

# TRIBUNE

**1 MEI**

**TROTS OP STERK  
VAKBONDSWERK!**



## inhoud

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

## colofon

### Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



### Redactie:

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

### Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

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

**Drukkerij:** Moderna Printing

## online



[www.acodonline.be](http://www.acodonline.be)



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



@ACOD\_ABVV

## wedstrijd

### FNAC-geschenkbon

#### Winnaars

Mounia Jaffal (Wilrijk), Noëlla Zwakhoven (Dilsen-Stokkem), Eddy De Roover (Begijnendijk), Marlot Vandegaer (Attenrode) en Eline Julin (Bilzen) wisten de antwoorden op de vorgie wedstrijd en winnen een Mediamarktbon.

#### Nieuwe prijs: FNAC-geschenkbon

#### Nieuwe vragen

- Welke betekenis zit er achter de naam 'Achturenhuis'?
- Recent kwam een geprivatiseerd spoorbedrijf – omdat het slecht presteerde op alle vlakken – opnieuw in handen van de overheid. Waar gebeurde dat?
- Wat is PAARS?
  - De kleur die je krijgt van te lang de adem in te houden.
  - Een campagne tegen holebi- en transgenderfobie in het onderwijs.
  - Een pas opgerichte politieke partij.

#### Antwoorden mailen naar

[chris.camps@acod.be](mailto:chris.camps@acod.be)

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

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

# Als je het mij vraagt

## Trots terugblikken op het verleden en vooruitkijken naar de toekomst

**Op 29 maart voerden enkele van onze ACOD-sectoren samen met de vakbondscentrales van het ABVV actie in het kader van de stilgevallen onderhandelingen voor een nieuw interprofessioneel akkoord. Leverde dat iets op?**

**Chris Reniers:** “Het is afwachten of de werkgeversorganisaties opnieuw met de vakbonden rond de tafel willen gaan zitten en of de federale regering een extra inspanning zal leveren om tegemoet te komen aan onze eisen voor een verhoging van de koopkracht van alle werknemers en voor een verhoging van het minimumloon. De strijd is nog niet voorbij en de steun van de werknemers tijdens de voorbije actie geeft alleszins extra kracht, ook aan onze sectoren die momenteel onderhandelingen met de openbare werkgevers opstarten.”

**Voor het tweede jaar op rij stevenen we af op een atypische 1 Mei. Welk gevoel heb je daarbij?**

**Chris Reniers:** “Normaal gezien is 1 Mei een feestdag waarop we met alle progressieven op straat komen. Dit jaar zullen we in het beste geval met elkaar toosten van achter het computerscherm. Het zal helaas een syndicale feestdag in mineur zijn.

De coronamaatregelen maken het voor iedereen een uitdaging om sociale contacten te onderhouden. We moeten er dus het beste van proberen te maken. We mogen ons echter niet laten verleiden tot onverdraagzaamheid en onbegrip ten opzichte van elkaar. Het laatste wat me nu moeten doen is bevolkingsgroepen en leeftijdsgroepen tegen elkaar uitspelen en enkel vasthouden aan het eigen gelijk.”

**Het ABVV kondigde aan dat het Feest van de Arbeid dit jaar in het teken staat van de achturedag en van de syndicale vrijheden. Is de strijd om beide nog niet gewonnen?**

**Chris Reniers:** “De strijd rond de achturedag is nu zelfs actueler dan ooit gezien de uitbreiding van het telewerk het voorbije jaar. Dat doet de grenzen tussen werk en privéleven meer dan ooit vervagen. De strijd

om de achturedag ontstond om een beter evenwicht te verkrijgen tussen werken, ontspannen en rusten: acht uur voor elk. Het is dan ook geen toeval dat onze ACOD-kantoren gevestigd zijn in de ‘Achturhuizen’.”

**Blijft arbeidsduurvermindering een syndicaal strijdpunt?**

**Chris Reniers:** “We moeten blijven inzetten op kwaliteitsvol werk, op evenwicht tussen werk en privéleven en op het stimuleren van mensen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt en hen daartoe kansen geven. We moeten meer rekening houden met de uitdagingen van alleenstaanden. Mensen met kinderen moeten een beroep kunnen doen op meer en betaalbare opvang. En wie op het einde van zijn loopbaan is, moet mogelijkheden krijgen om op een werkbare manier langer aan de slag te blijven, om zo ervaring door te geven aan jongeren. Alleen zo kan er een draagvlak ontstaan om tot het einde van de loopbaan actief te blijven. Hoe dan ook blijft voor ons de pensioenleeftijd van 65 jaar een strijdpunt. We willen immers dat mensen nog een kwaliteitsvol leven kunnen leiden na hun beroepsloopbaan.”

**Zijn de syndicale vrijheden in gevaar?**

**Chris Reniers:** “Overall ter wereld en zelfs in eigen land zien we beperkingen op het stakingsrecht, de invoering van een minimale dienstverlening in verschillende openbare diensten en pogingen om vakbondsmilitanten monddood te maken. Het is dus onze syndicale plicht te blijven strijden voor de vrijwaring van de vakbondsrechten, omdat die uiteindelijk ook de werknemersrechten beschermen.”

**Doorgaans is 1 Mei ook een dag waarop de socialistische vakbond terugblik op zijn historische verwezenlijkingen. Zijn er ook successen van het voorbije jaar waar je trots op bent?**

**Chris Reniers:** “Zeker en vast! Ik kan met zeer veel tevredenheid terugkijken op de prestaties van onze sectoren. Bij de sociale verkiezingen en vakbondstellingen van TBM, Post, Gazelco, Telecom-Vliegwezen, Brabo,



Chris Reniers - voorzitter

Onderwijs en Cultuur zetten onze militanten zeer goede resultaten neer. Onze sectoren sloten ook enkele zeer sterke akkoorden af over kwaliteitsvol werk en meer koopkracht in de zorgsector, de statutarisering van vele personeelsleden en een verhoging van het minimumloon bij de UGent, de invoering van het bediendenstatuut voor alle personeel van Proximus, de 776 euro extra vergoeding die het personeel van bpost kreeg omdat ze als essentieel beroep aan de slag bleven tijdens de coronacrisis, de snellere vaste benoeming in het onderwijs, een cao over non-discriminatie in de podiumkunsten en de muzieksector en de hospitalisatieverzekering voor de actieven én gepensioneerden bij het spoor. Dit is maar een greep uit de vele successen die bewijzen dat de ACOD als vakbond een factor van belang is in de sectoren waar we actief zijn. Ik wil dan ook van de gelegenheid gebruik maken om onze sectoren en hun militanten te feliciteren voor het goede werk en hen, onze leden en hun families, een fijne 1 Mei te wensen!”

# ABVV Brussel en ACOD Brussel gaat voor een betere dienstverlening voor de leden

**De gezondheidscrisis heeft het aantal werkloosheidsdossiers in veel sectoren explosief doen toenemen. De moeilijke situatie waarin duizenden werknemers zich bevinden, deden ook de druk op de Brusselse werkloosheidsbureaus enorm stijgen. Dit is een kans voor ABVV Brussel om zijn werking te vernieuwen, gericht op een efficiëntere dienstverlening aan zijn leden.**

Het ABVV Brussel ontwikkelt nieuwe strategieën om zijn leden te steunen. De Dienst Betaling van Werkloosheidsvergoedingen (DBW) van het ABVV speelt voornamelijk een administratieve rol door werkloosheidsdossiers te beheren en de uitkeringen uit te betalen. Het personeel van de werkloosheidsbureaus is echter gespecialiseerd in het sociaal statuut en is de eerste contactpersoon bij het behandelen van problemen van de leden en werkzoekenden.

In de nabije toekomst moet ook een echt ondersteunende dimensie ontwikkeld worden. De werkloosheidsdienst is immers meer dan alleen maar een dienstverlener. Het ABVV is een militante organisatie met waarden en een ethiek die ze deelt met haar leden. Om deze nieuwe dynamiek te stimuleren, doet het ABVV een beroep op Gaetan Vandeplas, met zijn diepgaande expertise in culturele projecten (met name bij het Guichet des arts, in 2013 opgestart door ACOD Brussel). In zijn coördinerende rol streeft onze kameraad ernaar de cultuur van collectief werk nieuw leven in te blazen en de belanghebbenden van de sector en de betrokken centrales samen te brengen.

Door voor een dergelijk profiel te kiezen, wil het ABVV Brussel van de cultuursector een model maken waarvan de verworvenheden op het vlak van dienstverlening en informatie ten goede komen aan alle leden.

## Een nieuwe hervorming van het kunstenaarsstatuut

De kunstenaars en cultuurwerkers zullen dus de eerste zijn die hiervoor in aanmer-



Edmond Dubrunfaut, 1993 - *Nouveau départ*; acryl op canvas; coll. ACOD-Brussel

king komen. Er zijn veel kunstenaars werkzaam in Brussel. Een derde van de Belgische kunstenaars bevindt zich in Brussel, door de talrijke instanties en verenigingen die er gevestigd zijn. Zij worden bijzonder hard getroffen door de coronacrisis. In normale tijden zijn hun individuele situaties al vaak complex, gezien de diversiteit van de betrokken beroepen (creatieve, artiesten, technici enz.) en het onregelmatige karakter van de meeste van hun prestaties.

Een eerste hervorming van het sociaal statuut van de kunstenaars maakte het voor auteurs en beeldende kunstenaars mogelijk om vanaf 2014 toegang te krijgen tot het sociaal zekerheidstelsel van werknemers dankzij de 'cachetregel'. Het bood een gedeeltelijke oplossing voor het probleem van onregelmatig werk door het mogelijk te maken verschillende cachetten bij elkaar op te tellen en om te rekenen in arbeidsdagen. Drie werkdagen per jaar zijn nodig om het recht op een werkloosheidsuitkering te behouden.

Dit is ongetwijfeld een vooruitgang, omdat het gemakkelijk is voor wie in het stelsel komt de regeling te behouden. Daar staat tegenover dat het voor beginnende kunstenaars moeilijk is toegang te krijgen tot het stelsel. Het systeem bracht ook frustraties met zich mee omdat de technische

beroepen geen gebruik konden maken van de cachetregel. De sector heeft omwille van deze tekortkomingen eisen gesteld, waardoor de huidige regering het kunstenaarsstatuut wil hervormen om beter in te spelen op de realiteit van de onregelmatige tewerkstelling.

Met het beter afstemmen van het werkloosheidsverzekeringstelsel van de cultuurwerkers in het achterhoofd, blijft het ABVV het solidariteitsbeginsel tussen de werknemers op de voet volgen. De financieringsmechanismen van de sociale zekerheid moeten behouden blijven. Het systeem van kleine vergoedingen, waarbij er 30 dagen per jaar zonder aangifte kunnen worden gepresteerd, verdient besproken te worden. In hetzelfde streven naar solidariteit, moet het statuut worden versoepeld voor technici en jonge beroepsbeoefenaars.

*Rudy Janssens*  
Algemeen secretaris / voorzitter ACOD Brussel

## Meer weten?

Contacteer secretaris Cultuur Brussel: Andrée Van Voorst Vader - 0476 78 51 08 - andree.vanvoorstvader@acod.be



# Gezondheids crisis

## Erkenning inspanning van het spoorwegpersoneel is noodzakelijk



foto: Balga - Maarten Weynants

**De komende weken zullen uitwijzen of de Belgische spoorwegen en de overheid de inzet van het personeel tijdens de gezondheids crisis zullen waarderen. De keuze is vrij simpel: ofwel gaan we naar een doorstart van het sociaal overleg met nodige erkenning voor de inspanningen die het personeel heeft geleverd, ofwel gaan we naar een mislukking, wat zeker niet onze ambitie is.**

Gedurende de gehele coronacrisis prees iedereen in dit land de inzet van het spoorwegpersoneel. Dat het treinverkeer essentieel is voor het functioneren van onze samenleving, hoeft geen betoog meer. Koning Filip heeft dit bovendien sterk beklemtoond op woensdag 24 maart door de trein te nemen van Brussel-Luxemburg naar Ottignies en het spoorwegpersoneel te loven voor de geleverde inspanningen. Een signaal dat we uiteraard weten te waarderen.

Toch mag het niet alleen bij symboliek blijven. Ook in de jaren voor de coronacrisis werden zeer grote inspanningen geleverd door het personeel om van ons bedrijf een performante onderneming te maken. Met resultaat: de reizigers aantallen zaten tot de pandemie in de lift, de tevredenheidsbarometer stond nog nooit zo hoog en de stiptheid verbeterde. Dit werd bereikt met minder personeel, dat de situatie compenseerde met veel inzet.

De volgende jaren worden zeer belangrijk. De toekenning van het exclusiviteitscontract – de 'direct award' – voor de openbare dienstverlening gedurende de komende 10 jaar is van zeer groot belang voor de NMBS en vooral ook voor het spoorwegpersoneel. Bovendien moeten een nieuw beheerscontract en ondernemingsplan voorgesteld worden.

De ambitie om deze doelstellingen te kunnen verwezenlijken staat of valt met een goed personeelsbeleid. Niet alleen een rechtvaardige verloning is essentieel, voldoende opgeleid personeel ter beschikking hebben is een must, samen met veilige en aangename werkomstandigheden.

Het is van belang dat het sociaal overleg tot een goed einde wordt gebracht en dat er niet alleen kwistig met schouderklopjes wordt gestrooid. Schouderklopjes zijn leuk, maar je plukt er geen vruchten mee op het moment dat je met pensioen gaat.

De gezondheids crisis is zeker niet achter de rug en de gevolgen ervan zullen ons een lange tijd achtervolgen, niet alleen in de samenleving maar ook bij de Belgische spoorwegen. Er wachten ons grote spooruitdagingen.

Ludo Sempels

### Sociaal overleg op weg naar doorstart of mislukking?

Op het interprofessionele niveau was er op maandag 29 maart de nationale staking voor een indicatieve loonnorm en de verhoging van de minimumlonen tot 14 euro per uur of 2.300 euro bruto per maand. Aangezien de loonnorm ook bij de Belgische spoorwegen van toepassing is en bepaalde graden niet aan het minimumloon komen, ondersteunden wij deze actie. De oproep werd door het spoorwegpersoneel goed opgevolgd, hoewel dit misschien minder zichtbaar was naar buiten toe. Hoe het nu voortgaat met de interprofessionele onderhandelingen volgen we uiteraard verder op.

### De raamregel – of hoe het niet moet

Het overlegcomité besliste dat wie naar zee zou sporen tijdens de paasvakantie aan het venster zou moeten zitten. Op deze manier wilde men het aantal reizigers naar de kust beperken en het aantal besmettingen met het coronavirus terugdringen. Maar voor de terugreis en voor andere bestemmingen is deze regel niet van toepassing. Begrijpt wie kan.

Dat dit op veel onbegrip stuit, is geen verrassing. Maar de voornaamste vraag is de beheersbaarheid van deze maatregel bij zomerse temperaturen. De CEO van de NMBS, Sophie Dutordoir, kroop in haar pen om de regering te vragen de maatregel te herzien. Haar terechte zorg gaat uit naar de veiligheid van reizigers en personeelsleden. Zoals vele vertrouwelijke brieven werd ook deze gelekt in de media. Meteen was de toon gezet en kwam het tot een zware clash met de regering. De regering bleef bij haar standpunt.

ACOD Spoor had reeds eerder haar ongenoegen geuit over de ondoordachte en eenzijdige maatregelen. Het siert mevrouw Dutordoir wel dat ze opkomt voor het personeel dat geconfronteerd wordt met de gevolgen van zulke beslissing. We volgen de acties in functie van deze maatregel op via verschillende overlegcomités en waken erover dat de veiligheid primeert.

# Druk treinverkeer naar de kust

**ACOD Spoor heeft steeds gewaarschuwd voor de gevolgen van ondoordachte maatregelen met betrekking tot het treinverkeer. De gratis Rail Pass (Hello Belgium) werd beter na de gezondheids crisis gelanceerd en best in samenspraak met de NMBS. Samen beslissingen nemen, is samen verantwoordelijkheid opnemen.**

De aangekondigde raamregel in de paasvakantie en het einde van de geldigheid van de gratis passen hebben geleid tot een massale opkomst van mensen in de stations met bestemming de Belgische kust.

We begrijpen dit volkomen. Niet iedereen heeft een tuin of een (bedrijfs)auto om naar de kust te rijden. De mensen willen de muren van hun appartement ontvluchten. Niettemin is het beter om volle treinen te mijden en een andere bestemming te kiezen.

We betwijfelen of een systeem van reservatie de oplossing zou zijn. Niet iedereen is digitaal actief waardoor er een mogelijke drempel gecreëerd wordt. Wie zal dat controleren? Wat met het woon-werkverkeer? Meer nog, we ijveren juist voor het afschaffen van de reservatieplicht die opgelegd wordt aan andersvaliden. We blijven herhalen dat een maximale investering in operationeel personeel een must is om dergelijke toestanden optimaal te beheersen. Stations zijn bovendien open publieke ruimtes.

