

TRIBUNE



Afgevaardigde

BETROUWBAAR
OVERTUIGEND
WIJS IN ONDERWIJS
BESCHERM(ST)ER BIJ ONRECHT
DIPLOMATISCH MAAR STANDVASTIG
HELEMAAL MEE



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	12
de post	13
gazelco	16
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	30
cultuur	36
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
guido.rasschaert@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Nancy Libert, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Robrecht Vanderbeeken, Gino Hoppe,
Bart Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Thomas Denys (Diskmuide), Isabelle Lips (Oostakker), Annie Boonen (Lommel), Hilde Schoeters (Mol) en Peter Deschamps (Zulte) winnen een prachtige geschenkbond. Zij wisten dat de dienst planning en permanentie van treinbesturing in Hasselt moet verhuizen naar Antwerpen, dat VVSG als werkgeversorganisatie betrokken is bij het tot stand komen van het nieuwe sectorconvenant in de lokale besturen en dat (ongeveer) 300 medewerkers hun job dreigen te verliezen door de nieuwe reorganisatie bij De Lijn.

Nieuwe prijs:

FNAC-geschenkbond

Vragen

- Wie ontving de jaarlijkse prijs voor diversiteit tijdens een zitting van het GIUB?
- Met hoeveel personeelsleden minder moet de Vlaamse overheid het volgens de huidige regering stellen tegen eind 2019?
- Wat is de RADI? (Omschrijf kort)

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



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

Als je het mij vraagt "Waarmee kunnen de regeringen uitpakken?"

Weldra beginnen we aan een nieuw politiek jaar, dat ongetwijfeld getroffen zal worden door een flinke verkiezingskoorts.

Chris Reniers: "Over zowat anderhalve maand komen de gemeenteraads- en provincieraadsverkiezingen eraan en in mei volgend jaar zijn de parlementen van ons land aan de beurt. We mogen ons dus verwachten aan een goed-nieuws-show van de regeringspartijen, die ongetwijfeld hun best zullen doen om hun federaal beleid ook op lokaal niveau te laten gelden. Ik vraag me echter af waarmee de federale en Vlaamse regering denken te kunnen uitpakken.

Zowel binnen als buiten de regeringen zijn de analyses duidelijk: ze slagen er niet in hun eigen doelstellingen te realiseren. Zo is de Vlaamse regering allesbehalve gemotiveerd om in te zetten op onderhandelingen met de vakbonden. Ze bouwt de statutaire rechten van haar personeel af, wat uiteraard en terecht resulteerde in acties van onze sector Overheidsdiensten. Ook de federale regering kan geen mooi parcours en geen mooie resultaten voorleggen. Als de enige pluim op je hoed is dat er opnieuw kinderen in gesloten centra opgesloten mogen worden, dan er iets mis met het mensbeeld van de verantwoordelijke staatssecretaris en de regering die hem laat begaan."

Hoe beoordeel je de prestaties van de federale en Vlaamse regering in het algemeen?

Chris Reniers: "Als het hun bedoeling is om de burger zijn rechten te ontnemen op het vlak van sociale zekerheid, om de dienstverlening van de openbare diensten te dwarsbomen of om te snijden in de arbeidsvoorwaarden- of omstandigheden van de eigen ambtenaren, ja, dan kan je spreken van een geslaagd traject. Maar op het vlak van welzijn en kostprijs van het leven van de doorsnee burgers is het een buis over de hele lijn. Jaren van besparingen leveren enkel maar minder rechten op, een duurder leven, een ho-

gere belastingdruk en belabberde overheidsfinanciën. Dat is natuurlijk weinig verwonderlijk wanneer je een ideologie aanhangt die gaat voor enerzijds minimale belastingen en verminderde bijdragen aan de sociale zekerheid en openbare diensten en die anderzijds rijkelijk cadeaus uitdeelt aan wie al veel heeft, aan bedrijven, hun bedrijfsleiders en aandeelhouders. Er is een duidelijke scheefgroei. Wie het goed heeft, profiteert van de rechten die de staat hem of haar geeft en moet daar tegelijk minder voor bijdragen. Wie echter meer nood heeft aan ondersteuning van de staat, moet meer en meer bijdragen. De gevolgen voor die mensen zijn overduidelijk en bikkelaar: armoede, betalingsachterstand van facturen, problemen om medische zorgen te betalen..."

Je wees al op het verband dat wordt gelegd tussen het federaal en Vlaams beleid, de gemeenteraads- en provincieraadsverkiezingen straks en de parlementsverkiezingen volgend jaar. Wat zal er zich afspelen in het stemhokje op zondag 14 oktober?

Chris Reniers: "In ons land is het onmogelijk geworden om verkiezingen los van elkaar te zien, zeker wanneer ze elkaar zo dicht opvolgen. In zekere zin is het een soort van populariteitspoll, waarbij het belangrijk is om sympathiek over te komen. En zeker bij gemeenteraadsverkiezingen is dat erg belangrijk. Lokale politici staan immers dikwijls dichter bij de burger dan de nationale politici. Het is niet meer dan normaal dat je geneigd bent te stemmen op mensen die je sympathiek vindt. Vergeet dan echter niet dat achter die mensen ook partijen en partijprogramma's staan. Je stem voor een kandidaat helpt dus niet alleen die persoon, maar ook zijn of haar partij om een programma uit te voeren. Denk daaraan wanneer je bijvoorbeeld stemt voor een kandidaat van een partij die openbare diensten wil ontmantelen of de sociale zekerheid wil uitkleden. Wanneer die partijen er versterkt uitkomen, zal je dat niet alleen merken in je gemeente, maar ook bij de verkiezingen volgend jaar."



Chris Reniers - voorzitter

Wat mogen we van de ACOD verwachten dit najaar?

Chris Reniers: "Samen met onze sectoren zijn we van plan verder te gaan op de ingeslagen weg. We zullen ons blijven verzetten tegen het onrechtvaardig beleid in de openbare diensten, de pensioenen, de sociale zekerheid en de fiscaliteit. We gaan er dus opnieuw tegenaan, aan de onderhandelingstafel indien mogelijk en met acties op straat indien nodig. En we zijn ervan overtuigd dat de burger ons in ons verzet zal steunen en volgen!"

Vijfde wereldcongres UNI Global Union Making it happen!

Tussen 17 en 20 juni streken 2500 syndicalisten uit heel de wereld neer in Liverpool voor het vijfde wereldcongres van UNI Global Union. Deze internationale vakbondsfederatie telt 20 miljoen leden in 150 landen en is voornamelijk actief in de dienstensector. Onder de congresgangers bevonden zich ook delegaties van de ACOD-sectoren Post, Telecom-Vliegwezen en Cultuur.

Niet toevallig was 'Here Comes the Sun' zowat de officiële congressong. Liverpool zal immers altijd verbonden blijven met The Beatles. De havenstad heeft echter ook een boeiende sociale geschiedenis. De succesvolle 'General Transport Strike' in de zomer van 1911 behoort tot het collectieve geheugen van de Liverpoolians. Meer dan 70.000 matrozen, spoorwegwerknemers en dokwerkers legden het werk neer

in hun strijd voor vakbondsrechten en betere loon- en arbeidsvoorwaarden – nota bene in een sector die cruciaal was voor een ontluikende kapitalistische wereld-economie. De geest van 1911 waarde ook nu rond in de congreshallen. UNI is vastberaden om overwinningen te boeken.

Een 'organiserende' vakbond ...

Eén zaak is alvast voor iedereen duidelijk: de uitdagingen zijn immens. De huidige globalisering is in veel landen gepaard gegaan met de achteruitgang van de syndicale ledenaantallen en slagkracht. Volgens verschillende onderzoeken is dit een belangrijke reden achter de stijgende inkomensongelijkheid in landen in zowel het Noorden als het Zuiden. UNI levert echter belangrijke inspanningen om de werknemersmacht opnieuw op te bouwen.

Tijdens de 18 jaar onder het leiderschap van aftredend algemeen secretaris Philip Jennings sloot UNI zo'n 53 akkoorden met grote multinationals (waaronder Carrefour, DHL, Société Générale en Orange). Die maken het mogelijk om er syndicaal actief te zijn. Ook onder de nieuwe algemeen secretaris Christy Hoffman zal UNI 'organising campaigns' ontplooiën en werknemers vormen in de technieken om zichzelf en anderen te organiseren. Organiseren is een specifiek vakbondsmodel. De Amerikaanse activist-academicus Marshall Ganz ontwikkelde er een interessante kijk op. Tussen 1965 en 1981 werkte Ganz voor de United Farm Workers of America (UFWA). Hij was ook de man achter de grassroots-campagne die Obama in 2008 het presidentschap bezorgde. Volgens Ganz draait organiseren rond drie zaken: mensen, macht en verandering.



Uittredend algemeen secretaris van UNI Global Union Philip Jennings

Organiseren behelst een aantal technieken (zoals face-to-face communicatie) om mensen bij elkaar te brengen rond gemeenschappelijke ervaringen, belangen en waarden. Zo is het mogelijk om hun individuele middelen (kennis, contacten, tijd) om te zetten in collectieve macht. Het is dankzij die macht dat mensen de veranderingen kunnen doordrukken die ze willen.

... die opkomt voor het algemeen belang

In veel opzichten was het congres een opsteker voor een maatschappelijk geëngageerd syndicalisme. UNI is een vakbond die zijn opgebouwde macht wil aanwenden voor het algemeen belang. Hij vraagt de leden dan ook om zich niet op te sluiten in de bedrijven. Ook daarbuiten, in de ruime samenleving, is het nodig om de belangen van werknemers te verdedigen. De strijd voor de verbetering van de onmiddellijke loon- en arbeidsvoorwaarden gaat samen met de strijd voor een rechtvaardigere samenleving.

Op de openingsdag zei Labour-leider Jeremy Corbyn dat steeds meer mensen op zoek gaan naar economische alternatieven. "Het is je job als vakbond om te verzekeren dat onze socialistische waarden dat alternatief vormen voor werknemers over heel de wereld", aldus Corbyn.

"We houden je in de gaten"

In dat verband legde het congres in Liverpool enkele krachtlijnen vast. UNI pleit voor een strengere regulering van de financiële sector om deze ten dienste te stellen van de reële economie. Toekomstige handels- en investeringsakkoorden moeten de regelgevende soevereiniteit van landen beschermen en publieke diensten zoals de post vrijwaren.

UNI ijvert voor een duurzame economie met een sterke sociale zekerheid en goed betaalde, formele en zekere jobs voor alle werknemers. Digitalisering mag niet leiden tot de uitholling van syndicale en sociale rechten. Het is vooral in het belang van jongeren, die hiermee het vaakst in aanraking komen, dat vakbonden moeten ingaan tegen de wereldwijde trend naar preciaire arbeidsvormen.

Frances O'Grady, algemeen secretaris van de Britse vakbondsfederatie TUC, richtte zich tot digitale reuzen als Amazon en Uber met een duidelijke waarschuwing: "Als je denkt dat je werknemers kan ge-



Nieuw verkozen algemeen secretaris van UNI Global Union Christy Hoffman

bruiken en misbruiken om winst te boeken, verander dan maar van gedachten. We houden je in de gaten en zijn niet van plan je ermee te laten weggelaten."

In de bres voor vrede, democratie en mensenrechten

De geaffiliëerde UNI-leden toonden op het congres hun diepe toewijding aan de democratie en de universele mensenrechten. Talloze sprekers drukten hun bezorgdheid uit voor de steile opmars van rechts-radicalen partijen en bewegingen. Velen verklaarden de verkiezing van Trump, de Brexit en de machtsdeelname van de FPÖ in Oostenrijk en de Lega in Italië als een politieke backlash tegen de economische en sociale ontwrichting die veroorzaakt is door de globalisering. Met hun racistische boodschap zaaien zij haat en verdeeldheid in de hoofden van werkende mensen die hun levensstandaard zagen stagneren of achteruitgaan.

Op vraag van de Amerikaanse vakbond RWDSU verklaarde het congres zich solidair met 146 werknemers zonder papieren die in Ohio werkten voor een vleesverwerkingsfabriek tot president Trump het bevel gaf tot een 'razzia' die leidde tot hun arrestatie. Het was een beklijvend moment van solidariteit.

Al even beklijvend was de toespraak van de Afro-Amerikaanse dominee en activist William Barber over een sluipend autoritarisme dat beetje bij beetje onze democratieën uitholt. Barber gaf aan hoe we dit kunnen tegenhouden. Hij sprak zich uit tegen de verdelende identiteitspolitiek

van links en rechts die mensen doet terugplooiën op hun eigen culturele gemeenschappen. Hieraan was een warm pleidooi gekoppeld voor een politiek die mensen verbindt in een gedeelde publieke ethiek doordeesemd van democratische waarden. Vakbonden dienen hierin het voortouw te nemen. Alleen vakbonden kunnen de verworpenen der aarde ongeacht hun huidskleur, geslacht of seksuele geaardheid verenigen in een morele heropleving die moet leiden tot een wereld zonder systematische ongelijkheid, diepgebakken racisme en vernietigende oorlogen. Het is in de sociale strijd voor onze gezamenlijke grondrechten dat mensen opnieuw dichterbij elkaar kunnen komen.

Het UNI-congres in Liverpool bood interessante perspectieven op vakbondswerk in de 21ste eeuw. Ondanks de grote uitdagingen is het zelfvertrouwen groot. Om het met de woorden van Philip Jennings te zeggen: "UNI Global is and will continue to make it happen."

Dries Goedertier

ACOD Limburg Militanten beëindigen opleiding basisvorming in Limburg

Sinds september 2017 volgden een twintigtal militanten een nieuwe cyclus intersectorale basisvorming bij ACOD Limburg. Op de laatste cursusdag in juni deelde voorzitter Chris Reniers, na een afsluitende sessie, de brevetten uit aan de militanten die deze opleidingen met glans hadden beëindigd. Van harte gefeliciteerd!

Het kader van de vorming is door het congres bepaald, de invulling ligt in handen van het plaatselijke team. Samen met de animatoren uit andere gewesten wordt gesleuteld aan vorm en inhoud. Limburg was een buitenbeentje en trendsetter, zoals de voorbije decennia wel eens meer het geval was met die provincie op allerlei vlakken. Het Limburgse vormingsteam hanteert een goede balans tussen de vrij theoretische onderdelen en de praktijk, tussen pure kennisoverdracht en voorbeelden uit het ware leven. Met filmvoorstellingen rond het thema en met de passage van sprekers. Nieuw waren dit jaar de avondsessies, met gepassioneerde uiteenzettingen en pittige vraag- en antwoordgesprekken met Peter Vanvelthoven over fiscale rechtvaardigheid, met Kim De Witte over de pensioenen en met het Limburgse kopstukkendebat naar aanleiding van de gemeente- en provincieraadsverkiezingen.

Eric Opdenacker en Frank Hoste vullen ook volgend seizoen het programma op in samenwerking met de ACOD Vormingsdienst en de pool animatoren uit de andere gewesten. Twee avondsessies,

open voor alle ACOD-leden, staan al vast: (pr)activisten Eva Rovers en Samira Atillah op donderdag 21 februari 2019 en een nieuw kopstukkendebat met Meryame Kitir, Raoul Hedeboom en Bart Staes op 8 mei.



Vlaams ACOD-voorzitter Chris Reniers, Eric Opdenacker en Frank Hoste van het vormingsteam en provinciaal algemeen secretaris Guy Graulus van ACOD Limburg omgeven door de laureaten van de basisvorming.

Gendercommissie Limburg eert Global Teacher Koen Timmers ontvangt diversiteitsprijs

Tijdens een zitting van het GIUB kreeg Koen Timmers de jaarlijkse prijs voor diversiteit uitgereikt door voorzitter Charlotte Milik en de leden van haar gendercommissie.

Koen Timmers werd in 2017 door de Global Teacher Prize verkozen tot één van de 50 beste leerkrachten ter wereld. De Global Teacher Prize geldt als de Nobelprijs voor leerkrachten. Sinds deze nominatie reist hij de wereld rond om scholen te bezoeken en zijn visie op het gebruik van technologie in het onderwijs te delen. Ter gelegenheid van de uitreiking gaf hij een indrukwekkende presentatie van dit project en de andere initiatieven waarvan hij de bezieler is. Een terechte prijs!

Goede doel

Koen Timmers is de coördinator van Project Kakuma, richtte de organisatie Help Kakuma vzw op en zamelde geld in om computers en projectoren naar Kakuma Refugee Camp (Kenia) te sturen. Dit vluchtelingenkamp huist 179.000 mensen uit diverse Afrikaanse landen. Het kamp heeft 30 scholen, waarvan 5 scholen meedoen aan dit project: lesgeven via Skype aan de kinderen. Via Skype geven Koen en tientallen andere leerkrachten uit allerhande landen over de wereld les.

• Meer info: projectkakuma.com



Gerda Weyens en Yolande Thysen van de gendercommissie, laureaat Koen Timmers, Charlotte Milik en Patricia Janssens van de gendercommissie, voorzitter Kevin Jordens en provinciaal algemeen secretaris Guy Graulus van ACOD Limburg.

Guy Graulus

Brusselse Intergewestelijke Gezocht: politici die zich inzetten voor Brussel

Hoewel het sociaal overleg redelijk vlot verloopt op gewestelijk en gemeenschapsniveau en daar ook akkoorden oplevert, is dat op gemeentelijk niveau helaas veel minder het geval. ACOD Brussel hoopt dat de komende gemeenteraadsverkiezingen daar verandering in zullen brengen. We kijken dan ook met een kritisch oog naar de kandidaten en hun wil om zich in te zetten voor de openbare diensten en hun personeel in de 19 gemeenten van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

De voorbije maanden sloten we voor het personeel dat onder het Brussel Hoofdstedelijk Gewest, de Franse Gemeenschapscommissie en de Brusselse instellingen van openbaar nut valt, enkele nieuwe protocolakkoorden. Kansen tot overleg en onderhandeling met resultaat zijn dus wel degelijk nodig. We moeten evenwel vaststellen dat de akkoorden niet automatisch gelden voor al het personeel in de Brusselse openbare sector. Dit is onder andere het geval voor wie werkt voor de gemeentebesturen. Zij krijgen met andere specifieke situaties te maken vanwege de gemeentelijke autonomie en de sociaal-politieke context.

Ongelijke situaties

Brussel Plaatselijke Besturen heeft op basis van gegevens uit 2016 een analyse uitgevoerd die aantoont dat er verschillen bestaan binnen de openbare diensten van de 19 Brusselse gemeenten. Wat ons vooral interesseert, is de verdeling van de werknemers in functie van het type werkrelatie, aangezien de ACOD steeds stelt dat statutaire tewerkstelling de norm moet zijn. Gemiddeld zijn er 39 procent statutairen versus 61 procent contractuelen, maar de verschillen zijn aanzienlijk. Zij zijn er in Koekelberg slechts 19 procent statutairen, terwijl Anderlecht en Oudergem er 46 procent tellen en Brussel zelfs 47 procent.

