

TRIBUNE

ONDERHANDELINGEN
NIEUWE REGERINGEN

**WACHTEN OP
EEN AKKOORD**

acod

ABVV OPENBARE DIENSTEN maandblad, verschijnt niet in augustus | afgiftekantoor 2099 Antwerpen X | P 2A9795 | september 2024 | 80.08

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	14
de post	15
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	34
cultuur	37
agenda	38

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

wedstrijd

Mediamarktbon

Winnaars

Elly Eerdeken (Pelt), Robert Matic (Elsene), Frank Van Lishout (Middelkerke), Walter Borms (Deinze) en Lutgard Willems (Lummen) wisten de juiste antwoorden van de vorige wedstrijd.

Nieuwe prijs: Mediamarktbon

Vragen

- Wat is CONNECT?
 - De naam van de in aanbouw zijnde en blijvende nieuwe metrolijn in Brussel.
 - De vriendenkring van ACOD Post.
 - Het plan om de baas van de Nationale Loterij op het goede pad te brengen.
- Wat is De Krook?
 - Een onlangs geopend zwemdok in Antwerpen.
 - Een veganistische supermarkt.
 - Een Gentse stadsbibliotheek.
- Waarvoor staat DKO?
 - Deeltijds Kunstonderwijs.
 - Een term uit het boksen: Direct KO.
 - Dienst Klein Onderhoud bij de Regie der Gebouwen.

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

Als je het mij vraagt Wachten op meer nieuws...

Terwijl we dit interview afnemen, zijn de onderhandelaars voor de Vlaamse en federale regering een weekje met zomerreces. Hoe evalueer je de proefballonnetjes die de voorbije weken werden opgelaten?

Chris Reniers: “Het is niet eenvoudig om daar nu commentaar op te geven, gezien de meeste afkomstig zijn van wie momenteel het initiatief in handen heeft, in deze de N-VA. De teneur van de proefballonnetjes is voor mij daarom weinig verwonderlijk. Wat momenteel op tafel ligt, komt voornamelijk van de N-VA en dat is een rechts sociaaleconomisch programma. Het verwondert me daarom nog minder dat de rode draad in dat alles een aanval op de openbare diensten is, een roep om meer privatisering en minder overheid.

In Vlaanderen is de aanval ingezet op de VDAB, wat kadert in de wens van de rechtse partijen om de werkloosheid te hervormen. Men wil zogezegd inzetten op onder meer een activering van werklozen, de beperking van de werkloosheid in de tijd en een verstrenging van de toegang tot de werkloosheidsuitkering. Federaal zien we een aanval op de overheidsbedrijven Proximus en bpost. Ook de Nationale Loterij komt in beeld. Het zou me niet verbazen dat er in de komende weken ook nog enkele andere openbare diensten en overheidsbedrijven in het vizier van de rechtse onderhandelaars komen met het oog op een verkoop of privatisering.

Hoe staat de ACOD daartegenover?

Chris Reniers: “We betreuren uiteraard de ingeslagen weg van deze initiële onderhandelingsnota's. Opnieuw vertrekt men vanuit een besparingslogica die de openbare diensten treft. ‘Besparen op openbare diensten’ is het ordewoord, maar tegelijk verwacht men wel van openbare diensten dat ze performant zijn en een kwaliteitsvolle dienstverlening bieden aan de burger. Hoe is dat mogelijk als daar niet de nodige mensen en middelen tegenover staan? We zitten dus in een vicieuze cirkel. De dienstverlening die de burger verwacht en die het

personeel van de openbare diensten wil aanbieden, is niet mogelijk met de middelen die de politiek daar momenteel voor uittrekt.”

Voorts lijken er op federaal vlak ook plannen om te sleutelen aan de sociale zekerheid.

Chris Reniers: “De aanval op de sociale zekerheid lijkt inderdaad ingezet, vooral dan op de financiering ervan en op wie ervan gebruik maakt voor werkloosheid en langdurige ziekte. De manier waarop men wil ingrijpen lijkt erg ongenueanceerd. De voorgestelde algemene maatregelen houden enkel rekening met de huidige economische toestand, maar niet met de individuele noden en zorgen van mensen en evenmin met gevolgen van een eventueel verslechterende economische situatie. Men heeft al een aantal mensen uit de werkloosheid geduwd en nu zal men nog meer mensen het recht op ziekte-uitkeringen ontzeggen. Dan kan je je de vraag stellen waar die mensen nadien terecht komen, als ze noch op het ene, noch op het andere kunnen rekenen.”

Wat is de oplossing?

Chris Reniers: “Uiteraard kan de sociale zekerheid enkel overleven als die correct toegepast wordt. Misbruiken zoals sociale en fiscale fraude zijn onaanvaardbaar. Maar uit de teksten die bij ons komen aangewaaid, blijkt dat er een groot onevenwicht is tussen de strijd tegen de sociale fraude enerzijds en het grote stilzwijgen over de fiscale fraude anderzijds. Een van de zaken die hoog op het lijstje van verzuchtingen van de burger staat, is dat belastingen op een eerlijker manier geïnd en gebruikt worden. Eerder dan te besparen op de gewone burger, moet men net zoeken naar meer middelen. Dat is mogelijk via een systeem van eerlijker belastingen, belastingen op grote vermogens en een opgevoerde strijd tegen belastingontduiking. Kortom, het is tijd om te werken aan een faire samenleving.”



“Er is een groot onevenwicht tussen de strijd tegen sociale fraude en het grote stilzwijgen over fiscale fraude”

Wat vind je van de ambities om Theo Francken om minister van Defensie te worden?

Chris Reniers: “Ik denk niet dat België nood heeft aan een superminister die de baas wil worden van en superleger, ten koste van een groot aantal sociale verworvenheden. Vanzelfsprekend moet Defensie de mensen en middelen krijgen die nodig zijn. Maar dat geldt evenzeer voor de andere departementen, zoals Justitie, Binnenlandse Zaken, Gezondheidszorgen, Financiën en dergelijke. We kunnen dus alleen maar hopen dat de ambities van bepaalde individuen aangepast worden aan de realiteit.”

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 17 september 2024
- Limburg (limburg@acod.be): 26 september 2024
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 18 september 2024
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 12 september 2024

- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 5 september 2024

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



Limburg Bezoek aan Lier

Sinds een aantal jaren stelt onze seniorencommissie een prachtig programma samen, bestaande uit de traditionele nieuwjaarsreceptie in januari, aangevuld met sprekers over interessante en boeiende onderwerpen die de doelgroep aanspreken, wandelingen, geleide bezoeken aan een tentoonstelling, instelling, gebouw, producent of stad. Op zaterdag 22 juni brachten de ACOD-senioren een bezoek aan Lier. Lier is een vrij onbekende parel met een historie die voor de meesten quasi even onbekend als belangrijk is. Alle historische plekken werden bezocht met twee bekwame gidsen, die feiten plaatsten in een volkse omkadering. Gezien het aantal deelnemers moesten we ons splitsen in twee groepen en er waren zelfs ACOD-leden uit Oost-Vlaanderen aanwezig.

Voor info over en inschrijvingen voor toekomstige activiteiten, hou deze Tribune en de Facebook pagina van ACOD Limburg (facebook.com/acodlimburg) in de gaten.



Echte drempels voor werk moeten weg

Bijna altijd 500 euro verschil tussen uitkering en minimumloon

Het verschil tussen een werkloosheidsuitkering en een minimumloon is bijna altijd meer dan 500 euro netto per maand. Om werkzoekenden meer kansen te bieden op werk moeten de echte drempels worden aangepakt.

Tijdens de verkiezingscampagne zetten liberalen en conservatieven de aanval in op de sociale uitkeringen. Zij beweren de strijd aan te binden met de zogenaamde werkloosheidsval. Voor sommige werkzoekenden zou het – volgens hen – financieel niet lonen om terug aan de slag te gaan. Ze bepleiten een verschil van minstens 500 euro netto tussen ‘werken’ en ‘niet-werken’. Wie naar de cijfers kijkt, ziet dat dit nu al het geval is.

Armoedegrens

“Eigenlijk moeten we uitkeringen niet afzetten tegen lonen, maar tegen de armoedegrens”, stipt Raf De Weerd (federaal ABVV-secretaris, specialist sociale zekerheid) aan. “Onze sociale zekerheid is een instrument om te voorkomen dat werknemers die hun werk verliezen, in de armoede terechtkomen en dat ze hun verworven levensstandaard verliezen. Vervolgens zijn er bepaalde verplichtingen verbonden aan het recht op deze uitkering die we allemaal onderschrijven, zoals bereidheid om werk te zoeken. De maatstaf waaraan de werkloosheidsuitkeringen moeten afgewogen worden is niet het mogelijk te beperkte loon dat men zou kunnen verwerven, maar de mate waarin iemand een menswaardig bestaan kan hebben met deze uitkering. De maatstaf die daarvoor gehanteerd wordt, is de armoedegrens. Onze uitkeringen scoren daar ruim onder.”

De cijfers

De ABVV-studiedienst nam de proef op de som en vergeleek de werkloosheidsuitkeringen met de armoedegrens en het minimumloon. Het verschil tussen de netto-

werkloosheidsuitkering en het nettominimumloon bedraagt 545 euro voor een alleenstaande (624 euro als je het vakantiegeld in rekening brengt). Dankzij het ABVV steeg het nettominimumloon op 1 april 2024 met 50 euro, wat betekent dat de ‘verkiezingsbelofte’ van de liberalen en de Vlaams nationalisten ondertussen al ingelost is. Voor de samenwonenden – dat is de grootste groep in de werkloosheid – bedraagt het verschil tussen ‘werken’ en ‘niet-werken’ al vlug meer dan 1.000 euro netto per maand, voor de gezinshoofden (o.m. alleenstaande ouders) is het verschil wel beduidend kleiner. In de werkloosheid zijn de minimumuitkeringen dan ook afhankelijk van de gezinssituatie. Conclusie: het idee van de ‘werkloosheidsval’ is op zijn zachtst gezegd overroepen. Zeker als je weet dat de meeste sectoren een minimumloon boven het ‘gewaarborgd gemiddeld minimummaandinkomen’ (GGMMI) kennen en naast vakantiegeld ook in een eindejaarspremie voorzien.

Echte drempels

Om werkzoekenden meer kansen te bieden op werk, moeten de echte drempels worden aangepakt zoals de ontoereikende arbeidsvoorwaarden en te lage lonen, het gebrek aan betaalbare kinderopvang, te selectieve aanvullende steun verbonden aan bepaalde statuten, de kosten verbonden aan het woon-werkverkeer of het huwelijksquotiënt in de fiscaliteit. Het beeld is ook genuanceerder bij deeltijdse werkherhating. Het ABVV vraagt daarom een hervorming van de inkomensgarantie-uitkering. Met die ‘IGU’ kan een werkzoekende na het aanvaarden van een deeltijdse vacature een deel van zijn/haar uitkering behouden.

Degelijke uitkeringen en lonen

Het ABVV ijvert voor degelijke sociale uitkeringen én degelijke lonen. De (volgende) federale regering mag onder geen beding raken aan de indexering

“Om werk meer te laten lonen, moeten de laagste lonen omhoog”

waarmee uitkeringen (en lonen) worden aangepast aan stijgende prijzen en aan de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen, het budget waarmee tweejaarlijks de uitkeringen aangepast worden aan de gestegen welvaart zodat ze niet te ver achterop lopen op de lonen. Negen van de tien sociale minimumuitkeringen liggen nog altijd onder de armoedegrens. Terwijl die uitkeringen niet alleen een verzekering zouden moeten zijn tegen inkomensverlies bij ziekte, werkloosheid, ouderdom - werknemers hebben immers zelf bijgedragen - maar ook moeten beschermen tegen armoede. Daarnaast moeten de (laagste) lonen omhoog. Om werk meer te laten lonen, vraagt het ABVV daarom een verhoging van het brutominimumloon richting 17 euro per uur of 2.800 euro bruto per maand. Ook moeten deeltijders dringend meer kansen krijgen om extra uren te presteren of voltijds aan de slag te gaan. We stellen ook voor om sociale voordelen, zoals het sociaal energietarief en de verhoogde tegemoetkoming voor gezondheidszorg, niet langer te koppelen aan het sociaal statuut maar meer geleidelijk af te bouwen naarmate het inkomen toeneemt.

Bron: ABVV

Brusselse Intergewestelijke Arbeidsongeval op weg naar het werk? Belangrijk om de intenties te onderzoeken!

De ongelukken die gebeuren op weg naar het werk, vormen een specifieke categorie van arbeidsongevallen. Het zijn namelijk complexe juridische vraagstukken qua erkenning en vergoeding. De manier waarop rechters de wet interpreteren, is heel delicaat. Om die reden speelt de juridische dienst van de Brusselse Intergewestelijke een belangrijke rol in het verdedigen van onze leden. Met onderstaand voorbeeld uit het dagelijks leven, illustreren we dit.

Vroeg in de ochtend vertrekt ons lid, laten we hem Max noemen, naar het werk. Hij stapt uit de trein en maakt in het station een kleine omweg om een koffie te halen. Hij wandelt vervolgens naar het werk en passeert een dronken onbekende die hem zonder enige aanleiding begint uit te schelden. Verontwaardigd draait Max zich om en spreekt hij de onbekende aan. Hij vraagt waarom hij wordt uitgescholden, maar hij krijgt enkel een harde vuistslag in het gezicht. Omstanders grijpen meteen in om de situatie te bedaren. Max gaat weg en komt onderweg een collega tegen die zich zorgen maakt over zijn toestand.

In het ziekenhuis krijgt hij medische zorg nadat werd vastgesteld dat zijn kaak gebroken is. Er wordt een proces-verbaal opgemaakt door de spoorwepolitie en er wordt een verzoek tot schadevergoeding ingediend bij de verzekeringsmaatschappij van zijn werkgever voor geleden schade als gevolg van een ongeval op weg naar het werk.

Eigen schuld?

Eerst weigert de verzekering de schadevergoeding uit te betalen omdat het slachtoffer het ongeval opzettelijk zou hebben uitgelokt door te reageren op de beledigingen van de aanvaller in plaats van deze te negeren. Deze interpretatie werd door de Arbeidsrechtbank vastgesteld op basis van de wet van 10 april 1971, die in artikel 48 bepaalt dat 'de bij wet bepaalde vergoedingen niet verschuldigd zijn wanneer het ongeval opzettelijk door de getroffene is veroorzaakt'.

Dit vonnis, dat ongunstig is voor Max, volgt de interpretatie van de verzekeringsmaatschappij. Onze juridische dienst gaat op verzoek van de sector van het lid in beroep tegen het vonnis van de Arbeidsrechtbank.

Het belangrijkste aspect in deze zaak is die van de intentionaliteit. Met andere woorden, de vraag is of Max door zijn houding en gedrag het ongeval zelf opzettelijk heeft veroorzaakt. In zijn beroepschrift betwist onze juridische dienst de argumenten van het vonnis van de Arbeidsrechtbank. Wij verdedigen dat op basis van de elementen in het dossier (verklaringen van Max, proces-verbaal, camerabeelden) niet kan worden gesteld dat het slachtoffer het ongeval – namelijk de vuistslag in het gezicht – opzettelijk heeft veroorzaakt.



Deze argumenten worden door het Arbeidshof van Brussel gehoord. Het doet vervolgens een gunstige uitspraak voor ons lid en verklaart het vonnis van de Arbeidsrechtbank ongeldig. Daardoor wordt de verzekeringsmaatschappij van zijn werkgever veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding en het dragen van de procedurekosten.

Jurisprudentie

Het Hof gaat zelfs verder in de uiteenzetting van zijn beslissing: “[...] Zelfs al zou Max de vechtpartij opzettelijk hebben uitgelokt [...] dan zou daaruit niet noodzakelijk volgen dat hij het ongeval opzettelijk zou hebben veroorzaakt in de zin van artikel 48 van de wet van 10/04/1971.”

Deze redenering, die verplicht om de werkelijke intentie van het slachtoffer te onderzoeken, zal jurisprudentie worden en kan in andere zaken ten gunste van de werknemers worden ingeroepen.

Deze zaak, zoals zoveel andere die door onze juridische dienst worden behandeld, herinnert ons eraan dat rechtspreken een beroep doet op zowel juridische normen als op de interpretatie van de rechters. Het beklemtoont ook dat onze juridische dienst een van de essentiële pijlers van onze syndicale actie is. Krijg je als lid dus ooit te maken met een arbeidsongeval, van welke aard dan ook, aarzel dan niet contact op te nemen met onze juridische dienst, gespecialiseerd in arbeidsrecht, via 02 226 13 11 of pool.bru@cgspaceod.be.

Violaine Deneys
Algemeen secretaris ACOD Brussel
www.cgspaceod.brussels

NMBS

'Elke seconde telt!' slaat de bal mis

De ACOD werd door haar militanten op de hoogte gesteld van een mail van de directeur van NMBS B-TO. Hij schrijft dat de stiptheid zou kunnen verbeteren als elke trein in vertraging 23 seconden zou kunnen winnen. Dan winnen we gezegd 1 procent stiptheid. 'Samen strijden tegen de secondevreter' is het motief. Alsof rijden met een trein gelijkgesteld kan worden met een computerspelletje! Waar is de veiligheid als prioriteit gebleven?

