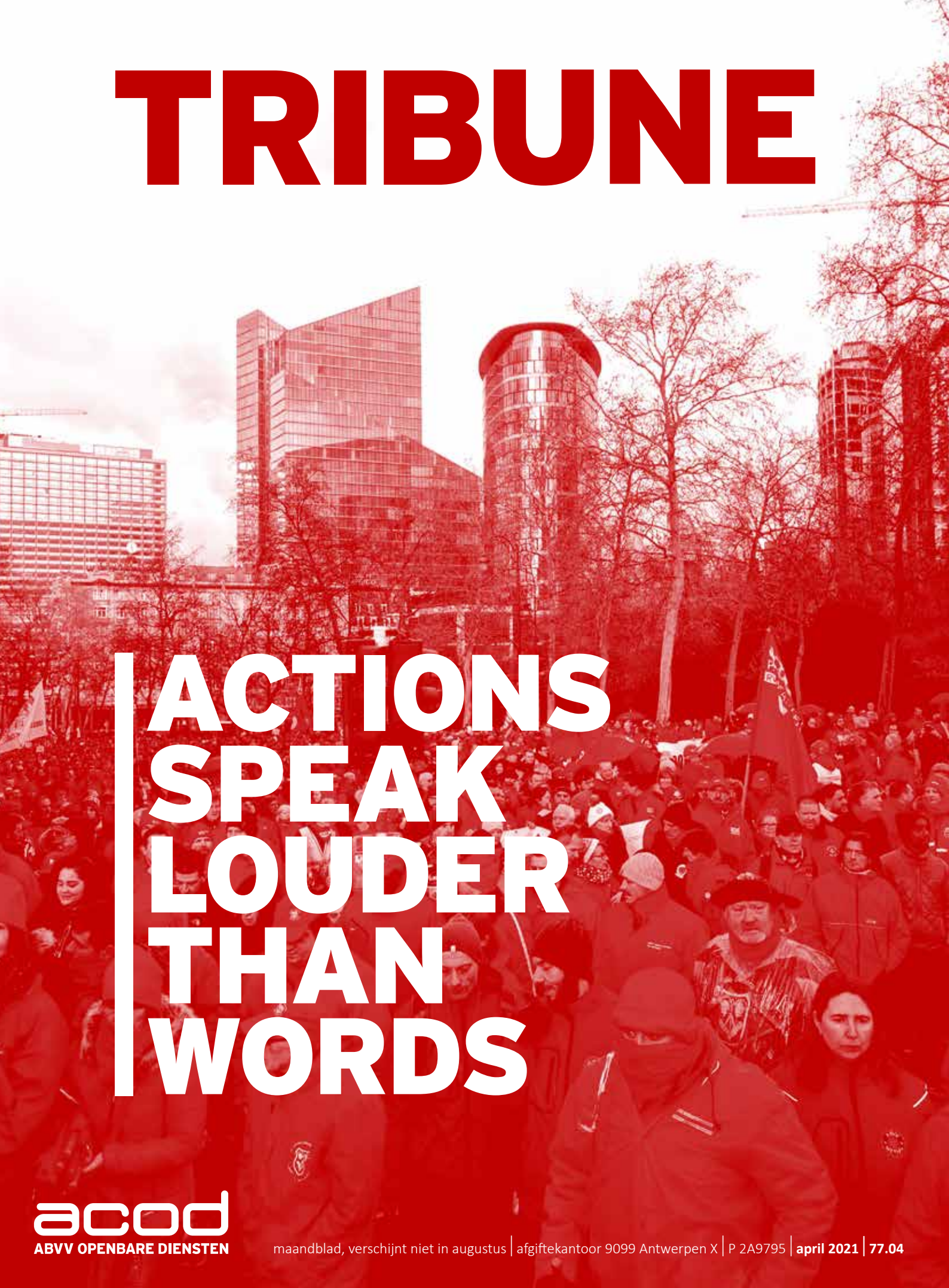


# TRIBUNE



**ACTIONS  
SPEAK  
LOUDER  
THAN  
WORDS**

## inhoud

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>inhoud en colofon</b>            | <b>2</b>  |
| <b>wedstrijd</b>                    | <b>2</b>  |
| <b>algemeen</b>                     | <b>3</b>  |
| <b>spoor</b>                        | <b>4</b>  |
| <b>tram bus metro</b>               | <b>8</b>  |
| <b>de post</b>                      | <b>10</b> |
| <b>gazelco</b>                      | <b>15</b> |
| <b>telecom</b>                      | <b>17</b> |
| <b>federale overheidsdiensten</b>   | <b>19</b> |
| <b>vlaamse overheidsdiensten</b>    | <b>22</b> |
| <b>lokale en regionale besturen</b> | <b>26</b> |
| <b>onderwijs</b>                    | <b>32</b> |
| <b>cultuur</b>                      | <b>38</b> |
| <b>agenda</b>                       | <b>40</b> |

## colofon

### Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



### Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Jean-Pierre Nyns, Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den Berge, Robrecht Vanderbeeken, Gino Hoppe, Annuska Keersebilck, Jan Van Wijngaerden

### Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

**Vormgeving:** Robin Productions,  
Els De Waele

**Drukkerij:** Moderna Printing

## wedstrijd

### Mediamarkt- geschenkbond

#### Winnaars

Zoé Vanhellemont (Etikhove), Marie Madelijne Bauters (Evergem), Peter Nielsen (Antwerpen), Eline Julin (Bilzen) en Marc Stas (Tongeren) wisten de juiste antwoorden op onze vorige wedstrijd en winnen een FNAC-geschenkbond.

#### Nieuwe prijs: Mediamarkt-geschenkbond

#### Nieuwe vragen

- Wie is Vic?
- Wie is Jurgen Denruyter?
- Wat is Jef Elbers?
  - Een militante homo.
  - Een secretaris van een andere vakbond dan ACOD.
  - Een racist.

#### Antwoorden mailen naar

[chris.camps@acod.be](mailto: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](http://www.acodonline.be)



[www.facebook.com/acod.abvv](https://www.facebook.com/acod.abvv)



[@ACOD\\_ABVV](https://twitter.com/ACOD_ABVV)

# Als je het mij vraagt

## "De openbare sector verdient een intersectoraal akkoord"

**Op 29 maart organiseert het gemeenschappelijk vakbondsfront een interprofessionele actie- en stakingsdag om de vastgelopen onderhandelingen over een nieuw interprofessioneel akkoord aan te klagen. Neemt de ACOD ook deel?**

**Chris Reniers:** "Het interprofessioneel akkoord of IPA heeft in de eerste plaats betrekking op het personeel in de private sector. Toch is een aantal van onze sectoren ook betrokken partij. Hun personeel valt deels of soms zelfs volledig onder de loonnorm waarover het IPA afspraken vastlegt. Een andere doelstelling van dit IPA was het optrekken van het minimumloon naar 14 euro per uur. Ook daar zijn enkele van onze sectoren betrokken omdat ze personeelsleden vertegenwoordigen met een bijzonder laag loon, ver onder het voorgestelde minimumloon. Voor haar deelname aan de actie- en stakingsdag zal elke sector de nodige procedures volgen om eventuele acties en stakingen in hun openbare diensten te organiseren."

**Wordt er ook voor de openbare sector een IPA afgesloten?**

**Chris Reniers:** "Uiteraard blijven we in de openbare sector niet achter. We zullen met het gemeenschappelijk vakbondsfront voor de openbare sector ook een gelijkaardige eisenbundel indienen om een intersectoraal akkoord af te sluiten met de verschillende werkgevers van de openbare diensten, met name de federale en deelregeringen.

Over dat intersectoraal akkoord wordt normaal gezien onderhandeld in het Comité A, waarin de premier, de minister van Ambtenarenzaken en de vertegenwoordigers van de deelregeringen aan tafel zitten met de vakbonden van de openbare sector.

Helaas staan de activiteiten van het Comité A al geruime tijd op een laag pitje. Het is dus hoog tijd dat de regeringsvertegenwoordigers hun verantwoordelijkheid

opnemen, de waarde van het Comité A erkennen en ons terug aan tafel roepen. Alleen zo zullen we kunnen onderhandelen om onze eisen op kwalitatief en kwantitatief vlak in afspraken om te zetten."

**Individuele sectoren in de openbare sector hebben elk hun specifieke eisen, maar kan je ook een voorbeeld geven van een gemeenschappelijke eis voor alle personeelsleden?**

**Chris Reniers:** "Personeel van de openbare sector dat zich het voorbije jaar met hart en ziel heeft ingezet in het kader van de CoViD-19-crisis verdient daar erkenning en waardering voor. Niet zelden worden personeelsleden in openbare diensten die in contact komen met het publiek ook slachtoffer van een coronabesmetting, dus ten gevolge van hun dagelijks werk. De erkenning van die besmetting als een arbeidsongeval of beroepsziekte is een van onze gemeenschappelijke eisen. Op straat komen om onze eisen kracht bij te zetten zit er nog niet meteen in, maar we blijven wel druk uitoefenen via andere kanalen en onderhandelingsorganen."

**Bij bpost is het ontslag gevallen van ceo Jean-Paul Van Avermaet. Wat verwacht je van zijn opvolger?**

**Chris Reniers:** "Niet alleen voor bpost, maar eigenlijk voor alle overheidsbedrijven, is het belangrijk dat hun ceo's niet alleen integer zijn en de knowhow en capaciteiten bezitten die verwacht worden voor het managen van een overheidsbedrijf, maar ook dat ze oog hebben voor de specifieke eisen die gesteld worden aan een overheidsbedrijf. Een overheidsbedrijf kan je niet zomaar vergelijken met een privaat bedrijf. Omwille van de publieke dienstverlening heeft het andere doelstellingen en prioriteiten. Dat aspect moet dus zwaar doorwegen bij een volgende aanstelling. Ongetwijfeld zal onze sector Post dat in de gaten houden wanneer hij de selectieronde opvolgt."

Chris Reniers - voorzitter



**Wat vond je van de soap bij de voordracht door het Vlaams Belang van de homofobe Jef Elbers als lid van het Vlaams Audiovisueel Fonds?**

**Chris Reniers:** "We hebben opnieuw kennisgemaakt met de ranzigheid van het Vlaams Belang. De partij heeft nog maar eens – hoewel ze het in alle toonaarden ontkent – duidelijk gemaakt op hoe zij omgaat met seksuele geaardheid. Het blijft een feit dat ze telkens weer mandatarissen en mensen in hun rangen blijft verdedigen, die duidelijk blijken te geven van een discriminerende houding ten aanzien van de LGBTQIA+gemeenschap en ten aanzien van alles wat progressief is. Elbers staat trouwens ook bekend als een notoir racist. Het Vlaams Belang mag dan nog beweren dat ze 'altijd de juiste man of vrouw' voorstellen op de juiste plaats, maar met dergelijke uitspraken blijkt dat voor die partij expertise altijd ondergeschikt zal zijn aan vooringenomenheid, partijdigheid en eigen volk eerst."



# Digitalisering bij de Belgische spoorwegen Een vloek of een zegen?

*De digitalisering van onze maatschappij is al decennia in volle opmars. Of we het nu leuk vinden of niet, informatica beheerst ons leven, zowel privé als professioneel en zeker in tijden van CoViD-19. Ook bij de spoorwegen worden we geconfronteerd met de evolutie van de informatica.*

Terwijl de spoorwegen in de 19<sup>e</sup> eeuw mee de industriële revolutie hebben getrokken, worden ze nu zelf ondergeschikt aan de digitale revolutie. In de eerste golf werd de dactylo-administratie type-gewijs omgezet in een pc-administratie. Wie herinnert zich nog het Cesare-project bij de spoorwegen? De gepensioneerden onder jullie zullen wellicht een vinger opsteken. Ondertussen zijn we na verschillende golven – zeg maar tsunami's – omgevormd tot een digitale spoorweg in alle operationele specialiteiten: seininrichting, het rollend materieel, de verkoop, veiligheidsprocedures beweging... Zelfs de verlofaanvragen gebeuren elektronisch dezer dagen. De papieren P-formulieren van weleer hebben lang weerstand geboden, maar ook zij moesten het onderspit delven.

## Dienstverlening als slachtoffer

Maar al dat informaticageweld heeft natuurlijk donkere kanten. In de vorige editie hadden we het uitgebreid over de sluiting van loketten in 44 stations en de aanpassing van de openingsuren in 37 andere stations. Vanaf 1 maart is dit in voege met een aantal overgangsmaatregelen (lees op deze bladzijden ook over de actie die we voerden). Inzake openbare dienstverlening en tewerkstelling strookt dit niet met onze syndicale principes: een toegankelijke dienstverlening en gegarandeerde tewerkstelling. En beide maximaal. Hoewel de verkoop aan het loket inderdaad daalt, blijft een groot deel van onze reizigers en klanten gehecht aan zijn of haar loket.



## Op naar een nieuwe beheersovereenkomst

Het 'publieke dienstencontract' (vroeger beheerscontract) dat moet worden afgesloten tussen de NMBS en de voogdijoverheid zal daarom meer dan ooit belangrijk zijn. We hebben trouwens een duidelijke boodschap overgemaakt aan de minister van Mobiliteit en vice-premier Gilkinet tijdens ons onderhoud op 2 maart: meer spoorwegpersoneel in de stations. We maakten van deze gelegenheid gebruik om het station Genk als voorbeeld te stellen. Daar was tot een aantal maanden geleden niemand meer aanwezig. De ACOD is dit steeds blijven aanklaarten met als resultaat dat er opnieuw stationspersoneel aanwezig is, tot ieders tevredenheid. Die win-winsituatie moeten we doortrekken naar andere plaatsen waar er nood is aan aanwezigheid van spoorwegpersoneel.

## Gevolgen voor de vakbondswerking

De intrede van de informatica heeft ook gevolgen gehad op het vlak van bescherming van de privacy. Met de wet van 8 december 1992 werd terecht de aanzet gegeven om de burgers te

beschermen tegen misbruik van hun gegevens. Ondertussen zijn we bijna 30 jaar later en is de regelgeving enorm gewijzigd. In die mate zelfs dat een vereniging, een vakbond en, jazer, zelfs als overheid (denk maar aan de vaccinatiecampagne) op de limieten van de wetgeving botst. Ook voor ons als vakbond heeft dit gevolgen. De transfer van gegevens van de Spoorwegen naar de vakbond wordt gedefinieerd waardoor onze leden wellicht in de toekomst bij adreswijziging dit zelf moeten melden aan de administratie. We komen hier later ongetwijfeld op terug.

*Ludo Sempels*

5

# Digitale werkomgeving Goed om weten (maar neem eerst een koffietje)

*We krijgen al eens vragen met betrekking tot de digitale werkomgeving en het gebruik van informaticatoestellen die door de werkgever aangereikt worden. We denken dan niet alleen aan de desktop of laptop, maar ook aan tablet, smartphone, informatica-toepassingen en informaticaopslagruimte. Twee HR-berichten kaderen het gebruik van deze toestellen en toepassingen. We geven een korte toelichting, maar raden iedereen aan om deze berichten na te lezen. Gezien HR-berichten per definitie droge materie zijn, zullen we het luchtig aanpakken. Maar vergis je niet: het is belangrijk dat je ervan op de hoogte bent!*



## “Het gebruiken van je professioneel e-mailadres voor privédoeleinden is sterk af te raden.”

Eerst verwijzen we droogjes – neem ondertussen een kop koffie – naar bericht 24 H-HR 2020 (Arbeidsreglement) waar art. 11 zegt: “De personeelsleden zijn ertoe gehouden de algemene regels te respecteren voorgeschreven in het Bericht 175 H-HR 2013 met betrekking tot het gebruik van internet, e-mail en professionele informaticaopslagruimte, evenals de controlemodaliteiten omtrent voormeld gebruik en de mogelijkheid tot sanctiëring bij schending van de gebruiksregels.

Wat betreft de modaliteiten betreffende de terbeschikkingstelling en het gebruik van een laptop, een tablet en een smartphone/gsm kan worden verwezen naar de mobile policies bijgevoegd bij Bericht 38 H-HR 2018. Deze algemene regels kunnen binnen de vennootschappen (Infrabel, NMBS of HR Rail) aangevuld worden door specifieke eigen reglementen.” Begrijp je waarom je eerst een tas koffie moest nemen?

We staan er immers niet altijd bij stil dat het gebruik van digitale werkmiddelen gebonden is aan opgelegde modaliteiten. Wist je dat je steeds een vooropgestelde disclaimer moet toevoegen aan elke uitgaande mail? Neem bericht 175 H-HR 2013 bij de hand en doe alvast een copy/paste van de voorgeschreven bewoording. Een charmezanger zou er een zomerhit mee kunnen scoren.

Wist je trouwens dat het bewaren van ‘nutteloze berichten’ vermeden moet worden? Dit is natuurlijk tricky en zeer interpretatiegevoelig. Door telewerken mis je ongetwijfeld de koffiehoek om van gedachten te wisselen of bericht X of Y van de chef wel of niet mag verwijderd worden. We geven het grif toe, dit is een moeilijke.

Ook aangestipt: je moet regelmatig de binnengekomen e-mails controleren. Het excuus “ik heb de e-mail gemist” is bij deze gediskwalificeerd. Wel positief is dat de melding ‘dringend’ in je email-applicatie enkel mag gebruikt worden voor werkelijk urgente berichten. Je kan de wekelijkse maandagochtendbriefing met je chef alvast beginnen met het argument dat je de mail toch niet echt urgent vond...

Het spreekt voor zich dat je bepaalde websites – je weet goed over welke we het hebben, kijk niet zo verbaasd – best niet bezoekt op je pc van het werk en

zeker niet tijdens de werkuren. Dit geldt niet alleen voor ondeugende websites, ook sites die haat en andere idioterie prediken, kunnen opgemerkt worden door de informatica-cops van het bedrijf met alle gevolgen van dien. Niet alleen ARPS 550 (tuchtreglement) kan aangesproken worden, ook gerechtelijke instanties kunnen ingelicht worden.

Het versturen van bepaalde vertrouwelijke bedrijfsgegevens (intellectuele rechten) naar de concurrentie is geen goed idee. Het downloaden van informatie met intellectuele rechten van derden en ze gebruiken om te imponeren op het werk kan een boemerangeffect creëren.