Voorts valt uit de cijfers af te leiden dat in de Brusselse openbare diensten 56 procent vrouwen en 44 procent mannen werken, waarvan de vrouwen de meerderheid van de contractuelen uitmaken (58 procent). Ook opmerkelijk is dat de vrouwelijke tewerkstelling afneemt hoe hoger we op de hiërarchie kijken: bijvoorbeeld van 50 procent in graad A5 tot amper 21 procent in graad A11.

Sociaal Handvest als referentiekader

Al deze ongelijkheden worden gedeeltelijk verklaard door de specifieke kenmerken van de verschillende gemeentes. Toch is een harmonisatie wenselijk met het oog op een beter beheer van de metropool en om de demografische realiteit beter te weerspiegelen. Dit zijn uitdagingen die ACOD Brussel aanbelangen en waarbij we betrokken zijn.

Daarom ook verwijzen we graag naar het 'Sociaal Handvest', een referentiekader voor de lokale openbare werking. Het bevat bepalingen die gericht zijn op het harmoniseren van de statuten van het personeel van de lokale besturen en het maakt deel uit van de modernisering van de openbare werking.



We zijn dan ook tevreden dat de Brusselse regering op 4 mei 2017 een reeks van zes decreten goedkeurde die te maken hebben met de bezoldigingsregeling en de salarisschalen, de evaluatie van de wettelijke graden, de opleiding, de personeelsstructuur, de evaluatie en ten slotte de aanwerving, de bevordering en de interne mobiliteit van het gemeentepersoneel.

Welk beleid na de verkiezingen?

Met de opgesomde ongelijkheden in ons achterhoofd, lijkt het ACOD Brussel nuttig om kritisch te kijken naar de intenties van de kandidaten en hen een standpunt te laten innemen over de onderwerpen die ons interesseren en aanbelangen. Daarom heeft de sector Lokale en Regionale Besturen van ACOD Brussel een vragenlijst opgestuurd naar alle kandidaten. Daarin staan vragen over onder andere de statutarisering, de preciaire tewerkstelling, opleiding rond werktijdverdeling (collectieve arbeidsduurvermindering) en eindeloopbaan.

Voor elk van bovenstaande onderwerpen werden de kandidaten gevraagd hun aanpak en beleid te definiëren dat zij willen uitwerken indien ze worden verkozen. Hun antwoorden zullen eind september verzameld worden en zullen aan de leden gecommuniceerd worden. Op die manier kunnen zij een weloverwogen keuze maken in het stembokje.

Het verdedigen en bevorderen van zowel kwaliteitsvolle openbare diensten, als van het welzijn van het personeel, is de reden waarom de ACOD bestaat en acties voert. Het stimuleren van politieke verlichting en het waarborgen van de naleving van de verplichtingen van de verkozen ambtenaren maken deel uit van onze missies.

Rudy Janssens
algemeen secretaris ACOD Brussel
www.cgspacod.brussels



Na de lange hete zomer... Ook hoogoplopende temperaturen in het najaar?

Op de zomer van 2018 zullen we terugkijken als eentje met hoogoplopende temperaturen. Bij de spoorwegen was dat al het geval in de maand juni, al bracht de vakantie gelukkig soelaas om de batterijen opnieuw op te laten. In de komende weken zal het gewone leven zich weer hernemen. Waaraan kunnen we ons verwachten?

Welk politiek beleid kiezen we?

De gemeenteraadsverkiezingen in oktober zullen het dagelijkse leven ongetwijfeld beheersen. De strijd zal in alle hevigheid losbarsten, want de inzet is groot. Zéér groot. Vroeger bleven de gemeenteraadsverkiezingen beperkt tot een plaatselijk evenement, nu spelen meer dan ooit nationale belangen mee. Wie een goede verkiezingsuitslag behaalt en steden 'verovert', zal met een voorsprong aan de parlementsverkiezingen van volgend jaar in mei starten en het beleid bepalen. Voor het spoorwegpersoneel en iedereen die de rechtvaardige en sociale welvaartstaat genegen is, is het van groot belang dat er een ander beleid komt. De afbraak van het openbaar vervoer en andere openbare diensten mag geen vervolg kennen.

De pensioenspoken van de regering-Michel doemen weer op

Vanaf september zal de pensioenhervorming opnieuw actueel worden. Voor het verlot ging het debat rond de zware beroepen vooral bij de openbare diensten, maar werd eveneens een aanzet gegeven om deze discussie evengoed te voeren in de private sector. Beide dossiers zullen door

de regering-Michel in het najaar opnieuw aangepakt worden om deze trachten af te ronden tegen ten laatste eind dit jaar. Met onze 48 urenstaking van 29 en 30 juni hebben we de regering alvast duidelijk gemaakt dat deze pensioenhervorming voor het spoorwegpersoneel een brug te ver is. Wij zijn er meer dan ooit van overtuigd dat het anders kan en moet.

Veilig sporen, jouw toekomst!

Bij de spoorwegen zal vanaf september eveneens de focus liggen op verkiezingen, zij het dan sociale verkiezingen, die begin december voor het eerst plaatsvinden. Als ACOD zijn we voor het verlot vooral bezig geweest om onze missie en visie uit te werken, onze kandidaten op te leiden en ons programma op te stellen. Begin september zullen we ons vooral richten op het sensibiliseren van onze leden en de personeelsleden over het belang van deze sociale verkiezingen. De gewestelijke paritaire commissies en vooral de comités PBW zijn bij uitstek de overlegorganen die het dichtst bij het personeel staan. Veiligheid op het werk, respect en 'werkbaar werk' zijn items waarmee ieder van ons dagelijks geconfronteerd wordt en dus van groot belang. Met een stem voor de ACOD ben je zeker dat je belangen goed verdedigd worden. We willen onze historische verwezenlijkingen verder verdedigen en nieuwe problemen aanpakken. Onze slogan: 'Veilig sporen, jouw toekomst!'

Sociaal akkoord, een échte opwaardering voor iedereen

Eind dit jaar loopt het sociaal akkoord af

en zullen er onderhandelingen gevoerd moeten worden om tot een nieuw protocol van sociaal akkoord te komen. Hier voor zullen we een eisencahier opstellen voor gans het personeel van de Belgische spoorwegen. Als ACOD dragen we solidariteit nog steeds hoog in het vaandel. Elke spoorman of -vrouw weet dat iedereen in de organisatie zijn of haar rol te vervullen heeft om de treinen op een veilige en stipte manier te laten rijden. We hebben opnieuw dringend nood aan beroepsfierheid: samen zijn we de 'ijzeren weg'. Als vakbond willen we deze boodschap uitdragen om als verenigde spoor mannen en -vrouwen een krachtig signaal te kunnen geven.

Buitengewoon congres

Net voor het verlot vond een buitengewoon congres van onze sector plaats, omdat onze nationale voorzitter, Michel Abdissi, en onze Franstalige collega's nationale secretarissen Christian Martin en Claudy Deschaepmeester, met pensioen gaan. Michel wordt opgevolgd door Pierre Lejeune en bekrachtigd als nieuwe nationale voorzitter. Jean-Marc Durieux en Vincent Mercier werden door het buitengewoon congres aangeduid als nieuwe nationale secretarissen ter vervanging van Christian en Claudy. Op 1 september starten we met deze nieuwe ploeg. We wensen kameraden Pierre, Jean-Marc en Vincent alvast veel succes in hun nieuwe functie. Aan de vertrekkers Michel, Christian en Claudy zeggen we 'un grand merci' voor hun jarenlange inzet!

Ludo Sempels

Comité Preventie en Bescherming op het Werk en de Gewestelijke Paritaire Commissie

Hoekstenen van de dagelijkse syndicale werking

Je hoort op de werkvloer vaak verwijzen naar het Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en de Gewestelijke Paritaire Commissie (GPC). Wat doen die overlegorganen? Wat is hun meerwaarde voor én op de werkvloer?

We merken dat vele nieuwe spoorwegcollega's niet vertrouwd zijn met de werking van de comités CPBW en de GPC binnen de Belgische Spoorwegen. Deze maand geven we meer uitleg over het CPBW en volgende maand over de GPC.

Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

Een belangrijk aspect van het dagelijks werk is het welzijn en de veiligheid van het personeel op de werkvloer. Het sociaal overleg hierover is onontbeerlijk en vraagt een gestructureerde werking onder de vorm van comités waar de vertegenwoordigers van de werknemers overleg plegen met de vertegenwoordigers van de werkgever.

Het voorzitterschap wordt van rechtswege verzekerd door de werkgever. De secretaris van een CPBW is de preventieadviseur (PA), die tevens technisch raadgever is. De arbeidsgeneesheer woont eveneens de vergadering bij als technisch raadgever. Beide partijen kunnen zich bovendien voor bepaalde agendapunten laten vergezellen door een technisch raadgever, die de vergadering dient te verlaten na behandeling van het betrokken agendapunt. Elke werkzetel heeft een CPBW, verspreid over de districten. Op nationaal niveau zijn er overkoepelende bedrijfscomités PBW, die de nationale punten rond veiligheid en welzijn bespreken en opvolgen. Er is tevens een Nationale Commissie PBW, die bij hoogdringendheid samenkomt voor ernstige incidenten en arbeidsongevallen, zeker wanneer er dodelijke slachtoffers te betreuren vallen. Ook de betrokken comités PBW komen uitzonderlijk samen bij dodelijke gevolgen van een ongeval, alsook wanneer een werknemer 30 dagen of langer werkverlet heeft ten gevolge van een arbeidsongeval.

De taken

De taken van een CPBW zijn bij wet bepaald, alsook het begrip 'welzijn'. Het begrip 'welzijn' omvat het geheel van factoren met betrekking tot de werkomstandigheden waarin het dagelijks werk wordt verricht: de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psychosociale belasting die veroorzaakt wordt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de arbeidsplaatsen en de maatregelen van de onderneming op het gebied van het leefmilieu.

De voornaamste taak van het CPBW is het welzijn van de werknemers te bestendigen en verbeteren met alle mogelijke middelen en het proactief opsporen van zaken die dit zouden belemmeren.

Het comité brengt tevens advies uit omtrent voorstellen en maatregelen die rechtstreeks of onrechtstreeks het welzijn en de veiligheid kunnen beïnvloeden. Dit kan gaan van de keuze, aankoop en onderhoud van persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen, als elke aanpassing van de werkvoorwaarden om beroepsvermoeidheid te voorkomen.

Het comité spoort en onderzoekt elk risico op dat de veiligheid, de hygiëne of de gezondheid kan schaden en stelt middelen voor om deze te verhelpen. Het comité bezoekt bovendien periodiek de verschillende werkzetels om de werkomstandigheden ter plaatse waar te nemen. Het is dan ook van belang dat elke werknemer mogelijke risicofactoren op de werkvloer zo snel mogelijk meldt aan zijn onmiddellijke chef en een lid van het comité.

Verantwoordelijkheidsgevoel

Onze militanten die een mandaat hebben in een CPBW doen dus belangrijk werk en doen dit vooral uit een verantwoordelijkheidsgevoel naar de collega's toe. Ze volgen syndicale vormingen om hun taak zo goed mogelijk uit te voeren.

Wens je zelf deel uit te maken van een CPBW, neem dan gerust contact op met een militant of onze gewestelijke secretarissen. In 2018 worden sociale verkiezingen gehouden voor de samenstelling van de CPBW. Een uitgelezen kans om je syndicaal in te zetten voor je collega's. Niet twijfelen. Doén!

Gunther Blauwens





Sociale verkiezingen Hoe pakt ACOD Spoor dit aan?

Met de sociale verkiezingen van december 2018 worden de mandaten in de comités PBW en de Gewestelijke Paritaire Commissies verkozen. De verkiezing van de leden van deze belangrijke organen neemt ACOD Spoor dan ook serieus. Dit najaar organiseren we enkele samenkomsten om onze kandidaten optimaal voor te bereiden. Hou onze communicatie in de komende weken en maanden dus goed in de gaten.

Het comité PBW (Preventie en Bescherming op het Werk) is een belangrijk sociaal overlegorgaan, waar gewaakt wordt over de veiligheidsvoorwaarden van het dagelijks werk en het welzijn van de personeelsleden. Voor ACOD Spoor zijn deze comités de slagaders van het spoorweghart. We hebben in een recent verleden belangrijke dossiers aan de oppervlakte





gebracht en op de agenda geplaatst. We denken bijvoorbeeld aan het vaststellen van Chrom6 en asbest in bepaalde werketels, de aanpak van de agressieproblematiek, verfraaiing van de werketels,... De mandaathouders in deze comités dienen dan ook voldoende gewapend te zijn om deze verantwoordelijkheid optimaal te dragen.

Ambassadeursdagen

Er werden ambassadeursdagen georganiseerd in de verschillende gewesten, waar we onze kandidaten en militanten een

eerste ondersteuning hebben gegeven in hun syndicale werkzaamheden op de werkvloer: luistervaardigheden en hoe te communiceren, zowel naar collega's toe als de leidinggevenden.

Expertendag

De expertendag werd gezamenlijk in Brussel gehouden. Een honderdtal militanten en huidige mandaathouders in de comités PBW zijn samengekomen om met hun ervaring de knelpunten op te lijsten. Op basis van deze brainstorming en ervaringen wordt het programma voor de sociale verkiezingen samengesteld.

Kandidatendag

De kandidatendag zal eveneens gezamenlijk gehouden worden. Op deze samenkomst worden de programmapunten gepresenteerd met mogelijkheid tot debat. De kandidatendag is tevens een ideaal moment voor de kandidaten om elkaar beter te leren kennen.

Het zijn voor onze militanten en kandidaten dus ook drukke tijden. In een speciaal nummer van ons ACOD Spoor-magazine 'De Klapper' gaan we dieper in op de sociale verkiezingen. Wees voorbereid!

Gunther Blauwens



Onze militanten op LIJST 2 #socialeverkiezingen2018 #lijst2 #veiligsporenjouwtoekomst

Een militant is als een doelman. Steeds paraat met een goed oog op het reilen en zeilen op het veld. Zijn doel veilig houden, is zijn voornaamste doelstelling.

In moeilijke momenten schreeuwt hij zijn medespelers vooruit. Een tegenvaller incasseert hij met stijl. Hij herpakt zich met een ferme redding en wordt pas bejubeld na 10 'buitenaardse' reddingen.

Dit trekt hij zich niet al te fel aan. Zijn ploeg is belangrijker dan zijn ego. De toekomst van zijn medematen primeert. Onze doelmannen vinden dat de doelvrouwen evenveel moeten verdienen. Bovendien zijn onze doelvrouwen straffe madammen.



Bezoek aan de personeelsdirectie Wie geen problemen ziet, moet er ook geen oplossen

Op 31 juli bracht een delegatie van ACOD TBM-secretarissen en militanten van 5 entiteiten een onaangekondigd bezoek aan de algemeen personeelsdirecteur in de Centrale Diensten in Meeuwen. Na zes maanden in dienst bij De Lijn vonden wij het een goed idee om tijdens een informeel gesprek onze evaluatie te geven van de eerste maanden in deze functie.

We gaven aan dat er een kans gemist werd om een grootscheepse reorganisatie bij De Lijn door te voeren in samenspraak met het personeel. We vrezen dat er daardoor onvoldoende draagvlak is voor 'De Lijn 2020'. Het mag dan ook weinig verbazen dat de uitstroom van het personeel historisch hoog ligt. Bovendien heeft het management geen enkele voeling met de basis meer. We zien een nooit geziene wereldvreemdheid, zowel op het vlak van operationeel management als personeelsbeleid. Niet alleen wij merken dat op, in de media worden gelijkaardige analyses gemaakt.

Bijzonder verontrustend

Eén van de pijnlijke gevolgen van de reorganisatie is dat leidinggevend vaak zelf niet meer weten wie nu eigenlijk verantwoordelijkheid draagt en waarvoor. Ook de huidige centralisatie van bevoegdheden verhindert dat in de entiteiten de meest logische en eenvoudige oplossingen worden geboden aan plaatselijke problemen. Zo wordt een hete aardappel gemakkelijks halve te vaak doorgeschoven.

Het is overigens bijzonder verontrustend dat de leden van de algemene ondernemingsraad (nog altijd het hoogste orgaan) werden misleid door de directie, omdat die 'De Lijn 2020' anders voorstelt en haar ware intenties verbergt. Tijdens deze zes maanden werden vroegere – binnen het paritair comité afgesloten akkoorden – verboden zonder respect voor de cao-wetgeving en met een volledig gebrek aan democratische besluitvorming. Er werd ook onderscheid gemaakt in personeelscategorieën – om het woord 'discriminatie' niet te gebruiken. Dit was onmogelijk geweest, ware het niet dat één erkende vakorganisatie bij De Lijn hier haar medewerking en akkoord aan verleende.

Poorten open voor privatisering

Een aantal recente kritische artikels in de pers over de malaise bij De Lijn kwamen dus niet zomaar uit de lucht vallen. Problemen worden terecht aan de kaak gesteld. Blijkbaar was deze negatieve beeldvorming voor de directie even irritant als een wespensteek op een zalige zomerdag, want ze besloot de kritiek dan ook in alle toonaarden te ontkennen. Meer nog, met middelen uit het exploi-



tatiebudget kocht ze pagina's in kranten om op een dure manier dan maar zelf een positief beeld te scheppen van het bedrijf in overlevingsmodus.

Openbaar vervoer zit overal in de lift om economische, ecologische, sociale en maatschappelijke redenen. Alleen heeft men dat hier in Vlaanderen duidelijk niet begrepen en geraken wij niet verlost van een besparingsobsessie omtrent het exploitatiebudget van De Lijn. Tijdens de laatste ministerraad voor het zomerreces werden bovendien de poorten opengezet voor privatisering. Het wettelijk verbod voor privémaatschappijen, zoals Flixbus, om busverbindingen tussen centrumsteden aan te bieden, werd opgeheven. Dat luidt de beëindiging in van het monopolie van De Lijn.

Wie betaalt de rekening?

ACOD TBM maakte van het bezoek aan de personeelsdirecteur ook gebruik om nog een aantal andere heikele dossiers op tafel te brengen, dossiers waarvoor de directies in de entiteiten het syndicaal overleg met allerlei smoezen afwimpelen. De manier waarop De Lijn diensten afschaft is er slechts één van. Bovendien verdienen de problemen veel meer aandacht dan de door het management getoonde nonchalance.