De schuld verschuiven naar de NMBS is al te gemakkelijk. De NMBS kan onmogelijk de bewegingsvrijheid van mensen verbieden.

Het spoorwegpersoneel stelt alles in het werk om de reizigers te kanaliseren en veilig vervoer te garanderen. Het houdt het

hoofd koel en tracht zo goed mogelijk om te gaan met frustraties van teleurgestelde mensen. Frustraties die helaas door ophitsend taalgebruik (sociale media) gevoed worden.

In deze gezondheids crisis hebben we vooral nood aan zelfdiscipline, gezond verstand en bovenal politici die de gezondheid van de mensen boven politieke spelletjes plaatsen.

Het spoorwegpersoneel doet wat het kan maar belooft niets. Het heeft immers niet de luxe om opportunistische ballonnetjes op te laten en de mensen vervolgens wijs te maken dat het de schuld van anderen is.

*Günther Blauwens*

# Het spoor heeft een fietsvergoeding!

**Een historisch moment. Op de Nationale Paritaire Subcommissie van 31 maart werd een document 'fietsvergoeding' voorgelegd. Reeds decennia ijvert ACOD Spoor voor deze sportieve en ecologische mobiliteitsvergoeding.**

De fietsvergoeding bedraagt 0,24 euro per km en wordt toegekend aan het spoorwegpersoneel dat zijn woon-werkverplaatsingen geheel of gedeeltelijk per fiets aflegt. Deze toelage wordt vanaf 1 juni toegekend.

Personeelsleden die van deze toelage gebruik willen maken, moeten de applicatie 'Bike to work' downloaden. Telkens wanneer men een verplaatsing per fiets maakt, moet men het begin en het einde van de reis aangeven. Afhankelijk van het aantal afgelegde kilometers wordt de vergoeding automatisch uitbetaald met het salaris van maand A+2.

Er zal eveneens een procedure ontwikkeld worden voor personeelsleden die niet over een smartphone beschikken. Alle praktische informatie over de fietsvergoeding zal op het intranet (orderboeken) beschikbaar zijn.

Om voor deze vergoeding in aanmerking te komen, moet de afgelegde afstand meer dan 1 km bedragen. De maximumafstand is 10 km per enkele reis (20 km heen en terug). Per prestatie wordt er maximaal één heen- en één terugtraject in aanmerking genomen.

In september 2022 zal een evaluatie worden gemaakt met betrekking tot het

fietsgedrag tijdens de vier seizoenen en de budgettaire impact hiervan. Op basis van de evaluatie zou de maximumafstand kunnen worden verhoogd.

Nu nog een stapvergoeding!

*Günther Blauwens*



# Nieuws van het paritair comité

## Aanwervingsbeleid op drie verschillende sporen

De drie entiteiten (NMBS, HR Rail en Infrabel) hebben hun eigen aanwervings-site gelanceerd. ACOD Spoor betreurt ten zeerste deze beslissing. HR Rail is verantwoordelijk voor de aanwerving en is de feitelijke werkgever van alle spoorwegmedewerkers, of ze nu voor Infrabel, de NMBS of HR Rail werken. Wij begrijpen dan ook niet waarom elk bedrijf een aanwervings-site moet opzetten. We beschouwen dit niet alleen als een verdere verzwakking van HR Rail, het is bovendien een verspilling van middelen. De website 'despoorwegenwervenaan.be' is goed bekend bij het grote publiek, waarom dan veranderen? Pikant detail: HR Rail heeft in 2019 de hoofdprijs gewonnen voor haar aanwervingsbeleid in een zeer sterke competitie met verschillende andere bedrijven, waaronder Infrabel... We stippen verder aan dat ten eerste de werkaanbiedingen van de drie bedrijven (jobnews) niet langer beschikbaar zijn op HR-Rail intranet en ten tweede dat het spoorwegpersoneel alleen toegang zal hebben tot eigen jobnews van de betrokken entiteit via het intranet. De kruisbestuiving van menselijk kapitaal en talent wordt hierdoor verarmd.

## De Technisch Administratief Assistent doet meer dan administratie

We stellen vast dat personen met de graad van Technisch Administratief Assistent (TAA) zowel bij Infrabel (I-AM) als bij NMBS

(Technics) contractueel worden aangeworven. Waarom worden deze mensen niet statutair aangeworven of op termijn gestatutariseerd? Het gaat immers niet over een pure administratieve functie. Door het beperkt aantal personeelsleden op het terrein, komen de TAA's meer en meer tussen bij operationele opdrachten. De TAA worden bovendien beschouwd als een veiligheidsfunctie gezien ze bij aanwerving gecontroleerd worden op kleurenblindheid.

## Beroep aantekenen tegen beslissing medische geschiktheid? Het is eens wat anders, maar het kan.

Vanaf nu is er in ARPS 570 een bepaling toegevoegd dat de mogelijkheid biedt om ook beroep aan te tekenen tegen een medische beslissing van geschiktheid die uitgesproken is door de bestuursgeneeskunde, bijvoorbeeld tegen een beslissing van gedeeltelijke ongeschiktheid. De procedure tegen een medische beslissing schort deze beslissing niet op.

## Herziening systeem 'neutralisaties en verboden'

Momenteel voorziet de reglementering in een groot aantal verschillende soorten neutralisaties en verboden. Om de reglementaire bepalingen te vereenvoudigen en te uniformiseren, en om rekening te houden met de behoeften van de drie entiteiten om de interne mobiliteit te verhogen en te vergemakkelijken, zijn bepaal-

de neutralisaties en verboden geschrapt of aangepast. Eveneens wordt voortaan een positievere benaming gebruikt. We spreken niet meer over een 'neutralisatieperiode' maar over een 'engagementsperiode'. Het verbod tot aanwerving, graadverandering of graadbevordering en het verbod om deel te nemen aan proeven heet voortaan 'Freeze Mobiliteit'. Het gebruik van 'Freeze' heeft voor ons toch nog een rare bijklank. Hoe vaak hoor je in Amerikaanse politiefilms niet: "Freeze motherf\*r!"

## Scotrail is back in public hands!

De BBC heeft aangekondigd dat de Schotse spoorwegen (ScotRail) vanaf maart 2022 opnieuw een staatsbedrijf zullen zijn. Tot vandaag is ScotRail in handen van Abellio, een dochteronderneming van de Nederlandse Spoorwegen (NS). De dienstverlening van Abellio wordt echter fel bekritiseerd (afgeschafte treinen, kwaliteit van de dienstverlening) waardoor de Schotse regering heeft beslist om het zevenjarig contract in maart van volgend jaar op te zeggen. De spoorwegconcessie valt opnieuw onder een overheidsinstantie, inclusief het huidige spoorwegpersoneel. De Schotse vakbond ASLEF verwelkomde het einde van "het mislukte concessiesysteem dat in Schotland was toegepast". Door CoViD-19 waren de Schotse spoorwegen reeds tijdelijk genationaliseerd.

*Günther Blauwens*



foto: Dave Souza



# Forfaitaire kostenvergoeding voor personeel Infrabel Academy Brussel West

*Personeelsleden van Infrabel die een fundamentele opleiding volgen in de Infrabel Academy Brussel West, ontvangen vanaf 1 juni 2021 een forfaitaire kostenvergoeding als tussenkomst in hun vervoerskosten. Deze kostenvergoeding*

*wordt ambtshalve toegekend, het voorleggen van een MIVB-ticket als aankoopbewijs is bijgevolg niet nodig.*

Het bedrag van de vergoeding wordt vastgesteld op 3 euro per gevolgde opleidings-

dag en zal aangepast worden volgens de gehanteerde tarieven van de MIVB.

Günther Blauwens

## Lineas Garanties voor het gedetacheerd personeel

*Op 24 maart kwam het opvolgingscomité van Lineas samen ten gevolge van de heersende bezorgdheid bij het gedetacheerd personeel. De directie van Lineas bevestigde formeel dat ze de afgesloten detacheringsovereenkomst van 2015 zal blijven respecteren en dat er juridisch geen enkel probleem is met deze overeenkomst.*

Eén op vier werknemers van Lineas is op dit ogenblik gedetacheerd. Lineas beseft ten volle dat het deze mensen nodig heeft om de goede werking van het bedrijf te kunnen garanderen. Deze detacheringen zijn echter wel uitdagend, er zullen geen nieuwe meer plaatsvinden.

Na enkele moeilijke jaren gaat het de positieve kant uit met het goederenvervoer van Lineas. Er is opnieuw groei en de financiële situatie is verbeterd. Met de Europese doelstelling om het vrachtvervoer per spoor tegen 2030 te verdubbelen in het achterhoofd, oogt de toekomst mooi.

Er werd opgemerkt dat de beoordeling van de Franse taalvaardigheid momenteel strenger is dan voorheen, wat zorgt voor een lager slaagpercentage. Ervaren treinbestuurders die voorheen nooit enig probleem hadden bij deze test, slagen nu niet meer. Lineas erkent deze verstrenging en besprak dit al in zijn strategisch bedrijfscomité. Er zal

verder gezocht worden naar oplossingen, waaronder de mogelijkheid van een herkansing voor degenen die niet geslaagd zijn.

De ACOD heeft in dit historisch cargodossier steeds haar verantwoordelijkheid genomen in samenwerking met de vertegenwoordigers van de NMBS en Lineas. Wij verwachten dan ook dat het engagement naar de ongeveer 430 gedetacheerden bij dit bedrijf behouden blijft met de nodige transparantie. Wij hopen de sociale dialoog op een positieve manier te kunnen voortzetten in het belang van deze mensen.

Nicky Masscheleyn

## Loopbaanplan Rang 3 'Reward Plan' moet opnieuw naar de onderhandelingstafel

*Begin 2020 werkte het management een nieuw loopbaanplan ('Reward Plan') uit, bestemd voor de hogere kaderleden. Dit 'Reward Plan' is een eenzijdig initiatief van het management. De vakbonden werden nooit geraadpleegd. Gezien de impact op de loopbaanontwikkeling van alle kaderleden van de Belgische spoorwegen, bewoog ACOD Spoor het management ertoe om over het plan te onderhandelen binnen de organen van de sociale dialoog.*

Op het eerste overleg in 2020 wezen we op:

- de onsamenvattende en discriminerende elementen met betrekking tot het 'Reward Plan'
- het belang van het behouden van een

loopbaanplan met perspectieven, rekening houdend met de geldende statutaire regels.

We hamerden erop dat dit dossier in zijn geheel moet worden opgenomen in de onderhandelingen over een toekomstig sociaal akkoord.

Omwille van de gezondheidscrisis werden de onderhandelingen opgeschort en worden ze hervat in de loop van mei 2021.

ACOD Spoor beklemtoont volgende principes.

- Het loopbaanplan rang 3 is algemeen en uniform over de drie entiteiten heen (NMBS, Infrabel, HR Rail).
- De statutaire voorwaarden voor bevoor-

ring moeten worden gerespecteerd (toekenning van de aanschrijving 'zeer goed').

- Het toekomstig loopbaanplan moet worden onderhandeld in het kader van het Protocol van Sociaal Akkoord.

Wij verwachten dat het management bij de komende onderhandelingen het engagement aangaat om specifieke, rechtvaardige en harmonieuze maatregelen in de praktijk te brengen en op die manier alle spoorwegpersoneelsleden het perspectief te bieden op een loopbaanontwikkeling.

Nationaal secretariaat ACOD Spoor



# Tijd om De Lijn terug op het juiste traject te krijgen

*Het is onbegrijpelijk dat de vele, terechte stakingsdagen van de voorbije jaren bij De Lijn nog geen belletje hebben doen rinkelen bij de raad van bestuur en de Vlaamse regering. Ze wijzen er nochtans op dat er iets schort aan de manier waarop de directie het openbaar vervoersbedrijf leidt.*

De directie is totaal niet geïnteresseerd in onderhandelingen met de vakbonden. Hun bonussen blijven immers behouden, sociale vrede of niet. Misschien een tip: laat de bonussen en variabele wedden afhangen van het aantal stakingsdagen. Mogelijk zou dit de motivatie en betrokkenheid van de directieleden verhogen.

Ook de Vlaamse regering heeft trouwens boter op het hoofd. In plaats van in te zetten op duurzame investeringen in het openbaar vervoer en werk te maken van een 'maximale dienstverlening', duwde ze ruwweg een 'minimale dienstverlening' door de strot van het personeel. Op die manier kan ze het etterende conflict tussen directie en personeel van De Lijn negeren, want de reiziger kan toch rekenen op een minimumaanbod van vervoer op stakingsdagen.

## Intussen blijven de problemen bij De Lijn zich verder ophopen.

**1.** Het personeel van De Lijn is tijdens het voorbije coronajaar aan de slag gebleven in zeer moeilijke werkomstandigheden. Een bedankje zou welkom zijn, maar blijkbaar kan er niet meer van af dan een stuk chocolade! Zelfs een bestaand budget van twee maal 50 euro per personeelslid, voorzien voor teambuildings in 2021 mag er niet voor gebruikt worden.

**2.** De reorganisatie DL2020 heeft alleen maar geleid tot ontevredenheid bij het personeel. Met als gevolg dat De Lijn veel van haar personeel ziet uitvallen door ziekte.

**3.** Alle adviezen vanuit het personeel die gegeven worden in de ondernemingsraad worden gewoon genegeerd en alle vei-



ligheidsaspecten via het CPBW worden steeds voor zich uitgeschoven.

**4.** De collega's van de belbuscentrale en het leerlingenvervoer worden eigenlijk letterlijk bij het huisvuil gezet in plaats van ze te integreren in andere diensten. Het gaat hier over de sluiting van een bedrijfstak en de vakbonden vragen via sociaal overleg op plaatselijk niveau naar individuele oplossingen te zoeken. De directie weigert dit systematisch en geeft weinig tot geen antwoorden, zelfs niet op nationaal niveau.

**5.** De werkdruk bij de medewerkers van de personeelsplanning ligt veel te hoog. Bovendien wordt deze dienst niet meer aangestuurd vanuit Mechelen, wat oorspronkelijk wel de bedoeling was van de cao DL2020, maar terug op plaatselijk niveau. De ACOD vraagt al maanden overleg hierrond, maar we wachten nog steeds op een uitnodiging.

**6.** Telewerk in coronatijden wordt als een gunst beschouwd en bovendien wil de directie met bepaalde personeelcategorieën een addendum onderhandelen dat bepaalt dat kosten voortvloeiend uit thuiswerk deel uitmaken van het basisloon. Geen extra vergoeding dus!

**7.** De collega's van de technische diensten vragen in eerste instantie betere werkomstandigheden. Zij hebben enkele weken

geleden bedreigd het werk neer te leggen omdat ze niet aan hun veiligheidskledij geraakten. Men kan zich ernstige vragen stellen als de huidige directie er nog zelfs niet in slaagt om voor alle personeelsleden de basiskledij te leveren.

**9.** Het wagenpark van De Lijn is nog nooit in zo een slechte staat geweest. Daarvoor hebben we al meermaals actie gevoerd aangezien dit in het belang van zowel personeel als reizigers is.

**10.** Het wordt hoog tijd dat zowel de regering als de raad van bestuur bij De Lijn eindelijk eens werk maakt om de gratuite bonussen aan banden te leggen bij het management van De Lijn.

ACOD TBM hoopt dat de regering stopt met oplossingen te zoeken voor een minimale dienstverlening. Ze moet de opdracht geven aan de directie om samen met de vakbonden tot een maximale dienstverlening te komen waarop de reiziger recht heeft.

De Vlaamse regering moet ook een klimaat creëren waarin sociaal overleg aangemoedigd wordt en in de budgetten voorzien om succesvol openbaar vervoer in Vlaanderen mogelijk te maken met werkomstandigheden en-voorwaarden die voor het personeel aanvaardbaar zijn.

Stan Reusen

# Consumentenstudie postgebruikers

## De Belg houdt vast aan de postbode!

*De Europese Postrichtlijn stelt dat de universele dienstverlening moet afgestemd zijn op de evoluerende technische, economische en sociale ontwikkelingen en behoeften van de eindgebruikers. Dat laatste evalueert de Belgische post- en telecomregulator (BIPT) driejaarlijks, via een uitgebreide consumentenstudie. Begin maart publiceerde het BIPT de resultaten van haar studie van de postale eindgebruiker 2020.*

### Frequentie

Uit deze studie blijkt dat de Belgische bevolking vindt dat bpost minstens driemaal per week brieven aan huis moet bezorgen. En 'aan huis' mag je letterlijk nemen, want het thuisadres is voor de klant de enige aanvaardbare optie. Levering in een postkantoor, postpunt of erger nog in een gemeenschapsbrievenbus, wordt voor briefwisseling niet aanvaard.