Het gebruiken van je professioneel e-mailadres voor privédoeleinden is sterk af te raden. Het versturen van een vlammeende opinie naar het hoofdkwartier van een politieke partij vanuit je professionele e-mailapplicatie moet je absoluut vermijden. Moeilijk te bedwingen? Tel dan tot 1.000 maar vergeet niet ondertussen de inkomende mails te checken. Dit moet regelmatig gebeuren, weet je nog?

De sociale media bewandelen met een professioneel toestel is enkel toegestaan aan de medewerkers van de cel sociale media of mits akkoord van de hogere hiërarchie. Of dit een cadeau is voor de medewerkers van de cel sociale media is een andere vraag, gezien er meer en meer onzin verschijnt op bepaalde mediakanalen. Respect voor deze mensen om dergelijke onzin niet alleen te lezen, maar ook nog eens neutraal te beantwoorden. Hier is syndicaal voer om een extra premie te vragen voor deze mensen...

Het gebruik van opslagruimtes is ook strikt begrensd. De foto's en filmpjes van je BBQ-lockdownparty met de striptease-act van een zatte nonkel op de bedrijfsserver zetten, is echt geen goed idee. Het argument dat de zatte nonkel zijn mondmasker heeft aangehouden, telt ook niet mee.



We lezen verderop in het bericht: "...om de toepassing van de reglementering ter zake en de veiligheid en goede werking van het informaticasysteem te garanderen, heeft de informaticadienst de mogelijkheid om initiatieven, onderzoeken en controles te leiden en te coördineren aangaande het gebruik van de ter beschikking gestelde informaticatools."

Let wel, de controle van het gebruik van de informatica-uitrustingen en-tools worden collectief uitgevoerd in een eerste fase en individueel in een tweede fase. De collectieve fase bestaat eruit algemene en permanente maatregelen in te voeren waarmee verkeerde gedragingen worden

opgespoord, bijvoorbeeld gebruik van filters en registratie en controleren van bezochte websites, e-mailstromen en type bestanden in de opslagruimten, inclusief die van de 'private-directory'.

De individuele fase komt na de collectieve controlefase wanneer er een aanwijzing is dat er inbreuk wordt gepleegd op het bericht HR. De aanwijzingen kunnen slaan op inbreuken op de goede zeden of verbodsbepalingen met betrekking tot haat, fanatisme, racisme, xenofobie, drugs, geweld, discriminatie, criminele en frauduleuze activiteiten. Ook in geval van beschadiging van de economische, operationele, commerciële en financiële

belangen van een van de spoorentiteiten alsook van derden (!).

Wat het gebruik van de informaticatoestellen betreft: het is niet slim om op je privéstrand tijdens het telewerken je laptop bloot te stellen aan zandkorrels en water.

Maar dit lijkt ons zeer onwaarschijnlijk. Wie van jullie gaat zonder bankje en dichtbij het water telewerken op zijn of haar privéstrand?

Gunther Blauwens

## Vic zet zijn pc af

**Op 1 maart ging Vic De Grauwe met pensioen. Waarschijnlijk zullen velen onder jullie denken: "Vic wie?" Inderdaad, velen zullen hem niet kennen. Dat zetten we hiermee recht.**

Vic was de stille en zeer gewaardeerde kracht achter de schermen van ACOD Spoor. Hij ontfermde zich over informatica in een omgeving van digibeten wat op zich reeds een bewonderenswaardige prestatie is. Geduld was dan ook zijn middelnaam. Digitale nieuwsbrieven en webpagina's passeerden zijn vingers. Pc's en printers (ook de grotere exemplaren) vielen voor zijn charmes op momenten dat ze hun digikuren hadden.

Maar Vic was ook de man die de verwerking en uitbetaling van de syndicale premies regisseerde. Inderdaad, dat was onze Vic. Naast zijn informaticakennis heeft Vic gigabytes loyaliteit naar onze organisatie en de mensen in zijn omgeving geüpload. Waarvoor heel veel waardering en erkenning!

### We zijn ervan overtuigd dat iedereen Vic nu wel kent...

Vic begon zijn carrière bij de spoorwegen in de beweging als seingever. Het is dan ook typerend dat hij zijn loopbaan beëindigt binnen de syndicale beweging. Zijn digitale expertise heeft hij verkregen als autodidact en door bijscholing. Dit werd



Vic De Grauwe in het gezelschap van enkele digibeten

indertijd door onze vakbond opgemerkt als een welgekomen geschenk in tijden dat informaticatoepassingen zich opdrongen als stofzuigerverkopers aan de deur. Op 1 januari 2012 werd Vic definitief gedetacheerd naar de vakbond en maakte hij van zijn passie zijn beroep.

Zo zie je maar dat het niet steeds bekende gezichten en namen zijn die de drijvende kracht vormen binnen een organisatie.

Vic was steeds bereikbaar en hanteerde het 9 tot 5-principe van 6 uur 's morgens tot middernacht. Inclusief de vrije dagen en weekends. Vic heeft nu zijn pc uitgezet, maar we kunnen nog steeds op hem blijven rekenen, weliswaar iets minder intensief. We wensen hem daarvoor reeds te danken.

Ludo Sempels



foto: Willem\_90

## De Lijn

# Wie zit er te wachten op basisbereikbaarheid?

*Het decreet Basisbereikbaarheid werd op 3 april 2019 goedgekeurd in het Vlaams parlement. De hoeksteen ervan is een vraaggericht openbaar vervoer dat bestaat uit drie lagen met als uitgangspunt combimobiliteit. De toenmalige minister van Mobiliteit Ben Weyts wou de midelen voor het openbaar vervoer beter benutten. Dus de 'modelshift' van basisbereikbaarheid naar basismobiliteit moest en zou budgetneutraal gebeuren. De Lijn, die te veel macht naar zich had toegetrokken, moest meer rekening gaan houden met de lokale besturen. Daarom werden vervoersregioraden opgericht die in de toekomst het aanbod binnen hun regio zullen bepalen.*

### Basismobiliteit: het kind met het badwater weggegooid

Het decreet Basisbereikbaarheid werd met een grote meerderheid goedgekeurd in het Vlaams parlement. Als gevolg hiervan verdween het principe dat mobiliteit een recht is van iedere burger, iets wat ACOD TBM altijd zeer nauw aan het hart lag.

Dat basisbereikbaarheid ook negatieve kanten heeft, staat vast, maar deze wogen volgens ons niet op tegen het enorme algemeen belang van de burgers. Het nieuwe decreet roept veel vragen op aangaande betaalbaarheid en sociale isolatie. Zo zal het voor ouderen en sociaal zwakkeren moeilijker of soms zelfs onmogelijk worden om toegang te krijgen tot het openbaar vervoer. Het sociale karakter van De Lijn wordt volledig teniet gedaan door deze politieke keuze.

### De drie lagen van het openbaar vervoer

Ons toekomstig openbaar vervoer zal bestaan uit drie lagen, het kern-net, dat de ruggengraat van het openbaar vervoer zal worden, het aanvullend net, dat erop gericht is het kern-net te voeden op overstappunten en het vervoer op maat. Vooral deze laatste laag zorgt voor ongerustheid bij zowel het personeel, de reiziger alsook bij de vervoersregio's. Laten we beginnen bij de personeel van De Lijn. De politieke beslissing om het

**"Als deze verandering de reiziger niet bevalt, zullen de werknemers op het terrein het elke dag kunnen uitzweten."**

vervoer op maat niet meer in eigen regie te houden was een slag in het gezicht van het betrokken personeel. Deze stap treft centralisten, chauffeurs, planners enz. Zij die jaren flexibeler en steeds meer kostenbesparend moesten werken, werden door deze beslissing gewoon aan de kant gezet. De poging van De Lijn om toch mee te dingen voor de vernieuwde mobiliteitscentrale werd door een aantal politieke



partijen zelfs afgebroken, kreeg geen eerlijke kans.

Ondertussen zet ACOD TBM ononderbroken het werk voort om voor alle betrokkenen een oplossing te zoeken.

Het ontwikkelen, organiseren, ontplooiën van het kern- en aanvullend net staat op dit moment in de startblokken. De impact op de diensten en de rollen zal niet min zijn. Liefst 40 procent van de lijnen moet aangepast worden, maar het grootste gevolg is dat De Lijn niet zelf meer kan schuiven met ritten en uren om diensten werkbaar te maken. De uren en regelingen zijn namelijk al vastgelegd door de vervoersregioraden. Onze afgevaardigden zullen hun handen meer dan vol hebben om dit zo praktisch, gepast en efficiënt mogelijk georganiseerd te krijgen.

## Combimobiliteit?

Dat we verscheidene vervoersmiddelen gebruiken om van punt A naar punt B te gaan is eigenlijk niets nieuws, behalve voor wie een halte bij de deur heeft en de bus nabij de bestemming stopt. Door veel haltes te schrappen, vergroot echter voor- en na-verplaatsing naar de op- of afstaphalte. Die afstanden moeten dan overbrugd worden te voet of met de (deel) fiets of bij grotere afstanden met de (deel) wagen. Ook flex-bussen kunnen hiervoor in aanmerking komen, dit is dan het zogenaamde vervoer op maat. De mobiliteitscentrale zal ervoor zorgen dat deze middelen ter beschikking zijn. Maar of voor dezelfde prijs zal aangeboden worden, is nog niet besproken.

Het kan ook zijn dat er toch nog een bus nabij je de deur stopt, maar dat het er een is van het aanvullende net, waardoor de reiziger misschien moet overstappen op een bus van het kern-net. In gebieden aan de rand van de stad, kan dat meevallen aangezien daar de frequentiegraad hoog ligt, maar in landelijke gebieden is dit wel anders. Niemand wil tijdens zijn traject tijd verliezen door een gemiste aansluiting. In de praktijk zal dit helaas onvermijdelijk zijn. Uit verschillende rondvragen blijkt dat overstappen het openbaar vervoer een stuk minder aantrekkelijk maakt. Deze uniforme aanpak over heel Vlaanderen lijkt alvast niet reizigersgericht.

## Budgetneutraal?

Er werd iedereen op het hart gedrukt dat de gehele wijziging budgetneutraal zou zijn voor de belastingbetaler. Voor alle duidelijkheid: ACOD TBM is niet tegen meer middelen voor het openbaar vervoer. Wij kunnen zeker een grote rol vervullen in het behoud van leefbare steden. Maar er zijn kanttekeningen te maken. Hoewel het kern- en aanvullend net de ruggengraat vormen, worden zij stiefmoederlijk behandeld. Elke vraag naar meer middelen krijgt een negatieve reactie en dat terwijl het vervoer op maat- dat volledig privé zal zijn- toegestopt krijgt. Het liberale liedje, dat de privé het beter en goedkoper kan, wordt nog maar eens ontkracht. Het openbaar vervoer zal duurder worden voor de reiziger en voor de belastingbetaler.

maar dat de klant niet gehoord wordt.

Wat met het personeel dat deze verandering zal moeten dragen en uitvoeren? De continuïteit in rollen, diensten enz. wordt helemaal overhoop gegooid. Bovendien, als deze verandering de reiziger niet bevalt, zullen de werknemers op het terrein het elke dag kunnen uitzweten.

De belastingbetaler van zijn kant krijgt minder openbaar vervoer voor een hogere prijs en met minder sociale correcties.

Een beter openbaar vervoer zou het resultaat moeten zijn van een transitie waarbij alle pro's en contra's goed afgewogen worden en die stapsgewijs wordt ingevoerd zodat men kan bijsturen waar nodig en men geen reizigers in de kou laat



## Wie zit hierop te wachten?

De reiziger die elke dag het openbaar vervoer gebruikt, zit nooit te wachten op grote veranderingen en zeker niet als deze niet geleidelijk worden doorgevoerd. Fouten bijsturen wordt nu veel moeilijker of zelfs onmogelijk. De reizigers werden niet in dit verhaal meegenomen en zullen op een dag wakker worden met een plan dat niet meer aan te passen is. Het is raar dat men zagezegd klantgericht wil werken,

staan onder het mom van efficiëntie. De volgende maanden zal duidelijker worden welke invloed deze verandering heeft op de werking van De Lijn. ACOD TBM zal er goed over waken dat de transitie sociaal en correct verloopt.

*Stan Reusen*



foto: Belga - Jasper Jacobs

## Zesde beheerscontract voorlopig verlengd

***In de decembereditie van Tribune lieten we al weten dat het zesde beheerscontract tussen bpost en de Belgische Staat, op zijn einde liep en beklemtoonden we het belang van de Diensten van Algemeen Economisch Belang (DAEB's), opgenomen in dit contract.***

In principe eindigde het zesde beheerscontract op 31 december 2020. Omdat de huidige regering pas in oktober de eed aflegde, kon er voor de deadline geen nieuwe overeenkomst tussen bpost en de federale overheid worden onderhandeld. Om de essentiële DAEB's te kunnen voortzetten, werd het zesde beheerscontract met een jaar verlengd.

Ondertussen zijn de gesprekken tussen bpost en de overheid over een nieuw contract voor de volgende vijf jaar aangevat. Het paritair comité van bpost zal daar, zoals door de wet bepaald, bij betrokken worden.

Het behoud van deze DAEB's (zie kader) is essentieel voor de bevolking en voor het behoud van de werkgelegenheid bij bpost. ACOD Post zal elke gelegenheid benutten om aan de regering duidelijk te maken dat in het zevende beheerscontract geen afbreuk mag worden gedaan aan de Diensten van Algemeen Economisch Belang. We houden jullie op de hoogte.

Jean-Pierre Nyns

### Diensten van Algemeen Economisch Belang in het zesde beheerscontract

- Behoud van een uitgebreid retailnetwerk van minstens 1.300 postale servicepunten: 650 postkantoren (minstens een in elke gemeente) en 650 postpunten, zodat 95 procent van de bevolking toegang heeft tot basispost- en bankdiensten binnen een straal van 5 km van de woonplaats.
- Openingsuren postkantoren: minstens een aantal uren per week buiten de kantooruren.
- Minimaal 350 bijjettenverdelers, waarvan minstens één in elke gemeente waar er geen wordt aangeboden door een andere financiële instelling.
- Financiële basisdiensten die voor alle burgers toegankelijk zijn. Contante geldstortingen op een bankrekening en uitgifte van binnenlandse postwissels.
- Verkoop van postzegels en andere postwaarden.
- Investeren in infrastructuur van de postkantoren en opleiding personeel om kwaliteitsvolle klantendiensten te verstrekken (wachtijd, klanteninteractie).
- Postkantoren toegankelijk voor mindervaliden: moeilijk toegankelijke kantoren beperken tot 10 procent van de postkantoren.
- De betaling aan huis van pensioenen en het ophalen van post (AUB postbode).
- Uitreiking van verkiezingsdrukwerk.
- ...



## Door weer en wind

**Tijdens de koudegolf in februari schreef Noël Slangen, in zijn column in Het Belang van Limburg, over de postbodes die plichtsgetrouw hun werk doen: “Ze doen dat door weer en wind en zelfs tijdens de ijselijke temperaturen van de afgelopen dagen.”**

In die periode werd ik door het persagentschap Belga gecontacteerd over het werk van onze postbodes in winterse weersomstandigheden.

Met die persaandacht was ik blij. Het gaf mij immers de gelegenheid om te benadrukken dat facteur zijn, fysiek een erg belastend beroep is. Denk maar aan plichtsgetrouwe burgers die de stoep voor hun deur sneeuwvrij maken en alles netjes op een hoop borstelen... voor hun brievenbus.

Het zijn niet alleen sneeuw en ijs die jullie werk bemoeilijken, maar ook regen, wind en de hitte geselen jullie lichaam

en vragen veel inzet. Er zijn nog andere omstandigheden die jullie werk belasten. Vergeleken met enkele jaren geleden, staan de meeste brievenbussen conform de wetgeving opgesteld, maar soms moeten postbodes toch nog halsbrekende toeren uithalen om aan de brievenbus te geraken. En dat terwijl hun tijd tot op de milliseconde berekend is.

Jean-Pierre Nyns



## Pakjes Het 'level playing field' is nog veraf

**Dat er op de pakjesmarkt een harde concurrentie woedt, is een understatement. De zogenaamde vrije markt in dit segment, zorgt voor een neerwaartse spiraal van loon- en arbeidsvoorwaarden. Bedrijven laten koeriers – zelfstandigen en schijnzelfstandigen – werken voor een hongerloon en bovendien nemen ze het niet zo nauw met de wetgeving. Belastingen worden ontdoken en de sociale zekerheid niet betaald.**

De krant De Tijd onthulde begin februari een miljoenenfraude bij de onderaannemers van PostNL. Verscheidene bedrijven betaalden geen btw, belastingen en sociale zekerheid. Failliete bedrijven bleven pakjes bezorgen,

zelfs wanneer ze al waren geschrapt bij de btw-administratie en hun adres 'onbekend' was of het adres van een OCMW werd doorgegeven. De Tijd stelt terecht de vraag hoe deze 'firma's' nog rechtsgeldig kunnen werken voor PostNL.

ACOD Post heeft in het verleden al meermaals deze wantoestanden aangekaart en zal dit blijven doen. De coronacrisis heeft aangetoond dat de post- en logistieke sector een vitale rol speelt voor burgers en bedrijven en dat gezondheid en werkgelegenheid prioriteiten zijn voor de burgers. Dit vereist echter een adequate financiering van de sociale zekerheid. Het is belangrijk dat de post- en logistieke

sector blijft bijdragen aan de financiering van de sociale zekerheid, maar we moeten ervoor zorgen dat deze bijdrage voor iedereen eerlijk is. Dit vereist een reflectie over het 'level playing field' met betrekking tot de financiering van de sociale zekerheid door de verschillende actoren in de branche.

Zonder een gelijk speelveld voor alle spelers op de e-commerce markt, zijn er jobs bij bpost in gevaar. ACOD Post zal met overtuiging blijven strijden om dat gelijk speelveld te verwerven.

Jean-Pierre Nyns

# Project Ecozone Mechelen

## Vergroening: bpost rijdt voorop

*Begin september 2020 lanceerde Europa het project ULaaDS (Urban Logistics as an on-demand Service) met als doel duurzame en leefbare steden te ontwikkelen. De explosieve groei van de pakjesmarkt heeft een grote impact op het milieu. Om de ecologische voetafdruk te verkleinen moet werk worden gemaakt van een duurzame mobiliteit door een radicale verandering in het vervoersysteem.*

Drie pilotsteden- Bremen (Duitsland), Groningen (Nederland) en Mechelen- testen in dit kader nieuwe bedrijfsmodellen voor stedelijke logistiek. De stad Mechelen bleef niet bij de pakken zitten en maakte eind september 2020 al afspraken met de logistieke partners die in de stad actief zijn, waaronder bpost.