We wezen de directeur formeel op zijn verantwoordelijkheid voor een sociaal overleg dat naar resultaten leidt. Ondertussen kunnen acties van allerlei aard ten gevolge van de ontevredenheid van het personeel over de hele gang van zaken bij De Lijn niet uitgesloten worden.

Kortom, volgens ACOD TBM kan de algemeen personeelsdirecteur geen fraai palmares voorleggen. In plaats van in te zetten op het welzijn van het personeel, wordt volop de andere kaart getrokken. De directie luistert enkel naar het dictaat van de politiek – besparen – waarbij zowel het personeel als de reizigers finaal de rekening betalen.

Rita Coeck

Krantenbedeling

Distributiesteun op losse schroeven?

Iedereen herinnert zich zeker en vast nog de strijd die ACOD Post geleverd heeft voor het behoud van het krantencontract bij bpost. Nu deze strijd gestreden is en het contract nog tot eind 2020 loopt, hangt er al een andere onweerswolk boven de krantenuitreiking.

De Vlaamse Federatie van Persverkopers (VFP) diende in 2015 een klacht in bij de Europese Commissie. De krantenwinkels en persverkopers vinden het niet kunnen dat bpost elk jaar een subsidie van de overheid krijgt om abonnementskranten uit te reiken. De Commissie wees de klacht af, maar de VFP stapte in 2016 naar het Europees Hof van Justitie. De Belgische Staat en bpost zullen zich moeten verantwoorden voor de overheidssteun voor het bezorgen van de abonnementskranten. Op 6 juli 2018 boog de Grote Kamer van het Europees Hof zich over deze zaak. Tot op heden is er nog

geen beslissing bekendgemaakt. Het is opmerkelijk dat enkele weken voor het voorkomen van deze zaak minister van Economie Kris Peeters aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) vraagt om alternatieven te formuleren voor de bestaande distributiesteun voor kranten en tijdschriften. Hij vraagt zich luidop af of het huidige doel van deze subsidie nog relevant is. Voor het einde van het jaar wil de minister een advies van de CBR.

Cherrypicking?

ACOD Post volgt dit dossier van nabij op. Voor ACOD Post is het duidelijk: de krantenbedeling is één van de belangrijkste dienstverleningen van de openbare diensten, met name ervoor zorgen dat kranten op tijd bij alle burgers geraken – ongeacht hun woonplaats – waardoor er een gelijke informatieverstrekking is aan de mensen in heel het land. De bedeling van de kran-

ten is immers een fundamenteel onderdeel van het recht op informatie in een democratie.

Daarenboven is er buiten bpost vandaag geen enkel ander bedrijf dat de krantenbedeling in alle bussen, over heel België, wil en kan organiseren. Indien dit door de privésector zou worden overgenomen, zal er ofwel aan cherrypicking worden gedaan en zullen enkel in agglomeraties de mensen hun krant in de bus krijgen, ofwel zullen de prijzen verschillen in functie van je woonplaats. Hoe verder je van de grootstad woont, hoe meer je voor je krant zal betalen.

Voor ACOD Post moeten de kranten dagelijks toegankelijk blijven voor alle lezers! Enkel bpost biedt deze garantie. Wordt vervolgd...

Jean-Pierre Nyns



Job in de kijker

Marc Maes, maatschappelijk assistent bij bpost

We bezoeken Marc Maes, maatschappelijk assistent bij bpost. De sociaal assistenten (6 in Vlaanderen, 6 in Wallonië) maken deel uit van de dienst Psychosociale Preventie. Dit was niet altijd zo. Doorheen het relaas van Marcs loopbaan merken we een hele evolutie in het sociaal beleid van bpost.

“Ik ben via een examen van het vast weringssecretariaat (nu Selor) in 1981 bij De Post terechtgekomen”, steekt Marc Maes van wal. “En meer bepaald bij de Sociale Dienst. Ik deed huisbezoeken en hield zitdagen om de sociale voorzieningen van de Sociale Dienst kenbaar te maken. Zowel actieve als gepensioneerde personeelsleden maakten van onze diensten gebruik.” Eind jaren '90 werd beslist dat de Sociale Dienst niet langer moest beschikken over sociaal assistenten. Marc werd overgeplaatst en kwam terecht bij de dienst Sociale Begeleiding. “Daar werd de CIPIC – cellule intervention postale interventiecel – opgericht. Het bijstaan van slachtoffers van overvallen werd een belangrijke taak. Dit was nieuw voor De Post en we kregen hiervoor een zeer gerichte opleiding”, licht Marc toe.

Van pesten naar psychosociale risico's

In 2001 richtte De Post als één van de eerste bedrijven een meldpunt voor pesten op. De aanleiding hiervoor was de zelfmoord van een postman. “In de daaropvolgende periode heb ik in Antwerpen en Limburg de dossiers in verband met pesterijen behandeld”, gaat Marc verder. “Na verloop van tijd en met de aanpassing van de wetgeving is ons takenpakket vandaag veel uitgebreider.”

De welzijnswet werd in 2014 aangevuld met de psychosociale risico's op het werk. Niet alleen pesterijen, maar alle psychische schade veroorzaakt door de arbeidsorganisatie, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk komen in aanmerking. De wet voorziet ook vertrouwenspersonen en bij bpost is deze taak weggelegd voor de sociaal assisen-

ten. “Ook voor deze nieuwigheden heb ik een grondige opleiding gekregen”, vertelt Marc.

Verruiming van de ondersteuning

“Naast deze werkgerelateerde aangelegenheden, kan men bij ons ook terecht

collega's die bijvoorbeeld een dodelijk verkeersongeval hebben zien gebeuren, alhoewel zij geen slachtoffer zijn in de enge betekenis van het woord.

Stress en burn-out doen hun intrede

“Alles wat we doen, gebeurt steeds in samenspraak met het personeelslid. We zijn discreet en onafhankelijk, behandelen alle informatie vertrouwelijk en respecteren het beroepsgeheim.”



met persoonlijke kwesties zoals verslavingen of financiële moeilijkheden. Kortom, alle problemen waarmee iemand wordt geconfronteerd en een impact hebben op het functioneren”, vult Marc aan. “Verder hebben we de schokkende gebeurtenissen (critical incidents) – traumatisch, levensbedreigend – waar we zowel, afhankelijk van de gebeurtenis, met het slachtoffer en de collega's, als met de familie van de betrokkene contact opnemen en ondersteuning bieden.” Hieronder vallen bijvoorbeeld een hold-up, een zwaar arbeidsongeval en zelfdoding... , maar ook de opvang van

In deze hectische tijden blijven de bpost-medewerkers ook niet gespaard van stress en burn-out. “Om goed gewapend te zijn in de opvang en begeleiding van medewerkers die met stress of burn-out kampen, heb ik een opleiding van stresscoach gevolgd. Ik stel vast dat op het terrein de mogelijkheden en ondersteuning die onze dienst kan bieden niet altijd voldoende gekend zijn. Zo bestaat er het ‘Employee Assistant Program’ of EAP”, preciseert Marc. “Dit programma wordt aangeboden aan medewerkers die op de rand van een burn-out staan. Hierdoor kan de betrok-

ken persoon op kosten van bpost bij een psycholoog vijf tot acht sessies volgen. Een handig werkinstrument om medewerkers eventueel door te verwijzen naar EAP is de 'balanstool', te vinden op intranet. Hier kan je je werkstress meten en vind je een aantal tips voor de preventie en aanpak van stress."

"Het gaat niet altijd over individuele personen. Zo doen we ook risicoanalyses in de kantoren", vervolledigt Marc. "Zo'n analyse kan worden aangevraagd door het management, de vakbond of de dienst Preventie. Via individuele interviews – die anoniem zijn – wordt naar het welzijn van het personeel gepeild aan de hand van vragen die betrekking hebben op de diverse arbeidsdomeinen."

Ondersteuning voor de ondersteuner

"Onze dienst zetelt ook in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW), in de overlegcomités Arista en neemt in de mate van het mogelijke deel aan de bedrijfsbezoeken. Verder is er maandelijks een vergadering met de collega's sociaal assistenten, waar we de lopende dossiers bespreken en per kwartaal hebben we drie meetings met externe experts: één met betrekking tot psychosociale ondersteuning en stress, een andere voor critical incidents en een laatste om-

trent de vertrouwenspersoon. Deze bijeenkomsten ervaar ik als een zeer goede ondersteuning", onderstreept Marc. "Onze job geeft ons een emotionele belasting en bij deze experts kunnen we ons verhaal kwijt en leren we van elkaar."

Discreet en vertrouwelijk

Maar hoe komt een medewerker bij de dienst terecht? "Wij krijgen zowel via het management als via de vakbonden de vraag om medewerkers te contacteren", antwoordt Marc. "Mijn eerste vraag is dan altijd of de betrokkene op de hoogte is dat onze dienst werd gecontacteerd, wat niet altijd het geval is. Zo valt het voor dat een manager problemen verneemt tijdens een absenteïsmegesprek en ons zonder medeweten van de betrokkene contacteert. Ik dring er dan bij het management op aan eerst de betrokkene op de hoogte te brengen. Natuurlijk kan elke medewerker ons ook rechtstreeks contacteren. Alles wat we doen, gebeurt steeds in samenspraak met het personeelslid. We zijn discreet en onafhankelijk, behandelen alle informatie vertrouwelijk en respecteren het beroepsgeheim." Terugblikkend op zijn loopbaan, ziet Marc een hele evolutie: "Vroeger had ieder kantoor zijn vriendenkring met activiteiten buiten het kantoor, wat de samenwerking ten goede kwam. Men had ook meer tijd,

minder werkdruk en 'werkbaar werk', waardoor er minder conflicten waren. Als er toch een conflict was, werd dat op een andere manier opgelost, zeg maar tussen pot en pint."

Werkpunten

"Er moet zeker nog aan de communicatie gewerkt worden," stipt Marc aan. "Uit haast alle risicoanalyses blijkt dat er wat schort aan de communicatie. En dit niet alleen op kantooniveau. Het is toch niet normaal dat het personeel via de pers moet vernemen wat bpost van plan is met de poetsvrouwen, de medewerkers van het callcenter, de catering en job mobility." Marc Maes is na al deze jaren nog steeds enthousiast over zijn job. "Mijn passie voor deze job is helemaal niet veranderd. Mensen kunnen helpen geeft je een goed gevoel. Verder spreken het zelfstandig werken en het feit dat ik voor een groot deel zelf mijn agenda kan bepalen me ook aan."

We wensen Marc het beste en hopen dat hij het in de toekomst minder druk krijgt, want dat zou betekenen dat het welzijn van onze medewerkers erop vooruitgaat is.

Jean-Pierre Nyns

Collect Ophaling pakjes op zaterdag behouden dankzij druk ACOD Post

ACOD Post heeft begin juli onmiddellijk krachtig gereageerd op de beslissing van bpost om de ophaling van pakken op zaterdag stop te zetten vanaf 7 juli 2018.

Jean-Pierre Nyns, algemeen secretaris van ACOD Post, verwoordde het zo: "bpost zet terecht alles op alles wat e-commerce betreft en deze maatregel past daar niet in. Dat er amper pakjes worden binnengebracht op zaterdag, daar geloof ik niets van. Hier zijn heel wat particulieren en kmo's door benadeeld. Dit mag niet geminimaliseerd worden."

Andere organisaties, zoals het Neutraal Syndicaat voor Zelfstandigen (NSZ) en het Vlaams Instituut voor Logistiek, zijn mee op de kar gesprongen en de heisa in de media, ontketend door ACOD Post, zorgde ervoor dat bpost haar beslissing terugschroefde en pakjes blijft ophalen op zaterdag.





Fluvius Mislukte start met falend sociaal overleg

Al zowat een jaar geleden heeft ACOD Gazelco gevraagd om tijdig en grondig de integratie van Eandis en Infrax in Fluvius ook op sociaal vlak voor te bereiden via overleg met de syndicale organisaties. Vond die vraag gehoor? Een stand van zaken.

Veel te laat is er een bereidheid bij de werkgevers gevonden om hieraan te willen beginnen werken. En eenmaal het overleg ogenschijnlijk toch opgestart werd, verliepen de gesprekken uiterst moeizaam, in tegenstelling tot wat sommige publicaties van werkgevers lieten uitschijnen.

Geen duidelijke overlegstructuur

Hoofdoorzaak voor het moeilijke sociale overleg was de wisselvallige manier van de werkgevers om voorstellen te formuleren. Dat hypothekeerde regelmatig de normale besprekingen. Resultaat van een nooit gezien aantal vergaderingen (die dus veel te laat opgestart zijn) is nu dat er helemaal nog niets concreet tot stand gekomen is: er is geen 40-urige werkweek voor het huidige Eandis-personeel (Fluvius) door allerhande patronale capriolen. Evenmin is er een concrete afspraak om-

trent mogelijke overgangsvoorwaarden voor het contractueel Infrax-personeel (onder andere behoud van statutaire bepalingen, loon- en arbeidsvoorwaarden, inschaling in functies en barema's, lokale voordelen, uurroosters, wachtdiensten, pensioenen, vakantiedagen, verzekeringen enzovoort). Zij werden daardoor niet op 1 juli 2018 geïntegreerd in Fluvius en er zijn ook geen overlegstructuren voor enige vorm van sociale dialoog afgesproken.

Vakbondsvoorstellen voor continuïteit

ACOD Gazelco deed vier voorstellen om alsnog een continuïteit in de gebundelde werkzaamheden te kunnen waarborgen, in afwachting van een toepasbaar akkoord over alles wat nodig is hiervoor:

- Werken met een driepartijen-overeenkomst (tussen twee werkgevers en de betrokkenen).
- Verder blijven werken in de huidige context met twee gescheiden hiërarchieën (voorlopig verandert er niets).
- Alle contractuelen van Infrax statutaire ambtenaren maken en via een terbeschikkingstelling tewerkstellen binnen Fluvius (ook perfect mogelijk).
- Sneller en efficiënter overleg om ak-

koorden te verkrijgen, zodat een integratie mogelijk was (perfect haalbaar toen we dit vroegen, maar dus niet gerealiseerd vóór 1 juli 2018).

Helaas werd niets hiervan weerhouden. In de plaats hiervan kregen we een kwaadwillige inbreuk op onze sectorregels gereserveerd als enige oplossing.

Opletten met dienstverleningsovereenkomsten

Tijdens de tweede helft van juni werden wederzijdse 'dienstverleningsovereenkomsten' afgesloten tussen Eandis en de vijf betrokken intercommunales (Riobra, Iveg, Infrax West, PBE en Infrax Limburg). Dit zijn onderaannemingscontracten waarvoor geen akkoord gegeven werd door ACOD Gazelco. Meer nog, ACOD Gazelco heeft zich expliciet verzet (ook in het paritair comité 326) tegen deze constructie, omdat het een flagrante inbreuk vormt tegen zeer belangrijke sectorale regels inzake uitbesteding van werk aan derden. Het argument van de werkgevers – dat de betrokken intercommunales en Eandis voor elkaar geen derden zijn – houdt geen steek, aangezien ze verschillende rechtspersonen zijn (het Hof van Cassatie deed

hierover reeds uitspraak). Niemand kan hiervan het tegendeel aantonen. ACOD Gazelco heeft, via de CEO's van Eandis en Infrax, aan de beide werkgeversfederaties (Febeg en Synergrid) gevraagd om te willen bevestigen dat deze constructie geen precedentwaarde zou vormen in onze sector. We kregen het bevestigende antwoord dat "de tijdelijke oplossing van dienstverleningsovereenkomst die gesloten zou worden om de fusie van Infrax en Eandis op 1 juli 2018 te laten doorgaan enkel voor dit doel gebruikt wordt en dus geen enkele precedentwaarde voor onze sector betekent."

Voor ACOD Gazelco is dit een waarborg. Voorlopig houden we nog in beraad welke verdere reactie zou kunnen volgen op mogelijke gevolgen van deze werk-

geversconstructie. ACOD Gazelco heeft een juridische analyse van de betrokken 'dienstverleningsovereenkomsten' laten uitvoeren, die ook overgemaakt werd aan de directies van Eandis en Infrax. De conclusie: door deze constructies wordt rechtsonzekerheid gecreëerd, vooral op het vlak van werkgeversgezag.

Niet besparen ten koste van het personeel

We hopen dat iedereen inziet dat de grootschalige besparingsronde, hetgeen ook volgens ons de voornaamste bestaansreden wordt van Fluvius, niet mag plaatsvinden ten koste van alle betrokken werknemers. Of het nu gaat over hun statuut, verworvenheden, lonen, functies,

sectorale beschermende tewerkstellingsregels of noem maar op, niets daarvan mag afgebroken worden door deze plannen. En zoals steeds het geval is, zal ACOD Gazelco een vastberaden standpunt innemen en dat samen met jullie kracht bijzetten waar nodig, hetgeen mogelijk een intensieve inspanning kan worden op langere termijn.

Jan Van Wijngaerden



Woon-werkverkeer **Jaarlijkse aanpassing van verplaatsingskosten**

Conform de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten binnen het paritair comité 326 (Gas en Elektriciteit) met betrekking tot dienstverplaatsingen, woon-werkverkeer en overplaatsingen, werden de bedragen aangepast vanaf 1 juli 2018 voor dienstverplaatsingen, zendingen en overplaatsingen.

Bij gebruik van een privévoertuig moeten de effectief gereden kilometers vanaf dan

vergoed worden tegen 0,3573 euro per kilometer.

Voor de mobiliteitstoelage (tijdsvergoeding berekend op basis van de afstand die afgelegd wordt door werknemers die hun opdracht ambulant vervullen en hierdoor hun woon-werkverkeer buiten de diensturen afleggen) werden de bedragen aangepast naar respectievelijk 8,0092 euro per dag (indien de totale afstand

woonplaats-tijdelijke tewerkstellingsplaats buiten standplaats-woonplaats niet meer dan 40 km bedraagt) en 0,2947 euro per bijkomende kilometer (zelfde totale afstand meer dan 40 km en niet meer dan 130 km).

Jan Van Wijngaerden

Tijd om te zwartepieten?

Vierde telecomspeler brengt Belgische tewerkstelling in gevaar

Met vier personen kunnen de meeste kaartspelletjes gespeeld worden, maar welke meerwaarde vier mobiele operatoren zullen meebrengen op de Belgische telecommarkt is hoogst onduidelijk. Als we al van een beleid van minister De Croo mogen spreken, is deze beslissing ontegensprekelijk contraproductief voor de tewerkstelling in België. Het leidt bovendien tot slechtere arbeidsomstandigheden en een slechtere dienstverlening.

Als minister van Telecom heeft Alexander De Croo er een strijdpunt van gemaakt om de mobiele telecommarkt te openen voor een vierde speler. Het woord 'speler' is hierbij ook goed gekozen. Recent zagen we in Italië hoe Iliad dit deed met 'Free mobile': lage prijzen, lage service en vooral outsourcing van operationele activiteiten naar het buitenland.

