

TRIBUNE



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	17
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	31
cultuur	38
agenda	40

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, Ludo Sempels, Willy
Van Den Berge, Gino Hoppe, Annuska
Keersebilck, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

wedstrijd

Mediamarkt-bon

Winnaars

Helena Allegaert (Harelbeke), Jozef Reynaert (Sint-Denijs), Gerarda Geuns (Merkem), Patricia Wilmes (Brussel) en Robert Matic (Elsene) wisten de correcte antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een FNAC-bon

Nieuwe prijs: Mediamarkt-bon

Nieuwe vragen

- Wat is OkO?

- Wie regisseert de komedie 'De Roze Bruiloft' in het Antwerps Multatulitheater:

a/ Tom De Becker

b/ Tom De Decker

c/ Tom De Beckker?

- Er is wellicht een fusie op til bij de Vlaamse inspectie- en handhavingsdiensten. In welk beleidsdomein staat dit te gebeuren?

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.

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 @ACOD_ABVV

Als je het mij vraagt

"Doe bedrijven de koopkracht ondersteunen"

Sinds het begin van dit jaar voelen de meesten onder ons de gevolgen van de scherpe prijsstijgingen van tal van producten, gaande van energie tot gewone voedingsproducten. Wat is de vakbond van plan hieraan te doen?

Chris Reniers: "Het ABVV heeft dit jaar al enkele acties georganiseerd en is van plan die op te voeren in de komende weken en maanden. Op 22 april was er al een eerste actie in gemeenschappelijk vakbondsfront in Vlaanderen, Wallonië en Brussel en op 20 juni is er een grote manifestatie gepland in gemeenschappelijk front. Ook de ACOD neemt enthousiast deel aan deze acties die in het teken staan van het grootste actuele probleem van onze leden: koopkracht. De prijzen van energie en levensmiddelen swingen momenteel te pan uit. Zelfs voor tweeverdieners is het moeilijk om het einde van de maand dichtgereden te krijgen. Hoog tijd dus dat de regering een oplossing vindt voor iedereen die nu aan de lijve de gevolgen ondervindt van de internationale crisissen die aan de oorsprong liggen van de huidige inflatiepiek."

Welke mogelijke oplossingen zie je om de pijn te verzachten?

Chris Reniers: "Ik denk bijvoorbeeld aan de piste van het oprichten van een solidariteitsfonds ter ondersteuning van burgers die hun nu moeilijk hebben om rond te komen ten gevolge van de prijsstijgingen. Dit fonds kan gespijsd worden door de terugbetaling van de soms rijkelijke steun die de overheid tijdens de coronacrisis gaf aan vele bedrijven om te kunnen overleven. Die steun was weliswaar terecht, maar misschien is het nu tijd om die terug te betalen. De bedrijfswereld heeft globaal genomen in 2021 bijzonder goed geboerd, dat bevestigt zelfs de Nationale Bank. Het zou dus niet teveel gevraagd zijn indien de bedrijven nu hun solidariteit tonen met de burgers, die per slot van rekening ook hun werknemers zijn."

Zijn ook specifieke koopkrachtmaatregelen voor personeel in de openbare sector nodig?

Chris Reniers: "De openbare diensten en hun personeel stonden de voorbije twee jaar steeds paraat om de burgers hun diensten aan te bieden. Daar mag best iets tegenover staan: voldoende personeel en structurele middelen om het werk correct en veilig te kunnen uitvoeren. Bovendien verdient het personeel in de openbare sectoren ook een tegemoetkoming op het vlak van verloning. Zeker het personeel met de laagste salarissen voelt de stijging van de levensduurte bijzonder sterk. Vaak wordt vergeten dat ook in de openbare sector veel personeelsleden geen gebruik kan maken van het openbaar vervoer voor woon-werkverkeer. Ook zij moeten zich verplaatsten met de auto en voelen de hoge brandstofprijzen dus enorm in hun portefeuille. Het kan niet de bedoeling zijn dat ze hun loon daardoor zwaar uitgehold zien. Daarom is het nodig dat we over koopkracht, personeel en middelen voor de openbare sector serieuze afspraken maken en cao's afsluiten."

PostNL komt steeds meer in nauwe schoentjes als gevolg van de betrokkenheid van het bedrijf in dossiers van schijnzelfstandigheid. Is dat terecht?

Chris Reniers: "De ACOD klaagt al jaren het gebruik aan van schijnzelfstandigen bij vele pakjesleveranciers, waaronder ook PostNL. Dit 'personeel' wordt uitgebuit en bovendien zorgt deze praktijk ook voor oneerlijke concurrentie met bedrijven die hun personeel wel volgens de regels tewerkstellen. We zijn dus tevreden dat het parket schijnzelfstandigheid nu als een prioriteit beschouwt en ook actie onderneemt tegen hardleerse bedrijven. Trouwens, hoe de topvrouw van PostNL zich in een slachtofferrol wentelde na de gerechtelijke acties, is bijzonder schrijnend. Het blijft verbazen hoe sommige mensen aankijken tegen personeel, dat ze bijna beschouwen als moderne slaven, waarmee je kan doen en laten wat je wil. Hopelijk



Chris Reniers - voorzitter

doen de acties tegen PostNL andere bedrijven nu nadenken over hoe je omgaat met arbeidsvoorwaarden en veiligheid."

Wat vind je van het wetsvoorstel van de N-VA om de statutaire aanwervingen bij de spoorwegen stop te zetten?

Chris Reniers: "Het is een typisch onzinnig idee van een partij die elk excuus aangrijpt om de openbare diensten en hun personeel te kunnen aanvallen. De reactie van ACOD Spoor verderop in deze editie van Tribune is dan ook volledig terecht."

Ben je tevreden dat 1 Mei voor het eerst in twee jaar opnieuw in aanwezigheid van anderen gevierd kan worden?

Chris Reniers: "Wij socialisten zijn uiteraard bijzonder blij dat we terug naar de 1 Mei-optochten kunnen gaan, die naar goede traditie in vele steden en gemeenten georganiseerd worden door de socialistische gemeenschappelijke actie: Vooruit, onze vakbond en de socialistische mutualiteit. Deze 1 Mei zal in het teken staan van meer koopkracht en die boodschap zal zeer duidelijk gebracht worden door ABVV-topvrouw Miranda Ulens. Mensen die werken hebben echt nood aan meer koopkracht en solidariteit. Ik hoop we er samen een strijd bare, feestelijk en solidaire 1 Mei van maken!"

Aandacht: problemen met de uitbetaling van de vakbondspremie

In de februari-editie van Tribune legden we uit op welke manier je je syndicale premie voor het referentiejaar 2021 moet indienen. Helaas loopt de uitbetaling van deze premie niet zo vlot als zou moeten, dit buiten de wil van de ACOD om.

De overheid heeft een nieuwe procedure geïntroduceerd aan de hand waarvan je werkgever een formulier voorziet waarmee je je syndicale premie kan aanvragen. Helaas stelt de ACOD vast dat heel wat

personeelsleden in de openbare sector verkeerde formulieren ontvangen, dat dossiernummers op de formulieren ontbreken, dat QR-codes ontbreken, enz.

Al deze gebreken maken dat de ACOD de syndicale premie niet altijd kan en mag uitbetalen, aangezien sommige ingediende formulieren niet correct zijn.

Uiteraard laten we jullie niet in de kou staan en hebben we contact opgenomen met de Kanselarij van de Eerste Minister

(die verantwoordelijk is voor de syndicale premie). Die moet terugkoppelen met de betrokken administraties om een oplossing te vinden voor deze problemen.

Voorlopig zullen we sommigen onder jullie dus nog om geduld moeten vragen voor de uitbetaling van je premie en vragen we jullie erop te vertrouwen dat we er alles aan doen opdat de bevoegde instanties het nodige doen om de gemaakte fouten recht te zetten.

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Geregeld krijgt de ACOD vragen van leden die aan de vooravond van hun pensioen staan en zich zorgen maken over hun toekomst. Hoewel we vele van deze vragen per mail of telefoon proberen te beantwoorden, is soms een meer persoonlijk contact nuttig.

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://www.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 mailtje naar uw gewest.

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 18 mei en 21 juni.
- Limburg (limburg@acod.be): 24 mei en 22 juni.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 19 mei en 23 juni.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 25 mei en 30 juni.

- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 3 juni en 1 juli.

Opgelet: Gelieve geen rekening te houden met de data die in de vorige editie van Tribune verschenen, dit zijn de nieuwe en correcte data.

Belangrijk: neem je identiteitskaart en bijhorende pincode of de Itsme-app op je smartphone mee, zodat we de pensioeninformatie op www.mypension.be eenvoudig kunnen raadplegen.



Campagne Omhoog met de lonen!

Energiefacturen, prijzen aan de pomp, rekeningen aan de winkelkassa... Het wordt allemaal te veel. We hebben dringend ademruimte nodig. Bij veel gezinnen staat het water hen aan de lippen. Zij slagen er niet in hun energiefactuur te betalen. Werknemers die zich met de auto naar het werk moeten verplaatsen, betalen zich blauw. Schulden stapelen zich op. De situatie is dus zeer ernstig.

Het ABVV lanceert een campagne met als slogan 'Omhoog met de lonen'. In de loop van de komende weken en maanden gaan we de boer op met maar één doel voor ogen: meer koopkracht.

Koopkracht, koopkracht, koopkracht

De koopkracht van de gezinnen beschermen, versterken, bewaken... dat is onze hoogste prioriteit. In tijden van crisis – of dat nu door een virus, recessie of oorlog komt – is het belangrijk dat er snel geschakeld wordt. De druk die velen vandaag voelen door financiële problemen, moet dringend verlicht worden. Er zijn wel degelijk manieren om de koopkracht op peil te houden en zelfs te versterken.

Dat moet op korte en middellange termijn gebeuren. Op korte termijn moet de regering bijkomende maatregelen treffen om de facturen van de gezinnen betaalbaar te houden. Die moeten doeltreffend zijn, van duurzame aard en onmiddellijk effect hebben.

Op middellange termijn is er onze loonvorming. Om de twee jaar onderhandelen de werkgeversorganisaties en de vakbonden over loonsverhogingen voor de twee daaropvolgende jaren (in een interprofessioneel akkoord of IPA). Het interprofessioneel akkoord heeft in de eerste plaats betrekking op het personeel in de privé-sector. Toch is een aantal van onze sectoren ook betrokken partij. Hun personeel valt deels of soms zelfs volledig onder de loonnorm waarover het IPA afspraken vastlegt. Het IPA vormt bovendien een belangrijke leidraad voor de loononderhandelingen voor de rest van de openbare sector, via een intersectoraal akkoord.

Loonnorm

Deze IPA-onderhandelingen gebeuren aan de hand van een loonnorm die door de wet van 1996 (de loonnormwet) wordt bepaald. In 2017 werd die loonnormwet door de regering Michel aangepast. De werkgevers waren hiermee erg in hun nopjes want sindsdien is er geen sprake meer van echte loonsverhogingen. Er werd zodanig gemorrelt aan het mechanisme dat de huidige wet verhindert dat de lonen rechtvaardig verhoogd kunnen worden omdat er een loonnorm wordt opgelegd die niet overeenstemt met de economische realiteit of de winstmarges van de ondernemingen.

Die wet zit dus verkeerd in elkaar. Met de andere vakbonden verzamelden we ondertussen bijna 90.000 handtekeningen met een petitie waarin we aan het parlement vragen gehoord te worden

om onze standpunten uit de doeken te doen. De vereiste 25.000 handtekeningen zijn intussen binnen.

Naast een verbeterde loonnormwet, moet het ook duidelijk zijn dat er aan het systeem van de automatische loonindexering niet kan worden geraakt. Gelukkig hebben we nog het systeem van onze index dat een belangrijke schokdemper is en de gezinnen beschermt bij zware tegenslagen.

Structurele veranderingen zijn nodig

Dit is onze lijst.

- Een definitieve btw-verlaging naar 6 procent voor elektriciteit en aardgas.
- De uitbreiding van de doelgroep voor sociaal tarief bestendig maken.
- Opnemen van brandstof in de prijzenindex zodat dat lonen en uitkeringen ook die prijsstijgingen volgen.
- De invoering van een omgekeerd cliquetsysteem op energieprijzen en prijzen aan de pomp zodat dat die gecorrigeerd worden.
- Het afnemen van de overwinsten van de energiebedrijven en ze laten terugvloeien naar de gebruikers, in de eerste plaats de werknemers en de gezinnen.
- Loongelijkheid tussen vrouwen en mannen en dus het wegwerken van de loonkloof van 22,7 procent.
- Hervorming van de loonnormwet en de handhaving van onze automatische loonindexatie.

Bron: www.abvv.be



Milieu en klimaat Hoe goed scoort je werkgever?

De European Green Deal van de Europese Commissie wil de Europese economie tegen 2050 volledig klimaatneutraal maken. Dit zal een invloed hebben op alle sectoren. Gebruik dus je syndicale informatierechten om na te gaan hoe je bedrijf nu scoort en wat de plannen zijn voor de toekomst.

Waarom is dit belangrijk voor de vakbond?

Om de aarde leefbaar te houden, is een overgang naar een klimaat-neutrale economie noodzakelijk en die zal voelbaar zijn in alle sectoren. Deze transitie moet op een rechtvaardige manier gebeuren, niemand mag uit de boot vallen. Daarom moet klimaatambitie ook gekoppeld worden aan een sterk sociaal beleid.

Op welke informatie heb je recht?

Milieu en klimaat vallen onder de bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). Een lid van het CPBW heeft recht op alle milieu-informatie en in het bijzonder op de documenten die de werkgever aan de overheid moet bezorgen in het kader van de milieureglementering. In maart moeten een aantal milieुरapporten ingediend worden.

Hoe ga je te werk?

De milieu-informatie is vaak heel uitgebreid en bevat veel lange cijfertabellen. Vraag de werkgever om de belangrijkste informatie te laten bespreken op het CPBW. Focus bij analyse vooral op zaken die opvallen: onverwachte stoffen in het afvalwater, overschrijdingen van emissienormen enz. Vraag om de informatie in grafieken weer te geven en trends over de voorbije jaren te verklaren.

Wat is het IMJV?

Het integraal milieujaarverslag (IMJV) bestaat uit verschillende onderdelen. Het IMJV geeft een overzicht van de verschillende

stoffen die in de lucht of het water worden geloosd, afvalstoffen en het energieverbruik. Welke onderdelen moeten ingevuld worden, is afhankelijk van welke stoffen het bedrijf uitstoot en het energieverbruik. Het is mogelijk dat het bedrijf geen IMJV moet indienen. Het verslag moet ingediend worden voor 15 maart.

Wat is het jaarverslag van de milieucoördinator?

In het jaarverslag van de milieucoördinator (MC) geeft de MC een overzicht van de activiteiten in het voorbije jaar. Dit omvat ook een lijst van de uitgebrachte adviezen en het gevolg dat daaraan gegeven werd, ook toekomstige investeringen in milieu worden vaak aangehaald. Het jaarverslag van de MC moet afgeleverd worden voor 1 april (ook aan OR en CPBW). Of het bedrijf een milieucoördinator moet hebben, is afhankelijk van de vergunde activiteiten in de omgevingsvergunning.

Wat is het CO₂-emissiejaarrapport?

Dit rapport bevat informatie over de uitstoot van broeikasgassen en is verplicht voor (grote) bedrijven die vallen onder

het Europese systeem van emissiehandel (EU ETS). Deze informatie bepaalt hoeveel emissierechten het bedrijf moet inleveren. Sommige bedrijven krijgen gratis een hoeveelheid emissierechten, vraag ernaar.

Wat is de jaarlijkse toelichting?

De werkgever is verplicht jaarlijks een toelichting te geven over het gevoerde milieubeleid in het CPBW. De vorm van deze toelichting is niet wettelijk vastgelegd, dus heb je ruimte om zelf aan te geven hoe dit georganiseerd moet worden. Vraag zeker of er al plannen zijn om het bedrijf richting klimaat-neutrale toekomst te krijgen.

Kan je hulp krijgen?

Ja, het milieuteam van het Vlaams ABVV kan helpen met het analyseren van milieudocumenten en het voorbereiden van vragen. Indien nodig kan je zelfs bijstand van een expert vragen voor de vergadering van het CPBW. Contacteer ons via milieu@vlaamsabvv.be.

Bron: De Nieuwe Werker





Overzicht bewaren

De NMBS wordt getroffen door een verlies van 100 miljoen euro ten gevolge van de pandemie, ook Infrabel moest een verlies incasseren. De mondiale crisis voorspelt geen beterschap en werpt ongetwijfeld een zware schaduw op de besprekingen over de beheerscontracten en de daaraan verbonden financiële investeringen. Er moeten dringend bijkomende middelen gevonden worden voor de noodzakelijke aanwervingen en het behoud van een kwaliteitsvolle dienstverlening. De ambitieuze spoorvisie 2040 van minister Gilkinet zal bovendien niet gratis zijn.

De samenstelling van de regering maakt het ook allemaal niet evident. Wanneer je met zeven partijen in een coalitie zit, moet je dus compromissen sluiten. Zo werkt het nu eenmaal en zeker in de politiek. Elke partij binnen welke regering ook wil al eens scoren. Enkel bij een absolute meerderheid kan je je eigen ding doen. En dan nog. Zoals steeds moeten de Belgische spoorwegen strijden om te krijgen waarop ze recht hebben. Niet alle politieke strekkingen zien – en erkennen – de noden van de spoorwegen.