Op de werkvloer wordt deze boodschap niet echt gewaardeerd. Het lijkt erop dat het management met alweer een nieuwe (dure?) campagne het personeel als oorzaak aanwijst. Als je maar snel 23 seconden kan winnen door sneller en harder je best te doen, dan lukt het! Nog even doorduwen en we zijn er! Oef!

Deze soort consultancybureaucampagnes gaat compleet voorbij aan de realiteit op het terrein van het personeel en de reizigers. Het lijkt te wijzen op een paniecreactie van een managementteam dat zijn doelstelling qua stiptheid niet haalt en dan maar zijn pijlen op het personeel richt.

De oorzaken van de slechte stiptheid zijn ergens elders te vinden. In de eerste plaats bij de splitsing van de Belgische Spoorwegen waardoor een groot raderwerk in twee delen (NMBS en Infrabel) werd uiteen getrokken. De communicatie tussen de twee raderwerken verloopt nog steeds niet vlot na al die jaren.

Daarnaast nam het management een pak beslissingen, besparingen en productiviteitsverhogende maatregelen waarvan het personeel en de vakbonden op voorhand wisten dat die niks zouden bijbrengen, integendeel.

Zullen we er een aantal opsommen?
- Het project 'Dienstverlening in de Stations' dat tot een afbraak van de dienstverlening leidt: er worden zowat 190 VTE's geschrapt in de stations, voornamelijk EAK's en onderstationschefs... Alleen grote stations

"Voor veiligheid en betrouwbaarheid kun je geen shortcuts nemen zoals in een videogame"

zullen nog bemand zijn. Reizigers staan er in vele stations steeds meer alleen voor en komen dan op het laatste moment nog aangelopen naar de (hopelijk) juiste trein. Seconden gewonnen?

- Het sluiten en verminderen van de openingsuren van de loketten. Hoeveel seconden vertraging heeft dit al niet veroorzaakt door reizigers die niet het juiste of zelfs geen ticket konden aanschaffen op voorhand?
- RTTM: al jaren zoekt het management naar verbetering in de samenwerking en communicatie, zonder resultaat. Men is al blij als de situatie niet verslechtert.
- Het afschaffen en verminderen van plantons en reservepersoneel en materieel: bij incidenten lopen de verloren seconden in de duizenden.
- Steeds voller gepropte diensten van het treinpersoneel dat soms geen tijd meer heeft om van de ene trein naar de andere te hollen. Buffertijden verdwijnen. Hoe vaak zijn deze opmerkingen niet tot vervelens toe herhaald door onze

afgevaardigden op de reeksbesprekingen?

- Voortdurende wijzigingen van de diensten: supplementen, BNX'en, extra treinen... waardoor de flexibiliteit van het personeel nog meer op de proef gesteld wordt. Voor de work-life balans tellen de seconden blijkbaar niet mee?
 - De ongeveer 46.000 afgeschafte treinen in 2023...
 - Digitalisering? Hoeveel seconden vertraging veroorzaken slecht werkende applicaties en informaticatoepassingen?
 - De blijvende toename van de agressie tegen het personeel.
 - De centralisatie van verschillende diensten, waaronder permanenties, planning korte en lange termijn, treindienst...
- Het lijkt erop dat de NMBS-campagne 'Elke seconde telt!' meer op een race tegen de klok lijkt dan op een realistische strategie voor betere stiptheid. Stel je voor, treinbegeleiders die als 'Sonic the Hedgehog' door de gangen zoeven, op zoek naar die kostbare seconden, terwijl reizigers zich vastklampen aan hun koffiebekers. En dan de treinbestuurders, die de treinen besturen alsof het 'Mario Kart' is, 'driftend' door de bochten om tijd te winnen. Maar laten we eerlijk zijn, als het op veiligheid en betrouwbaarheid aankomt, kun je geen shortcuts nemen zoals in een videogame.

Tony Fonteyne



foto Belga - Tom Wuytack

Zitten de koningen en de politieke wevers op het goede spoor?

Meer dan anders luisterde ik dit jaar aandachtig naar de toespraak van Zijne Majesteit de Koning ter gelegenheid van de Nationale Feestdag. Wellicht zal het de eerste keer zijn in de geschiedenis van de Tribune dat een koning geciteerd wordt, ik neem dit risico graag op mij: "Laten we ervoor zorgen dat de noodzakelijke hervormingen de kwaliteit van onze openbare diensten ten goede komt. Want die blijven onmisbaar voor de cohesie van onze samenleving en voor de reputatie van ons land." Dat was een zeer belangrijke paragraaf in zijn toespraak die ik graag wil toetsen aan de toekomst van de Belgische spoorwegen onder de volgende regering.

Pünktlich und Schnell?

Maar eerst gaan we even terug naar Duitsland. De media hadden het niet alleen over de Duivelse tegenvallende resultaten op het EK, maar vooral ook over de miserabele dienstverlening van de Deutsche Bahn.

De begrippen 'Pünktlich und Schnell' zijn ontspoord naar 'Unpünktlich und Langsam'. Het resultaat van ontoereikende investeringen omdat de Duitse regering als vanouds streeft naar haar befaamde 'Schwarze Null', de Duitse schuldenrem. Journalisten en reporters wisten uit ervaring te vertellen dat de verträgen in Duitsland veel erger zijn dan 'bei uns, in Belgien'. Ik ben er nog niet uit of we dit wel of niet als een compliment moeten beschouwen.

Een paar weken na het einde van het EK – toevallig? – maakte DB bekend 30.000 banen te schrappen door inkomstenverlies. Een jarenlange investeringsstop, minder reizigers door een verslechterde dienstverlening en meer kosten aan korte termijnoplossingen hebben de rekening gepresenteerd. Een ooit vermaarde openbare dienst als DB is kapot bespaard. De belastingbetalende reizigers zijn terecht gefrustreerd en de toekomst van tienduizenden werknemers en hun gezinnen is ronduit zwartkleurig. De erfenisdragers van de meest zwarte geschiedenis in Duitsland kennen – niet toevallig – een opmars.

The King's Speech

Ondertussen had een andere koning in zijn King's Speech aan de andere kant van het Kanaal aangekondigd dat een groot deel van het spoor opnieuw genationaliseerd zou worden. Dat dit de meest logische maatregel is na veertig jaar ellende door de neoliberale politiek van liberalisering en privatisering bij het spoor, zei King Charles niet. Maar in zijn gedachten...

De Britse belastingbetaler werd tweemaal de rekening gepresenteerd: de private (buitenlandse) operatoren werden niet alleen over-gesubsidieerd met belastinggeld, ook de tarieven werden verhoogd waardoor 'Transport Poverty' (transportarmoede) een begrip werd bij onze Britse vrienden. Het Britse geliberaliseerde en geprivatiseerde spoor heeft de voorbije decennia meer gekost dan British Rail als openbare dienst. Daarnaast werden andere openbare diensten ook afgebroken. De sociale ontevredenheid heerst ook in de Britse samenleving en het extremisme ervan wordt geuit in stadsrellen.

King Connah

Een andere koning, op sociale media weliswaar, King Connah (Conner Rousseau), maakte dan weer ophef bij de begrotingstaliban in dit land met een opiniestuk in De Tijd waarin hij pleit om investeringen bij het spoor buiten de begroting te houden. De gekende mediagenieke experts reageerden met de meest onheilspellende argumenten terwijl universiteitseconomen deze stelling ondersteunden met wetenschappelijke argumenten. Investeren om de economie te doen draaien is de terechte boodschap. Een economische logica.

Eén euro levert drie euro op

Zelf is ACOD Spoor duidelijk: één euro investeren in het spoor levert drie euro winst op voor de samenleving en de industrie in dit land. Het spoor is dé socio-economische motor in dit land!

Er wordt vandaag met politiek gemak drie euro geïnvesteerd in regionale luchthavens ten dienste van zakenvluchten en privéjets waarvan slechts één euro ten gunste van de

samenleving terugkomt.

De pleitbezorgers om de Belgische spoorwegen te onderfinancieren, te liberaliseren en te privatiseren, zijn dezelfde die eisen dat de regionale luchthavens gesubsidieerd blijven zodat ze hun zakenvluchten exclusief kunnen behouden. Dezelfde die het steeds hebben over efficiënt financieel beheer van overheids gelden en hun Porsche inbrengen als bedrijfswagen.

Spoorwegkundige benadering

De formateur is druk bezig zijn gesprekken te verweven met allerhande werkgroepen om politiek-ideologische consensus te vinden voor verschillende dossiers, waaronder het spoor. Dat is nu juist de verkeerde benadering, zeker wat het spoor aangaat. Het spoor heeft een spoorwegkundige benadering nodig. Een operationele hervorming die bovendien kostenbesparend is: eenheid in commando. Politieke spelletjes zoals het regionaliseren van het spoor en het blindelings toepassen van een dogmatisch neoliberaal denkpatroon- liberaliseren en privatiseren- zullen het spoor alleen maar vertragen en het onbehagen in onze samenleving vergroten.

Gebruik publiek geld voor publieke dienstverlening

De samenleving verwacht van de politieke actoren dat er een maximale openbare dienstverlening is, gefinancierd met belastinggeld en geen minimale private dienstverlening met gesubsidieerd belastinggeld dat gestort wordt op buitenlandse rekeningen.

Er vloeien al genoeg subsidies naar de Musks en Zuckerbergs van deze wereld via de sociale-media-campagnes van politieke partijen. Cru gesteld worden de sociale media als haat en desinformatie verspreidende platformen gesubsidieerd met ons belastinggeld.

Diezelfde subsidies investeren in studiediensten zou de politieke partijen nochtans slimmer maken en de samenleving democratisch versterken.

Of kiezen we voor een politiek dood spoor?

Günther Blauwens



HR Rail - NMBS - Infrabel Paritair sprokkelnieuws

We geven hier een gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten beperken zich immers niet tot wat men leest op de sociale media of in de pers. Niet alles is immers 'hot' of 'sensationeel', maar daarom zeker niet van minder groot belang. ACOD Spoor is als erkende vakbond actief op alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen. Hieronder lees je over besproken punten op de nationale paritaire subcommissie van juni 2024.

Toekenning ecocheques binnen sociaal akkoord 2023-2024

Een ecocheque van 200 euro zal worden toegekend met het loon van eind september aan alle personeelsleden (behalve senior managers) die op 31 maart 2024 voltijds in actieve dienst waren. Voor werknemers die deeltijds werken of bepaalde onbetaalde afwezigheden hebben in de periode tussen 1 april 2023 en 31 maart 2024, zal het bedrag van 200 euro worden verlaagd naar verhouding van de afwezigheden.

Aanpassing reglement toewijzing betrekkingen (ARPS 501)

De directie stelt voor dit reglement op

verschillende punten aan te passen.

- Invoering van de mogelijkheid om de toegang tot een proef te beperken tot leden van slechts één entiteit (Infrabel, NMBS, HR-Rail).
- Handhaving van slechts twee soorten proeven: gesloten en openbare.
- Invoering van aanwerving op basis van nuttige ervaring (zonder diploma).
- Cv-screening voor alle kandidaten (ook de interne).
- Invoering van de 'vereenvoudigde proef' in bepaalde gevallen (de onmiddellijke chef maakt een verslag op).
- Afschaffing van 'selectieproeven', die worden vervangen door posten met profiel.
- Toevoeging van een lijst van functies met de verschillende graden van rang 7 tot rang 3.

Na overleg hebben we uitsluitend positief advies gegeven voor de volgende wijzigingen.

- Beperking van de soorten tests (openbaar en gesloten).
 - Aanwerving op basis van nuttige ervaring.
 - Vereenvoudigde proef in bepaalde situaties.
- Wij geven negatief advies over de andere wijzigingen, onder meer de afschaffing van de selectieproeven.

Prijsverhogingen bedrijfsrestaurants

De prijzen in de bedrijfsrestaurants zijn sinds 2018 niet meer verhoogd. Het management verantwoordt de prijsstijgingen door de stijgende inflatie om een verhoging van alle restaurantprijzen met 10 procent op 1 juli 2024 en 10 procent op 1 juli 2025 te rechtvaardigen. Wij betreuren deze beslissing ten zeerste want lage prijzen in bedrijfsrestaurants zijn een sociaal voordeel voor werknemers.

Aanpassing ARPS 541 (artikelen 12 en 12 bis)

De directie komt opnieuw met een voorstel om ARPS 541 aan te passen. Zoals je weet is deze reglementering vorig jaar na ongeveer twee jaar discussiëren herzien. De directie stelt voor de artikelen 12 en 12 bis van ARPS 541 aan te passen, waarin de regels zijn vastgelegd voor het geval waarin een personeelslid ziek of onbetaald afwezig is op een compensatie- of rustdag.

Voor personeel met een regelmatige cyclus (d.w.z. personeel dat niet in het weekend werkt) is de regel tamelijk eenvoudig: als men op zaterdag ziek is, wordt het compensatieverlof geacht te zijn

toegekend en als men op zondag ziek is, wordt de rustdag geacht te zijn toegekend.

Voor de onregelmatige cyclus bepaalt de huidige reglementering dat een voltijdse werknemer de gekende formule moet toepassen om het aantal dagen compensatie en rustdagen te verminderen:

$$\frac{(A + B) \times 128 \text{ (of 129 of 130)}}{365 \text{ (366)}} = c$$

Aantal dagen ziekte of afwezigheid zonder bezoldiging, vermenigvuldigd met 128 en gedeeld door 365. Het resulterende getal is het aantal rust- en compensatieverlofdagen dat van het quotum moet worden afgetrokken. Dit getal (de c-waarde) wordt altijd naar beneden afgerond..

Bijvoorbeeld: als een personeelslid (onregelmatige cyclus) 6 dagen ziek is, verliest hij 1 dag compensatieverlof en 1 dag rust door toepassing van de formule. Deze vermindering wordt doorgevoerd los van de reële situatie van de planning. Gedurende de 6 dagen dat de bediende daadwerkelijk ziek is, kon zijn dienstrooster al naargelang van de situatie 1 compensatieverlof of rust bevatten, of helemaal geen rust en compensatieverlof ingepland hebben.

De directie wil af van de toepassing van de formule die het aantal rust- en compensatieverlofdagen vermindert. Zij wil uitgaan van het feitelijke dienstrooster van de werknemer. Ze legt uit dat er wettelijk een correcte digitale aangifte van de werkuren van het personeel (wie werkt wanneer) moet worden gedaan.

We vragen het volgende.

1. Een oplossing voor personeel dat geen vast rooster heeft: rijdend personeel dat (permanent) buiten reeks staat of waarvan de planning slechts bekend is voor de komende maand.

Het management argumenteert dat voor de periodes buiten reeks er een 'fictief' rooster wordt gemaakt, waarbij de compensatieverlofdag en rustdag in mindering worden gebracht in geval van ziekte of afwezigheid.

We willen dat dit transparant gebeurt en dat het personeel dit fictieve rooster kan raadplegen, om te voorkomen dat planners ten onrechte rusten en

compensaties na elkaar plaatsen. Die garanties moeten worden opgenomen in het ARPS 541.

2. Feestdagen die in een weekend vallen, worden gecompenseerd met extra verlofdagen voor personeel in regelmatige cyclus. Als een bediende ziek wordt op een verlofdag, wordt die verlofdag gecupereerd.

Een werknemer die in een onregelmatige cyclus werkt, krijgt een quotum van 11 extra rustdagen (in totaal 63 rusten: 52 zondagen + 11 feestdagen) die overeenstemmen met de 11 feestdagen aan het begin van het jaar. Als ze ziek worden op een rustdag, verliezen ze die rustdag onder de voorgestelde nieuwe regels. We hebben een oplossing nodig die personeel met onregelmatige en regelmatige cyclus niet benadeelt.

Deze discussie wordt voortgezet.

Aanpassing statuut pensioenleeftijd

In 2015 verhoogde de NVA-MR-regering de wettelijke pensioenleeftijd naar 66 jaar als het pensioen ingaat tussen 1 februari 2025 en 31 januari 2030 en naar 67 jaar als het pensioen ingaat vanaf 1 februari 2030.

Het statuut van de Belgische Spoorwegen voorziet nog steeds in een leeftijd van 65 jaar. Om rekening te houden met deze wetswijziging stelt de directie voor om het statuut aan te passen.

Samen met het ABVV heeft de ACOD zich verzet tegen de verhoging van de pensioenleeftijd. Deze maatregel zal het aantal langdurig zieken alleen maar doen toenemen. Op 66- en 67-jarige leeftijd worden alle jobs zwaar, vooral die bij de spoorwegen...

Wij geven negatief advies.

Procedure ziektemelding

We krijgen geregeld melding van leden dat hun loon geheel of gedeeltelijk werd ingehouden. Volgens HR Rail hebben deze bedienden de procedure voor ziekteverzuim niet gerespecteerd.

We willen graag weten welke regels hiervoor gelden en welke middelen het personeel heeft om zich te verdedigen of in beroep te gaan. We vragen ook om overleg met vertegenwoordigers van HR Rail, Infrabel en NMBS om deze zaken uit te klaren.

De directie HR Rail antwoordt dat ze de

concrete gevallen zal onderzoeken en in functie van die analyse zal beslissen welk gevolg aan onze vraag kan gegeven worden.

