

TRIBUNE

BEDANKT VOOR JULLIE INZET

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

maandblad, verschijnt niet in augustus | afgiftekantoor 9099 Gent X | P 2A9795 | januari 2021 | 77.01

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	4
spoor	5
tram bus metro	10
de post	12
gazelco	16
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

wedstrijd

FNAC-geschenkbon

Winnaars

Gladys Sleeuwaert (Gentbrugge), Isabelle Lips (Oostakker), Arnor Messelier (Snellegem), Steph Munoz (Edegem) en Hannie Fischer (Zoersel) wisten de juiste antwoorden op onze vorige wedstrijd en winnen een Mediamarkt-bon.

Nieuwe prijs: FNAC-geschenkbon

Nieuwe vragen

- Wie is Joris Vandenbroucke?
- Wie is Xandres?
- Op welke datum werd Rita Coeck lid van de ACOD?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 @ACOD_ABVV

Als je het mij vraagt "Bedankt aan jullie allemaal!"

Hoe kijk je terug op het toch wel ongewone voorbije jaar?

Chris Reniers: "2020 was een moeilijk jaar. Iedereen is erg op de proef gesteld. Op de een of andere manier heeft ieder van ons de gevolgen van het coronavirus onderzocht, al dan niet aan den lijve. Velen zijn ziek geweest of hebben zelfs familie of dierbaren verloren. Dat heeft er flink op ingehakt, ook al omdat het vaak onmogelijk was om op een normale manier afscheid te nemen, mensen te bezoeken of zelfs maar hulp te bieden."

De openbare diensten kwamen in 2020 opvallend op de voorgrond te staan door de rol die ze speelden om de gezondheids crisis aan te pakken.

Chris Reniers: "Het is opmerkelijk en bewonderenswaardig hoe het personeel in de openbare diensten aan de slag is gebleven om zich ten dienste te stellen van de burgers en de samenleving. Dat deden ze niet zelden met risico voor de eigen gezondheid, omdat ze niet altijd konden beschikken over voldoende of correcte veiligheidsmaatregelen. Ze werden bovendien niet altijd even vriendelijk behandeld door burgers die – begrijpelijk – ook onder grote stress stonden. Ook op een passende financiële compensatie voor de extra inzet was het lang wachten en dan nog heeft niet iedereen die ontvangen."

Het was wel fijn vast te stellen dat openbare diensten voor het eerst sinds lang positief in het nieuws kwamen. Ze werden terug naar waarde geschat.

Chris Reniers: "Gedurende jaren waren de openbare diensten aangeschoten wild. Wanneer er geld moest gevonden worden, werd er eerst op hen bespaard. Als gevolg daarvan heeft men te weinig geïnvesteerd in openbare diensten, onvoldoende personeel geworven en er zijn niet genoeg opleidingsmogelijkheden. Wanneer er echter een crisis uitbreekt en de nood het hoogst is, valt men meteen terug op diezelfde openbare diensten. De voorbije maanden hebben aangetoond dat het personeel tot het uiterste gaat om zijn taak te vervullen. Het doet dan ook

pijn wanneer het kritiek krijgt omdat zaken niet snel of goed genoeg gedaan worden. Dat valt echter rechtstreeks terug te brengen tot de politieke beslissingen van de voorbije jaren. Die hebben de openbare diensten structureel onderuitgehaald. Een ding is nu duidelijk geworden: goed uitgebouwde en voldoende gefinancierde openbare diensten met genoeg personeel, dat voldoende betaald, degelijk opgeleid en regelmatig bijgeschoold wordt, is nog altijd de beste garantie voor het welzijn van de burgers."

Was het vakbondswerk in 2020 moeilijker door de coronacrisis?

Chris Reniers: "Het was een moeilijk syndicaal jaar, waarin we elkaar veel minder zagen dan gewoonlijk. Eigenlijk bestond het enkel uit werken voor onze leden, zonder al de fijne en aangename momenten die we normaal gezien onder vakbondskameraden doorbrengen. Het was bijzonder moeilijk om zaken te bespreken, te discussiëren of te debatteren. Daarom bedank ik iedereen die in 2020 voor de vakbond is blijven werken en zich op een of andere manier heeft ingezet om de werknemers in openbare diensten te ondersteunen. Ik denk daarbij vooral aan onze vakbondsecretarissen en militanten, die het welzijn van onze leden voor ogen zijn blijven houden. Ik denk echter ook aan onze leden die ons trouw zijn gebleven en onze werking zijn blijven mogelijk maken. Zij hebben ondervonden dat een vakbond steeds nodig is, zeker in moeilijke tijden. En ten slotte bedank ik ook ons personeel, dat heel het jaar door de zo belangrijke ondersteuning heeft geboden aan onze vakbondsvetgenwoordigers op het terrein."

Telt solidariteit nu meer dan ooit?

Chris Reniers: "Sommigen hebben het geluk dat ze kunnen rekenen op een sterk netwerk van familie en vrienden. Anderen zijn alleen en eenzaam of zien af omdat ze naasten verliezen. Op zulke momenten is solidariteit belangrijk. Laat ons oog en oor hebben voor wie zwaar op de proef gesteld wordt. En laat ons dat ook wederkerig maken. Wanneer je het zelf moeilijk hebt, wees dan niet beschaamd op hulp of



Chris Reniers - voorzitter

steun te vragen.

Het zal een moeilijke winter worden en misschien nog een moeilijk jaar, maar dat zal voorbijgaan. We zullen terug mogen en kunnen samenkomen en feestvieren. Dat is onze wens voor 2021, naast een goede gezondheid voor ons allen. En nogmaals, heel erg bedankt aan jullie allemaal!"

Pensioenen Perequatiereregeling voor 2021

Om de twee jaar gebeurt er een aanpassing van de pensioenen van werknemers van de openbare diensten, waarbij ze afgestemd worden op de verloning en premies van hun collega's die nu nog in actieve dienst zijn. De eerstvolgende aanpassing wordt doorgevoerd op 1 januari 2021. Hierbij publiceren we de korven zoals ze zijn overeengekomen.

Tabel perequatiepercentages vanaf 1 januari 2021 aanvaard op het Comité A van 10 november 2018.

Voor bijkomende inlichtingen: patrick.delabruyere@acod.be

Nr.	Korf	Verhoging
1	Federale Overheid	0,0004%
2	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	14,1987%
3	Vlaamse Gemeenschap	0,2963%
4	Waals Gewest	0,1350%
5	Franse Gemeenschap	1,9425%
6	Duitstalige Gemeenschap	0,9117%
7	Onderwijs Vlaamse Gemeenschap	0,1789%
8	Onderwijs Franse Gemeenschap	0,2338%
9	Lokale Besturen Vlaams Gewest	0,0042%
10	Lokale Besturen Waals Gewest	0,0800%
11	Lokale Besturen Brussels hoofdstedelijk Gewest	0,0000%
12	Krijgsmacht	0,0001%
13	Geïntegreerde Politie	1,7998%
14	Autonome Overheids Bedrijven	0,0155%
15	NMBS	0,0000%
16	Hulpverleningszones	0,0000%

Sociaal-economische barometer 2020 Coronacrisis toont sterktes en kwetsbaarheden aan

Sinds de Tweede Wereldoorlog hebben we geen crisis gekend zoals deze aangericht door een onverwacht virus. De coronacrisis veroorzaakt leed, veel leed. Zowel fysiek als psychisch, zowel sociaal als economisch. De sociaaleconomische barometer van het ABVV probeert op verschillende maatschappelijke domeinen lessen te trekken.

Deze crisis leert ons veel.

- De economie en de samenleving blijven ook in crisistijden draaien, dankzij werknemers. De werknemers in de vitale sectoren en essentiële diensten op kop.
- De overheid en de sociale zekerheid proberen de schok op te vangen en ons door de crisis te gidsen.
- Een goede gezondheidszorg en behoud van koopkracht zijn essentieel om een crisis het hoofd te kunnen bieden.
- Solidariteit is het cement dat een samenleving bijeen houdt.

Sterkste schouders, zwaarste lasten?

De voorbije jaren is het onevenwicht tussen de 'weinig met veel en de velen met weinig' alleen maar toegenomen. Dat maakt dat velen al kwetsbaar waren toen ze met de crisis werden geconfronteerd. Er is geen betere statistiek om dit aan te tonen dan de vermogensongelijkheid. In 2017 bezaten de 50 procent minst vermogende Belgische gezinnen ongeveer 9 procent van het netto vermogen. De top 10 procent meest vermogende Belgische gezinnen bezaten vijf keer zoveel, namelijk ongeveer 47 procent.

Verschil tussen man en vrouw?

Iedereen wordt geraakt door corona, maar sommigen meer dan anderen. In de sector die het meest in de vuurlijn staat, de zorg, is 78 procent van de werknemers vrouw. Maar een kort overzicht van de sectoren die door de regering als 'essentieel' wer-

den gecatalogeerd, leert ons dat in quasi al die sectoren vooral vrouwen werkzaam zijn.

Oplossingen!

De coronacrisis bewijst dat onze eisen volstrekt legitiem zijn. Ze zorgen voor meer gelijkheid, sociale rechtvaardigheid en solidariteit. Zeker nu. Het ABVV pleit voor het volgende.

- Een verhoging van de koopkracht. Daarom moet de wet van 1996 hervormd worden, het minimumloon naar 14 euro per uur gebracht worden en de uitkeringen naar de armoedegrens opgetrokken.
- Een sterkere en betere financiering van de sociale zekerheid en openbare diensten. Dat betekent concreet: meer mensen en middelen.
- Een meer doelgerichte ondersteuning van de bedrijven.

Bron: www.abvv.be

Het jaar van de os Licht aan de horizon?

Toen in het voorjaar het coronavirus opdook in onze contreien, zag heel de wereld er plots anders uit. Ons leven werd drastisch overhoop gegooid en we moesten ons aanpassen aan een totaal andere realiteit. Men noemde dit 'het nieuwe normaal'. Al die tijd en tot vandaag bleven de treinen rijden, zodat hulpverleners en alle andere mensen die onze maatschappij laten draaien op hun werk geraken.

De jongste weken komen er hoopvolle berichten dat er binnenkort kan gestart worden met een vaccinatiecampagne. Toch zal het nog maanden duren vooraleer iedereen die zich wil laten inenten effectief zal ingeënt zijn. Kwamen de eerste onheilsberichten vanuit China, dan valt er nu – misschien ironisch genoeg – vanuit die hoek een lichtpunt te zien. In de Chinese astrologie is het jaar 2021 het jaar van de os, wat staat dat er geoogst kan worden. Een jaar waar we opnieuw kunnen aanknopen met een normaler leven en hopelijk alles terug in de plooi valt.

Terug naar meer reizigers?

Ook voor de Belgische spoorwegen is het belangrijk dat het alledaagse leven herneemt en de reizigers opnieuw de weg naar de trein vinden. Dat is van zeer groot belang: meer reizigers betekenen meer inkomsten en die zijn zeer hard nodig. Zeker als je weet dat de NMBS zwaar getroffen is door een verlies van om en bij de 400 miljoen euro en dat ook Infrabel in de klappen deelt.

Ten dienste van onze reizigers

In mijn vorige bijdrage heb ik er meermaals naar verwezen, maar we zijn als spoormannen en -vrouwen steeds ten dienste blijven staan van onze reizigers. Ons operationeel

personeel in de stations waren altijd op post om mensen bij te staan en te helpen, zelfs op de moeilijkste momenten. Maar laat ons ook niet de anderen vergeten zoals de mensen in de seinhuisen, tussen de sporen, in de werkplaatsen en de vele anderen die nodig zijn om de trein te laten rijden.

Alle hoop op 2021

2021 staat te trappelen van ongeduld om uit de startblokken te schieten. Een jaar waar er opnieuw veel zal veranderen. Wie zei er ook alweer: "Never waste a good crisis"? Wees er maar zeker van dat er volgend jaar een aanzet zal gegeven worden

voor een andere maatschappij. Terug naar het leven voor corona zal waarschijnlijk anders zijn dan iedereen denkt. Hopelijk gaan we naar een betere samenleving waar de solidariteit met zwakkeren ook 'het nieuwe normaal' wordt. Ook bij het spoor zal er moeten rekening gehouden worden met wat we dit jaar hebben meegemaakt. Er staan ons nog veel uitdagingen te wachten.

Om af te sluiten wil ik iedereen een voorspoedig en zeer gezond 2021 toewensen. Zorg vooral voor elkaar, samen komen we er!

Ludo Sempels



Uitbetaling pensioen

Vanaf januari 2021 zullen de pensioenen worden uitbetaald door de FOD Pensioenen (de Zuidertoren). Dit is de uitvoering van een beslissing die

jaren geleden werd genomen. Maar we kunnen onze gepensioneerden geruststellen. Behalve het feit dat vanaf januari de pensioenen zullen uitbetaald

worden door deze federale overheidsdienst, verandert er niets.

Gunther Blauwens

Nieuw uniform Goed nieuws, maar kan nog beter

Het kledingfonds kwam in november samen om de lancering en de eerste indrukken van het nieuwe uniform op het terrein te bespreken en te evalueren. Er is een algemene tevredenheid bij het personeel over het nieuwe uniform en meer bepaald over de kwaliteit ervan. De levering verliep zeer vlot en op enkele uitzonderingen na zullen de meeste personeelsleden in een mum van tijd met het nieuwe uniform kunnen werken.

De in sommige regio's bestaande bezorgdheden over de maatopname en de verschillende opties werden met leverancier Xandres besproken. De problemen waren het gevolg van het feit dat een deel van de maatopnames verricht werden door jobstudenten die onvoldoende opgeleid waren. Dit zou ondertussen opgelost moeten zijn gezien de toekomstige maatopnames bij Damart in Brussel zullen worden uitgevoerd door professionele medewerkers.

Wij herinneren eraan dat bij problemen met maten men altijd contact kan opnemen met de afdeling Supply & Support in de betrokken regio om indien nodig persoonlijke maatgegevens aan te passen. Een nieuwe maatopname is dan ook mogelijk. We bedanken de afdeling Supply & Support voor het aanbieden van oplossingen aan personeelsleden die een probleem hadden. Niettemin hebben we echter een paar opmerkingen overgemaakt met betrekking tot het nieuwe uniform en vragen we een analyse met het oog op verbetering in de toekomst.

Gebrek verschil herkenbaarheid tussen treinbegeleiders en stationspersoneel

Het doel om de uiterlijke verschillen tussen de verschillende medewerkers te beperken, maakt het juist operationeel moeilijk om zelf het verschil te zien tussen een onderstationchef en een treinbegeleider op een perron met een lange samenstelling. We vragen dat dit geanalyseerd wordt, gezien we mogelijke risico's vrezen met betrekking tot de veiligheid en stiptheid tijdens de vertrekprocedure.

Aantal vestzakken en zakmaten

Treinbegeleiders en onderstationchefs hebben materialen en documenten bij zich. Het aantal zakken in de parka of vest is minder en kleiner. De directie verbindt zich ertoe een inventaris op te maken van het materiaal dat het personeel moet meenemen (smartphone, brieven tas, regularisatiedocumenten, zaklamp, walkie-talkie...) in functie van het aantal mee te nemen zaken en dit eventueel te herzien. We vroegen ook of het mogelijk was een kleine opening in de borstzak te hebben om een pen op te bergen.

Zeer donker uniform en werken in het donker

De nieuwe uniformen zijn donkerder waardoor de bedienden minder zichtbaar zijn dan voorheen, in het donker. We vragen reflecterende elementen toe te voegen om de zichtbaarheid te verbeteren.



foto: Belga - Thierry Roge

Mouwlengte

Sommige collega's wezen ons erop dat de mouwen van de jas en de parka te lang waren wat handelingen met smartwatch en vertrekprocedure Linda bemoeilijkt. Jassen en parka's zijn inderdaad verkrijgbaar met verschillende mouwlengtes. Helaas is bij de metingen niet altijd rekening gehouden met de bepaalde handelingen tijdens de vertrekprocedure. Als men in de toekomst liever een jas of parka met kortere mouwen ontvangt, kan men contact opnemen met Supply & Support om de persoonlijke maat aan te passen in de database.

Lengte van de hemden

Hetzelfde probleem als vastgesteld bij de mouwlengtes. De hemden zijn verkrijgbaar in verschillende lengtes, maar deze opties werden niet altijd voorgesteld toen de metingen werden uitgevoerd. Het is mogelijk om deze meting aan te passen in de Xandres database door contact op te nemen met Supply & Support.

Regenjas niet warm genoeg voor de winter

De regenjas is niet warm genoeg voor de winter en er is geen capuchon om het hoofd te bedekken. Het management brengt aan dat het een kwestie is van evenwicht tussen uiterlijk en comfort, zoals dat het geval is met burgerkleding. Een dikkere regenjas met een capuchon is minder aantrekkelijk. De directie stelt voor om in dat geval te kiezen voor een parka.