### Bezorgtijd

Voor de bezorgtijd kunnen de klanten zich vinden in een D+3 levering van niet-dringende zendingen. Een langere termijn (D+4 of meer) wordt onmiddellijk als onaanvaardbaar bestempeld. Voor een D+1 levering is de consument bereid om 0,10 euro meer te betalen, wat heel wat minder is dan het huidige reële tarief van een prior zending, dat 0,50 euro hoger ligt dan dat van een niet-prior.

Ook bij de levering van pakken blijft de voorkeur het thuisadres. Wel staat de consument in zekere mate open voor levering in een postkantoor of postpunt en iets minder voor levering in een pakketautomaat. Dat laatste wellicht omdat er vandaag over over heel het grondgebied een eerder beperkte dekking is. De D+1 levering wordt voor de pakjes als optimaal beschouwd, maar ook de D+3 leveringen kennen een grote acceptatiegraad. Net als bij de brieven wordt een leveringstijd van meer dan drie dagen niet aanvaard.

De klanten staan ook open om een tragere leveringstijd, tot maximum drie dagen, te aanvaarden wanneer hierdoor de ecologische impact minder wordt (bv. door pakketten te bundelen). Maar bijbetalen voor een duurzamere levering zit er dan weer niet in.

Voor de consument is een uitbreiding naar 7 dagen per week (inclusief zondag) niet nodig.

De hevige concurrentie op de markt maakt dat de professionele gebruikers vrezen benadeeld te worden indien ze niet alle mogelijkheden aanbieden (D+1, zondag...).

Zowel bij de briefwisseling als bij de pakketten speelt betrouwbaarheid een grote rol. Een levering gepland op D+1 moet op D+1 worden geleverd.

### Pakjesbezorging

De studie wijst uit dat de bevolking openstaat voor een duurzame



foto: Belga - Jonas Hamers

levering van pakjes. bpost zet in deze context een eerste stap met het oprichten van ecozones voor duurzame stadsdistributie (zie artikel over de Ecozone in Mechelen in vorige Tribune). ACOD Post wil meer en pleit ervoor van de pakjesbedeling een openbare dienstverlening te maken, waar bpost de 'last mile' uitreiking van de pakjes voor zijn rekening neemt.

### Extra dienstverlening

De bevolking vindt dat het goed zou zijn indien de postbode extra diensten aanbiedt aan sociaal geïsoleerde mensen, ook al zou dit een ronde duurder maken en meer geld kosten aan de Belgische staat. Zo vindt meer dan de helft van de consumenten dat de postbode sociaal contact moet opnemen door bijvoorbeeld aan de deur te bellen.

### Opmerkelijk

De klanten menen dat iedereen, ongeacht woonplaats, een beroep moet kunnen doen op de postdiensten tegen dezelfde tarieven. Aan bpost om rekening te houden met de behoeften van de gebruikers en minimaal driemaal per week ook de niet-prior brieven uit te reiken. Belangrijk is ook dat de meerderheid van de consumenten ervan overtuigd is dat brievenpost nooit helemaal zal verdwijnen.

### Ons gedacht?

ACOD Post is bijzonder blij met de conclusies in de BIPT-studie. Minstens drie keer per week brieven aan huis bezorgen, is niet bepaald wat het strategisch plan Connect 2026 voor ogen heeft. Daar zal ACOD Post strijd voor leveren. Wij zijn er klaar voor.

Ook de sociale rol wordt door het BIPT aangehaald als belangrijk. Van dit belang

# Uitgenodigd voor je CoViD-19-vaccinatie?

*Alle personeelsleden van bpost zullen stilaan, maar zeker opgeroepen worden om zich te laten vaccineren. ACOD Post adviseert iedereen om effectief op deze uitnodiging in te gaan. Alleen als we allemaal gevaccineerd zullen zijn, is er hoop op een leven zoals we dat voor de CoViD-19- periode kenden. Wij hebben met bpost onderhandeld over de tijd die zal worden toegestaan om zich te laten vaccineren. Deze onderhandelingen zijn op het Paritair Comité van 25 maart 2021 afgerond.*

## Wat hebben we bekomen?

### Operationele diensten

Iedereen die op het terrein nodig is om bpost in staat te stellen haar rol als essentiële dienstverlener te kunnen vervullen, krijgt de nodige dienstvrijstelling om zich te laten vaccineren. **De minimum toegestane tijd** zal voor iedereen in de operationele diensten, per vaccinatie, **3.15 uur** bedragen. Over die minimum toegestane

tijd in de operationele diensten kan geen discussie zijn. Ingeval de minimumtijd niet zou volstaan, dan krijgt het personeelslid de nodige extra tijd om zich te laten vaccineren.

De nationale richtlijn luidt als volgt: iedereen in de operationele diensten krijgt minimaal een totaal van 3.15 uur voor één vaccinatie en 6.30 uur voor twee vaccinaties, ongeacht de dag of het uur van de vaccinatie en ongeacht het arbeidsstelsel.

### Niet-operationele diensten

Iedereen die telewerk zou moeten of kan doen, krijgt **de nodige tijd met een maximum van 3.15 uur** (één vaccinatie) of 6.30 uur (twee vaccinaties) om zich te laten vaccineren. Ingeval van discussie, aarzel niet om ACOD Post te contacteren.

### Samen Sterk tegen corona!

Jean-Pierre Nyns



## Wat moet je doen?

- **Verwittig** je leidinggevende/planner/team leader/personeelsbeheerder van zodra je een uitnodiging krijgt om je te laten vaccineren.

- Maak je deel uit van de operationele diensten, dan bevestig je of 3.15 uur al dan niet volstaat voor de vaccinatie.

- Het bedrijf heeft beloofd dat er aan niemand zal worden gevraagd om zijn/haar afspraak te verplaatsen. De tijd tussen de bevestiging van de vaccinatie en de vaccinatie zelf, is ruim voldoende om het management toe te laten de afwezigheid te beheren.

- De uren worden als 'dienstvrijstelling' geboekt, ook als de vaccinatie gebeurt buiten de werkuren. Er is dus geen loonverlies.

- Indien je zelf toegang tot myHR hebt, dan geef je de afwezigheid zelf in. Je N+1 zal je aanvraag valideren.

## Ook dit jaar heb je recht op een niet-recurrente bonus

*Eind april zullen jullie de niet-recurrente bonus (NRB) van 2020 ontvangen. Het is nu al voor de elfde keer op rij dat wij er dankzij goed vakbondswerk in slagen om deze NRB te laten uitbetalen.*

Niet-recurrent betekent dat hierover ieder jaar moet worden onderhandeld met het bedrijf. Dit is geen verworven recht. Ondanks de alarmerende berichten in de media over het bedrijfsresultaat van bpost, zal de NRB van 2020, voor een voltijdse

medewerker, 919,20 euro bruto bedragen. Dat is het resultaat van jullie prestatie op het terrein en van goed vakbondswerk.

Jean-Pierre Nyns

## Actisoc

# De Sociale Dienst bij bpost staat voor je klaar

*Kameraden, we hebben in Tribune al dikwijls de voordelen van de Sociale Dienst, ofwel Actisoc, toegelicht. Nu brengen we even in herinnering wat je kan terugtrekken van gemaakte medische kosten.*

## Wat kan je allemaal terugtrekken?

Je trekt tot maximaal 40 procent terug van het betaalde remgeld (eigen kosten zonder tussenkomst van het ziekenfonds) op een groot aantal medische kosten zoals raadplegingen, erkende medische behandelingen, hospitalisatie, apotheekkosten... Voor erkende ziekten trek je tot 90 procent terug van je betaalde remgeld.

## Wie heeft hier recht op?

Alle statutairen, baremiek contractuelen en hulppostmannen die al minimum 12 maanden ononderbroken in dienst zijn. Ook de wettelijke partners (samenwonend of gehuwd), die fiscaal ten laste zijn. De kinderen van het personeelslid, evenals de kinderen

van de begunstigde partner, die recht hebben op kinderbijslag, kunnen eveneens genieten van de tussenkomsten.

## Hoe ga je te werk?

Vul het formulier 510 of 510bis (erkende ziekte) in en voeg de originele ziekenhuisfacturen, een bewijs van het ziekenfonds met een overzicht van de gemaakte dokterskosten en een overzicht van de farmaceutische kosten (BVAC-attest van bij de apotheker) bij. Deze documenten maak je over aan Actisoc (Actisoc, 1105 Brussel). Opgelet: de gemaakte kosten mogen niet ouder zijn dan 12 maanden.

## De sociale dienst is er ook voor jou!

Zoek bewijsstukken bij elkaar, vul het formulier 510 (bis) in en stuur alles op. Let wel, enkel kosten waarvoor er een terugbetaling van de mutualiteit is, komen in aanmerking.

## Ter info

In 2020 werd er gemiddeld 60 euro terugbetaald per ingediend borderel en 128 euro voor een borderel met een erkende ziekte. We nemen hier van de gelegenheid gebruik om te herhalen dat Actisoc CoViD-19 beschouwt als een ernstige ziekte en de kosten, die betrekking hebben op CoViD-19, dus voor 90 procent dekt. Daarenboven vervalt voor deze tussenkomst de voorwaarde om een ononderbroken bedrijfsanciënniteit van 12 maanden te hebben. (Zie ook ons artikel hierover in de Tribune van maart 2021).

Voor meer informatie kan je steeds terecht bij de afgevaardigden van ACOD Post of rechtsreeks bij Actisoc via [infosoc@bpost.be](mailto:infosoc@bpost.be), telefonisch op het nummer 02 276 82 82 of op de website <https://actisoc.benefitsatwork.be> (waar je de formulieren 510 (bis) kan downloaden).

# CEO bpost de deur uit met volle posttas? No pasaran!

Iedereen herinnert zich nog de uitspraak van ex-CEO Koen Van Gerven over de lege posttassen van de postbodes. Ondanks het slechte beursrapport heeft Van Gerven in

februari 2020 de deur achter zich dicht getrokken met zijn posttas vol euro's. Het zou wraakroepend zijn indien de ontslagen CEO Van Avermaet, na nauwelijks één

jaar en met hetzelfde slechte beursrapport, eveneens een goed gevulde posttas (500.000 euro) met zich mee zou nemen. No pasaran, kameraden.!

# Dirk Tirez wordt CEO ad interim van bpost

*In de deurenkomedie die momenteel aan de top van bpost, inclusief de raad van bestuur, aan de gang is, werd besloten om Dirk Tirez aan te stellen als interim CEO.*

Dirk Tirez zetelt in het directiecomité van bpost, neemt de juridische afdeling voor zijn rekening en is secretaris van de raad van bestuur. In die laatste hoedanigheid werd hem gevraagd CEO ad interim te worden.

Het is niet aan ACOD Post om iemand te weigeren, noch aan te duiden. Het is aan ons om te proberen werken en/of onderhandelen met de aangeduide persoon. Wie het ook mag zijn.

Helaas heeft Dirk Tirez in het verleden bij herhaling de indruk gegeven dat hij helemaal geen liefhebber is van een stem voor het personeel aan de onderhandelingstafel. De werknemersdelegaties zijn niet zijn favoriete gesprekspartners.

Zonder sociale dialoog staat bpost nergens. Dat zal Dirk Tirez moeten leren beseffen. Hij heeft de volgende dagen nog veel werk voor de boeg als hij ons wil overtuigen dat hij respect heeft voor de sociale dialoog en de stem van het personeel.

Jean-Pierre Nyns



# Zin in een carrièreswitch naar Retail?

**Heb je zin in een nieuwe uitdaging? De collega's van Retail zijn namelijk op zoek naar nieuwe commerciële medewerkers. Via interne mobiliteit krijgen bpost-medewerkers de kans door te groeien tot commercieel medewerker (E2). Hiervoor wordt een opleidingsprogramma van vier weken voorzien, gevolgd door een vervangings- en initiatieperiode, met de garantie op behoud van functie en/of locatie bij een vroegtijdige stopzetting tijdens het opleidingstraject.**

## Wie kan een kandidatuur indienen?

Iedere medewerker met een functie in niveau D of een functie E1/E2. Je moet wel in het bezit zijn van een diploma hoger secundair onderwijs en een recent bewijs van goed gedrag en zeden voorleggen.

## Hoe gebeurt de selectieprocedure?

Deze verloopt in drie fases. De eerste selectiefase gebeurt door het departement HR op basis van je cv, een korte vragenlijst over motivatie en inzicht in de functie,

bewijs van goed gedrag en zeden en een 'integrity check'.

Word je geselecteerd, dan leg je bij HR computertesten en een interview af. Bij een positieve afloop, kan je verder naar de derde stap, namelijk een gesprek met het Retail Management.

## Waaruit bestaat het opleidingstraject?

Je volgt eerst, gedurende vier weken, het standaard opleidingsprogramma van commercieel medewerker Retail. Vervolgens start je in een vervangingsfunctie van commercieel medewerker en moet je binnen de 12 maanden een attest 'Wet Willems' behalen. Van zodra je dit attest in je bezit hebt, begin je aan de initiatieperiode van 1 jaar. Na deze periode word je dan, mits een positieve evaluatie, bevestigd in de functie van commercieel medewerker E2. Krijg je tijdens het opleidingstraject toch heimwee naar je oude functie en wil je de samenwerking met Retail stopzetten? Dan kun je terugkeren naar je oude functie en/of locatie volgens de geldende regels.

## Wanneer kan je deelnemen?

Dit intern mobiliteitsproces kan zich meermaals per jaar voordoen. Retail zal in samenwerking met Interne Communicatie meedelen waar en wanneer er vacatures als commerciële medewerker worden aangeboden. Deze informatie wordt dan gecommuniceerd via verschillende platformen, zoals OPS Briefing, Retail briefing, flyer bij de loonbrief, schermen in de Mailcentra, bpost4me... Het aantal aangeboden vacatures is afhankelijk van de behoeften op het moment.

De eerste vacatures worden al over enkele dagen gepubliceerd op bpost4me 'Projecten'. Enkel de medewerkers die in aanmerking komen voor de interne mobiliteit krijgen toegang tot deze vacatures.

## Dus, geïnteresseerd in een job als commercieel medewerker bij Retail?

Blijf dit dan van nabij opvolgen, vraag informatie aan onze ACOD Post-afgevaardigden en solliciteer. Wij staan klaar om je te steunen waar nodig en om je te motiveren. Succes!



foto: Belga - James Arthur Photography

# Hoe regel je vaccinatieverlof met de werkgever?

**Wie zich laat vaccineren tegen het CoViD-19-virus heeft daarvoor recht op klein verlet. Elke werknemer met een arbeidsovereenkomst mag dus met behoud van loon afwezig zijn hiervoor. De afwezigheid geldt voor de tijd die nodig is voor de vaccinatie (inclusief verplaatsingen).**

De werkgever moet vooraf verwittigd worden, zo snel mogelijk vanaf het ogenblik dat het tijdstip of het tijdsslot bekend is. Dit doe je door op verzoek van de werkgever het bewijs met de plaats van afspraak en tijdstip voor te leggen. De werkgever kan evenwel geen bewijs eisen dat de werknemer effectief aanwezig was in het vaccinatiecentrum. Indien kan aangetoond worden dat de werknemer het klein verlet voor iets anders gebruikte, zal die zijn loon verliezen en als ongewettigd afwezig beschouwd worden.

Indien de werknemer de werkgever schriftelijk (bijvoorbeeld met een e-mail) verwittigt, dan mag de werkgever dat bericht niet bijhouden, er mag immers enkel 'klein verlet' genoteerd worden om te weten of de werknemer al dan niet aanwezig is. De werkgever mag bovendien geen druk uitoefenen op de werknemer om het tijdstip buiten de werkuren te kiezen. Enkel op verzoek van de werkgever (dus

alleen als deze erom vraagt) moet de werknemer bewijzen dat deze het klein verlet gebruikt heeft om zich te laten vaccineren (het recht wordt toegekend voor elke vereiste vaccinatie). Dit bewijs wordt geleverd door het document te tonen (dus niet overmaken, afgeven of opsturen) dat de afspraak bevestigt om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend. Als de afspraakbevestiging deze gegevens niet vermeldt, dient in de plaats daarvan de uitnodiging tot vaccinatie te worden getoond aan de werkgever.

Het is de werkgever niet toegestaan om onder welke vorm dan ook een kopie van de afspraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven, met uitzondering van het tijdstip van de afspraak. Dit laatste kan evenwel problemen opleveren voor de werknemers die telewerken, maar werkgevers kunnen er ook voor opteren om het bewijs niet te vragen en hun werknemers te vertrouwen, zodat eventueel enkel bij een vermoeden van misbruik kan gevraagd worden het document te komen tonen.