De huidige drie mobiele telecomoperatoren (Orange, Telenet en Proximus) bevinden zich duidelijk al in een verzadigde Belgische markt. De onderlinge concurrentie zorgt hier voor kostenbesparingen en outsourcing, met een voortdurende druk op de arbeidsomstandigheden en zelfs op de dienstverlening aan de klant. Bovendien moet er in deze snel evoluerende digitale wereld enorm geïnvesteerd worden in nieuwe performante netwerken en technologieën, waardoor de druk op de financiële resultaten zwaar blijft aanhouden.

6000 jobs voor de bijl?

De impact van een vierde mobiele operator zal zich niet enkel laten voelen in de beurswaarde van de verschillende bedrijven, maar zal ook doorgerekend worden in een verdergaand kostenbesparingsmodel. Agoria heeft berekend dat er tot 6000 jobs verloren kunnen gaan in België.

Precaire jobs, zoals callcentermedewerkers, staan op de eerste rij om geoutsourcet te worden naar goedkopere landen. Het toekomstperspectief voor deze medewerkers is een werkloosheid waarbij de werkloosheidsvergoeding dan ook nog eens afgebouwd wordt. De armoede wenkt.

Eén zwartepiet

Of minister De Croo geïnspireerd werd door Xavier Niel bij de opening van school '19'* of enkel een ideologische strijd aan het voeren is, is hoogst onduidelijk. In ieder geval begrijpen we als ABVV wel dat er een spelletje gespeeld wordt met de tewerkstelling van duizenden mensen in de bedrijven waar we momenteel actief zijn. Indien het scenario bewaarheid wordt, zal er na 2019 en dus na de Vlaamse en federale verkiezingen wel een spelletje 'zwartepieten' gespeeld worden wiens fout het is dat er tewerkstelling verdwijnt, dat de arbeidsomstandigheden in de telecomsector verslechteren en dat er mogelijk syndicale acties volgen. Laat het alvast duidelijk

zijn dat er maar één 'zwartepiet' is in dit spel en dat is en blijft de verantwoordelijke minister van vandaag: Alexander De Croo. BBTK en ACOD zullen zich verder beraden over mogelijke acties, tenzij minister De Croo alsnog wenst te overleggen over deze materie – wat tot op heden niet gebeurd is.

Bart Neyens

*(<https://www.s19.be/nl/de-school-19/>)





Open brief aan de ministers Jambon en Bellot Luchthavenbeveiliging verdient meer aandacht

Exact 3 jaar geleden organiseerden de werknemers van Security bij BAC een actie om de passagiers beter te controleren. Een schot voor de boeg om de veiligheidsproblemen aan te kaarten. Waar staan we vandaag?

De actie drie jaar geleden gebeurde nadat er maandenlang geen gehoor werd gegeven aan de grieven over, van en voor de veiligheidsissues, inclusief het onduidelijke statuut van de luchthaveninspecteurs. Eind 2015 leek er licht aan het eind van de tunnel toen u, minister Jambon, fier aankondigde dat er een DAB kwam binnen de politie om onder andere de luchthaven te beveiligen (zoals ook opgenomen in het Kerstakkoord van 2015).

Jammer genoeg hebben we snel daarna 22 maart 2016 meegemaakt. De ACOD en het ACLVB willen het ene zeker niet linken aan het andere, maar de gekende veiligheidsissues werden ondertussen niet of nauwelijks aangepakt. Het kabinet van mevrouw Galant heeft ons als vakorganisatie enkele keren vriendelijk ontvangen, maar meer dan de boodschap dat we ons niet mochten baseren op parlementaire teksten of teksten van ministers van de vorige eeuw, kregen we daar niet te horen.

Een nieuwe minister, een nieuwe wind?

Eerder windstilte, want van het kabinet van minister Bellot hoorden we pas nadat we door de parlementaire onderzoekscommissie werden uitgenodigd. Sindsdien is de wind helemaal gaan liggen, want betrokken werden de vakorganisaties niet,

ondanks belofte in het parlement. Europese rapporten, aanbevelingen van specialisten, onthullende reportages en een paar open brieven later worden de werknemers én indirect ook de passagiers nog steeds geconfronteerd met dezelfde problematiek. Overleg blijft onbestaande.

Blinde aanwervingen

Slaan de ministers de aanbevelingen 122 tot en met 127 van de parlementaire onderzoekscommissie volledig in de wind? Geen enkel overleg vond plaats tussen de verantwoordelijke vakorganisaties en het kabinet-Jambon of Bellot over een mogelijke overgang van luchthaveninspecteurs van BAC naar een DAB-structuur binnen de politie of ter versterking van het Directoraat-Generaal voor de Luchtvaart (DGLV), zoals de commissie aanraadt. Dit mondt uit in totale onzekerheid en uitgaande van de belofte dat de inspecteurs op vrijwillige basis zonder testen geïntegreerd zouden worden, bevinden ze zich nu in een situatie dat ze opnieuw testen moeten afleggen voor de job die ze soms al jaren uitoefenen. Testen waarbij slechts 5 procent van de externe kandidaten blijkt te slagen bovendien. Garanties van tewerkstelling zijn ook al onduidelijk voor de mensen die zouden slagen voor alle testen. De belofte versterking van het DGLV is nog minder duidelijk. Kunnen de ministers wat opheldering geven?

Expertise hoognodig

De resterende taken voor de private firma BAC blijven al even onduidelijk. De wet-

geving rond luchthavenbeveiliging is “in herziening” naar het schijnt, maar ook hieromtrent geen enkel overleg vanuit de betrokken diensten (DGLV) of kabinetten. Nochtans zit de praktijkkennis enkel en alleen op de werkvloer en niet achter een Brussels bureau.

Is het niet hoogtijd dat de ministers met de juiste mensen aan tafel zitten en uitleggen wat de mogelijkheden zijn en wat de politieke beslissingen nu net inhouden voor de veiligheid, het leven en het welzijn? De veiligheid van het publieke domein (DAB) staat geenszins gelijk aan de luchthavenbeveiliging (DGLV) in haar geheel en uiteraard dient dit alles herbekeken te worden in tijden van terreuraanslagen, nieuwe technologieën en snel evoluerende maatschappelijke tendensen.

Oproep

Het ACLVB en de ACOD vragen zo snel mogelijk en zeker voor het publiceren van enig KB overleg over de verschillende modaliteiten voor een eventuele transfer van activiteiten en mensen richting DAB en DGLV. Dat is wat het Belgisch parlement de ministers als aanbeveling meegaf als les uit de aanslagen van 22 maart 2016. Hou daar dan ook rekening mee! De ACOD en het ACLVB zijn steeds bereid om hun visie over de luchthaven(veiligheid) toe te lichten, want veiligheid garandeer je niet met holle frasen, zelfs niet met ‘open brieven’, maar met overleg en samenwerking. Daartoe roepen we de ministers op!

Bart Neyens

Acties in gevangenissen

Eerste slag in lange oorlog is voor de vakbond

Naar aanleiding van het regeerakkoord over de minimale dienstverlening in de gevangenissen braken er in juni en juli acties uit in verschillende gevangenissen. Er staat veel op het spel, zelfs méér dan op het eerste gezicht te zien valt.

De onrust valt te begrijpen gezien de manier waarop de regering het spel in de media speelde. Ook de onderhandelingen over de hervorming van het ambtenarenstatuut gooiden nog wat extra olie op het vuur. We geven dan ook graag toelichtingen over de bereikte resultaten. Dankzij de acties en vakbondssteun is de regering alvast niet volledig in haar opzet geslaagd.

Penitentiare sector als voorbeeld?

Het was de bedoeling van de regering om binnen de penitentiare sector de gedetineerden een vorm van dienstverlening aan te bieden tijdens stakingen. Eén van de voornaamste beweegredenen die de regering aanhaalde was de herhaalde veroordeling van België door het Europees Hof omwille van de omstandigheden waarin gevangenen moeten leven. Bovendien waren er klachten van het Comité tegen foltering van de Raad van Europa (CPT) en een vernietigend rapport van datzelfde CPT.

Tijdens de informele gesprekken die enkele maanden duurden, werd echter snel duidelijk dat deze rechtse regering andere prioriteiten stelde. Belangrijker dan het welzijn van de gevangenen was het plan om van het gevangeniswezen een voorbeeld te maken over hoe deze regering het stakingsrecht zou willen aanpakken. Tijdens dezelfde gesprekken werd eveneens duidelijk dat de regering van de gelegenheid gebruik wilde maken om het statuut van het penitentiair personeel aan te passen. Volgens het kabinet zou die aanpassing trouwens een verbetering betekenen voor alle personeelsleden. Al zeer snel werd echter duidelijk dat er een serieus addertje onder het gras zat. Tegelijk met de gesprekken over de mini-



foto: Motty

male dienstverlening en de aanpassing van het statuut van het penitentiair personeel liepen immers ook onderhandelingen in het comité B over de nieuwe codex rond het statuut van alle ambtenaren. 'Verantwoordelijk' minister Steven Vandeput liet daarbij niet na regelmatig forse uitspraken te doen rond de aankomende veranderingen. Het penitentiair personeel kreeg daardoor al snel het gevoel dat zij in deze bredere hervorming als voorbeeld moesten dienen. Dat deze onrust uiteindelijk uitmondde in enkele stakingen, is dan ook weinig verwonderlijk.

Wijzigingen in het stakingsrecht

Wat is nu het resultaat van de plannen van de regering, de gesprekken, de acties die er tegenover stonden en de uiteindelijke hervorming? Dankzij de steun van onze onderhandelaars, militanten, leden en collega's zijn we er alleszins in geslaagd de regering uit haar natte droom te doen ontwaken. Hoewel we het volledig stakingsrecht niet hebben kunnen behouden zoals voordien, konden we wel de stakingen die plaatsvinden buiten protocol 351 loskoppelen van stakingen die binnen protocol 351 vallen.

• Staken buiten protocol 351

Wanneer de volledige ACOD – niet enkel onze sector of deelsector – beslist om bijvoorbeeld actie te voeren tegen de regeringsmaatregelen rond het pensioen of tegen aanvallen op ons statuut (verlof, ziekte,...), dan kunnen we onbeperkt daaraan deelnemen. Dergelijke acties vallen buiten protocol 351 en dit was voor ons zeer belangrijk.

• Staken binnen protocol 351

Wat betreft acties die binnen protocol 351 vallen, liggen de zaken iets moeilijker. Wat die betreft, wilde de regering het stakingsrecht volledig aan banden leggen. Ze is daar niet in geslaagd, maar we hebben ook het absolute stakingsrecht niet kunnen behouden. Een stakingsaanzegging voor een periode van 48 uur blijft verlopen zoals voordien. Dit betekent onbeperkt en in overeenstemming met de voorwaarden die reeds bestonden binnen 351. Bij een stakingsaanzegging langer dan 48 uur moet de plaatselijke vakbond evenwel met de directie bekijken hoe er vanaf de derde dag diensten aan gedetineerden gegeven kunnen worden conform het

rapport van het CPT. Uiteraard moet dit in eerste instantie gebeuren met werkwijzen en met een postenbezetting. Wie komt werken, moet dan die vooraf bepaalde posten 'bezetten'. Het zal dus niet langer mogelijk zijn rustig bureauwerk te doen, terwijl politie aanwezig moet zijn. Enkel indien er geen akkoord komt, kan de directie een beroep doen op de gouverneur. Die neemt dan maatregelen die binnen zijn bevoegdheden vallen. In de praktijk is het dus mogelijk dat er tot opvoedingen wordt overgegaan – hoewel nergens staat dat dit penitentiair personeel moet zijn. Sinds het ontstaan van het protocol 351 heeft de ACOD nooit een stakingsaanzegging gedaan van meer dan 24 uur. Dat zijn we ook in de toekomst niet van plan – indien nodig zullen we verschillende aanzeggingen doen indien we langer dan 48 uur willen staken.

Wijzigingen in het statuut

Wie vandaag in dienst is, behoudt zijn of haar statuut met alle daaraan verbonden verworven rechten. Voor toekomstige aanwervingen is het echter niet zeker dat ze statutair zullen zijn. Dat geldt trouwens niet enkel voor het penitentiair personeel, maar voor alle ambtenaren die onder Comité B vallen. We zullen wat dat betreft alleszins geen onderscheid tussen verschillende sectoren aanvaarden. En de toekomst? Dat is hoe dan ook koffiedik kijken met deze regeringssamenstelling. De voorwaarden voor bevorderingen blijven bestaan zoals ze nu zijn, zonder onderscheid voor het penitentiair personeel. Ook dat is een goede zaak.

Besluit

De regering is niet geslaagd in haar opzet om het statuut van de ambtenaren on-

deruit te halen of om het stakingsrecht van het penitentiair personeel volledig aan banden te leggen. Er is kritiek op het behaalde resultaat – deels terecht – maar dankzij de steun van onze leden hebben we toch meer kunnen behouden dan we verliezen.

Dit was slechts een eerste slag in een ongetwijfeld lange oorlog die we naar ons toe hebben kunnen trekken. De ACOD blijft echter strijdbaar en zal ook op de volgende afspraak aanwezig zijn om de rechten van het personeel van de gevangenis en van de federale openbare sector in het algemeen te verdedigen.

Gino Hoppe

FOD WASO Naar een conflict in het huis van sociaal overleg?

Het eigen sociaal overleg wil niet vlotten bij de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO), het huis waarop heel België rekent om andere sociale conflicten op te lossen...

In de mei-editie van Tribune verwezen we al naar het tegen elkaar opzetten van twee personeelscategorieën door een voorstel rond het invoeren maaltijdcheques, waarbij de budgettaire impact betaald zou moeten worden door één personeelscategorie. Intussen hebben we als ACOD wat tijd gewonnen, maar de voorzitter van de FOD blijft de geïmagineerde personeelscategorie uitdagen.

Werkbaar?

Tegelijk staat de sociale inspectiediensten een grote hervorming te wachten, waardoor standplaatsen zullen verdwijnen, zodat mensen zich verder zullen moeten verplaatsen. De gevolgen zijn niet gering. Zullen de inspectiediensten hun werk nog op een werkbare manier kunnen uitvoe-

ren? De hervorming is bovendien opmerkelijk, gezien ze door de staatssecretaris voor Fraudebestrijding nog werden bejubeld voor hun efficiënte werk van het afgelopen jaar.

Het personeel begrijpt dus niet wat de voorzitter bezielt. In plaats van respect te tonen voor de medewerkers en hun financiële verworvenheden met plezier uit te betalen, zoekt hij constant achterpoortjes om bepaalde vergoedingen niet meer te moeten betalen. Is dit hoe je mensen motiveert? Als enige inspectiedienst wil FOD WASO de bureauvergoedingen pro rato uitbetalen. Als enige willen ze het aantal dagen van verblijfsvergoedingen verminderen. Ondertussen sleept een oplossing voor de aankoop van printers en toners aan.

Actie op 6 september

De ACOD heeft op de TOC van 29 juni haar leden opgeroepen om als techniekier aanwezig te zijn. Deze actie was een groot succes. We wezen de voorzitter op zijn gebrek aan respect voor het personeel. Na

een kort turbulent overleg verliet de ACOD de vergadering, waarop de voorzitter dan ook de vergadering opschoortte.

Op 6 september zullen de inspectiediensten een actiedag houden met staking. Die dag zullen onder andere een aantal mensen symbolisch hun overplaatsing vragen naar de inspectiediensten van de RSZ om hun misnoegdheid en het gebrek aan respect van de voorzitter aan te kaarten.

Kurt Sissau

Nieuw overheidsmanagement en bezuinigingen DG HAN is het kind van de rekening

Begin 2018 slaagde ACOD er niet in de stem van de werknemers te laten horen bij de administratie en omdat het werk-kader maar blijft achteruitgaan, wordt een stakingsaanzegging ingediend.

In de voorbije jaren hakten bezuinigingen zoals de vermindering van de personeels-enveloppe en het niet vervangen van de personen die met pensioen gaan, hard in op de belangrijkste directie van de FOD Sociale Zekerheid, de DG HAN. Het aantal ambtenaren is er sterk op achteruitgegaan en als gevolg van de staatshervorming zijn ook nog eens een honderdtal collega's vertrokken. Naast deze structurele tewerkstellingsvermindering wordt het moreel van de collega's en de capaciteit om hun functies uit te oefenen, ook aangetast door het principe van 'lean management' (meer doen met minder) en managementexperimenten (een beetje 'geluk op het werk' overgoten met een sausje van 'holacratie', een zogezegde organisatie van maatschappelijke gelijkheid zonder officiële hiërarchie waarbij alle werknemers medeverantwoordelijk zijn). De kers op de taart was ongetwijfeld de invoering van de software CURAM in 2017. Voor een kostprijs van zowat 10 miljoen euro krijgt het personeel een onbruikbaar programma. Het systeem is te ingewikkeld en bovendien niet aangepast aan de opdrachten. Dit ongenoegen mondde uiteraard uit in acties van het personeel, met steun van de ACOD. Uiteindelijk is staatssecretaris Demir genoodzaakt CURAM af te voeren en een audit op te zetten om de verantwoordelijkheid van dit falen te onderzoeken. Het onderzoek is nog lopende.

Acties werpen eindelijk vruchten af

Op 8 januari 2018 diende de ACOD op z'n eentje een stakingsaanzegging in om personeelsversterking af te dwingen. Ook vroegen we de stabilisering van de contracten van bepaalde duur (38 werknemers), de bevordering van de collega's (die al meerdere jaren op zich laat wachten), een reorganisatie van het telefonisch onthaal en een globale evaluatie van de interne organisatie.



Onze actie heeft resultaat, want tussen de ACOD-vertegenwoordigers en de kabinetsdeskundigen wordt een bilaterale dialoog opgestart. Nu, enkele maanden later, stelt ook staatssecretaris Demir de problemen vast die wij reeds lang aankaarten. Er komt zicht op oplossingen voor de personeelsproblemen.

Bij het schrijven van dit artikel lijkt het dat de onzekere betrekkingen in 2019 zullen worden bestendigd, de langverwachte bevorderingen zullen worden doorgevoerd en een bijkomend budget zal worden geëist om tegen eind 2018 of begin 2019 het personeelsbestand te versterken. Om de werklust te verlichten en de achterstand weg te werken, wordt het telefonische onthaal sinds begin juli tijdelijk beperkt en de verwerking van de achterstallige dossiers toevertrouwd aan een pool van deskundigen.

Alle problemen zullen niet onmiddellijk uit de wereld zijn, maar we zijn hoopvol op de genomen stappen en ingeslagen richting.