### Elektrisch transport en infrastructuur

Als eerste lanceerde bpost vanaf half maart een Ecozone voor duurzamere stadsdistributie in de Mechelse binnenstad. Emissievrije transportmethodes voor pakjes en brieven zorgen voor een vergroening van de dienstverlening.

Stelselmatig worden bij Mechelen mail de voertuigen vervangen door elektrische modellen en tegen midden maart zouden alle voertuigen voor de uitreiking op het grondgebied 2800 Mechelen elektrisch rijden. Het gaat in totaal over 65 wagens.

Daarnaast worden ook e-bikes met e-trailers ingezet. De fiets en de trailer worden apart elektrisch aangestuurd. Zo kan de trailer worden losgekoppeld en verplaatst tijdens de uitreiking. Hij is goed manoeuvreerbaar en past zich aan de snelheid van de postbode aan. Deze e-bike met trailer biedt een oplossing voor de uitreiking in de autoluwe straten, waar na een bepaald uur (bv. 11 uur) geen gemotoriseerd verkeer is toegelaten, en uiteraard ook in het autovrije gebied, waar op geen enkel ogenblik een wagen (elektrisch of niet) wordt toegelaten.



De infrastructuur van het kantoor werd aangepast aan het nieuwe wagenpark. Laadpalen werden geïnstalleerd en een laadplan opgesteld, zodat de batterijen voldoende opgeladen zijn om de ronde uit te voeren. Aan de hand van de autonomie (hoeveel km kan er worden gereden) en de laadtijd van de batterij wordt de prestatie opgevolgd.



### Wat vindt het personeel van de vergroening?

Bij ons bezoek begin maart polsten we hoe de postmannen deze groene omschakeling ervaren. Op dat ogenblik waren er nog maar recent enkele rondes overgeschakeld naar een elektrische wagen en testten twee postmannen de e-bike met e-trailer. De medewerkers zijn positief over het project zelf, een goede zaak voor het klimaat en het milieu.

### E-bike en e-trailer

De e-bike met e-trailer was op het ogenblik van ons bezoek nog maar twee dagen getest door twee postmannen. Te weinig om al een oordeel te kunnen vellen, maar toch waren er al enkele vaststellingen. De trailer is te breed om in de binnenstad tussen de paaltjes door te kunnen rijden, waardoor verschillende straten niet toegankelijk zijn. Hierdoor moeten er nu extra kilometers worden afgelegd. Dit is een aandachtspunt bij de opmaak van de diensten bij de komende reorganisatie.

Gezien de twee diensten waar de test plaatsvindt klassieke e-bike





ronden zijn, is het zoeken hoeveel pakken er nu kunnen worden meegegeven zonder de ronde te zwaar te maken. De laadruimte van de e-trailer en het feit dat men de e-trailer kan bijladen in de zogenaamde microhubs, biedt de mogelijkheid om een groot volume aan pakken mee te geven. Strikte opvolging, vooral wat het bepalen van limieten aangaat, dringt zich hier op.

## Elektrische wagen

Over het gebruik van de elektrische wagens zijn de meningen iets genuanceerder. De grotere laadcapaciteit is beter voor de veiligheid. Er moet niets meer op het dashboard worden gelegd, maar het maakt ook dat het moeilijker manoeuvreren is met zo'n grote wagen. De plaatsing van de bakken vooraan, waarin de post en de kranten worden gelegd, moet nog korter bij de chauffeur worden gezet, zodat men minder ver moet reiken om de briefwisseling en kranten te nemen. Het is wettens dat er minder ramen in de voertuigen zijn. Een aandachtspunt hier is dat de achteruitrijcamera steeds proper moet zijn, want anders zie je niets. Niet alle modellen hebben momenteel sensoren, maar het is gepland dat alle wagens hiermee zullen worden uitgerust, evenals met een dodehoekspegel.

De bezorgdheid leeft dat de grotere laadcapaciteit zal leiden tot het verhogen van het aantal uit te reiken pakken. Hou ACOD Post op de hoogte van jullie opmerkingen, zodat we dit mee kunnen opvolgen. De modellen die nu in gebruik zijn, lenen zich minder goed tot de uitreiking van de kranten. Ze zijn vrij hoog om vaak in en uit te stappen en te groot om in de kleine straten van de binnenstad te manoeuvreren. In afwachting van een kleiner model gebruikt een van de medewerkers voorlopig nog een dieselwagen voor de uitreiking van de kranten.

Voor de uitreiking van de pakken worden de elektrische wagens wel geapprecieerd. Het is aangenaam rijden met de automatische schakeling, het rijcomfort is verbeterd.

Zowel voor het gebruik van de elektrische wagens als van de e-bike met e-trailer, zit het kantoor nog in de beginfase. We komen zeker nog eens terug wanneer heel het project volledig is uitgerold. Uiteraard hoeven jullie niet te wachten om ons op de hoogte te houden van eventuele opmerkingen.

## E-lockers

Met de nieuwe e-lockers is de verdere uitbouw van pakjesautomaten ook een deel van het project. Een pakjesautomaat op wandel- en fietsafstand wordt door de burgers enthousiast onthaald en zorgt voor minder CO<sub>2</sub>-uitstoot.

## Beloftevol project

De Ecozone in Mechelen draagt bij tot de ambitieuze doelstelling die bpost in 2018 vastlegde: de emissie van broeikasgassen, ten gevolge van onze activiteiten, tegen 2030 met 20 procent verlagen in vergelijking met 2017.

Dit project blijft niet onopgemerkt. Het weekblad Parcel and Postal Technology bekroonde bpost met de prijs voor de milieuprestatie van het jaar en dit om zijn emissievrije leveringen in Mechelen en de installatie van ledverlichting in de sorteercentra.



Door de meest duurzame operator te worden in bepaalde steden, hoopt bpost het opstellen van een potentiële wetgeving rond stadstoegang te kunnen beïnvloeden.

## ACOD Post steunt de Ecozone

ACOD Post wil een stap verder gaan en van de pakjesbedeling een openbare dienstverlening maken, waar bpost de last mile uitreiking van de pakjes voor haar rekening neemt. Eén bestelwagen – bij voorkeur elektrisch – van bpost die alle pakjes voor dezelfde straat levert, in plaats van een dozijn wagens van verschillende bedrijven. Het klimaat en de leefbaarheid van onze buurten zouden er wel bij varen.

*Jean-Pierre Nyns*



## Hoe verloopt de uitbetaling van de vakbondspremie?

**Ook dit jaar hebben al onze leden recht op de vakbondspremie. Het bedrag is afhankelijk van de bijdragen en wordt pro-rata uitbetaald. Zo krijg je voor een volledige vakbondsbijdrage de volledige premie van 90 euro, voor een halve bijdrage krijg je 45 euro.**

### Werkwijze

De documenten worden eind maart door bpost toegestuurd. Om een vlotte uitbetaling van de vakbondspremie te kunnen garanderen, vragen we je om beide aanvraagformulieren zo snel mogelijk ingevuld en ondertekend terug te bezorgen. Dit kan via de plaatselijke militant of door deze op te sturen naar het gewest waarbij je aangesloten bent. Ter herinnering vind je in de tabel de adressen van de gewesten.

### Uitbetalingsdata

Dit zijn de geplande uitbetalingsdata: 15 april – 6 en 27 mei – 24 juni – 22 juli – 26

augustus- 9 september – 28 oktober – 25 november – 9 en 16 december 2021. Ook de vakbondspremies van het referentiejaar 2019 die niet werden betaald, worden dan verwerkt.

### AANDACHT!

- Wanneer de bijlage bij de aanvraag van de vakbondspremie 0,00 euro vermeldt, wil dit niet zeggen dat je niet hebt betaald. Enkel bij betaling via afhouding van de wedde wordt het gestorte bedrag vermeld. Bij betaling via domiciliëring (SEPA) wordt er 0,00 euro vermeld.
- Indien je in 2020, voor je lid werd bij ACOD Post bij een andere centrale (van ABVV of ACOD) of bij een andere vakbond bijdragen hebt betaald, voeg dan deze bewijsstukken bij.

Stuur in elk geval de aanvraag en de bijlagen naar de gewestelijk secretaris of geef ze aan je plaatselijke militant. Indien je geen brief ontvangen hebt om je syndicale

| Gewest          | Adres                                                    |
|-----------------|----------------------------------------------------------|
| Brussel         | Ghislaine Lamot<br>Emile Jacquainlaan 20<br>1000 BRUSSEL |
| Antwerpen       | Ben de With<br>Ommeganckstraat 47-49<br>2018 ANTWERPEN   |
| Limburg         | Heidi Kruppa<br>Koningin Astridlaan 45<br>3500 HASSELT   |
| Oost-Vlaanderen | Marleen Van Wymeersch<br>Bagattenstraat 158<br>9000 GENT |
| Vlaams Brabant  | Rudi Arnalsteen<br>M. Theresiastraat 121<br>LEUVEN       |
| West-Vlaanderen | Bruno Derveaux<br>St. Amandsstraat 112<br>ROESELARE      |

premie aan te vragen, vraag dan via de gewestelijk secretaris een duplicaat aan.

Jean-Pierre Nyns

## ACOD Post-CGSP Poste blijft de grootste vakbond

**Naar aanleiding van de zesjaarlijkse telling van de leden, heeft de kanselarij van de Eerste Minister laten weten dat de familie ACOD Post-CGSP Poste de grootste vakbond bij bpost blijft.**

In het paritair comité- dat is het hoogste officiële overlegorgaan bij bpost- zijn vier zetels voor ACOD Post-CGSP Poste, drie zetels voor ACV-CSC Transcom en twee zetels voor VSOA-SLFP voorbehouden als vertegenwoordigers van de werknemers.

De werkgever bpost beschikt over negen zetels. Deze pariteit is van kracht in alle formele overlegorganen. Proficiat kamedaden!

Jean-Pierre Nyns





## Gas- en elektriciteitssector **ACOD Gazelco zet in op verbeteringen voor de verplaatsingen**

***Een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 2009 regelt de verschillende facetten van verplaatsingen, namelijk thuis-werk, dienstverplaatsingen, overplaatsingen en zendingen. Aan de oorsprong hiervan ligt een collectieve arbeidsovereenkomst die afgesloten werd bij Electrabel in 2004. Deze bevat betere voorwaarden dan de minimale van de latere sectorale overeenkomst. Deze betere overeenkomst wordt, omwille van overnames van personeel, ook in andere bedrijven van onze sector toegepast voor betrokken werknemers. Bovendien bestaan er ook nog andere bedrijfsgebonden collectieve overeenkomsten die betere voorwaarden bevatten.***

Sedert de eerste helft van 2018 vraagt ACOD Gazelco met aandrang aan de verzamelde werkgevers om bepaalde

voorwaarden van deze collectieve arbeidsovereenkomst te willen verbeteren. In de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, die de sociale programmatie regelt voor de periode 2019-2020, werd overeengekomen dat zou getracht worden om verbeteringen te realiseren, waarvan de eventuele geschatte kosten zouden kunnen aangerekend worden op een volgende tweejaarlijkse sectorale overeenkomst. Vanaf dan moest er ook voor de werkgevers niet langer gewerkt worden op basis van een voor hen 'gesloten enveloppe'.

### **Wat leggen we voor?**

- Combinatie mogelijk maken, zelfs wisselend op dagelijkse basis, met een eigen gemotoriseerd voertuig, een fiets, het openbaar vervoer (ook bijvoorbeeld de waterbus en parkeerfaciliteiten

aan stations) en te voet. Hiervoor dan ook een gunstig vergoedingspakket uitwerken.

- Een verbeterd aanbod inzake de mogelijke toetreding (onder voorwaarden) tot een omniumverzekering 24u/24u voor het eigen voertuig uitwerken. In ons syndicaal voorstel werden de plafonds van 25.000 en 50.000 euro (nieuwwaarde exclusief btw) verhoogd naar respectievelijk minstens 30.000 en 60.000 euro. Ook een uitbreiding naar andere voertuigen, zoals bijvoorbeeld een moto, werd hierin meegenomen.
- Een sectorale regeling uitwerken voor verplaatsingen op zee en naar het buitenland. Er werden al bedrijfsgebonden patronale regels aan betrokken collega's voorgeschoteld, maar ACOD Gazelco wenst minimale sectorale afspraken, waarin op een juiste manier rekening gehouden wordt met de

specifieke context inzake arbeidstijd en verplaatsingsproblematiek.

- Een patronale attesteringsregeling invoeren in functie van carpooling, zodat een fiscaal voordeel gerealiseerd kan worden in voorkomend geval.
- De berekeningswijze van verschillende verplaatsingsvergoedingen niet langer baseren op een gemiddelde snelheid van 50 km/uur, maar wel op 40 km/uur, wat momenteel meer een realiteit weerspiegelt en tot hogere bedragen zou leiden.

## Bijkomende maatregelen

In de context van de nog steeds aanslepende pandemie schoof ACOD Gazelco recenter opnieuw drie bijkomende maatregelen naar voren.

- Het sociaal abonnement integraal blijven doorbetalen zelfs indien door veelvuldig telewerk betrokken werknemers zich niet minimaal één keer per maand naar hun standplaats begeven.
- De omniumverzekering 24u/24u onder dezelfde voorwaarden behouden, maar dan wel gebaseerd op een referentiejaar waarin zich normale verplaatsingen voorgedaan hebben zodat de toegang hierdoor niet ontzegd zou kunnen worden.

- Een verlenging van de periodes van overplaatsingsvergoedingen mogelijk maken.

Op dit laatste punt hebben de werkgevers negatief geantwoord, de andere twee zijn op dit moment nog onbeantwoord voor de nabije toekomst.

## Werkgevers hebben eigen eisen

De werkgeversfederaties wensen een 'modernisering' van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake verplaatsingen. Daarvoor formuleerden ze een globaal voorstel dat enkel in totaliteit verder kan besproken worden. Tijdens de onderhandelingen ging het patronaal voorstel echter meer en meer op een eisenbundel van de werkgevers lijken dan dat het een gepast antwoord gaf op onze vragen ter verbetering. Voor de werkgevers zijn verbeterde combinatiemogelijkheden mogelijk (zonder verplaatsingen te voet), maar enkel indien daaraan gekoppeld het sociaal abonnement gesegmenteerd wordt per dag met de bedoelde verplaatsing thuis-standplaats en er geen dergelijke vergoedingen meer zouden bestaan voor dagen waarop men deze verplaatsing niet doet (dus van een maandvergoeding naar een dagvergoeding, wat voor ACOD

Gazelco onbespreekbaar is).

Een verbetering van de omniumverzekering 24u/24u wordt niet sectoraal besproken, maar enkel voor werknemers die kunnen inschrijven op de polis Ethias 22.100.000. Bovendien zou een nieuw progressief berekeningssysteem van de eigen te betalen premies ervoor zorgen dat sommigen wat minder moeten betalen maar velen fors meer (tot ongeveer 30 procent meer). Voor de werkgevers is enkel een plafondverhoging tot 55.000 euro bespreekbaar voor sommige 'groene wagens' en is een uitbreiding mogelijk voor moto's (30 procent werkgeverstussenskomst in een privé-omniumverzekering). De vraag naar carpooling is bespreekbaar, alsook de vergoeding van sommige parkeerkosten aan stations (80 procent van een jaarabonnement voor wagens, geplafonneerd op 400 euro per jaar, en 100 procent voor fietsen).

ACOD Gazelco verdedigt voort het uitgelegde syndicaal standpunt en laat zich niet meeslepen in een verslechtering van bestaande voorzieningen.

*Jan Van Wijngaerden*





## Interview met Jurgen Denruyter (Brussels Airport Company)

# "Transparantie en eerlijkheid gaan hand in hand"

*Al jarenlang is Jurgen Denruyter brandweerman en medic op Brussels Airport. Hij nam in november vorig jaar voor de allereerste keer deel aan de sociale verkiezingen en behaalde meteen een fantastisch resultaat. We vroegen hem naar zijn jobinhoud en zijn syndicaal engagement.*

*"Wat wil jij later worden?" "Brandweerman!" Het is voor velen een jongensdroom. Heeft de brandweermicrobe jou ook al op jonge leeftijd besmet?"*

**Jurgen Denruyter:** "Een jongensdroom mag ik het niet noemen. Als jongetje wou ik altijd piloot worden. Dat was toch het ultieme als een achtjarige naar Top Gun kunnen kijken. Met het opgroeien ging die droom stilaan vervagen, maar kreeg ik wel steeds meer het gevoel dat ik in de openbare sector wilde terechtkomen, vooral dan in een veiligheidsdienst."

*Hoe ben je uiteindelijk op de luchthaven van Zaventem geland?*

**Jurgen Denruyter:** "Op het einde van mijn humaniora kreeg ik de kans om mee te dingen voor een plek in het brandweerkorps van onze nationale luchthaven, destijds een organisatie van de Belgische staat. Ik kende persoonlijk een aantal mensen in de job en het sprak mij dan ook meteen aan om deel te nemen. Het zou een combinatie kunnen worden van het ambt waar ik naar op zoek was en de luchtvaart die er al van kinds af in zat. De vergelijkende examens destijds bestonden uit sportproeven - die voor mij als 18-jarige die in zijn vrije tijd alleen maar met sport bezig was een peulschil waren - en een taal- en wiskunde-examen. Laat dat laatste nu net het ding zijn waarmee ik de voorbije zes jaar bezig was."

*Waarin verschilt de job van brandweerman op de luchthaven met die van een collega uit een brandweerkorps van een hulpverleningszone?*

**Jurgen Denruyter:** "Uiteraard wordt bij ons de nadruk gelegd op alles wat luchtvaart aangaat. We zijn allemaal als brandweerman opgeleid en getraind. Onze focus ligt echter op vliegtuig-gerelateerde interventies en procedures. Dat is tenslotte de corebusiness van de omgeving waarin wij onze functie uitoefenen.

Onze materialen zijn dan ook navenant, met grote *crashtenders* (brandbestrijdings- en reddingsvoertuigen specifiek ontworpen voor de luchtvaartbrandweer) voor vliegtuigen als eerstelijns uitruk, naast de 'normale' autopomp en tankwagen die onze collega's uit de zone ook hebben. Maar beschouw de luchthaven gerust als een gemeente met verkeersinfrastructuur, bedrijventerreinen, openbare gebouwen met piekmomenten in mensenmassa, feestzalen... O ja, er landen ook grote vliegtuigen."



