contractuele personeelsleden tewerkgesteld als bediende in het gesubsidieerd vrij onderwijs of in een vrije hogeschool; dit zijn de personeelsleden die onder het toepassingsgebied vallen van het Paritair Comité 225;
- de personeelsleden van de vrije universiteiten;
- de contractuelen, tewerkgesteld bij een centrum voor basiseducatie.
- de personeelsleden tewerkgesteld bij het

Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs.

### **Hoe verloopt de aanvraag?**

- Je werkgever bezorgt je in de loop van januari 2024 een aanvraagformulier 2023.
- Je vult dit formulier in en bezorgt het uiterlijk op 28 februari aan ACOD Onderwijs (Fontainasplein 9/11 te 1000 Brussel of onderwijs@acod.be).
- Je levert slechts één formulier in, ook al heb je vorig jaar bij verschillende werkgevers gewerkt en heb je meer dan een formulier ontvangen.

### **Wat als je in 2023 je premie niet aangevraagd hebt?**

Je vult het formulier 2022 in en bezorgt het uiterlijk op 28 februari 2024 aan ACOD Onderwijs (Fontainasplein 9/11 te 1000 Brussel of onderwijs@acod.be). Na die datum kunnen er geen laattijdige aanvragen van de premie 2022 meer behandeld worden.

### **Hoe verloopt de betaling?**

- Als je gedurende twaalf maanden een volledig lidgeld hebt betaald, dan ontvang je 90 euro. Anders wordt je syndicale premie in verhouding berekend.
- ACOD Onderwijs stort je syndicale premie uiterlijk op 30 juni.

### **Andere personeelsleden nog even geduld**

Als je niet behoort tot de groep die hierboven vermeld is, dan vind je het aanvraagformulier van je syndicale premie vanaf maart in MijnOnderwijs. Je leest er alles over in het maartnummer van Tribune.

Uitzondering: arbeiders in het vrij onderwijs ontvangen hun aanvraagformulier eind april, begin mei. We informeren hen in het aprilnummer van Tribune.

[marc.borremans@acod.be](mailto:marc.borremans@acod.be)

## Regio Brussel Statutair congres 2024

Het statutair congres van ACOD Onderwijs regio Brussel vindt plaats op woensdag 7 februari om 9.00 uur. Meer informatie vind je op onze website ([www.acodonderwijs.be](http://www.acodonderwijs.be), snelkoppelingen, links bovenaan).

# Sociale verkiezingen 2024

## Alle goede dingen bestaan uit 3!

*Met deze positieve oneliner trapt ACOD Cultuur de campagne op gang voor de sociale verkiezingen in 2024. De lijstnummers zijn ondertussen bekend. ACOD Cultuur zal de kandidaten voor Ondernemingsraad (OR) en het Comité ter Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) voordragen op lijst nummer 3.*

Het nummer is symbolisch. Het correspondeert met kwaliteiten en kernwaarden waarvoor we garant blijven staan en die een leidraad vormen van ons denken en doen, namelijk solidariteit, diversiteit en een ondersteunende rol...

ACOD Cultuur wil dat iedereen werkzaam in onze heel diverse sector de juiste honorering en respect krijgt voor het werk dat geleverd werd. Waar dat niet het geval is, laten we ons samen en in alle solidariteit horen en ijveren we ervoor om via alle voor de hand liggende kanalen, het recht en het respect te doen zegeviereren.

We zijn er ons terdege van bewust dat kunstenaars, artiesten, dansers, acteurs, schrijvers en musici spijtig genoeg nog steeds te veel in de hoek gedrukt worden waar de klappen vallen.

Diversiteit (in de breedste zin van het woord) loopt als een rode draad doorheen ons syndicalistische gedachtengoed. Deze waarde bepaalt sterk onze houding, zowel naar onze leden als aan de onderhandelingsstafel. We toetsen ook steeds beslissingen af met de inclusie-gedachte die we koesteren.