Stof van de winterbroek

De stof van de winterbroek kan irritant overkomen. Vooral bij de vrouwenbroeken kan dit het geval zijn omdat die geen voering hebben. Het lijkt erop dat dit op het gebied van confectie nog steeds het geval is. Het resultaat van de voeringen is dat de snit minder geschikt is voor vrouwen. Voor vrouwen die echt een irriterend probleem ondervinden, is het mogelijk om contact op te nemen met Supply & Support om een 'mannenbroek' te bestellen, maar ze vrezen dat de snit minder comfortabel is voor vrouwen.

Grootte van de kepi

Sommige collega's ervaren problemen met de grootte van de kepi. De leverancier antwoordt dat de kepi 'zich eigen moet maken aan het hoofd' van de drager na verloop van tijd. Als het probleem aanhoudt, neem dan contact op met Supply & Support.

Stropdas bestellen voor B-MS-bedienden of pet voor treinbegeleiders?

Op dit moment is dat niet mogelijk. De kleur van de das is niet geschikt voor het donkerblauwe hemd van de B-MS-bedienden. Als er een grote vraag is van het personeel, is het mogelijk te onderhandelen over een andere stropdas, maar dit is een nieuw stuk uniform en er zijn kosten aan verbonden. De vraag moet dus echt groot zijn. De directie van B-PT is niet van plan treinbegeleiders de keuze te geven voor een pet gezien het dragen ervan het gehoor kan verstoren, met name in de bundels.

In diverse gevallen adviseren wij u contact op te nemen met de afdeling Supply & Support in uw regio. Hier zijn de contactgegevens.

District NO:

7801o.BTR01O_DistrictNO_LOG@belgiantrain.be

District NW:

7801w.BTR01W_DistrictNW_LOG@belgiantrain.be

District CE:

7801c.BTR01C_DistrictCE_LOG@belgiantrain.be

District SE:

7801e.BTR01E_DistrictSE_LOG@belgiantrain.be

District SO:

7801u.BTR01U_DistrictSO_LOG@belgiantrain.be

Gunther Blauwens

ACOD verlaat de Nationale Paritaire Subcommissie van 2 december!

Op de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van 2 december agendeerde de NMBS de reorganisatie van de omkadering van B-MS (verkoop). Na de hervorming van de omkadering van de treinbegeleiders en de verkeersinfobedienden, is dit opnieuw een reorganisatie die wordt voorgesteld als een 'Informatiedocument'. Een informatiedocument is niet onderworpen aan de reglementaire onderhandelingsregels. Hierdoor is onze tussenkomst beperkt tot het stellen van vragen, onderhandelen is niet toegelaten.

Nochtans hebben deze verschillende reorganisaties rechtstreeks invloed op de organisatie van het werk. Zo zal de omkadering bij BMS overgaan van 71 rang 3 (hoofdontvanger) en rang 4+ (ontvanger) naar 30. Voor de treinbegeleiding zullen er van de 22 zonechefs vandaag, nog slechts 13 managers overblijven.

Alle betrokken personeelsleden (of ze nu rang 4+ of rang 3 zijn of niet) zullen opnieuw moeten solliciteren voor een "Post met profiel". Bovendien worden geen selectieproeven meer georganiseerd en voor BMS zullen geen proeven voor eerste commercieel bediende meer plaatsvinden.

De personeelsleden die aangesteld worden op een "Post met profiel" zullen geen overplaatsing meer kunnen vragen naar een gelijkaardige functie in een andere regio. Dit dossier heeft dus rechtstreeks invloed op de reglementering ARPS bundel 501 (toewijzing van de betrekkingen) en de bundel 535 (overplaatsingen). Een overleg met respect voor de sociale dialoog in verband met deze hervormingen dringt zich dus op. We kunnen niet accepteren dat de principes van het sociaal overleg met de voeten worden getreden, temeer dat volgens onze informatie nog meer reorganisaties gepland zijn, met name bij B-TO (besturing).

Volgens ons wijzigen deze reorganisaties rechtstreeks de werkomstandigheden van het spoorwegpersoneel. Bovendien respecteren ze de afspraken niet die werden vastgelegd in de intentieverklaring tussen de directie en de vakbonden in verband met het uitstel van de onderhandelingen over het toekomstige protocolakkoord en in verband met maatregelen die de organisatie van het werk beïnvloeden.

Met onze actie op de NPSC willen we onze vraag kracht bijzetten opdat een goede sociale dialoog die respect toont voor het voltallige spoorwegpersoneel zou worden georganiseerd.

We hopen dat onze boodschap zal worden gehoord door de directie van de Belgische spoorwegen, opdat het sociaal overleg opnieuw optimaal zou verlopen en we de huidige impasse kunnen doorbreken.

Het nationaal secretariaat

Herstructurering omkadering B-MS

Op vrijdag 13 november overlegde ACOD Spoor met de directie B-MS over het ontwerp van herstructurering omkadering B-MS. Directie B-MS stelt voor om het huidige organigram te vervangen door een nieuwe structuur. Meer hierover.

Omkadering B-MS

Mobiliteitsgids (rang 5)

- Dit is een commercieel bediende.

Mobility officer (rang 4)

- Deze heeft meer doorgedreven taken dan die van de commercieel bediende. Deze taken zijn onder andere: peterschap van nieuwe collega's, 'upselling' en internationale verkoop.
- Dit is een post met profiel.

Mobility coordinator (rang 4 met functie)

- Dezelfde taak als die van mobility officer + technische, administratieve ondersteuning en fondsenbeheer.
- Dit is een functie.

Commercial lead (rang 4+ = niveau ontvanger)

- Beheert een ploeg van 15 tot 20 personeelsleden.
- Dit is een post met profiel.

Commercial manager (rang 3)

- Beheert grotere ploegen (van 21 tot 40 personeelsleden, een groot station of meer kleine stations). De commercial manager staat onder een van de drie 'Senior Commercial Managers' van B-MS, staat in voor het dagelijkse beheer van de verkoop en coacht en beheert het team van verkopers.
- Dit is een post met profiel.

De posten van mobility officer, commercial lead en commercial manager worden 'posten met profiel' (toepassing van bericht 13 HR 2019). De toegangsvoorwaarden en de profielen worden toegelicht in Jobnews. De toegang tot de profielpost wordt verleend via een proef en een nieuwe stageperiode. Het bevorderingsstelsel via selectieproeven (examen van ontvanger en hoofdontvanger) valt weg. De ontvangers en hoofdontvangers zullen opnieuw moeten postuleren voor een profielpost in de nieuwe structuur. Hierna volgt een tabel met het huidige en nieuwe kader na de herstructurering. (zie tabel)

Standpunt ACOD Spoor

Dit dossier wijzigt de reglementering van bundel 501 (toewijzing van de betrekkingen – selectieproeven en proef van eerste commercieel bediende). Deze materie moet het voorwerp uitmaken van onderhandeling met de vakbonden op het niveau van de Nationale Paritaire Subcommissie.

We aanvaarden niet dat de proef van eerste commercieel bediende verdwijnt. Het gaat hier over een voordeel voor de commerciële bedienden die – wanneer ze in het examen van eerste slagen – een loonsverhoging/verhoging in graad verwerven, zonder

stage en in dezelfde werkzetel. In de toekomst zal een commercieel bediende alleen nog via een profielpost kunnen toetreden tot rang 4.

Zoals voor de andere herstructureringen bij de NMBS (RTTM, omkadering B-PT) vinden wij dat het niet logisch of motiverend is dat bedienden, die al een selectieproef hebben afgelegd (ontvanger, hoofdontvanger), opnieuw moeten postuleren.

Wij zijn geen voorstander van de invoering van een functie Mobility Coordinator. De gekoppelde functievergoedingen kunnen gemakkelijk worden ingetrokken en tellen niet mee voor de pensioenberekening.

Wij zijn voor duidelijke en objectieve mogelijkheden om te evolueren in de loopbaan, met respect voor de personeelsleden die al jarenlang het werk op het terrein verzekeren. Het examen van 'eerste' afschaffen, de ontvangers en hoofdontvangers opnieuw laten postuleren, een functie invoeren, het strookt niet met onze opvattingen.

De commerciële bedienden verwachten iets positiefs en vragen onder meer dat de contractuele personeelsleden via een proef kunnen toetreden tot het statuut. Jammer genoeg weigert de directie dit. Zij beloofde sommige aspecten van deze herstructurering opnieuw onder de loop te nemen en een nieuw dossier voor te leggen aan de Nationale Paritaire Subcommissie.

Gunther Blauwens

MOMENTEEL	TOEKOMST
Rang 3	
10 posten van hoofdontvanger (front)	15 profielposten Commercial Manager
Rang 4+	
58 ontvangers front (waarvan +- 30 titularissen van de graad) 3 coaches	12 profielposten Commercial lead 2 medewerkers Help Desk 1 medewerker Channel
Rang 4 met functie	
	36 Mobility coordinatoren
Rang 4	
Graad van eerste commercieel bediende: toegekend via een proef. Het gaat om een 'gebanaliseerde' graad, d.w.z. dat de bevoegdheden identiek dezelfde zijn als die van commercieel bediende en dat een lauraat van het examen aangesteld wordt in zijn huidige werkzetel zonder stage.	Beperkt aantal posten van Mobility Officer. Toegang via 'posten met profiel'. De proeven van eerste commercieel bediende worden afgeschaft.



foto: Belga - Siska Gremmelprez

'Banalisatie' kader treinbegeleiding schaft examen ETB niet af!

Sommige pamfletten beweren dat het 'banaliseren' van het kader treinbegeleiding zal leiden tot het afschaffen van de gesloten proeven eerste treinbegeleider. Dit is niet zo.

Het banaliseren van het kader is vooral een HR-maatregel om problemen te voorkomen met betrekking tot overplaatsingen en het onmiddellijk aanstellen van laureaten van de gesloten proef/aanwerving (bachelor) in hun eigen depot. Deze maatregel heeft er bovendien toe geleid dat een maximaal aantal medewerkers de graad van eerste treinbegeleider kan verwerven. Vroeger moesten laureaten jaren wachten op een aanstelling en dan nog vaak in een ander depot ver van de woonst. Dit was ook de reden waarom vele geweldige medewerkers niet deelnamen aan de gesloten proeven. Bijzonder jammer voor al dat verloren menselijk kapitaal.

Het is bovendien niet zo dat de gesloten proeven voor eerste treinbegeleider steeds om de twee jaren moeten gebeuren. ARPS 501 (Eerste treinbegeleider, C.II) is hierin duidelijk over de periodiciteit van de gesloten proef ETB: "De proef wordt georganiseerd in functie van de behoeften." Dit geldt trouwens niet alleen voor treinbegeleiding.

Gezien een nieuwe generatie al aangesteld werd in het oude systeem, zouden velen jaren moeten wachten om aangesteld te worden op een beperkt aantal posten ETB. Dankzij het banaliseren van het kader en de onderhandelingen van vorig jaar is dit vermeden.

Het banaliseren van het kader is trouwens niet nieuw. Ook bij andere beroepscategorieën werd dit toegepast (treinbesturing, stationpersoneel...).

We zijn vooral opgetogen over het feit dat de slaagresultaten van de nieuwe aangevorderde treinbegeleiders op basis van hun competenties, maar in bezit van een lager diploma, bijzonder positief zijn. Dit bewijst onze stelling dat ook deze mensen een meerwaarde betekenen voor ons bedrijf en alle kansen verdienen om zich persoonlijk te ontwikkelen bij de spoorwegen, ondanks tegenvallende schoolresultaten door welke omstandigheden dan ook.

Bij ons is iedereen eerste klas!

Gunther Blauwens

Interview met Rita Coeck "ACOD TBM is met de nieuwe generatie in goede handen!"

Sinds vorige maand is Rita Coeck, gedurende 13 jaar algemeen secretaris voor ACOD TBM, met pensioen. Ze hield eraan een laatste dankwoord te richten aan haar militanten en leden, die haar strijd voor het behoud van De Lijn als openbaar vervoersbedrijf en voor de beste loon- en arbeidsvoorwaarden gedurende al die tijd hebben gesteund.

Hoe ben je bij ACOD TBM actief geworden?

Rita Coeck: "Op 1 januari 1979 startte ik als bediende in de boekhouding van de Bijzondere Studiedienst van de ex-MIVA, die destijds opgericht was voor de uitbouw van het premetronet in Antwerpen. Op mijn eerste werkdag sloot ik me zonder twijfelen aan bij de ACOD TBM en al snel engageerde ik me in het vakbondswerk. Na verloop van tijd bekleedde ik een mandaat in de ondernemingsraad en het CPBW in de Centrale Diensten van De Lijn. In totaal 41 jaar van mijn beroepsleven bleef ik dus verbonden aan De Lijn. In 2007 werd ik verkozen als Vlaams regiosecretaris TBM en bleef dat gedurende de daaropvolgende 13 jaar."

Hoe kijk je terug op de evolutie van De Lijn gedurende de voorbije decennia?

Rita Coeck: "Het bedrijf waar ik destijds solliciteerde, bestaat al lang niet meer. De huidige vervoersmaatschappij is zodanig geëvolueerd van een bedrijf waar destijds zowaar een soort van 'familiale sfeer' heerste, geleid door memorabele directeurs, naar een kille en volledig gepolitiseerde onderneming. Haar toekomstvisie over mobiliteit is op zijn zachtst uitgedrukt niet die van de ACOD. De Lijn is nu een politiek speelveld. Het behalen van politieke doelstellingen is belangrijker dan het welzijn van personeel en reizigers. Die vaststelling heeft me tot mijn laatste werkdag gedreven om de belangen en de rechten van het personeel maximaal te beschermen."

Wanneer kwam volgens jou het keerpunt?

Rita Coeck: "In 2008 startten wilde besparingen en voortdurende reorganisaties, regende het voortdurend aanvallen op het personeel, de arbeidsvoorwaarden en de verworven rechten. In deze context hebben onze delegees, secretarissen en leden onophoudelijk samengewerkt en gevochten met alle middelen die wij daar konden voor aanwenden.

Ik heb steeds het vakbondswerk naar een hoger niveau proberen te tillen door goede en eerlijke informatie aan onze leden, duidelijke en ondubbelzinnige politieke inzichten, vorming van de militanten die vooruit willen in onze organisatie en door volop te investeren in beloftevolle jongeren. Ik blik vandaag dan ook tevreden terug op mijn vakbondscarrière en stel met veel genoegen vast dat dit alles geloond heeft."

Zonder de steun van je leden en militanten was dat nooit gelukt.

Rita Coeck: "Dat staat buiten kijf! Hun vastberadenheid en actiebereidheid tijdens acties, manifestaties, vormingsdagen, interne en intense overlegmomenten en statutaire congressen maken dat we samen een mooi parcours hebben afgelegd. Onze trouw aan onze normen en basiswaarden heeft geleid naar een duurzame en wederzijdse waardering. Ik heb mijn fierheid over en mijn respect voor onze leden en militanten nooit onder stoelen of banken gestoken. Dankzij hen groeit onze syndicale organisatie en realiseerden wij tal van hun verwachtingen. Ik denk daarbij aan onze recente overwinning bij de Arbeidsrechtbank waardoor we de zes ondernemingsraden en CPBW's bij De Lijn konden vrijwaren!"

Nu is het aan anderen om over te nemen.

Rita Coeck: "ACOD TBM heeft een sterke, nieuwe en jonge ploeg waarop jullie allen verder kunnen blijven rekenen. De sector is met de nieuwe generatie in goede handen. Ik vertrek vol vertrouwen en met een glimlach op mijn gezicht. Samen sterk!"



Rita Coeck: "De Lijn is nu een politiek speelveld. Het behalen van politieke doelstellingen is voor beleidsmakers belangrijker dan het welzijn van personeel en reizigers."

Dossier belbuscentrale en leerlingenvervoer komt in beweging

Na maanden van overleg en druk van de vakbonden is er terug beweging in dit dossier. Maanden was de directie aan het wachten op het technische bestek en de daarin opgenomen of niet opgenomen cao 32 bis. Deze cao zou ervoor zorgen dat onze medewerkers kunnen overgedragen worden naar een andere onderneming. Dit lag ACOD TBM altijd al zwaar op de maag, vooral omdat deze overstap verplicht zou worden.

Nu het technische bestek eindelijk gepubliceerd is, blijkt echter dat deze cao niet in het technische bestek is opgenomen. Dit, samen met de blijvende vraag van de vakbonden om over te gaan naar een re-integratie, zorgde ervoor dat De Lijn eindelijk ook deze piste als een echte optie bekijkt.

We kunnen stellen dat de acties, ondanks de lange periode dat ze liepen, toch hun doel niet hebben gemist. Tijdens een overleg dat plaatsvond op 25 november kwam De Lijn met een duidelijke boodschap. Zo zal er een voorrangregel worden toegepast voor de betrokkenen en wordt ook een echte loopbaanbegeleiding

opgezet om de opties binnen het bedrijf te bekijken. Dit is ten opzichte van de vorige maanden een echte kentering.

ACOD TBM zal dit dossier verder opvolgen en kijken of het beloofde engagement door De Lijn ook effectief zal worden opgevolgd.