Aanwerving contractuelen bij RTS NMBS B-TO4

We hebben net vernomen dat er ongeveer tien contractuele Realtime Traffic Supervisors (RTS) bij B-TO 4 tewerkgesteld zijn. Dit zijn personeelsleden van rang 4+ (adjunct-stationschef) die direct betrokken zijn bij de regeling van het verkeer. Dit is een operationele functie. We vragen deze personeelsleden om te zetten naar een statutaire betrekking. Het statuut houdt nl. een hele reeks sociale voordelen in (meer vrije dagen, automatische toegang tot de tweede en derde weddeschaal enz.). De directie zegt dat RTS geen aanwervingsgraad is en dat er inderdaad 14 personeelsleden in contractueel verband zijn.

We dringen aan op een oplossing om deze collega's statutair te maken. Statutaire aanwerving moet de regel zijn, zoals bepaald in het statuut.

Opleidingen en nieuwe ARPS 541

Veel opleidingen worden in Brussel gecentraliseerd. De nieuwe ARPS 541 verbiedt het plannen van overuren (behalve bij een buitengewone vermeerdering van werk). We willen graag men dit gaat aanpakken, gezien de soms lange verplaatsingen die het personeel moet maken. De directie zal dit onderzoeken.

Proef administratief secretaris

Wij vragen wanneer er een proef voor administratief secretaris wordt georganiseerd voor de opstellers die bij HR Rail werken. De directie zegt dat ze dit zal bekijken geval per geval en rekening houdend met de uitgeoefende functie.

Dienstverlening in de Stations (DIS): verlenging prestaties?

We vernemen dat de directie commercieel bedienden die worden opgeleid om PBM's zonder rolstoel te helpen (als onderdeel van het DIS-project), vertelt dat als een trein vertraagd is en er een PBM wordt verwacht, ze een uur langer moeten werken. Dit is toch niet de bedoeling?

HR Rail legt uit dat dit een geval van 'onvoorziene noodzakelijkheid' kan zijn (4^{de} categorie overuren in de nieuwe ARPS 541), wat de overuren kan rechtvaardigen. Deze situaties moeten worden gerapporteerd aan en besproken door de Gewestelijke Paritaire Commissie. HR Rail bevestigt ook dat wanneer een verlenging van een dienst wordt gevraagd in het kader van deze reglementering, er rekening moet worden gehouden met de persoonlijke situatie van de personeelsleden (bijvoorbeeld als een personeelslid zijn of haar kind moet ophalen van de crèche).

Proef eerste technisch tekenaar

We stellen voor dat HR Rail een gesloten proef voor eerste technisch tekenaar organiseert want er zijn nog statutaire technische tekenaars, rang 5. Met deze proef kunnen ze rang 4 worden. HR Rail zal dit onderzoeken.

Opleiding nieuwe verkozenen van de GPC

Wij stellen voor dat de verkozenen van de GPC's (Gewestelijke Paritaire Commissies) een opleiding krijgen over de bevoegdheden en de organisatie van de GPC. HR Rail vindt dit een goed idee.

Toelage voor hulpverlening (ARPS 523)

ACOD Spoor kwam meermaals tussen om deze reglementering aan te passen aan de nieuwe ARPS 541. In de toekomst zal de toelage voor hulpverlening moeten worden toegekend voor bijkomende prestaties van 3 uur (11 uur in totaal) in plaats van 4 uur.

Het management bevestigt dat er na de vakantie een aanpassing van het reglement zal worden voorgesteld.

Situatie personeel dat van Eurostation overkwam naar NMBS B-ST

Het gaat hier over een 40-tal bedienden dat in de periode 2018-2019 van Eurostation is overgekomen. Een vergadering zal door HR Rail worden georganiseerd om de verschillende sociale voordelen die deze bedienden genieten te bespreken. ACOD-CGSP zal uiteraard deelnemen.

Afschaffing vergoeding voor vaste telefoon en internet thuis

De directie stelt voor deze vergoeding af te schaffen gezien de ontwikkeling van de beschikbare telecommunicatieoplossingen (gsm-dienst enz.). Deze vergoeding bestond niet meer bij Infrabel. Wij nemen hiervan akte.

Nicky Masscheleyn, Tony Fonteyne



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

NMBS B-CS kiest voor dovemansgesprek

Op vrijdag 5 juli 2024 stuurde het management van B-CS een bericht naar alle treinbegeleiders. Wat staat erin en hoe kijken wij er tegenaan?

De communicatie bevatte zes punten.

1. Aanwervingen.
2. De gsm X-Cover.
3. Sociale veiligheid (dossier TiCo-Assist).
4. Permanente vorming (e-learning).
5. Verbindingsbediende in de depots.
6. Premies (toekomst van ticketverkoop op treinen).

We kunnen positief zijn over de eerste twee punten, met de noodzakelijke aanwervingen die in de goede richting blijven gaan (228 meer treinbegeleiders dan in juli 2023) en voor de levering van de smartphone X-Cover.

Over de andere vier punten zijn we niet positief, in tegenstelling tot sommige andere vakbonden. Wij hebben onze tegenargumenten overgemaakt in verschillende overlegorganen - werkgroep TBG, de nationale paritaire (sub)commissie (NPSC/NPC), de Nationale Raad voor Opleidingen (NRO) - en via onze recente syndicale pamfletten.

Assists-TiCo

Het thema Assists-TiCo stond op de vergadering van de Nationale Paritaire Commissie van 4 juli jl. Toen hebben we ons negatief advies toegelicht met redenen die in de nationale werkgroep ACOD Spoor Treinbegeleiding werden naar voor gebracht door leden en militanten:

- vermindering van het aantal Assists
- TiCo's die eigenlijk Assist-prestaties uitvoeren
- TiCo-teams die in feite een vlinderkader vormen
- herziene verspreiding van TiCo-werkzetels met verdwijnen van TiCo-teams in Hasselt, Kortrijk en Arlon
- de voorgestelde functietoeslag is in verhouding met de verhoogde flexibiliteit ontoereikend.

De andere vakbonden in de Nationale Paritaire Commissie hebben daarentegen een positief advies gegeven.

E-learning

Op maandag 24 juni werd in de NRO de permanente vorming besproken. Voor de periode Q2 zal deze vervangen worden door e-learning. Dit voorstel kwam voor het eerst ter sprake in 2022. We hebben altijd geweigerd hierover te discussiëren gezien de moeilijke situatie op het terrein (personeelstekorten, operationele problemen...).

Helaas is het management teruggekomen met een voorstel om e-learning toe te passen in de nieuwe reeksen vanaf januari 2025, d.w.z. 6 keer een uur verwerkt in verschillende diensten. Opnieuw namen we een negatief standpunt in omdat we principieel (zie programma sociale verkiezingen) tegen e-learning



foto NMBS

zijn. Permanente vorming moet klassikaal en interactief blijven. We hechten belang aan de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen en problemen vanop het terrein aan te kaarten bij de leiding. Over dit punt was er een negatief advies van het gemeenschappelijk vakbondsfrent.

De afschaffing van verbindingsbedienden in 13 werketels werd niet voorgelegd op de NPC. Nochtans werd dit mee besproken in het voorstel met betrekking tot TiCo en e-learning. Ook hier hebben we negatief gereageerd omdat de verbindingsbedienden een aansprekingspunt zijn voor de treinbegeleiders en vaak in nood inzetbaar zijn om de stiptheid en treindienst te garanderen.

Weinig respect

We ontvingen geen documenten voor de drie dossiers tezamen, hoewel we hier meermaals om gevraagd hebben in de Nationale Paritaire Subcommissie. Voor ACOD Spoor zijn deze drie dossiers sinds de eerste werkgroep Treinbegeleiding met elkaar verbonden en niet gescheiden, vooral omdat ze in de agenda van de werkgroep waren opgenomen.

De eenzijdige beslissing van het management getuigt van weinig respect voor ACOD Spoor, die de praktijkervaring van haar leden op het terrein overbrengt en verdedigt.

Aangaande de regularisatiepremies- meer bepaald de herziening van het bedrag van de vergoeding van 21 reizigers naar 3,50 euro- hebben we de wijziging aanvaard op de vergadering van de NPC van 13 mei 2024. We blijven echter voorzichtig met de visie van het management op de toekomst van de verkoop van vervoerbewijzen in de trein. Ons standpunt is vanaf het begin duidelijk. We willen niet alleen vervoerbewijzen blijven verkopen in de treinen, het moet voor de treinbegeleider nog steeds mogelijk zijn reizigers in regel te stellen (in sommige gevallen is dat een uitweg om agressie te vermijden). Het is van groot belang dat we gezamenlijk een front vormen tegenover een management dat beslissingen neemt zonder kwalitatief overleg of te luisteren naar de praktijkervaring vanop de werkvloer.

Nicky Masscheleyn

NMBS Overleg met directie Securail

Op vrijdag 21 juni had een delegatie van ACOD Spoor een ontmoeting met de NMBS-directie van B-PT3 en B-HR. We hadden deze vergadering gevraagd om verschillende punten te bespreken met betrekking tot het personeel van Securail. Het management reageerde positief op onze eisen.

Versterking van Securail in de regio's (+ 50 VTE)

Inn 2023 verkregen we een uitbreiding van het kader met 50 VTE om het aantal agressies in de stations en de treinen beter te kunnen aanpakken. Deze 50 extra personeelsleden moesten de ploegen in de regio's versterken. Op sommige plaatsen zijn de teams echter nog niet compleet.

Het management heeft toegezegd de ploegen in de regio's tegen oktober te versterken. Zo zullen er twee extra bedienden in Gent en Mechelen worden aangesteld, één in Denderleeuw, telkens drie in Kortrijk, Brugge en Antwerpen.

Bevorderingsexamens en statutarisatie

Er zijn vandaag nog steeds contractuele bedienden die in het SOC en de Control Rooms (CR) werken. Onder het SOC/CR-personeel zijn er ook bedienden van rang 5. We hebben gevraagd en verkregen dat er een examen 'post met profiel (rang 4)' voor het SOC en de CR's wordt georganiseerd. Zo kunnen de contractuelen statutair worden en van rang 5 naar rang 4 promoveren.

Inschrijven kan via het Mobility Board (jobdomein: 'Dispatching & Traffic Operations').

Aanwervingen

Om het personeelstekort bij SOC en CR op te lossen, zullen 17 nieuwe personeelsleden worden aangeworven (13 personeelsleden zijn al aangeworven). Het vereiste niveau van tweetaligheid voor de kandidaten is verlaagd en er zullen dus interne taalcursussen worden georganiseerd.

Tony Fonteyne



foto Belga - Nicolas Maeterlinck

De Lijn

Gaan de Vlaamse formatiegesprekken de juiste kant uit?

De Vlaamse politieke partijen hebben tijdens de zomermaanden druk overlegd om tot een regeerakkoord te komen. Veel werd er helaas niet gelost naar de media, dus blijft het voorlopig gissen naar wat er in het verschiet ligt voor De Lijn.

Wat echter wel uitlekte, moet ons niet bepaald vrolijk stellen: de geschrapte haltes zullen niet terugkeren, we moeten ons waarschijnlijk sneller dan verwacht aan een 'benchmark' blootstellen en we zullen onze winstgevende dochterbedrijven moeten verkopen. Er zou daarnaast extra budget komen, althans volgens De Tijd.

Haltes zullen niet terugkeren

Als dit het geval zou zijn, zou men eigenlijk stellen dat er niets mis is met basisbereikbaarheid. Van de N-VA is dit een begrijpelijke houding, gezien dit decreet van haar hand komt. Het is nog maar de vraag of CD&V en Vooruit er zo ook over denken. Bijna de hele legislatuur gaf hoofdzakelijk Vooruit kritiek op het nieuwe decreet, dat vooral in de meer landelijke gebieden een vervoerswoestijn achterliet. Ons vervoersbedrijf, dat ooit een sociale rol speelde in Vlaanderen, is hiermee volledig uitgehold. Basisbereikbaarheid is geënt op de idee van het 'marktdenken', zonder rekening te houden met de noden van onze bevolking. De budgetneutraliteit is hier de grootste boosdoener.

Sneller naar een benchmark?

We kunnen raden naar de achterliggende beweegredenen hiervoor. Het is op zijn minst merkwaardig gezien ons openbare-dienstencontract nog niet is afgelopen. Bovendien werd dat contract gesloten tussen De Lijn en de vorige Vlaamse regering, waarin ook de N-VA hoofdrol speelde. Dat net zij dit nu terug opentrekt, is niet gebruikelijk.

Zij had overigens de mogelijkheid opmerkingen te geven indien zij dit nodig achtte. In sommige media werd gemeld dat - als we niet voldoende zouden scoren - er een verdere privatisering zou aankomen. Het is dus aan de onderhandelaars om die deur zeker dicht te houden. Privatisering is namelijk niet de beste keuze. In juli kregen we nog te horen dat de geprivatiseerde Deutsche Bahn zeer verlieslatend is, vooral door ontoereikende financiering van de infrastructuur, waardoor de dienstverlening te wensen overlaat. De wortel die volgens de media voor de neus gehouden wordt om het openbare-dienstencontract te verlengen, moet dus met grote omzichtigheid worden bekeken.

Schoenmaker blijf bij je leest!

In dezelfde persteksten lezen we dat De Lijn zal gevraagd worden de dochterondernemingen, waaronder Cambio en Blue-bike, af te stoten door haar aandeel hierin van de hand te doen. Waarom



zou je aandelen die het goed doen, willen verkopen? Is dit goed bestuur door een overheid? Kortzichtig volgens ons: snel cashen terwijl alle signalen aangeven dat we hier op lange termijn meer kunnen uithalen. Als bepaalde partijen een kerntakendebat willen voeren, moet men in de eerste plaats kijken naar de financiën en zich niet blindstaren op het eigen gelijk. Het afstoten van deze aandelen kadert hier volledig in.

300 miljoen extra?

De Tijd schrijft dat er 300 miljoen euro extra op tafel ligt bij de onderhandelingen. De toekomst zal uitwijzen of dit bedrag effectief richting De Lijn komt en tegen welke prijs. Vele vragen hierover blijven onbeantwoord. Is dit bedrag terugkerend? Hoeveel voor investeringen en hoeveel voor de zo cruciale exploitatie? Dat er meer budget nodig is, daarover zijn alle mobiliteitsexperten het eens. De kunst zal erin bestaan om voldoende middelen vrij te krijgen en deze zo efficiënt mogelijk in te zetten.

ACOD TBM houdt nauw contact

ACOD TBM laat geen kans onbenut om haar visie over de komende legislatuur kenbaar te maken. Openbaar vervoer zou een topprioriteit moeten zijn voor de volgende Vlaamse regering. Hoe zal men anders steden leefbaar houden in de toekomst? Hoe zal men de verkeerscongestie terugdringen om zo meer ruimte te geven aan onze logistiek? Hoe zal men ervoor zorgen dat iedereen actief kan deelnemen aan de maatschappij? Wij zijn er rotsvast van overtuigd dat bij De Lijn een deel van de oplossing ligt.

Dus, beste onderhandelaars, geef De Lijn de rol en de gelden waarop zij recht heeft, zodat wij een openbaarvervoersbedrijf kunnen zijn dat aan alle behoeften van onze burgers kan voldoen.

Stan Reusen

Transitieplan kranten

Sterk syndicaal werk in het krantendossier

Kameraden, op het paritair comité van 28 juni werden de begeleidingsmaatregelen voor het transitieplan met betrekking tot de kranten goedgekeurd. Deze maatregelen zijn er gekomen na sterke syndicale onderhandelingen. Waarom hebben we deze maatregelen uit de brand gesleept?

Het verdwijnen van de kranten is de grootste omwenteling die we sinds Georoute hebben meegemaakt, als ze al niet ingrijpender is. Al meer dan tientallen jaren draagt bpost de kranten uit, het straatbeeld zal er gans anders uitzien zonder de duizenden postbodes die zeer vroeg de ochtend trotseren om de kranten te bedelen. Dit heeft natuurlijk een enorme invloed op al de postboderondes, te beginnen met de krantenrondes.

Voor de medewerkers die kranten uitdragen, valt er een groot deel van hun werkzaamheden weg. Dit wil zeggen dat deze medewerkers later zullen moeten beginnen en dat hun dagindeling er anders zal uitzien. Later beginnen wil ook zeggen dat de einduren ook later zullen zijn (met als overeenkomst dat dit begin ten laatste 8 uur kan zijn).

Uiteraard heeft dit ook consequenties voor het sociale leven van deze medewerkers. Als je jaren zeer vroeg start en dat begintijdstip schuift enkele uren op, kan dit moeilijk worden voor de dagelijkse routine of verdere indeling van de dag.

Ook voor de medewerkers die geen kranten bezorgen, zijn er gevolgen voor hun ronde. Als alle kranten in een kantoor wegvallen, wil dit zeggen dat alle werkzaamheden herverdeeld moeten worden. Dit kan een kleine tot grotere invloed hebben op de diensten die geen kranten bezorgen. Ook voor de vele vervangers heeft dit grote gevolgen, is het niet door de veranderende beginuren, dan wel door de veranderende diensten.