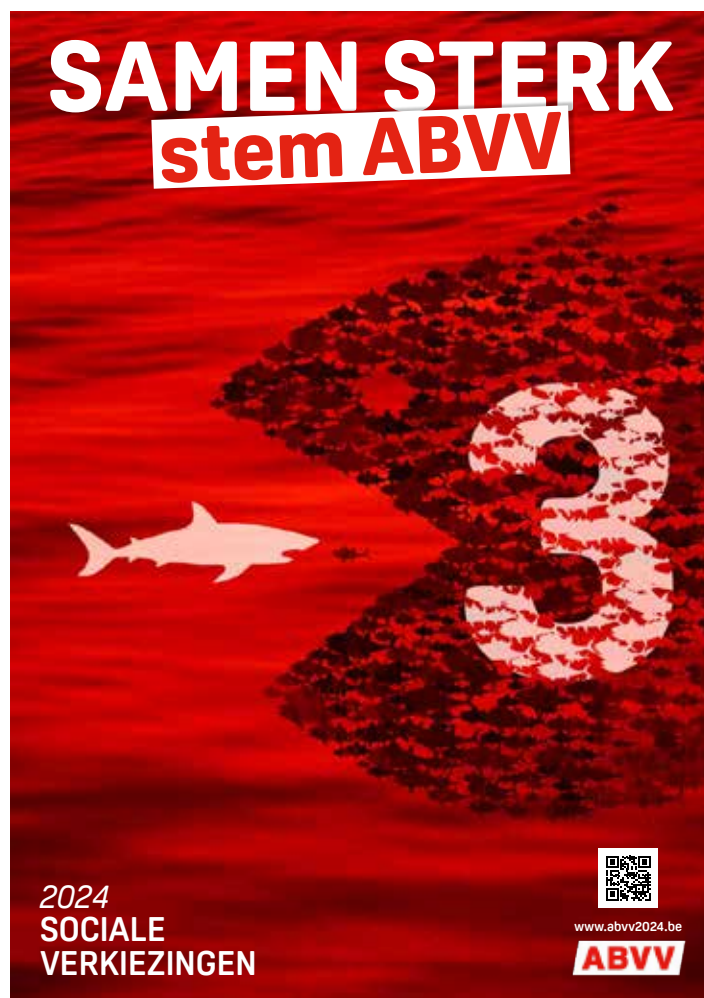
Tegenover de steeds en snel veranderende wetgeving in de sector, de confrontatie met de complexere administratie, de besparingen door de overheid en de vele nieuwe uitdagingen die nog op ons afkomen, blijven we garant staan voor de juiste ondersteuning van onze leden. We bieden een baken van vertrouwen en bereikbaarheid waar ieder lid terecht kan met zijn zorgen en vragen over zijn tewerkstellingssituatie.

Dit kunnen we uiteraard niet alleen verwezenlijken vanuit ons kantoor in Brussel. Samen met onze vele verkozen leden in zowel ondernemingsraad als CPBW en al onze syndicaal afgevaardigden, leggen we al lang een sterk parcours af.

Kameraden, in december 2023 wordt de procedure voor de sociale verkiezingen 2024 in gang gezet door een eerste schriftelijke mededeling vanwege de werkgevers. Om de vier jaar verkiezen de werknemers hun vertegenwoordigers in organisaties met minstens 50 werknemers.

Voorafgaand aan de effectieve verkiezingen die zullen plaatsvinden van 13 tot en met 26 mei 2024, zal er een voorprocedure plaatsvinden van 150 dagen. Hierover later meer.

Wij roepen enthousiaste en gemotiveerde kameraden die een hekel hebben aan onrechtvaardige situaties, onveilige werkplekken, ongelijke behandelingen en pesterijen op om zich kandidaat te stellen voor de sociale verkiezingen 2024.



Voel jij je aangesproken om actief in je organisatie onze syndicale waarden mee uit te dragen en de belangen van je collega's te verdedigen of om mee te ijveren voor betere, veiligere werkomgeving, correcte verloning? Heb je vragen? Laat van je horen!

Wij staan al sterk, samen worden we nog sterker en met veel gemotiveerde kandidaten, een krachtadig programma en super verkiezingsresultaten zijn we het sterkst! Alle goede dingen bestaan uit 3!