Stan Reusen



foto: Vitali Volkov

Socialistische vakbond versterkt grip op De Lijn

De bovenstaande titel was er één van de artikels in de pers naar aanleiding van onze overwinning bij de sociale verkiezingen. Met een totale stijging van 10 zetels in de ondernemingsraden en CPBW's zullen we jullie bezorgdheden dus nog beter kunnen overmaken aan de directie. ACOD TBM heeft dit in het verleden altijd gedaan en zal dit zeker in de toekomst voortzetten. We zullen jullie vertrouwen niet schaden.

Nogmaals bedanken wij iedereen, vooral zij die hun stem aan ons gaven, maar ook al onze kandidaten die met veel zin en rechtvaardigheidsgevoel op onze lijsten kwamen staan met maar één doel: het beste van zichzelf geven om jou te kunnen vertegenwoordigen.

Uit deze resultaten kunnen wij afleiden dat de strijd die wij de afgelopen jaren gevoerd hebben tegen verschillende dossiers en reorganisaties door jullie positief wordt onthaald. Ook de duidelijke visie dat voor ACOD TBM het openbaar vervoer openbaar moet blijven met een sterke sociale toets voor werknemers en voor iedereen in Vlaanderen is voor ons en jullie belangrijk.

Elke dag merken we meer en meer dat ons bedrijf minder inzet op het sociale karakter en wij vormen daarvoor een goede tegenpool. Maar ook het steeds binnenhalen van de maximale loonstijging bij de sociale programmatie is jullie niet ontgaan. Dit alles zorgde ervoor dat jullie bewust kozen voor ACOD TBM.

En nu voorwaarts, de installatievergaderingen liggen achter de rug in elk technische bedrijfseenheid en onze gemandateerden staan te popelen om er tegenaan te gaan. Met een goed sociaal overleg, wat ons betreft. Want alleen met een sterke sociale dialoog komen we samen vooruit!

Stan Reusen



Cao 2021-2022 Wat hebben we verkregen?

Het gemeenschappelijk vakbondsfront diende eind september 2020 een eisenbundel in bij bpost. De bedoeling was vervolgens in oktober en november de onderhandelingen aan te vatten. De realiteit besliste er anders over. Omwille van de stormloop van de pakjes was het onmogelijk om serene cao-gesprekken op te starten. CoViD-19 en al zijn gevolgen stonden vrijwel voortdurend op de agenda.

Officieel stopt de huidige cao op 31 december 2020. Om te vermijden dat jullie nadeel zouden ondervinden, moesten er absoluut overgangsmaatregelen worden goedgekeurd. Op het ogenblik dat de teksten van deze editie van Tribune werden opgesteld, waren we nog volop bezig onze leden op de hoogte te brengen en heeft de formele stemming nog niet plaats gevonden. De eigenlijke cao 2021-2022 moet afgerond worden ten laatste op 30 juni 2021.

Onder voorbehoud van een formele goedkeuring geven we hieronder in een notendop wat we verkregen hebben:

- bescherming tegen naakte ontslagen
- verlenging van de huidige eindloopbaanregeling
- de indexeringsformule van het barema van de hulppostbodes wordt behouden
- in tegenstelling met de eenzijdige beslissing van bpost over de DAD-dagen van 2020, hebben wij gerealiseerd dat voor 2021:
 - er voor MSO en andere departementen geen DAD-dagen in het eerste semester en tijdens de eindejaarperiode zullen plaatsvinden

- dat in september 2021 een grondige evaluatie zal plaatsvinden van de DAD-dagen tijdens de zomer
- dat bij Retail bijzondere aandacht zal geschonken worden aan de problematiek van op zaterdag werken na een DAD-dag op vrijdag
- dat bij MSO vier DAD-dagen (16/07, 30/07, 13/08, 31/12) en bij Retail vijf DAD-dagen (19/02, 14/05, 16/08, 15/11 en 31/12) vastgelegd worden.
- voor telewerk wordt een startbedrag van 1,75 euro per dag afgesproken als vergoeding voor de kosten. Verplichte telewerkers (cfr. CoViD-19) tijdens de periode van 9/11/2020 tot 31/12/2020 krijgen per dag thuiswerk eenzelfde bedrag
- de niet-recurrente bonus is gekoppeld aan resultaten. Overeengekomen werd dat tijdens periodes van nationale lockdown tijdelijke werkloosheid en absenteïsme als effectieve arbeidsprestatie te weerhouden en andere doelstellingen te neutraliseren. Daardoor zullen jullie geen honderden euro's verliezen
- eindejaarstoelage en dubbel vakantiegeld: periodes van tijdelijke werkloosheid tijdens de nationale lockdown worden gelijkgesteld met een effectieve arbeidsprestatie
- het engagement wordt genomen om discussies te voeren over het volume van de activiteit en tewerkstelling in de vijf sorteercentra, met als doel gepaste investeringen te doen.

Samen sterk!

Jean-Pierre Nyns



Commissie Overheidsbedrijven Wij staan niet alleen

In de Tribune van november kon je onze commentaar op het regeerakkoord in verband met de overheidsbedrijven lezen. Ondertussen heeft de minister van Overheidsbedrijven Petra De Sutter haar beleidsverklaring voorgedragen. ACOD Post is hierover gematigd positief. Aansluitend daarop had Joris Vandenbroucke, sp.a-volksvertegenwoordiger, de volgende boodschap in de commissie Overheidsbedrijven van de Kamer. Wij citeren.

Joris Vandenbroucke: "Als socialist ben ik trots op onze overheidsbedrijven. Ja, ik ben trots op 'onze Post'. In de afgelopen maanden bleek hoe belangrijk het logistiek netwerk is dat bpost bedient, van Aarlen tot De Panne. Meer dan ooit bleek dit cruciaal voor het functioneren van onze samenleving, zowel van mensen als bedrijven. Voor mij zijn onze postbodes, die gewoon zijn blijven doorwerken, ook helden. Wij kunnen altijd op hen rekenen om een basisdienstverlening te leveren. Een dienstverlening waarin we moeten blijven investeren om die toekomstgericht en performant te houden, een dienstverlening die toegankelijk moet zijn en blijven voor iedereen.

Omdat de dienstverlening van bpost zo belangrijk is voor onze samenleving, maken wij als sp.a-fractie de duidelijke keuze om als overheid een belangrijke aandeelhouder te zijn en te blijven. Wij willen geen verkoop van overheidsaandelen. Dat aandeelhouderschap willen wij actief invullen met grote verantwoordelijkheid. Verantwoordelijkheid ten aanzien van de klanten van bpost: de belastingbetaler die waar moet krijgen voor zijn geld. Dat mogen wij nooit uit het oog verliezen.

Maar we willen ook verantwoordelijkheid opnemen voor het personeel, met wie wij respectvol in permanente dialoog moeten zijn. Vooral in moeilijke tijden, vooral dán is het zeer belangrijk om het sociaal overleg te respecteren. Wij verwachten veel van het personeel van bpost. De lat mag best hoog gelegd worden. Dat verwachten de klanten ook. Maar in ruil daarvoor verdient het personeel duurzame tewerkstelling, correcte verloning en een degelijke sociale bescherming. De overheid mag zich niet opstellen als een bemoeizuchtige

schoonmoeder maar moet als aandeelhouder wel mee beslissen. En dat doen we via een beheerscontract met heldere doelstellingen en duidelijke afspraken.

bpost heeft een zeer belangrijke rol te spelen in de e-commerce die zich in een razendsnel tempo ontwikkelt. De sp.a-fractie zal op alle mogelijke manieren initiatieven ondersteunen die van bpost dé partner bij uitstek maakt van onze lokale handelaars en winkeliers. Zij zijn immers enorm belangrijk voor de aantrekkelijkheid en leefbaarheid van onze dorpen en steden. Vandaag worden de lokale handelaars, hun klanten en de postbodes tegen elkaar uitgespeeld door de grote, buitenlandse e-commerce platformen met hun valse belofte van topservice tegen dumpingprijzen. Als socialist weiger ik het welzijn van het personeel op te offeren voor deze waanzin. Wij mogen niet blind meegaan in de logica dat de flexibiliteit alsmear meer moet opgedreven worden terwijl de werkzekerheid en de sociale bescherming vermindert. Die 'race to the bottom' moeten we stoppen.

Tot slot nog een pleidooi over de sociale rol van de postbode. Het stoort mij dat hierover de clichés worden bovengehaald van de goedlachse facteur die graag een druppelke meedrinkt met de klanten. Ondertussen kan die sociale rol op een heel andere manier worden ingevuld. Zoals in Oostende en andere gemeenten waar postbodes worden ingeschakeld door het Sociaal Huis (OCMW) om bij bepaalde doelgroepen, zoals alleenstaande bejaarden, na te gaan of er behoefte is aan hulpverlening. Zij krijgen daarvoor een korte opleiding en bpost wordt hiervoor ver-

goed. Dit is een heel slimme aanpak. Laat ons de postbodes, die in elke gemeente in alle straten komen, gebruiken als antennes om snel in te kunnen spelen op situaties van eenzaamheid of hulpbehoefendheid. Dit bespaart personeel bij de lokale besturen en geeft de kans om de postbodes te laten doen wat ze graag doen én waarvoor bpost een vergoeding kan ontvangen. Ook dát is winst, voor het bedrijf en voor heel de samenleving." Einde citaat.

bpost en haar personeel worden jarenlang openlijk en onverbloemd aangevallen door bepaalde politieke partijen. In dat kader willen we u informeren over de positieve signalen van deze coalitie. ACOD Post zal blijven druk zetten op de beleidsmakers om hun woorden effectief waar te maken.

Jean-Pierre Nyns

Wie is Joris Vandenbroucke?

Hij is 43 en woont in Gent waar hij ook in de gemeenteraad zetelt. Vorige legislatuur was hij sp.a-fractie leider in het Vlaams Parlement. Hij werd op 26 mei 2019 verkozen in de Kamer van Volksvertegenwoordigers waar hij Fiscaliteit, Mobiliteit en Overheidsbedrijven voor zijn rekening neemt. Joris was dit voorjaar aanwezig op het congres van ACOD Post Oost-Vlaanderen. Hiernaast kan je hem zien in het gezelschap van Marleen Van Wymeersch, gewestelijk secretaris; Marijke De Pauw, adjunct gewestelijk secretaris en ondergetekende.





Lokaal stads- initiatief 'Leuven. Dropt' in samen- werking met bpost

Het stadsbestuur van Leuven wil zijn middenstand in deze moeilijke tijden een hart onder de riem steken en contacteerde bpost om samen een pop-up drop-off punt op te richten.

Leuven stelt in het centrum van de stad een pand ter beschikking. De pop-up Leuven. Dropt wordt bemand door een commerciële medewerker van bpost en zal tot eind januari 2021 open blijven.

De km's (dus geen particulieren) kunnen in het drop-off-punt hun vooraf gefrankeerde pakken afgeven en van hieruit vertrekken de pakken in het gewone verzendingscircuit.



"Verzet begint niet met grote woorden, maar met kleine daden."
Nemco Campert

Jean-Pierre Nyns, Algemeen Secretaris van **ACOD Post**
en zijn medewerkers Jessie, Marijke, Marleen, Rita, Sandra, Elke, Heidi, Christel, Marianne, Isabelle, Ben, Rudi, Erwin, Geert, Pascal en Bruno,
wensen u en uw familie een jaar vol schoonheid en vreugde toe.

Samen sterk!

Aanval op bpost en haar personeel

Al loopt de leugen nog zo snel...

Plots was er die aanval op bpost en haar personeel. In dezelfde week dat we alweer een record gevestigd hadden. Weken voor de echte eindejaarsperiode nog moest beginnen, slaagden wij erin om maar liefst 543.000 pakjes op één dag aan huis af te leveren. En dan stonden er nog 300.000 pakjes te wachten om uitgereikt te worden. Vorig jaar leverden we gemiddeld 250.000 pakjes per dag! Zo'n lockdown doet wat met een mens. Dan kwam er die aanval vanuit Unizo en Comeos (beide vertegenwoordigen handelsorganisaties in België). Met de twee voeten vooruit werd bpost ongenadig hard getackeld en daarvan smulden de media.

Je kon het niet letterlijk lezen, maar de helden van de eerste lockdown waren plots luierikken geworden die onder leiding van een aantal nietsnutten er niet in slaagden om alle pakjes aan huis te leveren. NV-A was er als de kippen bij om via haar politici en stromannen te verkondigen dat het nu toch wel hoog tijd was om bpost te privatiseren.

De waarheid is dat Post NL en andere private leveranciers al weken geleden de handdoek in de ring hadden gegooid omdat ze de toestroom van pakjes niet meer aankonden. Ook die pakjes kwamen bij bpost terecht.

Ieder bedrijf heeft zijn maximumcapaciteit, ook bpost. Met dit verschil dat bpost met alle middelen haar limieten wilde verleggen om nog meer pakjes te kunnen verdelen. Door bijvoorbeeld aan de klant te vragen om hun pakje in een postkantoor of een Decathlon-filiaal af te halen, geheel vrijblijvend trouwens. Wilde de klant dat niet, dan werden de pakjes alsnog aan huis afgeleverd.

Weet dat bpost op een bepaald ogenblik 4.000 extra personeelsleden aan het werk had en dat er in heel België geen enkele bestelwagen meer kon worden geleased omdat bpost ze allemaal ingehuurd had. Dat allemaal om onze taak als essentieel en dienstverlenend bedrijf te kunnen waarmaken.

Net op dat ogenblik werden we ongenadig

hard aangevallen. De echte agenda van Unizo en Comeos was: 'open de winkels want bpost is niet bekwaam om de pakjes aan huis te leveren'. Op de rug en het zweet van het postpersoneel wilden zij de regering onder druk zetten om de winkels, ongeacht de gevolgen van CoViD-19, vroegtijdig te openen. Schandalig en laag bij de grond.

Met verwondering en veel plezier stelde ik vast dat het bashen van bpost tot gevolg had dat de solidariteit tussen het postpersoneel sterker werd. Samen sterk tegen die aanvallen van buitenaf als het ware. Ook de burger in de straat liet van zich horen en verweende zijn postbodes extra.

Ondertussen hadden de media ook ingezien dat het tegendeel van wat Unizo en Comeos beweerden waar was en brachten ze positieve reportages over het harde werk dat jullie nu al lange tijd dagelijks leveren. Bijvoorbeeld op zaterdag 28 november kreeg ik een sms van een tevreden klant met de boodschap: "Dikke duim voor bpost. Gisteren heb ik een nieuwe gsm besteld en na 10u en 37 minuten leverde bpost die netjes aan mijn voordeur af!" Dat het ook anders kan bewijst een private leverancier. Zonder boe of ba werd een bestelling op de oprit van de bestemming geplaatst. Jullie doen het alle dagen veel beter. Proficiat daarvoor!

Jean-Pierre Nyns



Sociale verkiezingen ACOD Gazelco behoudt sterkte en zet in op diversiteit

Door de coronacrisis werd de stembusgang voor de sociale verkiezingen deze keer grotendeels anders georganiseerd dan gewoonlijk, met bijkomende problemen vooraf en tijdens de kiesverrichtingen.

Algemeen kan gesteld worden dat in onze sector de uitslagen voor Gazelco (ACOD/ABVV) verschillen per onderneming of entiteit, gaande van zeer goed over een behoud tot soms minder goed. Globaal gezien blijft onze vertegenwoordiging stabiel.



We zijn ook zeer tevreden dat er veel diversiteit terug te vinden is onder onze verkozenen. Ze vormen zo een afspiegeling van wat we op de werkvloer en in de maatschappij kunnen zien.

ACOD Gazelco bedankt alle kiezers die gestemd hebben voor onze ABVV-kandidaten, die staan te trappelen om zich dagelijks in te zetten voor hun nieuwe opdracht. We feliciteren alle ABVV-verkozenen voor de resultaten en richten een expliciet dankwoord aan alle niet-verkozenen voor al hun inspanningen.

In de bijgevoegde tabel geven we een overzicht van alle uitslagen die gerealiseerd werden in de ondernemingen die verkiezingen gekend hebben, onderverdeeld in telkens een totaal aantal mandaten (en dus voor alle categorieën samen) voor de Ondernemingsraden en Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk. Bij Luminus is momenteel nog een juridische procedure lopende, waardoor de uitslag daar alsnog zou kunnen wijzigen na een uitspraak van de rechtbank.

Jan Van Wijngaerden

Beste wensen

ACOD Gazelco wenst al haar leden en hun families een gezond en gelukkig nieuw jaar toe. Meer dan ooit zal moeten blijken dat onze maatschappij erop vooruit kan gaan wanneer een solidaire strijd geleverd wordt voor het welzijn van iedereen!

Jan Van Wijngaerden

Bijdragen 2021-2022

Bij de ACOD worden de maandelijkse bijdragen tweejaarlijks verhoogd op basis van een indexeringsysteem. Hierdoor worden de nieuwe bijdragen voor ACOD Gazelco vanaf 1 januari 2021 als volgt.

- Normale volle maandelijkse bijdrage: 18,45 euro.
- Normale maandelijkse bijdrage voor gepensioneerden: 7,45 euro.
- Verminderde bijdrage voor werklozen: 10,80 euro.