Al deze redenen maken dat we over een compensatie onderhandeld hebben. Voor alle medewerkers, postbodes en

teamleaders, van een mailkantoor waar de kranten wegvallen, is er één dag extra in de teller zonder limiet. Voor de vervangers die regelmatig (meer dan 50 krantendiensten verzekerd in de voorafgaande zes maanden) krantendiensten doen, komen er nog drie extra dagen bij, dus 3+1. Voor de titularissen en de vervangers die zeer regelmatig een krantendienst doen (meer dan 100 krantendiensten verzekerd in de voorafgaande zes maanden), komen er vijf extra dagen bij, dus 5+1.

Er is de mogelijkheid om deze dagen te laten uitbetalen i.p.v. de verlofregeling. De enige voorwaarde is dat je één jaar anciënniteit moet hebben. Ook het wegvallen van de eventuele nachtcompensatie wordt gecompenseerd met een eenmalige uitbetaling, anders dan de degressieve uitbetaling die we nu kennen.

In elke provincie komen er pilootkantoren, die in het najaar van 2024 en het voorjaar van 2025 zullen opgestart worden. De andere kantoren zullen dan volgen tot en met midden 2026, wanneer de transitie afgerond moet zijn.

Omdat de uitgevers de prijs van bpost niet wilden betalen, is de constructie met AMP

opgezet. Het wegvallen van de kranten blijft een verschrikkelijke zaak voor bpost. Dit betekent dat er op termijn 1.500 à 2.000 banen minder zullen zijn.

In ons akkoord met bpost over AMP staat dat er GEEN ontslagen vallen. Dit maakt - samen met de compensaties die we hebben verkregen - dat we er echt wel het uiterste hebben uitgehaald. Dat is onze plicht tegenover jullie, onze leden.

Samen sterk, kameraden!

Geert Cools



foto Belga - Jonas Hamers

Keuze rust of betaling voor zon- en feestdagen

Op 1 oktober 2024 start de nieuwe referentieperiode voor de berekening van de arbeidsduur.

Voor de compensatie voor het werk dat je presteert op zon- en feestdagen kan je de keuze maken tussen:

- uitbetaling van een toelage
- of inhaalrust.

Als je de huidige keuze wenst te veranderen, let dan goed op je brievenbus! Ieder-

een zal een brief ontvangen in de loop van de maand september met de procedure en de deadline om je keuze te veranderen. Je kan ook de keuze digitaal via bpost4me registreren. Indien je je keuze niet wil veranderen, dan hoeft je niets te doen.

Denk goed na voor je een keuze maakt, want zelfs al verander je van dienst tijdens de komende referentieperiode (1 oktober 2024 tot 30 september 2025), blijft je

keuze geldig en kan ze niet meer worden aangepast.

Marianne Peeters

70 jaar vriendenkring CONNECT

De vriendenkring van ACOD Post werd opgericht in 1954. Enkele jaren geleden kreeg hij onder de naam CONNECT nieuw leven ingeblazen. Begin oktober vieren we de 70^{ste} verjaardag. Jij komt toch ook?

Wij richten ons vooral op het actief personeel bij ACOD/bpost en tellen ondertussen een paar honderd leden. Daar zitten natuurlijk ook gepensioneerde personeelsleden tussen, zij zijn eveneens meer dan welkom.

De vriendenkring organiseert geregeld leuke activiteiten over alle provincies heen. Dit kan gaan van een kickerwedstrijd, lasershooting,

bowling, gezinsactiviteiten tot een verrassingsuitstap... Als lid word je geïnformeerd door onze nieuwsbrief.

Word nu lid van CONNECT, de vriendenkring van ACOD Post. Het lidgeld bedraagt 12 euro per jaar, te storten op het rekeningnummer BE37 0001 4974 1728 met vermelding van volledige adresgegevens en mailadres.

Op 5 oktober vieren we de 70^{ste} verjaardag van onze vriendenkring met een receptie. Om organisatorische redenen vragen we om je hiervoor in te schrijven voor 20 september 2024. Dit kan via ons emailadres connect.vriendenkring@gmail.com

of sms 0496 13 50 89 met vermelding van de leden/personen (namen) die aanwezig zullen zijn. Plaats: ACOD Mechelen (rechtover het station Mechelen Centraal), we beginnen tussen 10.30 en 11.30 uur.

Voel je je geroepen om onze vriendenkring mee uit te bouwen en in de organisatie te stappen, dan ben je meer dan welkom. Contacteer ons via email connect.vriendenkring@gmail.com of telefonisch op 0496 13 50 89.

Samen CONNECT – Samen Sterk Vriendenkring ACOD Post

Recht op gewaarborgd loon bij ziekte tijdens medisch deeltijdse prestaties

Sinds eind 2022 zijn de regels met betrekking tot gewaarborgd loon bij ziekte tijdens een periode van medisch progressieve werkhervatting gewijzigd.

Wanneer je meer dan 20 weken je prestaties medisch deeltijds hervat hebt en je wordt dan opnieuw ziek (100 procent arbeidsongeschikt), heb je recht op gewaarborgd loon. Deze betaling van gewaarborgd loon heeft uiteraard alleen betrekking op het deel van de deeltijdse arbeidsregeling om medische redenen,

die normaal gesproken gepresteerd moet worden. Het andere deel blijft gedekt door de mutualiteit.

We merken dat er meer dan eens personeelsleden, die in hogervermelde situatie zitten door de mazen van het net glijpen en geen gewaarborgd loon ontvangen. De praktijk leert ons dat het hoofdzakelijk gaat over personeelsleden die medisch halftijds aan de slag zijn in het systeem ½ dag werken ½ dag ziekte.

Heb je de pech om tijdens je progressieve werkhervatting terug ziek te vallen, hou dan zeker je weddefiche in het oog. Indien je meer dan 20 weken progressief aan het werk bent, heb je recht op gewaarborgd loon.

Heb je vragen? Aarzel niet ons te contacteren.

Marianne Peeters



Ziekte tijdens wettelijk verlof Nieuwe regels

Sinds 1 januari 2024 gelden er nieuwe regels bij ziekte tijdens de jaarlijkse vakantie. De aanleiding voor deze nieuwe wetgeving is een aanpassing van de regelgeving inzake jaarlijkse vakantie. Deze moet in overeenstemming worden gebracht met de Europese wetgeving die aan alle werknemers jaarlijks een vakantie van tenminste vier weken met behoud van loon toekent. Hierdoor zullen werknemers die ziek worden tijdens een periode van jaarlijkse vakantie, hun vakantiedagen kunnen behouden om deze later op te nemen.

Wat te doen bij ziekte tijdens een periode van wettelijke verlof?

- Breng het HRCC onmiddellijk telefonisch (02 278 50 50) op de hoogte van je ziekte. Buiten de openingsuren doe je dit via e-mail hrcc@bpost.be of via de app [bpost4me](#) 'Contact HRCC'.

- Vermeld dat je ziekte plaatsvindt tijdens je wettelijk verlof.

- Vermeld de plaats waar je verblijft.

- Bezorg je attest zo snel mogelijk aan het HRCC en zeker binnen de reglementaire termijn van 10 werkdagen. Het is sterk aanbevolen gebruik te maken van het specifiek medisch attest, dat ter beschikking wordt gesteld door de wetgever. Dit attest is beschikbaar in 4 talen: Nederlands, Frans, Duits en Engels en is beschikbaar op [bpost4me](#).

Indien je gebruik wenst te maken van het recht op wettelijk verlof van zodra de periode van arbeidsongeschiktheid voorbij is en je hiermee de aanvankelijk geplande periode van afwezigheid wegens wettelijk verlof verlengt, deel je dit mee aan HRCC en breng je ook je onmiddellijke chef hiervan op de hoogte. Deze verlenging is onderworpen aan het akkoord van je management.

- In geval van overmacht informeer je binnen een redelijke termijn HRCC en maak je het geneeskundig getuigschrift over.

- De drie dagen 'ziekte zonder attest' vallen niet binnen deze regelgeving. Met andere woorden: een periode van afwezigheid wegens ziekte tijdens een periode van wettelijk verlof moet steeds verantwoord worden door een medisch attest.

Opgelet: alleen de wettelijke verlofdagen kunnen worden geannuleerd, de extra-wettelijke verlofdagen en vrije wettelijke feestdagen blijven ingepland tijdens de ziekteperiode.

Marianne Peeters

Bron: [bpost4me](#)

Jaarlijkse aanpassing van sommige verplaatsingskosten

Conform de sectorale Collectieve Arbeidsovereenkomst met betrekking tot dienstverplaatsingen, woon-werkverkeer en overplaatsingen, werden de bedragen aangepast vanaf 1 juli 2024 voor dienstverplaatsingen, zendingen en overplaatsingen.

Bij gebruik van een privé-voertuig worden de effectief gereden kilometers vanaf dan (en tot 30 september 2024) vergoed tegen 0,4297 euro per km. Deze vergoedingen worden sinds oktober 2022 niet meer jaarlijks geïndexeerd, maar wel trimestrieel. Voor de mobiliteitstoelage (tijdsvergoeding berekend op basis van de afstand die afgelegd wordt door werknemers die hun opdracht

ambulant vervullen en hierdoor hun woon-werkverkeer buiten de diensturen afleggen) werden vanaf dezelfde datum de bedragen aangepast naar respectievelijk 9,8517 euro per dag (indien de totale afstand woonplaats-tijdelijke tewerkstellingsplaats buiten standplaats-woonplaats niet meer dan 40 km is) en 0,3625 euro per bijkomende kilometer (zelfde totale afstand meer dan 40 km en niet meer dan 130 km).

Indien de afstand woonplaats-standplaats wordt afgelegd met de fiets, kiest de werknemer voor een fietsvergoeding van momenteel 0,35 euro per km (met een fiscaal vrijgesteld plafond van momenteel 2.500 euro per kalenderjaar,

wat door sommige bedrijven uitgebreid werd tot 3.500 euro per kalenderjaar), ofwel voor een forfaitaire maandelijkse vergoeding van gemiddeld 60 procent van de tarieven van het officieel maandelijks treinabonnement 2^{de} klas. Indien de werknemer deze verplaatsingen aflegt met het openbaar vervoer, dan wordt maximaal 80 procent hiervan terugbetaald door de werkgever. Indien de werknemer deze verplaatsingen aflegt met een ander vervoermiddel, dan wordt de forfaitaire maandelijkse vergoeding van gemiddeld 60 procent van de tarieven van het officieel maandelijks treinabonnement 2^{de} klas toegekend.

Jan Van Wijngaerden





Pakkende getuigenissen tegen agressie in openbare diensten

Op 25 juni werd een militantenmeeting georganiseerd in Het Depot te Leuven. Agressie tegen de openbare diensten en tegen de medewerkers in de openbare diensten werden tijdens deze bijeenkomst in de kijker gezet.

Een terechte aandacht want agressie, zowel verbaal als fysiek, komt helaas meer en meer voor, in elke sector. Aangrijpende getuigenissen van militanten deden de aanwezigen in de zaal bij momenten dan ook muisstil worden. Voor de sector Telecom-

Vliegwezen deelden Proximus-hoofdafgevaardigden, Gunther Soetinck, shopmanager, en Kevin Wittenbergh, technicus, hun ervaringen vanop het terrein. Het bespreekbaar stellen van en werk maken van een gerichte aanpak tegen geweld en agressie is en blijft een urgentie! Bravo Gunther en Kevin voor jullie getuigenis.

Annuska Keersebilck



Proximus Hulp bij schoolkosten

In september start een nieuw schooljaar. Het is helaas ook voor heel wat gezinnen de duurste maand van het jaar. Maar wist je dat Proximus tussenbeide komt in het schoolabonnement van de kinderen van actieve medewerkers? Een zeer welkom financieel duwtje in de rug en uiteraard het resultaat van onderhandelingen met de sociale partners.

De tussenkomst geldt niet alleen voor het NMBS-schoolabonnement, maar ook voor de schoolabonnementen van de MIVB, TEC en De Lijn, waarbij voor deze laatste abonnementen zelfs een verhoging van de tussenkomst (van 10 naar 20 procent) werd verkregen in de collectieve overeenkomst 2023-2024. Belangrijk: dit voordeel wordt niet in mindering gebracht van het mobiliteitsbudget. Wij sommen graag de voordelen nog even op.

Voor wie?

De kinderen, geregistreerd bij Proximus, van de actieve medewerker:

- het kind van het personeelslid, ongeacht zijn hoofdverblijfplaats
- het kind dat bij het personeelslid geplaatst werd door tussenkomst van een openbare instantie
- het kind van de inwonende persoon of samenwonende partner van wie door een attest van gezinssamenstelling bewezen is dat hij/zij dezelfde hoofdverblijfplaats betreft als het personeelslid.

Welk bedrag?

- Er wordt een tussenkomst van 50 procent van het tarief tweede klasse toegekend op de prijs van een NMBS-schoolabonnement (Student Abonnement of Student Multi), eerste of tweede klasse, van het kind dat jonger is dan 26 jaar.
- Een tussenkomst van 20 procent wordt toegekend op de prijs van een schoolabonnement TEC, De Lijn of MIVB van het kind dat jonger is dan 25 jaar.
- Opgelet: Proximus komt tussenbeide voor één lopend abonnement per kind.

Hoe aanvragen?

- NMBS schoolabonnement: vul het formulier in op het Vaigo-platform. Je ontvangt een attest per mail dat je moet afgeven bij de NMBS om het abonnement tegen de verminderde prijs te ontvangen.
- Schoolabonnement TEC, De Lijn of MIVB: je betaalt bij aankoop zelf het volledige bedrag en vraagt de tussenkomst van 20 procent van de aankoopprijs aan op het Vaigo-platform. De korting wordt daarna via het loon terugbetaald.

Nog vragen? Problemen met de Vaigo-tool?

Aarzel niet om contact op te nemen met uw afgevaardigde of regionaal vrijgestelde.

Uitnodiging jaarlijks seniorenfeest

Het jaarlijkse seniorenfeest voor Telecom-Vliegwezen West-Vlaanderen zal plaatsvinden op donderdag 10 oktober. We hopen jullie massaal en voor het eerst te verwelkomen in de feestzaal Park Rodenbach, een toplocatie midden in een groene omgeving in het hartje van Roeselare. Begin september zullen jullie hiervoor een uitnodiging ontvangen ter inschrijving. Hou jullie goed en alvast tot dan! Bij vragen kan je steeds een mail sturen naar ronald.huysmans@cgspaceod.be.

Zeventiende Feest niet-actieven

Op vrijdag 4 oktober om 12 uur (deuren 11.45 uur) organiseert ACOD Telecom-Vliegwezen Oost-Vlaanderen haar Zeventiende Feest voor niet-actieven in restaurant Gerstenhof, Gerstenstraat 12A, 9320 Aalst. Op het menu staan aperitief met tapasplank, soep, hoofschotel (vis of vlees naar keuze), koffie en dessert, water en wijn. Een week voor aanvang van het feest zal Dirk De Kuyscher u bellen om uw keuze voor de hoofdschotel te bevestigen. Dit is een geweldige gelegenheid om collega's weer te zien en herinneringen te delen. Wij kijken ernaar uit om u te verwelkomen en samen het glas te heffen. Bevestig uw deelname ten laatste op 16 september aan dirk.dekuyscher@cgspaceod.be of op 0478 93 20 98. Er wordt een persoonlijke bijdrage gevraagd van 30 euro per persoon, te storten op rekening BE91 7775 9008 0176 van Dirk De Kuyscher met vermelding: 'Feest niet-actieven 04/10/2024 KP 0800' en het aantal personen, ten laatste tegen maandag 30 september. Er is parkeergelegenheid aan het restaurant.



FOD Financiën Verzet tegen nieuwe telewerkregels

De jongste jaren toonde het management van de FOD Financiën zich meermaals voorstander van een politiek van 'kleine stapjes'. Fundamentele hervormingen - waarvoor de ACOD vragende partij is - werden zo veelal omgebogen tot vrij betekenisloze bijsturingen. Groot was dan ook de verbazing toen het management plots, net voor de zomervakantie, een ingrijpende hervorming voorstelde inzake de regels rond telewerk.

De omzendbrief werd al gedeeltelijk aangepast aan opmerkingen van de ACOD maar voorziet toch nog altijd in het volgende.

- Wie vier of meer dagen per week werkt, moet twee dagen per week aanwezig zijn op kantoor.
 - Wie minder dan vier dagen per week werkt, moet één dag per week aanwezig zijn op kantoor.
 - Een kantoor dag moet voldoende lang zijn om interactie en samenwerking te kunnen hebben met de collega's. Worden gelijkgesteld met een dag op kantoor: klassikale opleiding, teambuilding, vakbondsverlof en dienstopdracht.
 - Een dag werken in een satellietkantoor wordt niet langer beschouwd als een dag werken op kantoor.
- Uitzonderingen op deze regels omwille

van medische redenen, handicap of om ernstige sociale of familiale redenen, zouden mogelijk zijn, goed te keuren door de stafdienst P&O.

Beperking

De omzendbrief beperkt aanzienlijk de flexibiliteit die het KB Telewerk biedt (maximum 60 procent van de arbeidsregeling in telewerk op jaarbasis). Volgens de overheid is dit nodig om de teamcohesie en het onthaal van nieuwe medewerkers te verbeteren. Dit leidt tot grote onvrede bij het personeel. De ACOD verzet zich krachtig tegen deze maatregel, die volgens ons een stap achteruit is en die het evenwicht werk-privé van vele medewerkers onder druk zet.