Een troost is dat het slechter kan zijn. We herinneren ons de regering Michel-De Wever die de Belgische spoorwegen onre-

alistische besparingen oplegde. Of erger: de twee Vlaams-nationalistische partijen dromen van een volledige splitsing van de Belgische spoorwegen, inclusief infrastructuur. Dit zou meteen het einde betekenen van ons personeelsstatuut en alle hieraan verbonden zekerheden, niet alleen voor de actieve personeelsleden, maar ook voor de gepensioneerden. De huidige verloning, gegarandeerde arbeidsvoorwaarden, sociale tegemoetkomingen... komen dan op de schop. We hopen dat iedereen zich hiervan bewust is.

De verkiezingen in 2024 zullen dan ook zeer belangrijk worden. Hoewel sommige punten van deze partijen een aantal mensen zullen aanspreken, is het belangrijk hun volledige programma te bekijken en niet enkele slogans. Als je dan verder kijkt naar wat deze partijen werkelijk voorstaan, vallen de maskers snel af.

De aanwervingen zijn ondertussen volop bezig. De verwachte concurrentiestrijd voor technische profielen met andere bedrijven werd bevestigd. Ook andere profielen zoals veiligheidsbediende worden sterk gezocht op de arbeidsmarkt. Daarom ook moeten de inspanningen aangehouden blijven zodat er voldoende mensen worden aangeworven.

De personeelssituatie blijft immers nog steeds precair. Aanwerven blijft de prioritaire opdracht om de openbare dienst te verzekeren en het personeel een waardig evenwicht werk-leven te garanderen.

De besprekingen om bundel 541 in overeenstemming te brengen met de wettelijke bepalingen zijn nog steeds aan de gang. Het is voor ons belangrijk dat niet alleen de wet wordt gerespecteerd, maar ook dat er garanties worden ingebouwd ten gunste van het personeel. De Belgische spoorwegen zijn niet te vergelijken met andere economische sectoren. De arbeidstijden bij het spoor zijn zeer divers. Voor ons is dat primordiaal.

Daarom ook is het aan ons om het overzicht te bewaren en alles in de juiste context te plaatsen. We hebben niet de luxe om alles simplistisch voor te stellen en met opportunistische ideeën – lees: populisme – af te komen. We hebben een verantwoordelijkheid te dragen.

Niet alleen voor de huidige, maar ook voor de vorige en toekomstige generatie.

*Ludo Sempels,
Voorzitter VLIG ACOD Spoor*



Sprokkelnieuws

Statutair maken contractuele medewerkers

Sinds november hebben we deze kwestie meermaals aangekaart. ACOD Spoor streeft niet voor niets naar het behoud van het statuut. We hebben dan ook een lijst gevraagd van examens die zullen worden georganiseerd om contractuele medewerkers statutair te maken. HR Rail antwoordde hierop dat er een analyse van de contractuele medewerkers is uitgevoerd en dat op basis van de verschillende criteria waaraan moet worden voldaan om statutair te worden (nationaliteit, diploma, certificaten, validering van beperkte ervaring) er een lijst van medewerkers is opgesteld. Deze medewerkers zullen persoonlijk worden gevraagd of zij statutair willen worden of niet. De overgang naar statutair zal vervolgens gebeuren zonder een specifieke test. Voor de toekomst kunnen contractuelen altijd deelnemen aan een openbare test om hun status te veranderen. Medewerkers die reeds aan een openbare proef hebben deelgenomen, maar niet als statutair werden aangeworven, kunnen zich tot de bevoegde HR-diensten wenden zodra zij aan de verschillende criteria voldoen.

Aanbrengen van een kandidaat voor een job

De 'Refer a friend'-bonus bedraagt momenteel 500 euro bruto per kandidaat voor een job bij de Belgische spoorwegen. De directie stelt voor dat Infrabel, de NMBS of HR Rail een bijzondere extra premie kunnen toekennen aan kandidaten voor bepaalde functies (de directie gaf ons het voorbeeld van technici). Om interne concurrentie m.b.t. het bedrag van de bonus te vermijden (NMBS vs. Infrabel), wordt er steeds vooraf getoetst.

Belasting op betalingen achterstallige CX/RX

Deze achterstallige betalingen worden belast als 'exceptionele vergoedingen', terwijl zij belast zouden kunnen worden als 'achterstallige betalingen' met een lagere bedrijfsvoorheffing. Volgens informatie van HR Rail is hierover een vraag gesteld aan de Federale Overheidsdienst Financiën. Omdat het verschil tussen de twee tarieven vrij groot is (ongeveer 15 procent), vragen we ons af hoe de regularisatie zal gebeuren als de FOD het gebruik van 'achterstallige betalingen' toestaat. HR Rail deelde mee dat het antwoord van de FOD over deze kwestie voor de zomer-

vakantie wordt verwacht. De regularisatie zal (afhankelijk van het antwoord van de FOD) via de belastingen verlopen. Concreet betekent dit dat het belastingformulier voor 2022 moet worden aangepast en dat de terugbetaling zal plaatsvinden met de definitieve belastingaangifte voor 2022.

Fusie tussen Eurostar en Thalys: gevolgen voor gedetacheerd personeel Belgische spoorwegen

De fusie tussen Eurostar en Thalys is rond na de goedkeuring door de Europese Commissie. Het plan is beide bedrijven onder te brengen in een nieuwe holding 'Green Speed' met hoofdzetel in Brussel. De NMBS neemt in dit nieuw project 18,5 procent van de aandelen voor haar rekening. Andere aandeelhouders worden SNCF met 55,75 procent en Patina Rail (consortium van een Canadese investeringsgroep en infrastructuurinvesteerder Hermes) met 25,75 procent van de aandelen. De coronapandemie had een enorme impact op de omzet en reizigers aantallen van beide bedrijven, met grote verliezen als gevolg. Deze fusie zorgt er ook voor dat op de langere termijn de financiële basis versterkt wordt. Voor ACOD Spoor was de grootste bekommernis dan ook wat er met het gedeta-

cheerd personeel van Belgische spoorwegen zou gebeuren in dit fusieverhaal. Deze materie kwam ter sprake tijdens de Nationale Paritaire Commissie van 9 maart waarin zowel de Belgische spoorwegen, HR Rail (juridische werkgever) als de erkende vakbonden zetelen.

Om detachering in dit nieuwe bedrijf te kunnen voortzetten moest het statuut worden aangepast. ACOD Spoor gaf aan dit voorstel een positief advies. Het kwam er nadat garanties werden gegeven dat aan de arbeidsvoorwaarden zoals deze vandaag al gelden bij Eurostar en Thalys niets zal veranderen.

Fietsleasing

Veel bedrijven bieden hun personeel fietsleasing aan. We vroegen opnieuw naar de visie van de Belgische spoorwegen. HR Rail kondigde een concreet project over dit onderwerp aan voor een volgende Nationale Paritaire Subcommissie.

Intellectuele eigendomsrechten

Er bestond tot nog toe geen interne regeling over de intellectuele eigendomsrechten en auteursrechten bij de spoorwegen. De juridische dienst van HR Rail voegde daarom het koninklijk besluit van 30 september 2021 toe aan het arbeidsreglement. Dit gaat over de bescherming van de intellectuele eigendomsrechten van de onderneming op alles wat door het spoorwegpersoneel in de uitoefening van zijn functie wordt gepresteerd, volgens de instructies van de Belgische spoorwegen of met gebruikmaking van haar middelen. Bijvoorbeeld programma's die door een informaticus tijdens zijn werktijd zijn ontwikkeld.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn



Statutaire tewerkstelling garandeert kwaliteitsvolle dienstverlening bij de Belgische spoorwegen

Het wetsvoorstel van N-VA om het statuut af te schaffen bij de Belgische spoorwegen en enkel nog op contractuele basis aan te werven, is een blijk van een oerconservatieve kramp. Het gebruik van statistieken met betrekking tot tuchtdossiers om dit door te voeren, is dan weer een blijk van weinig argumentatievermogen.

Dat de N-VA dit wetsvoorstel lanceert is niet onverwacht en ook begrijpelijk. De partij is immers de spreekbuis van werkgevers die het niet zou nauw nemen met werkzekerheid en goede arbeidsvoorwaarden. Het wetsvoorstel getuigt dan ook van weinig voeling met de Belgische spoorwegen.

De spoorwegen zijn een sector met zeer specifieke personeelsnoden. Ervaring en een personeelsvisie op lange termijn staan centraal. Bovendien is de opleiding voor nieuw personeel zeer specifiek en vraagt die veel investeringen van het bedrijf en de werknemers. Spoorwegkunde wordt tot op heden nog niet gedoceerd aan de universiteit.

Daarom ook wordt het operationeel personeel statutair aangeworven. Het is een incentive om zich sterk te verbinden met het bedrijf, vaak voor het volledige beroepsleven. Het spoorwegmanagement is zich daar trouwens zeer bewust van. Er

is nergens zoveel 'change management' als bij het spoor, zowel organisatorisch als technisch. De voortdurende technische evoluties vragen de nodige ervaring en betrokkenheid van de werknemers.

Het is dan ook markteconomisch logisch dat dergelijk opgeleid en ervaren personeel zich bindt aan het bedrijf met de zekerheden van een statuut. Dat biedt voordelen wat betreft sociale voordelen en loonzekerheid (baremieke verloning). Gezien de huidige krapte op de arbeidsmarkt en de concurrentiestrijd tussen bedrijven voor bepaalde profielen, kan het statuut een belangrijk argument zijn om voor de Belgische spoorwegen te kiezen als werkgever.

Dat het statuut het moeilijk zou maken om personeel dat de regels overtreedt te ontslaan is onjuist. Er bestaat immers een – nog recent verstrengd – tuchtsstatuut, dat terecht en correct ingrijpt wanneer nodig.

ACOD Spoor roept de politici op om te investeren in de Belgische spoorwegen als een duurzaam en voor iedereen toegankelijk vervoersmiddel. De Belgische spoorwegen hebben bewezen hoe belangrijk ze zijn geweest om het land economisch en sociaal draaiend te houden in volle pandemie.

Günther Blauwens



Kijk ook eens over de grens

De Belgische spoorwegen zijn als mijlpaal in de industriële vooruitgang zonder twijfel de laatste nationale “pismaal” bij uitstek. We kennen allemaal de grappen – zowel de inventieve als de flauwe varianten – die de revue passeren bij een storing op het spoor. De grote critici van het spoor als openbare dienstverlening verwijzen dan graag naar het buitenland waar het allemaal zoveel beter zou gaan. Nou...

In deze editie van de Tribune lees je het verhaal van ScotsRail dat opnieuw in publieke handen komt. De Schotse regering had genoeg van de vele problemen met de private uitbater van het Schotse spoorwagennet, Abellio, een dochtermaatschappij van de Nederlandse Spoorwegen.

Ook in Nederland sporen de zaken niet steeds als verwacht. Op zondag 3 april werd het volledig Nederlands spoorwagennet stilgelegd ten gevolge van een IT-stoornis. En neen, niet voor een paar uur, maar voor de hele dag! Een 1 aprilgrap in vertraging, zeg maar.

Het planningssysteem van materieel en personeel liet het die zondag volledig afweten, erger nog, ook het back-upsysteem werkte niet. De geruchten dat een cyber-hack hiervan de oorzaak zou zijn, werd door NS weerlegd.

Reizigers en personeelsleden werden geconfronteerd met een onmachtige reactie van de NS. Er was geen noodplan en door de omvang van het probleem werd bovendien beslist dat er geen vervangbussen werden ingelegd. De reizigers werden opgeroepen zelf te zoeken naar een alternatief. Net als het personeel dat terug naar huis moest.

Onze Nederlandse kameraden van FNV Spoor eisen excuses van de directie en vragen een diepgravend onderzoek naar de oorzaken en gevolgen van deze IT-storing. FNV Spoor eist bovendien dat de “lokale organisatie weer terug in positie wordt gebracht, zodat er een lokaal alternatief mogelijk is voor de klant van dat moment. Niet voor de klant van morgen”. Er konden immers lokaal treinen ingelegd worden tussen stations. De centralisatie van het spoorwagennet liet het echter volkomen afweten.

FNV Spoor brengt terecht aan dat het belangrijk is dat vakmensen van de werkvloer betrokken worden bij het opstellen van een noodplan om dergelijke storingen te counteren.

De staatssecretaris van Infrastructuur en Waterstaat heeft de resultaten van een onafhankelijk onderzoek aangekondigd voor 1 juli. Het onderzoek wordt verricht door het Instituut voor Veiligheids- en Crisisma-

nagement (COT) en zal niet enkel gefocust zijn op de IT-storing maar ook op de zorgplicht van NS met betrekking tot het aanbieden van alternatieve vervoermodi. De topvrouw van COT waardeert in een brief alvast de betrokkenheid en het meedenken van spoorwagennedewerkers en vakbonden.

Het Nederlands spoorwagennet werd ook begin vorig jaar stilgelegd na hevig sneeuwval. De informatieverstrekking aan de reizigers kreeg ook toen veel kritiek te verduren.

Wat leren we hieruit als aandachtige zuiderburen? Een compleet doorgevoerde centralisatie van operationele overleg- en communicatieorganen is geen goed idee – en wordt opnieuw bewezen. Het volledig vertrouwen op automatisering en digitalisering zonder noodplan om in real time creatieve oplossingen te voorzien, is daarenboven kortzichtig.

We raden het management van de Belgische Spoorwegen aan om de resultaten van het onderzoek zeker te bestuderen en te toetsen aan de Belgische situatie. Ook hier wordt er volop gecentraliseerd en teveel vertrouwd op automatisering en digitalisering zonder een “artisanale noodplan” standby te houden.

Günther Blauwens

Internationaal ScotRail is back in public hands!

Vorig jaar in maart kwam de Britse openbare zender BBC met groot en heuglijk spoornieuws: de aankondiging dat de Schotse spoorwegen – ScotRail – vanaf maart 2022 opnieuw in publieke handen zouden zijn. De Schotse regering heeft op 1 april 2022 het Schotse spoor opnieuw in handen genomen en de privatisering – na 25 jaar – met veel overtuiging teruggedraaid. De Schotse premier zei in haar toespraak dat de overname van het spoor een ‘historische en gedenkwaardige gebeurtenis’ is. Neen, dit was geen aprilgrap.

ScotRail was in handen van Abellio, een dochteronderneming van de Nederlandse Spoorwegen (NS). De dienstverlening van Abellio werd echter fel bekritiseerd (afgeschafte treinen, ondermaatse kwaliteit van de dienstverlening) waardoor de Schotse regering besliste het zevenjarig contract in maart van dit jaar op te zeggen. Abellio beheerde ScotRail sinds 2015.

De spoorwegconcessie voor personenvervoer valt opnieuw onder de overheidsinstantie ScotRail Trains, die op haar beurt zal gecontroleerd worden door Scottish Rail Holdings. Het huidige spoorwegpersoneel wordt overgenomen. De Britse vakbond RMT (net als ACOD Spoor lid van de Europese transportvakbond ETF – European Transport Workers’ Federation) voerde intensief campagne om ScotRail

opnieuw in publieke handen te krijgen. RMT verwelkomt deze sterke stap als een gouden kans om te investeren en eist een eerlijke loonsverhoging.

Volgens de BBC beschouwt de Schotse regering dit als een nieuw begin met een echte kans om een spoorweg te ontwikkelen die volledig gericht is op de gebruikers en het spoorwegpersoneel en niet langer op aandeelhouders. Er zal dan ook een nationale enquête komen die moet bijdragen tot de toekomstvisie van ScotRail Trains.

De kinderen konden alvast een weekend gratis reizen op het Schotse spoorwegnet.

De Schotse spoorwegen waren al tijdelijk genationaliseerd om de mobiliteit van essentiële beroepen (zorgpersoneel) te garanderen tijdens de pandemie. Ook in Engeland werden verschillende spoorverbindingen om dezelfde reden genationaliseerd door neoliberaal Boris Johnson.

Günther Blauwens



Europese transportvakbonden (ETF) helpen Oekraïense collega's

De Europese transportvakbond ETF (European Transport Workers’ Federation), waarvan ACOD Spoor actief lid is, richtte een solidariteitsfonds op om haar Oekraïense leden en hun families te helpen waar het kan. ACOD Spoor-CGSP Chemists heeft een bijdrage gestort.

ETF heeft ondertussen al in maart een tweetal konvoien met hulpgoederen naar

de transportvakbonden in Oekraïne gecoördineerd. Twee Oekraïense transportvakbonden zijn lid van ETF, een maritieme en een spoorwegvakbond. Beide vakbonden staan continu in contact met ETF en hebben op het Executive Committee ETF van eind maart trieste getuigenissen via video-link gebracht.

Donaties kunnen worden overgemaakt

op het volgende rekeningnummer BE93430038662167 met de mededeling #UKRAINE2022

Meer info over de ondersteuning van ETF aan de slachtoffers van de oorlog in Oekraïne, vind je op <https://www.etf-europe.org/activity/etf-solidarity-with-ukraine/>

Günther Blauwens

Oplossing overuren rijdend personeel dat vier vijfde werkt

Door tussenkomsten van ACOD Spoor-CGSP Cheminots in de Nationale Paritaire Subcommissie, zocht HR Rail in overleg met B-HR een oplossing voor het aanhoudende probleem van overuren bij het deeltijds (4/5^{de}) rijdend personeel.

Het rijdend personeel in deeltijds arbeidsregime (4/5^{de}) maakt in de reeksen overuren op het einde van de referentieperiode van drie maanden. De reden hiervoor is dat het gemiddelde van de dag berekend wordt op 8 uur terwijl een deeltijdse medewerker gemiddeld 7.36 uur moet werken. Deze overuren worden vervolgens uitbetaald.