Lees meer op: [www.cultuurkameraad.be](http://www.cultuurkameraad.be) en [www.abvv2024.be](http://www.abvv2024.be)

Inge Hermans

## Working in the arts

# Een vernieuwd platform voor kunstwerkers

**De hervorming van het artiestenstatuut is al meermaals besproken op deze pagina's.**

**In de herfst van 2022 vonden de nieuwe regels voor de werkloosheid al ingang. Begin december 2023 was het dan eindelijk zover voor wat het pronkstuk van deze hervorming wordt. De nieuwe Kunstwerkcommissie werd gelanceerd met een heus event in de Brusselse KVS.**

Die commissie zal verantwoordelijk zijn voor de nieuwe Kunstwerkattesten- die vervangen wat vroeger 'het statuut' heette- en zal op basis van de dossiers van de kunstwerkers bepalen wie al dan niet in aanmerking komt voor zo'n attest.

Samen met het startschot voor de kunstwerkcommissie werd het vernieuwde platform 'Working in the Arts' gelanceerd. Via dat platform zullen kunstwerkers hun dossier kunnen indienen om in aanmerking te komen voor een van de attesten. Daarnaast zal dit platform ook dienen om alles voor de nieuwe Amateurkunstenvergoeding- die de KVR vervangt- in te dienen.

Alles ziet er mooi en blits uit, maar wij blijven met vragen zitten over de werking van de commissie en de manier van be-

oordelen die ze zal hanteren. De syndicale inspraak blijft volgens ons ook te beperkt.

De Amateurkunstenvergoeding is daarnaast een ontzettend gemiste kans om de problemen van de KVR structureel aan te pakken en straft nu eerder de echte amateurkunstwerker.

Dat alles neemt niet weg dat we ons zullen

inspannen om dit mee te doen slagen en om zo snel en efficiënt mogelijk een oplossing te bieden voor de dossiers die op tafel zullen komen. Dat is tenslotte wat alle kunstwerkers verwachten en verdienen!

Tristan Faes



## Nieuwjaarswens

**In 2023 kreeg het begrip 'menselijke waardigheid' en 'humanitair recht' een zware deuk. Conflicten werden betwist met geweld en agressie. We betreuren hierdoor ondertussen duizenden onschuldige slachtoffers. Allemaal mensen op zoek naar een beetje geluk en een zicht op de toekomst. We betoogden mee, we namen deel aan allerlei acties en debatten, we flierden pamfletten en riepen op tot vrede. Bedankt hiervoor!**

Laat 2024 een uitzicht bieden op vrede en rust, laat 2024 terug hoop geven voor diegenen die het moeilijk hebben, laat 2024 daadwerkelijke ondersteuning bieden aan mensen die geholpen moeten worden, laat 2024 ons blijvend empathie en mededogen en kracht geven.

Het ganse ACOD Cultuur team wenst jullie allemaal een mooie overgang van oud naar nieuw, geluk in grote en kleine dingen en een positief 2024!



## Limburg

**Het bestuur van ACOD Senioren Limburg hoopt jullie vaak te kunnen ontmoeten zodat we samen een succes maken van de voorgestelde activiteiten. Alle activiteiten zijn toegankelijk voor iedereen, jong en oud, kinderen, rolstoelgebruikers en honden aan de leiband, tenzij anders vermeld.**

### Nieuwjaarsreceptie Senioren Limburg

Op dinsdag 30 januari 2024 organiseren de senioren Limburg hun nieuwjaarsreceptie van 12 tot 17 uur in Zaal Kermeta (Diestersteenweg 204, 3510 Kermt). Je kan er genieten van een frietje en taart, terwijl de Sociaal Bewogen Personen worden gehuldigd. Gastsprekers zijn Chris Reniers, voorzitter ACOD; Guy Graulus, provinciaal algemeen secretaris en een provinciaal verantwoordelijke ABVV. Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70.

### Bezoek Liberation Garden in Leopoldsborg

Op zaterdag 16 maart 2024 bezoeken de senioren Limburg Liberation Garden, een oorlogsmuseum over de Tweede Wereldoorlog in Leopoldsborg. Het museum werd

geopend op 6 mei 2023 en belicht Operation Market Garden, waarvan het grondoffensief vanuit Belgisch-Limburg begon. Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 10.00 uur aan de Koningin Louisa-Mariaaan 2, 3970 Leopoldsborg. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 10 maart 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Liberation Garden + naam + aantal personen'.