Tijdens de coronapandemie en bij de verving van nieuw personeel werd de flexibiliteit van telewerk als een belangrijke troef naar voor geschoven. Met de nieuwe omzendbrief van de FOD Financiën lijkt deze belofte nu gebroken te worden. De nieuwe telewerkregels hebben verstreckende gevolgen voor het welzijn van de werknemers. De verplichte aanwezigheid op kantoor brengt extra stress met zich mee, verstoort het evenwicht werk-privé en beperkt de mogelijkheden om efficiënt te werken.

Bovendien leeft de vrees voor een tekort aan werkplekken, nu het concept van Dynamic Office versneld wordt ingevoerd. De ACOD is dan ook diep bezorgd over deze ontwikkelingen.

Impact op werk-privé

Vooraf voor werknemers met zorgtaken, een lang woon-werktraject of andere persoonlijke verplichtingen, betekent de verplichte aanwezigheid op kantoor een aanzienlijke extra belasting. Door het wegvallen van de mogelijkheid om werktijden flexibel in te delen, wordt het voor deze medewerkers steeds moeilijker om werk en privéleven in evenwicht te brengen.

Anonieme getuigenissen van leden illustreren deze problemen. Zo vertelt een medewerker met jonge kinderen: "Ik had het telewerk zo goed georganiseerd. Nu moet ik weer uren in de file staan en kan ik mijn kinderen 's morgens niet meer naar school brengen. Dit zorgt voor veel stress en frustratie." Een andere medewerker, die woont in een afgelegen regio, geeft aan: "De lange reistijd naar kantoor betekent dat ik veel minder tijd heb voor sociale contacten. Ik voel me steeds meer opgebrand." Het is duidelijk dat de nieuwe regeling een negatieve impact heeft op het welzijn

federale overheid

van vele werknemers. Een goede werk-privéverhouding is van cruciaal belang voor de mentale en fysieke gezondheid. De FOD Financiën zou hiermee meer rekening moeten houden.

Gebrek aan wetenschappelijk bewijs

De nieuwe regeling lijkt in tegenspraak te zijn met talloze studies die de voordelen van telewerk hebben aangetoond. Onderzoek heeft keer op keer uitgewezen dat telewerk kan leiden tot een verhoogde productiviteit, een betere werk-privéverhouding en een hogere werktevredenheid. Het argument dat fysieke aanwezigheid essentieel is voor samenwerking en kennisdeling wordt door deze studies niet ondersteund. Integendeel, instrumenten voor online samenwerking zijn de afgelopen jaren sterk verbeterd, waardoor effectieve communicatie op afstand mogelijk is.

De beslissing om het telewerk in te perken, lijkt dan ook niet gebaseerd op wetenschappelijke onderbouwing, maar is er eerder gekomen op vraag van sommige managers, die er een achterhaalde visie op nahouden. Het is teleurstellend dat de FOD Financiën, die vaak wordt geprezen als een voorloper op het gebied van innovatie, nu een achterhaalde visie op werken lijkt aan te hangen.

Dynamic Office

Dit concept, waarbij het aantal vaste werkplekken drastisch wordt verminderd en werknemers bureaus moeten delen, roept bij het personeel grote bezorgdheid op, zeker wanneer de overheid meer aanwezigheid op kantoor vraagt.

Dit zijn de concrete bezorgdheden.

- Gebrek aan persoonlijke werkruimte: het delen van bureaus kan leiden tot een vermindering van de persoonlijke werkruimte en een gevoel van onrust. Werknemers hebben vaak persoonlijke documenten en materialen nodig die ze niet constant willen opbergen en weer tevoorschijn moeten halen.
- Storende factoren: het delen van bureaus verhoogt de kans op storende factoren zoals geluidsoverlast, bijvoorbeeld door collega's die telefoneren. Dit kan de concentratie verstoren en de productiviteit verminderen.
- Tekort aan geschikte werkplekken: als er

minder werkplekken zijn dan werknemers, kan het voorkomen dat werknemers geen geschikte plek vinden om hun taken uit te voeren. Zo kunnen bijvoorbeeld werknemers die taken moeten uitvoeren die veel concentratie vragen moeite hebben om een rustige plek te vinden.

- Problemen bij telefoniedienst: werknemers die ingeschakeld worden in de telefonische dienstverlening zullen moeite ondervinden om gesprekken te voeren in een open kantooromgeving en zullen daarmee hun collega's storen. Telefonietaken kunnen best via telewerk verricht worden.

- Beperkte mogelijkheden voor teamwork: door het invoeren van de Dynamic Office en de beperkte werkplaatsen is het lang niet zeker dat de collega's fysiek bij elkaar zullen kunnen zitten. Dit ondermijnt de argumenten van de overheid om de teamcohesie te versterken door meer fysieke aanwezigheid op kantoor.

Sluiting van gebouwen

De jongste jaren werd het aantal gebouwen flink gereduceerd. De ACOD heeft zich hier telkens tegen verzet. Maar hierdoor zijn de verplaatsingen (in afstand en/of in tijd) aanzienlijk langer geworden. Iedere keer werd dit door de overheid goedgepraat met als argument dat men ruimdenkend en flexibel zou zijn met het toekennen van dagen werken in een satellietkantoor en met telewerk. Hierop wordt nu teruggekomen: een dag satellietwerk telt volgens de omzendbrief zelfs niet langer mee als een dag op kantoor, wat voorheen wel het geval was.

Wat dan wel?

De ACOD heeft begrip voor argumenten zoals het versterken van teamcohesie en beter onthaal van de stagiairs. Toch menen wij dat deze omzendbrief te restrictief is. Men had voor een zachtere aanpak kunnen kiezen en een communicatiecampagne kunnen opzetten om de medewerkers te motiveren op vrijwillige basis meer naar kantoor te komen.

De timing van deze onderhandelingen is zeer slecht gekozen. Dit is al het tweede opeenvolgende jaar dat we een dossier voorgelegd krijgen net voor het zomerreces. De overheid heeft wel toegezegd de nieuwe regeling niet in te

voeren vanaf 1 september maar pas vanaf begin 2025.

Ondanks onze duidelijke bezorgdheden hebben de onderhandelingen over de nieuwe telewerkregels helaas niet tot een bevredigend resultaat geleid. Het management heeft enkele toezeggingen gedaan, maar grotendeels voet bij stuk gehouden.

De argumenten van de ACOD zijn onvoldoende ernstig genomen. Het management lijkt meer belang te hechten aan traditionele werkmethode en is minder open voor innovatieve manieren van werken.

Het is teleurstellend dat de belangen van de werknemers op deze manier worden genegeerd. De ACOD zal dan ook blijven strijden voor een correcte werkomgeving, waarin de mogelijkheden van telewerk ten volle worden benut.

Het is van essentieel belang dat de FOD Financiën inziet dat een succesvolle organisatie gebaseerd is op tevreden en gemotiveerde werknemers. Door te investeren in het welzijn van het personeel, kan de FOD Financiën niet alleen de productiviteit verhogen, maar ook de aantrekkelijkheid als werkgever vergroten.

Kortom, de nieuwe telewerkregels moeten worden herzien om te voldoen aan de behoeften van zowel de organisatie als de werknemers. Moderne telewerkregels zijn beslissend om talent aan te trekken en te behouden. De werkomstandigheden in de publieke sector moeten aansluiten bij de verwachtingen van de 21^{ste} eeuw.

De ACOD is voorstander van een echt grote stap vooruit, door de kwestie van het telewerk te bekijken in samenhang met alle andere arbeidsvoorwaarden. Daartoe moet er ernstig gewerkt worden aan een arbeidsreglement (dat al jaren geleden had moeten worden ingevoerd).

Het federaal technisch comité ACOD Financiën komt samen half september om zich te beraden over de verdere stappen. Ondertussen roepen we het personeel op om gemobiliseerd te blijven.

Luc Martony, Peter Veltmans

FOD Financiën Fedorest blijft, maar rationalisering wordt voortgezet

De rationalisering van Fedorest moet het toekennen van maaltijdcheques aan het federale personeel sinds 1 januari 2024 gedeeltelijk financieren. Oorspronkelijk was de overheid van plan de diensten uit te besteden aan een vzw. De ACOD heeft zich hiertegen verzet en de tegen deze vzw-plannen ondernomen acties zijn succesvol gebleken. Goed nieuws? Toch niet helemaal.

De overheid liet het idee uiteindelijk varen, waardoor een deel van de ongerustheid onder het personeel is weggevallen. Er is evenwel niet alleen maar goed nieuws, want het management is van plan de rationalisering van de federale restaurants voort te zetten tot in 2030. In de komende jaren staan de klanten en het personeel dus nog tal van veranderingen te wachten.

Automaten

Op de plaatsen waar het management meent dat er te weinig klanten komen, worden de klassieke restaurantdiensten vervangen door maaltijdautomaten. Het gaat om acht sites in Wallonië (Charleroi CAE, Ciney, Hoei Compiègne, Bergen Joncquois, Neufchâteau, Nijvel, Ottignies, Saint-Vith) en zeven in Vlaanderen (Diest, Halle, Mechelen, Oudenaarde, Sint-Niklaas, Tongeren et Turnhout). Deze automaten worden bevoorradt door FinPress, waar de productie van kant-en-klare maaltijden behouden blijft en zelfs wordt uitgebreid.

De directie kondigde aan dat er werkgroepen in het leven worden geroepen om de best mogelijke oplossingen te vinden om het door deze sluitingen van diensten getroffen personeel te reïncorporeren. De ACOD zal nauwgezet opvolgen dat het betrokken personeel wordt gerespecteerd en dat de geboden dienst kwaliteitsvol is.

Minder productie ter plaatse

Op de sites die wel blijven bestaan, worden niet langer volledige maaltijden bereid, maar koopt Fedorest in de privésector bereide en half-bereide producten aan. Steaks, bijvoorbeeld, worden nog wel ter plaatse gebakken, maar desserts worden niet meer in de keukens van Fedorest klaargemaakt.

Volgens de overheid wordt het aanbod wel uitgebreid en gevarieerder en behouden de keukens enige autonomie, weliswaar binnen een opgelegd kader, om een menuplan op te stellen, zodat nog rekening kan worden gehouden met de lokale vraag en smaak. De ACOD betreurt deze nieuwe privatisering van diensten en hoopt dat de kwaliteit van de maaltijden op peil blijft.

Scanning en digitalisering

De restaurants worden aangepast: er komen zelfbedieningstogen en betaalautomaten (self-scanning). Een aantal procedures wordt gedigitaliseerd: opvolging van de veiligheid- en gezondheidsnormen (HACCP), opvolging van de bestellingen en poetsplannen.



De ACOD dringt erop aan dat op zijn minst een opleiding wordt georganiseerd om te leren werken met deze nieuwe instrumenten.

Personeel

De herstructureringsmaatregelen beogen dus besparingen door een aanzienlijke inkrimping van het personeelsbestand, dat wordt berekend op basis van de verkoop.

Tegen eind 2030 gaan 276 werknemers van Fedorest met pensioen. Als ze niet vervangen worden, blijven er dan nog 277 personeelsleden over. Door de geprogrammeerde inkrimping verdwijnt dus de helft van het huidige personeelsbestand. Voor de ACOD moet er voldoende personeel blijven en dient er zelfs te worden aangeworven om het hoofd te bieden aan mogelijke evoluties in de vraag (terugkeerbeweging naar kantoor). De ACOD vraagt voltijdse overeenkomsten van bepaalde duur met loopbaanperspectieven (bevorderingen, statutarisering) voor alle Fedorest-personeelsleden.

Ten slotte wijzen de ACOD-vertegenwoordigers het management erop dat het werk voor het personeel zinvol, aangenaam en nuttig moet blijven. Hoewel het directiecomité van de FOD Financiën de 'teamspirit' onder het personeel opnieuw wil aanwakkeren – die verdwenen is door de covid-maatregelen – is het wel belangrijk te beseffen dat Fedorest als plek om een maaltijd te nuttigen en zich te ontspannen in een gezellige omgeving heel belangrijk en waardevol blijft.

We blijven solidair met onze collega's en blijven gebruik maken van Fedorest!

Jean François Lemaire, Tony Six



foto Belga - Bruno Fahy

Defensie Minister Dedonder: goed rapport, maar werk is niet af

De formatiegesprekken voor de nieuwe federale regering zijn volop aan de gang. Om het geheugen op te frissen, gaan wij nog eens terug in de tijd voor een kort overzicht van de belangrijkste realisaties door de uittreedende minister van Defensie verwezenlijkt.

Sinds 1 oktober 2020 bekleedt Ludivine Dedonder, als eerste vrouw ooit, de functie van minister van Defensie. Dedonder heeft sindsdien aanzienlijke veranderingen en verbeteringen doorgevoerd om het defensiepersoneel en de militaire capaciteit op te waarderen en te versterken. Hier is een overzicht van haar belangrijkste initiatieven en prestaties.

People Our Priority-plan (POP)

Op 1 februari 2021 presenteerde minister Dedonder haar ambitie om het defensiepersoneel op te waarderen met het POP-plan. Na jaren van besparingen

kwam het personeel weer centraal te staan. Het plan streefde ernaar meer dan 10.000 nieuwe militairen te rekruteren en het aandeel burgerpersoneel te verhogen van 5 naar 15 procent. Om Defensie aantrekkelijk en concurrerend op de arbeidsmarkt te maken, omvat het plan een reeks maatregelen zoals een loonsverhoging, maaltijdcheques, opwaardering van het statuut van de reserve enzovoort.

Weddeherziening en andere voordelen

Een topprioriteit in het POP-plan was de weddeherziening voor militairen. Een geleidelijke opbouw, verspreid over drie jaren, werd vooropgesteld en in zijn totaliteit uitgevoerd op 1 januari 2024. Naast loonsverhogingen werden ook maaltijdcheques voor het militair personeel en in een latere fase voor het burgerpersoneel ingevoerd. Recent werd er nog een akkoord bereikt voor

de toekenning van de toelage voor pedagogische competenties ten voordele van onze militaire instructeurs. Voorts werden de procedures voor terugbetaling van gezondheidszorgkosten vereenvoudigd, maar hier is volgens ons nog wel wat werk aan de winkel.

Wetgeving en budgetten

Op 25 februari 2022 bereikte Dedonder een belangrijke mijlpaal met de goedkeuring van het voorontwerp van wet voor de actualisatie van de militaire programmawet en het defensiebudget tot 2030. Dit resultaat volgde op maandenlange onderhandelingen en overleg in de federale regering. De defensie-inspanning van België zal in 2030 overeenstemmen met 1,54 procent van het bbp, inclusief een nieuw investeringsplan van meer dan 10 miljard euro. Dit plan stelt Defensie in staat om vanaf 2025 verder te groeien en weerbaarder te worden.

STAR-plan

Het STAR-plan (Security/Service, Technology, Ambition, Resilience) werd gepresenteerd na het POP-plan en stelt Defensie weer ten dienste van de Belgische maatschappij. Het omvat investeringen in duale capaciteiten, nieuwe infrastructuur, onderzoek en ontwikkeling en een voortdurende focus op personeelsrekrutering. Het plan beoogt minstens 29.000 personeelsleden tegen 2030, met meer dan 15 procent burgers. Het voorziet ook in 1,8 miljard euro voor de Belgische defensie- en veiligheidsindustrie om nieuwe technologieën te ontwikkelen.

Hervorming Reserve en vrijwillige Dienst van Collectief Nut

Op 25 oktober 2023 keurde de commissie Landsverdediging het wetsontwerp goed voor het instellen van een vrijwillige Dienst van Collectief Nut. Vanaf 2024 zullen jongeren tussen 18 en 25 jaar de kans krijgen om hieraan deel te nemen, met een toelage van 500 euro netto per maand bovenop hun uitkering. Bovendien werd op 7 februari 2024 de wet voor de hervorming van de Reserve

“Voor het eerst sinds lang kwam er aandacht voor het personeel”

goedgekeurd. Dit maakt het statuut van reservemilitair aantrekkelijker, stimuleert oud-militairen en reservisten om actief te blijven en vereenvoudigt de procedures.

Positief rapport

ACOD Defensie vindt dat minister Ludivine Dedonder ambitieuze plannen zoals het POP- en STAR-plan, wetswijzigingen en strategische investeringen heeft voorgelegd waarmee de toekomst van Defensie verzekerd is van groei en weerbaarheid.

Er werden eveneens aanzienlijke stappen vooruit gezet om het defensiepersoneel na 20 jaar eindelijk opnieuw centraal in de kijker te plaatsen. Het personeel is namelijk de voornaamste rijkdom en dat heeft deze minister wel degelijk goed begrepen.

Bovendien heeft de minister ervoor gezorgd dat onze pensioenleeftijd

ongewijzigd blijft en dat militairen ten volle kunnen genieten van de perequatie op 1 januari 2025.

Minister Dedonder krijgt van ACOD Defensie een positief rapport en wij willen haar graag bedanken voor de fijne en constructieve samenwerking tijdens haar legislatuur. Wij wensen haar veel succes met haar volgende uitdaging.

Toch nog werk op de plank

ACOD Defensie doet een oproep aan haar opvolger om hetzelfde pad te bewandelen en dat is namelijk het personeel centraal te plaatsen en geen beslissingen te nemen die het evenwicht bij Defensie verstoren. Er zijn nog heel wat initiatieven nodig om Defensie aantrekkelijker te maken en daaraan willen wij graag meewerken. Tegelijk zijn het verhogen van de pensioenleeftijd of een wijziging van de berekening van het pensioen geen initiatieven die in het kader van de attractiviteit passen en waartegen wij ons zullen verzetten. Met wat we onlangs gelezen hebben, ligt er heel wat werk op de plank de komende legislatuur.