Om dit op te lossen is er een overeenkomst om een deeltijds werkregime van 8 uur per dag toe te passen met een pro rata aantal veranderlijke compensatieverloven.

De betrokken directies zullen artikel 12bis van ARPS 541 toepassen: vermindering van de rust- en compensatieverlofdagen bij deeltijdse arbeidsduurvermindering (in onregelmatige cyclus). Breuk bij een 4/5^{de} stelsel: 52 (53) vaste wekelijkse + 10,5 veranderlijke = 62,5 (63,5) compensatieverlofdagen.

Concreet betekent dit dat aan elk deel-



tijds (4/5) rijdend personeelslid 10,5 extra veranderlijke compensatieverloven wordt toegekend.

Dit zal van toepassing zijn vanaf 1 april of 1 mei, afhankelijk van de aanpassing door B-HR. De teller wordt op die datum verhoogd met de pro rata van het aantal veranderlijke compensatieverloven van het jaar.

De betrokken directies worden hiervan in kennis gesteld en worden er bovendien aan herinnerd dat het personeel in een deeltijds werkregime alleen overuren kan maken volgens wettelijke uitzonderingen.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn

In memoriam Dirk Plas



Op 15 maart kregen we de trieste en onverwachte melding van het overlijden van Dirk Plas, propagandasecretaris van het gewest Brussel tussen 2003 en zijn pensionering in 2019. Wat kameraad Dirk vooral kenmerkte, was zijn persoonlijke betrokkenheid bij onze leden en iedereen op de werkvloer. Zijn inbreng bij besprekingen, zowel binnen onze organisatie als op paritair overleg, was altijd 'vinger aan de pols'. Lokale leidinggevendenden werden geconfronteerd met zijn hardnekkigheid wanneer de zaken niet verliepen volgens de regels. Een kwinkslag hing ook steeds in

de lucht wanneer Dirk aanwezig was. Stilzitten was geen optie, hij engageerde zich volop in de gepensioneerdenswerking van het Gewest Brussel en nam het voorzitterschap op van S-Plus in Zoutleeuw, steeds gedreven door de syndicale boodschap en de samenhangigheid binnen de socialistische beweging, zijn levensvisie. Onze gedachten gaan vooral uit naar zijn vrouw en kinderen die hem veel te vroeg moeten missen.

Ludo Sempels

Actie voor fatsoenlijk tram- en busnet in Antwerpen

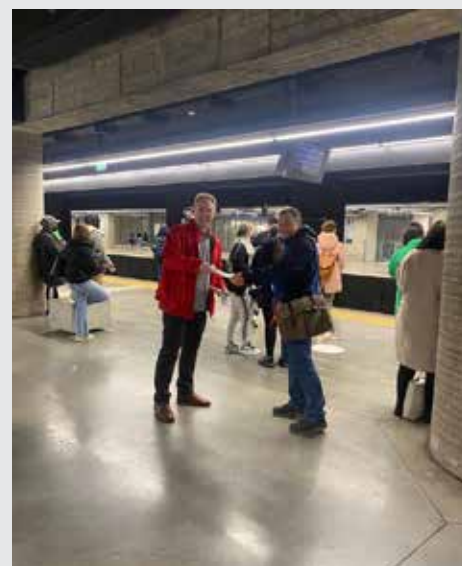
Voor een degelijk en efficiënt openbaar vervoer in en rond de stad Antwerpen, is er nood aan extra investeringen en middelen. Om dit gegeven kracht bij te zetten, zette het gemeenschappelijk vakbondsfront bij De Lijn in Antwerpen op 22 maart een pamflettenactie op.

Tot tweemaal toe heeft men geprobeerd om een nieuw tram- en busnet uit te tekenen voor Antwerpen, dat telkens weerhouden werd. Men kan veel nieuwe plannen voorstellen en uitwerken voor tram en bus, maar zolang alles 'budgetneutraal' moet uitgevoerd worden en er geen extra financiële middelen naar het openbaar vervoer gaan, zal men geen degelijk aanbod aan de reiziger kunnen aanbieden.

Zo verscheen in de media dat tram 7 gereed is, maar tegelijkertijd kregen we dan weer te horen dat tram 15 zal verdwijnen. Wij vragen dan ook dat er geen nieuwe tram- en busplannen goedgekeurd worden zonder de nodige extra middelen. Tegelijk pleiten we ervoor om ook de reiziger en het personeel te betrekken bij de opmaak van nieuwe plannen.

Alleen op deze manier en met extra investeringen van de Vlaamse regering kan er een degelijk, performant en efficiënt openbaar vervoer in Antwerpen tot stand komen.

Geert Vermunicht



Technische diensten De Lijn Wat met de nakende elektrificatie?

Nu de elektrificatie eraan komt en in de nodige middelen voorzien wordt, is het hoog tijd dat De Lijn duidelijkheid schept voor onze technische diensten. De saga die zich de afgelopen jaren heeft ontplooid binnen deze tak van ons bedrijf, leest als een soapserie met een zeer slecht script.

De ene na de andere directeur trok de deur achter zich dicht en onze technici bleven verweesd achter. De enige reden waarom onze bussen en trams bleven rijden in deze tijden is dat deze medewerkers daarvoor alles op alles zetten. Van enige aansturing of visie vanuit de directie was geen spoor te vinden: veel ideeën en fantastische powerpoints, maar de theorie bleef theorie.

De ene omschakeling was al slechter dan de andere. Ging het niet over veiligheid onder directeur Verspeek, dan wel over zelfsturende teams onder Vanwallegem. Iedereen probeerde op zijn beurt iets te doen, maar de financiering bleef achterwege, waardoor de uitvoering een ramp

werd. Halfslachtige oplossingen verergerden de situatie alleen maar. De oorsprong van dit slecht bestuur is te vinden in het organogram van De Lijn 2020, dat ervoor zorgt dat niemand binnen de technische diensten nog weet wat men aan het doen is.

De directie meende dat een nieuw loonbeleid voor de oplossing zou zorgen. Dit was wel eigenaardig, wetende dat binnen de tweejaarlijkse cao een werkgroep was opgericht om het beroep aantrekkelijk te maken. Het grootste probleempunt is een gebrek aan aansturing. Loon komt pas veel later op de rangschikking. Al onze waarschuwingen werden echter in de wind geslagen. De realiteit was dat men niet aan het wachten was op een nieuw loonbeleid, maar wel op de oplossingen die aangekaart waren binnen de werkgroep. Dit was dan ook de reden dat ons Vlaams comité het nieuw loonbeleid niet goedkeurde.

Het is bijzonder verontrustend dat er zelfs geen directeur Techniek is op het moment dat de sprint naar de elektrificatie is in-

gezet. Opleidingen en bijscholingen: onze technische diensten staan voor de grootste omschakeling sinds het ontstaan van de verbrandingsmotor. Over enkele jaren zal alles anders zijn. Het personeel moet ervoor klaar zijn en onze vloot in werking houden zal zijn taak zijn.

ACOD TBM zal De Lijn op haar verantwoordelijkheid wijzen. We hebben nood aan een kapitein op de brug die luistert naar de werkvloer. Daar zijn immers de oplossingen te vinden. Daarvan zijn wij overtuigd.

Stan Reusen

Project One

Wat zijn de gevolgen van de besparingsoperatie?

We hebben de CEO van bpost in verschillende interviews al horen zeggen dat de overheadkosten naar beneden moeten gaan, van 25 naar 17 procent. Met overheadkosten bedoelt hij alle kosten die niet operationeel gelinkt zijn. Dit wil zeggen dat er in de ondersteuning van de operationele diensten gesnoeid wordt en dat er op centraal niveau ook geknipt zal worden. Deze operatie heet 'Project One'. Volgens het bedrijf komen er geen naakte ontslagen en zou dit opgelost worden door herschikkingen en verschuivingen. ACOD Post heeft toch nog veel vragen bij

deze gang van zaken. Er zullen veel mensen getroffen worden in deze diensten. Zal er voor hen allemaal een oplossing gevonden worden? Wil dit zeggen dat er sommige diensten zullen worden uitbesteed? Wat met de service die deze ondersteunende diensten bieden? Wat met de toenemende werkdruk? Het is gemakkelijk gezegd dat men 8 procent wil besparen, maar wordt er wel nagedacht over de gevolgen?

Wij hebben de indruk dat dit een blinde besparing is zonder rekening te houden

met het personeel en de uitvoering van de diensten. ACOD Post zal zich steeds verzetten tegen outsourcing, tegen blind besparen en tegen een slechtere dienstverlening. Dit dossier wordt vervolgd, we houden jullie op de hoogte.

Geert Cools

Devrim Saritas en Mohamed Hattouchi

Een toekomst ver van huis



Devrim: "Ik heb het moeilijk met zaken die niet rechtvaardig zijn of niet correct verlopen. Ik praat graag met mensen en luister naar hen. Dat heeft mij zo'n twee jaar geleden ertoe aangezet om me te engageren als militant."

Devrim Saritas is geboren en getogen in Bodrum, een toeristische trekpleister in Turkije, waar hij een gelukkige jeugd beleefde. Mohamed Hattouchi zag het levenslicht en groeide op in Guelmin, een stad in het zuiden van Marokko. Van-daag zijn zij allebei zeer gemotiveerde militanten van ACOD Post in Vlaanderen en trotse vaders en echtgenoten. Wij ontmoetten hen tijdens de basisvorming voor nieuwe militanten en tekenden hun boeiend verhaal op. Maak kennis.

Waarom verlieten jullie je geboorteland voor België?

Devrim: "Voor de liefde! In de zomer van 1997 ontmoette ik de Belgische Sofie. Zij was op vakantie in Bodrum. Het klikte, Cupido kwam langs en we werden een koppel. De eerste jaren was het een heen en weer-gereis tussen Bodrum en Ranst, tot Sofie me in het najaar van 2003 het heuglijke nieuws bracht dat ik papa werd. Toen heb ik de knoop doorgehakt en beslist om me in België te vestigen. We zijn naar de gemeente getrokken om onze trouwdag vast te leggen."

Mohamed: "Mijn verhaal is minder rooskleurig. Ik besepte dat ik geen toekomst had in mijn geboortestreek. Er was geen werk en de politiek deed ook geen inspanningen, creëerde geen werkgelegenheid of investeringen. In september 2010 – ik was toen 25 jaar – besliste ik naar België te komen. In Marokko was ik een sportman – een loper – en met een sportvisum op zak ben ik vertrokken. Ik had geen idee waar ik zou verblijven. Mijn familie had ondertussen een familielid dat in Breda woont gecontacteerd. Deze pikte me bij mijn aankomst in Brussel op en heeft me de eerste dagen onderdak gegeven."

Hoe verliepen de eerste jaren in België?

Devrim: "Eenmaal geïnstalleerd in België en van zodra alle papieren in orde waren om me op de arbeidsmarkt te begeven, ging ik op zoek naar werk. Ik heb bij verschillende firma's gewerkt en in de horeca. In 2018 ben ik als uitzendkracht bij bpost begonnen, in MC Lier. Ondertussen leerde ik ook Nederlands, hoofdzakelijk door veel te praten met de mensen. Privé was er ook goed nieuws, mijn doch-

ter Youna, geboren in 2004, kreeg er in 2006 een broertje bij."

Mohamed: "Van mijn geboortestreek zijn er al verscheidene mensen naar hier verhuisd en zij houden contact met hun familie in Marokko. Zo werd ik gecontacteerd door een Marokkaans gezin dat in Waregem woonde en heb ik een half jaar bij hen verbleven.

Ondertussen ontmoette ik Hassan Hsinti, ook Marokkaans, maar geboren in België, die met zijn gezin in Waregem woonde. Hij nodigde me uit om bij hen te komen wonen. Ik heb ongeveer vijf jaar bij dit gezin gewoond, eerst in Waregem en vervolgens in Kortrijk. Ik ben hen daar enorm dankbaar voor. Zij gaven me gratis onderdak en steunden me ook financieel. Hassan is mijn beste vriend geworden en ook vandaag doen we nog vele dingen samen. Ik maakte kennis met een Belgische vrouw, we werden een koppel en gingen samenwonen. Samen hebben we een zoon, Iliyas, maar de relatie liep stuk. Van zodra mijn papieren in orde waren om in België te blijven, heb ik onmiddellijk werk gezocht en gevonden. Via het interimkantoor heb ik altijd werk gehad en zo ben ik in 2017 bij bpost terechtgekomen. Ondertussen veranderde er privé ook wat. In 2015 leerde ik mijn huidige vrouw Bie kennen en in december 2018 werd onze dochter Hiba geboren."

Kregen jullie te maken met discriminatie of racisme?

Devrim: "Door de taal heb ik in het begin wel moeilijkheden gehad op de werkvloer. Ik sprak zo goed als geen Nederlands. En ja, er zijn wel opmerkingen geweest, maar niet meer dan dat er in Turkije ook worden gemaakt over 'vreemde' medeburgers. Ik praat heel veel met de mensen en mede daardoor, denk ik, heb ik vrij weinig problemen gehad waar racisme aan de basis lag."

Mohamed: "Soms voel je wel dat sommige mensen een 'probleem' hebben met allochtonen. Ik blijf dan vriendelijk, zeg goeiedag en bedankt en zet mijn ronde verder. Ook buiten de werksfeer merk ik het soms. Maar dit gebeurt spijtig genoeg bijna overal, ook in Marokko. De schrik voor het onbekende, zeker?"

Hoe kwamen jullie bij bpost terecht?

Devrim: "De firma waar ik werkte ging failliet en ik moest uitkijken naar ander werk. Ik maakte aan verschillende uitzendkantoren mijn cv over en via een ervan kwam ik bij bpost. Na drie maanden kreeg ik een vast contract."

Mohamed: "Via het interimkantoor kon ik bij Waregem Mail beginnen. Een voorlopige opdracht van twee weken werd drie maanden, gevolgd door een vast contract."

Hoe zijn jullie lid geworden en wat heeft jullie ertoe aangezet om jullie te engageren als militant van ACOD Post?

Devrim: "Op kantoor hadden collega's me aangeraden lid te worden van een vakbond. De plaatselijke militant van de ACOD was altijd vriendelijk en dus besloot ik aan te sluiten bij deze vakbond. Ik heb het moeilijk met zaken die niet rechtvaardig zijn of niet correct verlopen. Ik praat graag met mensen en luister naar hen. Dat heeft mij zo'n twee jaar geleden ertoe aangezet om me te engageren als militant.

Wanneer ik situaties zie die niet oké zijn of wanneer leden me zaken melden, durf ik het management erover aan te spreken. Iemand moet het zeggen. Ook hou ik Elke Allard, afgevaardigde ACOD Post Antwerpen, op de hoogte van wat er in het kantoor gebeurt, zodat zij indien nodig kan tussenkomen. Ik ben haar ogen en oren in het kantoor. Vooral voor de vervangers vind ik dat er meer kan worden gedaan. Betere ondersteuning en vermijden dat er last minute veranderingen zijn, bijvoorbeeld. Het menselijke aspect kan ook beter. Vragen 'Hoe gaat het?' na een ziekteperiode is een kleine moeite. Er is nog werk aan de winkel."

Mohamed: "Ook bij mij hadden collega's laten weten dat je best gesyndiceerd bent. Ik vond dat de rode vakbond de sociaalste was, met oog voor de medewerkers. Ik had Bruno Derveaux, de gewestelijk secretaris West-Vlaanderen, al verscheidene keren in het kantoor gezien en hij hielp me ook steeds goed. Dus werd ik lid. Een vriend vertelde me over de sociale



Mohamed: "Een vriend vertelde me over de sociale verkiezingen in zijn bedrijf waar hij syndicaal actief was. Ik wou ook anderen helpen, op de hoogte zijn van de rechten van de medewerkers en meer weten over de werking en de toekomst van het bedrijf."

verkiezingen in zijn bedrijf waar hij syndicaal actief was. Ik wou ook anderen helpen, op de hoogte zijn van de rechten van de medewerkers en meer weten over de werking en de toekomst van het bedrijf. Dit was de aanzet om militant te worden. Net als Devrim vind ik dat er te weinig ondersteuning is voor nieuwkomers of vervangers. Zo zou een opleiding op een nieuwe dienst in het half/half model (ADM) twee dagen moeten tellen. De ongelijkheid in de diensten blijft ook een probleem. Ik hou Bruno op de hoogte van wat er gebeurt in het kantoor. Zo kan hij indien nodig met het management overleggen." Bedankt Devrim en Mohamed voor dit interview en voor jullie inzet en engagement. ACOD Post en de leden blijven op jullie rekenen.

Marianne Peeters

Pakjesbezorgers Is er hoop op een gelijk speelveld?

In de vorige editie van Tribune kondigden we aan dat de minister van Overheidsbedrijven, Petra De Sutter, de postwetgeving wil aanpassen om misbruiken tegen te gaan en een gelijk speelveld te creëren. Ondertussen heeft de minister een voorontwerp van wet klaar.

Dit voorontwerp is van toepassing op elke aanbieder van postdiensten die in het voorgaande kalenderjaar een jaaromzet heeft behaald uit pakketbezorgdiensten in België, die gelijk is aan of hoger dan 6.500.000 euro, of die in België in dezelfde periode een aantal pakketten heeft bezorgd dat gelijk is aan of hoger dan 1.100.000.

Volgens het ontwerp moeten deze aanbieders voor de distributie van pakketten in België een beroep doen op werknemers met een arbeidsovereenkomst of op uitzendkrachten, en dit met een bepaald minimumpercentage. Deze percentages zijn als volgt vastgelegd:

- 20 procent vanaf 1 januari 2023
- 50 procent vanaf 1 januari 2024
- 80 procent vanaf 1 januari 2025.