De werkgever mag de informatie die hij te zien krijgt alleen maar gebruiken met het oog op de organisatie van het werk en het verzorgen van een correcte loonadmini-

stratie. Het is de werkgever enkel toegestaan om de afwezigheid van de werknemer te registreren als klein verlet. Omwille van de bescherming van de privacy, mag de werkgever niet de reden van het klein verlet vermelden, noch op enige wijze registreren dat de werknemer mogelijk gezondheidsproblemen heeft. Wanneer de werknemer na vaccinatie ziek wordt, gelden de gewone regels bij arbeidsongeschiktheid.

Deze regulering is een belangrijk instrument om werknemers toe te laten zich te laten vaccineren – iets waarbij ook de werkgevers belang hebben – en komt tegemoet aan verzuchtingen inzake de bescherming van de privacy omdat ze strikte regels oplegt aangaande het te leveren bewijs.

Belangrijk is ook om aan te geven dat deze wet niet van toepassing is op statutaire ambtenaren, dus voor onze sector de werknemers van Fluvius Opdrachthoudende Vereniging. Hier zal best een aparte overeenkomst onderhandeld worden door Gazelco die zowat dezelfde modaliteiten verzekert voor alle betrokkenen.

*Jan Van Wijngaerden*



# Proximus

## Nieuws uit het paritair comité

CBU\_SLS\_DSC

### Digital stores: verlenging piloot

DSC vraagt met dit dossier een verlenging van de huidige piloot tot eind 2021. Er wordt verder onder dezelfde modaliteiten gewerkt met vrijwilligers en dezelfde praktische afspraken blijven van toepassing. ACOD keurde, net zoals de twee andere vakbonden, de verlenging goed, aangezien videochat zowel door de klant als de betrokken medewerkers die vrijwillig in dit project zijn gestapt, als een meerwaarde wordt ervaren. In de tweede helft van 2021 zal het management met een dossier komen om videochat vanaf 2022 structureel op te nemen in de dagelijkse manier van werken voor de operatoren. Dat wordt dan een ander verhaal uiteraard en dat hebben we nogmaals beklemtoond tijdens de zitting van het paritair comité.

NBU\_CSC\_MST/EBU\_1IT\_IDO

### Evolutie van cloud-georiënteerde activiteiten

Dit dossier bevat een oefening voor de IT-infrastructuuractiviteiten in de datacenteromgeving zowel binnen NBU als EBU. Proximus wenst te investeren in de nodige

mensen in te zetten in een aantal nieuwe toekomstgerichte datacenter activiteiten, cloud-georiënteerd. Het gaat over activiteiten die betrekking hebben op technologieën die aan belang zullen winnen of een verhoogde rendabiliteit en/of kwaliteit genereren. Voor een reeks activiteiten zal samengewerkt worden met een externe partner. Aan interne medewerkers zullen duurzame toekomstperspectieven en interessante ontwikkelingsmogelijkheden aangeboden worden.

Tijdens een periode van zes jaar zal de tijd gegeven worden aan de medewerkers om zich te oriënteren naar de toekomstgerichte activiteiten. Voor EBU zal dit gebeuren binnen de bestaande functie van de 23 medewerkers, actief in cloud-operationele en projectimplementatieteams, door het verleggen van hun focus naar meer toekomstgerichte activiteiten. Voor NBU zullen de 100 betrokken medewerkers, met IT-infrastructuuractiviteiten de kans krijgen om te opteren voor een nieuwe, toekomstgerichte job. Er is gedurende de volledige periode twee keer per jaar een statusupdate van het dossier gepland met de vakbonden.

S&amp;S\_GIS\_CAT

### Evaluatie 'Tijdelijke alternatieve inschakeling van cateringmedewerkers omwille van CoViD-19'

Hier werd een overzicht gegeven van de genoten opleidingen en de activiteiten die de cateringmedewerkers hebben uitgevoerd vanaf september 2020. Gezien het gemis aan een concreet perspectief op een herstart en het feit dat het initiatief zowel door het management als door de medewerkers zelf als waardevol en positief werd ervaren, gaven de vakbonden hun akkoord om deze werkwijze voort te zetten. ACOD dankt het management dat betrokken collega's kansen krijgen in deze moeilijke tijden. Ze zijn binnen het bedrijf namelijk een van de grootste slachtoffers van deze CoViD-19-crisis.

Annuska Keersebilck

## Klein verlet voor je CoViD-19-vaccinatie: praktische afspraken

**De overheid geeft personeelsleden met een arbeidsovereenkomst de mogelijkheid van klein verlet gebruik te maken om zich te laten vaccineren tegen CoViD-19. Proximus en vakbonden sloten een akkoord over hoe dit praktisch geregeld kan worden en willen deze regeling ook van toepassing maken op de statutaire personeelsleden.**

Het personeelslid heeft recht op een dienstvrijstelling gedurende de tijd die nodig is voor de vaccinatie. De verplaatsing

heen en terug is daar ook bij inbegrepen. Gedurende deze afwezigheid blijft het loon behouden.

Het personeelslid moet zijn hiërarchische meerdere vooraf verwittigen van zodra hij het tijdstip of de tijdslocus van de vaccinatie kent en moet de uitnodiging of de bevestiging van de afspraak voorleggen. De hiërarchische meerdere mag geen kopie van dit document bewaren en moet de afwezigheid als een dienstvrijstelling wegens een medische consultatie of een behande-

ling, zoals bedoeld in artikel 57, 3° van het reglement van de afwezigheden van de personeelsleden van Proximus registreren.

Proximus zal de afwezigheid verbonden aan de vaccinatie niet registreren op een wijze die toelaat de personeelsleden die ervan genoten hebben te identificeren.

Annuska Keersebilck



# De Vlaamse Waterweg Actie levert resultaten

*Eind februari stelde de militantenvergadering van De Vlaamse Waterweg (DVW) dat de kerntaak van de scheepvaartbegeleiders – het vlot en veilig bedienen van de kunstwerken – steeds verder wordt belast met allerlei bijkomende opdrachten. Die zorgden voor veel commotie op de werkvloer, vooral omdat ze bovenop enkele andere managementbeslissingen kwamen: de afbouw van de personeelsbezetting per kunstwerk, het afschaffen van de functie van ontvanger en de dienstroosters met een minimale invulling. De ACOD had alle begrip over de frustratie van de scheepvaartbegeleiders en stuurde daarom een actieaanzegging in die vanaf 1 maart zou ingaan en voor onbepaalde duur zou zijn, tot de problemen opgelost geraken.*

Over welke extra taken gaat het?

- Toezichtstaak in verband met de handhaving van het verplicht digitaal melden van schepen die gevaarlijke goederen vervoeren vanaf 1 maart 2021.
- De handhavingstaak voor pleziervaartuigen die niet over een geldige waterwegenvergunning beschikken naar aanleiding van de aanpassing van het AWATAR-bedieningshandboek.
- De objectplanning, een taak die frustraties blijft oproepen bij de scheepvaartbegeleiders omdat deze IT-toepassing slecht functioneert en onwerkbaar is.
- De objectplanning 'controle op de door de schipper ingevoerde vaarweg'.
- Bijkomende taken in functie van waterbeheersing in opdracht watermanager en of SI afwijkend van de werkinstructie Waterbeheersing.

Alsof het nog niet erg genoeg was, ging De Vlaamse Waterweg over tot automatische terugvordering van de volgens het DCPA (Dienstencentrum Personeelsadministratie) onterecht uitbetaalde vergoedingen, door afhouding van loon op een wettelijk niet toelaatbare manier. Uiteraard was dit de druppel teveel.

### Spontane stakingsactie

Op 24 maart brak er een spontane stakingsactie uit aan de sluizen van Menen en Wijnegem, al heel snel gevolgd door



collega's aan andere kunstwerken over geheel Vlaanderen. In geen tijd viel het binnenscheepvaartverkeer stil en dit was voldoende om de administrateur-generaal Chris Danckaert en zijn gevolg echt aan de slag te krijgen. Al tijdens de voormiddag kregen we tal van beloften en werden de acties (voorlopig) stopgezet. We ontvingen ook de steun van ACV en VSOA, wel niet om mee actie te voeren maar wel ter ondersteuning en van onze standpunten. We herhaalden onze grieven via mail en kregen al vlug antwoord van de administrateur-generaal.

### Voorstellen van de administrateur-generaal

"Ik ga er van uit dat de hiernavolgende afspraken inzake Taken en werkingsmiddelen binnenvaartbegeleiders en Waterbeheersing de basis vormen voor verder constructief overleg zonder dat dit aanleiding vormt voor acties.

#### *Inzake de terugvordering van de toelagen op het loon van februari 2021*

**1.** Scope: de terugvordering van de toelagen tgv het cumulverbod inzake het profielstelsel van de gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke werken en de toelage voor het

transport langs trek- en jaagpaden, gebaseerd op Art 30 punt 4 waarin verwezen wordt naar art 13 §2 van het ASB, is een correcte toepassing van het ASB.

De VO wensen dit vooralsnog te nuanceren en vragen de directie om de oorsprong en gedachtegang achter deze artikels te laten duiden door de voorzitter van de toenmalige werkgroep ASB (Bart De Bie).

**2.** De communicatie over en de manier van inhouden en terugvorderen liet te wensen over en vraagt om een bijstelling i.s.m. DCPA.

Inzake de voorgestelde aanpak hieromtrent, gaan we in overleg met het DCPA met als streefdoel uitklaring aanpak 31 maart 2021.

Ingeval van terugbetaling bekijken we in dialoog met het DCPA de procedure tot terugvordering, waarbij alle betrokkenen individueel gecontacteerd worden, ongeacht het bedrag van de terugvordering.

**3.** Tijdens de periode van 1 maart tot en met 31 augustus 2021 worden de prestaties voor gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken geregistreerd in de hiervoor ter beschikking gestelde exceltool. De vergoeding die betaald zal worden ten gevolge van de geleverde prestaties, is tijdelijk cumuleerbaar met de toelage voor het transport langs trek- en jaagpaden. De analyse van deze registraties en werkwijze



wordt opgevolgd in de werkgroep niet-BVB met afweging van de verschillende opties.

Op het einde van september, wordt in dialoog met de vakorganisaties en na advies van de werkgroep niet-BVB omtrent deze materie, beslist of de profielindeling 1/2/3 inzake gevaarlijke, ongezonde of hinderlijke werken al dan niet in voege treedt, wetende dat deze niet cumuleerbaar is met de toelage voor het transport langs trek- en jaagpaden. Deze beslissing zal gebaseerd zijn op een grondige analyse volgend op de registraties die in de periode van 1 maart tot en met 31 augustus plaatsvinden.

### *Inzake Taken en werkmiddelen van de binnenvaart-begeleiders*

Er wordt afgesproken om, naast de reeds ingeplande overlegmomenten in het kader van de reguliere MIA-taken, op 11/03/2021 een bijkomend MIA-overleg te organiseren met de onderstaande agenda:

- Implementatie van regelgeving betreffende elektronische meldplicht voor ADN-goederen
- Handhaving van de waterwegenvergunningen voor pleziervaartuigen
- Werking van Objectplanning
- Nieuwe functionaliteit voor het visualiseren van de vaarroute in een vaarvergunning.

In dit bijkomend overleg zullen, ivf de noodzaak, gezamenlijk afspraken gemaakt worden over de inhoudelijke invulling en/of over de oprichting van een tijdelijke inhoudelijke werkgroep die bepaalde elementen voorbereidt en rapporteert aan de MIA. De VO vragen hierbij ook aandacht voor de samenhang met de minimale personeelsbezetting op de kunstwerken.

### *Inzake Waterbeheersing*

Ten behoeve van een correcte waterbeheersing zullen de huidige procedures binnen het werkingsgebied van DVW geëvalueerd worden.

Hierbij zullen, waar nodig, de procedures geactualiseerd worden en zal gezorgd worden voor een duidelijke bepaling van de verantwoordelijkheid van de betrokken functiehouders inzake waterbeheersing."

We zijn dus terug on speaking terms, gewapend door een sterke achterban. We vragen niets onredelijks, enkel rechtvaardigheid. Met onze actieaanzegging bekijken we dit verder met een wakend oog!

Jan Van Wesemael – Geert Dermout

## Plantentuin Meise Een personeelsplan met rozen en doornen

***De Plantentuin Meise is sinds een van de vorige staatshervormingen naar Vlaanderen overgedragen. De bevoegdheid en het beheer kwam dus naar de Vlaamse overheid. Sinds enkele jaren is er dan ook een apart personeelsplan (PEP). Wat staat er in het PEP 2021?***



Net zoals bij vorige personeelsplannen stellen we vast dat de Vlaamse regering bij de Plantentuin weer bespaart op werkmiddelen en personeel. Er moeten tien personeelsleden minder zijn tegen 2024. Doordat de Plantentuin in de periode 2014-2019 reeds vier personeelsleden extra had bespaard, moeten er nu nog zes personeelsleden minder zijn tegen 2024.

Er is een budgettaire besparing met enkele honderdduizenden euro, gespreid over vijf jaar. De verplichte personeelsafvloeiing op de dotatie wordt zoveel mogelijk gecompenseerd door te zorgen voor meer eigen middelen. Dit is natuurlijk de wereld op zijn kop: minder personeel op dotatie, maar blijkbaar wel zelf moeten zoeken naar middelen om het strikte PEP te compenseren.

ACOD Overheidsdiensten blijft zich verzetten tegen die opgelegde forse en blinde besparingen. Deze besparingen wegen zwaar op de dienstverlening, op de werkdruk en werkstress van het overblijvend personeel. Zij moeten immers met minder mensen en middelen dezelfde taken vervullen en zelfs meer doen. We geven dan ook een negatief advies voor dit personeelsplan.

### **Specifieke punten**

ACOD Overheidsdiensten merkt op dat ondanks de forse besparingen en de negatieve impact van de coronacrisis er toch enkele positieve punten in het nieuw personeelsplan zijn opgenomen.

- Het personeelsplan 2020 voorzag in een aantal bevorderingen en statutariseringen, voornamelijk op het C-D-niveau en enkele B's. De versie van 2021 herneemt enkele acties die nog niet werden afgerond. Voorts worden aanwervingen gedaan die de groei van de Plantentuin moeten toelaten, op basis van het in kaart brengen van de behoeften en noden in de verschillende diensten. Dit werd gekoppeld aan de verwachte evolutie van de inkomsten van de Plantentuin om zo tot een budgettair onderbouwd en gefaseerd personeelsplan te komen.

- Bij het bepalen van de prioriteiten werd ook rekening gehouden met mogelijke efficiëntiewinsten door robotisering, informatisering en outsourcing. ACOD Overheidsdiensten is geen voorstander van outsourcing en vindt dat er voldoende middelen moeten zijn om het met eigen personeel te doen.

- Positief is dat we tijdens de onderhandeling hebben kunnen bereiken dat er rekening zal gehouden worden met de doelstelling om het aantal C- en D-functies maximaal te behouden.

- Het PEP voorziet in een beperkt aantal nieuwe statutariseringen en daarnaast ook een aantal wervingen op contractuele basis. Dit vinden wij als ACOD te weinig. Het Vlaams PersoneelsStatuut (VPS) zegt duidelijk dat alle permanente functies statutair ingevuld moeten worden. Positief is wel dat er statutariseringen uit het PEP 2020 ingegaan zijn op 1 januari 2021. Het zijn immers permanente en essentiële functies.

- Het voorgestelde PEP probeert op een efficiënte en effectieve wijze de dienstverlening te organiseren en ertoe bij te dragen dat de doelstellingen behaald worden met de meest efficiënte personeelsbezetting.

- Er is een gedeeltelijk perspectief voor en valorisatie van personeelsleden: er waren een aantal bevorderingen in het PEP 2020, de komende jaren zal bekeken worden welk perspectief er geboden kan worden aan de personeelsleden met de laagste inschaling.

- We noteren dat het invullen van de hoogste personeelsnoden dankzij de stijging van de eigen middelen gebeurt. Daardoor kan het aantal personeelsleden in 2021 gelijk blijven, ondanks de opgelegde besparingen. Dit zou eigenlijk niet nodig moeten zijn. De overheid zelf moet in voldoende personeelsfinanciering voorzien.

ACOD Overheidsdiensten waakt over een transparante en correcte uitvoering van het PEP. Het is essentieel dat voor de opvolging van de uitvoering van het PEP er regelmatig bespreking is op het sociaal overleg tijdens het EOC.