*Je bent naast brandweerman ook medic. Wat moeten we ons daarbij voorstellen?*

**Jurgen Denruyter:** "Op een internationale luchthaven zoals Brussels Airport moet alles een internationale, Engelse klank hebben. De *medic* is een ambulancier. Niet meer, niet minder. Er is 24 op 24 uur een ziekenwagen beschikbaar die meedraait in het normale 112-systeem, zoals overal in België. Enig onderscheid wat wij kunnen maken is dat onze patiënten zelden in onze moedertaal kunnen worden aangesproken. Een ander verschil is dat we al sneller in contact kunnen komen met overdraagbare ziekten, zoals ebola of SARS in het verleden."

*De aanslagen van 22 maart 2016 staan bij iedereen nog in het geheugen gegrift. Wat ging er door je heen toen je het dramatische nieuws vernam?*

**Jurgen Denruyter:** "Op dinsdagochtend rond kwart voor acht stond ik goedgemutst met onze ziekenwagen klaar om een kleine herstelling te laten uitvoeren. Tien minuten later bevonden wij ons in een oorlogsgebied en gaven we 200 procent van onszelf.

# telecom - vliegwezen

Met een litteken op onze ziel voor de rest van ons leven.”

**Ook de coronacrisis heeft Brussels Airport Company en haar medewerkers immens hard getroffen en het einde van de tunnel is nog niet in zicht. Hoe kijk jij naar de toekomst op de luchthaven?**

**Jurgen Denruyter:** “Onze sector is uiteraard enorm hard getroffen. Het is moeilijk om een goed perspectief te kunnen vormen, zeker wanneer je soms ook afhankelijk bent van beslissingen van buitenaf. Neem maar het verbod op niet-essentiële reizen tot 1 april. Die beslissing van de regering haalde alle bestaande plannen voor herstel onderuit en maakt het financiële verlies nog groter. Gelukkig beschikken we over een uitstekend draaiende Cargo. Daar is het wel booming business, al is dat niet voldoende voor positieve cijfers. Toekomst zal er altijd zijn voor de luchthaven, maar wanneer het zal normaliseren is niet duidelijk, evenmin

wat het nieuwe normaal zal zijn, nu thuiswerk en online meetings algemeen aanvaard zijn.”

**Samen met de collega's van de syndicale delegatie probeer je elke dag opnieuw heel wat in beweging te brengen, zowel aan de onderhandelingsstafel als op de werkvloer. Waarom koos jij ervoor om syndicaal actief te worden en waarom bij de ACOD?**

**Jurgen Denruyter:** “Ik ben altijd al een aanspreekpunt geweest voor velen, in eerste instantie op sociale vlakken. Op de werkvloer heb ik dan kennis kunnen maken met syndicaal werk en dat heeft me meteen getriggerd. Mijn interesse groeide snel en ik ondervond ook dat het een zeer geschikte invulling voor mij zou kunnen zijn. ACOD was een logische keuze, als ambtenaar tewerkgesteld in een geprivatiseerd bedrijf, om uiteraard de belangen van alle collega's te behartigen. Ook in de dossiers die ik wat kon volgen en de standpunten die dan werden

ingenomen was ACOD steeds voor mij het juiste pad. Ik ben dan ook warm onthaald door de actieve delegatie en kan nu genieten van hun rijke kennis om mezelf verder op te leiden en nog meer door te groeien in alles wat ik nog leren moet.”

**Brussels Airport Company nam eind vorig jaar helaas al afscheid van een aantal medewerkers en uiteraard zijn er nog heel wat collega's die vrezen voor hun job. Hoe ga jij daar als syndicaal vertegenwoordiger mee om?**

**Jurgen Denruyter:** “Dat kom je uiteraard liever niet tegen in je syndicale carrière, zeker niet op deze schaal. Je voelt aan alle vragen van collega's dat er onrust heerst en dat er een onuitgesproken vraag wordt gesteld, ‘Toch ik niet?’ Zelf zal ik steeds streven naar eerlijke antwoorden op vragen, ook als dat iets is wat men liever niet zou willen horen. Transparantie en eerlijkheid gaan hand in hand.”



foto: Belga - Frederik Ureel





## **DG HAN** **Eindelijk bevordering voor de artsen**

***Na vele lange jaren kunnen artsen eindelijk worden bevorderd. Wie in 2018 slaagde voor het examen, werd met terugwerkende kracht gepromoveerd. Dankzij de volgehouden inspanning van de ACOD.***

In 2002 werd de Copernicushervorming doorgevoerd. Voor niveau A werd een functieclassificatie uitgewerkt, maar die functies werden vooral opgesplitst in twee grote takken: de expertisefuncties en de kaderfuncties. Het gevolg van die nieuwe beslissing was dat een vorm van vlakke loopbaan werd geschrapt, die ervoor zorgde dat experts (juristen, architecten, artsen...) toegang hadden tot barema's in verband met de gemiddelde verloning van dat functietype in ons land. De artsen van niveau A2 die geen functie van teamleader uitoefenen, verloren dus de mogelijkheid om door te groeien tijdens hun loopbaan.

Bij het begin van de jaren 2010 stelden verschillende federale organisaties die artsen aanwerven vast dat er te weinig kandidaten waren voor openstaande posten. Het was duidelijk dat de aangeboden verloning de artsen niet kon bekoren. Die organisaties hebben vervolgens in hun aanwervingsprocedures

een verloning van niveau A3 (of NA3) aangeboden met de graad van adviseur.

In 2014 merkte de ACOD op dat de federale organisaties artsen aanwerven met de graad van adviseur (NA3), terwijl onze eigen collega's, evaluerend artsen voor de Directie-Generaal Personen met een handicap, geblokkeerd zaten in hun graad van Geattacheerde (barema A2), voor functies met evenveel verantwoordelijkheid.

We vroegen de overheid voor onze collega's de bevordering naar de graad van adviseur en barema NA3 op te nemen in het personeelsplan. Die vraag werd onophoudelijk herhaald tijdens de overlegcomités in 2015, 2016 en 2017.

Omdat de overheid niet reageerde op onze vraag om het contactcenter van de DGPH te versterken, diende de ACOD in januari 2018 een stakingsaanzegging in. Een van de eisen was uiteraard de artsen te bevorderen naar de graad van adviseur. De overheid voerde daarom een toelatingsexamen voor de bevordering in. Onze collega's (niet allemaal, want sommigen waren gedegouteerd door dat extra obstakel) hebben dus een examen moeten afleggen om na te gaan of ze

wel in staat waren om werk te verrichten dat de meesten al zo'n 20 jaar deden... De laureaten hoopten op een snelle bevordering, maar dat was nog niet het geval. De overheid gebruikte het excuus dat er geen volwaardige regering was om de bevordering nog uit te stellen.

Omdat dit probleem maar niet opgelost raakte, pleitten we tijdens recente ontmoetingen met minister Lalieux en haar kabinet nog maar eens voor een correcte behandeling van onze collega's. Eindelijk is er goed nieuws. Het besluit tot bevordering werd ondertekend voor de collega's artsen die geslaagd waren voor het toelatingsexamen voor de graad van adviseur. Deze zal toegekend worden met een retroactiviteit tot 1 november 2019.

Uit deze zaak blijkt duidelijk dat de volharding van de vakbond noodzakelijk is om legitieme rechten te verkrijgen. We zijn verheugd dat de werknemers op het terrein ook kunnen doorgroeien tijdens hun loopbaan, net zoals het kaderpersoneel.

*Kurt Sissau*

# Hulpkas Voor Werkloosheidsuitkeringen De coronastorm woedt voort

*De Hulpkas Voor Werkloosheidsuitkeringen (HVW) is een overheidsinstelling die de dossieraanvragen en de uitbetalingen verwerkt van de werklozen die niet aangesloten zijn bij een vakbond. Zoals elke overheidsdienst onderging ook de HVW de jongste decennia zware besparingen, met als gevolg dat veel personeelsleden van HVW op pensioen gingen zonder dat zij allemaal werden vervangen. Op die manier werden er voor de HVW net voldoende middelen vrijgemaakt om niet te kopje onder te gaan. Toen kwam echter de coronavloedgolf en verzuipen was het onvermijdelijke gevolg.*

Tussen maart en juni 2020 ontving de HVW een stortvloed van 450.000 nieuwe aanvragen. Veel werknemers van de horeca, van kappersbedrijven en arbeiders en bedienden van kmo's zijn immers niet aangesloten bij een vakbond. Bovendien kwamen er dagelijks tienduizenden mails en telefoons binnen, die wegens de technische beperkingen niet allemaal meteen konden beantwoord worden. In september 2020 alleen al werden 2.217.603 oproepen geregistreerd!

### Hoe is de situatie momenteel?

De toestand varieert momenteel van streek tot streek en van kantoor tot kantoor. De grotere bureaus (Brussel, Antwerpen, Luik, Charleroi) ondervinden nog steeds grote moeilijkheden om iedereen te helpen. Ze worden dagelijks geconfronteerd worden met duizenden mails en telefoons (15 à 20.000 per dag voor de gehele HVW). De medewerkers van kantoren die zich in iets rustiger vaarwater bevinden, proberen zoveel mogelijk te helpen bij de noodlijdende kantoren, maar ze moeten er ook op letten dat hun eigen boot niet opnieuw te veel water maakt.

### Frustrerende negatieve berichtgeving

Op 10 februari 2021 wijdde de VRT een nieuwsuitzending aan de malaise bij de HVW. Dat is beslist een taak van de media en de openbare omroep, maar dan moet het wel gebeuren op een correcte manier en mag er niet op een trumpiaanse wijze gegoocheld worden met fake news. Specifiek de berichtgeving over HVW Kortrijk was bijzonder frustrerend



voor de medewerkers van dat kantoor. Iets meer diepgaande journalistiek en het breder checken van de bronnen was beslist op zijn plaats geweest.

### Problemen weldra van de baan?

Stellen dat de problemen bij HVW vlot worden opgelost, behoort eveneens bij de onwaarheden. Hoewel de verantwoordelijke minister Dermagne de toelating gaf om nu heel wat nieuwe mensen te werven, zal het nog zeker zes maanden duren eer die uit opleiding zijn en ingezet kunnen worden.

Welke oplossingen kunnen er intussen al genomen worden om de werking van HVW te versnellen en te verbeteren? Eerst en vooral zou de politieke wereld de werkloosheidsreglementering kunnen vereenvoudigen. Voorts zou het goed zijn dat de 'ivoren toren' eens zou luisteren naar de ervaringen op de werkvloer en het beleid daarop baseren.

*Gino Hoppe, Rik Cannière (medewerker HVW Kortrijk)*

## Oproep tot kandidaturen We zoeken een bestendig secretaris voor de Militairen

**Gelet op het vrijkomen van een mandaat bestendig secretaris Militairen doet de sector Overheidsdiensten een oproep tot kandidaten. Kandidaten moeten in actieve dienst zijn als militair bij Defensie.**

Kandidaturen kunnen (zie huishoudelijk reglement) worden ingediend door een gewestelijk sectorcomité of een gewestelijk uitvoerend bureau uiterlijk op 14 mei 2021 om 16 uur. Elke kandidatuur bevat minstens een motivering en syndicaal cv.

De kandidaturen worden gericht aan de Yves Derycke, voorzitter ACOD Overheidsdiensten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of via [yves.derycke@cgspace.be](mailto:yves.derycke@cgspace.be).



# FOD Financiën

## Sluipende privatiseringen of investeringen?

*De voorbije maanden ondervinden we bij de FOD Financiën in toenemende mate de gevolgen van sluipende privatiseringen op allerlei terreinen. Enerzijds dreigt daardoor de continuïteit van de openbare dienstverlening in het gedrang te komen. Anderzijds toont dit de nood aan van hogere investeringen in de openbare dienstverlening. Een overzicht.*

### Telefonische ondersteuning

Zo besliste de FOD Financiën een jaar geleden om de telefonische ondersteuning voor ambtenaren met psychologische problemen uit te besteden aan een private onderneming. Net nu de nood aan dergelijke ondersteuning groeit – ten gevolge van de coronacrisis – deelt deze onderneming mee dat de dienstverlening ‘onvoldoende rendabel is’. Het contract zal dan ook niet verlengd worden. De overheid wil nu een nieuwe aanbesteding uitschrijven.

### Koffie- en drankbedeling

Eerder werd ook al beslist om de koffie- en drankbedeling – die in het verleden verzorgd werd door Fedorest – uit te besteden aan een privéfirma, die werkt met drankautomaten. Weer ten gevolge van de coronacrisis deelt ook deze firma nu mee dat haar dienstverlening ‘onrendabel’ is geworden. Ten gevolge van de sterk gedaalde aanwezigheid in de gebouwen, wordt er bijvoorbeeld te weinig koffie verbruikt, waardoor het water in de automaten slecht wordt. Ook andere dranken worden veel minder verbruikt. Het is mede door de blijvende twijfels over de toekomst van Fedorest onduidelijk hoe het verder zal gaan met de koffie- en drankverdeling. De overheid lijkt ook hier te willen kiezen voor... een nieuwe aanbesteding.

### Printen vanop afstand

Een meer recent initiatief is de mogelijkheid van printen van op afstand. Nogal wat collega's kunnen zich maar gedeeltelijk houden aan het verplicht telewerk. Het gebruik van individuele printers werd immers afgebouwd, ten voordele van gedeelde printers (zogenaamde *multifunctionals*). Om die te kunnen gebruiken, moet men echter naar het gebouw van de FOD Financiën gaan. Telewerkers die documenten moeten printen, kunnen dus niet anders dan zich naar hun dienstgebouw te begeven. Om daaraan te verhelpen wil de FOD Financiën nu dus voorzien in een technologie om te kunnen printen vanop afstand. De FOD heeft deze technologie in huis bij Fedopress, de eigen drukkerij. Maar vorig jaar werd beslist deze dienst van Fedopress eind dit jaar te privatiseren. Bijgevolg zal ook daarvoor een aanbesteding worden uitgeschreven.

### Continuïteit van de dienstverlening?

De ACOD meent dat deze – en wellicht in de toekomst nog andere – vormen van sluipende privatiseringen een erg slechte zaak zijn. Wanneer het in de openbare sector gaat over personeelsbelangen drukt de overheid stevast op het belang van de ‘continuïteit van de dienstverlening’, onder meer ter verantwoording van aanvallen op het stakingsrecht onder het mom van ‘minimale dienstverlening’. Het is nochtans zonneklaar dat het uitbesteden door de overheid van diensten of taken aan de privésector allerminst kan garanderen dat de continuïteit van de dienstverlening gegarandeerd kan worden. De rendabiliteit (ofwel de winstgevendheid) moet maar even in het gedrang komen of het privébedrijf trekt zich terug. Dat is niet verwonderlijk: kapitalistische bedrijven leveren hun prestaties niet voor de schone ogen van hun klanten. Ze drijven louter op winstbejag.



foto: Filharmoniker

### Poetsdiensten

Beter is het dan ook al deze diensten en taken terug te nemen of te behouden in eigen beheer. Dat dit niet onmogelijk is, wordt aangetoond door het voorbeeld van de poetsdiensten. Ook deze werden eind 2019 ‘in uitdoving’ gesteld, om ze op termijn volledig te vervangen door uitbesteding aan private ondernemingen. Waar die privébedrijven opdoken, zorgde dat voor talrijke problemen. De coronacrisis toonde bovendien het grote belang aan van een performante poetsdienst. De ACOD ijverde dan ook prompt en met goed gevolg voor deprivatisering ervan.

### Investerings gevraagd

Uiteraard vergt dit investeringen, in mensen, materiaal, kennis en vaardigheden. Verklaart de huidige federale regering echter niet dat zij een ‘investeringsregering’ wil zijn? De ACOD vraagt dan ook dat er (eindelijk) opnieuw geïnvesteerd wordt in de eigen openbare diensten. Zo kan er een einde komen aan de sluipende privatiseringen en kan de openbare dienstverlening terug worden gegarandeerd op alle vlakken en voor iedereen.

Peter Veltmans

# Agentschap Informatie Vlaanderen Besparen op personeel is een dure klucht

*Reeds van bij het ontstaan van Agentschap Informatie Vlaanderen (AIV) zes jaar geleden vragen wij aan het management naar de opmaak van een degelijk personeelsplan. Dit moet vacatures kaderen in het groter geheel van werkzaamheden en de bestaande personeelsleden vooruitzichten en kansen bieden op promotie. Een personeelsplan is noodzakelijk voor elk bedrijf om te weten en in te schatten of er voldoende personeel is om alle vooropgezette doelstellingen, nu en in de toekomst, te halen of niet. Niet dus bij AIV, dat sinds 1 januari 2021 na een zoveelste fusie 'Digitaal Vlaanderen' heet.*

Het management moddert al jaren aan met vacatures op het moment dat de noden zich aandienen, dan nog liefst contractueel of via de *Holy Grail* van 'Vlaanderen Connect'. Dit is een 'extern verzelfstandigd agentschap' onder de vorm van een vzw voor strategisch ICT-talent. Het is een gesloten doos waar transparantie, vakbondsvertegenwoordiging en kritische stemmen geweerd worden, zogezegd om 'marktconform' mensen te vinden die via statutaire invulling niet te vinden zouden zijn.

### Mooie beloftes ...

Begin 2020 werd uiteindelijk gestart met het opstellen van een personeelsplan, nadat de ACOD de noodzaak ervan tot vervelens toe op elk EOC herhaald had. We zouden het 'samen'- directie en vakbonden - opstellen. Ze zouden ons nauw betrekken. Ze zouden... Toen kwam corona. Wij konden allen verder werken via telewerk, maar een personeelsplan opstellen, dat lukte blijkbaar niet zomaar. Op 12 februari 2021 (een jaar later dus) was er een opvolgssessie waarop (in afwezigheid van de AG en de HR-verantwoordelijke), de vakbonden met een mooi opgemaakte presentatie gedemonstreerd werd in welke penibele financiële situatie ze 'moeten leven'.