Het voorontwerp van wet voorziet ook in een aanpassing van het Strafwetboek, zodat er boetes kunnen worden opgelegd bij de niet-naleving van de opgelegde percentages.

De garantie dat minimaal 80 procent van de medewerkers in loondienst of als uitzendkracht zal werken, houdt ook in dat de pakketbezorgers zich gemakkelijker kunnen laten vertegenwoordigen door de vakbonden binnen de onderneming waar zij in dienst zijn. Dit komt de arbeidsomstandigheden ten goede en daarenboven

wordt hierdoor de sociale fraude als gevolg van de inschakeling van talrijke kleine onderaannemers vermeden.

Bovenop het voorontwerp overweegt minister De Sutter een licentiemodel toe te passen, waarbij elke onder(aan)neming bepaalde voorwaarden moet naleven om de licentie te verkrijgen. Bij niet-naleving leidt dit tot sancties bij de opdrachtgever. Voorbeelden van mogelijke voorwaarden zijn:

- Dimona-aangifte van personeel
- in het bezit zijn van een vervoersvergunning
- in het geval van zelfstandigen: aansluiting bij een sociaal verzekeringsfonds en betaling sociale bijdrage
- transparantieverplichting voor de lokalisatie van depots
- bijhouden van een elektronisch aanwezigheidsregister van het personeel

- in het geval van onderaanneming: jaarlijkse rapportering van de identiteit van de opdrachtgever(s) (om schijnzelfstandigheid te achterhalen)
- jaarlijkse rapportering van de identiteit van de onderaannemers
- opleidingsplicht tegenover het personeel over zijn basisrechten.

Indien het voorontwerp en ook het voorgestelde licentiemodel wordt aanvaard en de postwetgeving wordt aangepast, staan we al heel wat dichterbij een gelijk speelveld.

ACOD Post blijft dit dossier op de voet volgen en houdt jullie op de hoogte.

Bron: BIPT



Rechtzetting fout op formulieren syndicale premie: aandacht!

De formulieren syndicale premie die jullie reeds hebben ontvangen (en sommigen al hebben ingediend) zijn foutief. Enkele cruciale gegevens, noodzakelijk voor een correcte uitbetaling, werden door bpost niet vermeld. Ondertussen is dit rechtgezet met nieuwe formulieren. Vergeet dus zeker niet het nieuwe formulier in te dienen bij je afgevaardigde of over te maken aan je gewestelijk secretaris, ook al heb je al het foute formulier ingediend.



Energieprijzen Ze stegen snel voor iedereen!

Ongetwijfeld heb je al vernomen of ondervonden dat de energieprijzen de voorbije maanden enorm zijn gestegen. Niet enkel heeft dit invloed op de facturen van de modale klant, maar ook van het personeel dat geniet van het personeelstarief voor 'oude arbeidsvoorwaarden' (van voor 2002), al dan niet gepensioneerd. Een overzicht.

Het personeel dat recht heeft op 30 procent korting op de energiefactuur zal natuurlijk evenzeer zeer hoge prijsstijgingen onderkennen, aangezien alle facturen op de energiemarkt aanzienlijk gestegen zijn. Om je een idee te geven van de grootteorde van deze prijsstijgingen voor het personeel met de sectoraal uniforme tariefstructuur voor 'oude arbeidsvoorwaarden', geven wij in de tabel hiernaast een overzicht van de percentages waarmee dit gebeurd is.

Ter informatie, dit betekent concreet dat bijvoorbeeld de elektriciteitsprijs in april 2022 ongeveer 2,2 keer hoger is dan in februari 2020 en dat de aardgasprijs in mei 2022 ongeveer 4,23 keer hoger zal zijn dan in februari 2020!

Bovendien moet er rekening mee gehouden worden dat een verbruik van 12 maanden niet in 12 verdeeld wordt en telkens tegen een maandprijs berekend wordt. Er wordt rekening mee gehouden dat het verbruik in de winter hoger is dan in de zomer. Hiervoor bekijkt men het gemiddeld verbruik van de volledige bevolking en men zal dit verbruik dan procentueel verdelen. Dit wil zeggen dat het grootste gedeelte van het verbruik tegen de duurste prijzen zal worden berekend.

Momenteel kan ACOD Gazelco hieraan niets verhelpen, aangezien dit conform de gemaakte afspraken berekend wordt en deze evolutie te wijten is aan factoren die voor iedereen een groot negatief effect hebben. Dit neemt niet weg dat ACOD Gazelco via in de nabije toekomst geplande sectorale besprekingen zal trachten om vooral het aardgastarief voor 'oude arbeidsvoorwaarden van voor 2002' te verbeteren, maar daaraan kunnen wij op dit moment geen enkele resultaatsverbintenis koppelen.

Jan Van Wijngaerden

Indien we februari 2020 als basis beschouwen, dan zijn respectievelijk voor elektriciteit en aardgas de volgende onderstaande afgeronde wijzigingen vast te stellen.

	Elektriciteit	Aardgas
1/02/2020	Basis	Basis
1/03/2020	Basis	Basis
1/04/2020	Min 10%	Basis
1/05/2020		Min 17%
1/06/2020		
1/07/2020	Min 11%	Min 24%
1/08/2020		
1/09/2020		
1/10/2020	Min 3%	Min 5%
1/11/2020		
1/12/2020		
1/01/2021	Min 5%	PLUS 5%
1/02/2021		
1/03/2021		
1/04/2021	Min 5%	PLUS 9%
1/05/2021		
1/06/2021		
1/07/2021	PLUS 5%	PLUS 42%
1/08/2021		
1/09/2021		
1/10/2021	PLUS 29%	PLUS 146%
1/11/2021		
1/12/2021		
1/01/2022	PLUS 117%	PLUS 272%
1/02/2022		
1/03/2022		
1/04/2022	PLUS 120%	PLUS 323%
1/05/2022		
1/06/2022		



Proximus Nieuws uit het paritair comité

CBU_SLS_DIR

Shop in Shop Cora en Fnac: impact

Eerder besliste het management van SLS/DIR de samenwerking met Cora en Fnac stop te zetten omwille van de tegenvallende verkoopresultaten. Uiteraard heeft dit gevolgen voor de betrokken medewerkers, niet op de objectieven, maar het is de bedoeling iedereen aan boord te houden. Binnenkort komt SLS/DIR naar de SOC-werkgroep met een analyse van hoe de medewerkers in de shops optimaal kunnen ingezet worden in de loop van 2022. De impact van de stopzetting van Shop Cora en Shop Fnac zal gelijktijdig worden besproken.

De ACOD kijkt uit naar deze analyse omdat de situatie in de shopomgeving allesbehalve rozegeur en maneschijn is. Wij kaartten al ontelbare keren, via verschillende (overleg)kanalen, de vele noodkreten van de werkvloer aan, niet alleen over de IT- en staffing-problemen, ook over de soms weinig menselijke manier waarop met het personeel wordt omgegaan.

Het management van SLS/DIR zat samen met dat van DTI voor het IT-luik. Dat mondde uit in een snel in elkaar gebokst

actieplan voor de SOC-werkgroep. Een aantal tijdelijke maatregelen, zoals een beperking van call day initiatieven en een uitzonderlijke verdeling van objectieven voor Q2, en ook maatregelen op korte termijn zoals de lancering van een specifiek initiatief met mutatiemogelijkheid voor V5-medewerkers, worden gelanceerd. We eisen alvast dat er een regelmatige stand van zaken op het SOC-overleg moet worden gegeven. Het management kan niet langer de ogen sluiten, maar heeft het dit eindelijk begrepen?

S&S_GHR_PWR

Invloed van afwezigheden op verloningselementen

In de collectieve overeenkomst 2017-2018 werd overeengekomen om over de invloed van de afwezigheden op de verschillende elementen van de verloning en op de voordelen te onderhandelen, met het oog op een verbetering, een verduidelijking en een vereenvoudiging.

Voorheen was het zo dat het voor een medewerker niet eenvoudig te weten was welke gevolgen een bepaalde afwezigheid zou hebben op de verschillende elemen-

ten van zijn loon en voordelen. Bovendien had dezelfde afwezigheid niet altijd dezelfde gevolgen voor vergelijkbare voordelen, wat enorm verwarrend kon zijn. Dit dossier, dat de ACOD goedkeurde, is het resultaat van de vereenvoudiging.

NBU_NEO

Centralisatie datacenter housing-activiteiten

Bedrijven die niet over een eigen datacenter beschikken om hun servers te bouwen, kunnen gebruikmaken van 'housing', een dienst die Proximus aanbiedt wordt om de operationele veiligheid van de servers van de klant te garanderen. De servers van deze klanten worden gebouwd in de Proximus-datacenters in een gesloten ruimte. Momenteel zijn deze activiteiten verspreid over verschillende businessunits (GIS-EBU-NEO). Voor meer efficiëntie worden deze activiteiten vanaf 1 april gecentraliseerd bij NBU/NEO/Datacenter Operations. Er is slechts voor drie medewerkers een wijziging van hiërarchische lijn.

Annuska Keersbilck

Korting aan de pomp

De inflatie treft ons allen. Ook de prijzen voor benzine en diesel bereiken een recordhoogte en nemen een flinke hap uit het budget van gezinnen die het financieel steeds moeilijker krijgen. We vroegen - met gunstig gevolg - Proximus de mogelijkheid te bekijken om medewerkers de kans te geven via een prijskorting aan de pomp goedkoper te laten tanken.

De kaart, die volledig gratis is (de administratiekosten zullen niet aangerekend worden), geeft recht op een korting van 11 cent per liter op de officiële brandstofprijs en kan gebruikt worden als betaalmiddel bij TotalEnergies. Tweemaal per maand komt er een factuur waarop de korting wordt vermeld.

Het aanbod is beschikbaar via Proximus Affinity (benefitsatwork.be). Hou er wel rekening mee dat de verwerking van de aanvraag iets langer kan duren dan verwacht gezien de grote vraag naar zo een kaart de afgelopen weken.

Doktr

Het nieuws dat Proximus via de creatie van een dochteronderneming artificiële intelligentie en cybersecurity-activiteiten zou aanbieden aan Proximus en haar filialen was nog niet koud, of het bedrijf kwam alweer met een nieuwe transfer van activiteiten op de proppen, ditmaal met 'Doktr', een app die de mogelijkheid biedt een huisarts te contacteren via de smartphone.

Proximus bundelt hiertoe de krachten met de twee grootste ziekenfondsen van het land, de Christelijke Mutualiteiten en Solidaris/SocMut, en zal zowel de Doktr-activiteiten als de medewerkers van het Doktr-team overdragen naar een nieuw bedrijf. De betrokken collega's zullen naar de nieuwe entiteit worden overgeplaatst overeenkomstig de Europese richtlijn inzake de transfer van activiteiten waarin het behoud van de rechten van de medewerkers bij een overgang van vennootschappen of vestigingen wordt geregeld.

Omdat ook hier weer sommige elementen van het loonpakket niet kunnen worden gehandhaafd, moet ervoor gezorgd worden dat een gelijkwaardig pakket aangeboden wordt aan de overgeplaatste medewerkers. De ACOD heeft opnieuw gevraagd om een technische werkgroep samen te roepen, niet alleen om het totale remuneratiepakket te kunnen garanderen, maar ook om op de vele vragen die bij de medewerkers leven een antwoord te bieden.

Alweer is Proximus nu al overtuigd van de succesformule en heeft het geen oren naar een werkgelegenheidsgarantie (of terugkeergarantie) voor de betrokken collega's. Een zeer trieste vaststelling. De ACOD vraagt zich luidop en vooral bezorgd af welke medewerkers de volgende keer aan de beurt zullen zijn.



FOD Financiën

Gecentraliseerde telefonie veroorzaakt problemen

De opeenvolgende bezuinigingsmaatregelen van de federale regering verstikken de FOD Financiën, die daardoor de drempel van zijn functioneringsmogelijkheid heeft bereikt. Het management zag digitalisering als een zuurstoffles, waardoor het aanvaardbare statistieken kon blijven tonen. Tegelijk onderschatte het de digitale kloof. De analyse van de telefonie bevestigt de noodzaak een einde te maken aan dit beleid van bezuinigingen, die ervoor zorgen dat de verwachtingen inzake openbare dienstverlening niet meer kunnen worden vervuld. Een analyse.

Bij de FOD Financiën ontvangen de ruim 5.000 collega's actief in het nieuwe gecentraliseerde telefoonsysteem tot wel 31.000 oproepen per dag. Terwijl sommige contacten een eenvoudig en kort antwoord vragen, zijn andere vaak ingewikkeld en vereisen ze deskundigheid, tijd en geduld.

Twee jaar geleden, toen de nieuwe organisatie van de telefonie werd ingevoerd, drong de ACOD erop aan dat gewacht zou worden op enerzijds het effectief aanbrennen van codes op de brieven (deze codes zorgen ervoor dat men direct in contact kan komen met een bevoegd ambtenaar die het dossier kan behandelen) en anderzijds op de toegang tot aangepaste toepassingen, alvorens aan deze nieuwe uitdaging te beginnen.

Jammer genoeg werden we niet gehoord. De overheid zette door en bracht geregeld correcties aan, wat ze een 'beleid van kleine stappen' noemde.

In maart had de ACOD enkele vergaderingen met de overheid over dit dossier. De overheid legde ons een nauwkeurige beoordeling van de situatie voor, gebaseerd op de problemen die wij aan het licht hadden gebracht. Hoewel de overheid over het algemeen tevreden leek over het aantal aangenomen telefonische oproepen, deelde de ACOD dit enthousiasme niet. De overheid erkende wel dat er aanpassingen nodig zijn.

Welke problemen?

- Gesprekken worden vaak verkeerd door-

verbonden, de wachttijden zijn te lang, doorverbinden werkt dikwijls niet, toepassingen zijn niet aangepast en werken niet en het aantal te voeren gesprekken is hoog.

- Er is een wanverhouding tussen het aantal mensen dat in de antwoordgroepen wordt ingeschakeld en het aantal ontvangen oproepen.

- Er is nog steeds een gebrek aan referentiecodes op de documenten die worden verzonden. De duur van de telefoonpermanenties is ook te lang.

- Naar verluidt lopen er over dit alles ook steeds meer klachten binnen bij de Federale Ombudsdienst. Dit levert problemen op, zowel voor het welzijn van het personeel als voor de dienstverlening aan het publiek.

Welke oplossingen zijn mogelijk?

Terwijl de lijst van problemen lang is, is deze van door de overheid gedane toezeggingen kort. Hoewel zij zich ertoe verbindt de uren te herzien waarop een telefonische permanentie gewaarborgd moet zijn, wil ze een permanente aanwezigheid tijdens de middagpauze handhaven. Voor de andere problemen zal ze 'goede praktijken verzamelen' en een actieplan opstellen. Hieronder lees je per dienst wat er besproken werd.

Algemene Administratie Inning & Invordering

Er werden specifieke aanpassingen doorgevoerd zoals de verhoging van het aantal ingeschakelde personeelsleden in de antwoordgroepen en aanpassingen aan het keuzemenu.

Uit de cijfers blijkt dat de AA I&I niet alleen veel telefoons krijgt, maar vaak ook inhoudelijk moeilijke (na aanmaningen tot invordering), waarbij de verdeling van het personeel niet evenredig is. De extra aanwervingen (100 startbaanovereenkomsten of rosetta's) lijken onvoldoende te zijn voor de omvang van de taak. Het beroep van invorderaar wordt bovendien ondermijnd door de steeds meer energie vretende

telefonie. Het inschakelen van onzekere contracten (rosetta) is niet voldoende om deze tekortkomingen te compenseren. Ook is het erg duidelijk dat de gebruikte software lijdt aan vele tekortkomingen. Dat is het gevolg van het feit dat deze nochtans essentiële toepassing vooraf onvoldoende getest werd. Het resultaat is dat het betrokken personeel feitelijk de rol van proefkonijn toebedeeld krijgt. Met alle stress en frustratie van dien.

Algemene Administratie Patrimoniumdocumentatie

De door de overheid verstrekte statistieken laten zien dat het aantal beantwoorde telefonische oproepen bij de Patrimoniumdocumentatie ondermaats is (61 procent, terwijl gestreefd wordt naar een percentage van 75 tot 80 procent). Volgens de overheid is dit enerzijds te wijten aan de overgang van Skype naar Teams en anderzijds aan enkele periodes waarin er vrij veel afwezigheden waren. Volgens de ACOD toont dit laatste vooral aan dat de diensten te zwak bemand zijn.

Bij de deeladministratie Opmetingen & Waarderingen bedraagt de duur van de permanenties 4.15 uur. Volgens ons is dit veel te lang. De overheid spreekt vergoelijkend over het feit dat het slechts om een à twee dagen per personeelslid gaat. Helaas vergeet zij dat de al vermelde afwezigheden ervoor zorgen dat dit wekelijks gemiddelde in een aantal gevallen erg kan oplopen. Ook hier spreekt de overheid over nog meer voorzien in een rechtstreekse code op de briefwisseling. Dat euvel sleept al twee jaar aan...

Bij de deeladministratie Rechtszekerheid deelde de overheid mee dat de verdeling van de permanenties in onderling overleg geregeld werd. Daarbij onderschat zij het feit dat een aantal lokale chefs het concept 'onderling overleg' systematisch blijft verwarren met eigen dictaten. Sommige ambtenaren worden daardoor overbelast met telefonische taken, terwijl andere er grotendeels aan ontsnappen. Dat zorgt natuurlijk voor onderlinge wrijvingen.