Natasja Gaytant



foto Belga - Hatim Kaghlat



5 Sporenbeleid Spoor Verloning: ten strijde!

Op 1 juni 2024 traden de 5 Sporen in werking, Het 'nieuw loongebouw' geldt weliswaar enkel voor nieuwe aanwervingen en bevorderingen. Vanaf 1 januari 2025 volgt dan de eerste mogelijkheid tot vrijwillige instap in het nieuw loongebouw. Wat staat ons te doen?

Vanaf 1 juni 2024 spreken we over twee aparte 'loongebouwen' binnen het Vlaams Personeelsstatut (VPS):

- een systeem op basis van evaluatie (nieuw loongebouw – VPS bijlage 5)
- een systeem op basis van anciënniteit (oud loongebouw – VPS bijlage 5 bis).

In het nieuw loongebouw zijn nieuwe salarisschalen ontwikkeld voor nieuwe instroom vanaf 1 juni 2024 waarbij de jaarlijkse salarisevolutie afhankelijk is van een extra evaluatie door het managementorgaan.

Het oud loongebouw blijft bestaan voor de huidige statutairen en contractuelen, en instroom via vacatures met publicatiedatum van de selectiereglementen voor 1 juni 2024 (Orval-akkoord).

Bijkomend is er een verplichte overstap van oud naar nieuw loongebouw bij bevordering na 1 juni 2024 (met

behoud van hoedanigheid statutair/contractueel). Een vrijwillige overstap naar het nieuw loongebouw kan vanaf 1 januari 2025 (geen weg terug en voor alle arbeidsrelaties). Voor deze eerste vrijwillige overstap is het beslissingsvenster van 1 september 2024 tot 30 november 2024.

AgO (agentschap overheidspersoneel) beloofde tegen 1 september 2024 een instrument ter beschikking te stellen, zodat je met kennis van zaken eventueel vrijwillig kan overstappen naar het nieuw loongebouw, ten vroegste op 1 januari 2025. Volgende overstapmomenten zijn dan drie keer per jaar mogelijk, telkens met een voorafgaand beslissingsvenster.

Opbouw nieuwe salarisschalen

De nieuwe salarisschalen zijn gebaseerd op het begin- en eindbedrag van de oude schalen in 32 trappen met 3 kleine bijkomende trapjes op het einde van de loopbaan, dus 35 in totaal, met een correctie tussen trap 5 en 15. Het zijn overkoepelende schalen binnen de niveaus met een jaarlijkse salarisevolutie (kleine jaarlijkse trappen), zonder onderscheid tussen statutairen en contractuelen.

Het addertje onder het gras is evenwel

het gebruik van prestatie management in het nieuw loongebouw. De jaarlijkse salarisevolutie zal immers afhankelijk zijn van een extra evaluatie door het managementorgaan, waar over een vertraagde (geen trap), normale (+1 trap) of versnelde (+2 trappen) salarisevolutie beslist zal worden.

Verplichte inschaling nieuw loongebouw bij bevordering

Op welke trap kom je in de nieuwe schaal? Bij bevordering vanuit het oud loongebouw gebeurt de bevordering binnen het oud loongebouw (geldelijke anciënniteit + eventueel bevorderingspremie), vervolgens komt de inschaling in het nieuwe loongebouw volgens de bestaande inschalingsprincipes (op loon) op een trap, die lager kan zijn dan de geldelijke anciënniteit. In bepaalde gevallen kan het voordelig zijn binnen het nieuwe loongebouw te bevorderen. Bij bevordering vanuit het nieuw loongebouw gebeurt de inschaling immers op dezelfde trap binnen de nieuwe salarisschaal en niet op loon. Ervaring bij DVO wordt automatisch gevaloriseerd bij wijziging van dienstaanwijzing, horizontale mobiliteit, bevordering...

Opmerkingen ACOD over het nieuw loongebouw

We herhalen onze standpunten over het nieuw loongebouw.

- De huidige loopbaan wordt over een langere periode gespreid, namelijk 32 (35) jaar i.p.v. 24 (27) jaar.
- Voorgestelde bijkomende trappen inn het nieuw loongebouw zijn minimaal.
- Het 'nieuw loopbaan- en beloningsbeleid' van de Vlaamse regering laat veel nieuws zien.
- Beloofde loonsverhogingen en benchmarking zijn er niet gekomen.
- De inschaling van de huidige (contractuele) personeelsleden zal lager zijn dan nieuwe personeelsleden die met dezelfde anciënniteit worden geworven.
- Bij bevordering verplichte overstap naar het nieuwe loongebouw is prestatie management.
- Reeds lang gekende anomalieën (niveau B) krijgen geen oplossingen in nieuw loongebouw.
- Gevolgen voor het personeel zijn er ook door de budgettaire meerkosten, eigen vermogens...

Raad van State

Omdat veel personeelsleden benadeeld worden tegenover nieuwkomers, dienden wij samen met het VSOA een zaak in bij

de Raad van State. We hebben een aantal concrete voorbeelden berekend die nu door de Raad van State beoordeeld zullen worden.

Uit de eerste berekeningen blijken dat sommige personeelsleden een nadeel ondervinden tot 10 procent (en dus tienduizenden euro) bij een overstap naar het nieuwe loonhuis op basis van jaarsalaris maken in plaats van een overstap naar het nieuwe loonhuis op basis van anciënniteit. Dit is ontoelaatbaar.

Hoe helpt ACOD jullie verder?

Er dreigen nog honderden, zelfs duizenden, benadeelden te zijn. Daarom hebben wij een vernuftige militante, die wij uit het diepste van ons hart bedanken, een loonsimulator laten ontwikkelen. Met deze loonsimulator kunnen wij jullie, onze leden, bijstaan om het juiste moment van overstap naar het nieuwe loonhuis (of niet) te bepalen. We hebben een sterk vermoeden dat de loonsimulator van AgO hier tekort zal schieten. Onze loonsimulator zal voor de gewestelijk secretarissen ter beschikking zijn. Zij kunnen dit verder delegeren naar de technische comités.

Dit zijn de noodzakelijke gegevens om uw specifieke situatie te berekenen.

- Functiegegevens, die kan je op halen uit

Vlimpers. Ga naar: <Persoonsgegevens> – <Functiegegevens> – <Salarisevolutie>. Maak hier een screenshot van.

- Graad en tewerkstellingspercentage: die vind je op de loonfiche bij Persoonlijke gegevens.
 - Je vroegste en wettelijke pensioendatum, die vind je op MyPension.be. Kies: <Mijn wettelijk pensioen>, onderaan de pagina lees je 'Vroegste pensioendatum' en 'Wettelijke pensioendatum'.
- Meer communicatie volgt via de gewesten (wie, waar en wanneer).

Financiële kater voor Vlaamse regering

Een ding staat vast, het nieuw beloningsbeleid zal de Vlaamse overheid tientallen miljoenen euro kosten. Enkel en alleen om het statutair ambt te kunnen verwoesten! Matthias Diependaele en zijn partij zullen zich dit nog lang beklagen, net zoals Open VLD wiens (ex-) ministers Somers en Rutten als bange hazen teruggetrokken resideren in hun stad waarop ze fier zijn... Arme Mechelaars en Aarschottenaars... ACOD Overheidsdiensten is er steeds voor u, winter en zomer.

Jan Van Wesemael, Geert Dermout



foto Romaine



5 Sporenbeleid Spoor Ziekteregeling ontspoord al

Op de webpagina van de Vlaamse overheid publiceerde de 'Expeditie Talent' - een telg van het Agentschap Overheidspersoneel - een pagina met als titel 'Ziek, wat nu?' Wat leren we daaruit?

Ben je statutair aangeworven met een vacature gepubliceerd voor 1 juni 2024? Dan heb je gedurende je loopbaan een 'teller' van 666 ziekte dagen, ook wel 'ziektecontingent' genoemd. Al je ziekte dagen, dagen arbeidsongeval en dagen beroepsziekte worden hiervan afgetrokken.

- Je krijgt dit contingent voor de hele loopbaan bij de diensten van de Vlaamse overheid. Het veranderen van functie via een externe wervingsprocedure maakt deel uit van die loopbaan. Ook bij een tijdelijke onderbreking om bij een andere werkgever te werken, behoud je de ziekte dagen. De teller wordt dus niet op 0 gezet.

- Op je 63^{ste} begint er naast die teller van 666 ziekte dagen een 2^{de} ziektecontingent van 365 kalenderdagen te lopen.

Vanuit de Gemeenschapsinstellingen kregen we al gauw de melding van grote ongerustheid. We hebben dit direct nagekeken in het VPS artikel X 24quater. De publicatie van Expeditie Talent verduidelijkt niet de gemaakte afspraken in het VPS. Bij de Gemeenschapsinstellingen is arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval schering en inslag. Als een personeelslid dan al slachtoffer is van soms zware agressie, wordt het nog meer bestraft door het reduceren van zijn ziektecontingent. Dit zijn bovendien mensen die onder meer tijdens corona hebben doorgewerkt. Deze moeten zeker gestraft worden.

Ziek zijn doe je ook niet uit vrije wil, uiteraard niet. Maar slachtoffer zijn van een arbeidsongeval, vaak te wijten aan falend beleid en besparingen door de overheid, mag geen bijkomende nefaste gevolgen hebben voor het personeelslid. We hebben AgO gevraagd deze toelichting zo snel mogelijk te geven. Indien de geschetste situatie blijft wat ze is, sluit ACOD acties op korte termijn niet uit.

Omdat dit voor alle entiteiten zou kunnen gebeuren, kan deze snel uitdijen.

Jan Van Wesemael, Eddy Hendryckx

Provincies

Steun uit onverwachte hoek

ACOD LRB heeft zich altijd gekant tegen de afslanking van de provincies en al zeker tegen een afschaffing ervan. Wat nu?

De publicatie van het decreet van 18 november 2016 'houdende de vernieuwde taakstelling en gewijzigde financiering van de provincies' in het Belgisch Staatsblad betekende simpelweg de afschaffing van de zogeheten persoonsgebonden bevoegdheden van de provincies. De bevoegdheden over sport, jeugd, cultuur en welzijn werden rommelig overgedragen naar ofwel Vlaanderen, ofwel de lokale besturen. De overdracht van het personeel verliep evenmin rimpelloos. Vanuit het aanvankelijke 'behoud van rechten' zagen we na verloop van tijd toch dat de regering en de administraties zich niet altijd aan de afspraken hebben gehouden, zeker niet ten aanzien van de contractuele personeelsleden.

Verzet van ACOD LRB

Ons verzet sloeg niet alleen op het gegeven dat personeelsleden simpelweg werden rondgeslingerd naar andere bestuursniveaus, maar ook op het belang van de persoonsgebonden bevoegdheden van de provincies. We verwoordden het toen op deze manier: "We vinden dat de provincie als intermediair niveau zeker ook een meerwaarde kan bieden op het vlak van persoonsgebonden bevoegdheden. Deze beleidsdomeinen stoppen immers ook niet aan de grenzen van de gemeente en hebben nood aan een niveau tussen het gemeentelijke en het Vlaamse. De provincie heeft immers het voordeel dat zij voldoende dicht bij de burgers bovenlokale beslissingen neemt. Het verlies van de persoonsgebonden bevoegdheden zal trouwens zware gevolgen hebben voor de werking van het verenigingsleven in de regio's. De provincies dragen immers mee de zorg voor de goede organisatie van tal van activiteiten (onder meer door subsidiëring van non-profitorganisaties). Vooral organisaties die verschillende gemeenten overstijgen, maar tegelijkertijd te klein zijn om van een Vlaamse dekking te spreken, maken zich terecht zorgen."



Regeringsonderhandelingen

Tijdens de huidige regeringsonderhandelingen worden zoals naar gewoonte verschillende ballonnetjes opgelaten en gelekt in de pers. Maar er is wel één zekerheid, namelijk dat de afschaffing van de provincies van bij de start van de onderhandelingen op tafel ligt. Het is al jaren een dwingende eis van N-VA en Open VLD. De telooegang van Open VLD heeft de discussie gelukkig terug heropend. En Vooruit had de afschaffing van de provincies niet opgenomen in het partijprogramma voor de Vlaamse verkiezingen van 9 juni. Met dank aan Vooruit Limburg en het sterke werk van onder andere Ludwig Vandenhove. De Vooruit-onderhandelaars zullen hopelijk rekening houden met hun achterban en de meerwaarde van de provincies op tafel leggen.

Onverwachte bondgenoot

Op de valreep lieten ook de werkgeversorganisaties Voka en Unizo weten voorstander te zijn van het behoud van het provinciale bestuursniveau. Zij

bekijken het weliswaar voornamelijk vanuit economische hoek: "Net omdat de provincie overkoepelend werkt, is ze zo belangrijk. Ze kan ondernemers de ruimte geven om hun ding te doen. Ze kan over de bevoegdheden van de gemeente heen gaan. Zo zou de provincie bijvoorbeeld snel socio-economische projecten kunnen opstarten en ervoor zorgen dat er een schaalvoordeel is voor de ondernemers binnen de provincie."

Maar Voka en Unizo stellen nog voordelen van het provinciale niveau vast: "Ook in het kader van grote uitdagingen zoals de energietransitie en duurzaamheid speelt de provincie een rol voor ondernemers. Provincies kunnen beslissingen nemen die beter aansluiten bij de specifieke behoeften en kenmerken van de regio, daarom is het belangrijk dat ze blijven bestaan."

ACOD LRB is tevreden dat de provincie eindelijk erkend wordt voor de grote meerwaarde die ze kan bieden op het vlak van de grondgebonden bevoegdheden. Het negatieve verhaal van het verlies van de persoonsgebonden bevoegdheden moet in geen geval herhaald worden.

lokale en regionale besturen



“Tevreden dat provincie eindelijk erkend wordt voor de grote meerwaarde op het vlak van de grondgebonden bevoegdheden”

Verzet loont

Ons jarenlange verzet tegen de ontmanteling van de provinciale bevoegdheden heeft dan toch vruchten afgeleverd. Weliswaar te laat om de persoonsgebonden bevoegdheden bij de provincies te behouden, maar hopelijk op tijd om alleszins de grondgebonden bevoegdheden in hun waarde te laten. Het zou trouwens ook getuigen van het nodige respect voor alle personeelsleden uit de provincies en voor al het werk dat ze steeds hebben verricht voor de goede werking van de provincies. ACOD LRB blijft alleszins een trouwe partner als het gaat over het behoud van het provinciale bestuursniveau.

Gert Vlasselaer



Communicatiekanalen ACOD LRB in een nieuw jasje

Achter de schermen hebben ACOD LRB-militanten de voorbije maanden hard gewerkt aan de vernieuwing van onze digitale communicatiekanalen.

Wat zijn we aan het realiseren?

- Een volledig nieuwe website acodlr.be met heel wat basisinformatie over onze sector, syndicaal nieuws en weetjes.
- Een digitale nieuwsbrief die met meer regelmaat zal verschijnen en waarvoor iedereen zich kan inschrijven.
- Meer inzet van sociale media.
- ACODpedia, het platform voor militanten, wordt een aparte website met nog meer uitgewerkte thema's. Militanten kunnen er snel informatie vinden in functie van hun dagelijkse syndicaal werk en de vragen vanop de werkvloer.

Om dit te realiseren kan ACOD LRB rekenen op het talent van diverse militanten. Onze communicatie is een mooi voorbeeld

van waarvoor we als vakbond staan: engagement, samenwerking, gedeelde ervaring, solidariteit.

Kijk op www.acodlr.be om weer helemaal mee te zijn!

Sabine Descamps



foto Belga - Eric Lalmand

Oproep tot kandidaturen Stafmedewerker Politie Vlaams en federaal niveau

ACOD LRB doet een oproep aan de leden van de politie (operationeel en Calog-personeel) voor de functie van stafmedewerker op het Vlaams en Federaal niveau. De kandidaten moeten behoren tot het politiepersoneel en lid zijn van Vlaamse Regio LRB.

Plaats binnen ACOD LRB

- De stafmedewerker heeft een technische functie en functioneert onder de bevoegdheid van de federaal secretaris en de voorzitter.
- Hij/zij rapporteert aan de federaal secretaris en de voorzitter.
- De stafmedewerker participeert binnen een politiestructuur op het federaal en het Vlaams niveau.

Hoofddoel van de functie

De stafmedewerker:

- woont de vergaderingen van het overleg- en onderhandelingscomité Politie bij
- participeert in de commissies en werkgroepen van de GPI waar nodig
- staat in voor de informatiedoorstroom naar de regionale en gewestelijke structuren
- werkt ondersteunend naar de regionale en gewestelijke technische commissies Politie.

Functiebeschrijving

- De stafmedewerker houdt zich bezig

met beleidsondersteunend werk voor de federaal secretaris en de voorzitter, het regiosecretariaat en het regionaal uitvoerend bureau.

- Hij/zij volgt het politiedossier op het technische vlak op (onderhandelingen, vakliteratuur...).
- De stafmedewerker verzorgt interne vorming over het politiedossier.