Chris Moortgat

## Personeelsplan ANB Mooi op eerste gezicht, maar bezorgdheden blijven

***Zoals het elk jaar zou moeten bij elke entiteit, kregen we in maart het ontwerp van personeelsplan van het Agentschap Natuur en Bos voorgelegd. Mooi op het eerste gezicht, maar met een aantal van onze eerder geuite bezorgdheden werd te weinig of soms geen rekening gehouden. Daarom organiseerden we een virtuele ledenvergadering. Wat zijn onze bezorgdheden?***

- De vermindering van het aantal personeelsleden, niet anders dan in andere agentschappen en departementen, wordt natuurlijk als negatief ervaren waarbij het spook van de momenteel zeer hoge werkdruk terug opduikt. We hadden reeds vorig jaar diverse keren naar de stand van het personeelsplan gevraagd. Als antwoord kregen we het onderzoek naar efficiëntiewinsten. Dit onderzoek vinden we nergens terug in de motivatie van het plan.
- Om een duidelijk beeld te krijgen van de personeelsinzet, vragen we een overzicht van de specifieke personeelsinzet per dienst en per locatie (indien van toepassing). Wij verwachten ook verschuivingen tussen diensten, wat voor verwarring kan zorgen.
- Er zijn loodsen waar maar één arbeider werkt, terwijl we hebben afgesproken om ploegen van vier arbeiders plus een ploegbaas op te zetten.
- Om de huidige overvloed aan taken uit te voeren, besteden we veel uit. Wij zien dit als een braindrain of kennisvlucht waardoor noodzakelijke vaardigheden niet in het agentschap blijven. Om een inzicht te krijgen in hoeveel arbeidskrachten er uitbesteed worden, ontvangen we graag een overzicht van de uitbestedingen per dienst met de evaluatie waarom er uitbesteed wordt en de gerealiseerde besparing op personeel.
- Indien er toch gekozen wordt voor uitbestedingen, zijn wij voorstander van personeelsoverleg waarbij de sterkte van de ploeg of het individu leidend is en het overige wordt uitbesteed. Nu worden in sommige gevallen leuke of gemakkelijk te beschrijven werken uitbesteed.
- Het agentschap gebruikt verschillende ICT-programma's. Een goede ICT-dienst zorgt voor een solide ruggengraat waardoor we optimaal kunnen functioneren. Nochtans laat dit al jaren te wensen over. Aandacht hiervoor lijkt ons van essentieel belang.
- Bevorderingsfuncties zien we als een onderdeel van beloningsbeleid en waardering voor hardwerkende medewerkers. Deze enkel voorzien voor terreinbeheer, ervaren de overige medewerkers dan weer als een klap in het gezicht. Een zorgvuldige communicatie hierover kon een deel van de zorgen hebben weggenomen.
- Ook bij de bosbouwingenieurs rijzen nu vragen over de toekomst van hun functie. Gelet op hun opleiding dragen zij met de





klimaatopwarming veel bij om dit probleem aan te pakken. Communiceren over een correcte functie-inhoud of-invulling is dan ook dringend gewenst. Als voor regio-beheerders geen noodzakelijke bosbouw-kennis vereist is, waaruit bestaat hun functie dan? De daaruit vloeiende vraag is dan ook: wie zijn de bosbouwingenieurs en waaruit bestaat de functie van de wachters? Een billijke beloning, zowel financieel als niet-financieel, is toch wel belangrijk.

- Vanwege de algehele hoge werkdruk is het momenteel voor het agentschap moeilijk om personeelsleden die medische of psychische zorgen hebben te integreren in nieuwe functies. De angst voor onvoldoende prestaties bij deze zeer hoge werkdruk is er de oorzaak van.

- We merken dat de overhead van het agentschap groot is. Bij besparingen moeten de kerntaken bekeken worden en dient gezocht naar rendement. Op dit ogenblik zijn er verschillende niet-essentiële taken die even goed of beter door anderen kunnen uitgevoerd worden. In het verleden is educatie ook bij het agentschap

overgeheveld naar de provincies. Er zijn nog verschillende taken die door anderen kunnen uitgevoerd worden, al dan niet onder supervisie, waardoor het vrijgekomen personeel bij voorkeur ingezet wordt voor de hoogste noden. Uiteraard moet dit bekeken worden aan de hand van een doorgedreven kosten/batenanalyse en mag een mogelijke insourcing van taken – weliswaar met extra middelen – geen taboe zijn. Een omgekeerde beweging heeft plaatsgevonden door de aanwijzing van een interne veiligheids-coach die vroeger door Natuurinvest werd betaald en nu 1 VTE eigen personeel ‘kost’. Besparingen worden nu gerealiseerd door taken door te schuiven naar andere diensten of naar een lager niveau (uitvoerend personeel) waardoor de werkdruk op papier afneemt, maar in realiteit toeneemt. Het is in ieders belang dat elke dienst de eigen broek kan ophouden en dat functies efficiënt worden waargenomen.

- Onrechtstreeks verbonden met het personeelsplan maar toch belangrijk: hoe bereidt het agentschap zich voor op de vergrijzing (verhogen van de pensioen-

leeftijd)? Welke visie is er qua invulling van verschillende taken op latere leeftijd? We denken aan medewerkers met fysieke prestaties op het terrein, intellectuele prestaties en concentratievermogen... Hoe integreer je personeelsleden die fysiek en/of psychisch moeilijker volgen. Dit is een vraag naar de visie op werkbaar en wendbaar werk binnen ANB.

We hebben al deze bezorgdheden overge maakt aan Marleen Evenepoel, sinds jaar en dag administrateur-generaal van het agentschap. Ze heeft in de voorbije jaren dikwijls onze adviezen gevolgd, zoals bij statutarisering van contractuelen waarbij ANB aan de top staat van de Vlaamse Overheid. Als het goed is zeggen we het ook. We kunnen er alleen maar op rekenen dat ze op het einde van haar carrière opnieuw de juiste beslissingen neemt.

*Geert Dermaut, Jan Van Wesemael*

# Syndicaal vooruitkijken op 1 mei

**Op 1 Mei staan wij als socialistische vakbond stil bij de verwezenlijkingen uit het verleden. Het is onze linkse nieuwjaarsdag. Maar we richten de blik ook steeds op de toekomst. Vooruitkijken en vooruitgaan is belangrijk. Het voorbije jaar 2020 en voorjaar 2021 was een turbulent jaar op politiek, syndicaal en gezondheidsvlak. De coronacrisis zette alles op zijn kop. Binnen deze context hebben we onze syndicale werking echter sterk op peil kunnen houden om de personeelsleden en leden bij te staan en hun belangen te verdedigen.**

In het late voorjaar en najaar 2021 staat ons nog een stevige syndicale agenda te wachten voor de Vlaamse overheidsdiensten: de onderhandelingen hybride werken, de onderhandelingen met de Vlaamse regering over de vijf werven en de harmonisering van het statuut, de onderhandelingen over het sectoraal akkoord-cao, de onderhandeling cao MVD-arbeiderspersoneel GO! en het sociaal overleg in de entiteiten.

## 1. Onderhandelingen vijf werven Vlaamse regering

Er zijn informele onderhandelingen lopende over de vijf grote werven met dossiers voor onderhandeling: afschaffing statutair ambt, harmonisering contractueel statuut, zelfde ziekteregeling contractueel en statutair (= afbouw statutair stelsel), pensioenregeling en loopbaanontwikkeling en selectie. Men wil de onderhandeling tegen eind 2021 afronden. De informele onderhandelingen verlopen niet vlot. Wij gaan alvast voor een verbetering van het personeelsstatuut en de loons- en arbeidsvoorwaarden voor zowel het contractueel als het statutair personeel.

## 2. Onderhandeling sectoraal akkoord - cao's

We gaven op 19 april een eerste aanzet voor de (informele) onderhandelingen voor de globale cao-sectoraal akkoord voor de Vlaamse overheids Personeelsleden. We zetten in op zowel kwantitatieve als kwalitatieve maatregelen voor het statutair en contractueel Vlaams overheids Personeel. Onze prioriteit gaat naar koopkracht- en loonsverhoging. We willen tegen het vroege najaar de onderhandelingen afronden.

Ook de informele onderhandelingen voor de cao Meester-, Vak- en Dienstpersoneel (MVD) GO! staan dit voorjaar nog op het programma.

## 3. Thuiswerken - hybride werken

De onderhandelingen over de nieuwe omzendbrief 'Hybride werken' verlopen niet zonder slag of stoot. Reeds maanden ligt dit dossier op tafel zonder dat er concreet vooruitgang wordt geboekt. Door het vele (verplicht) thuiswerken wegens de coronacrisis is dit zeer actueel. Wij willen een thuiswerkvergoeding voor het thuisverbruik van het personeel voor de afgelopen maanden. Daarnaast moeten er uniforme materiaal- en ergonomische pakketten over alle entiteiten heen komen en na corona ook een uniform globaal kader voor vrijwillig thuiswerken.

## 4. Sociaal overleg in de agentschappen, entiteiten en departementen

Het spreekt voor zichzelf dat we in het sociaal overleg in de EOC's (entiteitoverlegcomités) verder zullen inzetten op de verwezenlijking van concrete personeelsplannen die perspectief kunnen bieden aan het personeel. Samen met onze syndicaal afgevaardigden en (adjunct-) secretarissen zullen we daar pleiten voor een mix van statutariseringen en bevorderingen. Tevens zullen we er op toezien dat de Welzijnsplannen concrete en positieve maatregelen bevatten. Onze personeelsleden worden immers meer en meer het slachtoffer van de verwoestende besparingen op personeel en middelen en gaan eronder door. We zullen ook extra aandacht besteden aan de toepassing van de bepaling in het sectoraal akkoord/cao dat bij uitbestedingen de leidraad met kosten/batenanalyse moet gebruikt worden. De uitbestedingen en consultancy zijn dure kostenposten die omlaag moeten.

Het zal erop of eronder zijn. De zeer zware onderhandelingsdossiers zullen van dit jaar een syndicaal bewogen periode maken en de toekomst van alle personeelsleden en leden bepalen. We zullen samen paraat moeten staan, in onderhandeling en in strijd.

*Chris Moortgat, Johan Van Wesemael, Geert Dermant, Sylvia L'homme, Eddy Hendryckx*







## Arbeidstijdregeling voor het gerechtspersoneel is een feit

**Op het sectorcomité van 24 maart werden de laatste aanpassingen aan de arbeidstijdregeling voor het gerechtspersoneel goedgekeurd door de vakbonden. Na jaren van onderhandelen kunnen we dit dossier eindelijk positief afsluiten. We zijn dan ook blij dat we de grote lijnen van de arbeidstijdregeling aan jullie kunnen voorstellen.**

### Welke personeelsleden zullen vallen onder de nieuwe regelgeving?

De arbeidstijdregeling zal van toepassing zijn op:

- de referendarissen en de parketjuristen bij de hoven en bij de rechtbanken
- de griffiers, griffiers-hoofden van dienst, en de hoofdgriffiers
- de secretarissen, secretarissen-hoofden van dienst, en de hoofdsecretarissen
- de adviseurs-generaal, adviseurs, attachés, deskundigen, administratief deskundigen, ICT-deskundigen, assistenten en medewerkers bij een dienst van de rechterlijke orde
- de personeelsleden die via de bepalingen van art. 328 Ger. W., art. 329bis Ger.W., art. 330 Ger. W., art. 330bis Ger. W. of art. 330ter §2 één van de functies vermeld hierboven uitoefenen

De arbeidstijdregeling zal niet van toepassing op:

- de referendarissen bij het Hof van Cassatie (ressortend onder hoofdstuk V sexies – art. 259 duodecies Ger.W.

- de attachés bij de dienst voor documentatie en overeenstemming der teksten bij het Hof van Cassatie bedoeld in art. 136 Ger. W.
- bovengenoemde personeelsleden die een opdracht buiten de rechterlijke orde vervullen
- de medewerkers keuken/schoonmaak
- de personeelsleden die werkzaam zijn voor de directie infrastructuur van het directoraat-generaal rechterlijke organisatie (o.a. de medewerkers toezicht en beheer)
- de personeelsleden op wie de functiebeschrijving 'transport' van toepassing is.

### Hoe zal het uurrooster eruitzien?

De arbeidsdag zal worden verdeeld in glijtijden (flexibele gedeelte) en stamtijden (tijd dat men verplicht aanwezig moet zijn op de werkvloer). Deze zien er als volgt uit:

|                        |                                            |
|------------------------|--------------------------------------------|
| Glijtijd (aankomst)    | 07u30-09u30                                |
| Stamtijd (voormiddag)  | 09u30-11u45                                |
| Glijtijd (middagpauze) | 11u45-14u00<br>(minimumduur pauze: 30 min) |
| Stamtijd (namiddag)    | 14u00-15u30                                |
| Glijtijd (vertrek)     | 15u30-18u30                                |

# federale overheid

De gewone inactiviteitsdagen zijn weekenddagen en wettelijke feestdagen

Afwijkingen op het normale rooster zijn mogelijk en kunnen afhankelijk zijn van de functie die men uitoefent, de specificiteit van de dienst, etc. De afwijkingen zijn enkel mogelijk op de glijtijden en niet op de stamtijden en zijn pas mogelijk na overleg op het bevoegde basisoverlegcomité (waar ook onze syndicale organisatie vertegenwoordigd wordt).

## Moet de arbeidstijd geregistreerd worden of niet?

Voor bepaalde personeelscategorieën binnen de rechterlijke orde zijn twee arbeidstijdregelingen mogelijk.

- Systeem A 'registratie van de arbeidstijd'
- Systeem B 'forfait'

### Systeem A 'registratie van de arbeidstijd' (prikken)

- Registratie van de arbeidstijd met het in de rechtsmacht beschikbare registratiesysteem.
- Inhaalrust wordt toegekend op basis van een reële overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zodat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur binnen de 4 maanden wordt gerespecteerd.
- Het maximum aantal dagen inhaalrust is beperkt tot 6 per referentieperiode. Op het einde van de referentieperiode kan maximaal 12 uren inhaalrust overgedragen worden naar de volgende referentieperiode.
- Het eventuele tekort aan gepresteerde uren mag de grens van 8 uren niet te boven gaan. In de volgende referentieperiode moet het tekort weggewerkt worden.
- Inhaalrust kan als volgt worden opgenomen: per halve dag (3u48) of per volledige dag (7u36). De hiërarchisch meerdere of de functionele chef, kan beslissen om, op verzoek van het personeelslid, in uitzonderlijke omstandigheden, een gedeelte van de inhaalrust per uur op te laten nemen.
- Er kan geen inhaalrust worden genomen door het personeelslid indien hij niet over een toereikend aantal uren beschikt.

#### Systeem A: prikken

##### Mogelijkheid tot het nemen van recuperatieverlof

|      | per jaar      | per periode van 4 maanden |
|------|---------------|---------------------------|
| 100% | max. 18 dagen | max. 6 dagen              |
| 80%  | max. 18 dagen | max. 6 dagen              |
| 60%  | max. 18 dagen | max. 6 dagen              |
| 50%  | max. 18 dagen | max. 6 dagen              |

### Systeem B: 'forfait' (niet prikken)

- Er is geen registratie van de arbeidstijd, maar men dient wel de glijtijden en stamtijden te respecteren.
- De gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week dient gerespecteerd te worden.
- Het maximum aantal dagen forfait op jaarbasis ligt vast op 12 dagen en kan opgenomen worden in overeenstemming met onderstaand schema.

- De verloven en afwezigheden die krachtens art. 9 van het KB van 16 maart 2001 het jaarlijks verlof doen verminderen, doen ook het forfait van 12 dagen verminderen. Wanneer het personeelslid van arbeidsregime verandert, wordt het forfait eveneens aangepast.
- Het forfait dekt alle afwezigheden voor redenen van administratieve aard, sociale redenen, gezondheidszorgen, persoonlijke redenen, en aangekondigde stakingen van het openbaar vervoer, behoudens de dienstvrijstellingen voorzien in de uitgebreide tekst van de arbeidstijdregeling.
- Het forfait wordt opgenomen per halve dag of per volledige dag. De hiërarchisch meerdere of de functionele chef, kan beslissen om, op verzoek van het personeelslid, in uitzonderlijke omstandigheden, een gedeelte van de forfait per uur op te laten nemen.
- Het forfait kan niet worden overgedragen naar een volgende referentieperiode of naar het volgende kalenderjaar.
- Het forfait wordt pro rata berekend wanneer het personeelslid in dienst komt in de rechterlijke orde of de rechterlijke orde verlaat op een andere dag dan 1 januari.

#### Systeem B: Forfait

##### Mogelijkheid tot het nemen van forfait

|      | per jaar      | per periode van 6 maanden |
|------|---------------|---------------------------|
|      | max. 18 dagen | max. 6 dagen              |
| 100% | 12 dagen      | 6 dagen                   |
| 80%  | 10 dagen      | 5 dagen                   |
| 60%  | 7 dagen       | 3,5 dagen                 |
| 50%  | 6 dagen       | 3 dagen                   |

## Welk systeem zal van toepassing zijn?

- Het personeelslid kan kiezen voor het systeem A of het systeem B. Deze keuze wordt gemaakt bij indiensttreding bij de rechtsmacht en kan zijn keuze wijzigen bij aanvang van een nieuw kalenderjaar en mag op dat moment geen tekort aan gepresteerde uren hebben.
- Indien er binnen de entiteit, geen tijdsregistratiesysteem beschikbaar is, is enkel het systeem B van toepassing.
- De personeelsleden die bijstand leveren aan een magistraat zijn bovendien uitgesloten voor het systeem A, o.a. griffiers van het niveau A en B, referendarissen, gerechtelijk attachés, etc.
- Bij het Hof van Cassatie zijn de hoofdgriffier, hoofdsecretaris, griffier-hoofd van dienst, secretaris-hoofd van dienst, griffiers en secretarissen uitgesloten uit systeem A.