Voorts verwees de overheid ook hier naar het aanbrengen van codes op de briefwisseling, vooral dan voor notarissen. In de praktijk – zo geeft de overheid toe – gaat het bij deze notarissen enkel over vragen inzake de hypothecaire materie. Impliciet geeft de overheid hiermee toe dat de integratie van de voormalige bedienden van de hypotheekbewaring aan de ene kant en het personeel van de voormalige registratiekantoren aan de andere kant niet optimaal verloopt. Ongetwijfeld heeft ook dat te maken met personeelsgebrek en de daaruit voortvloeiende te hoge werkdruk.

Algemene Administratie Fiscaliteit

De AA Fiscaliteit doet het kwantitatief vrij goed: 89 procent van de binnenkomende telefonische oproepen wordt ook daadwerkelijk opgenomen. Of dit ook leidt tot kwalitatieve antwoorden is een ander paar mouwen. Voor de overheid zijn de resultaten van de tevredenheidsenquêtes bij de bellers goed voor de FOD als geheel. Dit kan echter niet statistisch geverifieerd worden.

Algemene Administratie Douane & Accijnzen

De overheid blijft bij haar planning om ook hier eind april het nieuwe telefoniesysteem in te voeren.

Ter afronding

De overheid is begonnen met een nieuw telefoniesysteem, terwijl de organisatie er nog niet klaar voor was. In het verleden werden reeds veel kantoren gesloten. In uitvoering van het infrastructuurplan 2024 zullen nog meer kantoren volgen.

Dit alles dwingt de niet altijd digitaal geschoolde burger ertoe telefonisch contact op te nemen met de FOD Financiën. Maar die telefonische dienstverlening verloopt door personeelsgebrek helaas allesbehalve vlot. Dit brengt vele frustraties teweeg bij zowel de burger als de ambtenaren. Voor de ACOD is het daarom hoog tijd dat het budget voor het personeelsplan van de FOD Financiën verhoogd wordt. Nadat de overheid beloofde binnenkort terug te komen met ideeën voor verbetering, drong de ACOD erop aan dat er snel con-

crete vooruitgang zou worden geboekt, met termijnen voor projecten die tijd vergen. Intussen verwachten wij concrete vooruitgang (voor eind april). Indien de voorstellen van de overheid ondermaats blijven, is de ACOD er klaar voor om in gemeenschappelijk front acties voor te bereiden.

Peter Veltmans, Luc Martony

Binnenlandse Zaken

Registratie van oorlogsvluchtelingen uit Oekraïne

Op 24 februari 2022 kreeg Europa te maken met een conflict dat ongetwijfeld niemand onverschillig zal laten. Geconfronteerd met de massale toestroom van Oekraïense aanvragers van internationale bescherming, moest Europa zich organiseren om de bevolking die de oorlog ontvluchtte zo goed mogelijk op te vangen en hun een tijdelijke beschermingsstatus toe te kennen.

België heeft spoedig een task force opgericht waarin vooral het personeel van de dienst Vreemdelingenzaken van Binnenlandse Zaken, maar ook de Civiele Bescherming een cruciale rol speelt. Het Belgische Rode Kruis, de politie en Fedasil zijn de andere partners.

Het opvangcentrum, dat aanvankelijk in

Bordet was gevestigd, was al snel te klein om alle aanvragers op te vangen. Het was daarom noodzakelijk een ontvangstruimte in te richten in Paleis 8 op de Heizel.

De ACOD moedigde haar leden aan om deze ongewone organisatie een handje te helpen. Verscheidene leden en afgevaardigden kunnen getuigen van deze uiting van solidariteit, die een onuitwisbare herinnering in ieders geheugen zal achterlaten.

Een glimlach zien op het gelaat van iemand die de gruwel van de oorlog is ontvlucht en ondanks alle moeilijkheden naar ons is gekomen, is echt een erkenning van een persoonlijke, zelfs professionele investering.

Laten wij echter ook niet blind zijn voor de andere conflicten in de wereld en het leed die oorlogen met zich meebrengen. Misschien kan deze acute crisis helpen om het draagvlak bij de bevolking te vergroten wanneer er door oorlog mensen op de vlucht zijn en bescherming zoeken. De ACOD slaat al lang op de spijker voor een robuust en menselijk beleid inzake vluchtelingen. Een sterk en menselijk asielbeleid met voldoende terugkerende middelen voor personeel en mensen op de vlucht.

Een samenleving is immers maar zo sterk als de mate waarin ze zich het lot aantrekt van de mensen in nood. Meer dan ooit is onze slogan van toepassing: "Samen staan we sterker!"

Jean Yves Marchal



foto: Belga - James Arthur Gekiere



Personen met een Handicap Verhoging budgetten voor DG HAN

Onder de vorige regering kaartte de ACOD als enige vakbond de verschillende problemen met de budgettering bij de Directie-Generaal Personen met een Handicap (DG HAN) aan bij de toenmalige staatssecretaris. Bij de administratie zelf kregen we immers geen gehoor. De ACOD verkreeg in 2018 een extra budget van 2,5 miljoen euro per jaar om 38 eerder aangeworven VTE in dienst te houden en 28 extra VTE aan te werven.

De huidige verantwoordelijke minister Karine Lalieux wist vorig jaar de regering te overtuigen om de problemen binnen de dienst verder structureel aan te pakken. Ze kreeg daarvoor een extra budget van jaarlijks 5 miljoen euro en in het eerste jaar 5,2 miljoen euro.

Na een ontmoeting met onze afgevaardigden, waar de ACOD de pijnpunten van het beleid naar voren bracht, en een audit van een extern consultbureau (iets dat stilaan de gewoonte wordt bij de FOD en waarbij de ACOD telkens de kosten van dergelijke audits in vraag stelt) legde de administratie ons een globaal plan voor.

De ACOD kan het verhogen van het budget

voor de DG HAN enkel toejuichen. Al in november 2021 werd ons een advies gevraagd. Eerst hadden we heel wat vragen over de invulling van de cijfers en de vrees voor de implicaties op de verschillende budgetten.

Een tweede advies gaven wij in februari. We stelden vast dat met onze opmerkingen weinig rekening gehouden werd. De ACOD vreest dat veel versterkingen voorzien zijn voor ondersteunende of beheersdiensten, maar niet voldoende om het doelpubliek te bereiken of te zorgen voor een optimale opvolging van dossiers door het operationeel kader. De nota biedt geen duidelijk zicht op operationele versterkingen (behalve voor maatschappelijk en evaluatie-assistenten). Op de latere overlegmomenten wees de ACOD erop dat men niet kan werken met de structuur van een Mexicaans leger.

Bovendien haalden wij de noodzaak aan van een performante opleiding voor de nieuwe ambtenaren. We menen dat versterkingen door aanwerving absoluut noodzakelijk zijn in de teams, maar dat werknemers die reeds in dienst zijn gewaardeerd moeten worden door een

promotie wanneer hun loopbaan deze mogelijk maakt.

Een grote verandering bij DG HAN zal binnenkort een zeer belangrijk effect hebben. De beoordeling van personen met een handicap zal voortaan een volledig multidisciplinair proces zijn. Fysiotherapeuten, psychologen, verpleegkundigen en maatschappelijk werkers zullen bij het erkenningsbesluit worden betrokken. De ACOD zal de ambtenaren ondersteunen en begeleiden bij dit nieuwe proces, dat toch een omwenteling betekent voor de erkenning van personen met een handicap.

Wij zijn dus tevreden met de verhoging van het budget, maar we moeten er op blijven toezien dat deze budgetten op een evenwichtige en correcte manier terecht komen bij de juiste personeelscategorieën.

Kurt Sissau



Beleidsdomein Omgeving Fusie op til bij Vlaamse inspectie -en handhavingsdiensten?

ACOD Overheidsdiensten krijgt deze dagen opvallend veel vragen van haar leden in het beleidsdomein Omgeving. Aanleiding voor de onrust is de aankondiging van Vlaams minister van Omgeving Zuhal Demir dat zij de milieu -en handhavingsdiensten binnen het beleidsdomein Omgeving wil samenvoegen.

Op voorstel van de minister van Omgeving werd de fusie voorgelegd op de minister-raad van de Vlaamse regering. Er wordt verwezen naar het Vlaams Regeerakkoord 2019-2024, waar sprake is van een proefproject om een beperkt aantal inspecties die vergelijkbare opdrachten hebben, samen te voegen. Ook de Beleidsnota Justitie en Handhaving 2019-2024 bevat een gelijkaardige passage om een dergelijk proefproject van het samenvoegen van bestaande inspecties op te starten.

Naar aanleiding van enkele specifieke dossiers, waaronder niet in het minst het

PFAS-dossier en inbreuken op de mestwetgeving, vindt minister Demir het aangewezen om een beperkt aantal inspectiediensten die binnen haar bevoegdheden vallen en vergelijkbare opdrachten hebben, samen te voegen. Het gaat hier echter niet over een louter proefproject zoals vermeld in het regeerakkoord, maar meteen over een effectief transitietraject.

Concreet wordt een samenvoeging beoogd van:

- de Afdeling Handhaving van het departement Omgeving
- de inspectiediensten en handhavers van ANB, VLM, VMM en OVAM
- de voor deze overdracht noodzakelijke management ondersteunende diensten (MOD), naar het departement Omgeving.

Dit traject zal onder voorgedij van minister Demir door de secretaris-generaal van het departement Omgeving voorbereid worden met de betrokken entiteiten. Er wordt een gefaseerd plan van aanpak uitgewerkt.

Daarbij wordt rekening gehouden met de aanbevelingen uit de verschillende audits van deze inspectiediensten, die tegen april gekend moesten zijn. De Vlaamse regering gaat principieel akkoord met de deze hervorming en aanpak.

Bezorgde personeelsleden

De geplande fusie roept uiteraard veel vragen op bij de betrokken personeelsleden. In het verleden is immers meermaals gebleken dat met een fusie ook meteen een besparingsoefening wordt gemaakt. Minister Demir stelde in de media dat bovenop de reeds 255 inspecteurs over de organisaties heen, nog eens 18 inspecteurs aangeworven zullen worden. Dat is een doekje voor het bloeden, iedereen weet dat er de voorbije periode veel meer koppen werden bespaard door de Vlaamse regering. Momenteel zitten de inspectiediensten binnen de entiteiten verspreid over geheel Vlaanderen. Het

personeel vraagt zich dan ook af of deze fusie gevolgen zal hebben voor zijn standplaats.

Voorts is het nog niet duidelijk wie allemaal betrokken zal zijn bij deze fusie. In eerste instantie duidelijk de inspecteurs en toezichthouders, maar wat met de ondersteunende administratieve diensten? In de entiteiten worden de taken momenteel door personeelsleden van verschillende niveaus uitgevoerd. Hoe zal men deze verschillen aanpakken bij een fusie? De wetgeving is zeer divers en complex. De vrees leeft dan ook dat de opgebouwde expertise binnen een specifieke entiteit zal verwateren in het groter geheel. Op de vele vragen van de personeelsleden kan men gewoon niet antwoorden, ook de leidend ambtenaren van de betrokken entiteiten blijken voorlopig niets meer te weten dan wat er in de media is verschenen.

Dringend overleg nodig

Het is duidelijk dat er dringend nood is aan een beleidsdomein-breed overleg. ACOD Overheidsdiensten vroeg daarom reeds een BDOC Omgeving (Beleidsdomein Overleg Comité) samen te roepen, waar alle leidend ambtenaren van het beleidsdomein aanwezig of vertegenwoordigd zijn.

De secretaris-generaal van het departement Omgeving, Peter Cabus, stelde als voorzitter van het BDOC Omgeving dat het pas zinvol is een overleg te plannen op het ogenblik dat met kennis van zaken het dossier kan besproken worden. Over verschillende elementen bestaat nog onduidelijkheid, dit vraagt nog verder overleg met het kabinet van minister Demir. We mogen ervan uitgaan dat dit op zeer korte termijn zal gebeuren.

En nu?

In afwachting van het BDOC Omgeving, zullen we deze aangekondigde fusie alvast agenderen op elk EOC (Entiteit Overleg Comité) van de betrokken entiteiten. Op die manier hopen we een eerste analyse te kunnen opmaken, niet in het minst van wat de impact van deze fusie zal betekenen voor het personeel. We houden jullie op de hoogte.

Jan Van Wesemael en Geert Dermout



De Watergroep Bijkomende syndicale premie

Bij de afspraken over het sectoraal akkoord van 2019-2020 hebben we, na zeer stevig onderhandelen, voor alle gesyndiceerden van De Watergroep een jaarlijkse bijkomende syndicale premie kunnen verwerven van 20 euro.

Na een lange zoektocht naar hoe dit praktisch gerealiseerd kon worden zonder de privacy van onze leden te schenden, zijn we uiteindelijk begin dit jaar tot een oplos-

sing gekomen.

Concreet wil dit zeggen dat ieder lid dat voor het werkjaar 2019, aangevraagd in 2020, een (gewone) syndicale premie ontvangen heeft, ook voor dat jaar recht heeft op de bijkomende syndicale premie van 20 euro. Dit zal blijven herhaald worden voor de volgende jaren. Zo zal het lid voor het werkjaar 2020, premie 2021, nogmaals 20 euro ontvangen.

Deze eerste uitbetalingen zullen gebeuren omstreeks 1 mei 2022. De betalingen gebeuren automatisch op basis van de betaallijsten van 2020 en 2021. Niemand moet dus een extra aanvraag indienen. De betalingen op basis van de syndicale premie 2021 zullen in het najaar volgen.

Ingrid Moens – Jan Van Wesemael

Buitengewoon congres Overheidsdiensten Met '6 rode speerpunten' naar de toekomst

Op 24 en 25 mei organiseert ACOD Vlaamse en Federale Overheidsdiensten een buitengewoon congres. We verkiezen een nieuwe secretaris in opvolging van Gino Hoppe en maken van de gelegenheid gebruik om '6 Rode Speerpunten' te bepalen voor onze sector.

Naast de aanpassing van ons huishoudelijk reglement, zal het congres een deel van de tijd besteden aan de toelichting en bespreking van amendementen op de congres tekst '6 Rode Speerpunten'. De congres tekst van de sector zet in zes speerpunten een reeks algemene perspectieven op de rails voor de laatste twee jaar van de congresperiode.

De '6 Rode Speerpunten' zijn:

- een sterke sector overheidsdiensten in een sterke overheid
- vooral een strijdvakbond, maar ook een onderhandelingsvakbond
- zonder leden geen vakbond
- een laagdrempelige en resultaatgerichte dienstverlening
- onze vakbondsafgevaardigden als hart en motor van ACOD Overheidsdiensten

- versterking van de comités en ondersectoren.

De tekst sluit aan op de ACOD Toekomstperspectieven die we in de Vlaamse Intersectorale hebben goedgekeurd. Het congres heeft als centraal thema 'Voor een sterke sector overheidsdiensten' en richt het vizier op de toekomst. We willen consolideren wat we al bereikt hebben, maar elke periode kent haar eigen wendingen en we willen sterk inzetten op de syndicale toekomst.

In een volgende editie van Tribune brengen we een uitgebreide reportage van het congres. Op ACOD Overheidsdiensten kan je rekenen!

Chris Moortgat en Gino Hoppe



1 Mei blijft een strijd- en feestdag!

1 Mei is voor ons als socialistische arbeidersbeweging een zeer belangrijke dag, dé dag van het jaar. Het is het symbool van twee eeuwen sociale strijd.

Onze 1 Mei ontstond in 1886 toen Amerikaanse arbeiders opkwamen voor een werkdag van acht uren en voor meer sociale rechtvaardigheid. Ook elders in de wereld kwam men toen op straat. De Socialistische Internationale riep in 1892 in Parijs 1 mei uit tot Internationale dag van de Arbeid.

De decennia daarna werd met succes gestreden voor sociale verwezenlijkingen: de achturedag, de reglementering van

vrouwen- en kinderarbeid, de leerplicht, pensioenwetten, betaald verlof, sociale zekerheid enz.

Op 1 Mei kijken we allemaal fier terug op al deze sociale realisaties, we vieren en feesten dan. Maar we kijken ook naar de toekomst, naar de strijd die we blijven voeren voor de verdediging van onze sociale verwezenlijkingen én voor nieuwe sociale speerpunten.

ACOD Overheidsdiensten behartigt elke dag actief de belangen van het overheids personeel met haar syndicaal afgevaardigden, militanten en (adjunct-)secretarissen. We strijden tegen personeelsafslanking,

privatisering en outsourcing. We strijden voor het statutair ambt en voor betere loon- en arbeidsvoorwaarden voor contractuelen. We strijden voor maximale overheidsdienstverlening aan de burgers.

We roepen onze leden en militanten op om deel te nemen aan de 1 Mei-optochten in verschillende steden en gemeenten. Ga even kijken naar de website van het ABVV voor meer informatie.

Samen sterk op 1 Mei!

Chris Moortgat



Achter de schermen

In deze rubriek schetsen wij kort wat er zich achter de schermen van ACOD LRB afspeelt. Let op: dit is een stand van zaken, opgemaakt voor de publicatie van deze Tribune. Ondertussen kunnen er nieuwe ontwikkelingen geweest zijn.

Politie

CGSP-ACOD hield een actie aan de goederenluchthaven van Bierset op 10 maart. De actie was gericht tegen het sectoraal akkoord waarin het Calog-personeel niet kan rekenen op een loonsverhoging. CGSP-ACOD wil voor iedereen bij de politie een loonsverhoging en niet enkel voor het operationeel personeel.

Strategisch procederen

Op 14 maart verschaften advocaten Jan Buelens en Mieke Van Laer toelichting over 'strategisch procederen'.