Besluit

Verontrustend in alle problemen die zich bij DG HAN voordoen, is vooral dat de administratie – en dan zeker het management – zich nauwelijks bewust leek van de problemen op het terrein. Bovendien blijkt ook dat het samengaan van besparingen

en bepaalde managementvisies vooral uitdraaien op minder openbare dienstverlening. Dit is toch wel bijzonder wraakroepend wanneer het om personen met een handicap gaat. Ook het personeel, dat probeert in een optimale openbare dienstverlening te voorzien, werd het kind van de rekening.

Gelukkig heeft de ACOD de politiek kunnen wakker schudden. Hopelijk leiden de akkoorden tot effectieve vooruitgang voor zowel het personeel als de zwaksten in de maatschappij.

Kurt Sissau, Christian Draguet

Defensie

De verlenging van de militaire loopbanen

Samen met de Defensiestaf zoekt de ACOD naar nieuwe mogelijkheden om de militairen die geen leeftijdslimiet hebben van 67 jaar hun actieve loopbaan te laten voortzetten. Het gaat enerzijds over een nieuw systeem van vrijwillige verlenging van de prestaties (VVP) in het actief kader en anderzijds over het behoud van het systeem van de vrijwillige encadreringsprestatie (VEP) in het reservekader dat verbeterd zal worden.

De vrijwillige encadreringsprestatie (VEP)

De VEP is niet nieuw. Ze werd echter recent aangepast om beter te beantwoorden aan de wensen van degenen die verkiezen hun loopbaan te verlengen, in het bijzonder op het gebied van verloven, dienstontheffingen en compensatie in tijd. Het moet echter nog verder worden verbeterd om hoofdzakelijk toe te laten om de periodes VEP niet meer te beperken tot 48 maanden, maar ook om de hiervoor vermelde uittredingsleeftijden van het reservekader in de verschillende periodes in te voeren. Het moet de militair in VEP ook toelaten te kiezen voor de arbeidsregeling van de vierdagenweek (4/5). Bovendien zal het recht op de herstructureringspremie ook geopend worden voor de ex-militairen van het actief kader die hun loopbaan ononderbroken voortzet-

ten door VEP. Daarenboven zal van de gelegenheid gebruik gemaakt worden om de verloning tijdens wederoproeping af te lijnen op deze van het actief kader en op die manier een discriminatie weg te werken.

Voor een overstap naar het reservekader worden drie principes door de personeelbeheerders gehanteerd:

1. De verlenging van de loopbanen gebeurt op vrijwillige basis.
2. De verlenging van de loopbanen moet beantwoorden aan een functionele behoefte van Defensie.
3. De verlenging van de loopbanen mag niet tot gevolg hebben dat de loopbaanmogelijkheden van andere militairen die de leeftijdsgrens nog niet bereikt hebben, in het gevaar worden gebracht.

Wat mogen we verwachten van een VVP?

Voor de VVP wil men ook deze drie principes hanteren. ACOD Militairen kan zich daar absoluut niet in vinden. Enkel het eerste principe mag men behouden. De overige twee principes vormen een discriminatie onder de actieve militairen. Men wil op die manier een onderscheid maken tussen de 'normale' actieve militairen en de actieve militairen met een verlengde loopbaan.

De VVP zal de mogelijkheid bieden aan de militair van het actief kader om zijn loopbaan in het actief kader voort te zetten. Zodoende hebben de militairen in VVP precies dezelfde rechten en plichten als de militairen van het actief kader.

De VVP (net als de VEP) maakt het voorwerp uit van een jaarlijkse aanvraag voor een kalenderjaar, met uitzondering van het voorziene jaar waarin het pensioen zou moeten aanvangen. Dan gaat het om een aanvraag voor de resterende periode van het kalenderjaar.

Er kan een einde worden gesteld aan de VVP met een preadvies van minimaal drie maanden. Defensie heeft er immers al rekening mee gehouden bij de inplaatsstellingen, maar ook omdat het administratief proces gestart moet worden voor de op-pensioenstelling. Daarbij moet een termijn worden gerespecteerd om zodoende al te belangrijke onaangenaamheden te vermijden voor de militair die stopt met zijn VVP. De militair die zijn VVP niet verlengt of van wie de verlenging niet aanvaard wordt, moet een pensioenaanvraag indienen bij de federale pensioendienst om zijn rustpensioen aan te vragen, net zoals hij dat al zou moeten gedaan hebben als hij gepensioneerd zou zijn geweest op zijn leeftijdsgrens.

De gepensioneerd militair of hij die ontslag heeft genomen, kan niet heropgenomen worden als militair in VVP. De militair in VVP die gepensioneerd wordt, mag vragen om over te gaan naar het reservekader, rekening houdend met de beheersprincipes en uittredingsleeftijd van het reservekader.

Besluit

Een militair kan momenteel zijn loopbaan verlengen door middel van de VEP. Daarenboven zal hij, op het ogenblik dat de hervorming van de pensioenen met betrekking tot de zware functies in voege zal treden, kunnen genieten van een tweede systeem in het actief kader. Hij zal op die manier een keuze kunnen maken en kunnen kiezen wat het best bij hem past.

Hans Lejeune





Wijziging Vlaams Personeelsstatuut **Minister Homans zet nieuwe aanval in op Vlaams overheidsperoneel**

Het personeel van de Vlaamse overheid kreeg het de voorbije jaren hard te verduren door de meedogenloze besparingspolitiek van de Vlaamse regering (N-VA, CD&V en Open VLD). Alle respect voor het eigen overheidsperoneel is volledig verdwenen.

Sinds het aantreden van de huidige Vlaamse regering zagen we al:

- een personeelsafbouw met 1950 personeelsleden tegen eind 2019, zijnde 10% van het personeelsbestand
- forse besparingen op de werkingsmiddelen van de diensten
- hetzelfde of meer werk met minder personeel en middelen, waardoor het aantal ziekten en burn-outs toeneemt
- een vermindering van de dienstverlening aan de burgers
- dure uitbestedingen, outsourcen en consultancy waarbij niet op een euro wordt gekeken
- de invoering van duurdere interim-arbeid

Nieuwe afbraakmaatregelen treffen personeel Vlaamse overheid zeer zwaar

Nu haar regeerperiode op haar einde loopt, zetten de Vlaamse regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur en Be-

stuurszaken Liesbeth Homans nogmaals de aanval in op het Vlaamse overheidsperoneel. Momenteel is 73 procent van het Vlaams overheidsperoneel statutair en 27 procent contractueel. Minister Homans en de Vlaamse regering willen nu een eenvormig statuut voor alle personeelsleden, met een gelijkgeschakeling tussen statutairen en contractuelen.

Wat ligt er op de onderhandelingstafel?

De bedoeling van minister Homans en de Vlaamse regering is uiteraard de afbraak van het statutair ambt. Het 'eenvormig statuut' en de 'gelijkgeschakeling' zijn daarbij de toverwoorden. In de praktijk wordt niemand die voor de Vlaamse overheid werkt er echter beter op. De contractuelen winnen eigenlijk niet en de statutairen gaan erop achteruit:

- De totale afbouw van de ziekteverlofregeling voor de statutairen. De doorbetaling van loon verdwijnt na de eerste 30 kalenderdagen van het ziekteverlof. Vroeger was dit 35 werkdagen. Gerekend tegen 22 werkdagen in een maand, verlies je 10 dagen je premies en toelagen (bijvoorbeeld ziekte van 1 juli tot en met 16 augustus: premies tot en met 2 augustus in plaats van tot en met 16 augustus). Vanaf de 31ste kalenderdag valt de



- is een voortzetting mogelijk mits akkoord van de lijnmanager.
- Wat betreft de uitzondering bij ernstige ziekte gevat in de lijst RIZIV: bij een ongeval of een ziekte die nog niet voorkomt op de lijst, krijg je 65 procent van je brutowedde behalve bij bv.fracturen of burn-out. Als je nog je huis dient af te betalen of andere permanente zware kosten hebt, beland je dus in de armoede.
- De evaluator kan beslissen om de evaluatie te vervroegen (vanaf de zesde maand die volgt op het einde van de vorige evaluatieperiode) als de vorige evaluatie werd afgesloten met een onvoldoende.
- Een ambtenaar kan ontslagen worden als zijn prestaties tijdens zijn loopbaan twee keer als onvoldoende werden geëvalueerd. Het is de lijnmanager die beslist of de ambtenaar in dat geval al dan niet ontslagen wordt. Het automatisme na twee onvoldoendes op drie valt dus weg.
- Raad van Beroep kan niet meer bij negatieve stage, onmiddellijk ontslag.
- De entiteiten krijgen meer mogelijkheden om contractuelen aan te werven en dus minder statutairen.

ACOD Overheidsdiensten start acties

Maandag 30 juli startte ACOD met een eerste verwittigingsactie tegen de voorliggende wijzigingen aan het Vlaams Personeelsstatuut. Hiermee wordt een reeks in gang gezet met de bedoeling om de door minister Homans voorgestelde maatregelen te laten terugtrekken.

Het was niet de bedoeling om de economie meteen zwaar te treffen. Daarom startte ACOD als enige de acties in volle zomer, zelfs binnen het bouwverlof als er minder 'traffic' is op de vaarten. Het is echter duidelijk dat we ook met het gemeenschappelijk vakbondsfront stappen zullen zetten om het Vlaams overheids-personeel te informeren, te sensibiliseren en te mobiliseren. In september komt er een informatieronde in heel Vlaanderen met pamfletten. Daarnaast komen er provinciale personeelsvergaderingen. We willen maximale druk zetten op de Vlaamse regering en de minister. Tevens zal actie (onder verschillende vormen, tot en met staking) een logische stap zijn om de regering te dwingen tot intrekking van de afbraakmaatregelen.

Indien nodig zullen we de acties blijven opdrijven. We streven ernaar dat elk Vlaams personeelslid protesteert en in actie gaat. Wie dat niet doet, heeft een zwaar probleem met zichzelf. We zullen sensibiliseren, protesteren en staken tot er een wijziging van deze plannen en dit beleid volgt.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

statutaire ambtenaar nu terug op 65 procent van het brutosalaris.

- In geval van ziektes worden premies 30 dagen kalenderdagen doorbetaald, daar waar het vroeger 35 werkdagen was.
- Deeltijdse prestaties wegens ziekte worden een recht voor zowel het statutair als het contractueel personeelslid en dit gedurende een periode van zes maanden. Vanaf de zevende maand



AMVD-personeel Goed resultaat in cao-onderhandelingen

De laatste jaren had de onderwijswereld af te rekenen met forse besparingen door de Vlaamse regering. Toch kon de ACOD dankzij goede cao-onderhandelingen voor het AMVD-personeel een loonsverhoging en een verhoging van de eindejaarstoelage verkrijgen!

Vele scholengroepen kregen het zwaar te verduren. Door de zware besparingen werd ook het administratief, meester-, vak- en dienstpersoneel (AMVD-personeel) van het Gemeenschapsonderwijs (GO!) getroffen: minder werken, minder of geen aanwervingen, flexibeler moeten werken,... De maat was voor ons als vakbond al meer dan vol. We zijn altijd consequent blijven protesteren en reageren. Middelen om een cao te onderhandelen waren er niet de voorbije jaren. Dat kon niet blijven duren.

Vakbondsdruk op regering: geld voor een cao

Vandaar dat we met de vakbonden de druk stelselmatig verhoogd hebben op de Vlaamse regering en onderwijskoepels. Wij willen dat men het personeel moet

respecteren en hen goede loons- en arbeidsvoorwaarden moet blijven garanderen. De eis voor middelen voor een cao was prioritair. Door onze vakbondsdruk besliste de Vlaamse regering om tegemoet te komen aan onze eis en stelde ze cao-middelen ter beschikking om te gaan onderhandelen.

Eisenbundel: prioriteit voor koopkrachtverhoging

De centrale eis in onze eisenbundel was de koopkrachtverhoging. Ofwel een lineaire verhoging van de lonen, ofwel een forse verhoging van de eindejaarstoelage. Tijdens de onderhandelingen in april en mei hebben we fors daarop ingezet.

Cao XI: loonsverhoging én verhoging eindejaarstoelage

We kunnen als vakbond een mooi resultaat voorleggen aan de duizenden leden en personeelsleden van het administratief, meester-, vak- en dienstpersoneel: op kruissnelheid komt er zowel een verhoging van de lonen met 1,1 procent (zoals in de privésector in het IPA), als een stevige

verhoging van de eindejaarstoelage (van 63 naar 73 procent van de wedde)! Dit zal stapsgewijs worden ingevoerd vanaf 2018 en op volle snelheid komen in 2021.

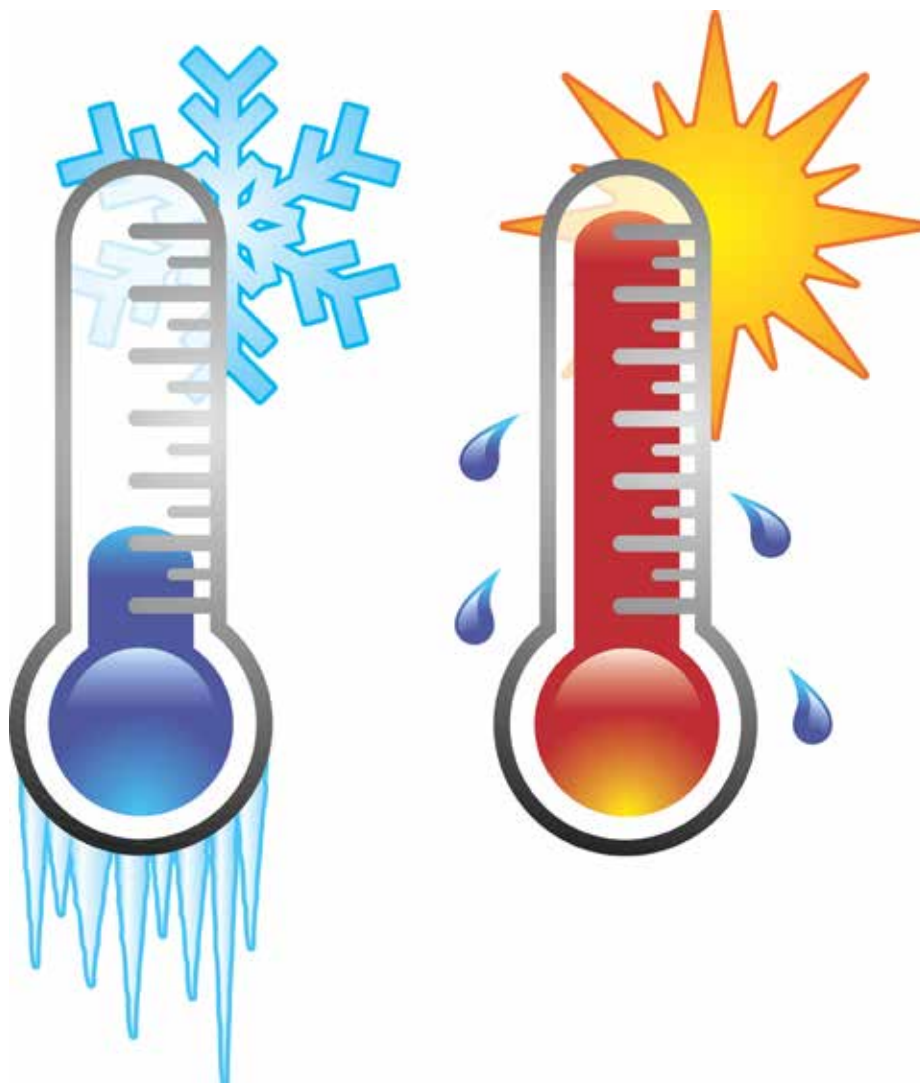
Ook extra cao-realisaties

Nast de koopkrachtverhoging zijn er nog drie extra realisaties afgesproken:

- De oprichting van een werkgroep AMVDP om structureel overleg te hebben en om de mogelijkheid te onderzoeken om de bestaanszekerheidsvergoeding uit te breiden naar andere categorieën.
- De oprichting van een technische werkgroep om te onderzoeken om de 'lerarenkaart' ook aan andere personeelsleden toe te kennen.
- Onverkort de bepalingen in vorige cao's rond uitbestedingen, moeten de schoolbesturen er verder naar streven de logistieke taken op een zo efficiënt mogelijke manier te laten gebeuren en bij voorrang in eigen beheer.

Zoals je kan lezen, met onze vakbond ga je erop vooruit!

Chris Moortgat



Uitstelbeleid van de Vlaamse en federale regering Het werd dan toch koud deze zomer

De warme zomer werd abrupt onderbroken door de kilte van de zomerakkoorden van onze regeringen. De superministerraad van de Vlaamse regering van 21 juli 2018 en het zomerakkoord van de federale regering van 24 juli 2018 zorgden voor meer dan een koude rilling.

De superministerraad van de Vlaamse regering hield het nog redelijk proper voor het personeel van de openbare diensten. Er werden vooral plannen gemaakt: een verpakkingsplan of afvalplan, een klimaatplan, de betonstop, de boskaart, een slimme kilometerheffing, een plan voor een betere luchtkwaliteit en een plan over hernieuwbare energie. Veel van de beslissingen worden doorgeschoven naar een volgende regering. Bovendien worden weinig garanties gegeven. Er wordt vooral

gerekend op de goodwill van de industrie en de werkgevers. Dit blijft dus wel een constante van deze regering: heel veel vertrouwen in de werkgevers, geen enkel in de werknemers.

Al bij al stelt dit akkoord weinig voor. Minister-president Geert Bourgeois noemt het historisch, een woord dat onze ministers wel vaker in de mond nemen om zich achter de verschuilen. Het goede nieuws was dat men niet verder leek in te hakken op de ambtenaren of op de werknemers in het algemeen. Dat willen wij eventueel historisch noemen voor deze Vlaamse regering.

Daar is Homans weer

Jammer genoeg had Vlaams minister van (onder andere) Binnenlands Bestuur en

Bestuurszaken Liesbeth Homans nog vóór de superministerraad haar plannen met het provinciale bestuursniveau laten kennen. Volledig afschaffen, die handel. Na het gesukkel met de afschaffing van de persoonsgebonden bevoegdheden van de provincie, wil minister Homans bij een volgende regering opnieuw de chaos creëren voor het provinciepersoneel. N-VA-regeringsdeelname zal dus garant staan voor de volledige afschaffing van de provincies. Nergens vinden we een visie terug, of respect voor het personeel, of een degelijk opvolgingsbeleid. Gewoon: weg ermee. De gevolgen voor de dienstverlening zijn nu al duidelijk met betrekking tot de persoonsgebonden bevoegdheden, maar dat deert minister Homans niet. Zij wil ook historisch worden, en zal alleszins de geschiedenis ingaan als de minister tégen het Bin-

lokale en regionale besturen

nenlands Bestuur, tégen Inburgering, vóór duurder Wonen, vóór Ongelijke Kansen en vóór Armoede. Haar kennis van voorzetsels mogen we alvast historisch noemen.