### Bezoek LABIOMISTA in Genk

Op zaterdag 18 mei 2024 bezoeken de senioren Limburg LABIOMISTA, het levenswerk van kunstenaar Koen Vanmechelen, een 'evoluerend kunstwerk over de mix van het leven' in samenwerking met de stad Genk. Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 10.00 uur aan Marcel Habetslaan 58/60, 3600 Genk. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 10 mei 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met

vermelding 'LABIOMISTA + naam + aantal personen'.

### Bezoek wijnkasteel Genoelselderen

Op zaterdag 14 september 2024 bezoeken de senioren Limburg het Wijnkasteel in Genoelselderen, een deelgemeente van Riemst. Het is het enige wijnkasteel in België. Het kasteel ligt aan de oude heerweg die Tongeren met Keulen verbond. Jullie worden allemaal getrakteerd op een drietal proefglazen en enkele bijbehorende hapjes.

Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 14.00 uur aan Kasteelstraat 9, 3770 Riemst. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 3 september 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Wijnkasteel + naam + aantal personen'.

### Bezoek aan Lier

Datum nog te bepalen, meer informatie volgt.



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



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

## Oost-Vlaanderen

### Nieuwjaarsfeest ACOD

afdeling Waasland

Op zaterdag 27 januari 2024 om 17 uur organiseert de afdeling Waasland haar nieuwjaarsfeest in de Paterkerk, Truweelstraat 210, Sint-Niklaas. Op het programma staan een nieuwjaarstoespraak met drankje en hapje, om 18 uur gevolgd door een diner met tomatenroomsoep, koud en warm buffet met vis- en vleesgerechten en garnituren, aangepaste groenten, aardappelen en brood. Voor de vegetariërs is er

mozzarella met tomaat en wokgroenten en vegan-balletjes in tomatensaus met groenten en puree. Daarna kan iedereen genieten van een dessertbuffet en de muzikale omlijsting van groep Mong Che-vrong. Inschrijven is verplicht en kan tot 12 januari 2024 via [oost\\_vlaanderen@acod.be](mailto:oost_vlaanderen@acod.be) of 09 269 93 33 (de plaatsen zijn beperkt). Vervolledig je inschrijving door betaling van het correcte bedrag op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 met vermelding 'KP0027-NIEUWJAARSETENTJE-27/01/24-(NAAM)-(AANTAL) VEGGIE en/of (AANTAL) NIET-VEGGIE'. Prijs: 20

euro per persoon (leden), 20 euro per persoon (metgezel lid), 30 euro per persoon (niet-leden).

### Intersectorale Nieuwjaarsreceptie

Op vrijdag 26 januari 2024 om 19 uur organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar nieuwjaarsreceptie in zaal De Zulle, Botestraat 98, Wondelgem. Inschrijven doe je via [oost\\_vlaanderen@acod.be](mailto:oost_vlaanderen@acod.be) of 09 269 93 33.

ACOD AFDELING WETTEREN

*Jaarlijkse algemene open  
ledenvergadering &  
Nieuwjaarsreceptie*

ZONDAG 14 JANUARI 2024 10U

— GASTSPREKER —

 **DIRK VAN HIMSTE**  
SECRETARIS LRB  
OOST - VLAANDEREN

PLAATS: ONS LOKAAL "TAVERNE DEN DRIES"  
F BEERNAERTSPLEIN 15, 9230 WETTEREN

VERANTWOORDELIJKE UITGEVER: DE KUYSSCHER DIRK  
GSM: 0478/932098

**acod**  
ABVV OPENBARE DIENSTEN

**Intersectorale Nieuwjaarsreceptie  
ACOD Oost-Vlaanderen**

**vrijdag 26 januari 2024 - 19u00**  
zaal De Zulle - Botestraat 98 te Wondelgem



**inschrijven via [oost\\_vlaanderen@acod.be](mailto:oost_vlaanderen@acod.be) of telefonisch 09 269 93 33**