			ABVV	ACV	ACLVB	NCK/KV
Fluvius		OR	12	22	0	3
		CPBW's	11	21	0	0
Engie	Doel	OR	3	6	1	2
		CPBW	3	6	1	0
Engie	Tihange	OR	7	3	0	2
		CPBW	5	3	2	0
Engie	Prod. Cl. Sud	OR	3	2	2	0
		CPBW	4	2	0	0
Engie	Klass. Prod. Noord	OR	4	5	0	1
		CPBW	4	4	0	0
Engie	Marketing & Sales	OR	3	3	2	4
		CPBW	3	5	2	0
Engie	CORP BNL NUC RES	OR	1	1	0	8
		CPBW	3	5	0	0
Engie	GEM	OR	0	1	0	7
		CPBW	2	4	0	0
Engie	CORP GEN EUROPE	OR	2	1	0	5
		CPBW	3	3	0	0
Engie	HQ Belgium	OR	2	1	0	7
		CPBW	2	1	5	0
Luminus		OR	2	4	2	2
		CPBW's	5	11	4	0
BNO		OR	4	4	4	0
		CPBW	4	3	3	0
ORES		OR	4	8	0	0
		CPBW	6	13	0	0
ELIA		OR	3	10	1	0
		CPBW	2	9	1	0
Lampiris		OR	3	0	0	0
		CPBW	3	0	0	0
Essent		OR	4	2	0	0
		CPBW	4	2	0	0
Eneco		OR	2	6	0	0
		CPBW	2	4	0	0
Laborelec		OR	0	2	0	6
		CPBW	0	6	0	0
ENI SPA		OR	0	2	0	3
		CPBW	0	3	1	0
Fluxys		OR	2	4	2	2
		CPBW	1	4	3	0
Totaal			128	196	36	52



Sociale verkiezingen Brussels Airport Company

Sterk ACOD-team om personeelsbelangen te verdedigen

Op maandag 23 november 2020 vonden de sociale verkiezingen plaats bij Brussels Airport Company. Bedankt dat we op jullie stem konden rekenen! Uiteraard ook een pluim voor alle kandidaten die in deze moeilijke tijden het beste van zichzelf hebben gegeven.

Hieronder vinden jullie een overzicht van de vertegenwoordigers voor de komende vier jaar binnen de Ondernemingsraad (OR) en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). We zijn ervan overtuigd dat we een sterk team hebben dat, net zoals de voorbije jaren, als één blok zal blijven strijden voor de medewerkers.



OR – bedienden

Effectief	Plaatsvervanger
Serge Dejonckheere Caty Vanderheyden Alain Van Der Veken	Jelle Dejonckheere Jurgen Denruyter Laurent Haentjens

OR – kaderleden

Effectief	Plaatsvervanger
Stephane De Klerck	Eddy Vande Bergh

CPBW

Effectief	Plaatsvervanger
Serge Dejonckheere Caty Vanderheyden Jurgen Denruyter	Eddy Vande Bergh Sandrine Beka Patrick Fostier

Proximus Telecomvoordelen voor de niet-actieve medewerkers

In het kader van de cao 2019-2020 gelden met ingang van 1 januari 2021 de volgende kortingen voor alle toekomstige contractuele en statutaire gepensioneerden:

- 30 procent korting op een Flex pack, exclusief mobiel
- 10 procent korting op de Flex mobiel, cumuleerbaar met de klantenkorting multi-mobile
- 30 procent korting op het boeket All-Sports
- e-press gratis in pack.

De huidige statutaire en contractuele niet-actieven zullen op vrijwillige basis de mogelijkheid hebben te kiezen voor deze nieuwe kortingen. Let wel, deze keuze is onomkeerbaar. Indien ze hier liever niet voor opteren, behouden ze hun huidige kortingen.

Eind december 2020 zou de HR-portal voor niet-actieven aangepast zijn met alle info over de telecomvoordelen. Er komt daarbij ook een link naar de Affinity-website gezien er ook een Affinity-korting van 10 procent op het Flex pack zal zijn. Work-life zal in de tweede helft van februari 2021 de jaarlijkse brochure 'Proximus voor u...' bezorgen aan alle niet-actieve medewerkers. Daarin zal de volledige informatie terug te vinden zijn.

Annuska Keersebilck

Beste wensen

Samen met alle medewerkers en militanten van onze sector wens ik jullie allen een sprankelend maar vooral gezond 2021. Blijf safe en hou de moed erin, ook tijdens deze donkere dagen.

Annuska Keersebilck

Proximus

Alle arbeiders worden bedienden

'Het bediendenstatuut voor alle medewerkers' is een element uit de eisenbundel van ACOD dat in de cao 2019-2020 werd vastgelegd. Dit betekent dat Proximus op 1 januari 2021 het statuut van alle arbeiders omzet naar dat van bediende en dat bij nieuwe aanwervingen voortaan enkel nog het bediendenstatuut zal worden toegepast. Op deze manier wordt een belangrijke stap gezet voor 510 contractuele en 266 statutaire collega's.

Terwijl voor de statutaire arbeiders niets wijzigt, behalve de benaming van 'arbeider' naar 'bediende', zijn er voor de contractuele arbeiders, die vanaf 1 januari dus ook allemaal bediende worden, wel veranderingen. We sommen ze hier op.

- Het enkel vakantiegeld (het vakantiegeld voor verlofdagen) wordt vanaf 1 januari 2021 uitbetaald door Proximus (en niet meer het jaar daarna door de vakantiekas), samen met het loon van de maand waarin het verlof opgenomen wordt.
- Het dubbel vakantiegeld (het vakantiegeld dat uitbetaald wordt boven op het enkel vakantiegeld) zal vanaf 2022 door Proximus worden uitbetaald, samen met het loon van april. Voor de prestaties van 2020 zal het dubbel vakantiegeld nog eenmalig worden uitbetaald door de vakantiekas in 2021.
- Zowel het enkel vakantiegeld als het dubbel vakantiegeld berekend op de bonussen, wordt samen met de bonussen uitbetaald

(eveneens niet meer het jaar nadien door de vakantiekas).

- 2021 is een overgangsjaar waarin de vakantiekas zowel het enkel als dubbel vakantiegeld zal uitbetalen. Opgelet dus. Omdat het enkel vakantiegeld vanaf 2021 door Proximus wordt uitbetaald (op het moment waarop verlofdagen genomen worden), zal het bedrag dat de vakantiekas uitbetaalt afgetrokken worden van het loon. De inhouding gebeurt in de maand mei of juni, samen met de uitbetaling door de vakantiekas. Het exacte moment zal vooraf nog worden gecommuniceerd door Proximus.
- Bij ziekte is er voortaan een gewaarborgd maandloon, betaald door Proximus. Contractuele medewerkers vallen dus pas na een maand terug op de mutualiteitsuitkeringen en niet meer na twee weken zoals in het arbeidersstatuut.
- De RSZ-bijdrage van 13,07 procent zal niet meer berekend worden op 108 procent van het loon, maar op 100 procent van het loon, waardoor er iets meer nettoloon zal overblijven.
- Het brutoloon en de voordelen bij Proximus (aanvullend pensioen, hospitalisatie, mobiliteit, telecom, sociale voordelen enz.) wijzigen niet, net zoals de wettelijke sociale rechten buiten Proximus (wettelijk pensioen, invaliditeit, werkloosheid...).

Alle betrokkenen zullen een schriftelijke communicatie van Proximus ontvangen waarin de wijzigingen worden uitgelegd.

Annuska Keersebilck





foto: Belga - Laurie Dieffembacq

Defensie Eerste bilateraal contact met de minister: wordt personeel de prioriteit?

Op dinsdag 1 december heeft de ACOD Defensie deelgenomen aan een bilaterale vergadering met minister Ludivine Dedonder. Eerst en vooral hebben we de Minister gefeliciteerd met haar mandaat, waarna we de minister en haar kabinet enkele vragen hebben kunnen stellen. Een ruim overzicht.

Zoals mevrouw Dedonder steeds herhaalt in de pers, maakt zij tijdens deze legislatuur van het personeel haar prioriteit, vooral wat aanwervingen betreft. Op dit moment telt Defensie 24.500 werknemers. Als het departement de dalende curve niet kan ombuigen, zullen er in 2025 nog maar 20.000 medewerkers overblijven. Dat verlies van 4.500 militairen zou de essentiële missies van Defensie in gevaar brengen. Daarom zullen tijdens deze legislatuur 10.000 personen worden aangeworven. De ACOD wilde weten hoe de minister die

enorme uitdaging wil aanpakken. Zomaar geloven dat de toekomst beter wordt zonder de gepaste maatregelen te nemen om aan te werven en vooral om het personeel te behouden is dwaas.

Voor het burgerpersoneel van Defensie wil mevrouw Dedonder van 5 naar 15 procent aanwervingen gaan tegen 2024. In haar algemene beleidsnota staat te lezen dat Defensie meer carrièreperspectieven zal bieden en zo het burgerpersoneel aan zich zal binden. De ACOD merkte op dat in de algemene beleidsnota wordt gesproken over het aanwerven van 500 'Rosetta's' per jaar. Dat personeel aan zich binden, wordt nogal moeilijk met deze onzekere contracten die aflopen op de leeftijd van 26 jaar. Het eerste doel van de minister is de aanwerving van dat personeel te vereenvoudigen. Vervolgens zal Defensie aan het personeel dat werd aangeworven met een Rosettastatuut voorstellen om mili-

tair te worden of om burgerpersoneel te blijven bij Defensie als de personen slagen voor de examens van Selor.

De ACOD stelde ook het BDL-statuut voor militairen in vraag. Die onzekere contracten motiveren kandidaten namelijk absoluut niet om voor Defensie te werken en zouden de aanwervingsdoelstellingen kunnen schaden. Dat statuut is bovendien tegenstrijdig met de verklaringen van minister van Ambtenarenzaken Petra De Sutter, die verklaard heeft de twee statuten te willen respecteren, zowel het contractuele als het statutaire. Het departement werft echter geen statutairen meer aan in de categorie van vrijwillige personeelsleden. Voor Defensie blijft dat statuut actueel. Het is echter niet uitgesloten dat het departement in de nabije toekomst voor bepaalde functies waar tekorten zijn statutair personeel zal aannemen uit de

vrijwillige categorie. Defensie zal zoveel mogelijk doorgroei mogelijkheden bieden, ook aan personeelsleden zonder diploma. Een ruimer aanbod van sociale promotie en ook de mogelijkheden om toe te treden tot het beroepskader zijn twee belangrijke elementen om duurzame, individuele doorgroei mogelijkheden te verbeteren en bijgevolg om het personeel dat Defensie nodig heeft te kunnen behouden. Defensie wil de voorrang blijven geven aan sociale promotie voor BDL-personeel dat een volledige loopbaan binnen het leger zou willen.

Verbetering lonen

Mevrouw Dedonder bevestigde dat naar aanleiding van het akkoord dat op 10 juni werd ondertekend door de CHOD, de lopende loonaanpassing om de lonen van de militairen gelijk te schakelen met die van de politie progressief zal worden doorgevoerd. De bedoeling is ten laatste tegen 2025 tot een volledige gelijkschakeling te komen. Dat is een prioriteit. Met betrekking tot maaltijdcheques en de verwijderingstoelage merkte de minister op dat over die twee dossiers werd beslist onder de vorige legislatuur. Ze is echter niet tegen die twee voordelen die een grote troef zouden zijn om personeel aan te trekken en aan zich te binden. Alvorens een antwoord te geven, moet het kabinet eerst een begrotingstraject opstellen, eerst en vooral rekening houdend met de loonsverhoging (nettoloon) en vervolgens met de voordelen zoals de maaltijdcheques en de verwijderingstoelage. De minister zal ons in januari 2021 een duidelijk antwoord geven over die twee dossiers.

Infrastructuur

Voor de ACOD moet de aanwerving van zo veel personeel in zo'n korte tijdspanne gepaard gaan met een renovatie van de infrastructuur om dat personeel op een vlotte manier te kunnen ontvangen. We vroegen de minister gevraagd hoe ze dat wil aanpakken. Voor mevrouw Dedonder zal een betere verdeling en samenstelling van de kwartieren ervoor zorgen dat meer personeelsleden een groter deel van hun loopbaan dicht bij huis kunnen werken. Dat evenwicht zal, in een eerste fase en vanaf 2020, worden hersteld door de handhaving van de vestiging van verschei-

dene bestaande kwartieren en door een nieuwe verdeling van de eenheden binnen die kwartieren. Het infrastructuurbeleid moet namelijk nauw verbonden zijn met de uitdagingen op het vlak van personeel. In een tweede fase zouden nieuwe kwartieren (kwartieren van de toekomst) worden gebouwd in zones waar weinig militaire aanwezigheid is, namelijk de provincies Oost-Vlaanderen en Henegouwen. De bouwwerken van de kwartieren van de toekomst zullen nog tijdens deze legislatuur aanvangen. Om de komst van de nieuwe capaciteit voor te bereiden en de bestaande infrastructuur aan te passen aan de huidige normen op het vlak van veiligheid, milieu en welzijn op het werk, plant Defensie infrastructuuruitgaven van meer dan anderhalf miljard euro.

Outsourcing?

“België heeft een degelijke Defensie nodig met een gegarandeerd reactie- en weerstandsvermogen”, verklaarde mevrouw Dedonder. De ACOD merkte op dat outsourcing van bepaalde functies in die context ongepast is. Ze moeten een zaak van Defensie zelf blijven of worden om continuïteit te garanderen bij van ernstige crisissen en zich zo te wapenen tegen alle mogelijke blokkades door de burgerlijke factor. Er zijn tal van concrete voorbeelden van vertraagde procedures die schadelijk zouden kunnen zijn voor de operationaliteit of het reactie- en weerstandsvermogen. Defensie is daar ongetwijfeld al mee geconfronteerd. Voor de minister wordt elk jaar een evaluatie gemaakt over de outsourcing. Het zou dus best kunnen dat bepaalde functies in de toekomst zullen terugkeren naar Defensie.

Pensioendossier

De vrees van de militairen in verband met het pensioendossier is nog steeds erg voelbaar. Voor de ACOD is het onaantvaardbaar om met de rechterhand een loonsverhoging te geven om die dan met de linkerhand weer af te pakken door de pensioenleeftijd te veranderen. Over dat punt was de minister van Defensie duidelijk. Het pensioendossier zal tijdens deze legislatuur niet opnieuw op de tafel komen. Het pensioen wegens leeftijdsgrens op 56 jaar blijft dus gelden.

Besluit

Het personeel van Defensie was lange tijd pasmunt voor de tekorten in de begroting, maar nu lijkt het erop dat de politiek het geweer van schouder heeft veranderd. De koopkracht en het welzijn van het personeel zijn de prioriteit geworden. De helft van het beleidsdocument gaat over de verbetering van de situatie. Onze vakbond zal dus constructief meewerken tijdens de volgende vergaderingen en we zullen proberen tot realistische oplossingen te komen. Nu moet de minister enkel nog de daad bij het woord voegen.

Tony Six, Robby Huysmans

Federale parastatalen Het vakbondswerk in CoViD-19-tijden

Er zijn de federale parastatalen die in Brussel gevestigd zijn en over geheel België personeel tewerkstellen. Naast de sociale zekerheidsinstellingen vermelden we het FAVV (controle van de voedselveiligheid), de CDSCA (sociale diensten van het leger), het WHI (War Heritage Institute), Fedasil (collectieve opvangcentra voor verzoekers om internationale bescherming). Dit is slechts een kleine greep uit de vele domeinen waarin de federale parastatalen actief zijn. Wat doen we daar?

Elke instelling is specifiek en werkt min of meer autonoom. De meeste zijn onderworpen aan de bepalingen van het federale openbare ambt, maar niet allemaal en soms ook slechts gedeeltelijk. Elke instelling kent haar bijzonderheden en haar eigen realiteit.

Sinds de federale regering de eerste lockdown afkondigde en nadien richtlijnen uitwerkte voor een veilige terugkeer naar de werkplek, heeft de ACOD er dan ook nauwlettend op toegezien dat deze instructies en richtlijnen strikt worden toegepast in de verschillende parastatalen. Volgens ACOD moeten de essentiële taken worden verricht en de dienstverlening aan de burgers verzekerd, weliswaar zonder de werknemers van het openbare ambt nodeloos in gevaar te brengen.

Momenteel is het vakbondswerk vooral toegespitst op een beperkt aantal heel specifieke krachtlijnen, die rechtstreeks of onrechtstreeks te maken hebben met de gezondheidssituatie:

- verplicht telewerk telkens wanneer mogelijk
- het telewerk moet in goede omstandigheden worden verricht en rekening houden met de moeilijke toestand (aangepast materiaal, recht op loskoppeling...)
- de niet-geïndexeerde en tot 20 euro beperkte telewerktoelage moet snel worden opgetrokken
- verplaatsingen op de werkplek worden beperkt tot de strikt noodzakelijke
- op vrijwillige basis en onder strikte veiligheidsvoorwaarden is de terugkeer naar de werkplek toegestaan
- contact met het publiek is mogelijk, maar kan uitsluitend op afspraak, en ook hier in naleving van de veiligheidsvoorwaarden
- overuren gepresteerd naar aanleiding van buitengewone en grote werkoverlast moeten meetellen en gewaardeerd worden overeenkomstig de van kracht zijnde bepalingen. We denken aan het werkvolume dat voortvloeit uit de coronawerkloosheid voor de loontrekkers, de 'overbruggingsrechten' voor de zelfstandigen, alle nieuwe bepalingen in de gezondheidssector, de heel lastige situatie van de werknemers van Fedasil en dergelijke meer

- de rechten van de verdediging moeten strikt gerespecteerd worden bij een beroepsprocedure inzake evaluatie of tucht en dergelijke meer.