Zomerakkoord bij federale regering is andere koek

Het zomerakkoord van de federale regering was andere koek. Hier gaat de werknemers-bashing onverminderd voort. De ook al 'historische' arbeidsdeal betekent vooral een invoering van een degressieve werkloosheidsuitkering en een verdere afkalking van het vroegere brugpensioen (SWT-regeling).

Voor alle duidelijkheid: het snel verlagen van de werkloosheidsuitkeringen na 6 maanden zal niet zorgen voor een versnelde terugkeer op de arbeidsmarkt (althans volgens alle specialisten, maar wie zijn zij?). Integendeel, het zal mensen uitsluiten en verder in de armoede duwen. Of in het beste geval zullen deze werklozen gedwongen worden om in te stappen in een minderwaardige job (onderbetaald en ondergewaardeerd). De belofte tot re-integratie hebben we vroeger al besproken. Het betekent vooral een belofte aan de werkgevers tot een gemakkelijk en snel ontslag. Ook dit mag men stilaan historisch beginnen te noemen: een historische kaakslag voor ons sociaal bestel.

O ja, concrete maatregelen zullen pas volgen in november. Juist, na de gemeenteraadsverkiezingen.

Ziektepensioen

En dan moeten we ten slotte nog even stilstaan bij de afschaffing van de zogenaamde 'ziektepensioenen' van ambtenaren. Voorlopig wordt dat ballonnetje enkel opgelaten voor de federale en de Vlaamse ambtenaren, maar we weten evenzeer dat het dan ook druppelt voor de ambtenaren van de lokale besturen. Laat ons duidelijk zijn: 'ziektepensioen' bestaat niet. Je bent ziek of je bent met pensioen. Het opsparen van ziekte dagen helpt enkel om bij langdurige ziekte niet meteen geconfronteerd te worden met fors loonverlies. De zwarte periode van ziekte is al erg genoeg. Dat vindt deze regering dus niet.

De regering stelt zich hier nadrukkelijk in de plaats van de geneesheren. Want ziekte moet inderdaad vastgesteld worden door een arts en vervolgens eventueel door een controlearts. Vermoedelijk zijn deze artsen eveneens linkse sympathisanten die enkel geïnteresseerd zijn in de ondermijning van de (economische) welvaartsstaat (tenminste, zoals die begrepen wordt door deze regering). Deze regeling wordt bewust leugenachtig voorgesteld en wil enkel personeelsgroepen tegen elkaar opzetten.

Afbouw statuut

Bovendien is de achterliggende idee nogal doorzichtig: de afbouw van het statuut van het personeel in openbare diensten. Ook op dit gebied weigert men elk debat over de grond van de zaak. Zijn openbare diensten belangrijk? Vereist dit dan geen aangepast statuut?

ACOD LRB meent alleszins van wel. We mogen nooit uit het oog verliezen dat een degelijk statuut de onafhankelijkheid van de ambtenaar garandeert. En is dit niet des te belangrijker geworden met de politici uit deze regeringen, die onze sociale welvaartsstaat ondermijnen? Vele maatregelen, die dankzij harde sociale strijd tot stand zijn gebracht, komen onder druk.

Warm najaar

Het mag gerust vriezen in het najaar, de herfst zal heet worden. De gemeenteraadsverkiezingen komen er snel aan. Kom dus op straat en laat de waarheid horen. Mensen moeten voldoende geïnformeerd zijn, zodat ze niet tegen zichzelf stemmen. Hou de moed erin.

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer

ACOD LRB richt gendercommissie op De strijd voor gendergelijkheid is nog niet gewonnen

Op het vlak van gendergelijkheid werd al een lange weg afgelegd. Terwijl onze grootmoeders hoofdzakelijk huisvrouwen waren, hebben de meeste vrouwen vandaag een druk professioneel leven. Tot vijftig jaar geleden kregen vrouwen amper de kans om verder te studeren, vandaag zijn er meer hoogopgeleide vrouwen dan mannen. Ook de verdeling van de huishoudelijke taken en de zorg voor kinderen veranderen in positieve zin. We kunnen echter vaststellen dat er nog steeds grote verschillen bestaan tussen mannen en vrouwen. Mannen bepalen voor een groot deel de structuren in de samenleving. Ook binnen onze geliefde vakbond is er nog werk op het vlak van gendergelijkheid.

ACOD LRB wil graag een extra inspanning leveren en richt om die reden een gendercommissie op.

Deze commissie is uiteraard geen doel op zich, maar een middel om mannen en vrouwen ertoe aan te zetten om zich genderneutraal te engageren binnen de vakbond. De gendercommissie zal waken over de genderneutraliteit binnen alle geledingen van ACOD LRB en staat mee in voor de sensibilisering van alle leden van ACOD LRB ten aanzien van deze problematiek. De gendercommissie zal advies verstrekken rond gendergerelateerde onderwerpen en kan haar inbreng hebben in de voorbereiding van de sectorale eisenbundels en onderhandelingen.

Alle acties van de gendercommissie van ACOD LRB zijn onderworpen aan de goedkeuring van het Regionaal Uitvoerend Bureau.

We zijn op zoek naar enthousiaste militanten – zowel vrouwen als mannen – die lid willen worden van deze commissie. We plannen een viertal vergaderingen en één evenement per jaar.

• Geïnteresseerd?

Contacteer kristof.dupon@acod.be voor 15 september 2018 per mail.

Willy Van den Berge



Via5 en de opstappen Eindelijk akkoord in de openbare sector

Op 8 juni ondertekenden alle betrokken partijen het nieuwe Via5-akkoord. Ook de vakbonden van de openbare sector gaven hun akkoord. Wat betekent dit concreet?

Het Via5-akkoord is te raadplegen op onze nieuwe website www.acodlrb.be. De private sector heeft, in tegenstelling tot de openbare sector, een volledige uitrol opgesteld hoe en waar de middelen zouden worden ingezet. De publieke sector heeft dit nog niet. Als publieke sector wilden we echter de private sector niet hinderen om hun uitrol te realiseren en tekenden voor akkoord.

Een wereld van verschil

Ter herinnering: de Vlaamse Regering wou graag een nieuw Via5-akkoord afsluiten met zowel de private als de publieke sector. Daarom werd in 2017 gemeenschappelijk vergaderd om maximale afstemming te krijgen tussen de private en publieke sector. Al snel bleek dat er, ondanks de vele gelijkenissen tussen beide sectoren, een wereld van verschil is in de werking. In tegenstelling tot de private sector, kan de publieke sector bijvoorbeeld niet genieten van de middelen van de taxshift. De private sector ging dus zijn gang. De publieke sector vorderde maar traag.

Budget

Als publieke sector hebben we gewerkt aan een voorstel van akkoord voor 2018 en 2019 over de middelen voor de koopkracht. De Vlaamse Regering heeft hiervoor de volgende middelen veil:

- 2.066.207 euro als opstapmiddelen voor 2018.
- 5.275.733 euro als bijkomende opstap in 2019.
- 17.297.929 euro bijkomend vanaf 2020.

Dit maakt dat 24.639.869 euro ($2.066.207 + (2.066.207 + 5.275.733 = 7.341.940) + 17.297.929$ euro) recurrent bestemd is voor de publieke sector vanaf 2020.

Voorwaarden

De Vlaamse Regering stelt wel als voorwaarde dat er vóór 15 september 2018 een akkoord voor 2018 en 2019 onder de sociale partners (de drie vakbonden en de VVSG) wordt gesloten. Bovendien moest dit akkoord kaderen binnen de voorwaarden door de Vlaamse Regering gesteld. In 2019 zou vervolgens een apart akkoord voor de middelen vanaf 2020 worden opgesteld.

Pensioen

Na een hele reeks vergaderingen werd het voorstel geformuleerd om de opstapmiddelen voor 2018 en 2019 te injecteren in de bestaande pensioenfondsen (de tweede pensioenpijl) van de contractuele personeelsleden die onder het Via-akkoord vallen. Hieronder vallen ook de personeelsleden die tewerkgesteld zijn in de woonzorgcentra. Deze contractuele personeelsleden zullen bij hun pensioen daarom een licht hoger bedrag uitgekeerd krijgen.

ACOD LRB stond erop dat vanaf 2020 ook de statutaire personeelsleden die vallen onder de Via-toepassing een compenserende maatregel zouden krijgen, omdat deze in 2018 en 2019 uitgesloten zijn.

Besluit

De VVSG heeft ondertussen gereageerd op onze voorstellen en gaat ermee akkoord. De eerste horde werd dus genomen voor de opstapmiddelen. Nu nog een akkoord onderhandelen voor de middelen vanaf 2020 en dit koppelen aan een nieuw sectoraal akkoord vanaf 2020. We houden u op de hoogte van de onderhandelingen.

Willy Van den Berge, Frank Gabriels

Het kloppende hart van ACOD Onderwijs Engageer je in de vakbond!

ACOD Onderwijs wordt gedragen door bijna 2000 militanten. Sommige van hen zitten alleen in één van onze besturen of commissies, maar de meeste zijn (ook) afgevaardigde in hun school of centrum. En toch zijn er nog instellingen waar onze vakbond geen vertegenwoordiger heeft. Misschien kan jij je steentje bijdragen en die blinde vlekken mee uitwissen.

Is dat erg, een school zonder - afgevaardigde?

Zeer zeker! In scholen mét een afgevaardigde is minder sociale onrust en worden individuele problemen sneller opgelost. Ook directeurs en schoolbesturen hebben daar baat bij. De afgevaardigde signaleert problemen voor ze escaleren of kaart ze aan tijdens onderhandelingen of overlegmomenten. Collega's met een probleem worden sneller opgevangen en eventueel doorverwezen naar het ACOD-secretariaat. Als je je engageert als afgevaardigde, bewijst je iedereen een dienst. Een afgevaardigde is immers geen 'ambtanterik' die de directeur het leven zuur maakt. Neen,



Yves Vannijen, provinciaal secretaris ACOD Onderwijs Limburg

"Een goede syndicale basiswerking helpt om de verrechtsing van onze maatschappij tegen te houden. Voor mij spelen de afgevaardigden daarin een cruciale rol."



Marc Borremans, regiosecretaris ACOD Onderwijs Brussel

"Een slimme directeur ziet zijn afgevaardigde als een adviseur met een brede achterban. Zelfs de best bedoelde beleidsbeslissingen kennen maar succes als ze gedragen worden door het personeel."

als afgevaardigde kan je meewerken aan een positief sociaal klimaat op school en kan je ervoor zorgen dat iedere collega krijgt waarop hij recht heeft. Uiteindelijk profiteren ook de leerlingen daarvan.

Wat houdt die job in?

Hierboven hebben we al een tipje van de sluier opgelicht. Als afgevaardigde vertegenwoordig je onze vakbond op de werkvloer. Je bent het eerste aanspreekpunt voor je collega's en het gezicht van ACOD in je school of centrum.

Je vangt leden op als ze vragen of problemen hebben. Wanneer het nodig is, verwijst je hen door naar onze secretaris in je regio of provincie. Als er problemen of onrust op school of in het centrum zijn, dan spreek je je directeur aan. Je informeert onze leden en de andere collega's, bijvoorbeeld door affiches op te hangen of door vergaderingen te beleggen.

Je zetelt voor ACOD in het onderhandelingscomité van je school of centrum. Je kan ook deel uitmaken van

onze delegatie in het onderhandelingscomité op een hoger niveau, bijvoorbeeld de scholengemeenschap, de scholengroep, de gemeente,...

Moet ik dat allemaal (alleen) kunnen?

Iedere afgevaardigde krijgt tijd om te groeien in zijn rol. Niemand verwacht dat je vanaf dag één alles onder de knie hebt. Daarom krijg je de tijd om alles te leren. Bovendien hebben wij vaak meer dan één afgevaardigde per school of centrum en kan ieder lid van zo'n syndicaal team zich toeleggen op de taak die hem het beste ligt. De ene afgevaardigde vindt zijn draai misschien eerder in onderhandelingen, de andere legt zich liever toe op de regelgeving. Je mag bovendien nooit vergeten dat



Gert Scheepmans, provinciaal secretaris ACOD Onderwijs Vlaams-Brabant

"Een afgevaardigde zet zich belangeloos in voor anderen, maar hij moet wel een brede rug hebben, want de boodschapper wordt niet altijd met open armen ontvangen."

je steeds kan terugvallen op onze secretarissen in je regio of provincie.

Hoe krijg ik dat allemaal onder de knie?

ACOD Onderwijs meent dat een goed gevormde militant het verschil kan maken.

Daarom organiseren wij vormingen voor onze afgevaardigden. We willen je niet alleen een brede syndicaal-maatschappelijke basis meegeven, maar je ook 'technisch' opleiden. Zo weet je een en ander over de regelgeving en krijg je zicht op wat je mag aankaarten en wat buiten je bevoegdheid valt.

Bovendien proberen we je ook in contact te brengen met afgevaardigden van andere scholen en centra, zodat je van elkaar kan leren.

Heb ik ook rechten als afgevaardigde?

Je directeur kan je niet zomaar afrekenen op je handelingen als afgevaardigde. Vakbondswerk mag geen invloed hebben op je evaluatie en kan niet leiden tot tuchtprocedures.

Bovendien is er een kleine compensatie voor je inzet: als afgevaardigde ben je niet verplicht om plage-uren op te nemen. Met dit gebaar drukt de overheid haar erkentelijkheid uit voor je engagement.

Ten slotte kan je rekenen op de steun van onze secretaris in je regio of provincie.

Als je raad zoekt, als je op een probleem stoot, dan kan je daar terecht.



Tania Vandenbroeck, provinciaal secretaris ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen

"Onze plaatselijke afgevaardigden moeten goed op de hoogte zijn. Daarom organiseren wij regelmatig vormingen."

Hoe begin ik eraan?

Als er in je school of centrum al een ACOD-afgevaardigde is, dan kan je best eerst met hem praten. Ziet hij het zitten dat jullie samen een syndicaal team vormen, dan stappen jullie samen naar onze secretaris in je regio of provincie.

Als er in je school of centrum geen afgevaardigde van ACOD Onderwijs is, dan stap je rechtstreeks naar het ACOD-secretariaat.

Iedere provincie heeft eigen procedures voor de verkiezing en aanstelling van afgevaardigden. Raadpleeg dus zeker je ACOD-secretaris (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons/)!



Nele Boghe, provinciaal secretaris ACOD Onderwijs West-Vlaanderen

"In een school zonder afgevaardigde is de kans op sociale onvrede groter. Een afgevaardigde kan die spanningen voorkomen of door overleg wegnemen."

Het ACOD-team dankt jullie alvast om onze doelstelling 'een afgevaardigde in elke school' te helpen bereiken. Wij gaan ervoor, jullie ook?

- In de volgende nummers van Tribune laten we onze afgevaardigden aan het woord. Waarom zijn zij ermee begonnen? Wat drijft hen? Waar hebben zij het verschil gemaakt?

nancy.libert@acod.be



Ann Rigo, provinciaal secretaris ACOD Onderwijs Antwerpen

"Een afgevaardigde moet voor mij geen superheld zijn, ik verwacht van hem of haar in de eerste plaats een groot gevoel voor rechtvaardigheid."

UGent

Goed nieuws voor de contractuele onderzoekers

In het begin van de zomervakantie hebben de vakbonden en de raad van bestuur van de Universiteit Gent een belangrijk akkoord bereikt voor de 'wetenschappelijk medewerkers' van de UGent.

Een kleine duizend (!) contractuele onderzoekers – dus niet de vaste professoren of de assistenten of bursalen, wel mensen die meestal op externe financiering tewerkgesteld zijn om aan onderzoek te doen – zullen erop vooruitgaan. Het systeem van de salarisschalen wordt verbeterd en er komt een nieuw aanvullend pensioen. Deze enorme stap vooruit kwam er evenwel niet vanzelf.

Jan Dumolyn, afgevaardigde van ACOD aan de UGent, licht toe: "Het is het resultaat van lange, diepgaande en constructieve

onderhandelingen tussen de vakorganisaties en het universiteitsbestuur. We danken dit resultaat aan de zeer goede samenwerking binnen het gemeenschappelijk vakbondsfront. Ook rector Rik Van de Walle, vicerector Mieke Van Herreweghe, de twee beheerders en personeelsdirecteur Hugo De Vreese en zijn medewerkers krijgen onze dank voor hun zeer constructieve houding in deze onderhandelingen."

• Wil je meer informatie over dit nieuwe akkoord? Kijk dan vlug op de website van ACOD UGent (www.acod1.ugent.be).

jeanluc.barbery@acod.be



Jan Dumolyn, afgevaardigde van ACOD aan de UGent

"Het resultaat van lange, diepgaande en constructieve onderhandelingen tussen de vakorganisaties en het universiteitsbestuur."

Oproep tot kandidaturen

Gezocht: nieuwe voorzitter voor de Commissie Basisonderwijs

Omdat de huidige voorzitter van onze Commissie Basisonderwijs een ander mandaat opneemt binnen onze organisatie, zoeken we een opvolger.

Wat is je taak?

Je stelt samen met de algemeen secretaris en een stafmedewerker de agenda op. Je leidt de vergaderingen van de commissie. Wil je meer informatie over de werking van onze commissies? Kijk dan op onze website (www.acodonderwijs.be/werking-commissies-2) of stel je vraag aan onze algemeen secretaris (nancy.libert@acod.be).

Aan welke voorwaarden moet je voldoen?

- Je bent actief in het basisonderwijs.
- Bij het afsluiten van de kandidaturen ben je minstens vijf jaar lid van ACOD Onderwijs.
- Je hebt de leeftijd van 60 jaar niet bereikt op 24 oktober 2018, de dag van het Buitengewoon Congres.

Onverenigbaarheden

De hoedanigheid van commissievoorzitter is onverenigbaar met ieder bezoldigd politiek mandaat, met elke functie op een ministerieel kabinet en met elk ander mandaat van het secretariaat.

Hoe kandideren?

Je bezorgt je kandidatuur ten laatste op 21 september 2018 per aangetekend schrijven of tegen afgiftebewijs aan: Jo Coulier, voorzitter ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel.

In de loop van de maand oktober worden in de regio en de provincies ledenvergaderingen georganiseerd. Je wordt hiervoor uitgenodigd via Tribune, onze website en onze Facebook-pagina.

nancy.libert@acod.be

Vorbereiding Buitengewoon Congres Neem deel aan de ledenvergaderingen in oktober

In oktober organiseren we overal ledenvergaderingen ter voorbereiding van ons Buitengewoon Congres van 24 oktober. Jij bent welkom op de vergadering in jouw regio of provincie.