## Zijn er wijzigingen voor het jaarlijks verlof?

Het jaarlijks vakantieverlof, alsook de compensatiedagen, de zondagsrust, de compensatie voor het overschrijden van de maximale arbeidstijd per dag, de inhaalrust en het forfait worden vooraf en tijdig aangevraagd. Elke dienst binnen de rechterlijke orde maakt kenbaar wanneer en op welke manier de afwezigheid wordt aangevraagd en er dient rekening gehouden te worden met de noodwendigheden van de dienst.

Het jaarlijks vakantieverlof die gesplitst wordt bestaat uit een doorlopende periode van minstens twee weken.

Er mogen maximaal tien dagen (jaarlijks vakantieverlof en compensatiedagen) worden overgedragen naar volgend jaar die dienen opgenomen te worden vóór 31 mei van het volgende kalenderjaar.

Er bestaat dus bijgevolg geen verplichting om het jaarlijks verlof of x aantal dagen jaarlijks verlof op te nemen in de maanden juli en augustus.

Zoals eerder aangegeven is dit slechts een beknopte samenvatting van de eigenlijke arbeidstijdregeling. Gelet op de wijzigingen en de vragen die hierover zullen ontstaan zal er nog online een PowerPoint-presentatie gegeven worden door onze organisatie waar we uitgebreider zullen ingaan op de arbeidstijdregeling en waar jullie ook bijkomende vragen kunnen stellen. Gelet op het streefdoel van 01 juli om de arbeidstijdregeling te implementeren zal dit vermoedelijk doorgaan eind mei, begin juni. Jullie kunnen gerust al een mailtje sturen naar [ella.neirinck@cgspa-cod.be](mailto:ella.neirinck@cgspa-cod.be) en dan houden we jullie zeker op de hoogte van de effectieve datum.

*Ella Neirinck*

## Medewerkers Toezicht en Beheer Nachtvergoeding en recuperatie feestdagen opnieuw voorwerp sociale bemiddeling

***Op het voorgaande sectorcomité kon geen compromis gevonden worden over de gewijzigde versie van de arbeidstijdregeling van de medewerkers Toezicht en Beheer. De wijziging was enerzijds noodzakelijk om een duidelijke en transparante recuperatie van de feestdagen mogelijk te maken en anderzijds dient ze voor een uniforme regeling binnen alle hoven en rechtbanken.***

Op zich is dit geen probleem, maar de ACOD stelde vast dat er geen onderscheid gemaakt wordt tussen entiteiten waar er op feestdagen 7u36 gewerkt wordt en entiteiten waar er shiften van 12 uur gewerkt worden. Concreet betekent dit dat er in de gewijzigde versie van de arbeidstijdregeling altijd maar 7u36 wordt toegekend wanneer men op een feestdag werkt, ook als men 12 uur gepresteerd heeft.

Tijdens de onderhandelingen werd het al snel duidelijk dat de overheid op een andere golflengte zat dan de vakbonden. Daarenboven kwam er geen reactie op onze verzoeken om de onderhandelingen op te starten over het protocol 484, dat de grondslag vormde voor de ondertekening van de arbeidstijdregeling in 2019. Gelet op het uitblijven van een akkoord over de feestdagen, stelde de overheid een sociaal bemiddelaar aan.

De verkennende gesprekken, waar we naast de recuperatie ook aangestuurd hebben op de uitvoering van protocol 484, werden intussen afgerond en in de tweede helft van april vindt een plenaire zitting plaats waarin de volgende twee punten zullen behandeld worden:

- de recuperatie van de feestdagen
- het optrekken van de nachtvergoeding.

De ACOD is alvast bereid om constructief in dialoog te gaan met de overheid en hoopt zo snel mogelijk positief nieuws te brengen.

*Ella Neirinck*

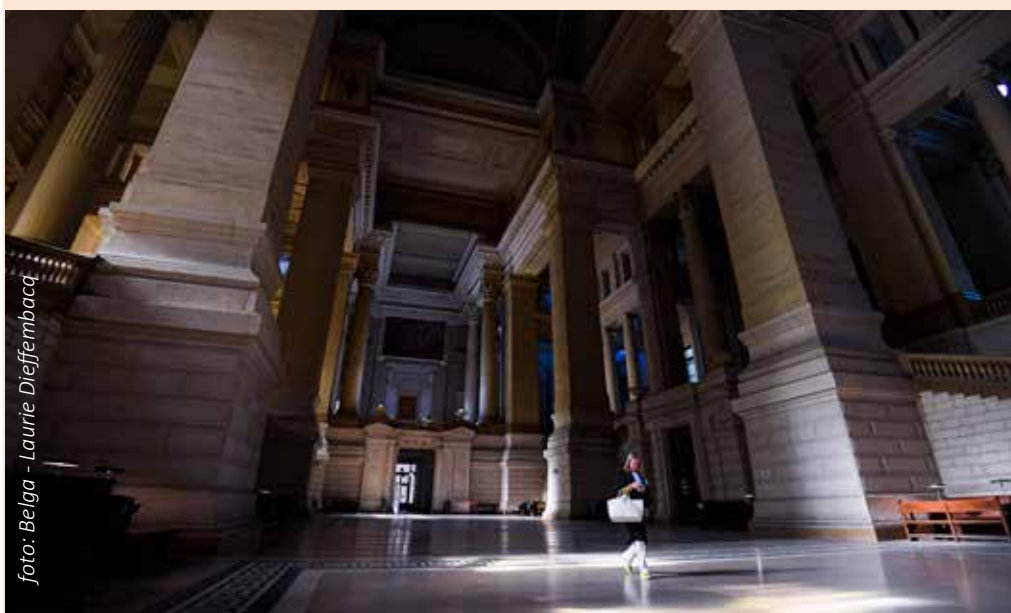


foto: Belga - Laurie Dieffembacq



# Acties bij de douane Werkdruk stijgt, maar ondersteuning blijft uit

**Aan onze douaniers worden de voorbije jaren hoe langer hoe meer nieuwe taken toevertrouwd. Naast hun vele basisopdrachten, die essentieel zijn. Maar ondersteuning blijft uit.**

Zo werden de douaniers sinds de aanslagen in Parijs en Brussel ook ingeschakeld in de strijd tegen het terrorisme. Toen half maart 2020 het verbod op niet essentiële verplaatsingen naar het buitenland werd ingevoerd, werd weer een beroep gedaan op hen om samen met de politiediensten toe te zien op de naleving van dit verbod. In het begin vaak niet met de correcte persoonlijke beschermingsmiddelen. Bovenop al deze niet te onderschatten opdrachten kwam dan ook nog eens de Brexit. Na lang aandringen van de ACOD, kwamen er gelukkig extra aanwervingen. Kortom, onze douaniers zijn bij elke crisis aanwezig, ondanks de risico's.

Zij doen hun werk met hart en ziel en boeken dan ook dikwijls mooie resultaten,

waarmee de overheid maar al te graag uitpakt. Maar als hiervoor iets in ruil wordt gevraagd, blijft het verbazend stil. Zo vraagt de ACOD concrete vooruitgang inzake:

- de regularisatie en het in aanmerking nemen van de zwaarte van het beroep van douanebeambte
- extra aanwervingen, zodat alle opdrachten correct kunnen worden vervuld
- een vergoeding die recht doet aan het verrichte werk, de geleverde inspanningen en gelopen risico's
- het stopzetten van de permanente herstructurering van de douanediens ten
- de versterking van de buitendiensten
- werkplanningen die zonder overleg worden opgelegd.

Deze dossiers slepen al jaren aan en wij worden altijd met een kluitje in het riet gestuurd. Daarbovenop komt het eerste lijnspersoneel niet in aanmerking komt om prioritair een coronavaccin te krijgen. Deze mensen staan op het terrein echter wel zij

aan zij met de collega's van de politiediensten, die wel prioritair gevaccineerd zijn. Het onbegrip daarover is dan ook groot. Dit alles wordt op het terrein ervaren als een gebrek aan respect vanwege de overheid. Onze douaniers slikken dit niet langer!

De onvrede bij het personeel is terecht bijzonder groot. Als reactie daarop heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront op voorstel van de ACOD op 2 maart een actieaanzegging ingediend. Een overleg met de minister volgde. Met een zeer pover en niet concreet resultaat dat absoluut niet aan de verwachtingen tegemoetkomt. Vandaar werd, in samenspraak met de leden en militanten, beslist om in gemeenschappelijk vakbondsfront actie te voeren. Vanaf 7 maart worden er dan ook wekelijks acties gevoerd.

*Luc Martony en Peter Veltmans*



foto: Belga - Benoît Doppagne

# Na 17 jaar wachten Een welverdiende loonsverhoging voor militairen

*Op 26 maart werd in aanwezigheid van het Kabinet MOD een akkoord bereikt tussen de vakbonden en Defensie over de afstemming van de wedde van de militairen op de wedde van de politie. Een klein kalenderjaar en vele uren onderhandelen zijn nodig geweest om dit te kunnen realiseren. We mogen trots zijn op het resultaat.*

Eindelijk is er de verdiende loonsverhoging voor de totaliteit van het militair personeel. Het is iets waar we, na de belofte in 2003 om onze wedde marktconform te maken, meer dan 17 jaar hebben op moeten wachten. Dat militairen veel geduld hebben, is alom geweten, maar hier zijn we al die jaren toch behoorlijk op de proef gesteld. Nadat in 2003 slechts een gedeelte van de militairen een 'loonsverhoging' kreeg, krijgen nu alle categorieën een gevoelige loonsverhoging.

Zoals de minister in haar POP-plan op 4 februari 2021 toelichtte, werd hier ook de klemtoon gelegd op de jongeren bij de rekrutering en op de retentie van de 30-40 jarigen. Om de attractiviteit bij de jongeren te verhogen en om de uitstroom van de populatie 30-40 jarigen tegen te gaan, werd er tijdens de onderhandelingen voldoende aandacht besteed om voor hen in een significante loonsverhoging te voorzien.



Na de paasvakantie zal er onderhandeld worden over de teksten en moet dit dossier nog via verschillende actoren (Inspecteur Financiën, Minister Begroting...) passeren om dan uiteindelijk gepubliceerd te worden in het Staatsblad. Het akkoord zal in werking treden op 1 januari 2022 met als gevolg dat er een stapsgewijze verhoging van de wedde zal plaatsvinden. In 2024 zal de afstemming volledig afgerond zijn.

We hebben dit dossier kunnen realiseren dankzij een sterk vakbondsfront en danken bij deze ook de collega's van de andere vakbonden. Ook aan onze MOD een welgemeende dankjewel om het personeel eindelijk op de eerste plaats te zetten.

Dit historisch akkoord is opnieuw een stap in de goede richting!

*Hans Lejeune*

# Eisencahier ingediend bij minister van Ambtenarenzaken Hopelijk nu wel vooruitgang voor de federale ambtenaren

*Op 15 maart jongstleden heeft ACOD AMiO haar eisencahier ingediend bij de federale minister van Ambtenarenzaken.*

Onder de (vorige) regering Michel I, met nota bene een N-VA'er als minister, was het duidelijk dat personeelsleden van het federaal ambt niets moesten verwachten. Integendeel, alles werd in het werk gesteld om het federaal ambt te decimeren en/of

af te breken. Zonder de reactie van onze afgevaardigden, militanten en leden zouden ze er nog in geslaagd zijn ook.

Hopelijk kunnen we met de nieuwe regering wel stappen vooruit zetten op volgende thema's: het statuut, geldelijke en sociale voordelen, telewerk, werktijden en verlofstelsels, evaluatie, welzijn, werkplek, medex en digitalisering.

We verwachten van het kabinet een uitnodiging zodat we onze punten kunnen toelichten en de onderhandelingen starten.

In volgende edities van Tribune houden we jullie op de hoogte van de stand van zaken

*Gino Hoppe, Tony Six, Kurt Sissau*

# Hoe zit het met de uitvoering van het sociaal zorgakkoord 2020?

**Het sociaal akkoord voor de openbare zorgsector werd op 23 februari 2021 eindelijk 'geformaliseerd' op Comité A. Naast de formele goedkeuring is natuurlijk de concrete uitvoering op het terrein van kapitaal belang.**

Op 7 juli vorig jaar werd met de vorige regering voor de publieke (en private) zorgsector een sociaal akkoord afgesloten ten bedrage van ruim 600 miljoen euro. Naast de 402 miljoen euro die er al kwam via het Zorgpersoneelsfonds was dit een toch niet onbelangrijke injectie voor de federale zorg (ziekenhuizen, wijkgezondheidscentra, thuisverpleging...). Wat we ook niet mogen vergeten, zijn de middelen die ter beschikking werden gesteld in het raam van het sociaal akkoord 2017.

### Nieuw verloningsmodel

Een belangrijk deel van het budget werd voorzien voor de invoering van een nieuw verloningsmodel (IF-IC), uiteraard met respect voor de verhouding publiek-privé. De uitrol à 100 procent start voor de privé start op 1 juli aanstaande. Voor de publieke sector zijn de werkzaamheden hiervoor binnen de stuurgroep IF-IC (vertegenwoordiging werknemers, werkgevers en IF-IC) en de opgerichte tripartite werkgroep IF-IC openbare sector (hier aangevuld met vertegenwoordiging van de beleidsceel van minister Vandenbroucke) volop aan de gang.

Hoewel het overleg over het dossier IF-IC enigszins stroef verliep, gelet ook op de specificiteit van de openbare sector en de diversiteit aan barema's in de regio's, lijkt er de afgelopen weken toch een doorbraak gekomen. Belangrijk, want de openbare zorgsector dreigde achterop te hinken...

### Wat staat er nog in het zorgakkoord?

Andere thema's in het sociaal akkoord zijn onder meer:

- erkenning elders verworven competenties
- samenvoeging attractiviteitspremie en eindejaarspremie met als einddoel te komen tot een dertiende maand

- kwalitatieve verbetering van de arbeidsomstandigheden (tegengaan van de uitstroom en verbeteren van de attractiviteit van werken in de zorgsector)
- maatregelen voor het verbeteren van de werkomstandigheden en het evenwicht werk-leven: recht op drie weken opeenvolgende vakantie, recht op individuele vorming, recht op stabielere en betere arbeidsovereenkomsten (of statuut), initiatieven ter preventie van burn-out
- preventieve maatregelen in geval van een gezondheidscrisis
- noodzakelijke structurele verbeteringen: hoofdverpleegkundige uit de financieringsnorm halen (waardoor extra verpleegkundige mogelijk op de afdeling), opzetten normering voor andere beroepsgroepen op de afdelingen/diensten, uitbouw van multidisciplinaire mobiele equipes
- voorzien in eindeloopbaanmaatregelen: erkenning zwaar beroep, plan Tandem
- verhoging tweede pensioenpijl (contractuelen)
- substantiële verhoging middelen m.b.t. vorming (vb. uitbreiding project 600)
- uitwerken protocolakkoord 'sociaal luik' voor de ziekenhuisnetwerken.

Voor de uitwerking van deze thema's werden naast de tripartite werkgroep IF-IC nog drie werkgroepen opgericht:

een werkgroep tweede pensioenpijl, een werkgroep aantrekkelijkheid van het beroep (samen met de gemeenschappen bevoegd voor Onderwijs) en een gemengde werkgroep privé-publiek voor de voortgang van het IF-IC verhaal.

De bedoeling is dat we in de komende weken of maanden tot aanvaardbare resultaten komen voor het zorgpersoneel, dat het nog steeds zwaar te verduren heeft, zodat er eindelijk bijkomend perspectief en een sterke appreciatie gegeven wordt!

Intussen werd op Vlaams niveau ook een sociaal akkoord gesloten voor onder meer het personeel van de woonzorgcentra, psychiatrische verzorgingstehuizen...(zie berichtgeving in deze en vorige Tribune).

Wordt dus zeker vervolgd, meer info bij je afgevaardigde.

*Voor de sectoren LRB en Overheidsdiensten: Willy Vandenberge en Yves Derycke*







## Nieuwe rechtspositieregeling Wat staat er op het spel?

***Weldra worden de onderhandelingen over een nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel van de lokale besturen opgestart. We hopen dat de Vlaamse regering beseft dat verder besparen op het personeel van de lokale besturen onmogelijk is. Meer nog, het loonhuis is dringend aan vernieuwing toe. Werkgevers en werknemers delen alleszins een gelijkaardige bekommernis. Hoe maken we van de lokale besturen ook in de toekomst een aantrekkelijke werkgever?***

Het verschil zit echter in de oplossing die voorgesteld wordt om tegemoet te komen aan deze bekommernis. Twee grote thema's steken steeds de kop op in discussies tussen werkgevers en werknemers.