Bestendigen en afgevaardigden van de ACOD buigen zich op verschillende niveaus over al deze specifieke collectieve en individuele problemen (naast de klassieke onderwerpen):

- in het onderhandelingscomité, met de minister van Ambtenarenzaken of met de voogdijministers, voor specifieke problemen voor een welbepaalde (soort van) parastatale
- in het basisoverlegcomité, met de voorzitters van de directiecomités in elke instelling
- bij individuele aan het werk gerelateerde problemen wanneer een lid de steun van zijn vakbondsafgevaardigde inroept.

Ten slotte kunnen we zeggen dat het vakbondswerk in coronatijden heel intens verloopt en nog bemoeilijkt wordt door het feit dat de meeste gesprekken en vergaderingen plaatshebben via de telefoon of het beeldscherm. Toch staan de vakbondsbestendigen en-afgevaardigden meer dan ooit paraat om ervoor te zorgen dat we allen samen sterker uit deze beproeving komen.

Gino Hoppe, Pascale Vallois



foto: Belga - Johanna Geron

Nationale Loterij Grote overwinning voor de ACOD bij de sociale verkiezingen

In onze sector vonden sociale verkiezingen plaats in twee entiteiten: de Nationale Loterij en de vzw Sociale Dienst van Volksgezondheid en Sociale Zekerheid.

Meerderheid bij Nationale Loterij

Bij de Nationale Loterij behaalden we een historische zege. In de ondernemingsraad gaan we van drie naar vijf zetels op de acht die te verkiezen waren. Het gaat over drie van de vier zetels bij de kaderfuncties en twee van de vier bij de bedienden. In het comité voor preventie en bescherming op de werkvloer (CPBW) hebben de drie vakbonden twee zetels.

Deze overwinning heeft tot gevolg dat wij het secretariaat in handen krijgen alsook een grote meerderheid in de syndicale delegatie met vijf vertegenwoordigers op acht. De overwinning is vooral te danken aan onze afgevaardigden die de voorbije vier jaar geluisterd hebben naar de problemen die personeelsleden naar voren brachten.

We hebben die aangekaart en geprobeerd oplossingen te vinden. Natuurlijk willen de leden ook resultaten zien, daarom zal de komende vier jaar heel belangrijk zijn voor de ACOD om echt te wegen bij de onderhandelingen en het overleg, onder meer over het nieuw arbeidsreglement dat voorgelegd wordt. Wij bedanken iedereen die meegewerkt heeft aan dit prachtig resultaat.

Sterke vertegenwoordiging bij vzw Sociale Dienst

Bij de vzw Sociale Dienst haalden we twee van de vier zetels. De enige zetel voor de bedienden was voor de ACOD en we behaalden ook nog één zetel bij de arbeiders. We liepen op een haar na een derde zetel mis omdat een gelijkheid van stemmen tussen twee vakbonden geen uitsluitel bracht over de laatste overgebleven zetel. Gezien de gelijkheid van stemmen-aantal moest een berekening gemaakt

worden met elk een fictieve zetel om daarna de kandidaat met de meeste stemmen de zetel toe te kennen. Daar hebben we het dus net niet gehaald. Maar ook hier proficiat en bedankt aan alle kandidaten en personeelsleden die de ACOD gesteund hebben.

Gino Hoppe en Pascale Valois



Alle congressen zijn afgerond

Eind november werd binnen ACOD Overheidsdiensten het laatste gewestelijke congres in Limburg afgewerkt. Door de CoViD-19-crisis was het een beperkte versie.

Eerder werd het nationaal congres van de sector eind september ook al afgerond. Op dit nationaal congres werden naast de andere reglementaire verplichtingen de volgende nationale mandaten van het secretariaat voor de congressperiode 2020-2024 bekrachtigd:

- Yves Derycke, voorzitter sector Overheidsdiensten
- Gino Hoppe, algemeen secretaris (federaal traject)
- Tony Six, federaal secretaris (federaal traject)
- Jan Van Wesemael, algemeen secretaris (Vlaams traject)
- Chris Moortgat, algemeen secretaris (Vlaams traject)
- Robby De Kaey, voorzitter (NL) federale koepel AMIO.

Het secretariaat dankt nadrukkelijk iedereen (bestendigen, afgevaardigden, militanten en leden) voor de inspanningen die werden geleverd om ondanks de moeilijke omstandigheden alle

congressen in onze sector tot een goed einde te brengen. Bovendien zijn we extra dankbaar voor de dienstverlening aan de leden die op alle niveaus zonder onderbreking werd voortgezet.

Voor iedereen een veilig & gezond 2021!

Yves Derycke



PEP & GO!

Een nieuw personeelsplan of een uitbestedingsplan voor externen?

Het management van de centrale diensten van het GO! heeft begin oktober een nieuw personeelsplan (PEP) op de overlegtafel gebracht. ACOD Overheidsdiensten wees dit personeelsplan af in een gezamenlijk advies met de andere bonden. Ondanks sterke argumenten in dit advies werd het PEP vervolgens ongevoegd goedgekeurd.

Het PEP hangt samen met een reorganisatie waardoor in essentie het personeel van twee van de vier afdelingen door elkaar geschud wordt en in gewijzigde teams wordt geplaatst.

Er is geen evaluatie beschikbaar van de huidige organisatiestructuur (op een summier SWOT-analyse na) en evenmin werd het lopend personeelsplan geëvalueerd. Uit de toelichtingen komen onvoldoende argumenten die de noodzaak van een reorganisatie aantonen. Zo worden de resultaten in recente audits bij ICT en Financiën niet in de argumentatie meegenomen.

Interne versus externe tewerkstelling

Cruciaal uitgangspunt van een personeelsplan is het vastleggen van de mate waarin de organisatie op eigen, interne capaciteit kan steunen. Sommige functies in het personeelsplan worden (deels) extern gefinancierd via de scholengroepen. Deze alternatieve vorm van financiering is niet gegarandeerd voor de toekomst en houdt dus het risico in dat (kern-) opdrachten niet langer zouden vervuld worden wanneer deze financieringsbron zou wegvalen.

Buiten het personeelsplan zijn heel wat personen actief als 'externe' onder de vorm van consultancy of als 'schijnzelfstandige'. Met name in het projectmanagement bij infrastructuur wordt meer en meer met externen gewerkt.

De belangen van GO! behartigen bij infrastructuurprojecten voor de scholenbouw is een kerntaak en dan hoort dit door eigen personeel gerealiseerd te worden. Nu zien we dat het aantal projectmanagers in het PEP vermindert, om nadien gedeeltelijk door externen te worden vervangen. Er

ontstaat dan ook een situatie waarin mensen dezelfde opdracht uitvoeren onder geheel verschillende voorwaarden. In totaal gaat het over minder personeel voor een toenemende werklust, ook al omdat meer middelen voor scholenbouw worden vrijgemaakt.

Op eigen kracht?

ACOD Overheidsdiensten begrijpt klaar en duidelijk dat GO! de besparingen van de Vlaamse regering moet ondergaan, zowel wat het aantal personeelsleden als de personeelsmiddelen aangaat. We snappen evenzeer dat gekeken wordt naar andere middelen om de opdracht van GO! zo veel mogelijk te kunnen realiseren.

De inzet van externen via dienststopdrachten, gedeelde financiering met scholengroepen, Vlaanderen Connect e.a. ondergraft echter de uitvoering van de kernopdrachten die het GO! op eigen kracht zou kunnen uitvoeren. Dit moet toch kunnen gebeuren met eigen personeel dat statutair geworven wordt, of voor tijdelijke projecten of buitengewone tijdelijke vermeerdering van het werk door contractuele medewerkers?

Zo verengt de Vlaamse regering de besparingen tot lagere weddebudgetten, maar geeft ze die centen dubbel en dik weer uit aan dienstenovereenkomsten die aangerekend worden op werkingsmiddelen of quasi onzichtbaar gemaakt worden in de projectkosten voor scholenbouw.

ACOD Overheidsdiensten vraagt dat GO! er bij de Vlaamse regering op aandringt te kunnen beschikken over de middelen en mensen om al die decretale opdrachten waar te maken.

Het is voor de vakbonden ook een erg negatieve vaststelling dat een aantal personeelsleden in nadelige statuten (Gesco, Codo...) niet de waardering krijgt die ze verdienen door hen statutair aan te werven.

Uitdovende functies of uitdovend personeel?

Het is onbegrijpelijk waarom personeel dat vandaag voor GO! werkt buiten het

personeelsplan geplaatst wordt, terwijl er tegelijkertijd gezegd wordt dat iedereen aan boord blijft. Ze zouden een nuttige taakhoud krijgen in functie van de noden. Wat als het management van mening verandert?

Splitsen en samenvoegen

Sommige functiebenamingen in het lopende PEP wijzen naar competenties die in het voorliggend personeelsplan (deels) overbodig lijken te worden. Zo krijgen sommige juristen niet langer de functiebenaming 'jurist'. Zal het verdwijnen van de functiebenaming later een argument



blijken te zijn om juridisch advies extern in te winnen?

Teams worden gesplitst over de twee nieuwe afdelingen. Het is onduidelijk welke criteria zullen worden gebruikt om personeelsleden die nu gelijke functies hebben te plaatsen in de nieuwe functies. Kortom, het uitklaren van 'wie naar waar en waarom?' zou kunnen uitlopen op een vergelijkende beoordeling buiten elk evaluatiekader om.

Tegelijkertijd worden ook personeelsleden die vandaag een verschillende functie hebben samengevoegd in nieuwe teams waar ze eenzelfde functie zullen vervullen. Het samenvoegen en/of splitsen van teams

gebeurt zonder dat men schijnt te weten wat die personeelsleden precies moeten doen aangezien de functiebeschrijvingen nog ontbreken. Men vraagt het personeel om eerst in te stemmen met een nieuwe functie, waarvan later wel zal gezegd worden welke opdrachten daar bij horen. Het verhaal van het paard en de wagen.

Negatief advies

Om alle voorgaande redenen kon ACOD Overheidsdiensten niet anders dan zich negatief uitspreken over het voorliggend personeelsplan. Vooral de vaststelling dat het personeel en de organisatie een gelijk

belang hebben bij de mogelijkheid om met eigen personeel de opdrachten uit te voeren is daarbij van doorslaggevend belang. We moedigen GO! aan om, met steun van het personeel, er bij de Vlaamse regering op aan te dringen om de opgelegde normen inzake personeelsomvang en personeelsbudget te laten vallen en in de middelen te voorzien om de wettelijke opdrachten uit te voeren met voldoende eigen personeel in plaats van met dure externen.

Steven Eekchout, Geert Dermaut, Chris Moortgat



Het jaar van de waarheid

Vijf Vlaamse werven: om te bouwen of om af te breken?

Bij het aantreden van de Vlaamse regering viel direct op dat ze een rechts afbraakbeleid zou voeren bij de Vlaamse overheidsdiensten. Voor een zoveelste keer werd de bazoeka van de besparingen bovengehaald.

Besparen op werkingsmiddelen en personeel

Miljoenen euro's besparen op de dienstverlening aan de Vlamingen en alweer een vermindering van het personeel met 1.440 'koppen'. ACOD Overheidsdiensten heeft zich daar meteen tegen verzet, zowel in het overleg en de onderhandeling als met actie.

Afbouw loon- en arbeidsvoorwaarden

Het regeerakkoord van deze rechts-conservatieve regering had nog wat anders in petto, onder meer de afschaffing van de statutaire loon- en arbeidsvoorwaarden en de afbraak van de ziekteregeling voor het personeel.

Het kabinet van de betrokken minister van Bestuurszaken organiseerde een aantal informele overlegmomenten om alles af te toetsen bij de vakbonden. Door het opsteken van de coronapandemie werden de onderhandelingen over deze zware dossiers tijdelijk uitgesteld. Dit was begrijpelijk, gezien we geen fysiek overlegcontact konden hebben met onze leden en de Vlaamse personeelsleden.

Opbouwen of afbreken?

Toen kwam plots eind november de aankondiging van minister Somers in de media dat hij onderhandelingen wil om het Vlaams overheidspersoneel automatisch na 65 jaar langer aan het werk te houden als het dat wil. Tijdens het debat in het Vlaams parlement bleek al gauw dat zijn verklaring een opstap was naar iets anders.

De minister en de Vlaamse regering zijn immers van plan in januari 2021 vijf werven opnieuw op te starten om over te

onderhandelen:

- afschaffing statutaire loon- en arbeidsvoorwaarden
- harmonisering contractuele en statutaire loon- en arbeidsvoorwaarden
- zelfde ziekteregeling contractueel en statutair (= afbouw statutair stelsel)
- pensioenregeling
- loopbaan (functieclassificatie) en selectie.

De NV-A verklaarde in het parlement dat het moet gedaan zijn met de 'syndicale gedrochten uit het verleden'. Minister Somers zelf zei dat "het systeem van de statutairen moet opengebroken worden en dat het statuut voor contractuelen sterker moet gemaakt worden".

Hevige reactie ACOD Overheidsdiensten

ACOD Overheidsdiensten liet prompt weten dat we dat als een oorlogsverklaring beschouwen. De minister en de Vlaamse regering willen het voorgaande immers aangrijpen om het statuut van het Vlaams overheidspersoneel af te breken.

Wij zien geen enkele reden om de loon- en arbeidsvoorwaarden van het personeel af te bouwen. De Vlaamse overheidspersoneelsleden werken immers goed en kwaliteitsvol. Wij hebben een moderne en performante Vlaamse overheidsdienstverlening dankzij de inzet van het personeel. Uit de feiten blijkt dat wij in de kopgroep van de beste Europese overheidsdiensten zitten, ondanks de besparingen van de voorbije jaren en de huidige. Het Vlaams overheidspersoneel geeft het beste van zichzelf. Daarvoor moeten de Vlaamse overheid en regering zeer veel respect en waardering opbrengen.

De ACOD zal geen afbraakmaatregelen dulden op het vlak van de loon- en arbeidsvoorwaarden. Er moeten serieuze en echte onderhandelingen komen met een heel pakket maatregelen die de arbeidsvoorwaarden voor contractuelen en statutairen verbeteren en versterken.

Regering wil vaart maken

In december werd in allerijl een informeel overleg met de vakbonden georganiseerd op het kabinet van de bevoegde minister. Daar maakten we duidelijk dat het in coronatijden veel te vroeg is om te starten met deze zware onderhandelingen. We kunnen onze leden en de personeelsleden immers niet fysiek raadplegen. Online contact met 28.000 personeelsleden is niet ideaal. Ondanks onze bezwaren wil de Vlaamse regering doorzetten en medio januari met de onderhandeling starten. Ze hoopt deze tegen het einde van 2021 te kunnen afronden.

Het ziet er dus naar uit dat 2021 voor het Vlaams overheidspersoneel en zijn vakbonden het jaar zal worden van alles erop of eronder. Wij zullen stevig onderhandelen, maar sluiten actie niet uit als de Vlaamse regering de sloophamer zou bovenhalen. Dan zullen wij met onze militanten, leden en het personeel het grof geschut bovenhalen. Op ACOD Overheidsdiensten kan je rekenen!

Wij wensen iedereen een gezond, gelukkig, solidair en strijdbaar 2021 toe, het zal nodig zijn.

Zorg voor elkaar!

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Federaal zorgpersoneel Extra CoViD-19-vergoedingen

Nadat op 7 juli een zorgpact met een budget van ruim 600 miljoen euro afgesloten en intussen ook getekend werd voor de federaal gefinancierde private én openbare zorgsector, volgen nu nog enkele bijkomende maatregelen voor het zorgpersoneel.

Consumptiecheque

Een eerste eenmalige maatregel (n.a.v. de eerste CoViD-19-golf) is de consumptiecheque van 300 euro waarvoor de federale ministerraad op 27 november eindelijk groen licht gaf voor de praktische uitvoering.

De modaliteiten werden begin december overlegd met het kabinet van de bevoegde minister Frank Vandenbroucke en de verwachting is dat deze consumptiecheque aan het personeel zal worden toegekend na de nieuwjaarperiode. De termijn voor besteding werd alleszins ook al verlengd tot 31 december 2021.

Aanmoedigingspremie

Naar aanleiding van de tweede CoViD-

19-golf werd medio november beslist aan het personeel van de ziekenhuizen (algemeen, algemeen gespecialiseerd, universitair en psychiatisch) een eenmalige uitzonderlijke aanmoedigingspremie toe te kennen ter waarde van maximaal 985 euro bruto die zal worden uitbetaald voor 31 december 2020. Daarvoor zijn ook modaliteiten afgesproken tussen overheid en sociale partners. Intussen werd deze maatregel ook uitgebreid naar de thuisverpleging.