Vergadering secretariaat

In Leuven kwam op 30 maart het secretariaat LRB van Brussel bijeen om de toekomstige werking en planning te bespreken.

Personeelsnormen in de woonzorgcentra

Op 25 maart nam ACOD LRB deel aan de stuurgroep van het steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin over de personeelsinzet in woonzorgcentra, aangepast aan de veranderende zorg- en ondersteuningsnoden van de bewoners.

Actiedag '1000 eerste dagen'

Op vrijdag 1 april was er een actie in gemeenschappelijk vakbondsfront in Brussel om de pijnpunten in de kinderopvang aan de kaak te stellen.

Stand van zaken situatie Bart Somers

Als reactie op de stakingsaanzegging van de vakbonden stuurden de kabinetten Jambon en Somers een uitnodiging voor een gesprek. Tijdens de gesprekken kwamen er nog altijd geen antwoorden op de knelpunten die de vakbonden aanhaalden. De impasse geraakt nog altijd niet opgelost.

Consortium kinderopvang

Op 16 maart nam ACOD LRB deel aan de voorbereidende vergadering van het consortium (werkgevers en werknemers) die uiteindelijk uitmondde in een actie aan het kabinet van Wouter Beke op vrijdag 1 april. Spijtig genoeg trok de VVSG zich in laatste instantie terug uit dit consortium.

Klokkenluidersrichtlijn Bescherming wanneer je inbreuken op de wetgeving vaststelt

Op 23 oktober 2019 namen het Europees parlement en de Raad richtlijn 2019/1937 aan, ook wel bekend als de 'Klokkenluidersrichtlijn'. Deze wil personen beschermen die inbreuken op het Unierecht melden.

De Klokkenluidersrichtlijn beoogt concreet personen - zowel in de private als in de publieke sector - te beschermen wanneer zij uit de werkomgeving verkregen informatie over inbreuken op bepaalde EU-regelgeving melden.

Context

Recente schandalen zoals Dieselgate, Lux-leaks, de Panama Papers of de lopende onthullingen in verband met Cambridge Analytica tonen aan dat klokkenluiders een belangrijke rol kunnen spelen bij het blootleggen van illegale activiteiten die het algemeen belang en het welzijn van de burgers en de samenleving schaden.

Veel recente schandalen waren misschien nooit aan het licht gekomen als insiders niet de moed zouden hebben gehad om ermee naar buiten te komen. Zij namen zo echter enorme risico's. Als we klokkenluiders dus beter beschermen, kunnen we schade aan het algemeen belang door zaken als fraude, corruptie, ontwijking van vennootschapsbelasting of schade aan de volksgezondheid en het milieu beter opsporen en voorkomen. Correct handelen mag niet bestraft worden. Daarnaast beschermen de voorstellen van vandaag ook degenen die fungeren als bron voor onderzoeksjournalisten. Zo helpen ze ervoor zorgen dat de vrijheid van meningsuiting en de persvrijheid in Europa worden verdedigd.

De nieuwe regels inzake de bescherming van klokkenluiders zijn een doorbraak. In de globale wereld waarin mensen soms zwichten voor de verleiding om de wet te overtreden om winsten te maximaliseren, moeten we steun bieden aan degenen die bereid zijn het risico te nemen om ernstige schendingen van het EU-recht bloot te leggen. Dat zijn we verplicht aan de eerlijke mensen in Europa.

Klokkenluiders kunnen inbreuken op het EU-recht helpen opsporen, onderzoeken en bestraffen. Ze spelen ook een belangrijke rol bij het in staat stellen van journalisten en de vrije media om hun fundamentele rol in democratieën te spelen. Daarom moeten klokkenluiders goed worden beschermd tegen intimidatie en/of vergelding. Het zou niet mogen dat burgers die illegale activiteiten aan het licht brengen, daarvoor gestraft worden. In werkelijkheid moeten velen van hen het echter bekopen met hun baan, hun reputatie of zelfs hun gezondheid: 36 procent van de werknemers die wangedrag meldde, kreeg met vergelding te maken (2016 Global Business Ethics Survey). Klokkenluiders beschermen zal ook helpen bij het vrijwaren van de vrijheid van meningsuiting en de persvrijheid en is essentieel om de rechtsstaat en de democratie in Europa te beschermen.

Wat Vlaanderen en de lokale besturen aangaat, kan hieraan worden toegevoegd dat in de huidige stand van de regelgeving Audit Vlaanderen in de jaren 2018 tot en met 2020 241 klokkenluidersmeldingen ontving, waarop de vooronderzoeksprocedure werd toegepast. Deze meldingen bevatten ook een beperkt aantal gevallen waarin Audit Vlaanderen zelf het initiatief nam om een vooronderzoek te starten. Deze 241 meldingen leidden uiteindelijk tot de opstart van 25 forensische audits. De Vlaamse Ombudsdienst heeft sinds 2005 een 40-tal klokkenluidersmeldingen behandeld. De uitbreiding van het toepassingsgebied naar externen (aannemers, consultants, stagiairs,...) conform de richtlijn, kan ervoor zorgen dat nog meer inbreuken aan het licht komen.

Toepassingsgebied lokale besturen

De wijziging in het decreet lokaal bestuur en het provinciedecreet omvat de gemeenten, de districten, de provincies; de openbare centra voor maatschappelijk welzijn; de samenwerkingsvormen, vermeld in deel 3, titel 3, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur (intergemeentelijke samenwerking); de intergemeentelijke onderwijsvereniging,

vermeld in het decreet van 28 november 2008 betreffende de intergemeentelijke onderwijsvereniging; de welzijnsverenigingen, vermeld in deel 3, titel 4, hoofdstuk 2, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur; de autonome verzorgingsinstellingen, vermeld in deel 3, titel 4, hoofdstuk 3, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur; de zelfstandige agentschappen die opgericht zijn door een provincie of een gemeente en de polders en de wateringen.

Toepassingsgebied personeel

De Klokkenluidersrichtlijn heeft het enkel over de categorie 'werknemers' die voor bescherming in aanmerking komt. Dit wil zeggen dat politieke vertegenwoordigers niet onder het toepassingsgebied van de klokkenluidersregeling vallen.

De wijziging van de decreten houdt rekening met de unieke positie van de personeelsleden als bewakers van het algemeen belang. Bij het melden van inbreuken blijft uiteraard de loyaliteit van de werknemers aanzien van de werkgever en de goede werking van de organisatie belangrijk.

Er is niet alleen bescherming voor het eigen personeel maar ook voor: personen die behoren tot het bestuurlijk, leidend of toezichthoudend orgaan van een bestuur, met inbegrip van niet bij het dagelijks bestuur betrokken leden, vrijwilligers en bezoldigde of onbezoldigde stagiairs, personen wiens werkrelatie nog moet beginnen, ex-werknemers, eenieder die werkt onder toezicht en leiding van aannemers, onderaannemers en leveranciers, facilitators, derden die verbonden zijn met de melders en die het slachtoffer kunnen worden van represailles in een werk-gerelateerde context, zoals collega's of familieleden van de melders, juridische entiteiten die eigendom zijn van de melders, waarvoor de melders werken of waarmee de melders anderszins in een werk-gerelateerde context verbonden zijn.

Toepassingsgebied materieel

Onder inbreuken moeten we verstaan een handeling of nalatigheid die moet voldoen aan de volgende voorwaarden: de inbreuk is onrechtmatig en ze ondermijnt het doel of de toepassing van de regelgeving. Dit kan gaan over overheidsopdrachten, financiële diensten, producten, productconformiteit, veiligheid van vervoer, bescherming van milieu, nucleaire veiligheid, veiligheid van levensmiddelen, diergezondheid en welzijn, volksgezondheid, bescherming van de persoonlijke levenssfeer en persoonsgegevens, beveiliging van netwerk- en informatiesystemen enz.

Men kan inbreuken melden als men informatie heeft, met inbegrip van redelijke vermoedens over feitelijke of mogelijke inbreuken die hebben plaatsgevonden binnen de overheidsinstantie waar de melder werkt, heeft gewerkt of gesolliciteerd heeft. Dit kan ook gaan over een andere overheidsorganisatie waarmee de melder in de context van zijn werk in contact is geweest. Of over pogingen tot het verhullen van inbreuken binnen de overheidsinstantie waar de melder werkt, heeft gewerkt of gesolliciteerd heeft. Of over een andere overheidsorganisatie waarmee de melder in de context van zijn werk in contact is geweest.

Waar kan men terecht met meldingen?

Men kan melden bij het intern kanaal of het extern kanaal. Het intern kanaal moeten de besturen creëren en is in principe het hoofd van het personeel, maar er kan delegatie zijn. Ook is het mogelijk een gezamenlijk intern meldingskanaal te creëren. Het extern meldingskanaal is Audit Vlaanderen.

Melders kunnen ook steeds contact opnemen met hun vakorganisatie om de eventuele melding mee te begeleiden en over het correcte verloop te waken.

Willy Van Den Berge



Kinderopvang Negen is te veel!

Op vrijdag 1 april trokken honderden kinderbegeleiders naar het kabinet van minister Wouter Beke om daar ludiek hun bezorgdheden kenbaar te maken. 'Negen is te veel!' werd er overtuigend gescandeerd. ACOD LRB steunt deze leuze.

Gemiddeld negen kinderen opvangen per begeleider is een te hoge norm. Dit cijfer haalt de kwaliteit omlaag en jaagt de stress de hoogte in. Vlaanderen staat met dit cijfer bovenaan de ranglijst, vergeleken met de ons omringende landen. Bovendien betekent dit dat in de praktijk een gemiddelde van negen kinderen nog kan oplopen tot vijftien tijdens shiftwissels.

De drie maatschappelijke functies van de kinderopvang zijn dan ook moeilijk te vervullen.

- Pedagogisch: goede kinderopvang biedt de kinderen niet alleen verzorging en geborgenheid. Zij stimuleert ook hun ontwikkeling (bv. taal). Kinderen ontmoeten er leeftijdsgenoten en leren van jongs af aan respectvol met elkaar om te gaan.

- Economisch: dankzij de kinderopvang kunnen de ouders uit werken gaan, solliciteren, een opleiding volgen... In de kinderopvang werken ook veel mensen (25.000). Zorgen voor goede en betaalbare kinderopvang levert de economie een meerwaarde op.

- Sociaal: kinderopvang kan de uitsluiting van groepen tegengaan en de integratie helpen bevorderen. Onderzoek toont aan dat kwaliteitsvolle kinderopvang veel kansen schenkt aan kinderen in armoede. Kinderopvang biedt de ouders ook een netwerk aan waarop ze kunnen terugvallen. Zij kunnen met allerlei vragen daar terecht en leren ook andere ouders kennen.

Tijdens de manifestatie op 1 april werd een delegatie (ACOD LRB, ACV Openbare Diensten, ACV Puls, Vlaams Welzijnsverbond, SOM, Gezinsbond en Peter Emmery, kinderspsychiater) van het consortium ontvangen door de minister-president Jan Jambon en alle viceminister-presidenten.

Het consortium formuleerde zeven aandachtspunten. Tijdens dit onderhoud werden de punten overlopen.

1. Verlaag de ratio tot één kinderbegeleider per vijf kinderen en voorzie in de mogelijkheid tot differentiatie (op basis van leeftijd, ondersteuningsnoden...).

2. Zet in op voldoende en kwalitatief personeel met aandacht voor een betere basisopleiding, doorgroeimogelijkheden en de ruimte voor levenslang leren.

3. Zorg voor een aantrekkelijke sector door in te zetten op betere loon- en arbeidsvoorwaarden, onder andere door correcte statu-

ten die sociale bescherming bieden (komaf maken met schijnzelfstandigheid, werknemersstatuut onthaalouders uitrollen...).

4. Zet in op de uitbouw van een omkadering met diverse functies en opleidingsniveaus.

5. Stimuleer de keuzevrijheid door een voldoende, toegankelijk, betaalbaar en kwalitatief hoogstaand aanbod.

6. Zorg voor een financiële leefbaarheid van de organisatoren en realiseer de beloofde groepspaden.

7. Zet in op monitoring met specifieke aandacht voor de pedagogische kwaliteit, evalueer MeMoQ en open het debat over inspectie.

Minister Beke legde tijdens het onderhoud de klemtoon op het personeelstekort, de openstaande vacatures en het probleem van de verlaging kind-begeleiderratio. Een verlaging van het kind-begeleiderratio zou deze problemen nog doen toenemen. De Vlaamse regering stelde voor om verder in dialoog te gaan. Minister Beke zal hiervoor het initiatief nemen. De minister-president engageerde zich namens de Vlaamse regering om de resultaten van de dialoog vervolgens mee te nemen in de bespreking voor de begroting van 2023.

Willy Van Den Berge, Frank Gabriels

In Memoriam Vivian Simons

Begin april overleed Viviane Simons, voormalig bestendig secretaris voor ACOD LRB Antwerpen-Mechelen-Kempen. Viviane was een vakbondsvrouw in hart en nieren, waarbij de ACOD (of zoals zij het zelf noemde: "den bond") de rode draad doorheen haar leven vormde.

Viviane werd ACOD-afgevaardigde in 1978 en nam gedurende haar loopbaan diverse rollen op binnen onze vakorganisatie. 'Animator' in de vorming was haar op het lijf geschreven en vervulde ze gedurende lange tijd, zoals vele van onze huidige militanten en afgevaardigden zich zullen herinneren. Tijdens de vormingssessies in Malle was ze steeds van de partij en zorgde ze ervoor dat de deelnemers on-

dergedompeld werden in onze syndicale waarden.

In februari 2020 gaf Viviane de fakkel van bestendig gewestelijk secretaris door aan haar opvolger, met de woorden "Zoals iedereen weet is er een tijd van komen en een tijd van gaan en die van mij is bijna aangebroken". Dat deze woorden zo snel een andere betekenis zouden krijgen valt ons zwaar.

Viviane's gedrevenheid en inzet werd door iedereen bewonderd, alsook haar lach, vriendschap en groot hart. Viviane, je zal altijd een deel van de ACOD en van ons zijn.

Willy Van Den Berge, namens de sector





Tijdelijke Aanstelling van Doorlopende Duur Hoe vraag je TADD aan?

Tijdelijke Aanstelling van Doorlopende Duur (TADD) is een belangrijke stap in je onderwijsloopbaan. Je start een loopbaan als gewone tijdelijke. Na verloop van tijd kan je recht op TADD aanvragen. Als je dat recht hebt, dan word je niet meer automatisch ontslagen op 30 juni, maar loopt je aanstelling door over de schooljaren heen. Je hebt ook voorrang op gewone tijdelijken, dus op collega's die nog geen recht op TADD hebben. Om het recht te verwerven, moet je aan vier voorwaarden voldoen.

Eerste voorwaarde: 290 dagen dienstanciënniteit

De eerste is: je bent minstens 290 dagen in dienst geweest. Als je de dag voor en de dag na een weekend en/of vakantie in dienst was, dan mag je dat weekend en/of die vakantie meetellen.

Opgelet: de zomervakantie telt nooit mee. Als je het geluk hebt een volledig schooljaar - van 1 september tot 30 juni - in dienst te zijn, kom je aan 303 dagen (in schrikkeljaren 304) en voldoe je aan deze eerste voorwaarde.

Opgelet: als je minder dan een halftijdse betrekking hebt, mag je iedere dag maar voor een halve dag tellen. Als je dus een volledig schooljaar 10/24 gewerkt hebt, heb je 151 (of 152 in een schrikkeljaar) dagen dienstanciënniteit.

Tweede voorwaarde: 200 dagen effectief presteren

Je hebt minstens 200 dagen effectief gepresteerd. Het volstaat dus niet om in dienst te zijn, je moet ook effectief presteren. Als je dus een volledig schooljaar in dienst bent, maar bijvoorbeeld door een langdurige ziekte slechts drie maanden

kan werken, dan voldoe je niet aan deze voorwaarde.

Opgelet: je mag de dagen waarop je afwezig was wegens bevallingsverlof, bedreiging door een beroepsziekte of moederschapsbescherming toch beschouwen als effectief gepresteerd, maar de duur is beperkt tot 70 dagen.

Derde voorwaarde: een positieve beoordeling

Je moet een positieve beoordeling krijgen van je directeur. De directeur moet in principe voor het einde van het schooljaar een beoordeling geven. Als hij dat niet doet, mag je dit beschouwen als een positieve beoordeling. Wacht ook niet op de beoordeling om een TADD aan te vragen. Als je met de aanvraag wacht tot na 14 juni, dan voldoe je niet meer aan de volgende voorwaarde.

Vierde voorwaarde: kandidatuur correct indienen

Je dient de kandidatuur in voor 15 juni en volgens de procedure die het school- of centrumbestuur voorschrijft. Voor 15 juni betekent uiterlijk op 14 juni. Het GO! gebruikt formulieren die je kan downloaden op onze website. Als je niet in een school of centrum van het GO! werkt, vraag dan aan het school- of centrumbestuur welke stappen je moet volgen.

TADD beperkt tot ambt

Je bouwt het recht op TADD steeds op binnen een ambt en binnen een scholengemeenschap en - voor het GO! - scholengroep. Wat betekent dat?

Als je werkt als zorgcoördinator, dan bouw je in dat ambt je rechten op en niet als bijvoorbeeld onderwijzer of kleuteronderwijzer, ook al heb je daarvoor misschien gestudeerd. Leraars bouwen hun recht op TADD ook op voor bepaalde vakken, specialiteiten of modules. We komen hier verder op terug.