Op de agenda staan drie punten:

- Actuele toestand – mededelingen van het Algemeen Secretariaat
- Verkiezing adjunct-algemeen secretaris
- Verkiezing voorzitter Commissie Basisonderwijs

• Meer info vind je op ons secretariaat in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons). Ziehier een overzicht van onze vergaderingen.

Oost-Vlaanderen

Maandag 1 oktober 2018 om 18.30 uur in de Bagattenstraat 158 in Gent.

Limburg

Donderdag 4 oktober 2018 om 19 uur in de Koningin Astridlaan 45 in Hasselt.

Antwerpen (stad)

Maandag 8 oktober 2018 om 19 uur in de Ommeganckstraat 47-49 in Antwerpen.

Antwerpen (Mechelen)

Dinsdag 9 oktober 2018 om 19 uur in de Stationsstraat 50 in Mechelen.

Antwerpen (Geel)

Woensdag 10 oktober 2018 om 14 uur in de Stationsstraat 156 in Geel.

Brussel

Donderdag 11 oktober 2018 om 18 uur in de Congresstraat 17-18 (zaal A) in Brussel.

Vlaams-Brabant

Maandag 15 oktober 2018 om 19 uur in de Maria-Theresiastraat 121 in Leuven.

West-Vlaanderen

Woensdag 17 oktober 2018 om 14 uur in de Sint-Amandsstraat 112 in Roeselare.

nancy.libert@acod.be

Klaar voor het nieuwe schooljaar! Wat verandert er op 1 september?

Bij iedere start van het schooljaar verandert er wel iets. We sommen de belangrijkste nieuwigheden op. Je vindt gedetailleerde informatie op onze website.

Basisonderwijs

- Permanent rookverbod op school op alle vestigingsplaatsen en voor iedereen. Het schoolbestuur kan het verbod door het arbeids- en schoolreglement uitbreiden tot extra-murosactiviteiten
- 0,3 procent loonsverhoging vanaf 1 september 2018.
- Loonsverhoging voor directies naar hoogste salarisschaal ongeacht aantal leerlingen.
- Vermindering lesopdracht voor directies: minstens 100 leerlingen is directie lesvrij, minder dan 100 leerlingen vermindering lesopdracht met 4 lestijden.
- Bijkomende werkmiddelen voor ondersteuning leerkracht in de klas 1 september 2018.
- Lerarenplatform 1 oktober 2018 mogelijk in elke school van het Bao die is ingeschreven in het platform.
- Clusteren vervangingen 1 september 2018.
- Meer benoemingsmogelijkheden.

Secundair onderwijs

- Start van nieuwe driejarige GOK-cyclus voor SO en BuSo met ongewijzigde modaliteiten teldatum 1 februari 2018.
- Extra capaciteitsmiddelen voor 1A en 1B. Men vergelijkt het leerlingenaantal van 1 februari 2018 met dat van 1 oktober 2018 en past het aantal uren-leraar aan (+ of-). De voorwaarden worden afgetoetst op niveau van de zone, de scholengemeenschap en de school.
- Duaal leren: proefproject wordt uitgebreid tot 50 studierichtingen en 200 aanbieders volgend schooljaar start de organieke regeling.
- Clusteren van vervangingen vanaf 1 september 2018.
- Meer benoemingsmogelijkheden 1 september 2018.
- Lerarenplatform 1 september 2018 als proefproject in enkele scholengemeenschappen.
- Loonsverhoging 0,3 procent vanaf 1 september 2018.
- Idem rookverbod.
- Bij overstap van buitengewoon onderwijs naar gewoon onderwijs mogelijkheid tot overname dienstancienniteit. Mogelijkheid tot affectatie of mutatie in

gewoon onderwijs voor vast benoemde personeelsleden.

Leerlingenbegeleiding

- Nieuw regelgevend kader vanaf 1 september 2018 met verscherping van rollen en taken van scholen, CLB's en pedagogische begeleidingsdiensten.
- Beleid leerlingenbegeleiding wordt erkenningsvoorwaarde voor scholen.
- Regionale samenwerkingsverbanden voor CLB's.
- Meer hierover én over de andere niveaus vind je op onze website.

nancy.libert@acod.be



Interview met Dries Vandermeersch

"De CLB's moeten dicht bij de jongeren én de scholen staan"

Acht jaar lang was Dries Vandermeersch vrijgesteld voorzitter van de RADI, de Raad van Directeurs van de CLB's. Nu keert hij terug naar zijn eigen CLB, dat van Brussel. De ideale aanleiding om met hem van gedachten te wisselen over de RADI, het nieuwe decreet leerlingenbegeleiding en zijn terugkeer naar zijn CLB.

Kan je de rol en de werking van de RADI in enkele woorden schetsen?

Dries Vandermeersch: "De RADI is de belangenvereniging van CLB-directeuren, maar zij wil ook op beleids- en politiek vlak, bij het GO! én netoverschrijdend de belangen behartigen van de CLB's van het gemeenschapsonderwijs."

Wat is de rol van de RADI-voorzitter?

Dries Vandermeersch: "Mijn voornaamste taak – zeker binnen deze periode – was de opvolging van de ontwikkelingen binnen het CLB-landschap, zoals de totstandkoming van het Decreet Leerlingenbegeleiding. Ik heb ook de netoverschrijdende samenwerking van de CLB's mee vorm gegeven, waaruit producten zoals CLBch@t en Onderwijskiezer ontstaan zijn. Daarnaast had ik regelmatig contacten op het niveau van het GO! om de plaats van de CLB's binnen de scholengroepen duidelijk te maken en om onze onafhankelijke werking te vrijwaren."

Hoe kijk je terug op acht jaar RADI? Heb je je tanden stukgebeten op bepaalde dossiers?

Dries Vandermeersch: "'Tanden stukgebeten' is sterk, maar er zijn inderdaad een paar dossiers die er jammer genoeg niet gekomen zijn, zoals samenwerking op het vlak van de informatisering van de CLB's van het GO! Een organisatie die zich in de 21ste eeuw wil profileren, moet met informatica werken. Als alle CLB's van het GO! hier samenwerken, dan schep je meer kansen dan wanneer ieder CLB zijn eigen informaticacel uitbouwt. Het mooiste bewijs hiervan is ons netoverstijgend LARS-dossier, waarin we met weinig mensen en



Dries Vandermeersch, van RADI naar CLB Brussel

"De enige manier om onze stem te laten horen, is door eendrachtig op te treden."

weinig middelen een knap informaticasysteem hebben opgezet. Als ik vertel aan mensen uit de privésector met hoe weinig mensen en middelen wij dit tot stand brengen, dan vallen ze achterover. Nog een bewijs: de RADI beheert een computerpark van 600 toestellen met minder dan één voltijds personeelslid. Ook dat lokt bij mensen uit de privé verbaasde blikken uit."

Wat waren de hoogtepunten van die acht jaar?

Dries Vandermeersch: "Mijn grootste verdienste als RADI-voorzitter is dat ik – samen met anderen, want zo iets kan je niet alleen – heb gezorgd voor een switch in de manier waarop de politiek naar de CLB's kijkt. Dat is geen concreet resultaat, maar je merkt dat wel aan het Decreet Leerlingenbegeleiding. Toen we aan die onderhandelingen startten, zat er aan tafel een partij die de afschaffing van de CLB's in haar programma had staan, vergeet dat niet."

We hebben ook laten zien dat we een moderne organisatie zijn en hebben projecten uit de grond gestampt waarop we heel fier zijn, bijvoorbeeld met de CLB-chat. Daar

hebben wij – of eigenlijk het personeel – getoond dat we flexibel kunnen werken en dat de noden van de leerlingen centraal staan."

Heb je cijfers van die CLB-chat?

Dries Vandermeersch: "Gemiddeld worden per sessie 15 tot 20 cliënten geholpen. Een sessie duurt vier uur en wordt normaal door vier personeelsleden verzorgd. Niet slecht dus."

Kan je die acht jaar RADI in één woord samenvatten?

Dries Vandermeersch: "Eén woord erop kleven, dat kan ik niet. Ik heb eerder een dubbel gevoel. We hebben in een aantal dossiers vooruitgang geboekt, dat heb ik net gezegd. Anderzijds zie ik ook een tendens die mij verontrust: een aantal directeuren – ook binnen de RADI – plooit terug op zijn eigen centrum. Als die tendens zich voortzet, dan zou dat wel eens in het nadeel van de CLB's van het GO! kunnen zijn, want onze sterkte was dat we als een groep naar buiten kwamen met onze ideeën, met onze projecten,..."

Je werkt ook samen met de collega's van CLB's van andere netten. Valt dat mee?

Dries Vandermeersch: “Dat valt nu alleszins beter mee dan acht jaar geleden. We zijn trouwens een kleine sector binnen het onderwijs en zijn als het ware verplicht om samen te werken. Doordat we in het debat rond Integrale Jeugdhulp met één stem hebben gesproken, is de CLB-sector niet het ‘knechtje’ geworden van Welzijn. ‘Samen sterk’ blijft een belangrijk principe. Natuurlijk zijn er dossiers waarin wij anders denken dan de koepel van de vrije CLB's. Die verschillen zullen er altijd zijn, maar toch hebben we samen een aantal projecten opgezet waarop we fier kunnen zijn, zoals LARS, de CLB-chat en Onderwijskiezer.”

Na acht jaar ga je weer de leiding overnemen van je CLB. Wordt dat aanpassen of zal het vanzelf gaan?

Dries Vandermeersch: “De toekomst zal dat uitwijzen. Ik ben ook nooit echt helemaal weggeweest, want ik had als RAD-voorzitter geen detachering of een ander verlofstelsel en ik heb mijn vervanger altijd gecoacht. Het wordt natuurlijk een aanpassing, want ik bevind me opnieuw op operationeel niveau. Om je een idee te geven: door een personeelsuitbreiding krijgen we een extra verdieping toegewezen in dit gebouw. Met zulke zaken moest ik me de voorbije acht jaren niet bezighouden.”

Welke accenten ga je leggen?

Dries Vandermeersch: “Ik zal me zeker bezighouden met het versterken van de teamgeest, want ons personeelsbestand zal stijgen met een kwart. Verder wil ik hier in de Brusselse context meer aandacht besteden aan armoede. Je moet weten dat één van de vier kinderen in Brussel opgroeit in een gezin dat onder of tegen de armoedegrens leeft en dat dit cijfer stilaan stijgt tot één op de drie. We moeten daar toch serieus over gaan nadenken, want kinderen zijn de toekomst. Ook de multiculturaliteit – volgens mij een meerwaarde – is zeer sterk in Brussel. Daar wil ik me ook voor inzetten, bijvoorbeeld door allochtoon personeel aan te werven, niet als intercultureel medewerker maar binnen de ‘klassieke’ omkade-

ring, dus als psycholoog, maatschappelijk werker,... Ook de schooluitval is in Brussel een probleem. Er zijn al heel wat goede initiatieven genomen, maar er is nog een lange weg te gaan. De laatste uitdaging is de samenwerking van de twee CLB's die hier in hetzelfde gebouw zitten, het CLB van het GO! en dat van de Vlaamse Gemeenschapscommissie. We zien hier een aantal opportuniteiten.”

Neemt de Vlaamse regering het probleem van de kinderarmoede voldoende au sérieux?

Dries Vandermeersch: “Er is wel aandacht, maar onvoldoende. Ik vrees dat dit zich over een aantal jaren zou kunnen wreken. Als je jongeren frustreert door ze te laten opgroeien in armoede, door ze te laten vechten tegen een schoolsysteem dat hen frustreert, dan kweek je gefrustreerde kinderen en gefrustreerde volwassenen, en dat zal zich vroeg of laat op een of andere manier uiten.”

Volgend jaar treedt een nieuw decreet leerlingenbegeleiding in werking. Hoe zie je de toekomst van jouw CLB?

Dries Vandermeersch: “Voor ons is het een positieve zaak, zeker voor de personeelsomkadering, want die stijgt in september met 25 procent en blijft groeien tot 2023. Voor mijn personeelsleden is dit een goede zaak, want ze hebben de voorbije vier jaar op de toppen van hun tenen gelopen om de Brusselse leerlingen te geven waar ze recht op hebben.”

Bevat dat nieuwe decreet ook valkuilen?

Dries Vandermeersch: “Alles wordt al- maar complexer en de administratieve belasting neemt toe. Bovendien komen er voortdurend structuren bij zonder dat iemand weet wat hun plaats is binnen het bestaande geheel. Ik vind het goed dat de scholen de eerste verantwoordelijke worden voor de leerlingenbegeleiding, maar het verontrust me dat de begeleiding van de scholen wordt overgeheveld van de CLB's naar de pedagogische begeleidingsdiensten, want die krijgen daar geen extra middelen voor. Het zou me dus niet verbazen mocht men in 2023 bij de evaluatie van het Decreet Leerlingenbegeleiding de begeleiding van scholen opnieuw naar

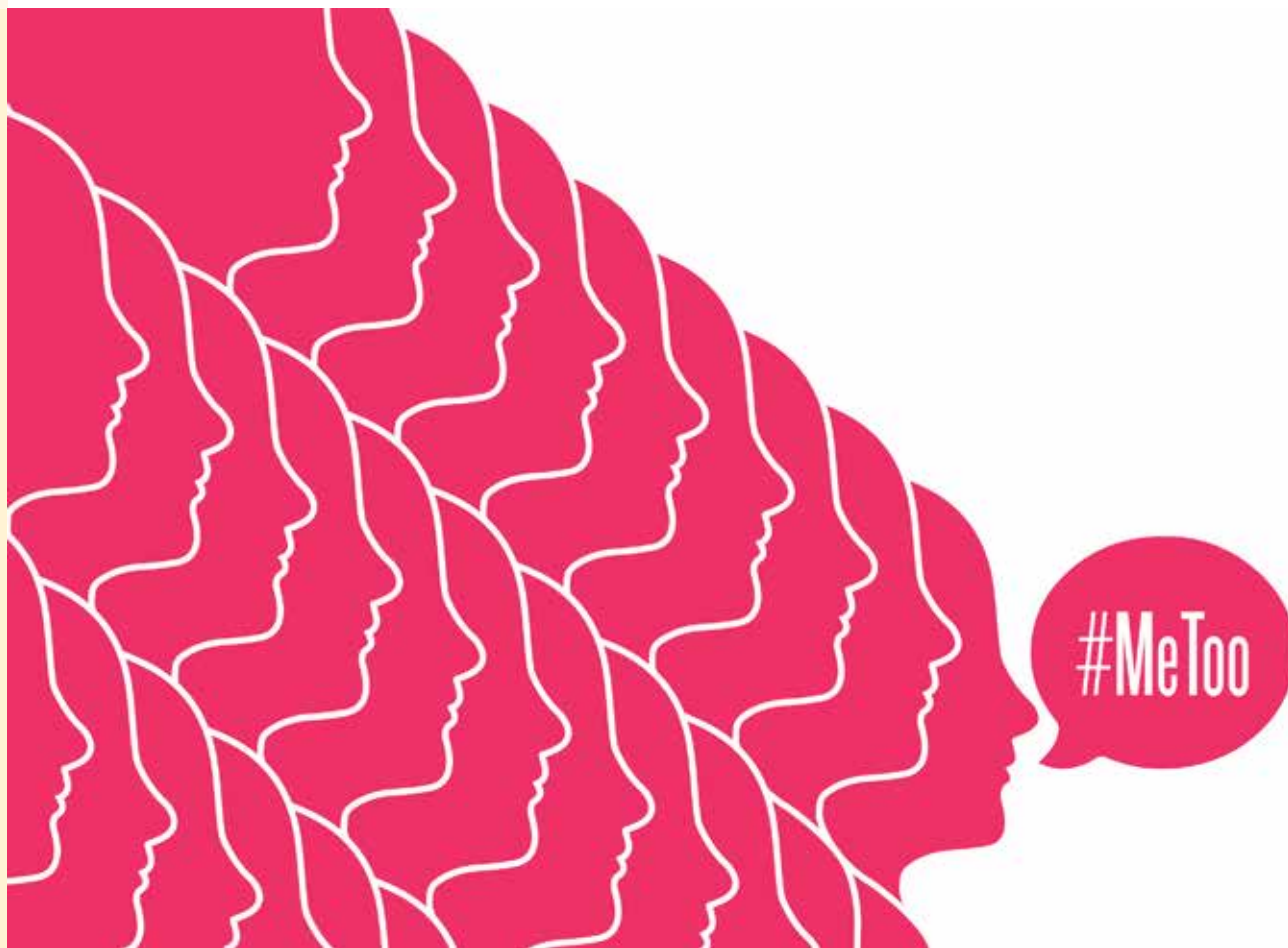
de CLB's toeschuiven. Ik denk dat dat een goede zaak zou zijn, want de CLB's staan dicht bij de scholen en kunnen vanuit een helicoptervisie een aantal zaken opmerken die anderen ontgaan.”

Welke gemeenschappelijke strijdpunten zijn weggelegd voor directeurs en vakbonden?

Dries Vandermeersch: “In de eerste plaats het welbevinden van het personeel. Zo hebben we in het dossier van Integrale Jeugdhulp samen voorkomen dat oneigenlijke taken werden doorgeschoven naar de CLB-medewerkers. Verder moeten we ervoor zorgen dat de CLB's voldoende omkaderd zijn en dat de mensen in comfortabele omstandigheden kunnen werken. Ik denk hier aan de onafhankelijkheid van de CLB-medewerkers. De vakbonden mogen hier wat meer de nadruk op leggen. Ook voor scholen is dat trouwens belangrijk: door onze onafhankelijkheid en ons beroepsgeheim zijn wij voor sommige leerlingen een veilige haven en slagen wij erin hen aan boord te houden. Sommige scholen begrijpen dat, andere verwachten dat wij hun problemen oplossen zonder meer.”

Welke boodschap wil je de CLB-sector nog meegeven?

Dries Vandermeersch: “De sector moet leren uit deze regeerperiode. Een goed imago bouw je op door heel dicht bij jongeren te staan en door te vermijden dat je een administratieve moloch wordt. Je moet in de leefwereld van de jongeren binnenraken en daarvoor moet je naar sociale media grijpen. Verder moeten we beseffen dat we een kleine sector zijn binnen het onderwijs. De enige manier om onze stem te laten horen, is door eendrachtig op te treden. Als we in verdeelde slagorde naar onderhandelingen stappen, dan zijn we sowieso verloren. Ik wil hier de vakbonden oproepen om ons niet te vergeten, ook al zijn we een kleine sector. Als we niet voor onszelf opkomen, dan zal niemand het in onze plaats doen.”