- Is een statutair ambt noodzakelijk voor een sterk openbaar bestuur?
- Kan meer gemeentelijke autonomie de werking van een lokaal bestuur verbeteren?

ACOD LRB heeft steeds een duidelijk standpunt ingenomen ten aanzien van deze kwesties.

- Een statutair ambt is absoluut noodzakelijk om een neutrale en onafhankelijke dienstverlening te garanderen.

- Gemeentelijke autonomie moet ten dienste staan van de dienstverlening en mag nooit leiden tot willekeur. Er moet een duidelijk kader gecreëerd worden met grenzen waarbinnen de gemeentelijke autonomie kan spelen.

In die zin spelen de twee thema's op elkaar in. Hoe meer autonomie gegeven wordt aan een bestuur, hoe meer een degelijk statuut bescherming zal moeten bieden aan het personeel. We kunnen spreken van communicerende vaten. En hier komen we terecht bij het conflict met de werkgevers. Werkgevers willen veel vrijheidsgraden en een grote autonomie, en koppelen hieraan een afbouw van het statuut. Dit verstoort voor ACOD LRB het evenwicht.

### **Van willekeur naar echt personeelsbeleid**

We zijn de krachtlijnen Kelchtermans nog niet vergeten. De besturen kwamen toen uit een periode waarin ze verschillende arbeidsvoorwaarden vrij konden bepalen en waarin er weinig statutaire belemmeringen neergeschreven waren. Dit leidde enerzijds tot willekeur. Het zogenaamde schepen-

model zorgde voor ongeoorloofde politieke druk op de ambtenaren. Vrienden en familie werden aangeworven en moesten wederdiensten presteren. Of ambtenaren werden ingezet om persoonlijke hand- en spandiensten te leveren.

Anderzijds bestond er ook een wildgroei aan arbeidsvoorwaarden in de verschillende besturen: 12 extra dagen kermisverlof, kappersverlof of shoppingverlof zijn gekende voorbeelden.

Van enige uniformiteit was dus geen sprake, laat staan dat men werkelijk nadacht over een efficiënte dienstverlening.

De krachtlijnen Kelchtermans vormden een mijlpaal voor de rechtspositie van het personeel van de lokale besturen. Een duidelijk kader met minimale en maximale grenzen en een georganiseerd bestuurlijk toezicht (zowel wettelijkheids- als opportuniteits-toezicht). Veel besturen gingen op basis van deze krachtlijnen over van personeelsbeheer tot een efficiënt personeelsbeleid. Ondertussen heeft men dit kader fel afgezwakt door steeds meer vrijheidsgraden te verlenen aan de besturen. Logisch natuurlijk aangezien de besturen wel degelijk veel inspanningen hebben geleverd. Maar de slinger mag niet te ver doorslaan.

# lokale en regionale besturen

Ter verduidelijking geven we hierna de basis weer als we spreken over gemeentelijke autonomie enerzijds, en het verschil tussen statutairen en contractuelen anderzijds.

## Gemeentelijke autonomie

Onder gemeentelijke autonomie verstaat men het recht en de mogelijkheid voor de gemeente om, binnen het kader van de wet, onder eigen verantwoordelijkheid en ten voordele van haar bevolking, een belangrijk gedeelte van de openbare aangelegenheden te regelen en te beheren. Dit kader geeft gemeenten volledige vrijheid van handelen en initiatief voor elk beleid dat niet aan hun bevoegdheid is onttrokken of dat aan een andere overheid is toegekend.

Hoewel gemeenten over een zekere autonomie beschikken, zijn ze verplicht met het algemeen belang rekening te houden en de wet na te leven. Die subordinitie, als tegenhanger van de gemeentelijke autonomie, neemt concrete vorm aan door de uitoefening van het bestuurlijk toezicht. Deze term verwijst naar alle beperkte bevoegdheden, die door een wet of door een norm met kracht van wet, toebehoren aan 'toezichthoudende administratieve overheden' die dit recht laten naleven en het algemeen belang vrijwaren.

Hier knelt het schoentje. Het toezicht werd zodanig afgebouwd dat er geen onmiddellijke toetsing meer is aan het algemeen belang of aan de wet. Aan de besturen worden steeds meer vrijheidsgraden verleend, terwijl het toezicht enkel

plaatsvindt op basis van klachten. De controle op de wettelijkheid wordt met andere woorden in de schoenen geschoven van de individuele verantwoordelijkheid. De algemene controle van een hogere overheid valt weg en de rechtszekerheid vermindert.

## Verskil tussen statutairen en contractuelen

Een statutair ambt is nog steeds de beste garantie op een onafhankelijke en neutrale dienstverlening. Het is een engagement ten aanzien van de maatschappij. Aan een statutair ambt zijn dus wel enkele voordelen verbonden in vergelijking met een contractuele betrekking.

- Tijdens de loopbaan zijn andere voorwaarden van toepassing voor contractuelen dan voor statutairen. Zo bestaat er een verschillende behandeling ten aanzien van aanwerving en bevordering. Ook voor wat betreft mobiliteit kunnen er problemen opduiken voor contractuelen indien ze bijvoorbeeld niet aangeworven werden via een gelijkaardige procedure als statutairen.

- Het ziekteverlof is eveneens verschillend. Statutairen hebben recht op 666 ziekte-dagen met volledige doorbetaling van het loon (voor alle duidelijkheid: hiervoor moet men wel meer dan 31 jaar in dienst zijn zonder ziek te zijn). Contractuelen vallen na 30 dagen gewaarborgd loon terug op een uitkering van het ziekenfonds.

- Ontslag is gemakkelijker bij contractuelen dan bij statutairen. Dit vormt voor ambtenaren een extra bescherming tegen politieke willekeur of ongeoorloofde politieke tussenkomsten. Een statutair personeelslid

kan enkel ontslagen worden na negatieve evaluaties of een tuchtmaatregel en heeft ook een recht om beroep aan te tekenen tegen een dergelijke beslissing. Een contractueel personeelslid kan ontslagen worden na een negatieve evaluatie en kan hiertegen geen beroep instellen. Erger nog: het ontslag kan zelfs zonder evaluatie op basis van de arbeidsovereenkomstenwet.

- Het pensioen wordt op een andere manier berekend. Voor contractuelen wordt het pensioen berekend op een volledige loopbaan, terwijl statutairen enkel de laatste 10 jaar in rekening brengen (waarbij ze normaal gezien beschikken over een hoger loon). De tweede pensioenpijler die aangeboden wordt aan de contractuelen, is alleszins niet voldoende om het verschil te compenseren.

## Besluit

De redenen waarom ACOD LRB voorstander is van een sterk kader voor een rechtspositieregeling en van een statutair ambt, werden hierboven uiteengezet. We beseffen dat de Vlaamse regering een om-slag wenst te maken naar ongebreidelde autonomie en een verdere afbouw van het statutair ambt. ACOD LRB zal de voorstellen steeds aftoetsen aan de garanties van een duurzame, onafhankelijke en neutrale tewerkstelling. Voor ACOD LRB is dat een belangrijke voorwaarde om ook in de toekomst van lokale besturen een aantrekkelijke werkgever te maken.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

# Project 600 voor het schooljaar 2021-2022 gaat opnieuw door

**'Vorming 600' biedt dit schooljaar 300 werknemers uit de federale en geregionaliseerde publieke gezondheidssector de kans om een opleiding te volgen tot bachelor in de verpleegkunde (A1) of gegradueerde verpleegkundige (A2). Dit zijn 50 werknemers meer dan in de voorgaande periodes.**

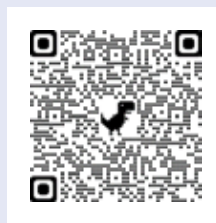
De opleiding tot bachelor in de verpleegkunde mag maximaal 4 jaar duren. De opleiding tot gegradueerde verpleegkundige mag maximaal 3 jaar duren in het onderwijs van de Vlaamse gemeenschap. De deelnemers behouden intussen hun loon.

De Vlaamse regering heeft onlangs haar akkoord gegeven om het project voort te zetten.

**Snel inschrijven (inschrijvingen tot 11 mei 2021) is de boodschap!**

Meer info over de toelatingsvoorwaarden, de procedure, de inschrijving enz. vind je op onze website [www.acodlr.be](http://www.acodlr.be) of door de QR-code te scannen.

Willy Van Den Berge, Frank Gabriels



# Geregionaliseerde en klassieke zorg

## Welke kwaliteitsmaatregelen bevat het nieuwe VIA 6-akkoord?

In de vorige editie van Tribune verscheen een artikel over de 'intersectorale kwaliteitsmaatregelen' die van toepassing zijn op al het VIA-personeel. In deze editie komen de kwaliteitsmaatregelen voor de geregionaliseerde en de klassieke zorgsectoren aan bod. Het volledige VIA 6-akkoord (140 pagina's) kan je raadplegen op [www.acodlrb.be](http://www.acodlrb.be).

### Ouderenzorg

#### Conversie ROB-bedden naar RVT-bedden

Buiten het VIA 6-akkoord, ter waarde van 577 miljoen euro, maakt de Vlaamse regering 100 miljoen euro vrij ter compensatie van de gestegen zorgwaarde en werkdruk in de ouderenzorg, voor de private en publieke sector samen. De middelen worden vanaf 2021 ingezet voor bijkomende tewerkstelling door aanwervingen, door het

verhogen van de contractuele arbeidsduur of een combinatie van beide. Deze middelen zullen voornamelijk ingezet worden in de reconversie van ROB-bedden naar RVT-bedden.

Vanaf 1 juli 2021 zullen de RVT-normen gelden voor de zwaar zorgbehoevenden (B, C en Cd-profielen) in ROB-bedden en in de centra voor kortverblijf. Dit betekent dat de woonzorgcentra en de centra voor kortverblijf zorgpersoneel (bijkomend) moeten aanwerven om te voldoen aan de hogere RVT-personeelsnormen.

Ter illustratie: de gefinancierde personeelsnorm stijgt voor 30 B-profielen in het WZC zonder bijkomende erkenning (= ROB) van 2,1 voltijds equivalenten (VTE) verpleegkundigen naar 5 VTE verpleegkundigen. En van 4 VTE zorgkundigen naar 5,2 zorgkundigen. Voor kiné, ergo en/of logo en personeel voor reactivering stijgt de norm van 0,35 VTE naar 1 VTE kiné, ergo

en/of logo plus 0,1 VTE personeel voor reactivering

#### Bijkomend personeel

In het VIA 6-akkoord zelf wordt voor de publieke sector in 15,4 miljoen euro voorzien voor extra personeel en andere kwaliteitsmaatregelen.

Door de voorgaande maatregelen worden 680 VTE personeelsleden bijkomend tewerkgesteld in de publieke ouderenzorg. Voor de private sector bedraagt dit 1.584 VTE.

#### Versterken van de zorg voor personen met (beginnende) dementie

Vanaf 1 juli 2021 wordt de personeelsnorm opgetrokken tot 9 VTE per 30 bewoners in de D-categorie in ROB en (oriënterend) kortverblijf. Dit is een stijging van het





# lokale en regionale besturen

personeelskader met 1,4 VTE.

Bijkomende financiering boven norm personeel

Vanaf 1 juli 2021 wordt de financiering van het boven norm personeel opgetrokken van 13,5 naar maximaal 15 procent.

## Meer flexibiliteit in de inzet binnen de personeelsnorm

De berekening van de basistegemoetkoming zorg wordt aangepast zodat woonzorgcentra die gebruik maken van de flexibiliteit niet langer financieel inboeten. Dit gebeurt soms door niet altijd de juist gekwalificeerde personeelsleden in te zetten op de juiste tijdstippen. Voor de verpleegkundigen blijft de vervangingsratio behouden op 30 procent.

Dit betekent dat verpleegkundigen binnen het woonzorgcentrum voor maximaal 30 procent kunnen vervangen worden door personeel voor reactivering (1 VTE VK = 1 VTE REA), of door zorgkundigen (1 VTE VP = 1,2 VTE ZK). In 2022 of 2023 wordt deze maatregel geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

Ook wordt de norm kiné, ergo en logo samengevoegd tot één norm: personeel voor reactivering. Zodoende stijgt de flexibiliteit binnen de norm personeel voor reactivering aanzienlijk. Toch moet een voldoende aanwezigheid van kinesisten, ergotherapeuten en logopedisten gewaarborgd blijven om te voldoen aan de specifieke zorg en de ondersteuningsnoden van de bewoners. Bovendien wordt een verscheidenheid aan functies (van orthopedagoog tot muziektherapeut) toegevoegd aan de groep 'personeel voor reactivering'. Het sociaal overleg neemt een belangrijke plaats in bij de uitvoering van alle voorgaande maatregelen. In het akkoord werd de volgende zin opgenomen: "De werkgever informeert het sociaal overlegorgaan op vaste tijdstippen over de bijkomende personeelsinzet." Het is onze taak hierop toe te zien en de werkgever er op attent te maken.

## Onbenutte middelen kwaliteit ouderenzorg

Omdat het akkoord VIA 6 eind november 2020 werd afgesloten en er nadien een noodzakelijke periode uitgetrokken moest worden om de deelakkoorden af te werken, zijn er voor de eerste maanden van 2021 onbenutte middelen vanuit het bud-

get kwaliteit.

Voor de publieke sector zullen de onbenutte middelen ingezet worden op o.a. de meerkosten voor de invoering van IFIC (o.a. bijkomende personeelsinzet bij de VIA-coördinator en bijkomende ondersteuning voor de publieke sector vanuit IFIC vzw). Ook worden de HR-diensten van de lokale besturen versterkt voor de uitrol van IFIC in de woonzorgcentra.

## Kinderopvang

Voor de kinderopvang publieke sector werd recurrent 2,9 miljoen euro gereserveerd aan kwaliteitsmaatregelen.

Hiermee wordt o.a. fase 5 van het subsidiegroepad Trap 2B naar Trap 2A in de groepsopvang in de private en publieke sector gerealiseerd. Deze middelen worden in de subsidie gekanteld voor inkomensstarief, uitbetaald door 'Agentschap Opgroeien Regie'.

Het akkoord voorziet in een competentieversterking van de kinderbegeleiders via het inzetten van 95 VTE coaches op de werkvloer voor de publieke sector. Een deel van hen zal aan de slag gaan in de buitenschoolse kinderopvang.

## Gezinszorg

Voor de gezinszorg worden de maatregelen kwaliteit grotendeels afgestemd op de private sector, omdat het moeilijk is andere normen toe te passen in de openbare en de private sector.

Er zal ingezet worden op extra personeel om de werkdruk bij bestaande cliënten te verminderen. De publieke sector zal zich volop inzetten voor het bereiken van kwetsbare doelgroepen en het ondersteunen van verzorgenden hierin. Daarom wordt bijkomend personeel ingezet met een bepaalde expertise (bv. psycholoog, dementie-expert, medische ondersteuning...).

Vandaag wordt in deze sector met een omkaderingsnorm van 1 verzorgende per 120 cliënten op jaarbasis gewerkt. In de toekomst wordt dit 105 cliënten per verzorgende.

Binnen de gezinszorg zal ook meer ruimte worden gecreëerd voor vorming, bijscholing en competentieontwikkeling. Daarnaast worden verzorgenden via werkvergaderingen en wijkwerking extra ondersteund.

## Openbare lokale dienstencentra

Met de middelen kwaliteit (1,15 miljoen euro) wil de Vlaamse regering meer waardering geven aan de lokale dienstencentra en de centrumleiders. Deze middelen kunnen gebruikt worden om meer personeel in te zetten of om externe expertise in te schakelen voor bijvoorbeeld de opmaak van een buurtanalyse.

## Huizen van het Kind

Heel veel lokale besturen zijn organisator of trekker van een 'Huis van het Kind'. De Vlaamse regering vindt het belangrijk om de lokale besturen in hun rol van organisator, en het daarmee samenhangend aanbod van preventieve gezinsondersteuning, te versterken. Zeker omdat dit steeds meer een rol krijgt binnen het lokaal gezinsbeleid.

Er wordt een terugkerend bedrag van 150.000 euro besteed aan het ondersteunen van de personeelsleden die tewerkgesteld zijn binnen deze voorzieningen. Deze ondersteuning kan de vorm aannemen van vorming en opleiding, interviews of regionale ondersteuningspunten. Jaarlijks wordt hiertoe een plan uitgewerkt door de sociale partners.

## Sociale hulpverlening

Dit is een waaier van voorzieningen zoals jeugdhulp, hulpverlening aan dak- en thuislozen, straathoekwerk, huurdersbegeleiding in sociale verhuurkantoren, die onder de noemer individuele hulpverlening aan kwetsbare groepen kunnen gecatalogeerd worden.