### Waar loopt het fout?

Om het even te schetsen aan de hand van een voorbeeld: als je een agentschap wilt opstarten, heb je bijvoorbeeld tien personeelsleden nodig om de taken van A tot Z tot een goed eind te brengen. AIV gaat ervan uit dit met vier moet kunnen, omdat er maar budget is voor vier. Bij de minister wordt vervolgens verkondigd dat het met vier kan, mits er acht consultants worden geworven. De minister is blij met de personeelsbesparingen, stopt er enkele miljoenen euro in en klopt zich daarna in de media op de borst met een 'slanke en efficiënte overheid'. De AG streeft ernaar de beste van de klas te zijn, want zij kan het met minder mensen, en krijgt een pluim. Maar de personeelsleden kreunen onder het feit dat ze steeds meer moeten schakelen tussen job A, B en zelfs C. Gevolg is dat vele ambtenaren vertrekken naar andere oorden of een burn-out oplopen. Schijnambtenaren van Vlaanderen Connect doen hun dan intrede onder slechtere secundaire arbeidsomstandigheden (verlof, extra legale voordelen, pensioen...). Het agentschap met eigen statutair personeel bloedt onvermijdelijk leeg. AIV zou - zoals elk normaal bedrijf zou doen - met een realistisch personeelsplan waarin bepaald wordt dat er tien mensen nodig zijn naar de minister kunnen trekken. Die zou dan eventueel zijn veto kunnen stellen. De AG kan dan verduidelijken wat nog kan of niet met de voorgestelde budgetten. En dan moet de politiek maar kiezen.

### Fabeltjeskrant

De opvolgssessie van 12 februari duurde veel langer dan verwacht wegens discussies over de verhouding tussen de afbouw van de toegekende personeelskredieten (ongeveer 13 miljoen euro) en de toename van andere werkingskredieten (zowat 80 miljoen euro). Men wil dus meer nieuwe externen en Vlaanderen Connect-medewerkers

aanwerven, samen met de afbouw van het aantal ambtenaren en contractuelen. AIV wil blijkbaar een fabeltjes-personeelsplan opmaken en hopen dat de vakbonden hiermee akkoord zullen gaan. Door die discussie is het einde van de presentatie niet gehaald binnen de duur van de vergadering en vroegen de vakbonden een vervolgsessie en ook een kopie van de presentatie.

Op 2 maart antwoordde de directie echter dat, omdat de vakbonden de budgettaire situatie niet aanvaardden, de gesprekken over het personeelsplan gehypothecerd worden. Hiermee blaast de directie het sociaal overleg gewoon op. We zullen dus bijzonder weinig 'samen' doen.

### Hoe ervaart het personeel de malaise?

Binnen het agentschap/bedrijf zijn de mensen het ondertussen wel al gewoon geworden.

- Elke dag in de gang mensen tegenkomen die ze niet kennen. Zijn het dieven, verdwaalde reizigers, het consultants, Vlaanderen Connecters? Wie zal het zeggen?
- Nogmaals aan een duurbetaalde consultant de werkmethode, gedachten en visies moeten uitleggen voor een 'verbetertraject' en een rapportje die dan na enkele maanden terug in de vuilnisbak belanden. Daar komt de volgende consultant al...
- Projecten hebben die enkel door consultants geleid worden die hun vriendjes zelf mogen aanwerven. Dit leidt tot een voortdurende in- en uitstroom van consultants, vaak zonder resultaat.
- Als intern personeel niet gehoord of geapprecieerd worden, maar als hetzelfde gezegd wordt door een consultant houdt alles plots wel steek en verdient het applaus.
- Sinds het ontstaan van het OC GIS Vlaanderen om de vier-vijf jaar een 'reorganisatie' moeten ondergaan, om 'efficiënter' te worden met 'een nog betere dienstverlening en samenwerking', 'win-win' en patati patata.





foto: Romaine

• Steeds moeten besparen, terwijl aan de andere kant miljoenen de deur uitvliegen om drie maal duurdere personeelsleden aan te werven onder de vorm van consultants. Het aantal structurele consultants (meer dan drie

jaar in dienst) swingt de pan uit. “We kunnen niet anders”, is het mantra van het management.

Besluit: het statutair en contractueel personeel wordt doodgeknepen. Daar

zit een strak plan achter, maar zeker geen personeelsplan, laat staan een besparingsplan. En van overleg is hoegenaamd geen sprake.

Chris De Meyer, Jan Van Wesemael

## Personeelsplan VDAB Gewogen en te licht bevonden

**De VDAB staat als een van de grootste Vlaamse overheidsdiensten voor enorme uitdagingen, alweer. De evoluties op de arbeidsmarkt en het verwerken van de gevolgen van de coronacrisis zorgen ervoor dat de structuren en de manier van werken nog eens worden aangepast. De personeelsleden worden geconfronteerd met de zoveelste hertekening van de manier van werken. Een stevig en duidelijk personeelsplan (PEP) is noodzakelijk om het hoofd te bieden aan de uitdagingen.**

Een personeelsplan op de korte en middellange termijn is zeer belangrijk om richting te geven aan de dienstverlening die we moeten aanbieden aan de burgers. De voorbije weken en maanden voerden we moeilijke onderhandelingen om tot

een ‘gedragen’ PEP te komen waarin zowel vakbonden als het management hun prioriteiten konden terugvinden. ACOD Overheidsdiensten onderhandelde met visie, principes en inhoud. De VDAB heeft een maatschappelijke taak en rol te vervullen. Het belangrijkste doel is kwalitatieve dienstverlening te garanderen aan de burgers. Om dat te kunnen, zijn er natuurlijk voldoende werkingsmiddelen en personeelsmiddelen nodig. Menselijk kapitaal is nodig en is de kern voor de uitvoering ervan. De keuzes die daarin gemaakt worden zijn van cruciaal belang, zowel voor de aan te bieden dienstverlening als voor de personeelsleden zelf. Voldoende, gemotiveerd en kwalitatief personeel hebben met goede loon- en arbeidsvoorwaarden

en loopbaanmogelijkheden zijn onze uitgangspunten.

### Altijd weer besparen

In de grootste gezondheidscrisis ooit met een zware economische en sociale impact moet de VDAB fors besparen, op het moment dat de dienst zijn opdracht meer dan ooit moet vervullen. Onbegrijpelijk en onaanvaardbaar. De Vlaamse regering dwingt de VDAB om 419 personeelsleden te doen afvloeien (8,2 procent van het totale aantal) en stelt tevens fors minder werkingsmiddelen ter beschikking. Er is daarnaast een fors structureel tekort aan bemiddelaars. De besparingen staan haaks op onze maatschappelijke taak en opdracht die we moeten vervullen als overheidsdienst.

## Keuzes maken

Een personeelsplan is altijd keuzes maken. Dit is ook een taak en verantwoordelijkheid van het VDAB-management en de raad van bestuur. Als een goede huisvader/huismoeder moet er omgegaan worden met het personeel. Wij willen als personeelsvertegenwoordigers:

- geen afbouw van personeel
- structureel meer personeel om de huidige en bijkomende taken uit te voeren
- de toepassing van het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) en de regelgeving inzake statutaire wervingen
- structurele bevorderingskansen en loopbaanontwikkeling.

## Te licht bevonden

Als we de balans opmaken, stellen we vast dat het definitieve PEP dat nu voorligt onvoldoende is om de uitdagingen aan te gaan. Samen met de andere vakbonden bepaalden we een standpunt. ACOD Overheidsdiensten betreurt de permanente besparingen op overheidsdiensten (die in corona nog maar eens bewezen hebben broodnodig te zijn). Ook het toekennen van extra taken en bevoegdheden door de Vlaamse overheid is niet te rijmen met de voorgenomen inkrimping van het personeel, er zijn structureel meer personeelsleden in eigen beheer nodig om deze taken uit te voeren.

We hebben het personeelsplan gewogen en te licht bevonden.

**1.** Het bijbouwen van het niveau A met 100 'koppen' extra waarvan vijf directeurs en een afdelingshoofd lijkt ons hoe dan ook in tegenspraak met het principe dat de functies in contact met werkzoekenden en werkgevers prioritair aangevuld worden. Zelf als we rekening houden met het feit dat een aantal niveaus B zullen bevorderen naar A blijft dit een statement. Dit is een gemiste kans om de top en het management te ontvetten ten voordele van het aantal hoofden en handen op het terrein. De tweede keuze zou de werkdruk bij de mensen die effectief de taken uitvoeren draaglijk en haalbaar wordt en de voeling met de klant waarborgen.

**2.** We vinden het een onaanvaardbare keuze om niet voluit te gaan voor het statutariseren van de permanente functies. Het is flagrant in tegenstrijd met



de wetgeving in het VPS. Hier worden budgettaire overwegingen naar voor geschoven, maar als we kijken naar de totale begroting is dit een kwestie van beleidskeuze. Wij willen op dit punt een duidelijke bijsturing van het PEP.

**3.** We zijn nog steeds niet te spreken over het verdwijnen van het niveau D. Een organisatie die inclusie predikt, moet het voorbeeld geven. Voor het poets- en kantinepersoneel willen wij dat er een extra inspanning komt zodat zij niet de dupe worden van de gemiste ontvetting van de top.

**4.** Het gebruik van de wegingstool van de functieclassificatie mag er niet toe leiden dat mensen erop achteruit zouden gaan. De functieclassificatie is immers nog steeds niet definitief in voege.

**5.** Structureel zijn er voor medewerkers niet veel bevorderingsmogelijkheden. De bevorderingen naar een vermelde graad C2, B2 en A2 worden ad hoc bepaald, wat natuurlijk geen loopbaanperspectief biedt. Voor instructiepersoneel zijn alle bevorderingsgraden geschrapt, wat niet kan voor ons.

**6.** Inhuren van interim-arbeidskrachten via werkingsbudgetten bij VDAB om taken uit te voeren die behoren tot de corebusiness (om huidige personeel te ontlasten) is onaanvaardbaar en veel duurder dan eigen aanwervingen en draagt niet bij tot de beoogde kwaliteit.

**7.** De uitbestedingen van taken en personeel dienen fors ingekort, het kost immers meer en is niet altijd beter. Dit moet grondig bekeken en geëvalueerd worden. Ook het aantal consultants die handvol geld kosten, swingt de pan uit terwijl wij zelf meestal de kennis in huis hebben.

## Positieve punten

Toch zijn we positief over enkele punten in het PEP.

**1.** De relatieve stabiliteit van de niveaus B en C en het feit dat de instructeurspopulatie op het huidige niveau gehandhaafd wordt. Deze personeelsgroepen zijn de kern van het bestaan van de VDAB.

**2.** De stappen die de directie gezet heeft, na overleg en onderhandeling, voor poets- en kantinepersoneel. Het kantinepersoneel mag blijven en door de poetsuitbesteding in de tijd te verschuiven kunnen meer mensen nog op pensioen en worden er opleidingstrajecten voorzien (op kosten van VDAB). Voor de kleine resterende groep moet nog een oplossing worden gezocht.

**3.** De mogelijkheid om via interessepeilingen van stoel te kunnen veranderen. We zijn blij dat er voor de overgebleven D's in de administratie een bevordering naar D2 mogelijk wordt.

**4.** De investering in een groeipad naar knelpuntberoepen.

**5.** Het voornemen om de jarenlang ongemoeid gelaten anomalieën aan te pakken op alle niveaus.

## De kous is nog niet af

We adviseren dit personeelsplan dus negatief. De kous is echter nog niet af. Wij willen dat er nog extra inspanningen worden geleverd, met desnoods een extra onderhandeling, om nog enkele aanpassingen door te voeren, vooraleer het PEP naar de raad van beheer gaat.

*Tilly Troost, Chris Moortgat*



# Hoe verloopt de betaling van de syndicale premie bij de Vlaamse overheid?

## Voor het personeel van de Vlaamse overheid

Je kan het document Syndicale Premie downloaden en afdrukken uit Vlimpers. Vooraleer af te drukken sla je het document eerst op. Indien het attest verloren gaat, kan je dit op die manier nogmaals afdrukken, anders niet.

Je moet het origineel attest ondertekenen met de vermelding 'gelezen en goedgekeurd'. Het elektronisch ondertekenen zal pas mogelijk zijn vanaf volgend jaar.

Vervolgens stuur je het attest naar je gewestelijk secretaris in een voldoende gefrankeerde omslag. Het gewest zorgt voor de uitbetaling.

Daarna worden ook de papieren exemplaren verstuurd:

- voor wie vandaag ook een papieren loonstrook ontvangt
- als de persoon geregistreerd is als 'uit dienst' (ongeacht of het veld 'verzend papieren loonstrook' is aangevinkt)
- als de status bij 'functiegegevens' op verlof staat (loopbaanonderbreking, langdurige ziekte...).

## Contactgegevens gewestelijke secretarissen ACOD Vlaamse overheidsdiensten

### ACOD West-Vlaanderen:

Bart Van Lancker  
Sint Amandsstraat 112  
8800 Roeselare

### ACOD Oost-Vlaanderen:

Lorenzo Eecloo  
Bagattenstraat 158  
9000 Gent

### ACOD Vlaams-Brabant:

Werner Evenepoel  
Maria Theresiastraat 121  
3000 Leuven

### ACOD BHV:

Jurgen Van Lysebetten  
Maria Theresiastraat 121  
3000 Leuven

### ACOD Antwerpen:

Patrick Marievoet  
Ommeganckstraat 47-49  
2018 Antwerpen

### ACOD Limburg:

Gert Gielen  
Koningin Astridlaan 45  
3500 Hasselt.

Je kan het attest ook in de brievenbus van je gewest steken of indien het anders niet kan in de bus van het ACOD-lokaal in het Consciencegebouw Brussel of op het hoofdkantoor van ACOD, Fontainasplein 9, 1000 Brussel.

## Voor het personeel van de Watergroep

Je kan het document Syndicale Premie downloaden en afdrukken uit Doccle. Je moet het origineel attest ondertekenen met de vermelding 'gelezen en goedgekeurd'. Vervolgens geef je het attest aan je plaatselijke afgevaardigde. Deze levert dit af bij je gewest.

## Voor het GO!-mvd-personeel

Je kan je vakbondspremie verkrijgen via het aanvraagformulier dat wordt afgeleverd door de raad van bestuur aan de werknemer. Het formulier om de premie aan te vragen wordt toegestuurd door de scholengroep. De uiterste datum waarop de aanvraagformulieren kunnen toegestuurd worden is 31 maart 2021.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat, Ingrid Moens





### VIA 6

# Welke intersectorale kwaliteitsmaatregelen bevat het nieuwe akkoord?

*In de voorbije edities van Tribune informeerden wij over de verschillende aspecten van VIA 6, het zesde Vlaams interprofessioneel akkoord. Het voorakkoord werd afgesloten tussen de sociale partners en de Vlaamse Regering op 24 november 2020. Naast de toelichting over koopkracht, werd in vorige edities het systeem van de functieclassificatie IFIC uit de doeken gedaan. Nu komt het eerste deel van de kwaliteitsmaatregelen aan de beurt.*

Deze kwaliteitsmaatregelen hebben tot doel het werken gemakkelijker te maken en de relatie werk-privétijd te optimaliseren. Hou evenwel voor ogen dat deze kwaliteitsmaatregelen enkel van toepassing zijn op de personeelsleden die onder VIA 6 vallen. Lokaal kan men verder onderhandelen om de maatregelen waarbij geen financiële kost komt kijken, ook toe te passen op de andere niet-VIA-personeelsleden.

De kwaliteitsmaatregelen deelt men in twee grote groepen in: de intersectorale en de sectorale.

- De intersectorale kwaliteitsmaatregelen zijn algemeen en van toepassing op al het VIA-personeel. Dit geldt zowel voor de klassieke VIA-sectoren (Kinderopvang, Thuiszorg enz.) als voor de geregionaliseerde sector (vnl. Ouderenzorg) en voor de socio-culturele sector.
- De sectorale kwaliteitsmaatregelen zijn bijkomende specifieke maatregelen. Die zijn van toepassing op een onderdeel van het VIA-personeel, zoals de sector-specifieke kwaliteitsmaatregelen voor ouderenzorg, kinderopvang, thuiszorg of socio-culturele sector. De sectorale kwaliteitsmaatregelen behandelen we in een volgende editie. We beginnen bij de intersectorale maatregelen kwaliteit.

#### Structureel thuiswerk/telewerk

Het eerste deel behandelt het structureel thuiswerken (met o.m. telewerken). De private sector heeft hiervoor cao's afgesloten. De bepalingen hieruit zullen worden

overgeschreven in een protocolakkoord dat wordt afgesloten in Comité C1. Vervolgens kunnen op lokaal vlak afspraken gemaakt worden over de werklust, (on)bereikbaarheid, de technische ondersteuning en apparatuur, de syndicale werking enz.

#### Proactief beleid voor gezondheidscrisissen

In de nota wordt aangegeven dat er permanent voldoende en professioneel beschermingsmateriaal aanwezig moet zijn op de werkvloer en dat er doelgerichte vormingsmodules moeten aangeboden worden in verband met infectiepreventie. Met betrekking tot vaccinatie roepen alle sociale partners de VIA-medewerkers op zich te laten inenten. De werkgevers van de publieke sector zullen de vaccinaties maximaal faciliteren (bv. dienstvrijstelling).

#### Vorming

De sociale partners wijzen op het grote belang van vorming en vragen daarom een daadwerkelijk vormingsbeleid op het niveau van het bestuur, de voorziening en/of de dienst.

De werkgevers engageren zich om de werknemers voldoende mogelijkheden te bieden om de vorming te volgen tijdens de diensturen en om de kosten op zich te nemen. De vormingsinspanningen en de budgetten moeten evenredig worden gespreid over alle functies en niveaus.

#### Omgaan met agressie

Omgaan met agressie in de werkomgeving vereist een integrale en een structurele benadering vanuit een beleidsvisie waarop een beleidsplan van een bestuur of een voorziening geënt is. Concrete maatregelen over preventie, interventie, nazorg en herstel moeten hierin worden opgenomen.

Bovendien onderzoekt de publieke sector of hij naar analogie met de privé een sectorspecifiek kennis- en expertisecentrum kan uitbouwen.

#### Digitalisering en innovatie

Digitalisering en innovatie kunnen nooit een doel op zich zijn, maar moeten instrumenten worden die de kwaliteit van de zorg, het welzijn en de dienstverlening ondersteunen en verhogen. Er worden budgetten vastgelegd om opleidingen hiervoor te organiseren.