Je mag diensten in het ene ambt niet samentellen met die in het andere ambt: 200 dagen als leraar en 90 dagen als op-

voeder vormen samen niet de 290 dagen waarmee je recht op TADD kan aanvragen. Daarom is het belangrijk dat de opdracht die je uitvoert overeenstemt met de opdracht die de personeelsverantwoordelijke aan het ministerie van Onderwijs doorgeeft. Als je Lichamelijke Opvoeding geeft in de lagere school, maar je als onderwijzer bent doorgegeven aan het Ministerie van Onderwijs, dan bouw je diensten op als onderwijzer en niet als leermeester LO. Vraag daarom bij het begin van iedere opdracht een kopie van je RL1, het document waarmee de personeelsverantwoordelijke je diensten doorgeeft aan het ministerie van Onderwijs. Als dat iets anders zegt dan wat je werkelijk doet, contacteer dan onze secretaris in je regio of provincie.

TADD beperkt tot scholengemeenschap (en scholengroep)

Je bouwt de diensten ook per scholengemeenschap op. Als je bijvoorbeeld drie maanden in de Scholengemeenschap Katholieke Basisscholen Leuven werkt en de rest van het schooljaar in de scholengemeenschap basisonderwijs van het GO! in Leuven, dan kan je deze diensten niet samentellen.

Ook al moet je het recht op TADD aan-

vragen voor 15 juni, het gaat pas in op 1 september.

Het geldt voor alle scholen en centra van de scholengemeenschap en — voor het GO! — van de scholengroep.

Leraars opgepast!

We hebben reeds gezegd dat je het recht op TADD opbouwt binnen een ambt en voor leraars binnen bepaalde vakken, specialiteiten of modules. Wat bedoelen we daarmee? We kunnen dat best met een paar voorbeelden uitleggen.

Eerste voorbeeld

Een master in de wiskunde (met lerarenopleiding) geeft een volledig schooljaar wiskunde. In juni kan hij zijn recht op TADD aanvragen voor het ambt van leraar secundair onderwijs. Omdat zijn diploma het vereiste bekwaamheidsbewijs is voor wiskunde en wetenschappelijk tekenen, geldt zijn recht op TADD sowieso voor deze twee vakken. Hij mag echter niet eisen dat hij alleen het ene en niet het andere vak zal geven. Aan zijn recht is ook een plicht verbonden: hij moet een opdracht aanvragen als die in overeenstemming is met zijn recht op TADD.



Tweede voorbeeld

Een bachelor Elektromechanica (met leraaropleiding) geeft een volledig schooljaar informatica. Dat kan, want hij heeft daarvoor het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs. In juni kan hij zijn recht op TADD aanvragen voor het ambt van leraar secundair onderwijs. Dat recht geldt niet alleen voor toegepaste informatica, maar ook voor de vakken waarvoor hij het vereiste bekwaamheidsbewijs heeft, onder meer elektriciteit en mechanica, ook al heeft hij die nog nooit gegeven. Ook hier brengt het recht op TADD plichten met zich mee: onze bachelor mag niet eisen dat hij voortaan alleen nog maar 'zijn' vakken elektriciteit en mechanica geeft, want zijn recht op TADD geldt ook voor toegepaste informatica.

Derde voorbeeld

Een master Geschiedenis (met lerarenopleiding) geeft een volledig schooljaar 8/20 gedragswetenschappen en 12/20 Frans. Voor beide vakken heeft hij het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs. Welke rechten heeft hij op het einde van het schooljaar opgebouwd? Als master in de Geschiedenis heeft hij het vereiste bekwaamheidsbewijs voor onder meer geschiedenis en maatschappelijke vorming. Op grond van zijn diensten heeft hij voor deze vakken het recht op TADD. Voor de vakken die hij echt gegeven heeft, heeft hij slechts het voldoende geachte bekwaamheidsbewijs. Voor deze vakken worden de diensten apart geteld. Omdat hij minstens een halve opdracht Frans heeft gegeven, kan hij ook voor dat vak het recht op TADD aanvragen. Omdat hij voor het vak gedragswetenschappen minder dan een halve opdracht heeft gegeven, komt hij slechts aan 151 dagen en dat is niet genoeg om ook voor dit vak het recht op TADD aan te vragen.

Wat met de beoordeling?

We hebben eerder gezegd dat je het recht op TADD alleen kan aanvragen als je beoordeling positief was. De eerste evaluator moet voor het einde van het schooljaar een beoordeling geven. In de meeste gevallen is de eerste evaluator de directeur. Als die nalaat een beoordeling te geven, dan heb je automatisch een positieve beoordeling. Het kan echter ook niet positief zijn. Dan zijn er twee mogelijkheden.

Beoordeling met werkpunten

Eerste mogelijkheid: je krijgt een beoordeling met werkpunten. Het gevolg hiervan is dat je het recht op TADD niet kan aanvragen en dat je nog 200 dagen effectief zal moeten presteren. Tijdens die 200 dagen word je begeleid in functie van de werkpunten. Je hebt het volgende schooljaar voorrang op de 'gewone' tijdelijken, je krijgt dus de kans te bewijzen dat je het wel kan. Na die 200 dagen krijg je een positieve of een negatieve beoordeling.

Negatieve beoordeling

Tweede mogelijkheid: je krijgt een negatieve beoordeling. Gevolg: je kan het recht op TADD niet aanvragen en je diensten tellen niet meer mee. Hieraan moeten we toch een en ander toevoegen. Wat als men je volgend jaar toch een job aanbiedt in de school waar je die negatieve beoordeling hebt gekregen? Dan wordt die beoordeling omgezet in een beoordeling met werkpunten. Wat als je in de scholengemeenschap in twee scholen hebt gewerkt en je in school A een positieve en in school B een negatieve beoordeling hebt gekregen? Dan telt de negatieve beoordeling voor school B en de positieve voor school A en alle andere scholen van de scholengemeenschap.

Niet akkoord met negatieve beoordeling?

Als je het niet eens bent met de negatieve beoordeling, dan kan je verhaal zoeken bij het school- of centrumbestuur. Dat kan de negatieve beoordeling eventueel omzetten in een beoordeling met werkpunten.

Recht op aanvangsbegeleiding

Je hebt recht op voldoende aanvangsbegeleiding. Als je die niet hebt gekregen, kan de evaluator je moeilijk een negatieve beoordeling geven. Als dat toch zou gebeuren, kan je het school- of centrumbestuur hierop wijzen wanneer je daar verhaal zoekt. Neem in dat geval ook zeker contact op met je provinciale of regiosecretaris. Scholen krijgen uren om aanvangsbegeleiding te geven en zijn dus ook verplicht dit te doen.

Nog vragen?

We hebben hier in grote lijnen uitgelegd hoe je het recht op TADD kan verwerven. Deze regeling geldt enkel in twee gevallen: - je bent op of na 1 september 2021 voor het eerst in dienst gekomen of - je bent op of na 1 september 2021 opnieuw in dienst gekomen en had op 30 juni 2021 minder dan 290 dagen dienstanciënniteit verworven. Als je niet aan deze voorwaarden voldoet, dan kan je misschien aanspraak maken op overgangsmaatregelen.. Aarzel niet onze secretaris in jouw regio of provincie te contacteren voor meer uitleg of voor hulp. We zijn er voor jou. Je kan ook ons webinar over TADD bekijken: youtu.be/_AwS6Cch1rl.

nancy.libert@acod.be

Syndicale premie 2021

Ben je statutair (tijdelijk of benoemd) in het onderwijs en word je betaald door het ministerie van Onderwijs? Dan kan je het formulier voor de aanvraag van de syndicale premie voor 2021 downloaden.

Meld je aan op Mijn Onderwijs, download het formulier en bezorg het ons ingevuld

en ondertekend uiterlijk op 30 juni. Dat kan via onze afgevaardigde in je (hoge) school, centrum of universiteit of stuur het naar het ACOD-secretariaat waar je aangesloten bent. Je vindt de adressen op onze website (www.acodonderwijs.be/onze-werking-provincies-en-regio).

Opgelet: de federale overheid verbiedt ons jammer genoeg elektronische aanvragen te aanvaarden. Bezorg ons de aanvraag dus op papier, anders kunnen we je premie niet uitbetalen.

nancy.libert@acod.be

Cao VI Hoger Onderwijs Positieve punten

In april werd het addendum van Cao VI voor het hoger onderwijs ondertekend. ACOD drukte stevig haar stempel op de onderhandelingen. Wij zijn dan ook fier dat we een aantal van onze oude eisen terugvinden in de tekst van het addendum. We vatten samen.

Echte kansen voor het personeel

De nieuwe regeling omtrent ziekte en re-integratie in de hogescholen biedt echte kansen voor het personeel. Bovendien is de nieuwe procedure erg soepel.

Voortaan kunnen alle personeelsleden – vast benoemd en tijdelijk – verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (vvp ziekte) nemen. Het volume waarin men de arbeid opnieuw aanvat, ligt tussen 20 en 90 procent. Een attest van de behandelende geneesheer volstaat nu voor de aanvraag van vvp ziekte. Als de hogeschool dat nodig vindt, kan ze de goedkeuring van de arbeidsgeneesheer vragen. Het controleorganisme (Encare) is dus niet betrokken bij deze procedure. Het verlof moet ook niet meer onmiddellijk aansluiten op het ziekteverlof. Op die manier biedt men de mogelijkheid om bijvoorbeeld een burn-out te voorkomen.

Ten slotte is vvp ziekte in principe onbeperkt in de tijd. Als je voor 50 procent of minder hervat en nog recht op bezoldigd ziekteverlof hebt, dan moet je per dag vvp ziekte driekwart dag ziekteverlof inleveren. Als je tussen 50 en 75 procent hervat, lever je een halve dag ziekteverlof in. Een hervatting van 75 procent of meer kost een kwart dag ziekteverlof per dag vvp ziekte.

Heb je geen recht op bezoldigd ziekteverlof meer, dan kan het verlof gewoon verdergezet worden. Je ontvangt voor het gepresteerde percentage je gewoon loon. Een vast benoemde ontvangt voor het overblijvende percentage 60 procent van het gewoon loon. De tijdelijke valt voor het overblijvende percentage terug op de mutualiteit.

De hogescholen krijgen van de overheid financiële middelen om re-integratiecoaches aan te stellen. Hun taak bestaat erin om in samenspraak met alle betrokken actoren – de bedrijfsarts, de preventieadviseur, de personeelsdienst, de leidingge-

vende en het betrokken personeelslid zelf – een ziek personeelslid zo vlug mogelijk te re-integreren op de werkvloer of te helpen bij de zoektocht naar een functie buiten de hogeschool.

Ziekte- en bevallingsverlof ATP

Als het bevallingsverlof samenvalt met de collectieve sluiting van de hogeschool, kan het personeelslid de dagen vakantie van deze collectieve sluiting later opnemen. Als ziekteverlof en vakantieverlof samenvallen, heeft het personeelslid het verlof dat het eerst begonnen is. Als je dus met ziekteverlof bent voor je vakantieverlof begint, dan loopt je ziekteverlof door en verlies je geen dagen vakantieverlof. Als je ziek wordt tijdens je vakantieverlof, dan kan je dat verlof niet omzetten in ziekteverlof en blijven de vakantiedagen lopen.

Bijzondere salarisschalen hoger kunstonderwijs

In het hoger kunstonderwijs liggen de 'bijzondere salarisschalen' voor assistenten en docenten veel lager dan de gangbare salarisschalen en in vele gevallen zelfs lager dan die van het deeltijds kunstonderwijs (DKO). Reeds in 2012 maakte de overheid geld vrij om deze lage salarisschalen

op te trekken. Omdat de hogescholen geen akkoord konden bereiken over de verdeling van deze middelen, kregen de betrokken personeelsleden al die jaren geen loonsverhoging. Dankzij onze druk en het voorzien van extra middelen komt er een oplossing voor deze loondiscriminatie en krijgen personeelsleden na tien jaar eindelijk waarop ze recht hebben.

Voor dit jaar zijn alvast binnen de budgettaire ruimte middelen vrijgemaakt om de betrokken salarisschalen – 508, 510, 512, 513, 519 en 521 – procentueel op te trekken. De bedoeling is tegen 2031 met driejaarlijkse stappen een volledige gelijk-schakeling te realiseren voor lectoren en praktijklectoren.

Re-integratie universiteiten

Ook de universiteiten krijgen een budget om een re-integratiebeleid uit te werken en te versterken. Hiermee moeten ze in overleg met de sociale partners een beleid-op-maat uitwerken voor zieke personeelsleden uitwerken, verdere expertise opbouwen en in samenwerking met de betrokken actoren het beleid geregeld evalueren en eventueel bijsturen.

*marc.borremans@acod.be,
inge.vansweevelt@acod.be*



Ziekteverlof voor en na zomervakantie: aparte regeling voor tijdelijken

Als je met ziekteverlof bent op de kalenderdag voor een wettelijke feestdag, een weekend, de herfst-, kerst-, krokus- of paasvakantie en ook afwezig wegens ziekte bent op de kalenderdag erna, dan wordt de tussenliggende periode eveneens als afwezigheid wegens ziekte aangerekend. Als het over twee verschillende aandoeningen gaat, dan geldt deze regel niet.

Voor de zomervakantie geldt een andere regeling. Als je binnen de periode van 15 dagen voor de zomervakantie minstens 10 kalenderdagen afwezig bent wegens ziekte EN binnen de periode van 15 dagen na de

zomervakantie minstens 10 kalenderdagen afwezig bent wegens ziekte, dan wordt de zomervakantie eveneens als afwezigheid wegens ziekte aangerekend. Als het over twee verschillende aandoeningen gaat, dan geldt deze regel ook hier niet.

ACOD Onderwijs heeft de voorbije maanden een lid bijgestaan dat zowel binnen de periode van 15 dagen voor de zomervakantie als binnen de periode van 15 dagen na de zomervakantie minstens 10 kalenderdagen afwezig was wegens ziekte. Omdat het personeelslid tijdelijk was en geen recht meer had op bezoldigd ziekteverlof, zou het tijdens de zomer geen sa-

laris ontvangen en moest het zich tot het ziekenfonds wenden.

Wij hebben tijdens deze procedure kunnen aantonen dat deze regelgeving niet geldt voor tijdelijke personeelsleden. Een afwezigheid wegens ziekte zowel binnen de periode van 15 dagen voor de zomervakantie als binnen de periode van 15 dagen erna betekent niet dat hun zomervakantie ook als ziekteverlof beschouwd wordt en kan dus ook geen enkel gevolg hebben voor hun uitgestelde bezoldiging in juli en augustus.

marc.borremans@acod.be

Nieuw: brochure ziekte

Ziek zijn is niet alleen een fysiek of psychisch ongemak, het zorgt ook voor een heel administratief gedoe. Wie moet je waarschuwen wanneer je niet kan gaan werken? Moet je een doktersbriefje indienen, ook als je maar één dag thuis blijft? Wat als je het aan de stok krijgt met de controlegeneesheer? Kan je ook deeltijds hervatten?

In onze nieuwe brochure 'Ziekteverlof' vind je het antwoord op deze en vele andere vragen. Al wat je moet weten, wordt aan de hand van voorbeelden en in begrijpelijke taal uitgelegd.

Ben je lid van ACOD Onderwijs, dan kan je de brochure gratis bestellen op ons secretariaat in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

De brochure kost niets, maar denk eraan: ze niet lezen kan je wel geld kosten. Bestel ze dus nu al, dan heb je ze bij de hand als je ze op een dag toch nodig hebt.



Studiedag over racisme

21 maart 1960 in Sharpeville, een zwarte township in Zuid-Afrika. De politie opent zonder waarschuwing het vuur op een menigte die vreedzaam demonstreert tegen de zogenaamde pasjeswetten. Het wordt een bloedbad: 69 mensen, onder wie tien kinderen en acht vrouwen, worden doodgeschoten en 180 mensen raken gewond.

21 maart is door de Verenigde Naties uitgeroepen tot Internationale Dag ter Bestrijding van Racisme en Discriminatie. Om dit stukje geschiedenis te bewaken, organiseert ACOD Onderwijs in samenwerking met Stu.Vo vzw ieder jaar een studiedag waarop de gevolgen van racisme, discriminatie en uitsluiting in het onderwijs in de kijker worden gezet. Dit jaar vond deze plaats op 17 maart.

De dag werd geopend met de documentaire 'Woord x Macht x Strijd', waarin Jan

Blommaert gedurende 50 minuten een fascinerende uiteenzetting geeft over taal en macht. Blommaert was professor Antropologie en hield zich bezig met vraagstukken als macht, ongelijkheid, taal... Toen bleek dat hij terminaal ziek was, maakte het productiehuis Docwerkers deze documentaire. Je kan die zelf bekijken via www.janblommaert-documentaire.be. Een aanrader!

Tony Van den Heurck bracht een uiteenzetting die bij de documentaire over Jan Blommaert aansloot: 'Woord en daad – taal en macht'. Wie Tony kent, weet dat zijn uiteenzettingen steeds een academisch niveau halen. Toch hing de zaal aan zijn lippen. Je kan de tekst van zijn uiteenzetting lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/taal-en-macht).

Jean-Luc Barbery, die ACOD Onderwijs vertegenwoordigt op internationaal vlak,

stelde 'European Sectoral Social Partners in Education promoting effective integration of migrants and refugees in education' voor, een project van de Europese onderwijsvakbond. De voorstelling werd gevolgd door de vertoning van 'Education without borders'. Je vindt meer informatie op onze website (www.acodonderwijs.be, snelkoppelingen links).

Nancy Libert, algemeen secretaris ACOD Onderwijs, sloot de ochtend af met een blik op de actualiteit, namelijk de impact van de nieuwe vluchtelingenstroom uit Oekraïne op het onderwijs.