Functieprofiel

- Kennis van de wetgeving Politie (statuten personeel) en syndicale structuren. Syndicale vorming gevolgd hebben is een pluspunt.
- Taalvaardigheid, zowel gesproken (vergaderingen, gewone gesprekken) als geschreven (adviezen, nota's en artikels).
- Tweektalig zijn (Nederlands/Frans).
- Eigen werkzaamheden kunnen organiseren.
- Kennis van informatica (tekstverwerking, rekenbladen).
- Regelgeving correct kunnen interpreteren, weergeven, samenvatten en omzetten in adviezen.
- In technische dossiers de syndicale relevantie kunnen inschatten.
- Kunnen werken in een flexibele uurregeling.
- De samenwerking van de vaste afgevaardigden politie van de Vlaamse regio faciliteren en coördineren.
- Tuchterdedigingen schrijven en verdedigen tot en met niveau tuchtraad.
- Wanneer nodig de media te woord staan.

Attitudes

- Flexibel zijn.
- Zich loyaal opstellen.
- Zin voor orde, netheid, stiptheid en nauwkeurigheid.
- Inventief en creatief zijn.
- Zelfstandig kunnen werken.
- De deontologische code en visie van de ACOD uitdragen.
- Constructief en diplomatisch kunnen werken.

Statuut

- De stafmedewerker wordt ter beschikking gesteld van de ACOD d.m.v. een lopend sectoraal akkoord.
- Hij/zij wordt tewerkgesteld via een overeenkomst met de federaal secretaris.
- Hij/zij wordt aangesteld als vaste gemachtigde binnen het syndicaal statuut van de politie.

De kandidaturen moeten per brief of e-mail voor 30 september 2024 binnenkomen bij de Voorzitter van de Vlaamse Regio, Luc Breugelmans, Fontainasplein 9/11, 1000-Brussel, luc.breugelmans@cgspacod.be. Meer informatie over de functie kan verkregen worden bij de voorzitter.

Gert Vlasselaer



Privacy, medisch geheim en ziekte Wat mag de werkgever over u weten?

Wat moeten leidinggevenden en collega's weten als iemand ziek is? Relevant voor de werkorganisatie is te weten hoelang de afwezigheid duurt. Dit is noodzakelijk om taken en planning bij te sturen. De achterliggende medische oorzaak van de afwezigheid behoort tot het medisch geheim.

Uitgangspunt

De principes van privacy bij het registreren en delen van persoonlijke gegevens zijn de volgende.

- Doelgericht: men moet vooraf duidelijk aangeven met welk doel informatie wordt gevraagd.
- Proportioneel: in functie van dat doel mag men enkel relevante informatie opvragen, delen en bijhouden.
- Transparant: er moet voor de persoon inzage zijn over welke informatie geregistreerd wordt, wie tot de informatie toegang heeft, hoe lang de informatie wordt bewaard enz.

Medische informatie behoort tot gevoelige informatie en mag niet gedeeld worden

met derden, enkel tussen artsen waarbij de patiënt ook toestemming moet geven (bv. om medische informatie te delen met een bedrijfsarts).

“In gesprek gaan is oké, maar niet in de context van een evaluatie”

Proportioneel

Leidinggevenden kunnen polsen of het werk mee aanleiding is van gezondheidsproblemen, maar dat moet correct gebeuren met respect voor de wettelijke scheiding tussen medisch en personeelsdossier. In uitzonderlijke gevallen - zoals tijdens de coronapandemie of bij besmettelijke infectieziekten - wordt het medisch geheim ondergeschikt aan de urgentie om preventiemaatregelen te nemen tegen verdere besmettingen. Dan is het delen van de medische diagnose wel relevant.

Bij werkherhaling kan medische informatie gedeeld worden met de arbeidsarts indien er aanpassingen in de werkomgeving nodig zijn. De arbeidsarts noteert in zijn advies de aanpassing die aan de werkpost nodig is, niet de medische diagnose.

Correctheid bij ziektemelding

Medewerkers vertellen bij ziektemelding vaak zelf over hun diagnose. Dit komt soms voort uit een behoefte aan verantwoording. Alsof het nodig is te zeggen: “Ik ben echt wel ziek.”

Leidinggevenden vertellen het voort aan collega's. Bij langdurige afwezigheid komt de personeelsdienst ook nog polsen wat er aan de hand is...

ACOD LRB mist in vele besturen een neutrale en zakelijke cultuur bij ziektemeldingen alsof privacy en GDPR hier niet gelden. Diagnoses vallen onder het medisch geheim! Een ziektemelding is een zakelijk feit. Een doktersattest en de mogelijkheid om een controlearts in te zetten, volstaan als er toch nog drang is naar 'verantwoording'.

Ziekte en evaluatie

ACOD LRB stelt vast dat het aantal dagen afwezigheid wegens ziekte soms opgenomen staat in de evaluatie van medewerkers, al of niet vergezeld door commentaar van de leidinggevende. Wie zich niet correct ziek meldt of attesten laattijdig bezorgt, kan daarop aangesproken worden. Maar het feit dat iemand ziek is geweest, hoort niet thuis in een evaluatie. Een evaluatie is een formele beoordeling over iemands functioneren. Discriminatie op basis van gezondheidstoestand is verboden en als beschermend criterium opgenomen in de Antidiscriminatiewet. Een onderscheid maken in een beoordeling van medewerkers tussen wie ziek en wie niet ziek is geweest, is daarom discriminerend. Uit de commentaar van de leidinggevende over de afwezigheid door ziekte blijkt vaak ook een negatief waardeoordeel. Het is onaanvaardbaar om wie ziek is geweest met de vinger te wijzen. Dat is niet alleen discriminerend, maar verhoogt de psychische druk op medewerkers en benadeelt wie chronisch of ernstig ziek wordt.

Motivatie en vertrouwen

In sommige afdelingen is de afwezigheid wegens ziekte inderdaad hoger dan elders. Er kan een verband zijn met het werk: verhoogde gezondheidsrisico's in de job, fysieke of mentale overbelasting, een slechte sfeer of conflicten op de werkvloer, weinig motivatie door te laag loon of nog een andere factor. Het is belangrijk wat scheef zit bespreekbaar te maken of diepgaander te onderzoeken in samenwerking met de preventiedienst. Leidinggevenden kunnen oprecht begaan zijn met hun medewerkers en polsen of er aandachtspunten zijn in de werksituatie. In gesprek gaan is oké, maar

“Het is nodig oorzaken aan te pakken in plaats van zieken”

niet in de context van een evaluatie. Dan gaat de constructieve intentie verloren.

Transparantie

Werkgevers voeren vaak een ‘verzuimbeleid’ waarbij leidinggevenden en/of HR-diensten opdracht hebben om frequent kort verzuim en langdurige afwezigheid op te volgen. Elke medewerker heeft het recht te weten wat dit beleid inhoudt, wat er in zijn opvolgdossier staat, wie er toegang toe heeft en welke informatie gedeeld wordt met wie. Soms is een afwezigheid wegens ziekte gevolg van een achterliggend conflict of van functioneringsproblemen op de werkvloer. Maar ook dan blijft het uitwisselen van informatie onderworpen aan de principes van proportionaliteit en transparantie. Er moet altijd een scheiding zijn tussen het medisch en het personeelsdossier. Indien nodig en mits akkoord van de medewerker kan er medische informatie gedeeld worden tussen een behandelend arts en bedrijfsarts. Maar leidinggevenden of de personeelsdienst mogen geen informatie uitwisselen met de arbeidsarts zonder akkoord en medeweten van het personeelslid. Stel je vast dat iemand (medische) informatie over jou heeft gekregen zonder jouw medeweten? Stel je een fout of misbruik vast? Vraag advies aan je ACOD-afgevaardigde of secretaris over welke stappen je kan ondernemen.

Opdracht werkgevers

Wat vraagt ACOD LRB van de werkgevers?

- Volledige transparantie naar medewerkers.
- Een opleiding voor leidinggevenden en HR-functies over privacy en ziekte.
- Sensibilisering voor een neutrale en zakelijke bedrijfscultuur tegenover afwezigheid wegens ziekte.
- Optreden tegenover wie privacy van medewerkers en medisch geheim schendt.

Maatschappelijk debat

Hoe er gekeken wordt naar zieken staat niet los van maatschappelijke tendensen. Na de CoViD-19-periode zou je verwachten dat onze visie op ziekte en medische arbeidsongeschiktheid minstens genuanceerder werd. Thuis blijven met corona was geen ‘profitariaat’ maar een verzorgingsmaatregel om anderen te beschermen. Uit enquêtes blijkt dat medewerkers ziek komen werken en soms ernstige gezondheidsklachten opzij zetten om hun collega's en job niet in de steek te laten. Daarover hoor je weinig bij ‘verzuimbeleid’. Wie ‘verzuimt’ als personeelsbesparingen leiden tot onhoudbare jobs waardoor mensen uitvallen? Of als de verhoging van de pensioenleeftijd mensen nog meer uitput? Alsmar druk zetten op werknemers werkt op lange termijn niet. Dat bewijzen de 500.000 langdurig zieken die onze samenleving ondertussen telt. Het is nodig oorzaken aan te pakken in plaats van zieken.

Sabine Descamps, Gert Vlasselaer

Ledenvergadering ACOD LRB Limburg

ACOD LRB Limburg organiseert jaarlijks een ledenvergadering (genaamd ACOD TIME) voor al de Limburgse leden, en dit telkens de eerste maandag van oktober op de Koningin Astridlaan 45 te Hasselt. De volgende bijeenkomst is maandag 7 oktober om 19u. Het doel van deze verga-

dering is voornamelijk onze leden te laten kennismaken met onze werking (waarbij wij uiteraard steeds open staan voor suggesties), elkaar beter te leren kennen en informatie uit te wisselen. We organiseren dit steevast in een luchtige informele sfeer met een natje en een droogje. Inschrijven

is verplicht (uiterlijk 7 dagen op voorhand) en kan via linda.noens@acod.be. Volg zeker onze facebookpagina www.facebook.com/acodlrblimburg voor meer inhoudelijke info over deze avond.

Impact regeringsvorming op onderwijs Vol verwachting klopt ons hart...

Gelukkig zijn er nog de media om ons op de hoogte te houden over de vorming van de nieuwe Vlaamse regering. Zo vernemen we dat er momenteel drie partijen – Vooruit, NVA en CD&V – rond de tafel zitten en elkaar aan het ‘besnuffelen’ zijn. We horen dat er negentien werkgroepen zijn, waaronder een voor onderwijs onder leiding van Weyts, wat ons onmiddellijk het gevoel geeft dat het nog wat meer van hetzelfde zal worden: veel geblaat en weinig wol.

Geen enkele partij heeft ACOD Onderwijs tot nu toe uitgenodigd voor een gesprek, laat staan dat we gevraagd zijn voor de werkgroep onderwijs. Wij hebben ook nog geen enkele werktekst gezien. Blijkbaar heeft de politiek het nog steeds niet begrepen dat je hervormingen pas kan doorvoeren als ze gedragen worden door de werkvloer. Wie denkt dat de werkvloer wordt vertegenwoordigd door de koepels en het GO!, heeft het goed mis. Zij bekijken alles met de ogen van de werkgevers: hoe kunnen we ervoor zorgen dat de school blijft draaien. De werknemers worden vertegenwoordigd door de vakbonden, die respect vragen voor de werkomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van het personeel. Door de vakbonden systematisch te negeren, laten ze voor ons maar een weg over en dat is onze stem te laten horen op de straat.

Ballonnetjes en vingertjes

We kunnen alleen maar hopen dat de onderwijsdeskundigen van de verschillende partijen genoeg voeling hebben met de realiteit van het onderwijs vandaag. Je moet natuurlijk al van een andere planeet komen om niet te weten voor welke uitdagingen het onderwijs staat. We kampen met een personeelstekort, de jobs in onderwijs moeten aantrekkelijker worden en de kwaliteit moet omhoog.

De ballonnetjes die nu de media worden opgelaten over maatregelen die in de ontwerp tekst zouden zijn opgenomen, gaan helemaal niet over het aantrekkelijker maken van een job of over het aanpakken van het personeelstekort in onderwijs. We horen vooral dat zal worden ingezet op kennis van het Nederlands – wat overigens belangrijk is – en hoe we het bestraffend vingertje kunnen opsteken tegen degenen die niet willen luisteren. Of het gaat over centrale toetsen en hoe we met zijn allen tevreden zullen zijn dat we de scholen die het minder goed doen zullen kunnen aanduiden. Wie wordt daar eigenlijk beter van?

We lezen uiteraard ook over positieve maatregelen, bijvoorbeeld leerplicht vanaf drie jaar – wat voor ACOD Onderwijs trouwens best schoolplicht

wordt – een maximumfactuur voor het secundair onderwijs, een gratis gezonde schoolmaaltijd voor elk kind... Voor dat laatste moeten we natuurlijk wel realistisch blijven, want hoe zal men een gezonde maaltijd voor elk kind garanderen in scholen waar geen keukens meer zijn en waar men jarenlang het personeel dat voor de maaltijden zorgde, heeft laten afvloeien? Het is gemakkelijk een karikatuur te maken van de leraar die de tomatensoep met balletjes zal moeten uitscheppen, uiteraard is dat niet de bedoeling.

Budgettaire windstille

Over de budgettaire kant van het verhaal is het al helemaal windstil, maar via de media vernemen we dat minstens één partij rond de tafel pleit voor één openbaar onderwijsnet. ACOD Onderwijs is hiervan al sinds de jaren 1990 voorstander, maar blijkbaar is er zelfs niet de politieke moed om hierover te praten. Als men in onderwijs fundamentele uitdagingen wil aanpakken, zal men moedige beslissingen moeten nemen. One-shots zoals proeftuinen, tijdelijke projecten, allerhande commissies om de aandacht van de essentie af te leiden, zullen ons niet helpen. Integendeel, ze maken de werkvloer alleen maar ongeruster.

Want laat ons eerlijk zijn: als er geen fundamentele maatregelen komen die een job in het onderwijs aantrekkelijker maken of die het personeelstekort zullen aanpakken, zijn alle andere maatregelen gemorrel in de marge. Enkel voldoende gekwalificeerd personeel geeft garantie op kwaliteitsvol onderwijs.

Het is een vicieuze cirkel. Als een job niet aantrekkelijk is, dan kiest een achttienjarige niet voor een opleiding in die richting, is er een probleem met de instroom en met het behoud van zowel instromers als ‘volhouders’ en ontstaat automatisch een personeelstekort. We weten wat een achttienjarige wil in zijn latere loopbaan: een deftige verloning, werkzekerheid en een goed evenwicht



tussen werk en privé. We zien dat de verloning beter kan, zeker door het ontbreken van extralegale voorwaarden. De werkzekerheid zou in orde zijn als de werkgevers hun verantwoordelijkheid zouden opnemen en de huidige voorwaarden niet zouden uithollen. Het evenwicht tussen werk en privé is totaal zoek. Misschien kunnen we ons allen eens hierop concentreren?

We kunnen het maar blijven herhalen: zorg ervoor dat de job haalbaar is. Daarvoor moeten we terug naar het debat over de kerntaken van elke functie in onderwijs. Een leerkracht moet lesgeven, een administratief medewerker moet de administratie verzorgen, opvoeders hebben opvoedende taken, een CLB-medewerker moet zijn specifieke taken kunnen uitoefenen, het keukenpersoneel moet de soep met balletjes bereiden en uitscheppen... Kortom laat iedereen zijn job doen.



Vol verwachting klopt ons hart: zal de volgende minister van Onderwijs rekening houden met de verzuchtingen van de

werkvloer en de moed hebben om moeilijke knopen door te hakken?

nancy.libert@acod.be

Omstandigheidsverlof naar aanleiding van zwangerschapsverlies

Personeelsleden hebben al langer de mogelijkheid een aantal dagen omstandigheidsverlof te nemen naar aanleiding van een huwelijk, een overlijden of het vervullen van staatsburgerlijke verplichtingen of burgerlijke opdrachten.

Vanaf 1 september 2024 kan dit ook bij zwangerschapsverlies. Het is niet van belang of het gaat om een medisch ingeleid of een spontaan zwangerschapsverlies. Het recht geldt enkel bij zwangerschapsverlies vanaf het begin van de zwangerschap tot en met de 180^{ste} kalenderdag. Opgelet: een personeelslid dat na de 180^{ste} dag geboorteverlies lijdt, heeft recht op vijftien – bij een meerling negentien – weken bevallingsverlof.

Het omstandigheidsverlof duurt maximaal twee dagen. Het personeelslid moet geen bewijsstukken inleveren, een verklaring op eer volstaat.



Op vraag van ACOD Onderwijs werd het recht verruimd en geldt het ook wanneer de echtgenote of samenwonende

partner van het personeelslid zwangerschapsverlies lijdt.

nancy.libert@acod.be

Deeltijds Kunstonderwijs Meer duidelijkheid over financierbaarheid van leerlingen

De goedkeuring van onderwijsdecreet 34 net voor het zomerreces verschaft duidelijkheid over de financierbaarheid van de leerlingen, dit wil zeggen, wanneer ze meetellen voor de omkadering en werkingsmiddelen van een academie.