#### Kwaliteitsvolle loopbanen

In het akkoord werd afgesproken dat de sociale partners uit de private en de publieke sector een open dialoog zullen aangaan over een toekomstgerichte visie op loopbaanbeleid en kwaliteitsvolle loopbanen. Er zal gepraat worden over verlofregelingen, work-life balance, eindloopbaan met inbegrip van vrijstelling van arbeidsprestaties enz. Daarbij is het belangrijk dat zoveel als mogelijk wordt ingezet op een harmonisering tussen de private en de publieke sector.

#### Implementatie IFIC

De uitrol van IFIC in de ouderenzorg, met uitzondering van de administratieve functies, gebeurt tijdens het jaar 2021. Het klassieke model Kelchtermans, dat gebaseerd was op diploma's en niveaus, wordt volledig losgelaten. De verloning in IFIC gebeurt op basis van de functie-inhoud en de verantwoordelijkheid. Dit zal een grote ommezwaai betekenen voor de HR-diensten van de besturen en zal een grote impact hebben op alle personeelsleden.

De invoering moet correct gebeuren. Men kan zich geen fouten veroorloven. Het gaat immers over de lonen van de personeelsleden. Daartoe zal extra expertise worden ingeroepen van het instituut IFIC om alles in goede banen te leiden.

#### Hogere werktijd en minder deeltijdse tewerkstelling

De sociale partners spreken af dat, bij toewijzing van beschikbare of bijkomende arbeidsuren, voorrang wordt gegeven aan deeltijdse werknemers die al in dienst zijn.

De modaliteiten moeten vastliggen tegen 31 december 2021.

## Jaarlijks recht op drie weken aaneensluitende vakantie

In Comité C1 zal een protocol worden afgesloten met betrekking tot drie weken aaneensluitende vakantie. Dit zal gelden voor de personeelsleden die onder VIA 6 ressorteren.

Het protocol zal minstens volgende punten bevatten:

- elke werknemer die hiervoor een aanvraag indient, heeft het recht op een aaneensluitende vakantieperiode van minstens drie opeenvolgende weken tijdens het kalenderjaar, inclusief drie vrije opeenvolgende weekends voor de medewerkers die weekendprestaties leveren
- de toekenning kan uitzonderlijk worden beperkt wegens ernstige organisatorische omstandigheden.

Lokaal moeten met de werknemersvertegenwoordigers hierover afspraken worden gemaakt.

## Instroom en beeldvorming van de sector

De sociale partners spreken af dat zij zich verder zullen inzetten om de instroom van nieuwe medewerkers te bevorderen en om de beeldvorming te verbeteren. Zo zal het project 600 uitgebreid worden zodat meer personeelsleden een opleiding tot zorgkundige of verpleegkundige kunnen aanvatten.

Bovendien zullen de sociale partners onderzoeken hoe een contract van onbepaalde duur kan aangeboden worden aan wie met succes een kwalificerend traject heeft gevolgd.

## Werkbaarheid

Het is belangrijk dat ook in de publieke sector de werkbaarheid wordt gemonitord. Er wordt nagegaan op welke manier de bestaande werkbaarheidsinstrumenten kunnen worden geïntegreerd.

De sociale partners van de bevoegde diensten van de administratie van de Vlaamse overheid worden geïnformeerd over de stappen in de toekenning van de

middelen van bijkomende tewerkstelling vanuit VIA 6.

Bovendien zal de werkgever in het lokaal sociaal overlegorgaan de werknemersvertegenwoordiging regelmatig informeren over het budget en de inzet van bijkomende tewerkstelling in het kader van VIA 6.

Tot hier het eerste deel. In een volgende editie lichten we de kwaliteitsmaatregelen toe van de klassieke VIA-sectoren (Kinderopvang, Thuiszorg enz.), de geregionaliseerde sector (vnl. Ouderenzorg) en op de socio-culturele sector.

*Willy Van Den Berge, Frank Gabriels*





# Tijdelijke uitbreiding taken arbeidsarts

**Een nieuw koninklijk besluit van 5 januari 2021 (B.S. 21/01/2021) breidt de vastgelegde taken van de preventieadviseur-arbeidsarts tijdelijk uit.**

## Takenpakket

De preventieadviseur-arbeidsarts is door iedereen gekend van het gezondheidstoezicht waar, mits medische onderzoeken, bepaald wordt of de werknemer medisch geschikt is om zijn werk uit te voeren. Ook in een re-integratietraject speelt de arbeidsarts een belangrijke rol. Niet alleen als kenner van de arbeidsomstandigheden en de aard van het werk. Ook de opstart van een re-integratietraject gebeurt door de arbeidsarts.

De arbeidsarts heeft ook een rol in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk of in het BOC. Hij/zij helpt bij het voorkomen van arbeidsongevallen, beroepsziekten en werkproblemen (burn-out), formuleert adviezen om werkposten aan te passen en zorgt ervoor dat werknemers die

zwanger zijn in alle veiligheid kunnen verder werken. De arbeidsarts werkt meestal voor een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk (EDPBW) en kan rekenen op heel wat collega's: preventieadviseur-ergonomie, preventieadviseur-arbeidsveiligheid, preventieadviseur-psychosociale aspecten...

## Uitbreiding

Het nieuw Koninklijk Besluit legt de versterkte rol vast van de preventieadviseur-arbeidsarts in de strijd tegen CoViD-19. Er worden enkele nieuwe specifieke taken toegewezen zoals onder meer:

- hoog-risicocontacten identificeren op de werkvloer
  - een quarantaineattest verstrekken aan deze hoog-risicocontacten
  - bepaalde werknemers doorverwijzen om een CoViD-19 test te ondergaan.
- Dit volgens de teststrategie bepaald door de bevoegde autoriteiten. Indien de arbeidsarts dit aangewezen acht en op voorwaarde dat de correcte persoonlijke beschermingsmiddelen

en testmaterialen worden gebruikt kan de arbeidsarts de CoViD-19 test zelf uitvoeren of kan dit gebeuren door een verpleegkundige onder zijn verantwoordelijkheid.

Tijdens de pandemie hebben deze bijkomende taken voorrang op de gebruikelijke. In het kader van het periodiek gezondheidstoezicht kan de arbeidsarts autonoom beslissen over welke taken eerst moeten worden uitgevoerd, de volgorde van deze taken en voor welke werknemers.

## Teleconsultatie

Helemaal nieuw is de teleconsultatie. Sommige raadplegingen kunnen op afstand plaatsvinden maar dit moet de arbeidsarts ook aangeven op het formulier met de gezondheidsbeoordeling.

De teleconsultaties zijn enkel toegestaan bij het onderzoek naar werkhervatting, het onderzoek in het kader van moederschapsbescherming, de aanvullende medische handelingen (medische vragenlijst) en het



verplicht bezoek voorafgaand aan de werkherhvatting. Ook de spontane consultatie kan op afstand plaatsvinden.

Teleconsultatie is echter niet toegestaan bij de voorafgaande gezondheidsbeoordeling, de gezondheidsbeoordeling voor de effectieve tewerkstelling in de betrokken risicofunctie. Deze gezondheidsbeoordeling moet nog altijd worden uitgevoerd door middel van een fysiek onderzoek van de werknemer.

### Tarifiering

De tarifiering van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk worden eveneens in het Koninklijk Besluit vastgelegd.

### Tijdelijk

Dit Koninklijk Besluit is tijdelijk en zal worden ingetrokken wanneer de pandemie voldoende onder controle is en de bijkomende specifieke taken met het oog op het bestrijden van het coronavirus niet meer moeten uitgeoefend worden. Het werd dus niet opgenomen in de Codex voor Welzijn op het Werk.

### Spontane raadpleging

Men mag niet uit het oog verliezen dat een werknemer, zelfs in deze coronaperiode, altijd een spontane raadpleging kan aanvragen naar aanleiding van gezondheidsklachten waarvan hij meent dat deze arbeidsgebonden zijn. De werkgever moet inhoudelijk niet op de hoogte gesteld worden van een spontane raadpleging. Vraag je als werknemer een spontane raadpleging aan bij je arbeidsarts, geef dan aan dat je wenst dat de werkgever niet verwittigd wordt en dat er geen formulier gezondheidsbeoordeling wordt ingevuld.

Willy Van Den Berge, Kristof Dupon

# Open brief Zet onze openbare woonzorgcentra niet in de uitverkoop

## Vooraf

*In gemeenschappelijk vakbondsfront vragen we aandacht voor de pogingen om publieke welzijnsverenigingen (deels) te privatiseren en te commercialiseren zonder maatschappelijk debat.*

*In het Vlaams parlement ligt een vergaand voorstel van wijziging van het decreet over het lokaal bestuur ter stemming waardoor publieke welzijnsverenigingen zelf een vzw of een vennootschap kunnen oprichten of er deelgenoot van kunnen worden. Hiervoor worden geen wetenschappelijke argumenten aangedragen.*

*Met deze open brief (zie hieronder) willen we het belang van het maatschappelijk debat en het belang van de wetenschappelijke onderbouw beklemtonen in dergelijke complexe en ingrijpende wijzigingen.*

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

## De open brief

*“Onze publieke welzijnsinstellingen hebben de opdracht ieder van ons toegang te geven tot betaalbare en kwaliteitsvolle zorg. Gezondheidszorg is immers een basisrecht. Maar wij maken ons grote zorgen over de toekomst van de Vlaamse publieke welzijnsinstellingen nu er in het Vlaams parlement plannen voorliggen om zonder enig maatschappelijk debat belangrijke structurele wijzigingen door te voeren die leiden tot een verdere privatisering en commercialisering van zorg.*

*Concreet ligt binnenkort in het Vlaams parlement een vergaand voorstel van wijziging van decreet over het lokaal bestuur ter stemming voor waardoor publieke welzijnsverenigingen zelf een vzw of een vennootschap kunnen oprichten of er deelgenoot van kunnen*



foto: Belga - Kurt Depsleuter

# lokale en regionale besturen

worden. En dit met de mogelijkheid tot overdracht en terbeschikkingstelling van personeel en overdracht van erkenningen, subsidies en infrastructuur.

## Snel-snel door het parlement

Het voorstel van decreetwijziging werd door enkele parlementsleden van de meerderheid op 25 november 2020 in plenaire zitting ingediend met het verzoek tot spoedbehandeling. Opmerkelijk is dat bij aanvang van de plenaire vergadering het voorstel zelfs nog niet beschikbaar was en de parlementsleden er dus geen kennis van hadden. Pas in de loop van de zitting kregen de parlementsleden het voorstel in handen. Het verzoek om spoedbehandeling van dergelijke bijzondere complexe problematiek werd door de indieners gemotiveerd als een dringende maatregel die in het kader van de coronacrisis moest worden genomen. Nooit eerder gezien. Of hoe de coronacrisis zelfs aangewend wordt om het personeel uit de zorg voor schut te zetten.

Uiteindelijk kon toch een derde van de parlementsleden bekomen dat er een advies van de Raad van State werd gevraagd. Maar de Raad van State beschouwde de vraag om spoedadvies niet ontvankelijk waardoor het Vlaams parlement genooddaakt was de normale termijnen te respecteren. Het voorstel zal nu zeer binnenkort opnieuw ter stemming in plenaire zitting worden voorgelegd, zonder dat hierover een grondig debat in de bevoegde commissie werd gevoerd.

## Efficiëntie of winstbejag?

Volgens de indieners komt dit voorstel tegemoet aan een vraag vanuit de lokale besturen en welzijnsverenigingen, quod non. Zij zouden zich efficiënter en performanter willen organiseren, zodat ze de enorme uitdagingen van de vergrijzing kunnen aangaan. Daarbij wenst men niet te raken aan de lokale financiën maar concurrentieel te blijven in de sector waar steeds meer private en commerciële spelers winst genereren op de kap van de zorgvrager.

Het voorstel lijkt een richting uit te gaan waarbij commercialise-

ring van de zorg wordt toegelaten of gestimuleerd in een publieke setting. De indieners laten het na te onderbouwen waarom een beweging naar commerciële bedrijven de zorg efficiënter en performanter zou maken.

De stap naar een volledig geprivatiseerd zorglandschap is dan vlug gezet. De besturen maken gebruik van bovenstaande principes om op korte termijn het gat in hun begroting te dichten en niet meer te moeten investeren in de zorg.

Door te privatiseren krijgen de besturen toegang tot de vetpotten van de fiscale en parafiscale aftrekposten en voordelen waarvan de publieke sector normaliter uitgesloten is (zoals de vermindering van de werkgeversbijdrage via de tax shift).

## Het gevaar van commercialisering van publieke diensten

In de argumentatie wordt niet verwezen naar kwalitatieve en betaalbare zorg, enkel naar 'kosten' en efficiëntie. En ook op dat vlak moeten we ons vragen stellen. Onderzoek en ervaring wijzen eerder het tegenovergestelde uit. Met regelmaat komt er kritiek op de kwaliteit en de betaalbaarheid van de zorg van grote commerciële groepen, zoals de hoge dagprijs, de drie-euro-maaltijden, het besparen op pampers en niet in het minst op personeel. Kritische stemmen die we horen in Vlaanderen, Brussel en Wallonië, maar nog meer uit landen waar de commercialisering van zorg al langer schering en inslag is. In Nederland, gidsland ter zake, maken ze zich net grote zorgen over de 'vermarkting' van het overheidsbeleid.

Internationale ngo's, zoals Project for Government Oversight, Corporate Watch en Human Rights Watch wijzen erop dat kwaliteitscontrole bij commercialisering absoluut noodzakelijk is. Te vaak blijken de geleverde diensten ondermaats. In het Verenigd Koninkrijk moest de staat zelfs in 2018 het beheer van de gevangenis van Birmingham tijdelijk afnemen van private speler G4S vanwege wantoestanden. Ernstig wanbeheer resulteerde er in vechtpartijen, massaal druggebruik en ongeziene onhygiënische omstandigheden.

De voormalige topman van de Belgische Spoorwegen, Jo Cornu,



foto: Belga - Jorik Janssens





wees reeds in 2013 op een ander groot gevaar in de vermarkting van overheidstaken, met name de privatisering van de winsten en de socialisering van de verliezen. Het houdt in dat er zich enkel voor rendabele lijnen kandidaat-uitbaters zullen aanbieden - zoals bij de woonzorgcentra het vastgoed -terwijl de overheid dan de verlieslatende lijnen voor haar rekening moet nemen.

Ten aanzien van de welzijnssector zijn deze uitpattingen van de private markt nog pijnlijker. Denken we maar aan het faillissement van het woonzorgcentrum Annemoon in Strombeek (2019), waarbij de bewoners het woonzorgcentrum binnen de week moesten verlaten. Of, nog schrijnender, het verhaal van de Bulgaarse vrouwen in de ouderenzorg. Voor ongeveer 400 euro per maand mogen ze inwonen bij hulpbehoevende bejaarden en hen 7 dagen op 7, 24 uren per dag verzorgen. Een mooi staaltje van sociale dumping. De kostprijs voor de bejaarden is 2.500 euro per maand. De werking van de markt laat zich hier van zijn donkerste kant zien.

## Jachtterrein voor private investeerders

Er rijzen heel veel vragen over de transparantie van de geldstromen bij commerciële zorgaanbieders. Grote spelers - zeker in het zorgvastgoed - kunnen mooie rendementen voorleggen aan hun aandeelhouders. Het is geld dat wegvloeit naar aandeelhouders en niet opnieuw geïnvesteerd wordt in zorg. Het is moeilijk te begrijpen dat er zelfs winsten kunnen worden gemaakt op de beperkte middelen die er zijn om de ouderenzorg te organiseren. Als overheid geef je de teugels uit handen wanneer je van zorg een markt maakt met grote concentraties van privaat eigendom en economische beslissingsmacht. Logisch dat dan enkel winst centraal staat. We doen er beter aan te investeren in sterke zorginstellingen die we in publieke eigendom houden. Met een uitgebreid openbaar zorgaanbod kunnen (lokale) overheden invloed uitoefenen op de dagprijzen in functie van betaalbaarheid en toegankelijkheid. Zo kunnen we als samenleving de toon zetten voor de hele zorgsector.

## Privaat versus algemeen belang

De coronapandemie heeft ons eens te meer geleerd dat in de ouderenzorg de grondrechten weer centraal moeten staan. Dat

gaat over het recht op een menswaardig leven, het recht op gezondheid en het verbod op discriminatie. Ouderen hebben het recht om een waardig en zelfstandig leven te leiden en aan het maatschappelijk en cultureel leven deel te nemen. Publieke diensten garanderen automatisch die grondrechten.

We zijn ervan overtuigd dat we in plaats van privatisering en commercialisering van de zorg net de omgekeerde beweging moeten maken en opkomen voor sterke openbare voorzieningen die kwalitatieve, betaalbare en voor iedereen toegankelijke zorg centraal zetten, los van het marktmechanisme. "De logica van de markt is immers niet gericht op het algemeen belang, voorziet niet in medebeheer door de bevolking en is niet gericht op solidariteit. Je hebt dus een kritische hoeveelheid staat nodig om die drie zaken te beschermen", stelt professor Luc Huyse.

Openbare woonzorgcentra hebben ontegensprekelijk een belangrijke plaats in ons zorglandschap. Het is dan ook geen goed idee om personeel, gebouwen, subsidies over te dragen aan private verenigingen en vennootschappen met winstoogmerk. Openbare voorzieningen garanderen de continuïteit van dienstverlening, wat de markt niet kan. Meermaals zijn woonzorgcentra failliet gegaan met grote onzekerheid en gevolgen voor de bewoners. De curatoren komen dan aankloppen bij het OCMW en de gemeente die dan maar moeten zorgen voor onderdak en de zorg voor de bewoners.

Openbare woonzorgcentra en bij uitbreiding alle openbare zorg- en welzijnsvoorzieningen moeten verder deel uitmaken van ons sociaal weefsel. Publieke diensten zijn gericht op solidariteit en dat kan je niet verwachten van private spelers die werken op het ritme van de aandeelhoudersvergaderingen.

Wij vragen de Vlaamse regering en het Vlaams parlement om de plannen tot uitverkoop van de publieke welzijnsverenigingen te stoppen en plaats te maken voor een grondig sociaal en maatschappelijk debat."