#MeToo in de cultuursector Maak een einde aan de zwijgcultuur

Eén op de vier vrouwen in de cultuursector was het voorbije jaar slachtoffer van een ongewenste fysieke of seksuele toenadering op het werk, zo blijkt uit recent onderzoek. Minister van Cultuur Sven Gatz pakt uit met een actieplan, maar de uitdaging blijft om de weerbaarheid van cultuurwerkers te verhogen via betere regelgeving én controle.

De resultaten van de bevraging van 2161 personen door de onderzoeksgroep CuDOS (UGent) bevestigen wat danseres Ilse Ghekiere eind vorig jaar al voor het voetlicht bracht in een veelgelezen artikel bij het online-cultuurmagazine rekto:verso. Hoewel er al heel wat maatregelen zijn om grensoverschrijdend gedrag aan te pakken (zoals integriteitscodes, genderchecklists, preventieadviseurs, clausules in arbeidsreglementen,...) blijft grensoverschrijdend gedrag verrassend vaak voorkomen in het cultuur- en mediaveld. Minister Gatz zegt geschrokken te zijn van de onderzoeksresultaten.

Een werk van langere adem

Enkele bevindingen: één op de vier vrouwen in de cultuursector was het voorbije jaar het slachtoffer van een ongewenste fysieke of seksuele toenadering op het werk. In de media is dat één op de vijf. Van de respondenten zegt 4 procent dat ze gedwongen of gechanteerd werden om seksueel contact te hebben. Bijna 80 procent van de vrouwelijke slachtoffers geeft aan dat zij in het verleden werden lastiggevalen door iemand uit de werkomgeving met een hogere professionele status, bij mannen is dat 64 procent.

Slechts 17 procent maakte formele melding. Eén derde daarvan was niet tevreden met de opvolging ervan. 30 procent van de respondenten geeft aan dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag moeilijk tot zeer moeilijk bespreekbaar zijn binnen de organisatie waarvoor ze werken. Vooral jonge mensen met een precair contract zijn het meest kwetsbaar. Veel informele

contacten en de competitieve sfeer vormen bijzondere risicofactoren.

Er is dus werk aan de winkel en dat moeten we samen doen. Het actieplan van de minister legt een focus op het melden van problemen. Maar voorkomen en bestraffen, dat vereist een traject van langere adem. Daar is een mentaliteitsverandering voor nodig waar vooral organisaties, medewerkers en ook het publiek hun deel in hebben.

Achter de schermen zijn de sociale partners intussen bezig om die verandering mogelijk te maken op de werkvloer. Eind mei was er bijvoorbeeld een studiedag over grensoverschrijdend gedrag, georganiseerd samen met het Sociaal Fonds Podiumkunsten, ROSA en het antiseksismeplatform Engagement. Een verslag van die dag leent zich goed om, aanvullend bij de bevraging, enkele kwesties aan te kaarten die om aandacht vragen.

De kracht van informele netwerken

Het antiseksismeplatform Engagement leidde de studiedag in en vertelde hoe kunstenaars zichzelf online en via regelmatige samenkomsten organiseren. Hun cruciale bevinding: grensoverschrijdend gedrag is niet los te zien van een breder probleem met seksisme op én naast het podium. Ze publiceerden een online-statement dat je als toeschouwer, artiest, organisatie, docent of betrokkene mee kan ondertekenen. Het doel: een mentale shift veroorzaken en het probleem mee bespreekbaar maken.

Dat de activisten van Engagement de studiedag openden, is op zich al positief: cultuurwerkers die zich bottom-up organiseren krijgen zo binnen de sector de aandacht die ze verdienen. Maximale omkadering is noodzakelijk. Want wie een probleem aankaart, wordt als boodschapper soms zelf als een probleem weggezet, om zo van de boodschap af te zijn.

Informele netwerken van peers blijken van groot belang in deze kwestie. Zo gaf het nieuwe onderzoek aan dat – hoewel slechts 17 procent formeel iemand contacteerde (bijvoorbeeld een vertrouwenspersoon, een leidinggevende of de politie) om ongewenst gedrag te melden – toch meer dan de helft vooral informeel met collega's of persoonlijke contacten binnen de sector had gepraat. Informele netwerken zijn sowieso waardevol, bij uitstek in de kunstensector: anders dan bijvoorbeeld de onderwijssector kent het kunstenveld weinig systematische organisatie. Dat komt door de eigenheid van onze sector: veel kunstenaars zijn op individuele basis actief in een wijdvertakt, dynamisch en internationaal veld van veelal kleine organisaties. Atypisch aan de kunstensector is ook dat veel cultuurwerkers voortdurend met verschillende organisaties samenwerken, dikwijls tegelijkertijd en voor korte periodes. Freelancers zijn volgens het onderzoek bovendien de meest kwetsbare groep. Daar staat tegenover dat velen elkaar goed kennen, buiten de grote organisaties om. Informeel hangt de sector wél sterk samen. Cultuurwerkers willen elkaar ook helpen, eerder dan louter concurrenten te zijn. Informele netwerken zijn dan ook een effectieve manier om solidariteit onder freelancers mogelijk te maken: ze bevatten erg veel potentieel aan kennis, mobilisatie- en organisatievermogen. Daarom is de ondersteuning van zo'n p2p-netwerken



cruciaal. Dikwijls gaat het daarbij om kwetsbare initiatieven van zelforganisatie gedragen door vrijwilligers. Als vakbond werken we samen met deze netwerken en proberen we hun bezorgdheden te vertalen naar regelgeving via het sociale overleg in organisaties en in de daartoe voorziene paritaire comités.

Nood aan gedragscodes en richtlijnen

Gelijkaardige resultaten als die van de bevraging vinden we ook elders. Uit de presentatie van IDEWE, de grootste externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, bleek op de studiedag bijvoorbeeld dat 1 procent van de werknemers wekelijks en 8,2 procent af en toe seksueel grensoverschrijdend gedrag meemaakt. Dat is veel, en het gaat allicht nog om een onderschatting: vanwege schaamte, wantrouwen in de voorziene procedures en de angst niet serieus genomen te worden of zelf de schuld te krijgen, blijft de drempel om te reageren hoog.

IDEWE gaf ook aan dat slechts 3 procent van de meldingen effectief tot een intern onderzoek leidt. Dat betekent dat de huidige procedure maximaal inzet op verzoening (een herstel van de arbeidsrelatie) en bijgevolg weinig armslag geeft om daders te sanctioneren en structurele veranderingen af te dwingen. Dat toont de nood aan extra maatregelen, zoals meer gendergelijkheid (bijvoorbeeld via quota) of meer ruimte voor bemiddeling door afgevaardigden in de organisaties zelf. Als vakbond willen we inzetten op het empoweren van de cultuurwerkers op de vloer door gedragscodes en richtlijnen in afdwingbare regelgeving om te zetten en hen de tools te geven om te kunnen bemiddelen, via

officiële democratische overlegmodellen mét ontslagbescherming.

Uit de bevraging blijkt immers dat bijna de helft van de slachtoffers van grensoverschrijdend gedrag (44 procent) die situatie vooral verwerken door de persoon te mijden die het gedrag stelde. Maar dat is toch geen oplossing als het over een leidinggevende of opdrachtgever gaat? 30 procent van de ondervraagden gaf aan dat problemen rond grensoverschrijdend gedrag moeilijk tot zeer moeilijk bespreekbaar zijn binnen de organisatie(s) waarmee ze werken. Uit vrees voor nadelige gevolgen. Dat wantrouwen kan je alleen verhelpen als je de machtsverhoudingen binnen een organisatie ook ter discussie stelt. Voor oplossingen kunnen we ook te rade gaan bij andere sectoren. De presentatie van ICES, Centrum Ethiek in de Sport, besprak zes nieuwe preventieve beleidsmaatregelen om grensoverschrijdend gedrag in de sport aan te pakken:

1. Een aanspreekpunt.
2. Een vlaggensysteem om grensoverschrijdend gedrag te beoordelen en er gepast op te kunnen reageren.
3. Een adviserende commissie die zich buigt over ethische vraagstukken.
4. Het opstellen van gedragscodes.
5. Een stappenplan bij de behandeling van meldingen.
6. Een tuchtrechtelijk systeem.

Uit het buitenland leren we dan weer hoe je in extra begeleiding kan voorzien: Yarit Dor, medeoprichter van Theatrical Intimacy (VK), vertelde op de studiedag hoe je kan coachen in situaties waarin intimiteit op het podium een belangrijke rol speelt. Belangrijk daarbij is dat je acteurs betreft (en dus toestemming vraagt) bij het bepalen of aanpassen van de choreografie.

Geef hen op elk moment in het proces de kans om te weigeren en om een eerder gegeven toestemming opnieuw in te trekken. Zoek eventueel samen naar andere manieren om een gelijkaardig effect te bereiken. Maak intimiteit bespreekbaar in het repetitieproces en zorg ervoor dat een coach als derde het mee kan opvolgen, bijvoorbeeld ook bij audities.

Kunstwereld is extra kwetsbaar

Uit de bevraging blijkt dat onze kunstwereld extra vatbaar is voor grensoverschrijdend gedrag. Dat is ook in andere landen zo. Sigrid Røyseng, docent aan de Norwegian Academy of Music, vertelde op de studiedag over de situatie in Noorwegen. Uit onderzoek naar de situatie bij Noorse acteurs blijkt dat ongewenst gedrag veel vaker voorkomt in de theatersector, gekoppeld aan een bepaalde beloning zoals het krijgen van een belangrijke rol. Helaas, slechts 3,7 procent van wie grensoverschrijdend gedrag meemaakte, meldde dit bij de directie of de vakbond. Niemand nam contact op met de preventieadviseur, die nochtans in alle institutionele theaters in Noorwegen aanwezig is. Dat is nog lager dan wat we uit de resultaten van onze bevraging leren. In Noorwegen heerst blijkbaar een nog grotere angst- en zwijgcultuur. De risicofactoren eigen aan werken in de kunsten zijn wel vergelijkbaar met ons land:

1. Informele aanwervingsprocessen.

2. Harde concurrentie.
 3. Seksuele en lichamelijke aantrekkingskracht als een belangrijke factor voor het scheppende werk.
 4. De onaantastbaarheid van de kunst of de artistieke vrijheid die misbruikt wordt als vrijgeleide om andere waardenkaders opzij te schuiven.
 5. De impact van charismatisch leiderschap.
 6. Het hoog gehalte aan emotionele omgangsvormen eigen aan het werk.
- Ook Liesbet Stevens (docent Seksueel Strafrecht aan de KU Leuven) bevestigde in haar presentatie dat in het bijzonder de kunstenwereld, als kleine sector, vatbaar is voor grensoverschrijdend gedrag. Uit haar onderzoek blijkt immers dat het risico op grensoverschrijdend gedrag groter is in een (werk)context met kleine organisaties met een beperkt aantal beslissers, in sectoren waar er geen gemakkelijke alternatieven bestaan, in een kleine wereld waar iedereen elkaar kent en in een context met veel buitenlanders. Die hebben het doorgaans moeilijker door cultuur- en taalverschillen en weten niet altijd waar ze terecht kunnen.
- Het goede nieuws: hoewel uit Europese cijfers blijkt dat 65 procent van de bevolking sinds hun vijftiende levensjaar geconfronteerd werd met grensoverschrijdend gedrag, is sinds #MeToo de drempel om grensoverschrijdend gedrag aan te kaarten, verlaagd. Op dit vlak speelt de kunstwereld ook een voortrekkersrol. De tijd

van #silence is internationaal voorbij, de tijd voor actie is nu. Sterk worden we pas als we samen strijden.

Rob Vanderbeeken

Fair Art Summercamp 2018

Zin in een 'zomerkamp' over 'fair practice' in de kunsten? 'State of the Arts', een progressieve beweging van cultuurwerkers, verzamelt de eerste week van september de troepen in Brussel.

Wil je inzichten en tips delen? Goesting om samen te sleutelen aan campagnes en beleidsvoorstellen? Mee brainstormen over hoe we binnen het kunstenveld kunnen werken aan democratie, rechtvaardigheid en solidariteit? Tijd en zin om je in te zetten voor meer diversiteit, meer ecologie en minder uitbuiting, seksisme of racisme?

Schrijf je in via de link op onze website: www.acodcultuur.be. Op basis van het verzamelde materiaal maken we een informatieve 'Almanak 2019'. Daarmee kan je als cultuurwerker alvast gewaard een belangrijk verkiezingsjaar ingaan.





Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren naar het Heuvelland

Zoals elk jaar organiseren de Senioren ACOD in samenwerking met de sector Telecom hun jaarlijkse busreis. Op donderdag 27 september 2018 richten ze de neus naar West-Vlaanderen, meer bepaald naar het Heuvelland. We gaan op bezoek bij Maria Beuterbille in haar huisje en bij Smokkeltje Pieper. Ook De Schreve en de voormalige smokkelroutes zijn in de buurt. In de namiddag toeren ze nog in het mooie Heuvelland rond met verder een bezoek aan een orgelbouwer en zijn orgelmuseumboerderij. Uiteraard ontbreken ook nu de culinaire hoogstandjes met een koffiekoek niet in de voormiddag, gevolgd door een driegangenmaaltijd als middagmaal en 's avonds heb je nog een flinke broodmaaltijd te goed. Voor deze boeiende West-Vlaamse uitstap vragen we 60 euro per persoon. In deze prijs is alles (busreis, gids en maaltijden zonder drank) inbegrepen. Opstapplaatsen zijn er in Rijkevorsel, Berchem en Mechelen. Inschrijving is slechts geldig na storting van de deelnamesom van 60 euro per persoon op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S18MB. De inschrijvingen worden afgesloten op 15 september 2018. Graag ook nu inschrijven via e-mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44.

Limburg

Een avond met Rudi Vranckx

De seniorencommissie van ACOD Limburg en Linx+ ontvangen VRT-reporter Rudi Vranckx op maandag 5 november 2018 om 19.30 uur voor een uiteenzetting met als thema 'Het Midden-Oosten, oorlog om de geesten'. Rudi Vranckx is historicus van opleiding, werkte na zijn studie mee aan onderzoeksprojecten voor het Centrum voor Vredesonderzoek, afdeling internationale politiek aan de KU Leuven en is sinds 1988 journalist bij de openbare omroep. Al ruim een kwarteeuw volgt hij voor de VRT oorlogen en conflicten, maakt hij documentaires en schrijft hij boeken. In 2018 ontving Vranckx de Carnegie Wateler Vredesprijs. Plaats van de lezing: Auditorium Corda Campus (voormalige Philips-site in Kiewit Hasselt). Gratis toegang voor leden van ACOD en ABVV Limburg. Reserveren via 011 30 09 70 of limburg@acod.be.

Vlaams-Brabant

Activiteitenkalender seniorenwerking

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

- Donderdag 6 september 2018: de mijnen van Blegny.
- Donderdag 11 oktober 2018: bedrijfsbezoek Depot – Kringwinkel Antwerpen.
- Woensdag 5 december 2018: bedrijfsbezoek Reynaers Aluminium in Duffel.

West-Vlaanderen

Verwendag

Op donderdag 11 oktober 2018 organiseert ACOD West-Vlaanderen haar jaarlijkse verwendag voor de senioren. Zoals elk jaar, legt het gewest de senioren een ganse dag in de watten. Dit jaar gaat de uitstap naar Noord-Frankrijk. Bovendien zorgen we voor een goed verzorgd middagmaal, gevolgd door ontspanning en animatie in zaal Molenhof op de Rode Berg met een optreden van Laura Lynn. Deelnemen kan voor 40 euro per persoon. Inschrijven kan door op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen te storten met de vermelding van naam, sector en aantal deelnemers. Stuur ook een mailtje naar Rik Cappelle (rik.cappelle@acod.be) of een brief naar ACOD Roeselare, Sint-Amandstraat 112 in 8800 Roeselare ter bevestiging van je inschrijving. Inschrijven kan tot en met vrijdag 28 september 2018. Opgelet: de plaatsen zijn beperkt tot 200 deelnemers.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Oost-Vlaanderen

Decoratiefest verdienstelijke leden en militanten

Op zaterdag 24 november 2018 viert ACOD Oost-Vlaanderen zijn verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefest zal plaatsvinden in het Ghent Marriott Hotel, Korenlei 10 in 9000 Gent.

Leden die minstens 10 jaar een militantenrol hebben vervuld, wordt het bronzen ereteken toegekend. Het zilveren ereteken is voor de militanten met ten minste 20 jaar anciënniteit en de trouwe leden die minstens 40 jaar lid zijn. Leden met 50 of 60 jaar lidmaatschap ontvangen eveneens een geschenk.

Leden en militanten die hiervoor in aanmerking komen, dienen hun gegevens te bezorgen aan het intersectoraal secretariaat, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent. Dit kan ook met e-mail naar oost_vlaanderen@acod.be.

De volgende informatie hebben we nodig: naam en voornaam, adres, geboortedatum, sector en historiek van uw lidmaatschap (sinds welke datum u lid bent bij ABVV/ACOD of actief bent als militant).

Afdeling Wetteren Familiwandeling

De afdeling Wetteren nodigt je uit op zaterdag 6 oktober om 14.00 uur voor een wandeling in het Provinciaal Domein De Blakken (Wegvoeringsstraat in Wetteren), via de Drabstraat in Schellebelle en terug naar het Provinciaal Domein langs de Schelde. Na deze leerrijke familiwandeling van 4,4 km met uitleg over fauna en flora, bieden we je een drankje aan. Meer info en inschrijvingen via marc.vanhauwermeiren@skynet.be.

Senioren Overheidsdiensten bezoeken het Gentse stadhuis

Op donderdagnamiddag 20 september 2018 organiseren de Senioren Overheidsdiensten een bezoek aan het Gentse



18 oktober 2018
14u30

**Inkom
5 euro**

Garry Hagger

ACOD senioren, Ledebergplein - 9050 Ledeberg

Inschrijven via 09 269 93 33 en betaling op BE24 8771 4073 0138 met vermelding van naam, sector en het aantal personen

stadhuis. Met een 'verwonderende' gids maken we kennis met de minder bekende kanten van het gebouw (interieur). We spreken af om 13.45 uur aan de ingang van het stadhuis (Botermarkt 1). Kom je met het openbaar vervoer, neem dan tram 1 van Sint-Pietersstation tot halte Korenmarkt en dan te voet tot het stadhuis. Bij regen kan je wachten in de inkomhal.

Deelnemers (maximaal 20) kunnen zich inschrijven vóór 13 september bij Marc Van de Velde (0479/31.58.30 of heldervelde@skynet.be). Aan de deelnemers wordt 5 euro gevraagd, vóór 13 september over te schrijven op rekeningnummer BE39 0003 2515 5619, op naam van Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent.