# TRIBUNE

## EXTRA KOSTEN IN CRISISTIJD?

DE OVERHEID ZAL WEL OPDRAAIEN VOOR DE FACTUREN

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

maandblad, verschijnt niet in augustus | afgiftekantoor 9099 Antwerpen X | P 2A9795 | **juni 2021** | **77.06**

# inhoud


| | |
|---|---|
| inhoud en colofon | 2 |
| wedstrijd | 2 |
| algemeen | 3 |
| spoor | 5 |
| tram bus metro | 9 |
| de post | 10 |
| gazelco | 14 |
| telecom | 15 |
| federale overheidsdiensten | 16 |
| vlaamse overheidsdiensten | 21 |
| lokale en regionale besturen | 28 |
| onderwijs | 31 |
| cultuur | 38 |
| agenda | 40 |


# colofon


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

**Redactiesecretariaat:**
Chris Camps - chris.camps@acod.be

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

**Eindredactie:** Robin Productions, Aalst

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

**Drukkerij:** Moderna Printing


# online

www.acodonline.be

www.facebook.com/acod.abvv

@ACOD_ABVV

# wedstrijd

## Mediamarkt-bon

**Winnaars**

Karine Nierijnck (Middelkerke), Cindy Colla (Leuven), Wesley Crauwels (Aartselaar), Ann Deseintebein (Ichtegem) en Karolien Samyn (Gavere) wisten de antwoorden op de vorgie wedstrijd en winnen een FNAC-bon.

**Nieuwe prijs:**
**Mediamarkt-geschenkbon**

**Nieuwe vragen**

- Wie of wat is LINDA?
- Waarvan is Enabel de opvolger?
- Wat is Oost-Indische doofheid?

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

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

## Als je het mij vraagt

# In tijden van crisis moet de overheid de kastanjes uit het vuur halen

***Wat vind je van discussie de voorbije weken in de pers en de politiek over de financiële gevolgen van de coronacrisis en wie daarvoor moet opdraaien?***

**Chris Reniers:** "Iedereen moet zich ervan bewust zijn dat de uitzonderlijke overheidsuitgaven tijdens de coronacrisis een zware financiële aderlating zullen veroorzaken. Hoe groot die precies zal zijn en wie daar in welke mate door getroffen zal worden, is echter nog onduidelijk. Het lijkt erop dat de politieke verantwoordelijken momenteel de discussie wat voor zich uitschuiven.
Wat opvalt is dat in tijden van crisis – zoals ook ruim tien jaar geleden tijdens de bankencrisis – iedereen een beroep doet op de overheid om de financiële gaten te dichten en de problemen op te lossen. Op zich is daar niets mis mee: dat is nu eenmaal de taak van een goed werkende overheid. Daartegenover staat wel dat men het debat eerlijk moet voeren. Het kan niet zijn dat je in moeilijke momenten verwacht dat de overheid in financiële en structurele ondersteuning voorziet, terwijl je diezelfde overheid in voorspoedige economische tijden pluimt. Als je wil dat de overheid steeds haar rol kan spelen, moet die ook steeds de nodige middelen ontvangen."

***Niet alleen tijdens de coronacrisis moest de overheid tussenkomen, ook tijdens de onderhandelingen over het Interprofessioneel Akkoord werd er naar de overheid gekeken om de discussie te 'smeren'.***

**Chris Reniers:** "Ik stoor mij er bijzonder aan dat de werkgevers hun personeel wel iets gunnen, zolang ze zelf maar niet voor de kosten moeten opdraaien. Een premie kan, zolang die netto is en niet bruto, wat dan wel betekent dat de overheid inkomsten misloopt. Een verhoging van het minimumloon kan – en is hoognodig, ook in openbare diensten – maar dat wil het VBO zelf niet betalen. Daar moet de overheid maar in tussen komen.
Die houding is bijzonder cynisch. Wanneer het hen economisch voor de wind gaat, hebben het bedrijfsleven en liberale politici de mond vol van de vrije markt. De overheid moet zich dan vooral niet of zo weinig mogelijk moeien. Maar van zodra er problemen opduiken, betaald moet worden of verantwoordelijkheid moet opgenomen worden, dan moet de overheid maar inspringen. Dan is overheidscontrole plots wel aanvaardbaar, tenminste als dat betekent: financiering, bijstand en ondersteuning.
Ik stel me trouwens vragen bij die financiële stromen naar het bedrijfsleven. In principe zouden die moeten dienen om de werkgelegenheid te vrijwaren en te ondersteunen. In de praktijk is daarop echter nauwelijks controle. Wordt daar geen misbruik van gemaakt om de winst op te krikken of om dividenden uit te betalen aan aandeelhouders?"

**"In principe zouden de geldstromen naar de bedrijven moeten dienen om de werkgelegenheid te vrijwaren en te ondersteunen. Maar doen ze dat ook?"**

Chris Reniers - voorzitter

***Was je verrast door de plannen om het Zorgbedrijf Antwerpen volledig te privatiseren?***

**Chris Reniers:** "Gezien de eerdere gedeeltelijke privatisering van de werking kon je dat wel voelen aankomen. Toch is de toenemende privatisering in openbare diensten als zorg, openbaar vervoer of onderwijs niet normaal. Voor sommige politici is het een gemakkelijke manier om geld te besparen, maar uit eerdere voorbeelden – bijvoorbeeld de publiek-private samenwerkingsprojecten in het onderwijs – hebben we geleerd dat het op termijn vooral meer geld kost.
Ideologisch en principieel zit zo'n privatisering eenvoudigweg niet goed. Openbare diensten moeten nu eenmaal openbaar blijven. De overheid moet instaan voor de financiering en de werking.
Trouwens, het is ook een fabeltje dat de dienstverlening na privatisering beter of goedkoper wordt. Men zou best een controlemechanisme inbouwen: check elke vijf jaar na privatisering of dienstverlening voor de burger beter en goedkoper is geworden. Indien niet, stuur dan grondig bij of maak de dienst opnieuw openbaar."

***Op internationaal vlak zien we momenteel een felle opflakkering van het geweld tussen Israël en Palestina. Komt dat ooit nog goed?***

**Chris Reniers:** "Het is een déjà vu: steeds dezelfde beelden, steeds dezelfde slachtoffers. Gewone burgers en kinderen groeien op in haat, oorlog en armoede. Als de internationale gemeenschap er niet in slaagt rechtvaardigheid en evenwicht te brengen in die regio, zodat de twee volken als twee staten in vrede kunnen samenleven, dan is het einde zeer voorspelbaar. Dan zal op een bepaald ogenblik één volk ten onder gaan."

# ACOD Limburg
# Hulp nodig bij het invullen van je belastingbrief?

***In samenwerking met ABVV Limburg, Vooruit, De Voorzorg en Linx+ organiseert ACOD Limburg een belastingservice.***

Breng de volgende documenten mee om je belastingbrief vlot te kunnen invullen:
- aangifteformulier 2021 (inkomsten 2020), aanslagbiljet 2020 (inkomsten 2019)
- laatste aanslagbiljet voor de onroerende voorheffing (grondbelasting)
- alle fiches van de werkgever(s) en van de sociale verzekeringsinstellingen over het jaar 2020
- alle bewijzen van aftrekbare uitgaven over het jaar 2020
- de identiteitskaarten en pincodes van alle belastingplichtigen of de ITSME app geactiveerd op je smartphone.

Opgelet: het dragen van een mondmasker is verplicht en we laten maximaal 1 persoon per afspraak toe.

***ABVV Beringen***
**Koerselsesteenweg 8 bus 6, Beringen**
Enkel op afspraak via Wouter Stox (011 28 71 72)
Donderdag 10 en 24 juni 2021 (16.30 tot 18.30 uur)

***ABVV Bilzen***
**Genutstraat 8, Bilzen**
Enkel op afspraak vanaf 1 juni via Guido Bogaerts (0496 40 01 57)
Dinsdag 8 en 15 en 22 juni 2021 (18.30 tot 20.30 uur)

***ABVV Genk***
**Bochtlaan 16 bus 6, Genk**
Enkel op afspraak vanaf 1 juni via Guido Bogaerts (0496 40 01 57)
Zaterdag 5 en 12 en 19 juni 2021 (09.00 tot 12.00 uur)

***ABVV Hasselt***
**Gouverneur Roppesingel 55, Hasselt** (gelijkvloers)
Enkel op afspraak via Wouter Stox (011 28 71 72)
Buitenlandse aangifte, enkel op afspraak via 011 28 71 60
Dinsdag 1 en 8 en 15 en 22 juni 2021 (09.00 tot 12.00 en 13.30 tot 19.00 uur)

***ABVV Lommel***
**Kloosterstraat 25, Lommel**
Enkel op afspraak via Joke Coosemans (0470 88 33 14 - joke.coosemans@vooruit.org)
Maandag 7 en 14 juni 2021 (16.30 tot 20.00 uur), zaterdag 19 juni 2021 (09.00 tot 12.00 uur)

***ABVV Maasmechelen***
**Kruindersweg 27, Maasmechelen**
Enkel op afspraak via Elvire Martens (0496 34 44 85)
Vrijdag 4 en 11 en 18 en 25 juni 2021 (13.00 tot 16.00 uur), zaterdag 19 juni 2021 (09.00 tot 12.00 uur)

***ABVV Sint-Truiden***
**Abdijstraat 18, Sint-Truiden**
Enkel op afspraak vanaf 1 juni via Guido Bogaerts (0496 40 01 57)
Woensdag 9 en 23 juni 2021 (16.30 tot 18.30 uur), donderdag 17 juni 2021 (17.00 tot 19.00 uur)

***ABVV Tongeren***
**Jekerstraat 59, Tongeren**
Enkel op afspraak via 012 39 87 00 - limburg@abvvmetaal.be
Dinsdag 15 en 22 juni 2021 (13.30 tot 18.15 uur), donderdag 17 en 24 juni 2021 (09.00 tot 12.00 uur)

## Zitdagen belastingservice grensarbeid

Breng volgende documenten mee:
- identiteitskaart en pincode
- bewijzen van inkomsten en aftrekposten van het buitenland (jaaropgaaf 2020, hypothecaire lening) en/of Belgische inkomsten en aftrekposten
- bewijs betaling nominale premie 2020 'zorgverzekering' (CZ, VGZ, Andere zorg enz.).
- betalingen in 2019 aan het Zorginstituut Nederland indien van toepassing (bv. invaliden, gepensioneerden)
- enkel aangiftes zonder werkelijke beroepskosten.
  Vrijwillige opbouw pensioen – fiche SVB of RVP.

***ABVV Lommel***
**Kloosterstraat 25, Lommel**
Enkel op afspraak via Nesrin Tosun (011 29 33 86).
Zaterdag 5 juni 2021 van 08.30 tot 12.00 uur.

***ABVV Maasmechelen***
**Kruindersweg 27, Maasmechelen**
Enkel op afspraak via Nesrin Tosun (011 29 33 86)
Zaterdag 12 juni 2021 van 08.30 tot 12.00 uur.

# Protocol van Sociaal Akkoord
# Onderhandelingen in de schaduw van het IPA

***De onderhandelingen voor een Protocol van Sociaal Akkoord bij de Belgische Spoorwegen begonnen op vrijdag 7 mei onder een slecht gesternte. De onderhandelingen voor een Interprofessioneel Akkoord zaten immers hopeloos in het slop. Op 29 maart hadden we hiertegen al gestaakt maar toch kwam er weinig of geen versnelling in de onderhandelingen. Het dossier kwam ondertussen op de regeringstafel terecht. Het gemeenschappelijk vakbondsfront is duidelijk: "Een opgesmukte 0,4 procent is niet het respect dat werknemers verdienen!" Het zal de onderhandelingen voor onze sector zeker niet vergemakkelijken.***

Ter herinnering, het mandaat dat we van het Nationaal Uitvoerend Bureau van 29 april kregen, omvat de vier grote thema's die overeengekomen waren met het Gemeenschappelijk vakbondsfront (ACOD/CGSP – ACV/CSC), namelijk: koopkracht, tewerkstelling, sociaal luik en welzijn op het werk.

De gevolgen van de gezondheidscrisis zijn nog lang niet voorbij en hebben een enorme financiële krater geslagen, zowel bij de NMBS als bij Infrabel. Beide bedrijven hebben zwaar geleden door CoViD-19. Bij de NMBS werden zowel in 2020 als dit jaar veel minder reizigers geteld, met minder inkomsten als gevolg. Bovendien waren er meer uitgaven voor beschermingsmiddelen en bijkomende reiniging van het materieel. Waar de NMBS had gerekend op een bonus kleurden de cijfers bloedrood. Hoewel rood onze kleur is, zien we het in deze context toch liever anders… De regering gaf wel compensaties, maar hiermee geraakt de put niet gevuld.
Ook Infrabel deelde in de financiële klappen door het sterk verminderde internationaal reizigersverkeer en goederenvervoer.

Hoe raar het ook mag klinken, het is niet alles kommer en kwel in deze coronacrisis. De cijfers van de stiptheid bedragen op 93 procent en ook de tevredenheidsbarometer staat beter dan ooit. Dit is uiteraard een magere troost. Toch weten de reizigers de inspanningen die in moeilijke omstandigheden werden geleverd wel te waarderen. Het is van groot belang dat dit zo blijft opdat de mensen opnieuw massaal de weg vinden naar de trein wanneer het leven normaliseert.

Rekening houdend met deze elementen zullen de onderhandelingen ongetwijfeld intens zijn. Alle betrokken onderhandelaars hebben immers doelstellingen. Toch is de sfeer een stuk aangenamer dan een aantal jaren geleden en wordt er meer geluisterd naar onze argumenten. Uiteraard is luisteren alleen niet voldoende. Men moet ook openstaan.

De directie heeft er geen belang bij om in een conflictsituatie terecht te komen. Hopelijk beseft men dit aan de andere kant van de onderhandelingstafel. Wanneer het conflictmodel gehanteerd wordt en beide partijen met getrokken messen tegenover mekaar komen te staan, zullen er alleen maar verliezers zijn. Enkel een evenwichtig akkoord met een win-winresultaat kan ervoor zorgen dat ons overheidsbedrijf de wissel naar een mooie toekomst kan nemen.

Maar voor we zover zijn, moeten er eerst knopen doorgehakt worden op interprofessioneel niveau. Wanneer deze klip kan omzeild worden, kunnen we ons volop concentreren op de situatie bij de spoorwegen. ACOD Spoor blijft natuurlijk voorstander van goed sociaal overleg in onderling respect en met oog voor de noden van het personeel.

We verwachten om jullie spoedig op de hoogte te kunnen brengen over de stand van zaken en hopen samen met jullie op een goede afloop. Er wachten ons nog een aantal spannende weken.

*Ludo Sempels*

CONTACT **Gunther Blauwens** | 02 508 59 27 | gunther.blauwens@acod.be

# Dwarsligger

***De Europese Commissie heeft de NMBS, DB (Duitsland) en ÖBB (Oostenrijk) een boete van miljoenen euro's opgelegd omwille van kartelvorming en het afspreken van klantentoewijzing in het grensoverschrijdend goederenvervoer.***

Er werden onderling prijzen afgesproken door het uitwisselen van informatie met betrekking tot prijsoffertes. De NMBS moet hiervoor 270.000 euro ophoesten. De veroordeelde praktijken speelden zich af van eind 2008 tot eind april 2014. De 'medeplichtigheid' van de NMBS dateert van november 2011.

De drie spoorwegmaatschappijen hebben hun aandeel in deze kartelvorming erkend en een schikking voorgesteld. DB betaalt het grootste gelag met een monsterboete van 48,3 miljoen euro, ÖBB kreeg clementie wegens medewerking in het onderzoek.
We vragen ons af of de huidige CEO van de NMBS de ex-CEO van de periode 2011-2014 om een toelichting heeft gevraagd tijdens een zitting van de raad van bestuur. Hij werd na zijn ontslag als CEO van de NMBS immers door de N-VA in de Raad van Bestuur geparachuteerd…

*Günther Blauwens*

foto: Marc Ryckaert

## Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk

# Risico van kwartsdeeltjes in de ballast

***Het programma Zembla op de Nederlandse zender NPO2 zond begin april een ophefmakende reportage –'Het Stofspoor' – uit over het gebruik van kwarts bij Prorail (Nederlandse infrastructuurbeheerder). Onderzoeksjournalisten kregen vertrouwelijke rapporten van Prorail in handen.***

Uit de vertrouwelijke rapporten bleek dat spoorwegarbeiders jaren werden blootgesteld aan kwarts. Een langdurige blootstelling aan deze stof kan medische problemen met zich meebrengen indien veiligheidsvoorschriften en voorzorgsmaatregelen niet opgevolgd worden.

Gezien de ongerustheid die deze reportage op het terrein veroorzaakte nam ACOD Spoor zijn verantwoordelijkheid op en liet dit punt agenderen op het bedrijfscomité Infrabel van april. Daarin nam Infrabel het engagement op om in het bedrijfscomité van mei een analyse te brengen van het gebruik van kwarts.

Infrabel antwoordde dat alle nodige maatregelen getroffen werden om de risico's te verminderen en wees op het feit dat haar voorschriften veel strenger zijn dan de geldende Europese normen. Een van de maatregelen is het verplichte gebruik van FFP3-maskers. Er zullen bewustmakingscampagnes worden opgestart over deze materie, gekoppeld aan besprekingen in de lokale CPBW's.

ACOD Spoor volgt dit dossier van nabij op.

*Nicky Masscheleyn*

# Reorganisatie B-MS
# Het overleg over de loketten is opgestart

***Als gevolg van onze actie tegen de sluiting van loketten en de aanpassing van de openingsuren, is de directie ingegaan op onze vraag om overlegmomenten te houden. In een eerste overleg op 20 april werd een aantal punten besproken.***

## Posten met profiel

In de eerste fase werden 30 posten met profiel gepubliceerd. Van die 30 werd er voor 22 een kandidaat weerhouden. Van de 71 personen die mochten solliciteren, hebben er 39 deelgenomen. Zes vroegen hun pensioen aan, vijf hebben de overstap gemaakt naar een andere directie binnen het bedrijf, 21 personen hebben aan geen enkel examen deelgenomen.

Van de 30 posten waren er 15 voor Commercial Manager (rang 3), vijf voor Commercial Lead (rang 4+), zeven voor Commercial Lead Mobile (rang 4+), twee voor Sales Help Desk (rang 4+) en een voor Info Sales Specialist GtC (rang 4).

In een tweede fase ging men nog op zoek naar acht posten met profiel die nog ingevuld moesten worden. Namelijk een Commercial Manager (rang 3), drie Commercial Lead (rang 4+), 3 Commercial Lead Mobile (rang 4+) en een Info Sales Specialist Gtc (rang 4+). In deze tweede golf mocht iedere contractuele en statutaire medewerker rang 4 en 5 postuleren die kennis had van de verkoop. Hierdoor werden 26 van de 30 posten ingevuld.

Voor de post van Commercial Manager in Aarlen was er geen enkele kandidaat. Deze post is dan ook geschrapt. De Commercial Lead Mobile van Namen zal deze functie (voorlopig?) op zich nemen.

## Sluiting van 44 loketten

In de transitieperiode zal in de 44 geaffecteerde stations het loket nog drie dagen in de week openblijven met de bedoeling gedurende die periode de reizigers voldoende te informeren over de alternatieven en de andere verkoopkanalen te leren kennen.

foto: Belga - Maarten Weynants

Alle wachtzalen en sanitair zijn sinds 1 april uitgebreider open (tot minstens 20 uur). In de komende 18 maanden worden deze stations uitgerust met automatische sloten, camera's en brandveiligheidssystemen. Ook zullen er acht FTE's extra aangeworven worden bij Securail om de extra controles te kunnen uitvoeren in deze stations.
Er zijn gesprekken met bpost opgestart om eventueel in bepaalde stations commerciele activiteiten op te starten. Met verschillende gemeenten zijn eveneens gesprekken gestart over een mogelijk partnership. Wij merkten op dat de aanwezigheid van personeel in deze stations voor ons altijd iemand van de NMBS moet zijn. Om de reiziger van dienst te zijn, van aankomst tot vertrek.

De natuurlijke afbouw van 77 FTE's is gepland op twee jaar. Op 15 maart waren er reeds 53,7 FTE's die hun officiële aanvraag voor hun pensioen hadden ingediend voor 2021 of 2022.
Wij kregen ook de garantie dat de werkzetels waar vandaag personeel is NIET zullen vergroot worden. Iedereen kan aan de slag blijven in de werkzetel waar hij of zij nu werkt.

## Varia

De directie liet blijken dat de steward-diensten niet meer vrijblijvend zouden opgesteld worden. We zijn van mening dat gezien de epidemiologische situatie het niet aangewezen is om momenteel af te stappen van de vrijblijvendheid zolang de situatie niet onder controle is en er geen grotere vaccinatiegraad bereikt is.

*Nicky Masscheleyn*

# Syndicaal netwerk
# Paritair sprokkelnieuws

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

## Telefonische screening (I-AM)

We vragen de procedure van telefonische screening van kandidaten (I-AM) voor examens te herzien. Er wordt een vorm van druk gecreëerd waardoor kandidaten niet durven aangeven dat ze niet beschikbaar zijn voor het telefonisch onderhoud op het moment dat ze gecontacteerd worden.

## Cumulatie P177 en P42 - terugvordering (Infrabel, HR Rail)

We polsen naar een stand van zaken m.b.t. de uitbetaling en terugvordering van de toelagen P177 (verplaatsingsvergoeding) en P42 (vergoeding gebruik eigen auto) die abusief gezamenlijk toegestaan (cumulatie) werden tijdens de treindienst van nationaal belang. We vragen dat de terugvordering wordt stopgezet gezien het personeel zich zeer flexibel heeft getoond tijdens deze periode en de fout het gevolg is van een administratief misverstand tussen HR Rail en Infrabel.

## Verlofconsignes (NMBS, HR Rail)

Personeelsleden (Securail, B-MS) hebben recent aangepaste verlofconsignes ontvangen die niet overeenstemmen met de geldende HR-reglementering (ARPS 541, 542) en niet vooraf werden voorgelegd aan de sociale partners. We wijzen erop dat het personeel niet kan verplicht worden om tijdens vrije periodes contact op te nemen met de planning om zich te vergewissen van eventuele last minute wijzigingen. De verlofconsignes werden ingetrokken na onze eerste tussenkomst. HR Rail interpreteert de regelgeving zo dat het wel mogelijk zou zijn om het dienstrooster 24 uur voorafgaand aan een hervatting na een periode van afwezigheid aan te passen. Gezien onze argumenten zal HR Rail dit herbekijken.

## Oproepvergoeding (Infrabel)

Bij oproep voor een dringende tussenkomst op een plaats meer dan 5 km van de voorziene arbeidsplaats is er een vergoeding (ARPS 523). Wanneer een tweede oproep volgt terwijl de bediende bezig is met de eerste, wordt er geen tweede vergoeding toegekend omdat er geïnterpreteerd wordt dat de eerste plaats van een tussenkomst een arbeidsplaats is. Wij vragen een duidelijke analyse van ARPS 523. Wordt onderzocht.

## Posten met profiel (B-TO)

We stellen ons vragen met betrekking tot de screening van kandidaten. We geven het voorbeeld van iemand die op permanentie werkt en wiens kandidatuur voor een leidinggevende functie bij planning niet weerhouden werd omwille van beperkte ervaring met planning. We wijzen erop dat iemand op een permanentiedienst in real time de planning moet aanpassen en dus de bundels 541 en 542 moet kunnen toepassen. Bijkomend had betrokkene ook ervaring met coachen en opleiden van mensen. Er wordt een onderzoek verricht.

## Einde loopbaan treinbesturing (dossier herwaardering)

Volgens de directie is het de doelstelling om 10 procent van de treinbestuurders deeltijds werk (vier vijfde, halftijds) toe te kennen. De meest recente cijfers worden op onze vraag overgemaakt:
- treinbestuurders: 277 naar vier vijfde, 7 naar halftijds (op 2.777 treinbestuurders)
- rangeerders: 25 naar vier vijfde, 1 naar halftijds(op 261 rangeerders).

De posten van coaches zullen in eerste instantie toegewezen worden aan de meest ervaren treinbestuurders (kennisoverdracht). We vragen dit te kunnen duiden met statistieken (leeftijd, anciënniteit) die ons zullen bezorgd worden.

*Günther Blauwens*

foto: Frans Berkelaar

foto: Laurie Dieffembacq

# Vertrekprocedure LINDA moet beter doen!

***Neen, icoon Will Tura is geen treinbegeleider of treinbestuurder en zijn hit 'Linda' is zeker geen spoorweglied, maar LINDA is wel een big item in spoorwegkringen. LINDA is een acroniem voor 'Location Based Intelligent Departure Approach' en voegt zich bij andere spoorwegacroniemen zoals YVETTE (eerste versie van het huidige ITRIS), SABIN (verkoopsysteem), POWER (Planningtool) en andere ELAN-projecten. ACOD Spoor blijft aandringen op de voortzetting van het ontwikkelen van een definitieve risicovrije vertrekprocedure. Graag ASAP!***

Even terug in de tijd. De huidige vertrekprocedure (niet LINDA) werd ingevoerd na stopzetting van het project DICE: de project-vertrekprocedure die niet alleen in het kader van de One Man Car (of DOO, Driver Only Operations) werd opgezet, maar bovendien miljoenen euro's heeft gekost.
ACOD Spoor voerde steeds oppositie tegen de One Man Car – met succes – en eiste tegelijkertijd een vertrekprocedure zonder de gekende risico's van de oude vertrekprocedure: reizigers die op een aangezette trein springen terwijl de deuren dichtgaan, agressie ten gevolge het weigeren van laattijdige reizigers na het geven van de 'verrichtingen gedaan'…

## Wat is er nieuw?

De huidige vertrekprocedure (sinds 2018) laat de treinbegeleider toe de laatste deur onmiddellijk te sluiten na het bedienen van de AVG (aanwijzers verrichtingen gedaan), dus voordat de trein in beweging komt.
Doelstelling van LINDA is het geven van de 'verrichtingen gedaan' met gebruik van de smartwatch na sluiting van de laatste deuren. De treinbegeleider geeft de melding 'verrichtingen gedaan' met zijn smartwatch en deze wordt ontvangen op de tablet (eDRIVE) van de treinbestuurder. De treinbestuurder kan vervolgens de trein aanzetten mits toelating van de seininrichting.

## Nog werk aan de winkel

Op woensdag 21 april is er een veiligheidsincident geweest tijdens het testen van de vertrekprocedure LINDA op de verbinding Eupen-Oostende. Door het professioneel en reglementair optreden van het treinpersoneel werd de exploitatieveiligheid verzekerd (bedienen van noodsein bij vertrek met open deuren).
ACOD Spoor nam contact op met de directie die vervolgens besliste de testen op te schorten zolang het onderzoek loopt.

Op 4 mei werd de noodzaak van een definitief veilige vertrekprocedure opnieuw bewezen. Een treinbegeleider belandde tussen perron en trein in het station van Sint Niklaas tijdens het uitvoeren van de vertrekprocedure na contact met een laattijdige reiziger.
De treinbestuurder heeft de trein niet aangezet gezien hij geen controlelamp deuren kreeg. Bij gesleept materieel zouden de gevolgen dramatisch geweest zijn.
De reiziger die het verbod tot instappen negeerde, is weggevlucht. De treinbegeleider – en tevens militant ACOD Spoor – diende klacht in, gesteund door twee reizigers die getuige waren van het voorval en zich spontaan hebben geïdentificeerd.
Op de Nationale Paritaire Subcommissie van mei hebben we de NMBS om maximale juridische ondersteuning gevraagd en de voortzetting van het ontwikkelen van een vertrekprocedure die dergelijke voorvallen eens en voor altijd uitsluit. Generaties treinbegeleiders en treinbestuurders pleiten voor een definitieve oplossing.
Om ook met Will Tura te eindigen: "Hoop, hoop doet leven"

*Günther Blauwens*

## Sociale solidariteit bij de Belgische Spoorwegen

# Vanaf juni 2021 terugbetaling remgeld voor volwassenen

***Terwijl een parlementaire commissie de mogelijkheid onderzoekt om het remgeld voor huisartsen af te schaffen en de derdebetalersregeling te veralgemenen, hebben de Belgische Spoorwegen alvast zelf het initiatief genomen om deze stap te zetten na overleg met de erkende vakbonden in het Nationaal SubComité van Sociale Werken (NSCSW). Ter herinnering: reeds in december 2018 werd dit door ACOD Spoor / CGSP Cheminots in het NSCSW aangekaart en herhaald in de werkgroepen NSCSW van 2019 en 2020.***

Sinds oktober 2013 neemt de Kas van de Sociale Solidariteit de wettelijke remgelden ten laste van de raadplegingen bij en bezoeken van huisartsen en artsen-specialisten, verstrekkingen kinesitherapie en verpleegkundige zorgen voor de kinderen jonger dan 18 jaar die geregistreerd zijn als een persoon ten laste van de KGV.

Vanaf juni 2021 zal de Kas van de Sociale Solidariteit ook de wettelijke remgelden ten laste nemen voor de rechthebbenden van de KGV die 18 jaar of ouder zijn en die over een globaal medisch dossier beschikken. Het is belangrijk te weten dat deze tegemoetkoming wordt beperkt tot raadplegingen bij een huisarts- en bij andere artsen van dezelfde groepspraktijk- die het globaal medisch dossier (GMD) beheert. Vandaag stellen we vast dat nog niet iedereen in België een GMD heeft, hoewel dat dus sterk aan te raden is. Het is volledig gratis en wordt terugbetaald nadat u het attest hebt ingediend bij uw Gewestelijk Geneeskundig Centrum.

Huisbezoeken zijn van de maatregel uitgesloten. De terugbetaling is beperkt tot de bedragen die door de rechthebbenden werkelijk betaald werden. De maatregel zal herzien worden in functie van wettelijke wijzigingen in verband met de terugbetaling van remgelden of de invoering van de derdebetalersregeling.

Met deze maatregel hopen we de toenemende ongelijkheid in de toegankelijkheid van de gezondheidszorg voor de allerzwaksten onder ons in te dijken.

Dat het spoorwegpersoneel – inclusief de gepensioneerden en hun begunstigden – kan rekenen op een hospitalisatieverzekering dankzij het sociaal overleg van de erkende vakbonden is geen overbodige luxe. We lazen in de krant dat drie op tien Belgen een hospitalisatieverzekering niet belangrijk vinden. Hierdoor worden vele coronapatiënten die weken op intensieve zorgen hebben gelegen geconfronteerd met een factuur van gemiddeld 700 euro, met uitschieters van 13.000 euro. Te veel mensen denken onterecht dat de tussenkomst van hun ziekenfonds volstaat.

De resultaten van het sociaal overleg lees je maandelijks in het blad ‘Het Spoor’. Een aanrader en het bewijs dat uw syndicale bijdrage wel degelijk het verschil maakt.

*Günther Blauwens*

## De Lijn

# Decreet continuïteit dienstverlening legt stakingsrecht aan banden

***Op 6 mei werd het decreet 'Continuïteit van de dienstverlening' goedgekeurd in de Commissie Mobiliteit van het Vlaams parlement. Vijf dagen na het feest van de arbeid waar ook het 100-jarig bestaan van het stakingsrecht gevierd werd. Voor de medewerkers van De Lijn was dit een verjaardag in mineur. Het decreet zal dan wel niet het individuele stakingsrecht aantasten, maar eens te meer het collectieve.***

Door de invoering van de intentieverklaring 72 uur op voorhand legt de Vlaamse regering de druk bij het individu waardoor stakingspiketten als collectief hun kracht verliezen. Bovendien zal aan de intentie een sanctie gekoppeld worden voor wie deze niet naleeft.

### Veel vragen, weinig antwoorden

ACOD TBM en de linkse oppositiepartijen hebben veel vragen bij dit decreet. Op onze bezwaren tegen de bevoegdheid van Vlaanderen in deze materie kwam er van de regering maar een zeer mager antwoord. Het is onbegrijpelijk dat er geen extra advies aan de Raad van State wordt gevraagd om dit uit te klaren. We kunnen dus enkel concluderen dat de Vlaamse regering haar groot gelijk wil halen.
Ten tweede stellen wij het gelijkheidsbeginsel in vraag. Wij vinden het opmerkelijk dat de Vlaamse minister van Mobiliteit hier niet een decreet schrijft voor het gehele stads- en streekvervoer, maar wel enkel voor De Lijn. Dit is dus geen decreet voor de reizigers, maar wel eentje om de vakbonden bij De Lijn aan banden te leggen. Indien de Vlaamse regering de reizigers zou willen ontzien bij stakingen, dan zou deze regeling ook moeten gelden voor pachters en voor de toekomstige uitbaters van vervoer op maat.

### Wij laten ons niet doen

Bij De Lijn wil men zelfs al advies in winnen op de ondernemingsraden over een decreet waarover het Vlaams parlement nog moet stemmen, ACOD TBM zal hen correct van antwoord dienen.
Maar hier stopt het niet, we zullen ons de komende weken beraden over volgende stappen. ACOD TBM zal dit niet zomaar laten passeren. Het recht op collectief onderhandelen en het daaraan gekoppeld recht op collectieve actie is voor ons essentieel om te blijven opkomen voor iedereen bij De Lijn.

*Stan Reusen*

foto: Belga - Kristof Debecker

CONTACT
**Stan Reusen** | 02 508 58 84 | tbm@acod.be

# Krantenbedeling
# Distributiesteun is openbare dienstverlening

***In september 2018 berichtten we in Tribune over de strijd van ACOD Post voor het behoud van het krantencontract bij bpost. Toen werd het voor twee jaar toegewezen aan bpost. Intussen is het tijd voor een nieuwe toekenning en zoals steeds zijn er pogingen om deze openbare dienstverlening te privatiseren.***

Iedereen herinnert zich zeker en vast nog de strijd die ACOD Post geleverd heeft voor het behoud van het krantencontract bij bpost. In 2018 werd dat tot einde 2020 toegewezen aan bpost. Maar zelfs toen hing 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.

De Belgische Staat en bpost moesten zich 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 en was het wachten op een beslissing.

ACOD Post volgde dit dossier steeds van nabij op. Voor ons is het duidelijk: de krantenbedeling is een 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 kranten is immers een fundamenteel onderdeel van het recht op informatie in een democratie.

Daarenboven is er behalve 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 de mensen in agglomeraties hun krant in de bus krijgen, ofwel zullen de prijzen verschillen in functie van de woonplaats. Hoe verder je van de grootstad woont, hoe meer je voor de krant zal betalen. Voor ACOD Post moeten de kranten dagelijks toegankelijk blijven voor alle lezers. Enkel bpost biedt deze garantie!

foto: Belga - Nicolas Maeterlinck

## Wie wil en kan de dienst leveren?

De aanval op het krantencontract is een liedje dat alsmaar wordt herhaald vanuit een bepaalde politieke hoek. Ook nu zijn er pogingen van de N-VA om deze openbare dienstverlening los te weken van bpost. Ze valt zo niet alleen de directe tewerkstelling van 2.500 personeelsleden aan, maar ook de dienstverlening aan de burger. Zij die niet wonen in een dicht bevolkte agglomeratie en per definitie niet interessant zijn voor private ondernemers, moeten maar meer betalen voor hun krant. Dat is het gedachtengoed waar zij achter staan.

Het komt erop neer dat het hier niet gaat over subsidies. Het krantencontract kan niet liberaler opgesteld zijn dan momenteel al het geval is. Dit wil zeggen dat iedereen die zich geroepen voelt kranten mag verdelen, waar dan ook in België. Waar het financieel interessant genoeg is, worden kranten door private ondernemers gedragen. bpost heeft de opdracht om al de rest te dragen, in iedere uithoek van België, tegen dezelfde prijs en met dezelfde kwaliteit. Het is daarvoor dat de regering betaalt: de dienstverlening aan alle Belgische burgers, waar ze ook wonen. Dat is democratie.

Ook voor het omgekeerde scenario betaalt de regering. Bijvoorbeeld: plots besluit een private krantendrager, om welke reden dan ook, zijn 2.000 kranten niet meer te dragen. Het is bpost dat zich moet organiseren om dit van vandaag op morgen over te nemen. In feite zeggen deze rechtse politici dat mensen die niet in een agglomeratie wonen, meer moeten betalen om hun krant voor 7u30 ‘s morgens in de brievenbus te krijgen. Opmerkelijk is ook dat de N-VA in haar communicatie rond haar wetsvoorstel vermeldt dat ze het niet meer nodig vindt om papieren kranten rond te delen ten gevolge van de digitalisering. Dus, volgens hen hoeven digibeten geen krant meer te lezen.

Het krantencontract betekent tewerkstelling bij bpost en dienstverlening aan de burger. Daar staan wij voor en daar zal ACOD Post voor vechten.

*Jean-Pierre Nyns*

foto: Belga - David Stockman

# Jaarverslag ombudsdienst breekt lans voor 'nabij netwerk'

***De ombudsdienst voor de postsector erkent in zijn jaarverslag van 2020 het uitzonderlijke werk dat de postbodes en bij uitbreiding alle medewerkers van de postbedrijven geleverd hebben in dit moeilijke coronajaar. Uiteraard zijn er ook aandachtspunten waar bpost zich verder zal moeten op toeleggen. Via de bpost Flash nr. 1398 laat het bedrijf weten dat het rapport een aansporing is om zijn dienstverlening te verbeteren.***

In zijn beleidsadvies met betrekking tot de universele dienstverlening, beklemtoont de ombudsdienst het belang van een 'nabij netwerk' van rode brievenbussen, postkantoren en ondersteunende diensten als volgt.

"Een goed bereikbaar en toegankelijk netwerk van rode brievenbussen en postkantoren om post- en financiële verrichtingen uit te voeren, is een dagdagelijkse ondersteuning voor vele burgers. Deze minimumdienstverlening moet goed toegankelijk, voldoende kwalitatief en betaalbaar blijven voor iedereen. Het belang van de universele en publieke dienstverlening gaat verder dan wat de wettelijke definitie laat uitschijnen. Mensen die minder mobiel zijn of digitaal onzeker, ontvangen hun pensioen of mindervalide-uitkering nog steeds via de postbode. De 'AUB Postbode' dienstverlening laat de meer kwetsbare mensen toe om hulp te vragen aan de postbode voor hun post- of financiële verrichtingen."

Dit advies is belangrijk en ondersteunt onze strijd om de diensten van algemeen economisch belang- zoals een uitgebreid retailnetwerk en de dienst AUB Postbode - te behouden in het volgende (zevende) beheerscontract. Het behoud van deze diensten is essentieel voor de bevolking en voor het behoud van de werkgelegenheid bij bpost.

ACOD Post zal elke gelegenheid benutten om aan de regering duidelijk te maken dat, in het zevende beheerscontract, geen afbreuk mag worden gedaan aan de Diensten van Algemeen Economisch Belang.

We houden jullie op de hoogte.

*Jean-Pierre Nyns*

## Rechtzetting / aanvulling

***In de vorige Tribune (mei 2021) liep het mis tussen de proefdruk en de uiteindelijke lay-out.***

De laatste alinea van ons besluit in het artikel 'Consumentenstudie postgebruikers. De Belg houdt vast aan de postbode' verdween in de natuur. Onze excuses hiervoor.

De conclusie luidde: "ACOD Post is bijzonder blij met de conclusies in de BIPT-studie. Minstens drie keer per week brieven aan huis bezorgen, is niet bepaald wat Connect 2026, het strategisch plan van bpost, voor ogen heeft. Daar zal ACOD Post strijd voor leveren. Wij zijn er klaar voor. Ook de sociale rol wordt door het BIPT aangehaald als belangrijk. Van dit belang moet je geen enkel personeelslid overtuigen. Op politiek vlak werd er de voorbije jaren geen enkele inspanning geleverd om hierin te investeren. Ondertussen hebben we al twee keer een formeel gesprek gehad met voogdijminister Petra De Sutter. Telkens heeft zij te kennen gegeven dat deze regering hier wel oren naar heeft. Dat is alvast een begin."

*Jean-Pierre Nyns*

CONTACT **Jean-Pierre Nyns** | jean-pierre.nyns@acod.be

## ACOD Post observeert de pakjessector

# Intimidatie weerhoudt Amazonwerknemers van de oprichting van een vakbond

***Eind maart kopten de media: 'Historische stemming over mogelijk eerste vakbond bij Amazon'. In het Amazon fulfillment center van Bessemer in de staat Alabama, konden de werknemers van begin februari tot einde maart hun stem, voor of tegen de vakbond, uitbrengen. Dat er gestemd moest worden, komt niet door Amazon, maar is verplicht in Alabama, een zogenaamde 'Right-to-work-state'. Dit betekent dat wanneer werknemers zich binnen een bedrijf willen organiseren, zij hiervoor de steun moeten krijgen van een meerderheid van hun collega's.***

De retailvakbond RWDSU (Retail, Wholesale and Department Store Union) verzamelde 3.000 handtekeningen – de vestiging te Bessemer telt een goede 5.800 werknemers – en dwong hiermee een stemming af. Van begin februari tot einde maart 2021 konden de werknemers hun stem uitbrengen.

Van zodra het duidelijk werd dat er een stemming zou plaatsvinden, schoot Amazon in gang. Alles werd uit de kast gehaald om de werknemers te overtuigen tegen de vakbond te stemmen. Amazon huurde consultants in om een anti-vakbondscampagne te voeren en werknemers te intimideren om zo de stemming te saboteren. Het bedrijf zette een anti-vakbondswebsite op, die arbeiders ontmoedigde om deel te nemen, organiseerde tijdens de werkuren verplichte vergaderingen om video's en presentaties te tonen die de vakbond in diskrediet brengen. Een medewerker getuigde in The Washington Post hoe een manager tijdens zo'n vergadering zijn badge fotografeerde toen hij de vakbond verdedigde. Medewerkers werden bestookt met sms'jes en op de wc kregen ze te horen en te zien (flyers) dat ze 'het winnende team' niet moesten verlaten.

De getuigenissen over de werkomstandigheden, verzameld in de aanloop naar de stemming, spreken voor zich. Een 51-jarige verklaart ettelijke kilo's te zijn afgevallen door de vermoeidheid en stress: "Mijn lichaam houdt het aan dit tempo niet langer vol." Een dame getuigt: "Loop eens een dag met me mee. Het voelt alsof je al die uren in de sportschool staat en je prestaties worden live gemeten. Als mijn tempo even zakt, als ik even geen pakjes scan, dan registreert de computer dat als pauze. Op 10 uur werken heb ik twee pauzes van 15 minuten. Daarvan gaan al een paar minuten op aan het hele eind dat ik naar de wc moet lopen." "Het moordende werkritme put ons uit. Onze persoonlijke relaties staan op springen", vertelt een andere werknemer.

Drieduizend handtekeningen van werknemers die zeiden dat ze onder deze omstandigheden niet kunnen werken en toch…

De lastercampagne en intimidatie heeft gewerkt: 1.778 medewerkers stemden tegen de vakbondsvorming en 738 voor. Zelfs met de 500 stemmen die opzij werden gelegd omdat er iets mis zou zijn met de formulieren, kon het tij niet worden gekeerd. De retailvakbond RWDSU wil de uitslag aanvechten wegens de 'verwerpelijke' campagne van Amazon.

Een teken aan de wand was wellicht dat bij de demonstranten die de weken voor de stemming postvatten aan de ingang van het reusachtige complex, er maar weinig aanwezigen waren die daadwerkelijk bij deze Amazonvestiging werkten.
Deze negatieve uitslag is droevig nieuws voor de medewerkers in Bessemer. Maar niet alleen voor hen. Hun verzet tegen de schadelijke gevolgen van Amazons roekeloze toewijding aan winst boven het welzijn van mens en milieu, wordt wereldwijd gedeeld.

Ook in Europa houdt Amazon de vakbonden op afstand. Zo weigert Amazon in Duitsland, na tien jaar strijd met de vakbonden, nog steeds een cao af te sluiten. Om de strijd met Amazon aan te gaan, is een sterke vakbond broodnodig en moet de politiek ook zijn verantwoordelijkheid nemen door de positie van de werknemers te versterken met wetgeving.

ACOD Post neemt elke gelegenheid te baat om de politiek duidelijk te maken dat het recht van de werknemers op vakbondsvertegenwoordiging, op vrijheid van vergadering- online en offline- en om gezamenlijk op te roepen tot hervormingen op hun werkplek, moet worden gerespecteerd, ook bij Amazon. Geen Amazon-toestanden in België!

*Jean-Pierre Nyns*

# Verplaatsingen: einde discussie!

***Sinds het voorjaar van 2018 vraagt ACOD Gazelco met aandrang aan de verzamelde werkgevers om bepaalde voorwaarden van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake verplaatsingen (overplaatsingen, verplaatsing thuis-werk, zendingen, dienstverplaatsingen) te verbeteren. Uit de meest recente besprekingen blijkt dat de werkgevers dat niet zien zitten.***

## Voornaamste aandachtspunten van ACOD Gazelco

- Combinatiemogelijkheden mogelijk maken, zelfs wisselend op dagelijkse basis, met een eigen gemotoriseerd voertuig, een fiets, het openbaar vervoer (ook bijvoorbeeld de waterbus en parkeerfaciliteiten aan stations) en te voet. En hiervoor dan ook een gunstig vergoedingspakket uitwerken.
- Een verbeterd aanbod inzake de mogelijke toetreding (onder voorwaarden) tot een omniumverzekering 24u/24u voor het eigen voertuig uitwerken. In ons syndicaal voorstel werden de plafonds van 25.000 en 50.000 euro (nieuwwaarde exclusief btw) verhoogd naar respectievelijk minstens 30.000 en 60.000 euro. Ook een uitbreiding naar andere voertuigen, zoals bijvoorbeeld een moto, werd hierin meegenomen.
- Een sectorale regeling uitwerken voor verplaatsingen op zee en naar het buitenland. Er werden reeds bedrijfsgebonden patronale regels aan betrokken collega's voorgeschoteld, maar Gazelco wenst minimale sectorale afspraken te maken, waarin op een juiste manier rekening gehouden wordt met de specifieke context inzake arbeidstijd en verplaatsingsproblematiek.
- Een patronale attesteringsregeling tot stand doen komen in functie van carpooling, zodat een fiscaal voordeel gerealiseerd kan worden in voorkomend geval.
- De berekeningswijze van verschillende verplaatsingsvergoedingen niet langer baseren op een gemiddelde snelheid van 50 km/uur, maar wel op 40 km/uur, wat meer de realiteit weerspiegelt en tot hogere bedragen zou leiden.

## Voorstellen werkgevers

De werkgeversfederaties verklaarden dat ze een 'modernisering' wensen van de collectieve arbeidsovereenkomst inzake verplaatsingen. Ze formuleerden een globaal voorstel dat enkel in totaliteit verder kan besproken worden.
Tijdens de onderhandelingen ging het patronaal voorstel echter meer en meer op een eisenbundel van de werkgevers lijken dan dat het een gepast antwoord gaf op onze vragen ter verbetering.
Voor de werkgevers zijn verbeterde combinatiemogelijkheden mogelijk (zonder verplaatsingen te voet), maar enkel indien daaraan gekoppeld het sociaal abonnement gesegmenteerd wordt per dag met de bedoelde verplaatsing thuis-standplaats en er geen dergelijke vergoedingen meer zouden bestaan voor dagen waarop men deze verplaatsing niet doet (dus van een maandvergoeding naar een dagvergoeding, wat voor Gazelco onbespreekbaar is).
Een verbetering van de omniumverzekering 24u/24u wordt niet sectoraal besproken, maar zou enkel gelden voor werknemers die kunnen inschrijven op de polis Ethias 22.100.000. Bovendien zou een nieuw progressief berekeningssysteem van de zelf te betalen premies ervoor zorgen dat sommigen wat minder moeten betalen maar velen fors meer (tot ongeveer 30 procent meer).

Voor de werkgevers is enkel een plafondverhoging tot 55.000 euro bespreekbaar voor sommige 'groene wagens' en een uitbreiding mogelijk voor moto's (30 procent werkgeverstussenkomst in een privéomniumverzekering).
De vraag inzake carpooling is bespreekbaar, alsook sommige parkeerkosten aan stations (80 procent van een jaarabonnement voor wagens, geplafonneerd op 400 euro per jaar, en 100 procent voor fietsen).

## Geen akkoord mogelijk

Tijdens de laatste besprekingen op 6 mei herhaalden de werkgevers hun standpunten ongewijzigd, waardoor de vakbonden in gemeenschappelijk front beslisten dat hierover in deze context niet verder kan onderhandeld worden. We dulden immers geen patronale aanvallen op deze sectorale collectieve arbeidsovereenkomst. We blijven natuurlijk wel bereid om verscheidene elementen te verbeteren. Dat was het uitgangspunt van ACOD Gazelco bij deze besprekingen.

*Jan Van Wijngaerden*

# Bemiddelingsvoorstel voor een interprofessioneel akkoord

***Op 6 mei legde de federale regering een bemiddelingsvoorstel op de onderhandelingstafel in een poging om de interprofessionele besprekingen vlot te trekken. Vanaf deze datum hebben de onderhandelende partijen een maand tijd om tot een Interprofessioneel Akkoord 2021-2022 te komen. Indien dit niet gebeurt, zal de regering normaal gezien de zogenaamde loonmarge vastleggen bij Koninklijk Besluit. Wat bevat dit voorstel inhoudelijk?***

- Het behoud van de automatische indexering en de baremieke verhogingen.
- Een maximale marge voor de loonkostenontwikkeling van 0,4 procent waarvan uitzonderlijke en tijdelijke maatregelen tijdens de coronacrisis niet in mindering gebracht worden.
- Bovendien kan een 'coronapremie' toegekend worden in 2021 door ondernemingen met 'goede resultaten', die maximaal 500 euro netto per werknemer bedraagt.

De regering voegt hieraan toe dat ze de geadviseerde welvaartsenveloppe zal doen verdelen en stelt voor dat de onderhandelaars verder werken aan meer dossiers die ook nog op de onderhandelingstafel liggen (o.a. verhoging van minimumlonen, harmonisatie van aanvullende pensioenen voor arbeiders en bedienden, verhoging van de mogelijkheid tot prestaties van overuren in bepaalde situaties in 2021-2022, het einde van de loopbaan 'werkbaar' maken via landingsbanen).

ACOD Gazelco is van oordeel dat het voorstel een onvoldoende mogelijkheid tot koopkrachtverhoging inhoudt en bovendien momenteel helemaal geen zekerheden bevat, ook niet in onze sector. Zolang er geen interprofessioneel kader bestaat, zullen geen sectorale besprekingen kunnen opgestart worden.

*Jan Van Wijngaerden*

CONTACT **Jan Van Wijngaerden** | 02 508 58 68 | jan.vanwijngaerden@acod.be

# Interview met Iris Eymael
# "We hebben gemerkt hoe flexibel we eigenlijk zijn"

***Iris Eymael, hoofdafgevaardigde uit het gewest Vlaams-Brabant, is een enthousiaste shopmedewerkster bij Proximus met al heel wat kilometers op de teller. We vroegen naar haar jobinhoud en syndicaal engagement.***

***Je hebt als shopmedewerkster een mooie carrière kunnen uitbouwen. Waaruit bestaat jouw huidig takenpakket precies?***

**Iris Eymael:** "Een aantal maanden geleden kreeg ik inderdaad de kans om promotie te maken naar een V4-functie en die kans heb ik dan ook voor 100 procent gegrepen. Naast de residentiële klanten neem ik er nu ook de businessklanten bij. Dat vergt toch wel een andere aanpak.
Als V4 zorg ik er ook voor dat de middagpauzes gerespecteerd worden, maak ik de dienstlijsten op, behandel ik leads die binnenkomen, van technici die ons laten weten wat hun klant nog nodig heeft, zoals internet of een pack. In afwezigheid van de gerant draag ik, als zijn rechterhand, ook de verantwoordelijkheid over de shop. Kortom, het reilen en zeilen in de shop zo vlot mogelijk laten verlopen."

***Hoe ben je bij Proximus terechtgekomen?***

**Iris Eymael:** "Ik begon mijn loopbaan in 1988 met een tijdelijk contract op de inlichtingendienst van de toenmalige RTT. Daarna ben ik nog enkele jaren in de private sector gaan werken, om dan bij Belgacom Directory Services, uitgever van de witte en gouden gids, als onthaalmedewerkster aan de slag te gaan.
Al vlug kon ik de overstap maken naar de klanten- en klachtendienst en ik was er ook even teamleader. Het was een supertijd, een boeiende job in een leuk team. Helaas besloot Belgacom eind jaren 1990 om zelf geen gidsen meer uit te geven waardoor een eind kwam aan dat verhaal.
Gelukkig kon ik er toen voor kiezen om in de shop van Tienen te gaan werken. Ook daar heb ik veel mooie momenten met leuke collega's beleefd, maar 15 jaar later kwam een nieuwe teleurstelling: de shop ging dicht."

***Hoe voelde je je toen dat nieuws kwam?***

**Iris Eymael:** "Machteloos. De directie besluit ineens de winkel te sluiten en je kan er niets aan veranderen. Er was ook de onzekerheid, omdat je niet weet waar je terecht zal komen of je nog een job zal hebben. Toen dacht ik: 'Was ik maar bij de vakbond, kon ik maar iets doen voor mijn collega's die in evengoed in die onzekerheid leefden.'"

***Wanneer heb je dan besloten om militant te worden bij de ACOD?***

Iris Eymael: "Na de sluiting van de shop in Tienen kon ik starten in de shop van Leuven. Een tijdje later werd Gunther Soetinck, die eveneens hoofdafgevaardigde is, mijn gerant. Het fascineerde mij hoe hij allerlei vragen kreeg doorgespeeld van collega's en hen ook kon helpen, of ze nu problemen hadden in hun job, met examens, met hun oversten of gewoon extra info vroegen. Het voorbeeld van Gunther is dan ook één van de redenen waarom ik militant ben geworden. Hij is de stuwende kracht achter mij."
Wat doe je het liefst als hoofdafgevaardigde en waarom?

**Iris Eymael:** "Ik wil vooral een luisterend oor zijn voor mijn collega's en ik hoop mijn steentje te kunnen bijdragen, net zoals Gunther dat doet. Als shopmedewerker hebben we soms het gevoel op een eiland te leven, ver weg van de Proximus Towers in Brussel. Omdat we zelf de job doen, weten we wat er leeft onder de verkopers en kunnen we zender en ontvanger van informatie zijn tussen de werkvloer en vakbond."

***Zijn er grote veranderingen geweest in de shopwereld na het FFP-transformatieplan?***

**Iris Eymael:** "Veel knowhow en ervaring is verdwenen. Heel wat collega's zijn van job veranderd of hebben het bedrijf verlaten. We zagen soms door de bomen het bos niet meer, we raakten onze vaste contactpersonen kwijt en er was minder ondersteuning. Sommige diensten waren en zijn nog altijd onderbemand, dus moeten we steeds meer doen met minder medewerkers, terwijl de te behalen objectieven er toch nog wel zijn."

Iris Eymael en haar syndicale mentor Gunther Soetinck: "Omdat we zelf de job doen, weten we wat er leeft onder de verkopers en kunnen we zender en ontvanger van informatie zijn tussen de werkvloer en vakbond."

***Hoe is jouw shopervaring in tijden van corona?***

**Iris Eymael:** "Het is uiteraard niet evident. Op een bepaald moment gingen de shops dicht en kregen we andere taken toevertrouwd. Later konden we de klanten enkel op afspraak ontvangen en uiteraard was het een serieuze aanpassing om de hele dag te werken met een mondmasker aan. Maar ondertussen zijn we meer dan een jaar verder en hebben we 'leren leven' met corona. We hebben vooral gemerkt hoe flexibel we eigenlijk wel zijn. We zijn gelukkig gespaard gebleven van het virus. Het ergste zal hopelijk binnenkort achter de rug zijn."

***Als je iets in de shopwereld zou kunnen veranderen, wat zou dat dan zijn?***

**Iris Eymael:** "Zonder twijfel de IT-systemen! De logheid, het vastlopen, het herstarten… We ergeren er ons elke dag wel aan.

# Nieuws van het Paritair Comité Proximus

## Opleidingsplan 2021

Dit dossier, dat ons ter info werd voorgelegd, geeft zowel een overzicht van de verwezenlijkingen op opleidingsvlak voor 2020, de status van bepaalde engagementen die werden aangegaan in het kader van de collectieve overeenkomst 2019-2020, alsook de prioriteiten voor 2021. Ook de resultaten van de enquête ter evaluatie van het opleidingsaanbod die werd ingevuld door 1.477 medewerkers worden erin opgenomen.

Als gevolg daarvan wordt er onder meer gewerkt aan de optimalisering van het catalogusaanbod. De MyLearning-homepage wordt bijgewerkt om ze gebruiksvriendelijker te maken en gemakkelijker toegang te bieden tot de gezochte inhoud, wat zelfstudie zal stimuleren. Er worden ook informatiesessies georganiseerd voor alle medewerkers met als doel het opleidingsaanbod voor te stellen en uit te leggen hoe je een opleiding kan terugvinden in de tool.

Naar de 50+ medewerkers (3.685 collega's) zal een enquête worden gestuurd om na te gaan wat hun behoeften en meningen zijn op het gebied van ontwikkeling en loopbaan. Ten slotte zal in mei en in oktober ook een enquête worden uitgestuurd naar wie nog geen twee dagen opleiding heeft gevolgd om zodoende feedback te verzamelen en de nodige acties te ondernemen.

## Collectieve, individuele en verkoopbonus 2020

Het dossier beschrijft de vertaling van de KPI naar de individuele bonus, verkoopbonus en collectieve bonus. De KPI voor 2020 is 117 procent, een resultaat dat lager ligt dan vorig jaar (123 procent). Dit resultaat wordt gebruikt voor het vaststellen van de gesloten enveloppes voor de individuele bonus van de kaderleden en de bonus van de verkoopmedewerkers, en om te bepalen welk deel van de collectieve bonus kan worden toegekend als een niet-recurrent voordeel. De winstverdeling voor 2020 kan volledig uitgekeerd worden als niet-recurrent voordeel, vrij van belastingen.

## Verzoening SLS-DSC D4-D5

Op donderdag 18/03/2021 was er een werkonderbreking door V4 medewerkers van DSC Mons, Luik en Namen.
De redenen die hiervoor werden aangehaald waren dat de medewerkers enerzijds te veel aftersales moeten behandelen, en zo te weinig interacties als verkoper hebben, en anderzijds toch onder druk gezet worden om hun sales objectieven te behalen. Daarnaast werd ook gevraagd om de rol van expert meer te verduidelijken.
Tijdens de verzoeningsvergadering bevestigde het management dat de aard van de oproepen veel te administratief is, en dat er teveel offline tijd is, waardoor de job niet overeenkomt met de verwachtingen van iemand in een commerciële carrière en de sales objectieven onder druk komen te staan. Er werd een werkgroep opgericht die zal werken aan de inhoud van de job en die voor een herbalancering zal zorgen tussen de sales en servicing interacties.
In afwachting daarvan werd de routering aangepast waardoor er een beter evenwicht tussen sales en admin oproepen zou moeten komen. Voor Q2 wordt een garantie van 100% voor de sales bonus van de V4' medewerkers voorzien en wordt er ook een bijkomende inspanning geleverd vanuit het DSC management om tegemoet te komen aan de vragen rond SE Prime. De medewerkers zullen ook meer duiding krijgen over de cijfers en de feiten rond de impact van het STEAM-project en, indien gewenst, zal er tweemaal per kwartaal een vraag en antwoord sessie worden georganiseerd.

Het management bevestigde nogmaals dat de job van de V4 een job met toekomst is, in lijn met de bestaande jobbeschrijving in de commerciële carrière en dat deze job hoegenaamd niet wordt afgebouwd. Begin juni zal er een evaluatiemoment met de vakbonden worden ingepland.

*Annuska Keersebilck*

CONTACT **Annuska Keersebilck** | 0475 55 14 63 | annuska.keersebilck@acod.be

foto: Belga - Anthony Dehez

# Differentiatie functies in de gevangenissen: niet ons kopje thee

***In de wet op het nieuwe penitentiaire statuut staat geschreven dat er in de gevangenissen personeelsleden zijn die instaan voor bewaking en beveiliging van personen en gebouwen (veiligheids-assistenten) en dat er personeelsleden zijn die instaan voor toezicht op en begeleiding van de gedetineerden (detentiebegeleiders). Op dit ogenblik vallen beide functies (nog) onder de noemer penitentiair bewakings-assistent.***

De voorbije weken zijn er op initiatief van de overheid informele gesprekken geweest met het kabinet Justitie en de centrale administratie over hoe zij de invulling van deze functies zien en welk statuut (o.a. financieel) zij deze nieuwe functies willen toekennen. Positieve noot bij het begin van de informele gesprekken was dat men niet wil afstappen van de statutaire aanwerving en dat men zal aanwerven in niveau C en hoger.

Van bij de start hebben we kritische vragen gesteld en bedenkingen geopperd om een zo duidelijk mogelijk beeld te krijgen van de intenties van het kabinet Justitie en de centrale administratie. Na enkele gespreksrondes is ons intussen duidelijk dat achter de woorden die men spreekt (aantrekkelijker zijn op de arbeidsmarkt) er ook de intentie is om met deze nieuwe functies een aanval in te zetten op het verlof voorafgaand aan het pensioen (VVP). Ook voor de 36-uren werkweek is het ons duidelijk dat de woorden die men spreekt (algemeen invoeren) ook de intentie met zich mee dragen om een aanval in te zetten op de jaarlijkse 26 recuperatiedagen.

Op financieel gebied heeft men bij de oprichting van het nieuwe penitentiaire statuut gezegd dat personeelsleden er niet op achteruit zouden gaan. Wat uit de informele gesprekken blijkt, is dat er wel een sterk verschil zal zijn tussen de veiligheidsassistenten en de detentiebegeleiders, o.a. via een premie voor wie als detentiebegeleider werkt, maar ook door in meer weddenschalen te voorzien voor de functie van detentiebegeleider.

In een eerste fase wil men het personeel voor deze nieuwe functies aanwerven met het oog op de opening van de nieuwe gevangenis in Haren, die de drie sites van de gevangenis Brussel vervangt tegen eind 2022. In tweede instantie wil men ook de personeelsleden voor de nieuwe gevangenis in Dendermonde binnen dit nieuw statuut aanwerven.

Voor personeelsleden die op dit ogenblik in dienst zijn verandert er niets, behalve voor wie op dit ogenblik in de bestaande gevangenissen van Brussel en Dendermonde werkt. Immers, voor iedereen geldt dat als men aan de slag wil in de nieuwe gevangenissen, dit enkel kan als veiligheidsassistent of detentiebegeleider.

Het beloven lastige en taaie formele onderhandelingen te worden de komende weken, want het kabinet Justitie heeft zich voorgenomen dit dossier voor het politiek reces (21 juli 2021) door de ministerraad te laten goedkeuren. Wij van onze kant lopen niet warm voor de nieuwe functies en krijgen het koud bij de gedachte aan het op de schop gooien van verworven rechten. In ieder geval zullen wij blijven ijveren voor een degelijk statuut, dat iedereen gelijke kansen biedt en dat de financiële situatie van het penitentiair personeel niet hypothekeert!

*Gino Hoppe, Robby De Kaey*

# Prioritair vaccineren in gevangenissen: beter laat dan niet!

***Na maanden van vragen stellen tijdens het sociaal overleg, aandringen op duidelijkheid, maar zeker ook na pittige discussies met het kabinet, gaf de minister van Justitie uiteindelijk toch toe aan de niet aflatende druk van de ACOD om zich openlijk positief uit te spreken over prioritaire vaccinatie voor het personeel van de penitentiaire inrichtingen (collectiviteiten).***

Jammer genoeg waren er in de tijd die het gekost heeft om zowel de federale als de gewestelijke overheid te overtuigen van de nood om prioritair te vaccineren vier overleden personeelsleden te betreuren in de Belgische gevangenissen.

Eens de kogel door de kerk was, kon er via vlot overleg met de dienst Empreva (die een titanenwerk verrichtte) begin mei overgegaan worden tot een vaccinatiecampagne voor het gevangenispersoneel. De gedetineerden, voor wie wij ook een prioritaire vaccinatie vroegen, zouden begin juni algemeen gevaccineerd worden, gezien voor hen in de maand mei (65+ en medisch kwetsbaar) al een beperkte vaccinatie gepland was.

Hopelijk brengt de algemene vaccinatie van iedereen die in een penitentiaire collectiviteit leeft en werkt met zich mee dat een normale werking op korte termijn terug mogelijk wordt, want tijdens de derde golf heeft corona enorm hard toegeslagen in de gevangenissen. Zowel bij gedetineerden als personeel vielen slachtoffers, werden heel wat mensen levensbedreigend ziek, bereikte de werkdruk ongekende hoogten en moesten tal van gevangenissen in lockdown geplaatst worden.

Het is enkel door de inzet van de leden op de werkvloer en de strijdvaardigheid van onze afgevaardigden dat we erin geslaagd zijn een politieke Gordiaanse knoop doorgehakt te krijgen. Dank u daarvoor!

*Robby De Kaey, Gino Hoppe*

## FOD Financiën

# Finflex: propaganda of echte oplossingen?

***Sommige verantwoordelijken binnen de FOD Financiën schotelen hun medewerkers een presentatiefilmpje voor over een voorgenomen nieuw systeem inzake variabele arbeidstijd, genaamd 'Finflex'. Zoals de naam al doet vermoeden, gaat het over een nieuw systeem dat nog flexibeler zou moeten worden dan het oude systeem al was. Terecht wordt in dit filmpje gezegd dat "dit nog niet gevalideerd werd" en ook "dat dit momenteel nog onderhandeld wordt met de vakbonden." Vraag is dan wel waarom dit filmpje nu al op de medewerkers wordt losgelaten?***

### Propagandafilm

Inhoudelijk valt er op dit filmpje ook heel wat aan te merken. Zo is het op zijn minst onvolledig en in elk geval erg eenzijdig. Het lijkt daardoor op een propagandafilm.

- Het filmpje is onvolledig omdat er in alle talen gezwegen wordt over het feit dat het voorgenomen systeem zonder prikklok (voor degenen die daarvoor zouden kiezen) de invoering veronderstelt van een 40-urige werkweek!

- De medewerkers die ervoor zouden kiezen hun arbeidstijd niet te registreren, worden gepaaid met het vooruitzicht op 12 vrij te kiezen 'extra' compensatiedagen (deze 12 dagen vervangen het vroegere systeem van de 'AV-dagen' die geen recht waren, wat aanleiding gaf tot veel ongelijke behandeling en ongenoegen).

- Door het invoeren (voor deze medewerkers) van een feitelijke 40-urige werkweek, moeten deze medewerkers hun 12 compensatiedagen echter eerst zelf presteren. Het gaat daardoor dan ook niet langer om 'extra' vrije dagen, noch om een echte compensatie voor toegenomen flexibilisering. Eigenlijk wordt er hier aan arbeidsduurverlenging gedaan! Heel paradoxaal, want het gaat lijnrecht in tegen de trend van de informatisering, die precies zou kunnen toestaan de arbeidstijd te… verkorten.

- Het filmpje is eenzijdig, omdat er met geen woord gerept wordt over het vonnis van het Europees Hof van Justitie inzake verplichte registratie van de arbeidstijd. Dit vonnis verplicht alle werkgevers in de gehele Europese Unie tot het voorzien in een systeem van tijdsregistratie voor al hun werknemers. Het voorgenomen nieuwe systeem Finflex maakt van zo'n tijdsregistratiesysteem een individuele keuze (en dus geen verplichting) voor werknemers binnen de FOD Financiën. Het omgekeerde van wat in het vonnis te lezen valt.

- Het filmpje is nog meer eenzijdig, omdat het stilzwijgend voorbij gaat aan de kritieken van de ACOD en andere representatieve vakbonden. Die kritieken zijn nochtans niet mals. Zo dient de organisatie van de arbeidstijd deel uit te maken van een arbeidsregle-

ment. Zo'n arbeidsreglement is al jarenlang verplicht. Toch beschikt de FOD Financiën er nog steeds niet over.

## Respect voor het arbeidsreglement gevraagd

Op het eerste gezicht lijkt het er misschien op dat de ACOD hiermee zoekt naar administratieve spijkers op laag water. Niets is echter minder waar.
De wetgever heeft het bestaan van een arbeidsreglement voor elke onderneming zo belangrijk geacht, dat hij eraan toegevoegd heeft dat dit arbeidsreglement moet goedgekeurd worden door alle representatieve vakbonden in de onderneming.
Door nu een nieuw systeem van variabele arbeidstijd te willen invoeren zonder de kwestie van het ontbrekende arbeidsreglement aan te pakken, omzeilt de FOD Financiën deze belangrijke door de wetgever opgelegde verplichting. Waarschijnlijk hoopt de FOD Financiën dat er zo toch minstens één vakbond over de streep kan worden getrokken. Hij kan dan doen alsof hij een akkoord heeft kunnen bereiken via het sociaal overleg, terwijl hij zedig kan blijven zwijgen over de staat van onwettigheid waarin de FOD Financiën blijft verkeren.

## Wat vindt de ACOD?

Is de ACOD dan tegen eender welke herziening van het systeem van de variabele arbeidstijd bij de FOD Financiën? Neen, natuurlijk niet. Maar dan moet het wel gaan om een eerlijke, rechtvaardige en juridisch sluitende hervorming. Voor de ACOD betekent dit het volgende.
- Een omvattende regeling, zodat elk personeelslid weet waaraan zich te houden en waarop zich te beroepen, dus niet enkel een regeling voor het 'administratief' personeel, maar ook voor de shiftwerkers, het poetspersoneel en de medewerk(st)ers van Fedorest.
- Een regeling die deel uitmaakt van een onderhandeld en door alle representatieve vakbonden goedgekeurd arbeidsreglement, zoals de wetgever het voorschrijft.
- Een regeling die het personeel beloont voor de oplopende flexibiliteit (door de toegenomen digitalisering, maar vooral ten gevolge van het onhoudbare personeelsgebrek door jarenlange besparingen) en voor de gestegen productiviteit, door het invoeren van 18 dagen forfaitaire compensatie per jaar voor iedereen.
- Een regeling die voor niemand de arbeidstijd verlengt, maar wel vermindert voor allen, om zo het werk en de werkdruk draaglijker te maken.

Ten slotte vindt de ACOD het onaanvaardbaar dat een zo belangrijke hervorming zou worden doorgevoerd zonder dat de representatieve vakbonden – ten gevolge van de lockdown-maatregelen – hun achterban terdege op de hoogte kunnen brengen én raadplegen via personeelsvergaderingen op de werkvloer. Alleen zo kan de stap gezet worden van propaganda naar echte oplossingen, die gedragen worden door iedereen!

*Luc Martony, Peter Veltmans*

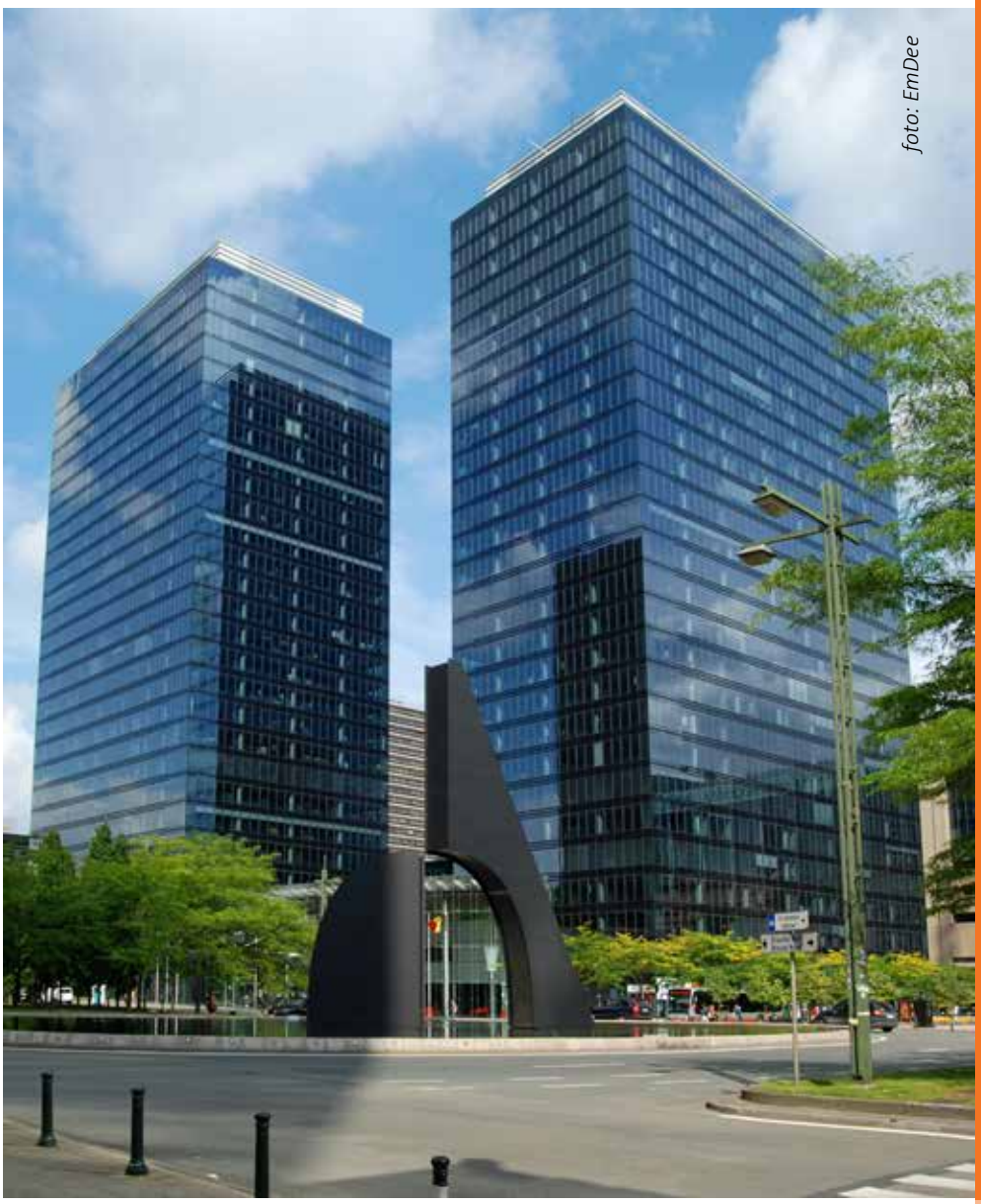


foto: EmDee

foto: Belga - Siska Gremmelprez

# Enabel
# Sociale dumping en andere onfrisse praktijken in het Belgisch ontwikkelingsagentschap

***Men mag verwachten dat Enabel, het agentschap dat verantwoordelijk is voor de uitvoering van de samenwerkingsprogramma's met de partnerlanden van de Belgische ontwikkelingssamenwerking, de principes van waardig werk ook in eigen rangen toepast. Niet dus. Wat loopt er fout?***

Enabel is het Belgisch agentschap voor ontwikkelingssamenwerking. Het maakt deel uit van de FOD Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking en is de opvolger van de vroegere Belgische Technische Coöperatie (BTC). Waardig werk is een van de prioriteiten van de Belgische ontwikkelingssamenwerking, Een terechte prioriteit die de ACOD enkel maar kan toejuichen. Maar het agentschap heeft veel veegwerk voor eigen deur.

## Discriminatie tussen personeelsleden

De recente evoluties bij Enabel vertellen geen verhaal van waardig werk met respect voor de sociale dialoog en voor de afspraken die tussen de directie en de sociale partners worden gemaakt.
In december 2020 zette de directie de deur open voor de zogenaamde 'globale functies'. Hierbij zullen functies die normaal gezien op de zetel in Brussel worden uitgeoefend nu ook vanuit de partnerlanden waar Enabel een vertegenwoordiging heeft, kunnen worden ingevuld. Niks mis mee, op voorwaarde natuurlijk dat de personen die deze functies zullen opnemen onder dezelfde voorwaarden worden tewerkgesteld als hun collega's in Brussel. Of met andere woorden, dat zij een contract krijgen tegen dezelfde loon- en arbeidsvoorwaarden en met dezelfde extralegale voordelen (zoals groeps- en hospitalisatieverzekering en maaltijdcheques) die ook voor de collega's in Brussel in voege zijn. Dat is niet het geval.

## Contract volgens lokale regelgeving

Personeel in 'globale functies' krijgt een contract volgens de regelgeving van het land van waaruit het werkt. In de oproep voor kandidaten staat heel duidelijk dat het niet over een expat-functie gaat. Expats hebben per definitie een contract met de hoofdzetel in Brussel en genieten van bijkomende voordelen, die verankerd zijn in de rechtspositie van alle personeelsleden die een contract hebben met Brussel.
Concreet betekent dit dat indien de gese-

lecteerde kandidaat, ongeacht zijn nationaliteit, bijvoorbeeld in Senegal woont, vanuit Senegal voor de zetel in Brussel zal werken en een contract krijgt overeenkomstig de bepalingen van de Senegalese wetgeving. Voor alle duidelijkheid: het verloningspakket in Senegal ligt beduidend lager dan in Brussel. Voor ACOD is dit niet meer of minder dan sociale dumping: het afleiden van de tewerkstelling naar lageloonlanden.

## Belgische functieclassificatie voor lokaal aangeworven personeel

Maar dat is nog niet alles. De directie van Enabel besliste het systeem van functieclassificaties ook voor het nationale personeel (lokaal aangeworven) in de partnerlanden in te voeren. Op het eerste gezicht prima: zowel op de zetel in Brussel als elders in de wereld dezelfde functies, gelijkwaardige verloning, verhoogde mobiliteit.

Maar alweer, 'the proof of the pudding is in the eating'. Immers, zoals in elk functieclassificatiesysteem speelt de vakbond een centrale rol. Bij Enabel wordt het gehele systeem al gedurende meer dan tien jaar systematisch uitgehold en kan de functiecommissie haar rol niet naar behoren spelen, tot grote ergernis van de vakbond.
Er is geen duidelijk organigram. Er is nog altijd geen volledige lijst van de bestaande functies. Er worden aan de lopende band nieuwe functies bijgemaakt zonder de vakbond hierbij te betrekken of maar te informeren. De experten van de vakbond worden niet systematisch betrokken bij de weging. De functiecommissie werd evenmin betrokken bij het aan gang zijnde proces van functiebeschrijvingen en de bijbehorende-wegingen voor het nationale personeel in de partnerlanden. De bewuste 'globale functies' werden ook nooit met de sociale partners besproken.

## Wie vertegenwoordigt het lokaal aangeworven personeel?

Men mag denken dat een Belgische vakbond als ACOD niet bevoegd is voor het verdedigen van de belangen van de nationale werknemers in de partnerlanden, want hun rechten en plichten worden niet bepaald door de Belgische wetgeving ter zake. Dit is een opdracht voor de plaatselijke vakbonden.
Een rondvraag bij de lokale nationale vakbondsafgevaardigden leert dat zij hooguit werden 'geïnformeerd' over de aan de gang zijnde oefening, maar dat zij "totaal niet weten waarover het eigenlijk gaat." Zij weten niet wat een functieclassificatiesysteem precies inhoudt. Dit is immers een typisch Belgisch systeem.
De nationale werknemers zijn ook niet betrokken geweest bij de beschrijving van de functies, zoals het protocol op de hoofdzetel in België voorschrijft, laat staat bij de functieweging. Voor het nationale personeel bewandelt de directie van Enabel een ander pad. De directie heeft een 'marktstudie' laten uitvoeren naar de lonen die worden betaald voor vergelijkbare functies bij andere ontwikkelingsactoren, zoals agentschappen van de Verenigde Naties, of de Duitse coöperatie, of grote en kleine internationale en Belgische ngo's en heeft beslist om bij het bepalen van de loonschalen de 'middenweg' te bewandelen. Ook dit gebeurde zonder enige vorm van sociaal overleg. Het is maar de vraag welke instantie toezicht heeft gehouden over het hele proces.
Feit is dat ondanks herhaaldelijk aandringen de ACOD op deze vraag nog steeds geen duidelijk antwoord heeft gekregen. "De lonen stijgen gemiddeld met 30 procent", blijft steevast het antwoord. Maar het is niet omdat de lonen – eindelijk, eenzijdig, eenmalig? – naar boven worden aangepast dat de regels van de sociale dialoog niet gerespecteerd moeten worden. Ook hier blijkt bij navraag dat de directie niet de volledige waarheid vertelt. Voor de laagste functies lijkt in sommige landen het loon te dalen…

## Vakbondsclausule nauwelijks gerespecteerd

Tot slot: in het beheerscontract met Enabel, dat in voege trad in januari 2018, werd op initiatief van de ACOD de volgende clausule opgenomen: "Wat de sociale verhoudingen in de interventielanden betreft, verbindt Enabel er zich toe om een constructieve dialoog te voeren, die vertrouwen schept en een constructieve relatie tussen werkgever en werknemers, al dan niet verenigd in syndicale organisaties, mogelijk maakt" (Art. 29.5).
Voor zover de ACOD weet zijn er maar drie landen waar de belangen van het nationale personeel verdedigd worden door een nationale vakbond. Ook in dit dossier weigert de directie duidelijke, verifieerbare antwoorden te geven.
Geen waardig werk zonder sociale dialoog. Geen sociale dialoog als de afspraken en akkoorden met de sociale partners systematisch worden genegeerd. De ACOD probeert zich zo constructief mogelijk op te stellen, ook al is het wantrouwen groot. Maar laat het duidelijk zijn: wij geven niet op. Wij blijven de druk op het management hoog houden en stellen ons tegelijkertijd constructief op om performant aanwezig te zijn op het sociaal overleg samen met onze afgevaardigden op de zetel in Brussel en op het terrein.

*Kurt Sissau*

CONTACT **Gino Hoppe** | 02 508 59 45 | gino.hoppe@acod.be

# Statutair ambt
# De jacht is opnieuw geopend

***In het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 staat er één kort zinnetje dat al veel commotie heeft teweeggebracht en dat nog meer zal doen: "We werken de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden verder weg." Wat dit zal inhouden is zeer de vraag.***

Er waren al een vijftal informele besprekingen met het kabinet van minister Somers, bevoegd voor onder meer Ambtenarenzaken. Deze besprekingen bleven zeer vaag. We kregen geen teksten, behalve enkele zinnetjes uit de beleidsnota van de minister. Toch werden we zo enkele maanden aan het lijntje gehouden.
Omdat deze pseudo-onderhandelingen niemand iets wijzer maakten, werd er een ervaren persoon bijgehaald, Dirk Van der Poorten, secretaris-generaal van het departement WSE en gewezen voorzitter – 20 jaar geleden – van het sectorcomité 18. Hij werd als verkenner op pad gestuurd. Maar ook deze piste lijkt de lange baan op te gaan, vermoedelijk omdat het kabinet nog steeds geen deftige teksten kan aanleveren.

## Perverse logica

Wat we tot nog toe wel hebben begrepen, is dat deze Vlaamse regering het statutair ambt volledig wil laten uitdoven op een perverse manier.
Nieuwe aanwervingen zal ze volledig contractueel willen doen, behalve wellicht die van de top en de inspectiediensten. De bestaande statutairen zal ze wat 'privileges' (of toch wat zij als privilege ziet) willen afnemen opdat mensen gemakkelijker kunnen worden ontslagen (ziekteregeling inkrimpen, één negatieve evaluatie betekent ontslag…) en ook de manier van bevorderen wil men aanpassen. Het voorstel zou zijn dat enkel met een uitzonderlijk positieve evaluatie naar een volgende loontrap kan worden overgestapt. Van het Loopbaan-en Beloningsbeleid zal niets meer overschieten: 21 jaar werk (en veel geld) in de prullenmand! Er zou wel een tussenstap komen tussen de niveaus A1 en A2. Men zal ervoor zorgen dat contractuelen kunnen promoveren onder dezelfde voorwaarden als statutairen maar contractueel blijven, misschien onder iets 'betere' voorwaarden dan wat minimaal verplicht is. Een piste zou bijvoorbeeld kunnen zijn dat in geval van ziekte twee maanden volledig gewaarborgd loon wordt uitgekeerd.

## Geen winnaars

Conclusie? De huidige statutairen zullen een aantal zaken verliezen, maar ze zullen – in naam althans – statutair blijven tot aan hun pensioen (of ontslag). De situatie van de huidige contractuelen zou schijnbaar iets verbeteren (ook al verliezen ze elk perspectief op vaste benoeming). Maar schijn bedriegt, zoveel is zeker. Meer dan een doorzichtige aanval op het ambtenarenstatuut lezen we er niet in. Hoe dit alles te rijmen valt met de beslissing van dezelfde Vlaamse regering om het onderwijzend personeel volledig en sneller statutair te benoemen, begrijpt niemand behalve – misschien? – de regering zelf.

## Lange strijd in verschiet

Het wordt een zware taak voor ons als Vlaamse secretarissen en adjuncten om ie-

dereen correct in te lichten eens we meer te weten zullen komen over alle modaliteiten van deze afbraakpolitiek.
We zullen onze leden – zowel statutairen als contractuelen – aantonen en ervan te overtuigen dat het huidige statutaire ambt nog altijd veruit de beste formule is voor hen. Niet alleen voor de huidige personeelsleden, maar ook voor zij die hen ooit zullen opvolgen in dienst van de Vlaamse overheid.
Voor de contractuelen zal men kruimels strooien in de hoop hen over de streep te trekken en niet aan vakbondsacties deel te nemen.
Onze hoofdmilitanten en militanten staan op scherp en indien nodig (en dat wordt het zeker) zullen we op onze eigen manier in verzet gaan: informeren, stiptheidsacties, stakingen en piketten. Als we samen corona kunnen overwinnen, moet dit zeker ook lukken om de gemene aanval van de Vlaamse regering tegen ons door de jaren heen verworven statuut af te slaan.

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

# De nv Afbraak-Afbouw en co
# Zeer dure besparingen

***ACOD Overheidsdiensten is furieus over de vrolijke aankondiging van minister Somers en de Vlaamse regering dat ze trots zijn op de personeelsvermindering die zij opleggen aan de Vlaamse entiteiten, departementen en agentschappen. Minister Somers klopt zich onterecht op de borst. Hij moest zich schamen.***

De Vlaamse regering is de nv Afbraak-Afbouw. De schrapping van 1.440 jobs bij de Vlaamse overheidsdiensten en het knippen in de werkingsmiddelen treffen de Vlaamse overheidsdiensten zwaar. Dat geldt zowel voor het personeel, als voor de dienstverlening aan de bevolking. Dit moet stoppen.
Het Vlaams overheidspersoneel heeft in de coronatijden bewezen dat het volledig paraat staat om de dienstverlening aan de bevolking blijvend te garanderen. De mensen deden het uiterste om de dienstverlening te blijven verzorgen, zelfs van thuis uit en zelfs zonder een thuiswerkvergoeding.
ACOD Overheidsdiensten gaat niet akkoord met de kaalslag bij de Vlaamse overheid. Die komt bovenop de besparing van 2.000 personeelsleden door de vorige regering. Het water staat het personeel echt aan de lippen. De werkdruk en werkstress zijn de afgelopen jaren fors gestegen en ook burnouts zitten in stijgende lijn. Dit is niet meer houdbaar.

## Onverantwoord beleid

Dit besparingsbeleid op overheidspersoneel en overheidsdiensten is onverantwoord en niet correct. Waar is het respect en de waardering voor het personeel?De Vlaamse regering heeft de mond vol van besparen, maar laat wel toe vele tientallen miljoenen euro uit te besteden aan de privésector, aan dure consultancy en interim. Vele Vlaamse entiteiten worden dus gedwongen om het personeelsverlies op te vangen langs een achterdeurtje in hun budget.
Dit is een louter ideologische en politieke keuze om de overheid af te breken en de vriendjes van de privésector te versterken. Daar mag het Vlaams belastinggeld blijkbaar wel naartoe gaan. Deze uitbestedingen, outsourcing en consultancy zijn zelden of nooit altijd beter op het vlak van kost of kwaliteit. Wat de Vlaamse regering bespaart aan overheidspersoneel, wordt dubbel en dik in het water gegooid door deze valse trucjes. Er zijn ook vehikels zoals het duurdere 'Vlaanderen Connect' dat met andere arbeidsvoorwaarden en hogere lonen personeel aantrekt dat geen overheidspersoneel is en niet valt onder het Vlaams personeelsstatuut.

## Een regelrechte schande

Deze slecht getimede aankondiging en de uitspraken van minister Somers en de Vlaamse regering zijn een regelrechte schande. Juist op het moment dat de minister en de regering voor een zware onderhandeling staan met de personeelsvakbonden over de 'afbouw' van personeelsstatuut en de loon- en arbeidsvoorwaarden van het personeel, gooien ze olie op het vuur. Dit valt zeer zwaar bij het personeel en de vakbonden. ACOD Overheidsdiensten zal haar achterban raadplegen en zich samen met de andere vakbonden beraden over een gepaste reactie.

*Chris Moortgat, Jan Van Wesemael*

# Flanders Investment and Trade
# Een FIT en gezond personeelsplan

***Tijdens het sociaal overleg in de entiteitsoverlegcomités (EOC) is de bespreking van het personeelsplan een belangrijk thema. Daarin worden de krijtlijnen getrokken voor de inzet van personeel en dienstverlening. Ook de vakbonden spelen daarin een belangrijke rol. Vorige maand stond de bespreking van het personeelsplan (PEP) van Flanders Investment and Trade (FIT) geagendeerd.***

We gaven aan dat de Vlaamse regering de entiteiten zowel een forse besparing op aantal personeelsleden (koppen) als een besparing op werkingsmiddelen heeft opgelegd. Ook FIT wordt daardoor getroffen en we zien dat vertaald in het personeelsplan. In de praktijk resulteert dit enerzijds in een steeds grotere werkdruk voor de huidige ambtenaren, anderzijds zien we bij FIT ook dat er heel wat projecten systematisch worden uitbesteed aan externe medewerkers/consultants.
ACOD Overheidsdiensten gaf daarom een negatief advies voor het PEP. Wij willen geen verdere besparingen op de dienstverlening en op het personeel aanvaarden.

## Aandacht voor bevorderingen 'lagere' niveaus

Tegelijkertijd zien we dat vanuit het FIT-management er in dit PEP inspanningen worden gedaan om binnen de budgettaire mogelijkheden een aantal zaken te realiseren voor het personeel. Die inspanningen om de FIT-medewerkers perspectief te bieden appreciëren we sterk, maar dat moet uiteraard ook vertaald worden in het concreet openstellen van de vacatures.
In het licht van mogelijke toekomstige besparingen op personeel, waar we ons als representatieve vakbond vanzelfsprekend sterk zullen tegen verzetten, hebben we gepleit voor een snelle toepassing, met een duidelijke voorrang aan bevorderingen en (statutaire) aanwervingen.

We stelden vast dat er voor de topniveaus in vrij forse wervingen en bevorderingen is voorzien. Er zijn nochtans in het recente verleden al belangrijke rondes geweest voor het topniveau. Dat is voor ons dus geen prioriteit meer.

Voor ons moet de klemtoon vooral liggen op promotiemogelijkheden voor de 'lagere' niveaus en voor medewerkers die al lang aan boord zijn, nog geen kansen kregen maar wel een loopbaanontwikkeling verdienen. Sommigen wachten al meer dan een jaar op een concreet loopbaanperspectief. Hier hebben we een bijsturing afgedwongen in het PEP en hebben we de bevorderingsmogelijkheden kunnen uitbreiden.

Ook een belangrijk uitgangspunt voor het PEP is de personeelsmobiliteit. We merken op dat er te weinig mobiliteit mogelijk is voor de 'lagere' niveaus in de entiteit. Dit moet verbreed worden voor alle diensten binnen FIT. Voor de in-house mobiliteit zijn interessepeilingen bij het volledige personeel nodig. Daarnaast stellen wij voor dat er ingezet wordt op een ondersteunend beleid om personeelsleden voor te bereiden op een nieuwe functie/job.

## Overige aandachtspunten

Belangrijk voor ons is dat meer moet ingezet worden op de corebusiness en terreinaanwezigheid. Dat verdient meer perspectief. De baaninvulling en heroriëntering naar coaching en begeleiding is immers complexer geworden.

Globaal zien we dat er nog veel uitbestedingen (IT, Content) zijn. Dit is een dure 'kostenpost'. Hier zouden meer in house-investeringen beter zijn, zeker wat de IT-corebusines aangaat.

## Ten slotte

Wij willen dat de FIT-directie nu in verder overleg met de vakbonden een concreet stappenplan met (statutaire) wervings- en bevorderingstabel opmaakt, met jaarplanning. ACOD Overheidsdiensten wil met een positieve ingesteldheid werken aan een krachtig en werkbaar personeelsplan voor FIT en het FIT-personeel waarbij de entiteit de kwalitatieve dienstverlening aan de klanten verder kan garanderen in de toekomst.

*Chris Moortgat*

# Ledenvergadering
# Wijzigingen in het personeelsstatuut bij De Watergroep

***Als gevolg van de uitvoering van het project functieclassificatie wordt het personeelsstatuut bij De Watergroep gewijzigd op het vlak van verloning, aanwervingsprocedures en procedures voor interne mobiliteit. De ACOD bespreekt dit met haar leden op een algemene ledenvergadering op 3 juni. Het wordt een huzarenstuk om dit elektronisch georganiseerd te krijgen voor het overgrote deel van onze leden.***

## Waarover gaat de wijziging van het personeelsstatuut?

*De verloningswijze*

Er komen geen loonbarema's op diploma meer maar wel op functieklasse: klassen van C tot N waarbij elke klasse zijn eigen loonbarema heeft. De loonbarema's stijgen per jaar: een steilere stijging in de eerste jaren van de loopbaan waarna de stijging minder hoog wordt naar het einde. De ACOD heeft getoetst wat de nieuwe wijze van verloning betekent door middel van een loonsimulatie die we aangeboden hebben, een simulatie met een uiterst minimale foutenmarge. Het personeelslid kan nu kiezen voor de nieuwe verloningswijze: iedereen die er ook maar 1 euro op vooruit gaat heeft er baat en het zou te gek zijn om dat te laten liggen. Er is daarnaast het principe van de loongarantie, wat in de eerste plaats betekent dat wanneer je volgens de nieuwe verloningswijze minder zou verdienen, je kan kiezen om volgens de oude verloningswijze verder betaald te worden.

*De nieuwe procedure aanwerving en interne mobiliteit*

De andere ingrijpende wijziging in het personeelsstatuut gaat over aanwervingsprocedure en procedure van interne mobiliteit (bevordering, mutatie…) zoals die eigenlijk in essentie al in de praktijk sinds de reorganisatie 'Meander' worden toegepast met een objectief wervingssysteem, geen automatische bevorderingen maar via kandidatuurstelling voor een 'hogere' vacature, met de inhoudelijke loopbanen die ook kunnen leiden tot klassenverhoging…

## Waarover gaat wijziging personeelsstatuut niet?

*Statutaire tewerkstelling en verlofregeling*

Deze blijft behouden met de gevolgen die daaraan verbonden zijn. Aspecten als (ziekte)verlofregeling en pensioenregeling blijven regelingen op basis van het ambtenarenstatuut, dat historisch ontwikkeld is uit het rijksambtenarenstatuut en later het Vlaams personeelsstatuut.
De aanwerving gebeurt weliswaar contractueel, maar na twee jaar word je statutair. Dat is volgens de praktijk die al sinds enkele jaren wordt toegepast. Alle essentiële functies zijn statutaire functies waarin een nieuw aangeworven personeelslid dus na twee jaar benoemd wordt. Contractuele functies zonder mogelijkheid tot statutarisering zijn uitzonderlijk mogelijk (tijdelijke functie, vervanging langdurig zieke…).
We merken bij onze leden een grote bekommernis over het behoud van de statutaire tewerkstelling. Dit wijzigt dus niet.
De Vlaamse regering en specifiek minister Somers is echter wel van plan het Vlaams ambtenarenstatuut te wijzigen. We roepen alle leden dan ook op om, eens er een conflict hierover komt, mee de acties te kleuren en deel te nemen aan manifestaties, stakingen en andere syndicale acties. Het ambtenarenstatuut bij De Watergroep staat of valt immers met het Vlaamse personeelsstatuut.

## Verder verloop procedure

Er is sedert de vorige ledenvergadering(en) van december verder onderhandeld. De finale tekst is er en deze wordt nu voorgelegd aan het hoger onderhandelingscomité (Sectorcomité 18) met vertegenwoordiging van de Vlaamse regering en de drie overheidsvakbonden. Dit zal vermoedelijk plaatsvinden in juni.
Op onze ledenvergadering van 3 juni stellen we de vraag of zij ons de opdracht geven om het geheel definitief goed te keuren. Omdat 70 procent van de leden er financieel op vooruitgaat en niemand er ook maar 1 euro bij verliest, lijkt dit evident.

*Bert De Ryck, Ingrid Moens, Jan Van Wesemael*

CONTACT **Chris Moortgat** | 02 508 58 64 | chris.moortgat@acod.be

# Geboorteverlof
# 20 dagen is perfect mogelijk tegen 100 procent salaris

***In Tribune van februari 2021 wezen we op de geplande wijziging van de wetgeving met betrekking tot het geboorteverlof (zie het artikel 'Geboorteverlof: het ene kind is het andere niet'). Bedoeling was de vroegere tien dagen geboorteverlof te verhogen met vijf dagen vanaf 1 januari 2021 en nog eens met vijf dagen vanaf 1 januari 2023. Maar de voorwaarden die minister Somers hieraan wou koppelen voor de statutaire personeelsleden kwamen niet overeen met onze ideeën, zeker niet omdat de minister zoveel mogelijk een gelijkschakeling wenst van het contractueel en statutair personeel.***

## Voorwaarden van de Vlaamse regering

Voor de eerste tien dagen heeft een contractueel personeelslid gedurende de eerste drie dagen geboorteverlof recht op loon ten laste van zijn werkgever. Gedurende de volgende zeven dagen krijgt men een uitkering ten laste van het RIZIV. Statutairen hebben recht op 10 dagen met behoud van loon. Het was fair geweest om dit ook voor contractuelen toe te passen, bijvoorbeeld zoals bij de diensten van de Vlaamse overheid waarbij de werkgever het verschil tussen de uitkering en het nettosalaris bijpast. De minister wou hier echter niet van weten. Voor de extra tien dagen geboorteverlof ontvangt het contractueel personeelslid dus eveneens de uitkering ten laste van het RIZIV (deze bedraagt 82 procent van een geplafonneerd brutosalaris), en wenst men ook voor het statutair personeelslid 82 procent van het geplafonneerd brutosalaris te betalen. Men mag echter niet vergeten dat er andere bijdragen verschuldigd zijn op uitkeringen dan op loon. Een gelijkschakeling bereikt men dus ook in dit geval niet. Twintig dagen geboorteverlof voor iedereen met behoud van loon is de enige correcte manier om een echte gelijkschakeling te bekomen.

## ACOD LRB niet akkoord

Onder andere om deze reden tekenden we een protocol van niet akkoord. Erger is het dat besturen nu verwijzen naar het besluit van de Vlaamse regering om vast te houden aan de 82 procent. Dit klopt niet. Het staat besturen vrij om eveneens 100 procent loon toe te kennen bij het geboorteverlof. Een motivering hiervoor is gemakkelijk te vinden, zowel in de Europese Richtlijn 2019/1158 van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, als in de federale regeling. Daarin wordt het belang van het kind en het belang van de opvoeding benadrukt. Wij verwijzen hier naar een overweging in de Europese Richtlijn die dienstig kan zijn voor een lokaal bestuur: "De lidstaten hebben het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van het kind van 1989 geratificeerd. Artikel 18, lid 1, van het Verdrag bepaalt dat beide ouders de gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor de opvoeding en de ontwikkeling van het kind en dat het belang van het kind de allereerste zorg van de ouders moet zijn."

## Lokale besturen kunnen en willen meer doen

Ook ACOD LRB vindt dat een dergelijke minimale bepaling van twintig dagen geboorteverlof geen impact mag hebben op het salaris van de ouders. We zijn ervan overtuigd dat vele lokale besturen hiervoor ook een extra (kleine) inspanning wensen te leveren. Het besluit van de Vlaamse Regering moet wel degelijk gezien worden als een minimale regeling, en niet als een model.

*Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer*

## Politiegeweld versus de dagelijkse realiteit

# Onze politiemensen verdienen beter dan een doekje voor het bloeden

***De coronacrisis heeft de discussie over politiegeweld op scherp gezet. De maatschappij kreunt onder de coronamaatregelen en de mensen schreeuwen om hun vrijheid. Het burgerlijk verzet tegen de maatregelen neemt toe en neemt steeds vaker een fysieke vorm aan. Maar dit loopt niet altijd goed af, zeker niet wanneer criminele groeperingen misbruik willen maken van vreedzame protesten om de boel op stelten te zetten, vaak met als einddoel de confrontatie aan te gaan met de ordediensten. Dergelijke confrontaties nemen steeds grotere proporties aan en het lijkt erop dat zij enkel tot doel hebben de gevestigde orde te destabiliseren of de confrontatie als tijdverdrijf te verheerlijken.***

De politie heeft de opdracht onze rechten en vrijheden te beschermen. Daarbij hoort ook het mandaat om daarvoor geweld te gebruiken wanneer nodig, bijvoorbeeld om de wetten te doen respecteren. Indien nodig kan de politie daarvoor ook wapens gebruiken: een matrak, een pepperspray en een handvuurwapen. Het gebruik van die wapens kan zware verwondingen veroorzaken en ook de dood tot gevolg hebben. Ook voor de politiemensen is dit alles niet zonder gevaar.
Bij het bezetten van de publieke ruimte, in alle mogelijke vormen, waarbij de regels met de voeten worden getreden, wordt er van de politiemensen verwacht dat zij de normale orde herstellen. In eerste instantie gebeurt dit door gesprekken met actievoerders, maar soms moeten ze ook afwegingen maken over het gebruik van geweld om de orde te herstellen.

### Beeldvorming en feiten

Wanneer de inspanningen van de politiemensen niets opleveren, kan dat escaleren in een gewelddadige confrontatie tussen burgers en politie, met de gekende mediabeelden van het waterkanon, galopperende paarden en stoottroepen om de massa uiteen te drijven.
De media smullen hiervan en de beelden worden gretig de wereld in gestuurd. De lezer zal begrijpen dat dit maar fragmenten zijn die geen duidelijk beeld schetsen van hoe het er in werkelijkheid aan toe gaat.
Ook de sociale media spelen een belangrijke rol om het geweld eenzijdig te framen. Als er zich iets opmerkelijks voordoet is er altijd wel iemand die een smartphone bovenhaalt en de beelden de wereld in stuurt. Wanneer de politie geweld gebruikt wordt dat gretig gefilmd. Vanuit het standpunt van de politiemens is dit een subjectief gegeven omdat de beelden fragmentarisch worden verstuurd. Degene die de beelden bekijkt, wordt vaak al in een bepaalde richting gestuurd als het aankomt op het oordelen of het geweld onevenredig is of niet.

### Het gevaar van de vijandige omstaander

Omstaanders kunnen van een neutrale houding plots omslaan en de politie aanvallen. Waar geen wapens zijn, kunnen die plots wel bovengehaald worden. Het maakt dat zeker de politiemensen die al eens onaangenaam verrast werden heel erg op hun hoede zijn. Voor de omstaanders die geen geweld gebruiken, maar wel gaan discussiëren is het moeilijk te vatten dat ze als een bedreiging worden gezien. Maar voor de politie-inspecteur kan elke omstaander plots veranderen in iemand die zich ook fysiek mengt in de interventie of hem/haar aanvalt en al dan niet een wapen bovenhaalt.

### Politiemensen zijn 'ook maar mensen'

Daarnaast ervaren ook politiemensen natuurlijk pijn. Als ze rake klappen krijgen dan heeft dat ook bij hen gevolgen. Net als bij andere mensen activeert een geweldsituatie hun reflexen. De adrenaline gaat stromen, de hartslag stijgt en het 'fight-flight-freeze'-proces treedt in werking. In extremere gevallen gaat ook het cognitieve vermogen achteruit. Ook dat maakt het moeilijker om de juiste beslissingen te nemen.
De emoties spelen eveneens een rol. De politiemensen op straat komen ook in situaties waarbij zij vrezen voor hun leven. Wanneer twee collega's tegenover een grote groep komen te staan die geweld tegen hen wil gebruiken en zeker als die dan ook nog eens gewapend zijn, zullen de metertjes snel in het rood slaan. Denk ook aan gevallen waarbij een wagen met hoge snelheid komt aangereden of iemand een vuurwapen trekt. Deze situaties ver-

hogen de adrenaline die bij een volgende interventie nog niet verdwenen is. Want ook dat maakt het moeilijk werken. Ze moeten van de ene opdracht naar de andere rijden en als ze een eindje gevorderd zijn in een drukke shift hebben ze al wat meegemaakt.
Vergeet ook niet de herinneringen aan politie-inspecteurs die rake klappen kregen, al dan niet met werkongeschiktheid en blijvende fysieke letsels tot gevolg. Dat kan mentale sporen nalaten, littekens die ervoor zorgen dat politiemensen bij confrontaties met geweld anders gaan reageren.

## Opleiding versterken

Natuurlijk kunnen al deze kanttekeningen geen enkele vorm van onevenredig geweld goedpraten. En uiteraard is geweld zonder aanleiding nooit aanvaardbaar. Wanneer eender welke politie-inspecteur meer geweld gebruikt dan nodig, dan is dat verkeerd en moet het aangepakt worden. Maar als we niet aan de factoren werken die het onevenredig geweld in de hand werken, dan zal een individuele straf niets oplossen. Dan zal het gebruik van onevenredig geweld niet verdwijnen.
Rest ons de vraag of onze politiemensen voldoende training krijgen en hoe zij op moeilijke confrontaties worden voorbereid? Wel, hier knelt het schoentje. Ze leren het wettelijk kader, ze leren de technieken en oefenen ze in. Maar we waarschuwen ze niet voor de maatschappelijke perceptie en de emotionele gevolgen bij henzelf en bij de burgers. De huidige opleiding biedt gewoonweg die ruimte niet.
In hun portfolio moeten politiemensen reflecteren over alles wat ze meemaken via een schriftelijke weergave. Ze krijgen hierop in de eerste plaats punten. De portfolio wordt wel gebracht in een mondeling examen, maar niet besproken met hun medestudenten. Dat zou hen de kans geven om hun ervaringen te delen. Ze zouden bij elkaar kunnen zien en horen wat hun verhaal met anderen doet. Ze zouden er zo over kunnen leren praten. Maar nergens worden ze gestimuleerd om te praten over wat het met hen doet, hoe ze omgaan met geweld tegen hen, hoe ze omgaan met het geweld dat ze zelf gebruiken. Hoe hun ervaringen en littekens (fysieke en psychische) hun gedrag beïnvloeden tijdens hun verdere carrière. Welke copingstijl ze ontwikkelen om met dit alles om te gaan, of die stijl hen helpt om goed te handelen, dan wel het hen eerder moeilijk maakt. Ze krijgen dat niet mee in de opleidingen. Het feit dat een politie-inspecteur ook een mens is, die heel wat meemaakt en die dingen een plaats moet geven, komt weinig of niet aan bod.

## Oog voor psychologische gevolgen van de job

We moeten onthouden dat politiemensen ook papa en mama zijn, mensen zoals velen van ons die trachten met hun gezin vooruit te komen, die hun kinderen liefhebben en goed voor hen trachten te zorgen. Mensen zoals jij en ik met een lach en een traan in het leven.
We vragen veel van onze politiemensen, zeer veel en naar ons oordeel worden ze hiervoor veel te weinig gewaardeerd en helpen we hen onvoldoende om de littekens van hun job uit te vlakken. Wanneer het fout loopt, zullen we ingrijpen, maar dan is het al te laat.
Preventief schieten we nog in grote mate tekort. Daar moet dringend iets aan veranderen, in de basisopleiding maar ook in de verdere carrière. Niet pamperen, maar de politiemensen waarschuwen voor de psychische letsels die ze zullen oplopen en hen opvangen als het nodig is. Al veel te lang blijven politiemensen met hun gevoelens in de kou staan.

## Dichter bij de burger

Als de maatschappij een sociale politie durft eisen, zal er nog veel moeten veranderen in de geesten van de beleidsmakers. Men zal nog meer moeten inzetten op de wijkinspecteurs en de wijkdiensten versterken – het sociale weefsel in de wijken terug herstellen – (h) erkennen van de problematiek van de criminele gangs en hun impact in onze steden.
En last but not least: onze politiemensen voldoende vergoeden voor hun moeilijke taak. Vraag je maar eens af of jij naar een caféruzie wil trekken met risico zelf in de klappen te delen of op een betoging te staan waar je bekogeld wordt met stenen en flessen. Aan u de keuze?

Zie ook het eisencahier voor de politie op www.acodlrb.be.

*Dirk Van Himste, Luc Breugelmans*

# Plant een zaadje tegen Oost-Indische doofheid

***ACOD LRB doet het weer! Na de succesvolle actie met rode pepertjes verdelen onze militanten de komende weken opnieuw zakjes met zaadjes. Deze keer zijn het zaadjes voor Oost-Indische kers: een mooie, eetbare bloem die andere gewassen beschermt.***

Ken je de uitdrukking 'Oost-Indisch doof zijn'? Het betekent dat iemand doet alsof hij je niet hoort, terwijl hij je toch perfect verstaat. Het is een gevoel dat werkgevers en politici ons soms geven.
Daarom deze zaadjescampagne. Want de vakbond is je luisterend oor en spreekbuis als werkgevers of politici Oost-Indische doof blijven voor onze noden en eisen.
De campagne loopt tot 23 juni, de internationale dag van de openbare diensten.

Alle info en de zaaihandleiding vind je op www.acodlrb.be/Actueel

CONTACT **Willy Van Den Berge** | 02 508 58 25 | willy.vandenberge@acod.be

# Telewerk bij de lokale besturen: hot or not?

***Samen met de diversiteitswerking van het Vlaamse ABVV heeft ACOD LRB een enquête telewerk uitgewerkt om na te gaan hoever het telewerken staat bij de lokale en regionale besturen. De doelgroep bestond uit militanten ACOD LRB binnen de Vlaamse regio. Deze enquête liep van 9 maart tot en met 9 april. In totaal vulden 166 militanten de 20 vragen in. Tijd dus voor een analyse van de resultaten.***

Van de deelnemers is 83 procent vragende partij om telewerk structureel in te voeren, ook na de coronacrisis. Deze vorm van werken wordt gesmaakt. Toch zullen besturen telewerk terugschroeven en eisen dat het personeelslid elke dag fysiek aanwezig is op de werkvloer. Hoe telewerk in de toekomst zal geïntegreerd worden, met oog voor de dienstverlening enerzijds en de verzuchtingen van het personeel anderzijds, zal onderwerp van bespreking zijn in het basis- of hoger overlegcomité.

## Voordelen telewerk

Tijdswinst, de betere combinatie werk-privé en de verlaagde impact op het milieu ervaren de deelnemers als het grootste voordeel van telewerk.
Tijdswinst is het belangrijkste en dit wellicht door het wegvallen van de dagelijkse pendeltocht. Studies wijzen echter uit dat bij telewerk die vrijgekomen tijd terug werk-gerelateerd ingevuld wordt. Telewerkers hebben namelijk de neiging meer uren te presteren thuis dan op het werk. Belangrijk hierin is zich houden aan een uurrooster dat door het bestuur meegegeven of zelf samengesteld werd.
Tussen werktijd en privétijd moet er een duidelijk onderscheid gemaakt worden gezien beide activiteiten op dezelfde locatie plaatsvinden. Zo kan er met de werkgever in een afsprakenkader vastgelegd worden wanneer je wel of niet bereikbaar bent. Op deze manier worden de grenzen van de werk- en privétijd bepaald. Hou je daaraan.
De verlaagde impact op het milieu kwam als derde belangrijkste voordeel uit de enquête voort. Onze militanten dragen het milieu hoog in het vaandel.

## Nadelen telewerk

Eenzaamheid ervaart men als grootste nadeel. De coronapandemie speelt uiteraard een grote rol. Onderzoekers raden aan maximum twee dagen per week telewerk te verrichten. In deze uitzonderlijke periode kan dit echter oplopen tot enkele opeenvolgende weken telewerken.
Een tweede nadeel, het gevoel hebben meer beschikbaar en flexibeler te moeten zijn, hangt samen met het feit dat telewerkers gemiddeld meer uren thuis presteren dan tijdens de aanwezigheid op de werkplek. Wij, de vakbond, moeten dit nauwlettend in het oog houden.

## Afsprakenkader

Een afsprakenkader bestond al bij 43 procent van de respondenten voor de uitbraak van corona. De coronacrisis zorgde echter voor een opmars. Nu beschikt 60 procent van de respondenten over een afsprakenkader of een intern reglement voor telewerk.
Het is nuttig om het lokaal afsprakenkader af en toe onder de loep te leggen en te toetsen of het nog actueel is en de afspraken nog altijd gelden. Waar er nog geen afsprakenkader bestaat, is het interessant om dit aan te kaarten tijdens syndicaal overleg. In de gewesten staat de diversiteitswerking van het Vlaamse ABVV klaar om de militanten hierbij te ondersteunen.

De tijd dat het personeelslid beschikbaar moet zijn van het bestuur komt het meest voor in een afsprakenkader, namelijk in 55 procent van de gevallen. De-connectie is echter even belangrijk als connectie. Slechts bij 10 procent van de deelnemers bestaat hier een afspraak over. Dit kan aangekaart worden tijdens een plaatselijk overleg. Goede afspraken maken dat er een evenwicht is in de verhouding werk-privé.

*Willy Van Den Berge, Frank Gabriels*

*Wens je de resultaten uit deze enquête na te lezen, bezoek onze website acodlrb.be. ACOD LRB bedankt alle deelnemers aan deze enquête en de diversiteitsmedewerkers van Vlaams ABVV voor het geleverde werk en de vlotte samenwerking!*

## Waardebon

Bij de start van deze enquête was er de belofte om een waardebon te verloten onder de deelnemers. Onder het alziend oog van de leden van het Regiosecretariaat ACOD LRB werd op datum van 6 mei 2021 een loting gehouden. Kameraad Peter Van de Vyver uit Dendermonde is de gelukkige winnaar en mag de waardebon van 50 euro binnenkort in zijn brievenbus verwachten. Proficiat!

# Nieuw: brochure zorgkrediet

***Als je er even tussenuit wil (of moet), dan kan je zorgkrediet nemen. Dit is een verlofstelsel dat je niet met loopbaanonderbreking mag verwarren. Daarom hebben wij voor jullie een aparte brochure gemaakt.***

Wil je weten wanneer je zorgkrediet kan nemen, hoe je de aanvraag indient, wat de gevolgen zijn voor je inkomen...? Je vindt alle antwoorden in de brochure.
Opgelet: de brochure is niet bestemd voor wie in de basiseducatie of het hoger onderwijs werkt of contractueel is. Voor deze personeelsleden verschijnt later een aangepaste versie.

Als je lid bent van ACOD Onderwijs, dan kan je deze brochure gratis bestellen via onderwijs@acod.be of telefonisch (02 508 58 80). Vermeld wel duidelijk je naam en geboortedatum. Vermeld ook of je de brochure op papier of als pdf wil ontvangen.

Terzijde: je kan de brochure loopbaanonderbreking ook nog altijd bestellen.

*nancy.libert@acod.be*

# Centra voor Basiseducatie heten voortaan Ligo

***Sinds 6 mei heten de 13 Centra voor Basiseducatie 'Ligo'. Deze nieuwe naam is bedacht door het Netwerk Basiseducatie en is Esperanto voor 'koppeling'. De voorbije 30 jaar sprak men op de ene plaats over Open School, op de andere over Leerpunt of Basiseducatie, nu is er eindelijk een gemeenschappelijke naam.***

Jan Coutteau van open-school, excuseer: Ligo Brugge-Oostende-Westhoek, had eerst bedenkingen bij deze nieuwe naam, maar is nu stilaan overtuigd. Jan: "Ik heb 30 jaar geleden mee de naam 'Open School' bedacht. We wilden die gebruiken voor alle Centra voor Basiseducatie als gemeenschappelijke naam, maar minister Van den Bossche had met die naam andere plannen en stelde zijn veto. Sommige centra hebben dat veto aan hun laars gelapt en hebben zich toch Open School genoemd. Andere hebben hun staart ingetrokken en kozen een andere naam."

## Wat vind je van de naam Ligo?

Jan Coutteau: "Zoals gezegd was ik er eerst niet voor. Het klinkt niet, uitgesproken door een West-Vlaming… Toen ik echter zag dat we het VRT-journaal haalden met onze gemeenschappelijke naam, draaide ik bij. Welke naam het is, heeft minder belang, zolang het maar één gemakkelijke naam is voor alle centra. Nu kunnen we aan 'branding' doen, spotjes en persteksten maken voor alle centra, gezamenlijk briefpapier aankopen, folders en flyers maken… Dat konden we echt niet met 'basiseducatie', geen kat verstond dat woord."

# Interview met Sandra Meurrens
# "Leerkrachten moeten meer kansen krijgen om zich te professionaliseren"

***Sandra Meurrens is ongeveer 29 jaar leerkracht in basisschool Hertog Jan in Kortenberg. Ze heeft enkele jaren in het zesde en in het tweede leerjaar gestaan, nu staat ze in het eerste. Sandra werd al vroeg in haar loopbaan afgevaardigde en sinds dit schooljaar is ze voorzitter van de Commissie Basisonderwijs.***

***De commissie is divers samengesteld: kleuteronderwijs en lager onderwijs, gewoon en buitengewoon onderwijs, leerkrachten en zorgcoördinatoren. Levert dat geen tegenstrijdige agenda's op?***

**Sandra Meurrens:** "Iedereen komt van zijn eigen dagtaak en met zijn eigen verwachtingen en dat levert natuurlijk verschillen op, maar uiteindelijk komen wij altijd tot een compromis. De verscheidenheid maakt het ook leerrijk en zorgt ervoor dat je nog meer respect krijgt voor elkaars taak."

***Hebben sommige geledingen specifieke noden?***

**Sandra Meurrens:** "We hebben allemaal meer handen op de werkvloer en meer ondersteuning nodig. Zo kunnen we de verschillen bij de kinderen opvangen. We hebben ook allemaal nood aan wat rust. Er komen voortdurend vernieuwingen op ons af. De kinderen van vroeger zijn niet de kinderen van nu, we moeten dus met onze tijd mee, maar we hebben tijd nodig om alles in ons op te nemen."

***De basisscholen zijn vorig schooljaar voor de paasvakantie enkele weken gesloten. Sindsdien hebben jullie altijd gewerkt. Wat vinden de collega's daarvan? Wij hebben alleszins heel wat klachten gehad van ontevreden en ongeruste kleuteronderwijzers en onderwijzers.***

**Sandra Meurrens:** "Ik heb de indruk dat sommige scholen dat zeer goed georganiseerd hebben terwijl het er in andere scholen erg chaotisch aan toe is gegaan. Bij ons is het zeer goed gelopen, wat niet wegneemt dat wij nog altijd met een beetje schrik naar school komen. Je probeert je wel aan de basisregels te houden, maar toch zit je met veel kinderen in één ruimte. Het is dubbel, want ik vind het belangrijk dat de kinderen naar school kunnen komen en contact hebben met elkaar en de leerkracht. Ik had liever een alternerend systeem gehad, waardoor er minder kindjes in een grote ruimte zitten, zoals we vorig schooljaar opnieuw gestart zijn.
Als een klas in quarantaine moet, vraagt dit heel wat flexibiliteit van de leerkracht. Plots moet er afstandsonderwijs georganiseerd worden. Ook de ongerustheid tot de uitslag van een test weegt op de leerkracht."

***Je staat in het eerste leerjaar, bij jonge kinderen. Hoe gaan die om met deze situatie, die nu toch al meer dan een jaar duurt?***

*"Als leerkracht moet je nu nog meer je ogen laten spreken."*

**Sandra Meurrens:** "Zij doen dat goed. Kinderen zijn flexibel en passen zich aan. Toch verandert niet alles: zij kunnen nog altijd met elkaar spelen, ze zitten in de klas naast hun vriendje of vriendinnetje. Natuurlijk is er wel een fysieke afstand tot de juf. De knuffelmomenten of van dichtbij naar een verhaal luisteren: dat is er niet meer bij.
Luisteren naar een leerkracht met mondmasker is voor hen niet

zo eenvoudig. De mimiek is niet duidelijk. Als leerkracht moet je nu nog meer je ogen laten spreken."

***Je bent de volgende vier jaar voorzitter van de Commissie Basisonderwijs. Wat zou je over vier jaar graag anders zien?***

**Sandra Meurrens:** "Ik zou de ondersteuning van de leerkrachten verbeteren. Ze moeten ook meer kansen en meer tijd krijgen om zich te professionaliseren. Ook aan de stress moet iets gedaan worden. Nu loopt iedereen voortdurend op de toppen van zijn tenen."

***Hoe zie je die ondersteuning?***

**Sandra Meurrens:** "Meer handen in de klas. Ook aan het papierwerk moet iets worden gedaan. Leerkrachten zijn creatief, willen lessen uitwerken en spelletjes bedenken, maar nu komt dat er vaak niet van omdat je voortdurend bezig bent met administratie. De leuke kant van de job, het creatieve, geraakt ondergesneeuwd."

*Dit was het laatste interview in een reeks waarin we onze nieuwe commissievoorzitters voorstellen. Je kan dit en de andere interviews lezen op onze website. Je vindt er ook andere informatie over de werking van onze commissies. Ga vlug naar www.acodonderwijs.be/2020-2023.*

# Afgevaardigden blijven bij dankzij webinar

***Meer dan 300 afgevaardigden namen in mei deel aan onze webinars. Nancy Libert en Jean-Luc Barbery gaven toelichting bij de nieuwe regelgeving over TADD, vaste benoeming en evaluatie.***

Ook in tijden van corona houden wij contact met onze basis. Zo zijn onze afgevaardigden beter beslagen om onze leden te adviseren en bij te staan.

Opgelet: vanaf 3 juni kunnen ook de gewone leden zich online bijscholen. Ze kunnen aan hun secretaris een link vragen om webinars speciaal voor gewone leden te volgen.

CONTACT **Nancy Libert** | 02 508 58 80 | nancy.libert@acod.be

## Steunpunt voor Onderwijsonderzoek

# Collectief leren van met externe onderwijsprofessionals

***Eerder dit jaar hebben wij al twee studies van het Steunpunt voor Onderwijsonderzoek (SONO) besproken. In dit nummer van Tribune hebben we het kort over het onderzoek 'Collectief leren via samenwerking met externe (onderwijsprofessionals)'.***

Door te zorgen voor een goede professionele ontwikkeling, verhoogt men de draagkracht van leerkrachten. Tegenwoordig gaat men ervan uit dat die ontwikkeling meer en meer door de werknemer zelf wordt gestuurd, schoolnabij vorm krijgt en in interactie plaatsvindt. Er gaat ook meer aandacht naar collectief leren via samenwerking met collega's en/of externe professionals.

In dit SONO-onderzoek wilde men te weten komen hoe een school-overstijgende samenwerking met professionals van buiten de eigen schoolorganisatie nuttig is bij het collectief leren. Met 'professionals van buiten de eigen schoolorganisatie' bedoelt men andere schoolteams, individuen of organisaties binnen en buiten de onderwijswereld.

Het onderzoek is beperkt tot het basisonderwijs en het secundair onderwijs. Alle onderwijsnetten zijn betrokken, alsook alle onderwijsvormen (ASO, BSO, DBSO, KSO, TSO en BuO).

Bijna alle schoolteams zoeken structurele of ad hoc samenwerking met externe partners voor geïntegreerde zorg of leerlingenbegeleiding. Bedoeling hiervan is zicht te krijgen op de behoeften en zorgvragen van leerlingen om zo hun leren te stimuleren. De hulp van externe partners wordt vooral ingeroepen bij specifieke situaties van leerlingen die vragen om bijkomende expertise en ondersteuning.

Schoolteams werken aan hun professionele ontwikkeling door in dialoog te gaan met externen en zichzelf zo een spiegel voor te houden. Ze beseffen namelijk dat ze de waarheid niet in pacht hebben.

Veel schoolteams zien 'hospiteren' – observeren, bevragen en bestuderen van duurzame veranderingsprocessen in andere scholen – als een reden om samen te werken met andere scholen.

Secundaire scholen met beroepsgerichte en technische opleidingen die vragen om ervaringsleren met stages, duaal leren of werkplekleren, werken graag samen met bedrijven, organisaties, vzw's of zorginstellingen.

Leidinggevenden doen vaak aan netwerking om kennis uit te wisselen over beleidsvraagstukken.

De samenwerking met externe (onderwijs) professionals werpt vruchten af, zowel voor de leerkrachten als voor de leerlingen.

Leerkrachten gaan o.m. nuttige bronnen (lesmaterialen, goede praktijken…) uitwisselen en een rijkere invalshoek ontwikkelen. Hun professionele groei wordt bevorderd.

Dit heeft ook een positieve impact op de leerlingen, vooral in het basisonderwijs. De instructiepraktijken veranderen, de leerlingenbegeleiding wordt sterker en ontevredenheden van leerlingen worden vlugger opgemerkt door externen. Bovendien zien leerlingen dat hun leerkrachten samenwerken en dat strekt tot voorbeeld. In het secundair onderwijs was deze impact minder duidelijk.

De slaagkansen van collectief leren via samenwerking met externen hangt samen met de schoolcultuur. Wie leert van externen, moet zijn kennis laten doorsijpelen binnen de school. Daarvoor moeten structurele kanalen bestaan, bijvoorbeeld digitale nieuwsbrieven en vrije ruimte tijdens personeelsvergaderingen. Er moet op school een feedbackcultuur zijn en de bereidheid om bronnen te delen.

Het is van belang dat de samenwerking met externen niet eenmalig is, maar gecontinueerd. Op die manier draagt ze bij tot wat men noemt schoolontwikkeling, een voortdurend proces van bewust, planmatig veranderen van het organisatorisch en onderwijskundig functioneren van de school met als doel het verbeteren van de leerlingenresultaten en het versterken van de veranderingscapaciteit. De onderzoekers nemen dit dan ook op in hun aanbevelingen: streef naar continuïteit in de samenwerking met externe partners.

ACOD Onderwijs vindt het goed dat de personeelsleden tijd en ruimte krijgen voor professionalisering en dat ze eigenaar worden van hun eigen professionaliseringstraject.

Door haar omvang kunnen we deze bijzonder interessante en relevante studie hier niet volledig en in detail bespreken. Voor wie meer wil weten, geven we hier de titel en de link waar men de studie kan downloaden:
OL2.2 Collectief leren via samenwerking met externe (onderwijsprofessionals)
https://data-onderwijs.vlaanderen.be/onderwijsonderzoek/default.aspx?nr=429

*nancy.libert@acod.be*

# Wedstrijd Vincent Scheltiens

***In het vorige nummer van Tribune kon je deelnemen aan een prijsvraag en een exemplaar van het boek van Vincent Scheltiens winnen.***

Het juiste antwoord op onze vraag ('Wat is Pro Flandria?') was: een vereniging van rechtse ondernemers, die zich bezighoudt met vragen als: 'Hoe kunnen we Vlaanderen losmaken van België en een neoliberaal paradijs creëren?'

We kregen zeer veel juiste antwoorden binnen, maar omdat Daisy Rutten en Marie-France Hammes het beste antwoord gaven op de schiftingsvraag ('Wanneer ontvangen wij de derde reactie op deze prijsvraag? '), winnen zij een exemplaar van 'Extreemrechts. De geschiedenis herhaalt zich niet (op dezelfde manier)'.

We wensen hen veel leesplezier!

# Campagne PAARS-polsbandje groot succes!

***Maandag 17 mei was de Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie. Dit jaar sloot ACOD Onderwijs zich aan bij de campagne PAARS om zo meer verdraagzaamheid te creëren ten aanzien van de LGBT+-gemeenschap.***

Meer dan 1.000 leden kregen van ons een PAARS-polsbandje en droegen dat in hun school of centrum. Ook onze secretarissen en medewerkers droegen het polsbandje met trots.

Hopelijk komt er ooit een moment dat we geen Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie meer nodig hebben.

# Doorgelicht
# Vlaanderen Excelleert!?

***De socioloog Rudi Laermans (KU Leuven) besprak ons protestboek en maakte ineens een kritische balans op van het gele cultuurbeleid. Door de stemmen uit het boek in een breder perspectief te plaatsen, schreef hij eigenlijk een recensie die in het verlengde ligt van de geest van het boek, een nawoord. Hier lees je een korte versie, de volledige tekst vind je op www.cultuurkameraad.be.***

## Verdampt protest?

Het ziet er niet goed uit voor het Vlaamse kunstenveld in het algemeen en de Vlaamse kunstenaar in het bijzonder. Dat is zelfs een understatement. Er is de coronacrisis: vanaf dit najaar zullen we alle opgelopen averij kunnen beginnen opmeten. Het gaat dan niet enkel over blijvende financiële nooddruft, maar ook over de vernietiging van een aanzienlijke hoeveelheid menselijk kapitaal. Theater- of dansmakers bijvoorbeeld die een bijna afgeronde voorstelling nooit live konden spelen: maanden werk waarin ze altijd ook hun 'zelf' engageerden, zijn voltooid verleden tijd. Of artiesten en technici die noodgedwongen afhaakten en zich herschoolden: jaren gestaag opgebouwde ervaring die in geen tel oploste. De meeste kunst is sowieso weerloos, maar tijdens de coronacrisis voelden vele kunstenaars zich waardeloos.

Er is daarnaast het recent herschreven kunstendecreet. Het moest de positie van de individuele kunstenaar versterken: meer financiële zekerheid, minder exploitatie in de relaties met kunstexploitanten (dat is iedereen die geen kunst maakt, maar deze voor de eigen kost wel nodig heeft). Deze beloftes blijven grotendeels dode letter in de tekst die onlangs werd goedgekeurd door de Commissie Cultuur van het Vlaams parlement. 'Fair practice' wordt vermeld, maar niet ook inhoudelijk in het decreet gepreciseerd. De geldpot voor kortlopende financiering zal amper gevuld voortsudderen en er zal worden bespaard op de toegang tot en de omvang van individuele beurzen. Net als voor fair practice volgt de nadere invulling via nog te schrijven regeringsbesluiten.

Et voilà de Vlaamse democratie, die volgens een notoir Vlaams politiek leider positief verschilt van de Waalse. Eén: we negeren de eensluidende bezwaren uit het veld. In lijn met de nu al historische ministerieel-presidentiële oneliner 'Da gadde gij ni bepalen', is sectoraal overleg er voornamelijk *pour amuser la galerie* (de gevoerde samenspraak resulteerde slechts in enkele mineure bijstellingen van het ontwerp van decreet). Niemand die bijvoorbeeld stond te springen voor de nieuwe categorie van de 'kerninstellingen', die voor twee beleidstermijnen oftewel tien volle jaren subsidies zullen krijgen. Die ontvangen ze niet op basis van louter een zelfgeschreven beleidsplan, maar worden gegund via een met de Vlaamse regering onderhandelde beheersovereenkomst. Wat ons bij vers twee brengt: de meerderheid van de wetgevende macht mag beleefd applaudisseren voor een kaderdecreet dat op essentiële punten een blanco cheque geeft aan de uitvoerende macht. Voor die gang van zaken bestaan dure uitdrukkingen en scheldwoorden, maar die zijn voldoende bekend.

De tussentijdse conclusie doet nogal wrang aan. Vlaanderen is bevoegd voor kunst en cultuur, maar de individuele Vlaamse kunstenaar kan voor forsere financiële dekking beter rekenen op de geplande hervorming van het Belgische kunstenaarsstatuut. Die stelt wél meer middelen in het vooruitzicht, evenals een grotere toegankelijkheid. Het valt niet uit te sluiten dat sommige Vlaamse politici in stilte de rekening hebben gemaakt: 'Laat het federale niveau maar zorgen voor een voldoende sterk vangnet voor de artistiekelingen.' Het is niet de eerste keer dat Vlaanderen een factuur liever laat betalen door België, ook al is het ten volle bevoegd.

## Politisering

'Belofte maakt schuld', maar niet dus voor de Vlaamse meerderheid. De niet ingeloste toezegging dat het te herschrijven kunstendecreet de centrale rol van de individuele kunstenaar zou erkennen, kwam er na de felle protesten in het najaar van 2019 tegen de besparingen in de kunstensector. De voornaamste motor van de publieke onvrede was precies de inkrimping van het budget voor de projectsubsidies met liefst 60 procent. De mobilisatie ging breed, al liepen de individuele makers voorop: zij werden het hardst getroffen. Goed een jaar later geleden verscheen onder redactie van Ine Hermans en Robrecht Vanderbeeken 'Vlaanderen excelleert!?' Dit boek brengt het protest in kaart aan de hand van individuele getuigenissen, analyses die zijn geënt op telkens een afzonderlijke discipline, en enkele meer omvattende bijdragen.

'Vlaanderen excelleert!?' is geen historisch document. Een handvol teksten zit dicht op het toenmalige momentum, maar de rake persoonlijke observaties over onophoudelijke werkdruk, hoppen van projectje naar baantje, sociaaleconomische onzekerheid en een knagend gevoel van chronische onderwaardering, zullen helaas niet snel aan relevantie inboeten. Dat gaat ook op voor de bredere beschouwingen. Daarin weerklinken enkele melodieën die de recente decretale gang van zaken helpen begrijpen. De eerste melodie zegt dat de meerderheidspartijen kiezen voor meer markt en minder overheid, de tweede tune benadrukt de nationalistische inslag van het actuele Vlaamse cultuurbeleid. Dat het vernieuwde decreet voorziet in een krimp van het gebruik en de omvang van individuele beurzen, sluit alvast aan bij de neoliberale mantra van de zelfredzame kunstenaar-als-ondernemer. Voor de rest is het afwachten hoe sterk de uitvoeringsbesluiten en de beheersovereenkomsten met de nieuwe kerninstellingen (én de al bestaande Grote Dozen) individuele kunstenaars en organisaties neoliberaal dan wel nationalistisch zullen ringeloren. Dat brengt mij bij nog een andere weerkerende redenering in 'Vlaanderen excelleert!?' die bijdetijds is.

In het Vlaams parlement verklaarde cultuurminister-in-bijberoep Jan Jambon dat de Vlaamse regering de autonomie van de 'tienjarigen' wil respecteren: ze zal die niet breidelen via de beheersovereenkomsten of toekomstige bepalingen over de samenstelling van hun bestuursraden. Geen politisering dus? Geen impliciet voornemen om cultuurhuizen sterker te sturen in de richting van pakweg proper repertoiretoneel en meer 'Vlaamse meesters', weg van het experiment en kunst die kritiseert en emancipeert?

Om een andere historische oneliner, ditmaal uit de nationale politiek te citeren: 'Wie gelooft die mensen nog?' Anders dan beloofd, hebben de cultuurminister en zijn kabinet bij de definitieve renovatie van het kunstendecreet enkel wat krenten opgepikt uit de dialoog met 'het veld'. Anders dan verzekerd, bevat het vernieuwde kunstendecreet geen stevige handvaten om de precaire positie van de individuele kunstenaar op te krikken. Tel bij die gebroken beloften nog de harde uitvallen richting hedendaagse kunst van een resem N-VA-prominenten: is het dan soms zo vergezocht om, zoals meerdere auteurs in 'Vlaanderen excelleert!?', te speculeren over een bewuste strategie, een waarin de keuze voor een verharde instellingslogica wordt ingegeven door het politieke streven naar een grotere inhoudelijke greep, in de eerste plaats dus van de kant van N-VA? De geschiedenis is geen complot, maar zit wel boordevol samenzweringen en slinkse manoeuvres.

## Wedstrijd
## Win een exemplaar van 'Vlaanderen Excelleert!?'

Weet je nog wat de slogan van ons voorbije cultuurprotest was? Stuur een mailtje naar sofie.haesaerts@acod.be en alle correcte antwoorden ontvangen een exemplaar van 'Vlaanderen Excelleert!?'

CONTACT **Robrecht Vanderbeeken** | 0496 18 12 34 | robrecht.vanderbeeken@acod.be

## Federaal cultuurbeleid krijgt vorm

# Hervorming kunstenaarsstatuut? Denk mee!

De noodzakelijke hervorming van de federale regelgeving betreffende de cultuurwerkers was onder de vorige regering geen optie omdat de N-VA uit is op een afbraakscenario. De huidige regering daarentegen, voorziet alvast in een extra jaarlijks budget van 75 miljoen euro en opende op initiatief van minister Frank Vandenbroucke een uniek experiment in basisdemocratie: tot eind juni kan iedereen mee participeren in een collectieve denkoefening online via www.workinginthearts.be.

Kortom: je bent een cultuurwerker en je wil jouw ervaringen delen? Heb je ideeën om het statuut van cultuurwerkers in België te verbeteren? Het podium is van jou! Er is al heel veel actie aan voorafgegaan om deze kans te krijgen. The time is now!

## En ondertussen in Vlaanderen ...

# Nieuw Vlaams kunstendecreet legt kunsten aan de ketting

Zodra Jan Jambon cultuurminister was, botsten zijn besparingen op fel protest. Hij moest een stap terugzetten en verklaarde dat het om een inschattingsfout ging. Wie dat geloofde, komt nu bedrogen uit. Het institutionele veld omploegen in tijden van een pandemie, dat is sowieso slecht bestuur. Toch nam de N-VA de gezondheidscrisis als een opportuniteit om een hervorming van het kunstendecreet te forceren. Zonder extra budget. Een besparing dus, want herstructureren kost geld. Zeker als je ondertussen de deur openzet voor meer commerciële spelers. In 2023 kunnen wij ons nu helaas aan een 'uitstroom' van tientallen cultuurorganisaties verwachten. Schande dat Open VLD en CD&V dit mee steunen.

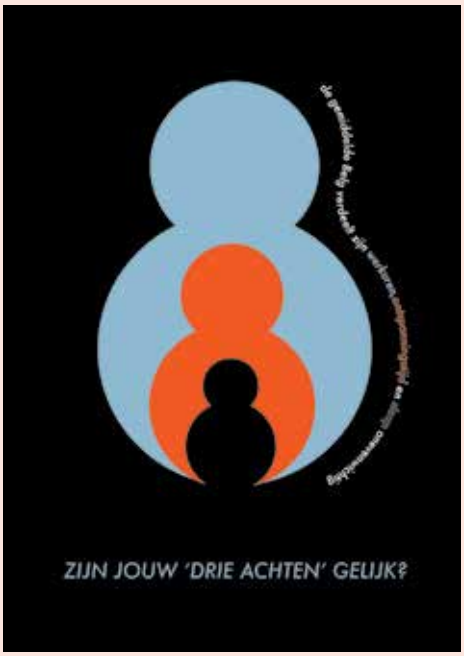
Het doel van de hervorming is duidelijk: de regering trekt de beslissingsmacht naar zich toe en knijpt de steun voor artistiek talent af. Van de werkgeversfederatie tot steunpunten en oppositiepartijen: de kritiek was unaniem en fel. Het collectief State of the Arts mobiliseerde in coronatijden vele individuele kunstenaars voor een knappe sensibiliseringscampagne #dekreet. Terecht, want als Vlaams Belang na 2024 mag meebeslissen over de culturele uitvoeringsbesluiten en beheersovereenkomsten volgt allicht een lockdown op artistieke vrijheid.

*Robrecht Vanderbeeken*

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

bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

# Linx+




**Zijn jouw drie achten gelijk?**

De 100ste verjaardag van de achturendag stond centraal in het campagnebeeld van 1 mei dit jaar. Wist je dat dit beeld gebaseerd is op de affiche hiernaast? Grafisch ontwerpster Fru Pinter won hiermee de hoofdprijs van de wedstrijd 'Affiche! – in 100 beelden van toen naar morgen', een project rond en met affiches uit het rijke archief van AMSAB-ISG. Jonge grafisch kunstenaars kregen de vraag maatschappelijke strijdthema's uit het verleden te vertalen naar hun leefwereld. Deze strijdthema's kregen zo een nieuw jasje. Benieuwd naar de andere deelnemers? Alle 54 geselecteerde affiches werden gebundeld in een mini-catalogus die voor slechts 5 euro de jouwe kan worden. Bestellen bij www.linxplus.be.

**Fotowedstrijd 'Bonanza!'**

De jaarlijkse fotowedstrijd van Linx+ Bewogen Fotografen vraagt dit jaar om kleine gelukjes in beeld te brengen. 'Bonanza' was een vreugdekreet van mijnwerkers die een goudklompje vonden. Het grote geluk is tegenwoordig immers wat minder gemakkelijk te vinden… Toch sluimert er her en der een klein gelukje. Zoals een middagpauze met je snoet in de zon… De hond die een vreugdesprong maakt in het park… Eindelijk je recept voor die taart goed krijgen… Jouw kleine gelukjes op foto insturen kan tot en met 31 juli. Wie weet komt jouw foto mee in de maandkalender 2022 van Linx+ of wint hij één van de hoofdprijzen. Alle info op www.linxplus.be.

## Limburg

**ACOD IDéé CAFé: 'Allah in Europa'**

Nieuwe datum lezing 'Allah in Europa' door Jan Leyers: donderdag 30 september 2021 om 19 uur. Details volgen later via de Tribune en de facebookpagina van ACOD Limburg.

# 23 juni Internationale Dag van de Openbare Diensten

***De Verenigde Naties riepen 23 juni uit tot Internationale Dag van de Openbare Diensten. Het is de dag waarop we de bijdrage van het personeel van de openbare diensten aan de samenleving vieren.***

De rol van onze leden en andere essentiële werknemers is onze samenleving draaiende te houden. Het personeel in de openbare diensten staat in voor kwaliteitsvol openbaar vervoer, veiligheid, zorg, onderwijs, cultuur, telecommunicatie, energievoorziening, postbedeling, veiligheid, degelijk openbaar bestuur en nog onnoemelijk veel meer. Dit jaar gebruiken we deze dag ook om het personeel in de bloemetjes te zetten dat tijdens de coronapandemie aan de slag bleef, niet zelden met gevaar voor eigen leven.

De ACOD sluit zich daarom aan bij de eisen van EPSU, de Europese vakbond voor de openbare diensten.

1. Bouw beter terug! Geef prioriteit aan openbare diensten van hoge kwaliteit met voldoende personeel en gekwalificeerde werknemers voor een toekomst voor iedereen.
2. Hogere lonen en betere arbeidsomstandigheden voor werknemers in de openbare dienst!
3. Nee tegen bezuinigingen! Nee tegen privatisering en commercialisering.