**Jan Mortier**

ACV Openbare diensten VSOA LRB

**Christel Demerlier Willy Van Den Berge**

VSOD LRB ACOD LRB



# Extra benoemingsronde op 1 juli

## Interessant nieuws voor tijdelijke personeelsleden

**Op 1 juli wordt in het basis- en secundair onderwijs, in het deeltijds kunstonderwijs (DKO), in de centra voor volwassenenonderwijs (CVO's) en in de centra voor leerlingenbegeleiding (CLB's) een extra benoemingsronde georganiseerd.**

Als je nog niet (volledig) vastbenoemd bent, kan je van deze opportuniteit gebruik maken. Hieronder leggen we je uit welke betrekkingen in aanmerking komen en aan welke voorwaarden je moet voldoen. Als je aan iets twijfelt of als je denkt dat je benadeeld wordt, dan contacteer je onmiddellijk onze afgevaardigde in je school of centrum of onze secretaris in je regio of provincie.

### In welke betrekkingen kan je benoemd worden?

**Je kan benoemd worden in betrekkingen die door je school- of centrumbestuur vacant verklaard worden. 'Vacant verklaren' betekent 'vrijgeven voor vaste benoeming'. Welke betrekkingen moeten vacant verklaard worden?**

**1.** Alle betrekkingen die op 15 mei vacant zijn. Een betrekking is vacant wanneer ze

niet is toegewezen aan een vastbenoemd personeelslid. Als een vastbenoemde collega net bevallen is en vervangen wordt door een tijdelijke, dan is haar betrekking nog steeds aan haar toegewezen en dus niet vacant. Als een collega op 1 februari met pensioen is gegaan en vervangen is door een tijdelijke, dan is de betrekking op 15 mei wellicht wel vacant.

Voor de CVO's geldt deze bepaling niet. Het centrumbestuur verklaart betrekkingen vacant na een akkoord met de vakbonden. Als dat akkoord er niet is, worden alle betrekkingen die drie schooljaren vacant zijn, vacant verklaard.

**2.** Het deel van de betrekkingen waarvoor vastbenoemde personeelsleden gedeeltelijke loopbaanonderbreking 50+ of 55+ of verlof wegens verminderde prestaties 55+ nemen. Als een collega de jaren voor het pensioen bijvoorbeeld verlof wegens verminderde prestaties 55+ neemt en de helft van de opdracht laat vallen, dan moet die helft van zijn betrekking vacant verklaard worden.

**3.** De betrekking van vastbenoemde personeelsleden die van 1 september 2020 tot 30 juni 2021 afwezigheid of verlof

wegens verminderde prestaties nemen of gedetacheerd zijn (politiek verlof, vakbondsverlof...).

**4.** Het deel van de betrekkingen waarvoor vastbenoemde personeelsleden minstens 24 maanden langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen nemen. Als een collega na een langdurige ziekte voor langere tijd zijn opdracht niet volledig opneemt, spreekt men van langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen. Na 24 maanden moet dat deel van de opdracht dat hij niet meer uitoefent, vacant verklaard worden.

**5.** De betrekking van een collega die op 1 juni of 1 juli met pensioen gaat, kan vacant verklaard worden. Deze mogelijkheid geldt niet voor de CVO's.

Onze afgevaardigde of secretaris kan eventueel onderzoeken of een betrekking vacant is.

Als je voldoet aan de voorwaarden voor vaste benoeming en denkt dat je voor deze benoemingsronde in aanmerking komt, contacteer ons dan bij de minste twijfel.



## Hoe weet je welke betrekkingen vacant verklaard zijn?

In het **gemeenschapsonderwijs** publiceert de raad van bestuur van de scholengroep voor 15 juni de lijst van alle vacant verklaarde betrekkingen. Hij maakt ook bekend op welke manier je kan kandideren voor een vaste benoeming.

In het **gesubsidieerd onderwijs** (gemeentelijk en stedelijk onderwijs, provinciaal onderwijs, vrij onderwijs) publiceert het school- of centrumbestuur voor 15 juni de lijst van alle vacant verklaarde betrekkingen. Het maakt ook bekend op welke manier je kan kandideren voor vaste benoeming en aan welke voorwaarden je moet voldoen.

## Aan welke voorwaarden moet je voldoen in het gemeenschapsonderwijs?

### De voornaamste voorwaarden zijn de volgende.

**1.** Je hebt op 31 mei 2021 ten minste 360 dagen dienstanciënniteit in het ambt van benoeming in een of meer scholen of centra van de scholengroep. Voor een betrekking in het secundair onderwijs of deeltijds kunstonderwijs heb je die dienstanciënniteit verworven in het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking. Voor een betrekking in het secundair volwassenenonderwijs heb je die dienstanciënniteit verworven in de opleiding of de module van de vacant verklaarde betrekking.

**2.** Je hebt je kandidaat gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep.

**3.** Je hebt voor het ambt in kwestie als laatste evaluatie geen eindconclusie 'onvoldoende' gekregen bij de scholengroep. Als je niet geëvalueerd bent, heb je aan deze voorwaarde voldaan. Als je toch een 'onvoldoende' hebt gekregen, raadpleeg dan zo snel mogelijk ons secretariaat waar je lid bent.

**4.** Je bent uiterlijk op 30 juni tijdelijk aangesteld in een instelling van de scholengroep in het ambt waarvoor je kandideert.

Opgelet: je moet niet per se aangesteld

zijn in de concrete betrekking waarvoor je kandideert, het volstaat dat je aangesteld bent in het ambt.

## Aan welke voorwaarden moet je voldoen in het gesubsidieerd onderwijs?

### De voornaamste voorwaarden zijn de volgende.

**1.** Je hebt op 31 mei 2021 ten minste 360 dagen dienstanciënniteit in het ambt van benoeming in een of meer scholen of centra van het school- of centrumbestuur. Voor een betrekking in het secundair onderwijs of deeltijds kunstonderwijs heb je die dienstanciënniteit verworven in het vak of de specialiteit van de vacant verklaarde betrekking.

Voor een betrekking in het secundair volwassenenonderwijs heb je die dienstanciënniteit verworven in de opleiding of de module van de vacant verklaarde betrekking.

**2.** Je hebt je kandidaat gesteld in de vorm en binnen de termijn vermeld in de oproep.

**3.** Je hebt voor het ambt in kwestie als laatste evaluatie geen eindconclusie 'onvoldoende' gekregen bij het school- of centrumbestuur. Als je niet geëvalueerd bent, dan heb je aan deze voorwaarde voldaan. Als je toch een 'onvoldoende' hebt gekregen, raadpleeg dan zo snel mogelijk ons secretariaat in je buurt.

**4.** Je bent uiterlijk op 30 juni tijdelijk aangesteld in een instelling van het school- of centrumbestuur in het ambt waarvoor je kandideert.

## Wat is de voorrangsregeling in het gemeenschapsonderwijs?

### Als er meer dan een personeelslid kandideert voor een bepaalde betrekking, dan moet de raad van bestuur deze volgorde respecteren.

**1.** Personeelsleden die al gedeeltelijk vastbenoemd zijn in het ambt waarvoor ze kandideren.

**2.** Tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 30 juni voor doorlopende duur aangesteld zijn in de scholengroep in een betrekking in het ambt waarvoor ze kandideren (TADD'ers).

Als de school waar de betrekking te be-geven is deel uitmaakt van een scholengemeenschap met scholen van een ander schoolbestuur (bijvoorbeeld een gemeente- of een provinciebestuur) dan voldoe je ook aan deze voorwaarden als je in één of meer van de scholen van dat andere schoolbestuur als TADD'er aangesteld bent in het ambt waarvoor je kandideert.

**3.** Tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 31 mei in het ambt waarvoor ze kandideren ten minste 580 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in een of meer scholen of centra van de scholengroep of scholen van de scholengemeenschap (zie vorige punt). Van die dagen moeten er minstens 360 gepresteerd zijn in het ambt in de scholengroep. De raad van bestuur kan hierbij rekening houden met dagen die in het ambt gepresteerd zijn bij andere school- of centrumbesturen.

**4.** Tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 31 mei in het ambt waarvoor ze kandideren ten minste 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in een of meer instellingen van de scholengroep.

De raad van bestuur stelt na onderhandelingen met de vakbonden criteria op om binnen bovenstaande categorieën een volgorde vast te leggen.

## Wat is de voorrangsregeling in het gesubsidieerd onderwijs?

### Als er meer dan een personeelslid kandideert voor een bepaalde betrekking, dan moet de raad van bestuur deze volgorde respecteren.

**1.** Personeelsleden die al gedeeltelijk vastbenoemd zijn in het ambt waarvoor ze kandideren.

**2.** Tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 30 juni voor doorlopende duur aangesteld zijn in een betrekking in het ambt waarvoor ze kandideren (TADD'ers). Als de school waar de betrekking te be-geven is deel uitmaakt van een scholengemeenschap met scholen van een ander schoolbestuur (bijvoorbeeld een gemeente- of een provinciebestuur) dan voldoe je ook aan deze voorwaarden als je aangesteld bent in een of meer van de scholen van dat andere schoolbestuur.

**3.** Tijdelijke personeelsleden die uiterlijk

op 31 mei in het ambt waarvoor ze kandideren ten minste 580 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in een of meer scholen/centra van het school- of centrumbestuur. Van die dagen moeten er minstens 360 gepresteerd zijn in het ambt bij het school- of centrumbestuur. De raad van bestuur kan hierbij rekening houden met dagen die in het ambt gepresteerd zijn bij andere school- of centrumbesturen.

**4.** Tijdelijke personeelsleden die uiterlijk op 31 mei in het ambt waarvoor ze kandideren ten minste 360 dagen dienstanciënniteit hebben verworven in een of meer instellingen van de scholengroep.

Het school- of centrumbestuur stelt na onderhandelingen met de vakbonden criteria op om binnen bovenstaande categorieën een volgorde vast te leggen.

Een personeelslid dat bij een school of centrum op 31 augustus 2020 een dienstanciënniteit had van minstens 960 dagen, heeft binnen bovenstaande categorieën sowieso voorrang op personeelsleden die deze anciënniteit niet verworven hebben.

Op dit ogenblik zijn voor enkele puntjes de onderhandelingen nog niet afgerond. We geven je deze informatie dus met een licht voorbehoud. Als er nog iets verandert, dan verneem je dat via onze website.

*We hebben hierboven in grote lijnen uitgelegd hoe je op 1 juli vastbenoemd kan worden. Als je vermoedt dat je in aanmerking komt voor deze benoemingsronde, contacteer dan ons secretariaat in je regio of provincie ([www.acodonderwijs.be/contacteer-ons](http://www.acodonderwijs.be/contacteer-ons)).*

*nancy.libert@acod.be*

## Compenserende maatregelen voor CVO en DKO

Omdat de Centra voor Volwassenonderwijs en de scholen voor Deeltijds Kunstonderwijs te lijden hebben onder teruglopende inschrijvingen, voorziet de regering in overbruggingskredieten. Het is een eenmalige maatregel.

Hoe dit in elkaar zit en wat ACOD Onderwijs ervan vindt, lees je op de website ([www.acodonderwijs.be/compenserende-maatregelen](http://www.acodonderwijs.be/compenserende-maatregelen)).

*jeanluc.barbery@acod.be*



## Vlugger TADD, vlugger vast benoemd

**Eind februari bereikten de minister, de koepels en de vakbonden een akkoord over de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD), vaste benoeming en de evaluatie. We leggen hier beknopt uit wat er allemaal verandert op het vlak van TADD en vaste benoeming. Volgende maand komen we terug op de evaluatie.**

De nieuwe regelgeving treedt op 1 september 2021 in voege. Bovendien komen er nog overgangsmaatregelen waarover momenteel nog niet onderhandeld is. Deze informatie staat los van de eenmalige vaste benoeming op 1 juli van dit jaar, waarover we in dit nummer van Tribune ook berichten.

### Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur

Tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) betekent dat je het recht op aanstelling over de schooljaren heen behoudt - je wordt dus niet automatisch ontslagen op 30 juni - en dat je voorrang hebt op personeelsleden die nog geen TADD'er zijn. Voortaan kan je op één schooljaar TADD'er worden. Aan welke voorwaarden moet je voldoen?

- 1.** Je bent 290 dagen in dienst. Weekends en vakanties - de zomervakantie uitgezonderd - tellen mee als je de dag ervoor en de dag erna in dienst bent.
- 2.** Je presteert 200 dagen effectief. Ziekteverlof, loopbaanonderbreking... komen dus niet in aanmerking. Afwezigheid wegens zwangerschapsverlof, bedreiging door een beroepsziekte of moederschapsbescherming komt wel in aanmerking voor een maximum van 70 dagen.
- 3.** Je krijgt een positieve beoordeling. Als je helemaal geen beoordeling krijgt, dan telt dat als een positieve beoordeling.
- 4.** Je dient je kandidatuur voor TADD in voor 15 juni volgens de procedure die het school- of centrumbestuur oplegt.

Als je aan deze voorwaarden voldoet, dan heb je op 1 september van het volgende schooljaar het recht op TADD op zak. Dat recht geldt niet alleen voor de school of het centrum waar je aangesteld was, maar onder bepaalde voorwaarden ook voor andere scholen of centra van je bestuur of in je scholengemeenschap.

Je moet aan deze voorwaarden voldoen binnen één ambt (onderwijzer, leraar SO, maatschappelijk werker - in het volwassenenonderwijs is dat zelfs binnen de specialiteit of module en binnen de scholengemeenschap. Als je 120 dagen in dienst bent als kleuteronderwijzer en 170 dagen als onderwijzer, dan kan je het recht op TADD niet aanvragen.

### Wat als je beoordeling niet positief was?

Als je een beoordeling met werkpunten krijgt, dan moet je nog 200 dagen dienstanciënniteit verwerven. Je krijgt dan extra begeleiding in functie van die werkpunten. Je hebt op 1 september



wel voorrang op andere personeelsleden die nog geen recht op TADD hebben. Na die 200 dagen krijg je weer een beoordeling. Die kan alleen positief of negatief zijn.

Als je een negatieve beoordeling krijgt, dan mag je het recht op TADD niet aanvragen. Bovendien komen de diensten waarvoor je negatief beoordeeld werd, in principe niet meer in aanmerking om in de toekomst het recht op TADD aan te vragen, ook niet in andere scholen of centra van je bestuur of scholengemeenschap. Je kan tegen een beoordeling met werkpunten of een negatieve beoordeling beroep aantekenen bij het school- of centrumbestuur.

## Aanvangsbegeleiding

Zodra je voor de eerste keer aangesteld wordt, heb je recht op aanvangsbegeleiding. Ook in het geval van een beoordeling met werkpunten, heb je recht op gerichte begeleiding en ondersteuning.

Dit is ook van groot belang voor de beoordeling. Als je niet of slecht begeleid bent, mag je niet aanvaarden dat je een beoordeling met werkpunten of een negatieve

beoordeling krijgt. Contacteer dan zeker ACOD Onderwijs.

## Vaste benoeming

Als alles meezit, kan je reeds in je tweede schooljaar vast benoemd worden. Daarvoor moet je aan volgende voorwaarden voldoen.

1. Je hebt op 31 augustus minstens 360 dagen dienstanciënniteit:
  - in het ambt waarin je benoemd wil worden
  - bij het school- of centrumbestuur of in de scholengemeenschap waar je benoemd wil worden.
2. Aan de vooravond van de vaste benoeming (d.w.z. op 31 december) ben je als TADD'er aangesteld:
  - in het ambt waarin je benoemd wil worden
  - in een instelling van het school- of centrumbestuur of de scholengemeenschap waar je benoemd wil worden.
3. Je laatste evaluatie had niet als eindconclusie 'onvoldoende'. Heb je een onvoldoende, contacteer dan ons secretariaat in je regio of provincie.
4. Je stelt je kandidaat volgens de proce-

dure die het school- of centrumbestuur oplegt.

Het school- of centrumbestuur legt criteria vast voor het geval er meer dan een kandidaat is voor benoeming in een betrekking. Hierover wordt onderhandeld in het lokale comité.

Opgelet: op het moment dat deze tekst naar de drukker gaat, moeten deze wijzigingen nog worden goedgekeurd door het Vlaams parlement. Wij gaan er echter van uit dat hier geen problemen zullen zijn.

*nancy.libert@acod.be*



# Interview met Miet Corneille en Tina Gallant

## "Nieuwe inburgeringsdecreet schept extra drempels"

**De Vlaamse regering staat op het punt het inburgeringstraject grondig te hertekenen. De conceptnota die minister van Inburgering en Gelijke Kansen Bart Somers lanceerde en het ontwerpdecreet dat daarop volgde, zorgde voor ongerustheid in de Centra voor Basiseducatie. Samen met onze collega's van de COC legden we de vinger aan de pols en spraken we met twee militanten, Miet Corneille (Antwerpen) en Tina Gallant (Geraardsbergen).**

**Hoe verloopt het inburgeringstraject momenteel?**

**Miet Corneille:** "Wij geven maar een stukje van het inburgeringstraject. Het bestaat uit verschillende delen. Wij geven alleen maar het gedeelte Nederlands. Cursisten in spe gaan naar het Agentschap Inburgering en Integratie. Hier in Antwerpen heet dat Atlas. Onze collega's van Open School doen daar mee de intakes. Op basis van de scholingsgraad en een soort van logicatest wordt bepaald of de cursist naar een centrum voor volwassenenonderwijs kan of – als hij wat trager en moeizamer leert – naar een centrum voor basiseducatie. Wij testen dan zijn niveau en bepalen zo welke cursussen hij moet volgen."

**Wat houdt deel van het inburgeringstraject buiten de Centra voor Basiseducatie in?**

**Tina Gallant:** "Onze cursisten gaan tien dagen naar Gent en volgen daar een cursus maatschappelijke oriëntatie: wat doen de mutualiteit, het OCMW en de VDAB, hoe neem ik de bus of de trein? Ze volgen die cursus in hun eigen taal zodat ze zeker alles begrijpen."

**Hoeveel kost dat inburgeringstraject voor de cursist?**

**Tina Gallant:** "Momenteel moet een cursist enkel betalen voor een module die hij voor de vierde keer opnieuw doet. Met het nieuwe decreet zal de opleiding vermoedelijk minimum 360 euro kosten:

90 euro voor de cursus Nederlands, 90 euro voor maatschappelijke oriëntatie en nog eens hetzelfde bedrag voor de testen."

**Is het wel zinvol die mensen te laten betalen? In de meeste gevallen betaalt het OCMW. Dat is dan toch een vestzakbroekzakoperatie, de ene overheid betaalt de andere?**

**Tina Gallant:** "Het is niet alleen een vestzak-broekzakoperatie, het veroorzaakt ook veel administratie voor de cursisten. Wij doen in de klas al zo veel papierwerk voor hen. Het is eigenlijk zinloos."