Tijdens de broodjeslunch – verzorgd door de leerlingen van Scholengroep Brussel – konden de deelnemers netwerken en genieten van de wereldmuziek van Kunda-buffi.

Na de lunch werden nog enkele actuele dossiers voorgesteld.



Afgestudeerd in 2021?

Vraag aanvullend vakantiegeld aan

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

Het vakantiegeld voor 2022 wordt berekend op basis van de prestaties geleverd in het kalenderjaar 2021. Als je tijdens het vorige school- of academiejaar afstudeerde, kon je ten vroegste vanaf 1 september 2021 in het onderwijs tewerkgesteld worden. Je kan dus in 2022 op maximaal een derde van het volledig vakantiegeld aanspraak maken, want de periode september tot december vormt een derde van het kalenderjaar. De periode van 1 januari 2021 tot en met de dag voor je eerste indiensttreding kan echter ook in aanmerking komen. Men spreekt dan over aanvullend vakantiegeld.

Wanneer heb je recht op aanvullend vakantiegeld?

Het aanvullend vakantiegeld wordt toegekend als je aan volgende voorwaarden voldoet.

- Je was op 31 december 2021 jonger dan 25 jaar.

- Je bent in dienst getreden uiterlijk op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op de datum waarop je je studies hebt beëindigd.
- Je hebt een volledig en correct ingevulde aanvraag ingediend bij het werkstation dat bevoegd is voor de school waar je voor de eerste keer aangesteld was.

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

Hoe wordt het aanvullend vakantiegeld berekend?

Men kijkt naar de prestaties die je leverde bij de eerste indiensttreding. Indien je dan slechts 12/24 presteerde en bij de volgende aanstelling een volledige betrekking opnam, ontvang je toch slechts de helft van het aanvullend vakantiegeld. Maar het kan ook omgekeerd: wie in het onderwijs start met een volledige opdracht en daarna terugvalt op 6/24, ontvangt toch het volledige aanvullend vakantiegeld. Voorbeeld. Peeters behaalt haar diploma op 30 juni 2021. Zij krijgt een eerste voltijdse aanstelling van 22 september 2021 tot en met 19 december 2021. Ze doet haar aanvraag voor aanvullend vakantiegeld en ontvangt in 2022 haar vakantie-

geld in twee verschillende betalingen: het vakantiegeld voor de periode van tewerkstelling en het aanvullend vakantiegeld.

Wat met prestaties in de privésector?

Wie voor 1 november 2021 een eerste tewerkstelling in de privésector aanneemt - bijvoorbeeld tijdens de maanden juli en augustus - en daarna voor 1 november 2021 in het onderwijs wordt aangesteld, kan toch bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) een aanvraag voor aanvullend vakantiegeld indienen. Het vakantiegeld dat wordt toegekend op grond van de prestaties in de privésector, wordt dan in mindering gebracht.

Zelf indienen

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

nancy.libert@acod.be

Vakantiegeld 2022

Op 25 mei wordt ons vakantiegeld gestort voor het personeel actief in het onderwijs. Het bedraagt bruto 92 procent van het brutosalaris van maart 2022. Als je in 2021 (het referentiejaar) niet voltijds en/of niet altijd gewerkt hebt, dan wordt je vakantiegeld uiteraard aangepast. We geven hieronder enkele voorbeelden. Het gaat telkens over gehuwde tweeverdieners zonder kinderen ten laste.

- Een vast benoemde kleuteronaderwijzer met een geldelijke anciënniteit van 5 jaar en 3 maanden op 1 maart 2022 heeft gedurende het gehele referentiejaar 2021 voltijds gewerkt.
Geïndexeerd maandsalaris van maart 2022: 3.049,06 euro.
Bruto vakantiegeld (92 procent van dit

maandsalaris): 2.805,14 euro.
Netto vakantiegeld bedraagt: 1.637,30 euro.

- Een tijdelijk leraar (bachelor) met een geldelijke anciënniteit van 5 jaar en 3 maanden op 1 maart 2022 heeft gedurende het gehele referentiejaar 2021 deeltijds gewerkt (14/21).
Geïndexeerd maandsalaris van maart 2022 (à rato van 14/21): 1.938,06 euro.
Bruto vakantiegeld (92 procent van dit maandsalaris): 1.783,02 euro.
Netto vakantiegeld: 1.064,83 euro.

- Een vast benoemd consulent (CLB, mas-ter) met een geldelijke anciënniteit van 30 jaar en 3 maanden op 1 maart 2022 heeft gedurende het gehele referentiejaar 2021

voltijds gewerkt.
Geïndexeerd maandsalaris van maart 2022: 5.846,92 euro.
Bruto vakantiegeld (92 procent van dit maandsalaris): 4.784,76 euro.
Netto vakantiegeld: 2.514,87 euro.

- Een vast benoemd praktijklector met een geldelijke anciënniteit van 16 jaar en 6 maanden op 1 maart 2022 heeft gedurende het gehele referentiejaar 2021 voltijds gewerkt.
Geïndexeerd maandsalaris van maart 2022: 4.544,94 euro.
Bruto vakantiegeld (92 procent van dit maandsalaris): 4.181,35 euro.
Netto vakantiegeld: 2.440,56 euro.
marc.borremans@acod.be

ACOD Cultuur heeft wind in de zeilen

Enkele weken geleden maakte ACOD Cultuur een nieuw start met algemeen secretaris Inge Hermans en adjunct-algemeen secretaris Tristan Faes, daarin ondersteund door het bestuur van de sector en het secretariaat.

De sector heeft nood aan een vernieuwingsoperatie, waarin de klemtoon ligt op de behoeften van onze leden. Via een gemotiveerde en professionele aanpak zijn we van plan hun problemen aan te pakken.

De uitdagingen zijn niet min. De cultuursector werd immers bijzonder zwaar ge-

troffen door de coronacrisis. Kunstenaars uit alle disciplines hebben zwarte sneeuw gezien. De veiligheidsmaatregelen maakten dat grote en kleinere projecten, tentoonstellingen en concerten werden afgelast. Jonge kunstenaars die net afstudeerden en droomden van een carrièrestart en een duurzame toekomst in de sector, waren eraan voor de moeite.

ACOD Cultuur zal een baken van ondersteuning en aanmoediging zijn voor deze jonge kleppers, wij willen hen opnieuw laten dromen... daarop hebben ze recht!

Een van de eerste en opvallendste initi-

atieven is de herinvoering van de maandelijks zitdagen. Zo kunnen we ons oorrechtstreeks te luisteren leggen bij onze leden en hun problemen meteen aanpakken. Meer info hierover lees je in het kaderstuk.

Inge Hermans



Inge Hermans



Tristan Faes

Zitdagen ACOD Cultuur

Om haar leden een betere bijstand te verlenen, organiseert ACOD Cultuur vanaf mei 2022 zitdagen in twee ACOD-gewesten. Je kan vanaf 2 mei bij ons terecht in:

- Oost-Vlaanderen (Bagattenstraat 158, 9000 Gent) op de 1^{ste} maandag van de maand, van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur (behalve in juli en augustus)
- Antwerpen (Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen) op de 2^{de} maandag van de maand, van 8.30 tot 12 uur en van 13 tot 16.30 uur (behalve in juli en augustus).

Laat ons iets weten als je graag een afspraak wil op onze zitdagen. Voor Oost-Vlaanderen kan dit via oost_vlaanderen@acod.be en voor Antwerpen via antwerpen@acod.be.

Vakantiegeld verhoogd

Er is positief nieuws over het jaarlijkse vakantiegeld voor artiesten die in TWO werden gezet en op die manier een pak minder vakantiegeld ontvingen. De nieuwe dagbedragen werden onlangs goedgekeurd en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Het nieuwe dagbedrag werd

gezet op 110,39 euro, het maximaal toelaatbare.

Het totaal resterende saldo op het vakantiegeld 2020 zal uiteraard voor iedereen anders zijn en de eerstvolgende dagen op de rekening staan.

Voor dit jaar (gelijkgestelde dagen in 2021) zal de berekening al rekening houden met dit nieuwe bedrag.

Meer nieuws op komst via onze website www.cultuurkamerad.be.

het ✕

is ✕

nog ✕

niet ✕

te ✕

laat! ✕

Preadviezen subsidies

Nog niet te laat om besparingen op cultuursector te stoppen!

Zeggen dat de cultuursector volop herstellende is van een zware en donkere periode is een open deur intrappen. Komt er nu beterschap of niet? Dat zal van de actie afhangen.

Geschrapte of verplaatste producties en wanneer er wel gespeeld mocht worden half of minder dan half bezette zalen, waren twee jaar lang aan de orde van de dag. Werknemers met vaste contracten vielen terug op tijdelijke werkloosheid, flexwerkers en freelancers moesten maanden wachten om te weten waar ze financieel aan toe waren. Sommige flexwerkers hebben inmiddels de sector verlaten en gekozen voor meer zekerheid.

Sinds code geel ingang vond, mag en kan er eindelijk opnieuw gespeeld worden voor volle zalen, zonder CST, zonder verplicht mondkmasker. Licht aan het einde van de tunnel, zou men denken, waren daar niet de preadviezen die de beoordelingscommissie eind maart bezorgde aan 282 kunstorganisaties die een subsidieaanvraag ingediend hadden voor de periode 2023 tot 2027.

Die preadviezen worden vreemd genoeg niet openbaar gemaakt, maar het is inmiddels duidelijk dat als er geen extra middelen komen de sector zwaar onder druk geraakt. Veelvuldig gelauwerde topers zoals het Antwerpse Toneelhuis, het Brussels muziekgezelschap Ictus of het theatergezelschap Needcompany kregen een negatief advies, talrijke andere groepen kregen als beoordeling 'positief buiten budget' te horen.

Actie is nodig

Om hierop een antwoord te kunnen bieden is er dringend actie noodzakelijk. Zo niet dreigt er een kaalslag. De middelen die er zijn om instellingen met beoordeling 'positief buiten budget' eventueel op te vissen, zijn immers ruim onvoldoende. De zogenaamde Landschapscommissie die daarvoor kan zorgen, beschikt over amper 4,5 miljoen euro, terwijl er vijf keer zo veel nodig is.

Het veel te krappe budget voor de kunsten is symptomatisch voor de cultuurpolitiek van de jongste jaren. Aanhoudende besparingen en niet-indexatie hebben ervoor gezorgd dat de sector in wezen kampt met een krimpend budget. Een beschikbaar budget van 90 miljoen voor een totaal van 150 miljoen euro aan aanvragen, zorgt ervoor dat ook degenen met beoordeling 'positief binnen budget' minder ontvangen dan nodig om een goede werking te blijven garanderen.

Reden genoeg voor ACOD Cultuur om de boodschap 'Ambitieuzer dan dit' van OkO (het Overleg Kunstenorganisaties) te onderschrijven. Met die boodschap wordt 38 miljoen extra gevraagd aan de Vlaamse regering om de koopkracht van de sector te herstellen en om te investeren in de toekomst van de professionele kunsten. Dat extra bedrag vormt slechts 0,07 procent van de begroting van de Vlaamse overheid in 2022.

Subsidies worden terugverdiend

Behalve de vraag voor extra budget moeten we dringend de idee omkeren dat subsidies geen terugverdieneffect zouden hebben. Al meer dan eens is aangetoond dat ze een hefboom voor de economie kunnen zijn. De Vlaamse subsidies zijn goed voor 37 procent van de inkomsten van gesubsidieerde kunstorganisaties. Die 37 procent is een hefboom voor de realisatie van 63 procent eigen inkomsten. Met 1 euro subsidie genereert de gemiddelde kunstorganisatie dus 1,7 euro extra, los van wat de bezoeker daarnaast aan horeca en vervoer besteedt bij concert- of expo-bezoek.

Subsidies garanderen de tewerkstelling in de Vlaamse kunstensector. Ze zorgen voor duurzame omkadering van kunstenaars en maken dat ticketprijzen betaalbaar blijven voor een zo breed mogelijk publiek. Ze bieden ook garantie voor een meerstemmig aanbod waarin een veelheid van burgers zich kan vinden. Ze verzorgen kortom het cultureel welzijn van elke burger in dit land.

'Vlaanderen excelleert', orakelde minister Jambon bij zijn aantreden. Hoog tijd voor de minister om de sector waarvoor hij verantwoordelijk is écht te laten excelleren en het signaal dat nu gegeven wordt ernstig te nemen. Hoog tijd om af te stappen van de hakbijl- en besparingspolitiek van de voorbije jaren. Het is nog niet te laat.

Tristan Faes

Meer info: www.ambitieuzerdandit.be

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Oost-Vlaanderen

Senioren ACOD Overheidsdiensten bezoeken Prinsenhof in Gent

Op donderdag 19 mei organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een bezoek aan de geboorteplaats van Keizer Karel onder leiding van een deskundige gids. We ontmoeten Keizer Karel enkele keren en vinden ook nog restanten terug van het kasteel waar hij zijn eerste dagen doorbracht. Maar we blijven niet steken in de 16^{de} eeuw. Het wordt ook een 20^{ste}- en 21^{ste}-eeuwse wandeling waarin we zowel sporen vinden van de Wereldtentoonstelling van 1913 als van creatieve architectuur van rond 2000. Waar lag de Valiezenstraat? Wat draagt de stropendrager onder zijn kled? Waarom zit er een meisje op een vensterbank? Het zijn maar enkele van de vragen die een antwoord krijgen op 19 mei. Afspraak aan het Veerleplein voor de Vismijn op 19 mei om 14 uur. Deelnemen kan na betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619, S-Plus – afdeling Overheidsdiensten, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor vrijdag 13 mei en geldt als definitieve inschrijving, met als mededeling 'bezoek Prinsenhof + aantal personen – naam en voornaam'.

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren organiseren 'De Nieuwe Start-receptie'

We hebben wegens de jullie bekende redenen onze klassieke nieuwjaarsreceptie moeten afgelasten. Maar niet getreurd. Op dinsdag 10 mei ben je van harte welkom op de Nieuwe Start-receptie in de Feestzaal van het ACOD Bondsgebouw in Antwerpen, Ommeganckstraat 47/49. Naast het ongetwijfeld gezellig samenzijn, hebben we ook voor een spreker gezorgd. Sacha Dierckx is economisch adviseur energie, klimaat en duurzame ontwikkeling op de studiedienst van het federaal ABVV. Hij werkte vroeger als wetenschap-

pelijk medewerker bij de denktank Minerva en was redacteur van het boek 'Klimaat en sociale rechtvaardigheid'. Sacha Dierckx komt op die dag spreken over 'De ecologische welvaartstaat'. Ook hier inschrijven via e-mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen (03 213 69 20) of ACOD Mechelen (015 41 28 44).

Senioren terug naar het Multatulitheater

Wij gaan eindelijk met onze senioren weer naar het Multatulitheater in de Lange Vlierstraat in Antwerpen. Wij hebben plaatsen gereserveerd tijdens de matineevoorstelling op zondag 22 mei om 15 uur van 'De Roze Brulloft', een dolle komedie van Gérard Bitton en Michel Munz in een regie van Tom De Beckker. Tante Yvonne laat een erfenis na, maar er zijn voorwaarden aan verbonden, namelijk minstens een jaar lang getrouwd blijven. Dat is niet zo vanzelfsprekend voor haar lievelingsneef die graag trouw is aan alle vrouwen. Gelukkig heeft een huisvriend een briljant idee... een verstandshuwelijk zonder dat veel mensen iets ervan moeten weten. Is dat idee haalbaar? Is het mogelijk dit geheim te houden? En wat doet dat roze varken daar? Vele vragen zullen een antwoord krijgen in deze gekke komedie! We hebben 16 plaatsen gereserveerd tegen 14 euro per persoon. Vlug inschrijven via e-mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen (03 213 69 20) of ACOD Mechelen (015 41 28 44).

ACOD Brussel

Hulp bij invullen van de belastingaangifte

Ook dit jaar zullen de kameraden van de FOD Financiën de Brusselse ACOD-leden opnieuw helpen bij het invullen van de belastingaangifte (aanslagjaar 2022 – inkomsten 2021). Dit kan op twee manieren.

Fysiek

Op maandag 13, dinsdag 14 en woensdag 15 juni van 9.15 tot 12.30 en van 13.30 tot 16.15 uur. Adres: Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel – 1e verdieping, zalen 1.08 et 1.09. Opgelet: laatste toegang 30 minuten voor sluitingstijd.

Telefonisch

Het zal op dezelfde dagen mogelijk zijn telefonisch ondersteuning te krijgen bij het invullen van de belastingaangifte. Stuur eerst een e-mail naar Olivier Van Gompén (van_gompen@hotmail.com) met vermelding van onderstaande gegevens: naam, voornaam, rijksregisternummer, telefoonnummer en beschikbaarheid (dag en uur). Je ontvangt een bevestiging per e-mail en een ACOD-verantwoordelijke van de FOD Financiën zal je contacteren om de aangifte te behandelen (opgelet: er worden slechts twee pogingen ondernomen om je telefonisch te bereiken). Vergeet niet de nodige documenten klaar te leggen en deze bij de hand te hebben op het moment van de oproep.

Documenten die je moet klaarleggen

- Identiteitskaart en PIN-code, evenals die van echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.
- Origineel aangifteformulier (als je dit hebt ontvangen).
- Voorbereidend document.
- Inkomstenfiches (loon, vakantiegeld, werkloosheidsvergoedingen, mutualiteitsuitkeringen...) en die van echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.
- Attesten (hypothecaire lening, levensverzekering, pensioensparen, giften...).
- Nuttige bewijsstukken (bankuittreksels, facturen, btw-briefjes enz.).