IF-IC-premie

Specifiek voor de publieke zorgsector zal binnenkort nog een tweede 'one shot' IF-IC-premie uitgekeerd worden gezien het budget hiervoor beschikbaar was en het IF-IC-loonmodel nog niet uitgerold is in de openbare zorgsector. In principe is de uitbetaling hiervan gepland rond de jaarwisseling.

De onderhandelingen over dit nieuwe loonmodel voor de publieke zorgsector zijn binnen de daarvoor opgerichte stuurgroep IF-IC intussen volop aan de gang. Het nieuwe loonmodel en de financiering

daarvan behoren tot het afgesloten zorgpact (pakket 600 miljoen euro) waarin ook nog een pakket andere maatregelen zit, zoals onder meer een verbetering van de werkomstandigheden (work-life balance) en noodzakelijke structurele verbeteringen (verbeteren van de normeringen voor alle diensten, eindeloopbaanmaatregelen, verhoging tweede pensioenpijler en massaal inzetten op vorming).

De verwachting is dat een en ander meer concreet zou moeten worden in het voorjaar van 2021.

In ieder geval is de afgelopen maanden duidelijk gebleken dat de opeenvolgende staats hervormingen m.b.t. de zorgsector voor veel onbegrip en verwarring hebben gezorgd. Over het recent afgesloten sociaal zorgakkoord voor de Vlaamse zorg (o.a. woonzorgcentra) lees je elders in deze Tribune meer. Meer info kan je verkrijgen bij je afgevaardigde.

*Namens de sectoren LRB & Overheidsdiensten,
Yves Derycke - Willy Van Den Berge*



CoViD-19

Vlaamse regering neemt eindelijk maatregelen om gevolgen te verzachten

Het was lang wachten op het coronabesluit van de Vlaamse regering, maar nu is het eindelijk in aantocht. De onderhandelingen werden afgerond. Het besluit blijft echter niet beperkt tot coronamaatregelen, de regering maakt ook misbruik van de situatie om andere elementen toe te voegen. Een overzicht.

Maatregelen ten gevolge van de pandemie

ACOD LRB was vragende partij om de periodes van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht gelijk te stellen met dienstactiviteit. Deze gelijkstellingen worden geregeld in dit besluit. Periodes van tijdelijke werkloosheid:

- tellen mee voor de berekening van de administratieve anciënniteit
- tellen mee als werkelijke dienst
- worden voor de berekening van de eindejaarstoelage gelijkgesteld met periodes waarvoor het personeelslid het salaris volledig heeft ontvangen
- tellen mee als periode met recht op salaris die recht geeft op jaarlijkse vakantie-dagen.

Bovendien wordt het corona-ouderschapsverlof gelijkgesteld met het gewone ouderschapsverlof.

Over deze maatregelen zijn we uiteraard tevreden. De enige bedenking die we maken is dat het helemaal niet nodig was om mensen naar de tijdelijke werkloosheid te duwen, aangezien de personeelskosten van de besturen toch al begroot waren. Maar dit is vermoedelijk te ver gedacht voor de Vlaamse regering.

Vervolgens wordt het recht op verlof ingevoerd. Dit is eigenlijk een overname van de bepalingen uit de federale wet van 23 oktober 2020 en is als het ware een alternatief voor het corona-ouderschapsverlof dat afliep in oktober 2020. Bij sluiting van een school, kinderdagverblijf of centrum voor opvang van gehandicapten hebben personeelsleden recht op verlof. Voor contractanten betekent dit concreet dat zij opgevangen worden door het stelsel van tijdelijke werkloosheid. Bovendien ontvan-

gen ze dan een vergoeding, die overeenstemt met 70 procent van het brutosalaris + dagvergoeding (begrensd).

Het recht op verlof is ook van toepassing op de statutairen, maar zij kunnen niet terecht bij de RVA voor een vergoeding. Voor hen zou het recht op verlof een onbetaald verlof zijn. Dit besluit vangt deze ongelijkheid op en verleent ook aan de statutairen een vergoeding. De vergoeding is gelijk aan 80 procent van het brutosalaris (begrensd op 21.000 euro tegen 100 procent). Een gulle Vlaamse regering, denk je dan.

Maar de Vlaamse regering zou zichzelf niet zijn, als ze deze gulheid niet wou compenseren door een negatieve maatregel. Want de tegemoetkoming van 80 procent voor deze soort ouderschapsverlof komt er enkel als de regeling ook ingeschreven wordt in geval van preventieve quarantaine. Het is weliswaar geen verplichting voor de besturen, ze mogen nog steeds dienstvrijstelling verlenen ingeval van preventieve quarantaine. Maar de mogelijkheid tot vermindering van loon staat er wel. Concreet betekent dit dat het zelfs mogelijk is dat een personeelslid door een bestuur huiswaarts gestuurd wordt (bijvoorbeeld omdat collega's besmet zijn met CoViD-19) en dat het hiervoor ook loon moet inleveren.

We hopen dat de besturen geen misbruik zullen maken van deze maatregel. ACOD LRB steunt hem alleszins niet. Het is voor ons een aanval op de statutaire bescherming van personeelsleden.

Bijkomend wordt ingeschreven dat indien de contractanten een compenserende vergoeding krijgen (naar 100 procent), deze bijkomende vergoeding ook automatisch geldt voor de statutairen (die dan ofwel dienstvrijstelling, ofwel een vergoeding van 100 procent krijgen). De autonomie van het bestuur speelt hier dus een grote rol.

Aanpassingen ten gevolge van hogere en andere wetgeving

Hier worden voornamelijk aanpassingen gedaan ten voordele van de statutaire personeelsleden. De regeling ten aanzien van pleegzorgverlof, pleegouderverlof en opvangverlof wordt aangepast aan de reeds bestaande regeling voor contractanten. Dit gaat dus over een opwaardering van dit verlof voor de statutairen. Bovendien worden kleine aanpassingen doorgevoerd in de hospitalisatieverzekering.

Hospitalisatieverzekering

Door een aanpassing aan twee Europese richtlijnen kan de hospitalisatieverzekering aan meer personeelsleden worden toegekend.

- Ook personeelsleden met een werkpercentage tussen 50 en 100 procent hebben recht op een hospitalisatieverzekering (Europese richtlijn ter bescherming van deeltijdse werkers).
- Voor personeelsleden die voltijds ouderschapsverlof nemen wordt de verzekeringspremie ook volledig ten laste genomen (Europese richtlijn ter bescherming van het recht op ouderschapsverlof).

Opvangverlof

Statutairen krijgen voortaan dezelfde rechten als contractanten. Het recht op adoptieverlof van zes weken wordt de volgende jaren uitgebreid met extra weken. Het maximale opvangverlof bedraagt dan 17 weken als beide ouders het kind adopteren en 11 weken als er slechts één adoptieouder is. Onder bepaalde omstandigheden (lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid) wordt de termijn verdubbeld.

Pleegzorgverlof

Ook voor statutairen wordt het recht op pleegzorgverlof nu ingeschreven. Het personeelslid heeft dan recht op 82 procent van het brutosalaris.

Pleegouderverlof

Het personeelslid heeft een eenmalig recht op pleegouderverlof van maximum zes weken voor de zorg van het pleegkind. De volgende jaren wordt dit recht uitgebreid met extra weken. De termijn wordt verdubbeld ingeval van lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid. Vanaf de vierde dag heeft het personeelslid recht op 82 procent van het brutosalaris (de eerste drie dagen 100 procent).

Goede aanpassing dus, met slechts één opmerking: in vele rechtspositieregelingen werden bepalingen opgenomen met betrekking tot pleegzorgverlof, waarbij deze vorm van verlof onder de noemer dienstvrijstelling viel (tegen 100 procent). De nieuwe regeling voorziet in een vergoeding van 82 procent. Wij hopen dat de besturen die pleegzorgverlof al hadden opgenomen, deze regeling behouden.

Fietsmobiliteit

De Vlaamse regering zag ook haar kans schoon om de fietsmobiliteit door te duwen. De fietslease wordt mogelijk gemaakt

door het inruilen van de eindejaarstoelage, het bedrag van de fietsvergoeding, jaarlijkse vakantiedagen, of een combinatie van deze mogelijkheden. In laatste instantie is het vakantiegeld uit het besluit gevallen. Uiteraard zijn wij voorstander van groene mobiliteit en vinden we het een goed idee om aandacht te schenken aan de gezondheid van het personeel. Maar we hadden deze maatregel liever als extralegaal voordeel gezien. ACOD LRB vindt echt wel dat de werkgevers ook een extra inspanning moeten doen, maar dat kon dus niet. Het blijven vooral de personeelsleden die zaken inleveren. Aan de andere kant moeten we toegeven dat veel personeelsleden vragende partij waren voor een fietsleaseprogramma.

Een belangrijke voorwaarde voor ons was het vrijwillig karakter van de maatregel. Er is geen enkele verplichting voor de personeelsleden om in te stappen in dit systeem.

Protocol

Op basis van deze tekst tekende ACOD LRB een protocol van akkoord omdat het besluit heel wat belangrijke en noodza-

kelijke maatregelen bevat die de situatie van de personeelsleden verbeteren. Maar we formuleerden ook twee fundamentele opmerkingen.

- De situatie van preventieve quarantaine met recht op verlof en met een begrensde vergoeding van 80 procent kan niet op onze steun rekenen.
- We betreuren ten zeerste dat de besturen geen enkele inspanning leveren voor de fietsmobiliteit. Het verwezenlijken van de fietslease is volledig ten koste van het personeelslid.

We vermelden nog dat we tijdens de onderhandelingen het engagement van de overheid hebben genoteerd dat zij bij de bespreking van de rechtspositieregeling het loonhuis en de verlofmogelijkheden wenst op te waarderen. We zijn benieuwd en hoopvol.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



foto: Freepik



foto: Belga - Luc Claessen

Hulpverleningszones en Civiele Bescherming Oplossing voor niet gevolgde opleidingen omwille van corona

In de coronapandemie hebben de operationele leden van de hulpverleningszones en de Civiele Bescherming de limieten opgezocht. Zowel op mentaal als fysiek vlak. Beschikbaar blijven voor het uitvoeren van de job was de absolute prioriteit. De hele situatie heeft een grote impact op de verplichte voortgezette en permanente opleiding. Om negatieve gevolgen te vermijden, wordt daarom wettelijk bijgestuurd.

Omwille van de coronamaatregelen schakelden theoretische opleidingen om naar een digitale vorm. Praktijkopleidingen vonden in kleinere groepen plaats, maar bij vele opleidingen was annulering onvermijdelijk. Dit had een invloed op:

- de verplichte opleidingen voor de operationele leden van de brandweertzones en Civiele Bescherming
- de verlenging van de getuigschriften gaspakdrager en duiker

- de evaluatie en verlenging van de lopende brevetten/badges 'Dringende geneeskundige hulpverlening'.

Het niet voldoen aan de verplichtingen op het vlak van opleiding en training heeft zware gevolgen. Het niet behalen van het minimumaantal uren voortgezette of permanente opleiding kan bijvoorbeeld leiden tot ontslag, negatieve evaluatie of uitstel van een bevordering. Daarom is bijsturing van het administratief en geldelijk statuut noodzakelijk. Twee koninklijke besluiten moeten de oplossingen verankeren.

Dringende geneeskundige hulpverlening

Koninklijk besluit van 27 september 2020 tot wijziging van het KB van 13 februari 1998 betreffende de opleidings- en vervolmakingscentra voor hulpverleners-ambulanciers. Alle lopende brevetten/badges worden met 1 jaar verlengd.

Concreet betekent dit:

- alle verlengingen hebben enkel betrekking op de in 2020 geldige badges
- als de geldigheidsdatum van de badge valt tussen 01/01/2020 en 31/08/2020, wordt de badge geldig tot 31/08/2021
- als de geldigheidsdatum van de badge na 31/08/2020 valt, verlengt de geldigheidsdatum met 1 jaar. Eerst mogelijke vervaldatum wordt dan 1/9/2021
- verlenging badge voor vijf jaar zal gebeuren rekening houdend met datum afname evaluatie.

Brandweer en Civiele Bescherming

Koninklijk besluit (publicatie gepland) houdende diverse maatregelen betreffende de voortgezette en permanente opleidingen van het operationeel personeel van de hulpverleningszones en de Civiele Bescherming.

Concreet betekent dit dat het jaar 2020 wordt beschouwd als een nuljaar voor voortgezette en permanente opleiding. Dit houdt in dat er geen sancties kunnen voortvloeien uit het niet volgen van de opgelegde minima. Men gaat ervan uit dat voor 2020 ieder personeelslid in orde is met de vereiste minima voor permanente en voortgezette opleiding. Het administratief statuut wordt aangepast. Het verplicht aantal uren voortge-

zette en permanente opleiding voor 2020 wordt in vermindering gebracht. De 120 uren verplichte opleiding worden gereduceerd tot 96 uur. Wie in 2020 toch voortgezette opleidingen volgde, kan deze uren inbrengen voor het totaal aantal uren die gelden voor vijf jaar. In het geldelijk statuut van het operationeel beroepspersoneel van de hulpverleningszones en Civiele Bescherming wordt bepaald dat de 24 uren voortgezette op-

leiding voor 2020 worden beschouwd als gepresteerd. De geldigheid van de getuigschriften gaspakdrager en duiker worden verlengd met een jaar. Voor meer informatie kan je altijd terecht bij de gewestelijke secretarissen.

Willy Van Den Berge, Bart Van Melkebeke

VIA 6 Eindelijk voorakkoord: moeilijke onderhandelingen, mooi resultaat

Na lange en moeilijke onderhandelingen is er een voorakkoord over VIA 6. De Vlaamse regering bepaalt in dit voorakkoord waar en hoe belangrijke en noodzakelijke investeringen de volgende jaren zullen gebeuren in de Vlaamse zorgsector. Zij maakt hiervoor vanaf 1 januari 2021 jaarlijks 577 miljoen euro vrij, te verdelen over de publieke en private sector. Wat zit er in voor de publieke sector?

Bijna 128 miljoen euro is bestemd voor de publieke sector, waarvan zo'n 88 miljoen euro naar koopkrachtverhoging en ongeveer 32 miljoen naar kwaliteitsmaatregelen gaan. Dat is het hoogste bedrag ooit dat we kregen. Het is bijvoorbeeld vijfmaal het bedrag van VIA 5.

Over de koopkracht verhogende maatregelen moeten de sociale partners verder onderhandelen. Tegen eind januari 2021 moet een definitief akkoord gesloten

worden over hoe deze zullen worden toegerekend. Een vast gegeven is dat op termijn het systeem van een gemeenschappelijke functieclassificatie (IF-IC) ook in de publieke VIA-sectoren zal worden ingevoerd, met hieraan gekoppeld nieuwe loonschalen. De onderhandelingen over de modaliteiten moeten nog worden opgestart. We kunnen wel al meegeven dat elk in dienst zijnde personeelslid de nodige individuele informatie zal ontvangen en ook de keuze zal krijgen om in dit IF-IC verhaal te stappen of niet.

De 32 miljoen euro voor kwaliteitsmaatregelen zullen gaan naar meer personeel op de werkvloer en beter werkbaar werk. Ook deze principes moeten nog uitgewerkt worden tegen 31 januari 2021.

Gezien de gekende context verliepen deze onderhandelingen volledig digitaal. Niet eenvoudig als je met 45 deelnemers

moet vergaderen. De groep bestond uit afgevaardigden van de Vlaamse regering, de werkgevers- en werknemersvertegenwoordiging uit de private en publieke sector. Bovendien was de druk na het historisch federaal akkoord hoog. De Vlaamse sectoren vroegen zich terecht af waarom zij geen recht hadden op gelijkwaardige maatregelen. Ze hebben namelijk dezelfde problemen en eisen als hun federale collega's. Ook de coronacrisis (en dan vooral de situatie in de woonzorgcentra) bemoeilijkte de onderhandelingen. We informeren op regelmatige basis over de verdere ontwikkelingen.

Wil je een kopie van dit voorakkoord, geef dan een seintje op lrb@acod.be.

F Willy Van Den Berge, Frank Gabriels

Prettige feestdagen

De Jongeren van ACOD LRB zoeken nog jongeren om hun werking te versterken. Interesse? Mail dan naar lrb@acod.be



SONO-onderzoek loopbaan van onderwijsprofessionals Er is nog veel werk aan de winkel

Het Steunpunt voor Onderwijsonderzoek (SONO) bestaat sinds 1 juli 2016 en is een consortium van Vlaamse onderzoekers onder leiding van professor Geert Devos van de UGent. De onderzoeken liepen tot eind 2020. SONO voert wetenschappelijk onderzoek naar thema's die de Vlaamse overheid als prioritair en relevant beschouwt voor beleidsvoorbereiding en -evaluatie. Het zorgt ook voor kennisoverdracht via onder meer rapporten en seminars.