**Miet Corneille:** "Enerzijds heb je de cursisten die het niet kunnen betalen, voor wie het OCMW waarschijnlijk zal betalen. Je kan je afvragen wat daar het nut van is, de ene overheid die de andere op kosten jaagt. Anderzijds zijn er ook mensen die vrijwillig inburgeren, bijvoorbeeld Europese nieuwkomers. Zij moeten niet inburgeren, zij mogen dat. Als bijvoorbeeld een Roemeen denkt dat hij baat zal hebben bij het inburgeringstraject, dan kan hij zich inschrijven en mag hij alles volgen. Wanneer ook deze mensen die 360 euro moeten betalen, zullen ze misschien wegblijven. Er is niet alleen deze financiële drempel, sommigen zullen helemaal geen les meer mogen volgen. De vluchtelingen die in een asielprocedure zitten, mogen nu les volgen. Zo komen ze onmiddellijk in contact met ons aanbod. In het nieuwe decreet mogen zij pas beginnen les volgen als hun asielaanvraag goedgekeurd is."

**Tina Gallant:** "Zo gaat er veel tijd verloren."

**Miet Corneille:** "Er worden in de asielcentra ook vrijwilligersinitiatieven genomen, maar het is niet evident om Nederlands te geven aan bijvoorbeeld anderstalige analfabeten. Wij hebben die expertise opgebouwd en daar mogen we best fier op zijn."



Voor Miet Corneille was het na haar studies logopedie en antropologie een logische stap om Nederlands voor anderstaligen te geven in Open School Antwerpen. Zij is er lid van de ACOD-delegatie.



Tina Gallant is COC-afgevaardigde in Leerpunt Zuid-Oost-Vlaanderen, het centrum voor basiseducatie dat vestigingsplaatsen heeft in onder meer Aalst, Geraardsbergen en Ronse.

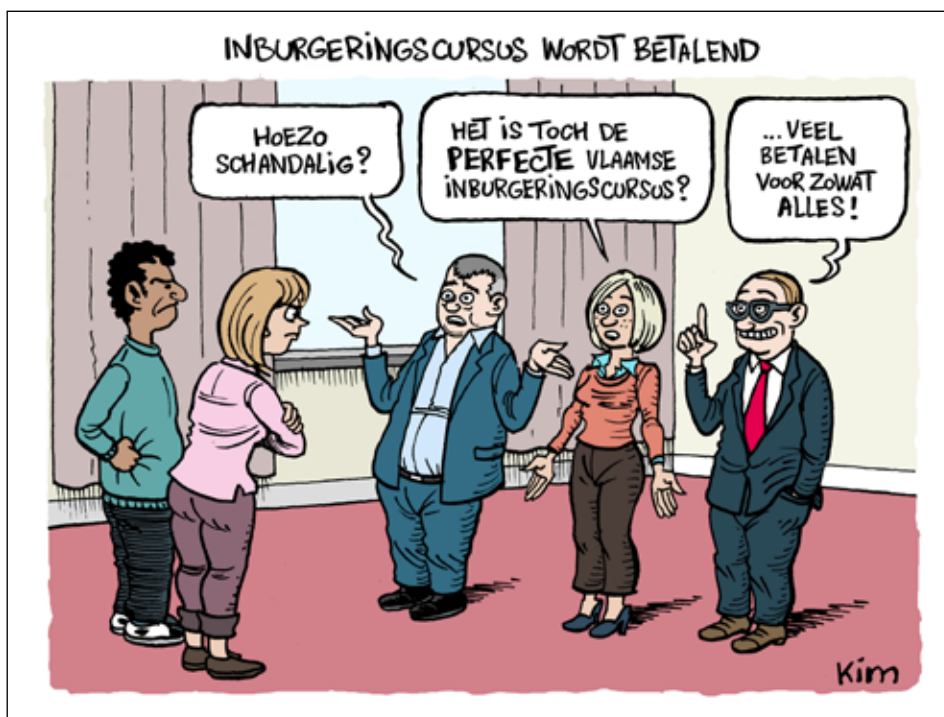
**Werpt het nieuwe decreet nog andere drempels op? Zijn er nog bezorgdheden?**

**Tina Gallant:** "Wij werken ook aan zelfredzaamheid. Als er in de stad een nieuw systeem van vuilnisafhaling komt, dan werken we dat uit met de cursisten."

We lezen de brief van de gemeente, ze onderzoeken wat hun saldo is bij de vuilnisdienst.... Als wij hen in de plaats daarvan moeten voorbereiden op examens, dan verliezen wij veel tijd. We lezen veel beter samen met hen de brieven die ze in de bus vinden: is dat een uitnodiging of een factuur, wat betekenen die woorden... Dat is belangrijk: niet werken rond grammatica en woordenlijsten, allemaal dingen die voor onze cursisten abstract zijn."

**Miet Corneille:** "Ook de toenemende eisen van de samenleving vormen een extra drempel. Wij proberen in de klas een veilige context te creëren. Die veilige context moeten wij naar de buitenwereld kunnen brengen. Wij leren de cursisten in de klas bijvoorbeeld te vragen waar de trein naar Oostende vertrekt. Daarna trekken we met hen naar het station en oefenen we daar. Dat is voor de cursisten een grote stap. Daarvoor heb je een warme, ontvangende samenleving nodig. Onze cursisten kunnen niet alleen in de klas en uit boeken leren, zij hebben de samenleving nodig. Ik ben bang dat dit decreet de samenleving harder maakt."

**Tina Gallant:** "Ik hoop dat men rekening blijft houden met onze expertise."



**Miet Corneille:** "Als de overheid vindt dat de nieuwkomers beter Nederlands moeten spreken, dan willen wij in de basiseducatie een tandje bijsteken. Met dit decreet zal net het omgekeerde gebeuren en kunnen we onze job niet meer deftig doen. Het resultaat zal zijn dat net minder mensen goed Nederlands spreken en dat is toch absurd."

Onze militanten in de Centra voor Basiseducatie hebben enkele acties in de pijplijn. Blijf op de hoogte via onze website en sociale media.

## Afgestudeerd in 2020? Vraag aanvullend vakantiegeld aan !

*Sommige jonge collega's laten tijdens hun eerste schooljaar een pak geld liggen. Jammer, zeker als je weet dat het slechts een kleine moeite is om het aanvullend vakantiegeld – want hierom gaat het – aan te vragen.*

Je vakantiegeld voor 2021 wordt berekend op basis van de prestaties die je geleverd hebt in het kalenderjaar 2020. Als je tijdens het vorige school- of academiejaar afgestudeerd bent, dan kon je ten vroegste vanaf 1 september 2020 in het onderwijs tewerkgesteld worden. Je kan dus in 2021 op maximaal 1/3 van het volledig vakantiegeld aanspraak maken, want de periode september tot december vormt 1/3 van het kalenderjaar. De periode van 1 januari 2020 tot en met de dag voor je eerste indiensttreding kan echter ook in aanmerking komen. Men spreekt dan van aanvullend vakantiegeld.

Als je wil weten of jij recht hebt op aanvullend vakantiegeld en hoe je dat aanvragen, surf dan vlug naar <http://www.acodonderwijs.be/aanvullend-vakantiegeld-2021/>

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

## Bijsprong Extra middelen om leerachter- stand weg te werken

Een van de mogelijke gevolgen van de coronacrisis is de leerachterstand, vooral bij kwetsbare leerlingen. Om daaraan iets te doen, heeft de Vlaamse regering in extra omkadering voorzien. Men noemt dit 'de bijsprong'. Wat is het en wat denken wij ervan? Lees het op onze website ([www.acodonderwijs.be/bijsprong](http://www.acodonderwijs.be/bijsprong)).





## Een Europese culturele New Deal verpakt als een Bauhaus 2.0?

# Nee bedankt voor het paard van Troje!

*Het honderdjarige jubileum van de Duitse designschool Bauhaus inspireerde de Europese Unie tot enige opsmuk van haar crisisbeleid, dat ons de Brexit moet doen vergeten. Ursula von der Leyen, voorzitter van de Europese Commissie, zette haar herstelplan vorig najaar niet alleen in de markt als een Green Deal, maar tegelijk ook als een culturele 'Bauhausbeweging': kunstenaars, wetenschappers en industriëlen zullen samen onze duurzame toekomst vormgeven. Cultuur recyclen voor de economische relance? Meesurfen op het kunstenaarsgenie van Malevitsj, Mondriaan en Moholy-Nagy? Het moeten niet altijd de 'Vlaamse' meesters zijn.*

Een groep enthousiaste cultuurwerkers en politici verbonden aan de Europese denktank Volta zag er een springplank in om meteen voor een Cultural Deal te pleiten, zo lazen we op 27 februari in De Standaard. Ze geven hun plan de toepasselijke naam Odysseus mee, die listige

mythologische figuur, in een poging om zo de steun aan cultuur als een paard van Troje centraal op de beleidsagenda te krijgen. Meer cultuursubsidies: wie kan daar tegen zijn? Toch is de motivatie minstens even belangrijk.

Ook het Amerikaanse naoorlogse cultuurbeleid wordt terloops als voorbeeld gesteld voor onze cultuurpolitiek. Nochtans gebruikten de Verenigde Staten moderne kunst tijdens de Koude Oorlog als een propaganda wapen voor het 'Vrije Westen'. Schilders als Jackson Pollock, Mark Rothko en Willem de Kooning, maar ook duizenden schrijvers, dichters en intellectuelen kregen miljoenen dollars steun van The Congress for Cultural Freedom, een CIA-campagne.

Cultuur kan tot meer Europese eenheid leiden, als tegengif voor het oprukkende nationalisme, klinkt het verder in het Odysseusmanifest. Bauhaus koos weliswaar bewust voor een schreefloos lettertype om elke herinnering aan nationale refer-

enties te vermijden, maar universalisme stond voorop – de wereld als horizon! – niet zo iets als een gedeelde Europese identiteit. Zullen we dan aanmoedigen dat de EU in navolging van zovele nationalistische kunst en cultuur als een instrument gebruikt voor identiteitscreatie? Die natte Europese ons-kent-ons-droom spoort al snel met de conservatief-rechtse fantasie van een christelijke heimat waarin zuidere en oosterse invloeden weggegomd zijn, ons wereldvermaard kolonisatieverleden witgewassen en de blik weggedraaid van de verzuipende vluchtelingen aan onze grenzen.

### Klassenverzoening

Trouwens, is het Bauhaus als rolmodel wel een goed idee? Het is niet omdat de nazi's het collectief verboden, dat het een progressieve club was. Creatieve ideeën, dat wel. Maar Walter Gropius en Mies van der Rohe collaboreerden. Een virulent seksisme, racisme en antisemitisme kenmerkten de modernistische school. "De

Joden, dat vergif dat ik steeds meer haat, zijn de duivel", schreef stichter Gropius tijdens de Eerste Wereldoorlog. Zijn vrouw, soms 'Mrs. Bauhaus' genoemd, schreef in 1960 nog gelijkaardige ranzigheid. Johannes Itten, ontwerper van het Huis van de Witte Man (1921), vond dat het blanke ras het hoogste niveau van beschaving vertegenwoordigde. Het biologisch determinisme voerde in Bauhaus de boventoon: via kunst en architectuur zou men de maatschappij veranderen en de nieuwe mens doen ontstaan.

De esthetische revolutie van Le Corbusier? Maak dat huizen en fabrieken geventileerd zijn, zodat de massa geen behoefte voelt om in opstand te komen. Klassenverzoeining, zeg maar: gelukkige arbeiders zullen de ondernemende eigenaars met winst belonen. Het ontwerpen van het dagelijkse leven hoefde dus bepaald niet tot een sociale revolutie te leiden. Integendeel, cultuur zou socialisme overbodig maken, de uitbuiting veredeld. Le Corbusier deelde Hitlers droom Europa te herscheppen. "Geld, de Joden, de vrijmetselarij (...) al deze schandelijke constructies zullen

worden ontmanteld", schreef de wereldberoemde architect in een brief aan zijn moeder in 1940.

### Culturele uitverkoop

Kiest de cultuurwereld voor Bauhaus als rolmodel, dan kiest hij bovendien voluit voor de 'vermarkting' van kunst en cultuur. De grote Bauhaustentoonstelling van 1923 diende om industriële als sponsors het hof te maken, waarbij de organisatoren ook niet nalieten een beroep te doen op hun racisme. Een Bauhaus-brief schreef Henry Ford aan als "u, die het voorrecht heeft om in een land te leven waar de bevolking vandaag de teugels van het Witte Ras in handen heeft". Eens de sponsors aan boord, ging de subsidiekraan dicht. Tot zo ver het 'publiek-private partnerschap' waar het Odysseusmanifest op hoopt. Dat is ook wat de EU met haar cultuurbeleid Creative Europe beoogt: nieuwe markten en innoverende industrieën creëren door de publieke cultuursector om te vormen tot een marktgericht, commercieel verhaal waarin we het niet meer over kunst maar over 'creatieve industrieën' hebben. Het

Bauhaus anno 2021? Denk Ikea er zelf bij, duurzaam is het alvast niet.

Een herstelbeleid als renaissance omschrijven, hopen op Verlichting als antwoord op obscurantisme, die stijlfiguur is al vaak misbruikt om te verhullen dat het vooral over centen gaat. 'Verlichting' verwijst overigens etymologisch naar de middeleeuwse boekverluchtingen, de vergulde gloed van een tekening die oplicht tijdens het lezen bij kaarslicht. Goudkoorts is sindsdien een bondgenoot met een lange schaduw.

Laten we dus niet pleiten voor een culturele uitverkoop, maar voor een groen licht voor de kunstwereld, zodra de wetenschap het veilig acht. Vanaf dan is er vooral nood aan correcte verloning, gegarandeerde minimumlonen en publieke investeringen in artistieke autonomie. Gewoon omdat cultuurmakers ons bestaan zinvol maken. Daar hebben we geen identitaire reclamepraatjes of neoliberal potjeslatijn voor nodig.

*Robrecht Vanderbeeken*

## VRT, haal de docusoap BDW offline!

Er kwam al veel terechte kritiek op de driedelige docusoap rond Bart De Wever. Omdat die ingaat tegen de eigen richtlijnen van de VRT, blijven wij protesteren. De nieuwe CEO van de

openbare omroep schuift helaas de verantwoordelijkheid van zich af. Alsof dit slechts een beslissing uit het verleden zou zijn, van voor zijn tijd. Dat klopt niet: hij besliste om de docusoap zonder meer uit

te zenden en om die nu ook online te laten staan. Onaanvaardbaar!

*Robrecht Vanderbeeken*

## Oproep getuigenissen ideeënroof bij sollicitaties

**Sommige directies die met ideeënarmoede zitten, plannen al eens een sollicitatieronde waarbij ze aan gegadigden vragen om tijdens de aanwervingsprocedure volledige visienota's uit te werken. Inclusief concrete ideeën inzake financieringsmogelijkheden.**

Het is een verdoken vorm van onbetaalde arbeid, zelfs van intellectuele diefstal, die steeds meer woekert: stuur jouw

pitch maar in als je de opdracht wilt! Vervolgens is de kandidaat of sollicitant dagen tot weken gratis bezig om in input te voorzien. Om daarna doorgaans te moeten vaststellen dat de kandidatuur niet is weerhouden. Iemand anders kreeg de job of opdracht, soms iemand intern. Dat is natuurlijk ontzettend demotiverend en deontologisch onaanvaardbaar. Zorg minstens voor een eerlijke vergoeding als je cultuurwerkers om een voorontwerp, pitch of een presentatie van ideeën vraagt.

Om dit soort 'creatief ondernemerschap' als uitbuitende praktijk tegen te gaan, verzamelen we getuigenissen van vormgevers, architecten, curatoren, kunstenaars... Want dit probleem en de schaal ervan in kaart brengen en kenbaar maken, is de eerste stap naar een oplossing. Tips? Graag een seintje: [www.cultuurkameraad.be](http://www.cultuurkameraad.be).

*Robrecht Vanderbeeken*

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



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

## Limburg

### Allah in Europa



Het blijft nog even afwachten of de toestand gunstig genoeg evolueert om Jan Leyers zijn 'reisverslag van een ongelovige' deze keer wel te kunnen laten brengen. Hou onze website ([www.acod-limburg.be](http://www.acod-limburg.be)) en Facebookpagina ([www.facebook.com/acodlimburg](http://www.facebook.com/acodlimburg)) in het oog voor het laatste nieuws daarover.

'Allah in Europa' is het relaas van een tocht door een wereld die zich niet in cijfers of statistieken laat vatten. Een meeslepend avontuur dat ontroert en ontredding brengt, onthutst en hoop inboezemt. Ruim tien jaar na 'De Weg Naar Mekka' verkent Jan Leyers de islam in Europa. Groeit er zoiets als een Europese versie? Is dat ook wat moslims zelf willen? En valt het alom heersende wantrouwen jegens de islam te overwinnen?

Afspraak in principe op dinsdag 27 april 2021 om 19 uur in een nog nader te bepalen zaal in Hasselt (op het ogenblik van het schrijven van deze tekst kon nog geen garantie gegeven worden of en waar het evenement kan plaatsvinden). De deuren openen om 18.30 uur.

Voor deze sessie blijft inschrijven noodzakelijk via [limburg@acod.be](mailto:limburg@acod.be), via messenger op de ACOD Limburg facebookpagina of tijdens de kantooruren via 011 30 09 70. Wie eerder inschreef, kan die inschrijving bevestigen of afzeggen.

Gratis voor leden van ACOD en van ABVV Limburg. Niet-leden betalen 5 euro.

## West-Vlaanderen

### Oostende - Zitdagen

Alle leden van de afdeling Oostende kunnen met hun werk-gerelateerde vragen of problemen telefonisch terecht op het nummer 0494 64 47 94. Fysieke afspraken maken we enkel na telefonisch contact.

## Vlaams-Brabant

### Oproep tot kandidaturen voor verificateur van de rekeningen

ACOD Vlaams-Brabant doet een oproep voor kandidaturen voor een mandaat van verificateur van de rekeningen. De schriftelijke kandidaturen moeten door de sectoren worden ingediend bij de voorzitter van ACOD Vlaams-Brabant, Tilly Troost, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Kandideren kan tot uiterlijk 15 april 2021.