Overgang tijdens schooljaar

Er bestond onduidelijkheid en onenigheid over de gevolgen van een overgang tijdens het schooljaar van de ene academie naar de andere. In welke academie zou de leerling meetellen? Een leerling kan in de loop van het schooljaar zijn opleiding immers voortzetten in een andere academie. De voorwaarden veranderen niet: de 'nieuwe' academie heeft voldoende capaciteit en de directeur van die academie geeft toestemming. De administratie stelde echter vast dat er vaak overlapping was tussen de inschrijvingsdatum in de nieuwe academie en de uitschrijvingsdatum in de oorspronkelijke. Dat leidde vaak tot discussies, vooral over waar de leerling financierbaar was, zeker als de overstap rond de tellingsdatum van 1 februari lag. Voortaan is het de verantwoordelijkheid van de nieuwe academie de inschrijving aan de oorspronkelijke academie te melden en via de verificateur aan AGODI. Dit gebeurt door het officieel inschrijvingsbewijs te bezorgen aan AGODI. De oorspronkelijke academie moet de uitschrijvingsdatum correct zetten, rekening houdend met de inschrijvingsdatum in de nieuwe. Dit moet overlapping vermijden.



Meer opleidingen binnen hetzelfde domein

Een leerling die twee of meer opleidingen binnen hetzelfde domein in verschillende academies volgt, is maar financierbaar in één academie. Door de wijziging in artikel 43 van het DKO-decreet kan het schoolbestuur vanaf nu een leerling weigeren wanneer die al voor hetzelfde domein in andere academies ingeschreven is en daardoor niet zal meegeteld worden voor de eigen omkaderingsberekening. Het is nog altijd mogelijk die leerling in te schrijven, maar het is niet meer verplicht. Het is de verantwoordelijkheid van de leerling om de academie te informeren wanneer hij of zij al elders is ingeschreven. Deze weigeringsbepaling van inschrijving gaat niet op voor leerlingen met twee opties binnen dezelfde academie.

Een leerling in de vierde graad die een instrument volgt en een tweede instrument wil volgen en daarvoor niet financierbaar is in de academie voor die tweede optie, kan hiervoor niet geweigerd worden. Dat kan wel op grond van ontoereikende capaciteit, maar dus niet op grond van niet-financierbaar zijn.

jeanluc.barbery@acod.be

Sociale verkiezingen Basiseducatie Ook zetels in Ligo Antwerpen

In het vorige nummer van Tribune kondigden wij trots aan dat wij bij de sociale verkiezingen in de Centra voor Basiseducatie (Ligo) negen zetels meer behaalden dan in 2020.

Jammer genoeg hadden wij in het overzicht van de centra en de behaalde de zetels vergeten te vermelden dat wij in Antwerpen vijf verkozenen hebben. Bij deze is dit rechtgezet. Met onze excuses

aan de vijf verdienstelijke kameraden van Ligo Antwerpen.

Werkbaar werk in het onderwijs?

De trend is voorzichtig positief

Langer werken kan alleen als de job aan bepaalde kwaliteitsnormen voldoet, als het werk werkbaar is. De Stichting Arbeid en Innovatie maakt om de drie jaar in opdracht van de Vlaamse sociale partners een studie over de werkbaarheid van onze jobs. Het onderzoek van 2023 werd onlangs gepubliceerd. Wij bekeken de analyse van de sector onderwijs en hadden vooral aandacht voor de evoluties van de voorbije jaren.

Werkbaarheidsindicatoren

Om de werkbaarheid van een job te beoordelen, kijkt men naar vier indicatoren: werkstress (psychische vermoeidheid), motivatie (welbevinden in het werk, werkbetrokkenheid), leermogelijkheden en evenwicht werk-privé. Die bepalen de werkbaarheid van een job.

- Werkstress (psychische vermoeidheid)

Kan men recupereren van de mentale vermoeidheid die men heeft opgebouwd door het werk of leidt die vermoeidheid tot spanningsklachten en verminderd functioneren? Bij problemen ontstaan stress en zelfs burn-out.

Van de werknemers in het onderwijs kampt 44,8 procent met werkstressklachten, 17,4 procent vertoont symptomen van burn-out. Dit is een verbetering ten opzichte van 2019 (respectievelijk 46,3 en 19,0 procent), maar nog steeds slechter dan in 2016 (41,1 en 13,7 procent). Dit is ook significant slechter dan het Vlaamse gemiddelde (36,1 en 13,4 procent).

- Motivatie (welbevinden in het werk)

Ben je door de aard van de job (inhoud) betrokken bij je werk of ben je gedemotiveerd? In 2023 heeft een significant deel van de werknemers in het onderwijs motivatieproblemen of kampt het met ernstige demotivatie. Ook hier is weliswaar een verbetering merkbaar ten

opzichte van 2019, maar blijven de cijfers hoger dan in 2016 (11,2 → 15,0 → 12,2 procent, resp. 4,3 → 6,6 → 5,3 procent). Voor de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt liggen de cijfers significant hoger dan in het onderwijs (18,8 resp. 8,3 procent).

- Leermogelijkheden

Kun je je competenties op peil houden of doen toenemen zodat je ook op langere termijn meekan? Kan je daarvoor formele opleidingen volgen of leer je uit de ervaringen op de werkvloer?

Van de werknemers in het onderwijs heeft 94,5 procent voldoende leermogelijkheden; 5,5 procent heeft onvoldoende leermogelijkheden en bij 1,0 procent is er sprake van een ernstig leerdeficit. Ook hier zien we een dalende tendens: de problemen nemen af ten opzichte van 2019 (6,1 en 1,7 procent), maar blijven groter dan in 2016 (4,9 en 1,0 procent).

Hoewel ook in de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt een duidelijke daling plaatsvindt, blijft het verschil met onderwijs beduidend groot: 13,6 procent heeft onvoldoende leermogelijkheden, terwijl 3,9 procent met een ernstig leerdeficit kampt.

- Evenwicht werk-privé

Heeft het werk een beperkende invloed op de manier waarop je je privéleven wil inrichten?

In 2023 heeft een significant deel van de werknemers in het onderwijs problemen om het werk en de privésituatie te combineren of zelfs een acuut werk-privéconflict. Er mag dan wel een verbetering zijn ten opzichte van 2019, toch blijven de cijfers slechter dan in 2016 (18,4 → 23,7 → 20,0 procent en 4,9 → 7,2 → 5,2 procent).

In de andere sectoren liggen deze cijfers significant lager: 12,9 procent voor 'gewone werk-privéproblemen en 3,3 procent voor acute problemen.

- Lange weg te gaan

De werkbaarheidsindicatoren mogen sinds de meting van 2019 in gunstige zin geëvolueerd zijn, de mooie cijfers van 15, 20 jaar geleden blijven ver weg. Enkel op het vlak van de leermogelijkheden is de evolutie globaal positief.

- Verhouding met andere sectoren Vlaamse arbeidsmarkt

De werkbaarheid van de jobs ligt in het onderwijs de ene keer hoger en de andere keer lager dan in de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt. Inzake werkstress en evenwicht werk-privé scoort het onderwijs beduidend slechter. Toch zijn er in het onderwijs minder motivatieproblemen en meer leermogelijkheden.

In de volgende Tribune gaan we voort met de bespreking van dit rapport en maken we ook een eigen analyse. Je kan het rapport zelf alvast lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/werkbaar-werk-2023).

nancy.libert@acod.be





Federale regeringsonderhandelingen Kunstenaarsstatuut op losse schroeven?

De representatieve vakbonden, de federaties en verenigingen van auteurs, kunstenaars en erkende technici zijn uitermate bezorgd over de recente standpunten die bepaalde politieke of sociaaleconomische actoren openlijk hebben ingenomen in de onderhandelingen over het nieuw federaal regeerakkoord met betrekking tot de sociale bescherming van kunstwerkers.

Het baart ons zorgen omdat de sector al een hervorming achter de rug heeft- de zogenaamde WITA-hervorming- waardoor de sociale-zekerheidsregels duidelijk werden, voor alle actoren.

De vakbonden en vertegenwoordigers van de kunstwerkers eisen de voortzetting van de afgesproken principes. Kunstwerkers dragen bij en genieten bijgevolg van de sociale-zekerheidsbescherming van werknemers in loondienst of onafhankelijke werknemers, al naargelang van hun vrije keuze.

Wij willen een versterking binnen de sociale zekerheid om uitkeringen voor kunstwerkers te garanderen. De politieke signalen voor de oprichting van een systeem buiten de sociale zekerheid is niet alleen onaanvaardbaar, maar doet afbreuk aan het afsprakenkader dat we sinds 2023 hanteren.

De vertegenwoordigers van de

kunstwerkers zijn bereid in dialoog te gaan over nieuwe verbeteringen die deze principes respecteren.

Inge Hermans

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren bezoeken 'Stad in Oorlog'

Op 19 september 2024 in de voormiddag bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen de tentoonstelling 'Stad in Oorlog' in het MAS Antwerpen. We hebben 30 plaatsen gereserveerd en deelname kost 5 euro per persoon. Inschrijvingen enkel voor leden ACOD AKM gezien het beperkt aantal plaatsen.

Inschrijvingen zijn definitief na melding via mail aan alida.bouwens@acod.be + betaling van de deelnameprijs op het rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 met vermelding van 'Stad in Oorlog 1909 + naam deelnemer'. Na betaling zal je een bevestigingsmail ontvangen met de precieze afspraken.

Senioren bezoeken Ensor-tentoonstelling

Op 10 oktober 2024 in de voormiddag bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen de Ensor-tentoonstelling in het KMSK Antwerpen. We hebben 30 plaatsen gereserveerd en deelname kost 20 euro per persoon. Inschrijvingen enkel voor leden ACOD AKM gezien het beperkt aantal plaatsen. Inschrijvingen zijn definitief na melding via mail aan alida.bouwens@acod.be + betaling van de deelnameprijs op het rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 met vermelding van 'ENSOR 1010 + naam deelnemer'. Na betaling zal je een bevestigingsmail ontvangen met de precieze afspraken.

Krijg je nog geen uitnodiging of info van onze seniorencommissie? Bezorg je mailadres aan alida.bouwens@acod.be.

West-Vlaanderen

Oostende: gespreksavond met John Crombez

Op 3 september om 19 uur organiseert het afdelingsbestuur van ACOD Oostende een Gespreksavond met John Crombez in het raam van de lokale verkiezingen op 13 oktober. Plaats: ACOD-gebouw, Nieuwpoortsesteenweg 11, 8400 Oostende. Deuren open vanaf 18.30 uur. Deelname aan deze activiteit is gratis,

maar wij krijgen graag een seintje vooraf op nummer 0494 64 47 94.

Jaarlijkse Senioren-verwendag

Naar jaarlijkse traditie organiseert ACOD West-Vlaanderen haar senioren-verwendag, dit jaar op donderdag 3 oktober. Vanuit de verschillende opstapplaatsen worden we verwacht om 9 uur in OC De Troubadour in Bissegem, waar we jullie verwelkomen met een ontbijtbuffet. Om 10.30 uur brengt Melissa Depraetere een politieke analyse. De voormiddag wordt afgesloten met een verrassingsoptreden. We genieten in feestzaal de Meerhoek van een lunch met aperitief, voor- en hoofdgerecht, dessert en koffie. De drank is inbegrepen tot ons vertrek om 18.30 uur. The MG's Brothers zorgen de gehele namiddag voor zang en dans.

De persoonlijke bijdrage voor deze uitstap bedraagt 65 euro (alles inbegrepen). Inschrijven kan door overschrijving op rekening BE72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen met vermelding van naam, gsm-nummer, aantal deelnemers en opstapplaats (Brugge, Oostende, Kortrijk, Harelbeke, Ieper, Torhout of Roeselare). Inschrijven kan tot en met 27 september. Wil je meer uitleg, mail dan naar gilbertdemullie@gmail.com of bel naar 056 50 21 85. Wij verheugen ons alvast op jullie deelname.

Rode Avond met Chris Reniers

In aanloop naar de komende verkiezingen is het alle hens aan dek! De afdeling Oostende organiseert in samenwerking met het August Vermeylenfonds en het ABVV 'Rode Avonden' in het ABVV Oostende, Jules Peurquaetstraat 27, Oostende op 26 september. Chris Reniers, voorzitter ACOD, zal het hebben over het belang van de openbare diensten en de gevolgen van de verkiezingen op de dienstverlening.

Deze avond start om 19.30 uur. De toegang is gratis, graag een seintje vooraf op 0494 64 47 94.

Oost-Vlaanderen

Bezoek aan stadsbibliotheek De Krook

Op donderdag 19 september 2024 organiseren de senioren van ACOD

Oost-Vlaanderen een gidsbeurt in de stadsbibliotheek 'De Krook' in Gent. Sinds de opening in maart 2017 verscheen De Krook al op tal van lijsten met de mooiste bibliotheken ter wereld. De bib aan de Gentse Zuid is een echte designparel... en nog zoveel meer!

Een opvallende metalen structuur, grote glaspartijen en een opeenstapeling van horizontale schijven die als een balkon over de stad lijken te buigen: stadsbibliotheek De Krook, genesteld in een bocht van de Schelde, weet hoe de aandacht te trekken. De Krook is niet enkel een bibliotheek, maar ook een stadsvernieuwingsproject, een culturele hotspot en een ontmoetingsplek voor bewoners, studenten, ondernemers en boekenliefhebbers. Kortom, voor alle fans van kennis, cultuur en architectuur is het de place to be in Gent. De gids neemt je mee op verkenningstocht door deze dynamische 21^{ste}-eeuwse trekpleister, voor en achter de schermen.

Samenkomst om 14 uur aan de ingang, Myriam Makebaplein, Gent. Bijkomende inlichtingen kunnen steeds verkregen worden bij ons commissielid Ronny De Rudder op 0486 50 33 94.

Deelnemen kan mits betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 S-Plus afdeling Overheidsdiensten, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor 10 september 2024 met als mededeling 'bezoek De Krook + aantal personen + naam en voornaam + gsm-nummer'. Zij geldt als definitieve inschrijving.

QUIZ Avond
ACOD Cultuur Wetteren

Deelname per ploeg: € 20
(max 4 leden per ploeg)
Maximum 15 tafels

23 November 2024
19u

CC De Poort
Markt 27, Wetteren

Inschrijvingen worden verwacht bij de voorzitter van de afdeling:
L.Vlaanderen@acod.be

Inschrijving pas geldig na betaling op rekeningnummer:
BE86 9730 6212 0430
Teamnaam vermeld!

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Tribune gaat (ook) digitaal!

Ons geliefd syndicaal maandblad zag het levenslicht bij het ontstaan van de ACOD in 1945 en is dus aan zijn 80^{ste} levensjaar toegekomen.

Via Tribune informeren we alle leden en militanten over onze syndicale en politieke visie op arbeids-gerelateerde en/of maatschappelijke thema's.

Onze sectoren berichten over realisaties in de verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel in de openbare diensten en waarschuwen voor de bedreigingen van nakende of genomen beleidsbeslissingen.

Op de algemene pagina's worden de lokale syndicale activiteiten en evenementen aangekondigd, houden we je op de hoogte van de interprofessionele actualiteit en organiseren we de lezerswedstrijd.

Je vakbond, de ACOD, valt dus letterlijk bij je in de bus.

Nieuwe manier van verzending

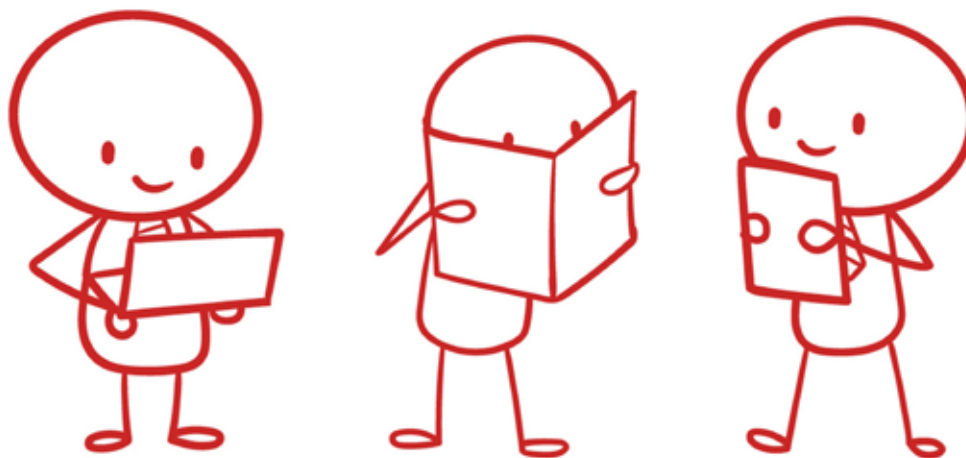
Recent besliste de federale regering de subsidiëring van het krantencontract stop te zetten, wat betekent dat de verzendingskosten van ons maandblad meer dan verdubbelen.

Daarom zullen we Tribune voortaan digitaal versturen naar je e-mailadres. Indien je denkt dat we dat nog niet hebben, laat het ons dan weten via secretariaat.vlig@acod.be.

Wil je graag de papieren editie blijven ontvangen? Dat kan door ons een seintje te geven op het telefoonnummer 02 508 58 37 of via secretariaat.vlig@acod.be.

Noot: je kan nu reeds alle edities van de Tribune lezen en downloaden op www.acodonline.be

Liefde is ...



... samen Tribune lezen