Hier bespreken we kort het onderzoek 'Loopbaan van onderwijsprofessionals'. In februari en maart brengen we twee andere onderzoeken. Het is onmogelijk een rapport van 200 bladzijden te bespreken op één bladzijde in Tribune. Daarom beperken we ons tot de beleidsaanbevelingen. Dat wij een onderzoek als dit genegen zijn, betekent niet dat wij het er over de ganse lijn mee eens zijn.

Het idee voor extra psychologische begeleiding voor leerkrachten kunnen wij ten eerste ondersteunen.

Als er gepleit wordt voor de oprichting van tijdelijke functies (graadcoördinator, zorgleraar, beleidsondersteuner...) waarin leerkrachten kunnen worden aangesteld, dan kunnen wij gedeeltelijk akkoord gaan. Over de noodzaak van dergelijke functies is geen twijfel mogelijk. Wij zien zulke functies echter eerder organiek, als volwaardige ambten, en ze mogen zeker niet ten koste van het lestijden- of lesurenpakket georganiseerd worden. Bijkomende

functies vragen bijkomende middelen!

Een andere aanbeveling spreekt ons al wat meer aan. 'Zorg voor extra vervanging wanneer leraren zich professionaliseren.' Wij sluiten ons hierbij aan. Leerkrachten moeten de kans krijgen om tijdens hun opdracht – en dus niet in hun vrije tijd – deel te nemen aan vorming en bijscholing. 'Als het budget voor professionalisering wordt opgetrokken, zijn er financieel gezien meer mogelijkheden (...) om aan professionalisering te doen.' Wij vinden het jammer dat directeurs wel toestemming zouden willen geven om vorming te volgen, maar moeten weigeren omdat het budget ontoereikend is. We willen hier nog iets aan toevoegen: ieder personeelslid zou eigenaar moeten zijn van zijn professionaliseringstraject. Hiermee bedoelen we dat hij zelf bepaalt welke vorming en bijscholing hij volgt en dat hij niet een verplicht nummertje moet kiezen uit een 'keuzemenu'.

Wij verwelkomen zij-instromers, maar hameren erop dat zij aan dezelfde eisen moeten voldoen als de leerkrachten die initieel voor het onderwijs hebben gekozen. Wij verwachten ook dat zij een deftige opleiding krijgen en dat daarvoor in de noodzakelijke bijkomende middelen wordt voorzien. Aanvangsbegeleiding zal ook voor hen van cruciaal belang zijn. Met het huidige budget voor aanvangsbegeleiding zullen we deze klus niet klaren.

Het rapport raadt ook aan contacten te onderhouden met stagiairs en lerarenop-

leidingen. Dit lijkt ons een zinvol advies, maar er is meer. Zet stagiairs breed in, in scholen met verschillende leerlingenprofielen, niet alleen in de dorpsschool of in de derde graad van het ASO, maar ook in een concentratieschool, in beroepsklassen... Zo vermijdt men dat beginnende leerkrachten terechtkomen in een voor hen onbekende situatie en ze door de praktijkschok snel weer uitstromen. Het feit dat er ongeveer een vierde van de beginnende leerkrachten de eerste vijf jaar uitstroomt, toont aan dat ze onvoldoende voorbereid zijn op de praktijk.

Het onderzoek is gebaseerd op een bevraging van onderwijsprofessionals in het basis- en secundair onderwijs. Je kan het rapport zelf inkijken via onze website: www.acodonderwijs.be/sono-rapporten-2020.

nancy.libert@acod.be



Winnaar wedstrijd 'Racisme en racisme-bestrijding'

In het vorige nummer van Tribune hebben we Tony Van den Heurck geïnterviewd n.a.v. de publicatie van de bundel 'Racisme en racismebestrijding – Neoracisme en onderwijs'. We koppelden aan het interview een prijsvraag: "Op welke datum valt de jaarlijkse Internationale dag tegen Racisme en Discriminatie? Op

welke datum en uur ontvangen wij de derde reactie op deze prijsvragen?"

Walter Van den Bremt had het antwoord op de eerste vraag juist (21 maart) en gaf het beste antwoord op de tweede vraag. Zijn prijsboek is op weg naar hem, wij wensen hem veel leesplezier en inspiratie.

Je kan het boek van Tony nog steeds bestellen voor de prijs van 13,80 euro. Stuur ons een e-mail (onderwijs@acod.be) of contacteer ons per telefoon (02 508 58 80). Vermeld zeker je naam en geboortedatum.



Splitsing van een school Wat zijn de gevolgen voor het personeel?

Als een school of centrum gesplitst wordt, ontstaan er twee (of meer) scholen of centra. Eén ervan behoudt het oude instellingsnummer, het andere krijgt een nieuw. Maar wat met het personeel?

Stel dat je onderwijzer bent in een basisschool met twee vestigingsplaatsen. Het schoolbestuur beslist om de school te splitsen. Eén vestigingsplaats behoudt het oorspronkelijke instellingsnummer, de andere krijgt een nieuw. Maar wat gebeurt er met jou? Aan welke school word je toegewezen? Blijf je waar je was, of moet je verhuizen naar de andere school?

Gevolgen voor het personeel

Laten we eerst kijken hoe het wettelijk moet verlopen. De personeelsleden blijven in eerste instantie verbonden aan de school met het oorspronkelijke instellingsnummer. De 'nieuwe' school is als het ware leeg. De vastbenoemde personeelsleden nemen hun plaats in in de 'oude' school. Als daar onvoldoende plaatsen voor hen zijn, dan worden personeelsleden met de minste anciënniteit boventalig en worden ze geaffecteerd naar de 'nieuwe' school.

Dan nemen de tijdelijke personeelsleden hun plaats in. Als er nog opdrachten zijn in de 'oude' school, dan kan dat daar. Anders krijgen ze een opdracht in de 'nieuwe' school.

Dit betekent niet dat je door de splitsing onherroepelijk je klas verliest en voorgoed naar de andere school gestuurd wordt. Een voorbeeld. Stel dat je vastbenoemd bent en redelijk wat anciënniteit hebt. Voor de splitsing had je een klasje in de vestigingsplaats die nu de 'nieuwe' school is. Omdat je als vastbenoemde met redelijk wat anciënniteit vooraan in de rangorde staat, word je na de splitsing aangesteld in de 'oude' school en verlies je je vroegere klas. Gelukkig bestaan hiervoor oplossingen. Je kan in eerste instantie een verlof tijdelijk andere opdracht nemen. Je blijft toegewezen aan de 'oude' school, maar je gaat als tijdelijke werken in de 'nieuwe', terug naar je eigen klasje. Een tijdelijke die tegen zijn zin was aangesteld in de 'nieuwe' school, kan dan jouw plaats innemen in de 'oude' school en mag terug naar zijn klasje.

Op termijn kan het schoolbestuur nieuwe affectaties uitspreken. Wat betekent dat? Je bent vastbenoemd aan een schoolbestuur (scholengroep, vzw, gemeentebestuur, ...) én geaffecteerd aan een school.

In het voorbeeld van hierboven ben je geaffecteerd aan de 'oude' school. Je schoolbestuur kan je een nieuwe affectatie geven aan de 'nieuwe' school, waardoor je ook duurzaam verzekerd bent van een plaats in je vertrouwde school. Ook voor tijdelijken biedt deze werkwijze – eerst verlof tijdelijk andere opdracht en nadien nieuwe affectatie – een oplossing, want doordat de vastbenoemden terugkeren naar hun eigen klassen, kunnen zij hun oude plaatsen weer innemen.

Meer informatie nodig?

Als je verneemt dat je school zal gesplitst worden, vraag dan aan onze afgevaardigde dat hij zo snel mogelijk contact opneemt met die in je regio of provincie. Dan kan onze secretaris erop toezien dat de splitsing en de toewijzing van de betrekkingen correct verlopen. Hoe vroeger hij betrokken wordt, hoe eenvoudiger het is jouw rechten te bewaken.

marc.borremans@acod.be

CLB in tijden van corona

"Als er een maatschappelijke crisis losbarst, dan weet men ons plots te vinden"

Het voorbije kalenderjaar stond in het teken van CoViD-19. Het onderwijspersoneel kwam vaak in de vuurlinie en moest zichzelf meer dan eens opnieuw uitvinden. Een bijzondere rol was weggelegd voor de Centra voor Leerlingenbegeleiding. We spraken – via Teams – met Dries Vandermeersch, directeur CLB GO! Brussel, Sonja Vandyck, verpleegkundige CLB GO! Vilvoorde en Brechtje Vandergraesen, coördinator Stedelijk CLB Antwerpen.

De werkdruk in de CLB's was voor de coronacrisis ook al hoog. Hoe overleeft een CLB-medewerker dit schooljaar waar 'contact tracing' in het leerplichtonderwijs toegevoegd werd aan de opdracht?

Sonja Vandyck: "Ik heb dat overleefd door goede afspraken en heel veel creativiteit en doordat de werkdruk in ons centrum mooi verdeeld was over alle werknemers. Solidariteit en creativiteit."

Dries Vandermeersch: "De solidariteit tussen de personeelsleden was zeer groot. Als leidinggevende moet je daarop inspelen en moet je rekening houden met bijvoorbeeld de gezinssituatie. Je moet een evenwicht zoeken samen met alle mensen van de organisatie. Je moet met hen overleggen wat haalbaar is, wat ze zelf goed kunnen. Het was voor de mensen erg frustrerend dat ze geen enkel dossier kunnen opnemen. Nu is dat beter, maar voor de herfstvakantie was het erg."

Brechtje Vandergraesen: "Voor de herfstvakantie had ik soms het gevoel dat ik me in oorlogsgebied bevond. Wij hebben een erg groot centrum, wat maakt dat we ook een beetje anders werken en wij op de medische handeling na de reguliere werking voor een groot deel hebben kunnen vrijwaren. Op dit moment ligt de druk vooral op de medische ploeg, maar wij proberen hen stapsgewijs weer vrij te maken voor hun reguliere taken. Ik merk dat er heel veel druk ligt op mensen die de organisatie van het traceren op zich nemen.



Er zijn de uitvoerende taken, de contact tracing zelf, maar er zit ook heel wat werk achter."

Welke pijnpunten heeft CoViD volgens jullie blootgelegd? Wat leer je uit de voorbije periode?

Dries Vandermeersch: "Ten eerste een structureel personeelstekort. We wisten dat al, maar deze crisis heeft het nog duidelijker gemaakt. Ten tweede dat we de multidisciplinariteit hebben verlaten. Ten derde dat er dringend overleg moet komen tussen CLB-artsen en huisartsen. De coronacrisis heeft aangetoond dat er afspraken moeten gemaakt worden over de taakverdeling. Soms spreken ze elkaar zelfs tegen, wat tot spanningen leidt. Ik wil er ook iets positief aan toevoegen. Het CLB heeft zichzelf op de kaart gezet. Zon-

der ons was de situatie ongetwijfeld erger geweest. Wat ik ook opmerk, is dat ieder CLB zijn eigen aanpak heeft."

"Met het huidig personeelsbestand zullen we onze achterstand pas over twee of drie jaar inlopen."

Brechtje Vandergraesen: "Wij kunnen onder normale omstandigheden nauwelijks volgen, moeten vaak inhaalbeweging-

gen doen en dan krijg je er plots zoiets gigantisch bovenop. Wij hebben het CLB inderdaad zichtbaar gemaakt. Als er een maatschappelijke crisis losbarst, dan weet men ons plots te vinden. Dat is in het verleden nog gebeurd toen het over radicalisering ging. Wij moeten ons dan maar vlugvlug organiseren, ook al hebben we geen ervaring of knowhow. Wij mogen daar best trots op zijn (Dries en Sonja knikken instemmend). Ik hoop wel dat men dat niet zal vergeten. Ook de communicatie van de overheid kwam vaak heel laat. Als je op een vrijdagavond of zelfs op een zaterdag nieuwe richtlijnen krijgt, dan ben je het volledige weekend procedures aan het herschrijven, want maandag moet iedereen klaarstaan. De overheid richt zich tot ons omdat wij de scholen, de leerlingen en hun gezinnen kennen en dus het best geplaatst zijn voor zulke taken. Geef ons dus alstublieft meer mensen.”

Wat moet de minister van Onderwijs leren en vooral doen om in de toekomst situaties als deze beter te beheersen?

Sonja Vandyck: “De minister moet luisteren naar de CLB’s en hen beschouwen als een aparte sector binnen het onderwijs. Voorts vind ik dat de CLB’s meer moeten samenwerken, over de netten heen, en dat ze met één stem moeten spreken. Nog iets: de sector van de hulpverlening zou ook beter moeten samenwerken. Soms zijn er bij wijze van spreken 38 hulpverleners naast elkaar bezig met één dossier.”

Brechtje Vandergraesen: “De minister zou een langetermijnvisie moeten ontwikkelen in plaats van iets ad hoc te regelen bij een crisis. Nu zijn er extra middelen gereserveerd tot december. Zoiets verzoekt extra werk: je moet mensen zoeken, aanwervingen doen.... Wij zullen de komende jaren werk moeten inhalen. Laat de minister er dus voor zorgen dat wij die extra mensen in dienst kunnen houden. Bovendien heb je voor contact tracing ook heel wat nodig: een goede koptelefoon, eventueel een laptop, een telefooncentrale... allemaal zaken die veel geld kosten en die ieder CLB’tje voor zichzelf heeft mogen regelen én heeft mogen betalen met de eigen werkingsmiddelen. Dat snap ik niet.”

Hoe realiseren jullie de inhaalbeweging zodra het coronavirus bedwongen is? Wat hebben jullie daarvoor nodig?

Dries Vandermeersch: “Met het huidige personeelsbestand zullen we onze achterstand pas over twee of drie jaar inlopen. De regering zou ons om te beginnen al onze volledige omkadering kunnen geven. Nu krijgen wij (door besparingen, red.) niet de omkadering waarop wij recht hebben. Ik wil aan de minister ook vragen hoe hij nu denkt over het feit dat twee verkiezingen geleden de afschaffing van de CLB was opgenomen in het programma van zijn partij. Ik denk dat we daar al een mindshift hebben gerealiseerd, niet alleen door corona, het is al langer bezig. Onlangs ben ik gaan spreken in het Vlaams parlement. Toen ik vragen kreeg, was ik verbaasd over de inhoudelijke kennis van de volksvertegenwoordigers, niet enkel over corona, maar ook over onze algemene werking. Dat was een aangename verrassing. Ik had al eerder in het parlement gesproken en had toen het gevoel dat ze ons zagen als een aanhangsel van het onderwijs.”

“Wij testen dus niet zelf, wij bepalen enkel het risico.”

Sonja Vandyck: “Ik loop misschien op de zaken voorop, maar ik maak me toch zorgen. Als die sneltesting en vaccinaties eraan komen, wat dan? Ik hoop dat men niet zal afkomen met: ‘Volgende week start de testing, begin er maar aan.’ Daarover maak ik mij zorgen. Als je de media volgt, dan hoor je over zelfdoding en over eenzame jongeren. Dan vraag ik me af wat we moeten doen: contact tracing – wat erg belangrijk is – of de jongeren begeleiden. We kunnen hen tenslotte ook niet in de kou laten staan. Het is een en-en-verhaal, geen of-of. Dat moeten we aan de overheid duidelijk maken.”

Op onze facebook-pagina had een aantal volgers kritiek op de CLB. Het klonk: “De CLB gaan niet over tot testen van leerlingen, zelfs niet wanneer er zieke leerkrachten of leerlingen zijn. De cijfers zijn dus onbetrouwbaar.”

Brechtje Vandergraesen: “Om te beginnen: de CLB’s testen niet. Wij schatten in

of een leerling ‘hoog risico’ of ‘laag risico’ is. We krijgen een melding binnen dat een bepaalde leerling besmet is. Dan zoeken wij uit met wie hij of zij contact heeft gehad in de besmettelijke periode. Naast wie zat hij? Had hij een mondkmasker op? Wij volgen een beslissingsboom die door de overheid is opgelegd. Het is bovendien een wetenschappelijke beslissingsboom, die al wel een paar keer is aangepast. De ene keer moesten we rekening houden met mondkmaskers, de andere keer niet. Voor scholen en mensen is zoiets moeilijk te volgen, maar dat zijn nu eenmaal regels die voortvloeien uit nieuwe wetenschappelijke inzichten. Wij testen dus niet zelf, wij bepalen enkel het risico.”

Nog een kritiek: de CLB’s zien zowat alles als laag risico.

Sonja Vandyck: “Dat is effectief niet waar! Wij steken heel veel tijd en energie om uit te zoeken waar de leerlingen geweest zijn, met wie, wie ze gekust hebben... Wij gaan daar niet licht overheen. Iedereen wil de scholen openhouden en de kinderen hun recht op onderwijs geven, maar dat moet wel in veilige omstandigheden gebeuren.”

Nog een kritiek geplukt van onze facebook-pagina: de CLB’s willen bovenal de scholen openhouden om de minister ter wille te zijn.

Brechtje Vandergraesen: “Voor ons staat de leerling centraal. Wij sluiten trouwens geen scholen. Aan de sluiting van een school gaat veel overleg vooraf, men gaat niet over een nacht ijs.”

Een laatste kritiek: men doet toch niets met de gegevens van het CLB.

Dries Vandermeersch: “Lees de krant van vandaag (3 december, red.). De huidige maatregelen blijven tot kerstmis gehandhaafd op grond van de cijfers die de CLB’s hebben aangeleverd.”

Je kan het volledige interview met Dries, Sonja en Brechtje lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/interview-clb).

Te koud in de klas?

In de herfst- en wintermaanden ontvangen we geregeld klachten over te lage temperatuur op school. Omdat tegenwoordig de klassen en de andere lokalen om veiligheidsredenen goed geventileerd (moeten) worden, vonden wij het nuttig dit artikeltje, dat we twee jaar geleden al gepubliceerd hebben, hier nog eens te herhalen.

Geen specifieke regels voor het onderwijs

Er bestaan geen specifieke regels over de minimum- of maximumtemperatuur in een klaslokaal. De onderwijsinspectie hanteert daarom de wetgeving die geldt voor werknemers.

In een klaslokaal kan je spreken over 'licht werk'. Dit betekent dus dat de temperatuur minimum 18 graden moet zijn en maximum 29 graden mag zijn. In praktijklokalen of de turnzaal wordt meer bewogen en mag de temperatuur wat lager liggen: 14 respectievelijk 26 graden in een praktijklokaal en 12

respectievelijk 22 graden in de turnzaal. Vaak wordt 'de koude klas' wel gemeld aan de directie of aan de collega die zich om veiligheid en welzijn op school bekommert, maar er gebeurt niet altijd onmiddellijk iets. De ene keer is dat uit overmacht, de andere keer omdat men geen oplossing heeft. Soms wordt de verwarming in de school een week later aangezet of vroeger uitgeschakeld. Zo probeert men de energierekening te beperken. Dit kunnen wij nooit aangaan. Als de temperatuur de ondergrens bereikt, dan moet verwarming ingeschakeld worden.

Wat doe je eigenlijk het best?

Wacht de te koude of de te warme temperatuur niet af. Vraag de directie of het overlegcomité – met de vakbondsafgevaardigden op kop – om een procedure met maatregelen uit te werken. Hierbij wordt best de preventieadviseur betrokken. De gebruikte meet- en berekeningsmethode wordt bepaald na advies van de preventie-

adviseur of arbeidsarts en na akkoord van het overlegcomité.

De procedure kan ook bepalen hoe en bij wie je de melding best doet, welke acties of maatregelen ondernomen zullen worden en welke activiteiten je kan organiseren als je omwille van de koude of warmte geen les meer kan geven.

In ieder geval kan je zelf niet weigeren om les te geven. De geplande les kan je wel vervangen door een passende activiteit met meer of minder beweging of door naar een andere locatie te gaan. Als er een procedure bestaat, dan volg je die op. Eerder naar huis gaan of de leerlingen naar huis sturen kan je ook niet zelf doen. Daarover kan alleen het schoolbestuur of de directeur een beslissing nemen.

Wordt er echter geen enkele actie ondernomen, dan kan je zelf contact opnemen met de preventieadviseur, de arbeidsarts, de vakbondsafgevaardigde of de ACOD-secretarissen in je provincie of regio.

jeanluc.barbery@acod.be



Voordelen van alle aard Pas op voor fiscale gevolgen

Als de werkgever je een gsm geeft of je internetaansluiting betaalt, kan dat fiscale gevolgen hebben. Het is belangrijk dat hierover goede afspraken gemaakt worden. Voordelen van alle aard (VAA) zijn voordelen die een werkgever aan zijn personeelsleden toekent bovenop het loon. Deze voordelen worden als beroepsinkomsten beschouwd. Daarom zijn er sociale zekerheidsbijdragen en/of bedrijfsvoorheffingen op verschuldigd.

De werkgevers kunnen via een ruling – een voorafgaande beslissing – met de FOD Financiën ervoor zorgen dat er geen persoonlijke tussenkomst van het personeelslid nodig is. In zulke ruling wordt bepaald hoe de FOD Financiën de belastingwetten op een specifieke situatie zal toepassen. Ze geeft dus rechtszekerheid aan de aanvrager, want ze bindt alle diensten van de FOD Financiën. Die moeten deze overeenkomst dus in acht nemen. Als er geen ruling is, zal het personeels-

lid een bijdrage voor persoonlijk gebruik moeten betalen. Zonder een persoonlijke bijdrage zal de fiscus de gsm, laptop... beschouwen als een VAA.

Wat zijn de forfaitaire minimale tussenkomsten die door de fiscus worden gehanteerd?

- Desktop pc of laptop: 72 euro per jaar (6 euro per maand).
- Tablet of mobiele telefoon: 36 euro per jaar (3 euro per maand).
- Internetaansluiting (vast of mobiel): 60 euro per jaar (5 euro per maand).
- Telefoonabonnement (vast of mobiel): 48 euro per jaar (4 euro per maand).

ACOD Onderwijs heeft erop aangedrongen dat de besturen dit systeem niet kunnen invoeren zonder voorafgaande lokale onderhandelingen. Het zou immers aberrant zijn dat je bijvoorbeeld een laptop meekrijgt om in coronatijden afstandsonderwijs te geven en vervolgens een persoon-

lijke bijdrage zou moeten betalen of door de fiscus zou belast worden. Eigenlijk zou het juist omgekeerd moeten zijn. Alle personeelsleden zouden maandelijks een forfaitaire tussenkomst moeten krijgen voor de vaste kosten die zij maken om hun werk naar behoren te kunnen uitvoeren. In welke sector zouden werknemers akkoord gaan om te betalen voor papier, pc, internetaansluiting, schrijfgereef, printer en voor de andere spullen die zij voor het werk nodig hebben?

Misschien kan de Vlaamse regering uit dankbaarheid voor de inzet van alle personeelsleden een forfaitaire tegemoetkoming geven, zoals zij voor de zorgsector gedaan heeft. Ook van het onderwijs is duidelijk gebleken dat het een essentiële sector is. Zonder onderwijs sputtert onze economische motor.

marc.borremans@acod.be

Sociale verkiezingen vrije universiteiten en hogescholen en centra voor basiseducatie Winst voor ACOD/ABVV

Van 9 tot 29 november vonden in België sociale verkiezingen plaats. ACOD Onderwijs nam hieraan deel in de vrije universiteiten en hogescholen en in de centra voor basiseducatie. De resultaten stemmen ons zeer tevreden.

In de meeste centra voor basiseducatie boekte ACOD Onderwijs zetelwinst. In totaal waren in de lokale overlegcomités 77 zetels te begeven, 41 hiervan werden ingenomen door ACOD'ers. Dat zijn er 3 meer na de vorige verkiezingen.

Aan de Vrije Universiteit Brussel zijn de cijfers nog mooier. In de Ondernemingsraad stijgt ACOD-ABVV van 60,7 naar 65,98 procent, vertaald in de winst van één zetel. Voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) stijgt ons aandeel in de stemmen van 61,75 naar 65,09 procent, maar daar boeken we helaas geen zetelwinst. Van onze 24 man-

daten worden er tien opgenomen door professoren. Dit toont aan dat ACOD Onderwijs er niet alleen is voor de arbeiders en bedienden, maar ook voor de academici. Ook de twee mandaten voor jongeren zijn van ons.

Aan de Katholieke Universiteit Leuven werkt ACOD Onderwijs samen met BBTK, de ABVV-centrale die zich tot de bedienden richt. Samen hebben wij zeven verkozenen.

In de vrije hogescholen steeg ons aantal mandaten in het CPBW van zes naar tien. In iedere hogeschool waar we hebben deelgenomen aan de verkiezingen, behouden we ons zetelaantal of gaan we erop vooruit.

Wij danken al onze kandidaten voor hun inzet en wensen onze verkozenen veel geluk met hun mandaat. Wij danken ook de personeelsleden die hun vertrouwen geschonken hebben aan onze kandidaten. We



zijn ervan overtuigd dat ze geen spijt zullen krijgen van hun keuze.

Je vindt een overzicht van onze mandatarissen per instelling op www.acodonderwijs.be/sociale-verkiezingen-2020.

marc.borremans@acod.be

Vlaanderen Excelleert!? Begin met een nieuw VIA voor de Kunsten!

Met een knal, zo brak een jaar geleden het cultuurprotest tegen de regering Jambon los. De cultuurvakbonden brengen nu een boek uit, als tableau vivant van dat historisch verzet. We blikken terug om beter vooruit te kunnen kijken. Want ook vandaag gaat de cultuurstrijd voort: hoewel het Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA) voor de kunsten in januari 2021 van start moet gaan – een hoogdringende tegemoetkoming voor de noodlijdende cultuurwerkers! – stelde de cultuurminister het overleg met de sociale lang uit. Een eerste gesprek was er pas op 15 december..

‘Vlaanderen. Verbeelding werkt.’ Met deze slogan voerde de Vlaamse regering begin 2014 een nieuwe huisstijl in om het merk Vlaanderen modern in de markt te zetten. De huisstijl was opgezet voor de periode 2014-2020. De heraldische leeuw, die volgens marktonderzoek van het ingehuurde reclamebureau agressief overkomt, kreeg een cutting edge-update: de rechterhelft van de kop is in het nieuwe leeuwenlogo weggelaten. Deze nieuwe stijl wil een open en aaibaar imago communiceren. Maar met het aantreden van de regering Jambon, waarmee de wals tussen N-VA en Vlaams Belang openlijk werd ingezet, kwam de ware aard van het beestje weer boven.

Het brede en solidaire protest dat vorig najaar op gang kwam als reactie op de cultuurstrijd van cultuurminister Jambon, koos inzake beeldvorming ook voor een grafische update van de Vlaamse huisstijl: de onderste helft van foto's, afbeeldingen en affiches werd uit protest met censuurgeel bedekt. Het is de beeldtaal van een aanklacht van onderuit. Tegen een regering die over onze hoofden heen wil beslissen en daarom een bespaar- en censuurbeleid wil doen neerdalen. Tegen een ideologie die kunst en cultuur wil kapen voor de promotie van een conservatief Vlaanderen. Tegen een hard beleid dat ons allemaal viseert en dat vooral wie aan de onderkant van onze samenleving terecht kwam nog verder naar beneden duwt. Ten voordele van een Vlaamse elite aan de top, die financieel wil excelleren.

Actie loont!

De tegenbeweging zwol aan en hield stand, het Vlaams-nationalistische cultuur-offensief trok zich in de loopgraven terug. De aangekondigde besparingen op de projectsubsidies – de achilleshiel van het creatieve talent – zijn intussen teruggedraaid. Het protestboek van de vakbonden verzamelde de stemmen van de gele protestgolf, samen met enkele duidende analyses die het verzet in een breder kader plaatsen en zo perspectief aanbrengen.

Het collectief protest was uniek, want in tegenstelling tot wat velen denken, is ‘de kunstensector’ geen welomschreven en samenhangende club. Het gaat over heel uiteenlopende disciplines waarin mensen werkzaam zijn die zich in heel andere werelden begeven. Met andere bezigheden, statuten, functies en dikwijls ook met jobs om den brode in andere sectoren, zoals het onderwijs. Het kunstenveld kent bovendien intern heel wat tegenstellingen en een levendig democratisch debat.

Dat al deze mensen elkaar vonden in een zwerm van creatief en collectief protest, solidair bovendien met andere sectoren, illustreert hoe betrokken een groeiende

groep is. Ze laten zich niet ontmoedigen door cynisme of fatalisme. Tegen het doemdenken en egoïsme in, nemen ze zelf samen hun lot in handen. Zo geven ze elkaar en ons allemaal nieuwe hoop. Want ook solidariteit is een kunst.

De cultuurstrijd loopt voort

Die solidariteit blijft écht nodig. De coronacrisis dwong de Vlaamse regering vanaf de lente van 2020 het noodprogramma van de federale overheid te volgen. Maar twijfel er niet aan dat de regering Jambon haar ideologische koers zal voortzetten en haar ambities voor de kunstwereld, de media en het middenveld alsnog wil waarmaken. Wat brengt 2024? In aanloop daarvan mogen we ons aan een stevige cultuurstrijd verwachten.

Kijk bijvoorbeeld hoe de openbare omroep aangepakt wordt. De VRT moet aan de ketting, als een leeuw in een kooi. Het beleid van Jambon wil dat Vlaanderen cultureel excelleert, maar er was wel scherp protest nodig om de projectsubsidies status quo te houden. Vlak voor de nieuwe lockdown op cultuur lanceerde de cultuurminister een relanceplan. Waarom zet dat voluit in op infrastructuur, hoewel we nu zoveel



foto: Belga-Hatim Kaghhat

nood hebben aan een ondersteuning van de preciaire cultuurwerkers? En vooral: een structureel tewerkstellingsplan voor de toekomst!

Er loopt ondertussen ook een mediagenieke discussie over de Vlaamse canon, die dient om de Vlaamse identiteit politiek te promoten. Tegelijk worden de artistieke vakken afgeknepen. Hoe rijm je dat? Het Minderhedenforum met zijn jarenlange expertise verloor zijn erkenning vanwege niet Vlaams genoeg en moet plaats maken voor een papieren tijger 'Join.Vlaanderen' genaamd. Waarmee meteen gezegd is dat wie hier leeft, werkt en woont maar een andere achtergrond heeft, voor de overheid nog steeds een buitenstaander is. Dat ideologisch statement kan tellen.

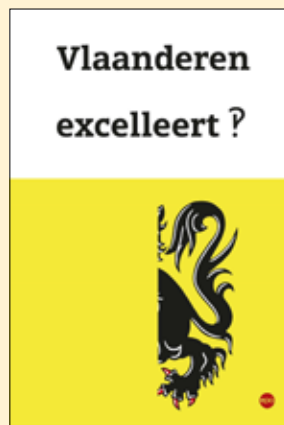
Wat met de structurele subsidieronde voor de organisaties volgend jaar? Zonder extra budget het institutionele veld decretaal willen omploegen op basis van een pre-corona plan, is niet alleen de facto een besparing maar ook wanbeheer. Dat er daardoor instellingen zullen sneuvelen, ligt in de lijn van de uitgestippelde beleidslogica. We mogen in 2023 een slagveld verwachten.

Nood aan structureel tewerkstellingsplan

De communautaire medaille heeft wel een keerzijde. Nu de federale regering investeert in de menselijke kant van het land en aangeeft haar beleid in overleg met de sociale partners te willen uitwerken – vanaf 2021 wordt bijvoorbeeld jaarlijks een werkgelegenheidsconferentie met de sociale partners georganiseerd – kan de Vlaamse regering niet achterblijven.

Flandrien Jambon heeft dus een gat dicht te rijden. Het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de zorg is al even een feit. De minister-president bedankte de sociale partners voor hun constructieve samenwerking live in het journaal, unieke televisiebeelden. Maar de onderhandeling over het VIA voor de Kunsten stond te lang op pauze. Dit VIA-traject is op zich trouwens al een inhaalbeweging, vergeleken met andere sectoren. De coronacrisis maakt het nog urgenter. Als Jambon kunst en cultuur wil doen excelleren, dan moet er een veerkrachtig tewerkstellingsbeleid komen. Want cultural healing hebben we echt nodig in deze coronacrisistijd.

Robrecht Vanderbeeken



'Vlaanderen Excelleert!?'

Kritiek op de rechtse cultuurpolitiek' verscheen bij www.epo.be.

Interesse? Onze leden krijgen 10 procent korting en gratis levering als ze het boek bestellen via de website van de uitgever, met de code 'cultuurprotestexcelleert2024'.

Nieuw: cao eindejaarspremie en cao stagiairs

Op 1 december kwam er een akkoord over een nieuwe cao eindejaarspremie met een gelijkstelling voor tijdelijke werkloosheid, zodat het bedrag van de premie voor de cultuurwerkers geen duik neemt. Verder regelden we de stages voor studenten. Die zijn er immers om werkervaring op te doen, niet om koffie te zetten, nietwaar?

Robrecht Vanderbeeken

Sociale verkiezingen Goede resultaten voor ACOD Cultuur

Ondanks de uitzonderlijke omstandigheden zijn de verkiezingen goed en succesvol verlopen. In de meeste huizen waar we een delegatie hebben, haalden we ook het grootste aantal mandaten. Heel wat nieuwe en jongere delegees zijn verkozen, ook dat is gelukt. De vervrouwelijking nam tevens een sprong voorwaarts: zoals in ons bestuur zijn nu de vrouwen ook in de meerderheid in ons team van afgevaardigden. Op andere vlakken (functie, afkomst...) zet de diversiteit zich ook door, maar daarin volgen we eerder wat in de sector al gangbaar is. Dank voor het vertrouwen in onze werking en succes voor de nieuwe ploeg!

Robrecht Vanderbeeken

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Laat corona je kerst en start van het nieuwe jaar niet verknallen!

Keep safe, keep distance but stay in touch!



Ook nu nog staat de ACOD voor je klaar!

Heb je een dringende vraag over een probleem op je werk naar aanleiding van de coronamaatregelen? Neem dan contact op met je ACOD-afgevaardigde van je sector of je gewest. Je vindt hun contacten op www.acodonline.be.

We helpen je zo snel mogelijk verder!