Er wordt jaarlijks in een budget van 472.000 euro voorzien. Dit zal besteed worden aan de ondersteuning van de personeelsleden van deze voorzieningen om aldus de hulpverlening te versterken en het sociaal werk te professionaliseren.

In het volgend nummer bekijken we de socio-culturele sector en de verhoging van de koopkracht van de personeelsleden van de lokale besturen die niet onder het VIA 6-akkoord vallen.

Willy Van Den Berge, Frank Gabriels

# Hoe verloopt de nieuwe evaluatie in het onderwijs?

*De minister, de koepels en de vakbonden hebben recent een akkoord bereikt over TADD, vaste benoeming en evaluatie. Vorige maand legden we uit wat er nieuw is op het vlak van TADD en vaste benoeming. Deze maand leggen we beknopt uit wat er verandert aan de evaluatie.*

We voegen er meteen aan toe dat deze nieuwe regelgeving op 1 september 2021 in voege treedt. Bovendien komen er nog overgangsmaatregelen. Opgelet: deze wijzigingen moeten nog worden goedgekeurd door het Vlaams parlement. Wij gaan er echter van uit dat hier geen problemen zullen zijn.

## Functiebeschrijvingen

Voortaan zijn de functiebeschrijvingen beknopter en bevatten ze alleen nog de kerntaken. Instellingsgebonden taken, persoons- en ontwikkelingsgerichte doelstellingen en dergelijke worden dus niet meer opgenomen. Als je in dienst treedt, ontvang je dus een standaard functiebeschrijving die de kerntaken van het ambt bevat.

## Evaluatie

De evaluatie blijft haar positief karakter behouden: ze dient in de eerste plaats om personeelsleden te waarderen. Enkel waar personeelsleden (blijvend) onvoldoende functioneren, moet er aan een evaluatie 'onvoldoende' gedacht worden.

De eerste evaluator is in de eerste plaats een coach en begeleider. Hij is verplicht binnen de twee jaar een opleiding tot evaluator succesvol af te ronden.

Het is niet langer verplicht met ieder personeelslid formele functioneringsgesprekken te houden en hen om de vier jaar te evalueren. Daardoor krijgen evaluatoren meer ruimte voor hun begeleidende en coachende rol. Zij houden regelmatig informele functioneringsgesprekken met hun personeelsleden. Formele functioneringsgesprekken, waarvan een verslag wordt opgesteld, zijn aangewezen voor personeelsleden die niet voldoende functioneren.



Voor zulke personeelsleden kan de eerste evaluator een evaluatieprocedure opstarten. Die begint zodra het verslag van het formele functioneringsgesprek overhandigd wordt. De procedure duurt minimaal 120 effectief gepresteerde dagen. Week-ends en vakanties – de zomervakantie uitgezonderd – tellen hier mee. Verloven, afwezigheden en dergelijke tellen niet mee. In deze procedure wordt het personeelslid begeleid en gecoacht.

## Wat bij evaluatie 'onvoldoende'?

Wat als de procedure afgesloten wordt met een evaluatie 'onvoldoende'? Gewone tijdelijken worden ontslagen. Voor TADD'ers en vast benoemden volgt dan een tweede evaluatieprocedure van minimaal 120 effectief gepresteerde dagen. De evaluator en het personeelslid houden een formeel functioneringsgesprek. Zodra het verslag van dit gesprek overhandigd is, start het begeleidingstraject. De tweede evaluatie volgt pas twaalf maanden nadat het verslag van het eerste functioneringsgesprek overhandigd is.

Wanneer ook deze tweede procedure afgesloten wordt met een evaluatie 'onvoldoende', wordt het personeelslid ontslagen. De huidige beroepsmogelijkheden bij het College van Beroep blijven behouden.

## Wat vindt ACOD Onderwijs hiervan?

In het nieuwe evaluatiesysteem is voldoende rechtszekerheid ingebouwd. Het is positief dat de functiebeschrijving enkel nog op kerntaken gebaseerd is en dat elk personeelslid onmiddellijk bij de aanstelling ongeacht het aantal dagen een functiebeschrijving moet krijgen.

Doordat het niet langer verplicht is om alle personeelsleden om de vier jaar te evalueren, krijgen de directies meer tijd voor de begeleiding van personeelsleden die het wat moeilijker hebben. Door die intensieve begeleiding zullen ze hopelijk weinig of geen evaluaties 'onvoldoende' moeten uitspreken.

De verplichte opleiding voor evaluatoren komt ook het evaluatieproces en het evalueren ten goede.

De overgangsmaatregelen voor de nieuwe bepalingen rond vaste benoeming en de evaluatie moeten de rechten van het personeel garanderen. Dit zal zeker opgevolgd worden, zodat de personeelsleden niet benadeeld worden.

*jeanluc.barbery@acod.be*

# Als 65-plusser weer voor de klas Hoe word je betaald?

**Om het lerarentekort mee op te vangen, kan een gepensioneerde opnieuw in dienst treden. In de meeste gevallen zal je voor de klas belanden, maar een aanstelling als zorgcoördinator, internaatsofvoeder of als directeur kan in principe ook, zolang de diplomavooraanvragen gerespecteerd worden.**

In tegenstelling tot de aanstelling van een gepensioneerde vóór de leeftijdsgrens van 65 jaar, word je na die leeftijdsgrens steeds aangesteld voor een bepaalde duur.

Je begint je nieuwe loopbaan dus als gewone tijdelijke. Bij de aanstelling moet de directeur of het school- of centrumbestuur rekening houden met de gebruikelijke regels. Je kan dus geen TADD'ers, vast benoemde of gereffecteerde personeelsleden verdringen.

Je kan het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur niet verwerven of vast benoemd worden.

Het salaris wordt bepaald door de betrekking die je opneemt en door de diensten voor je pensionering. Een voorbeeld: een gepensioneerde directeur, 67 jaar en bij pensionering 35 jaar dienst in het onder-



wijs, treedt weer in dienst als onderwijzer. Hij/zij wordt bezoldigd als onderwijzer (barema 148) met een geldelijke anciënniteit van 35 jaar.

ACOD Onderwijs waardeert de inzet en het enthousiasme van de gepensioneerde collega's die bereid zijn hun collega's te

helpen. Het lerarentekort sleept echter al jaren aan en zal zich in de toekomst steeds scherper stellen. We vragen de Vlaamse regering hiervoor een structurele oplossing te zoeken.

[marc.borremans@acod.be](mailto:marc.borremans@acod.be)

## Wat is je aansprakelijkheid als personeelslid in het onderwijs?

**Het kan iedereen overkomen: je verliest de sleutels van het lokaal of je maakt het kopieertoestel van de school stuk. Kan de directeur of het school- of centrumbestuur je hiervoor aansprakelijk stellen en doen opdraaien voor de kosten? Het antwoord is niet eenduidig ja of neen. Het hangt af van de context. In volgende gevallen ben je wel aansprakelijk en moet je eventuele schade wel vergoeden.**

### Bedrog

Je maakt de fout met opzet, je wil schade berokkenen: als je het kopieertoestel met opzet omver duwt, bijvoorbeeld omdat je boos bent op de directeur, dan ben je aan-

sprakelijk en draai je op voor de kosten.

### Zware fout

Je maakt een fout die groot of buitensporig is: je veroorzaakt brand omdat je hebt staan roken in de houtwerkplaats, je negeert het verbod om in het computerlokaal te eten of te drinken en giet – per ongeluk – een kop koffie uit over de laptop...

### Herhaalde lichte fout

Je verliest je sleutelbos voor de zoveelste keer, je vergeet andermaal het biologie-lokaal af te sluiten en er worden spullen gestolen...

Dit geldt ook voor fouten ten aanzien van derden (collega's, leerlingen...). Als er geen sprake is van bedrog, zware fout of herhaalde lichte fout, dan is het school- of centrumbestuur burgerlijk aansprakelijk.

Opgelet: ieder dossier is anders. Als je betrokken geraakt in een situatie waarvoor je aansprakelijk gesteld wordt, dan contacteer je onmiddellijk ons secretariaat in je regio of provincie ([www.acodonderwijs.be/contacteer-ons](http://www.acodonderwijs.be/contacteer-ons)).

[marc.borremans@acod.be](mailto:marc.borremans@acod.be)



## Interview met Brian Baert

# "Er is nood aan een duurzame regeling voor thuiswerk in het hoger onderwijs"

**Brian Baert is sinds 2007 lector Toegepaste Informatica, Wiskunde en Wiskundendidactiek aan de HOWEST. In 2015 werd hij afgevaardigde van ACOD Onderwijs. In september 2020 is hij verkozen tot voorzitter van onze Commissie Hoger Onderwijs. Wat is zijn visie op het hoger onderwijs en welke koers wil hij varen met de commissie?**

**De Commissie Hoger Onderwijs is zeer actief, maar ook zeer divers: de leden komen uit vrije en officiële instellingen en uit hogescholen en universiteiten. Zijn er behoeften die leven in al deze geledingen?**

**Brian Baert:** "In de eerste plaats is er nood aan betere statuten voor het personeel van de hogescholen en universiteiten, onder meer voor de doctoraatsbursalen. Voorts moet de mogelijkheid om te deconnecteren uitgewerkt worden: personeelsleden hebben het recht om op bepaalde momenten – 's avonds, in het weekend... – onbereikbaar te zijn."

**Zijn er ook geledingen met eigen noden?**

**Brian Baert:** "In sommige instellingen is de zichtbaarheid van ACOD Onderwijs klein. Bepaalde besturen maken het ons extra moeilijk door elektronische communicatie met het personeel te verhinderen. Daar moeten we iets aan doen."

**De coronacrisis weegt niet alleen op het personeel, ook de studenten lijden eronder. Vooral het isolement valt hen zwaar. Is dat ook bij jouw studenten zo?**

**Brian Baert:** "Ik merk dat inderdaad en probeer daarin de gulden middenweg te bewandelen. Voor sommige practica laat ik mijn studenten in kleine groepjes naar de campus komen, uiteraard met respect voor de coronamaatregelen. De studenten appreciëren dat, ze hebben liever echt contact met elkaar dan via het computerscherm."

**Op 8 maart voerden de professoren en de studenten aan de Universiteit Antwerpen actie om het onderhoudspersoneel te steunen. De universiteit wil een goedkoper onderhoudscontract afsluiten met ISS, waardoor de arbeidsomstandigheden van het poetspersoneel zouden verslechteren. Wat is jouw mening hierover?**

**Brian Baert:** "Het poetspersoneel heeft een zeer belangrijke rol. Iedereen geeft graag les in een propere en veilige omgeving. Er moet iets gedaan worden voor de personeelsleden in de lagere loonschalen. Het poetspersoneel heeft een zeer belangrijke rol. Iedereen geeft graag les in een propere en veilige omgeving. Er moet iets gedaan worden voor de personeelsleden in de lagere loonschalen."

Omdat de universiteiten en hogescholen een tijdje gesloten waren, is het poetspersoneel technisch werkloos geweest. Voor

mensen met een laag inkomen is dat extra zwaar. Gelukkig hebben de meeste instellingen de uitkeringen bijgepast tot het normale loon."

**Je bent de volgende vier jaar voorzitter van de Commissie Hoger Onderwijs. Wat wil je in die periode realiseren?**

**Brian Baert:** "Er ligt heel wat werk op de plank. De personeelsregulering van de Codex Hoger Onderwijs wordt herschreven en dat biedt perspectieven. We streven naar een betere regeling voor de re-integratie van langdurig zieke personeelsleden. We willen ook dat de planlast daalt en dat er meer en betere verlofmogelijkheden komen. Ten slotte moet er ook een goede regeling van thuiswerk komen. De coronacrisis maakt dit laatste erg dringend, maar we willen niet alleen voor vandaag een oplossing, we wensen een duurzame regeling."

*Als je wil kennismaken met de leden van de Commissie HO en wil weten waarover ze vergaderen, ga dan vlug naar [www.acodon-derwijs.be/commissie-hoger-onderwijs-2020](http://www.acodon-derwijs.be/commissie-hoger-onderwijs-2020).*



**Brian Baert:** "De mogelijkheid om te deconnecteren moet uitgewerkt worden: personeelsleden hebben het recht om op bepaalde momenten – 's avonds, in het weekend... – onbereikbaar te zijn."

# Vakbonden overhandigen cao-eisen

**Een van de hoekstenen van onze democratie is het collectief sociaal overleg. De vakbonden onderhandelen op gelijke voet met de werkgever over de arbeidsvoorwaarden van (een deel van) de werknemers. Het resultaat van zo een overleg wordt vastgelegd in een cao, een collectieve arbeidsovereenkomst. Voor de werknemers is dit een belangrijk document, want het heeft invloed op hun loon en op andere aspecten van hun arbeidsomstandigheden.**

Begin april hebben ACOD Onderwijs en de andere onderwijsvakbonden hun eisencahiers voor de volgende cao's aan de minister overhandigd. Voor onze sector spreken we over niet één maar drie cao's. Ieder van volgende geledingen heeft haar eigen cao:

- 'het niet-tertiair onderwijs': het basis- en secundair onderwijs, het deeltijds kunst-

onderwijs, de centra voor volwassenenonderwijs, de centra voor leerlingenbegeleiding, de internaten...

- de basiseducatie
- het hoger onderwijs.

Aan de hand van onze eisencahiers worden teksten opgesteld die als leidraad zullen dienen voor de cao-onderhandelingen.

Zodra wij die teksten in handen hebben, zullen we onze leden raadplegen, zodat wij weten welke houding wij tijdens de onderhandelingen moeten aannemen. We zullen je voor deze raadpleging uitnodigen langs de gebruikelijke kanalen.

Inmiddels kan je ons eisencahier al inkijken op onze website ([www.acodonderwijs.be/vakbonden-overhandigen-cao-eisen](http://www.acodonderwijs.be/vakbonden-overhandigen-cao-eisen)). Als je vragen of opmerkingen hebt, dan horen we dat graag.



*nancy.libert@acod.be*

# Coronacrisis duwt het onderwijs in het rood

**Unicef heeft deze maand een rapport gepubliceerd met de titel 'CoViD-19 and looming debt crisis'. Het rapport toont aan dat de coronapandemie leidt tot een wereldwijde ramp in het onderwijs. Nu al ziet men een daling van de onderwijsbudgetten in landen met een zware schuldenlast. Een kwart van de lage- en middeninkomenslanden – waar 200 miljoen kinderen leven – heeft al een schuldenberg of loopt het risico om die nog hoger te maken.**

Een op acht landen geeft meer uit aan de afbetaling van schulden dan aan onderwijs, gezondheid en sociale zekerheid samen. In landen als Gambia, Haïti, Tsjaad en Zuid-Soedan gaan voor iedere euro besteed aan onderwijs, gezondheidszorg en sociale bescherming er drie naar de aflossing van schulden. De daling van de onderwijsbudgetten is een absolute ramp in deze landen, net nu ieder land moet investeren in de verbetering en aanpassing van het onderwijs en de scholen.

Unicef pleit daarom voor het invoeren van een nieuw internationaal systeem, een alomvattende schuldverlichting en-herstructurering om tot een inclusief, duurzaam en kindvriendelijk herstel te komen. Aangepaste steun aan arme landen met een zware schuldenlast is onvermijdelijk. Daarbij hoort een grotere transparantie van de schulden en schuldeisers.

Kinderen die leven in landen waar weinig middelen worden uitgetrokken voor onderwijs, gezondheid en sociale bescherming,

maken weinig tot geen kans om aan de armoede te ontsnappen.

Samen met Unicef en de wereldvakbond Education International, waarvan ACOD Onderwijs deel uitmaakt, roepen wij op tot een wereldwijde actie: bescherm de sociale uitgaven en garandeer vooral het recht van ieder kind op sociale zekerheid, onderwijs en gezondheidszorg.

Je kan het rapport van Unicef lezen op [www.unicef-irc.org/publications](http://www.unicef-irc.org/publications).

*jeanluc.barbery@acod.be*



# Neem deel aan onderzoek naar werkbaar werk en arbeidsbeleving in het onderwijs

**ACOD Onderwijs heeft haar medewerking toegezegd aan een grootschalig onderzoek over werkbaar werk en arbeidsbeleving in het Vlaamse onderwijs. Dit onderzoek wordt georganiseerd door de KU Leuven, de Vrije Universiteit Brussel en de Odisee Hogeschool en wordt geleid door de professoren Ralf Caers, Marijke De Couck en Cindy Moons.**

Het doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in hoe de personeelsleden hun job ervaren, wat er goed loopt en wat er nog verbeterd kan worden. Deze bevindingen zullen dan samengebracht worden, zodat er gerichte voorstellen kunnen worden geformuleerd aan beleidsmakers.

Jullie worden uitgenodigd om deel te nemen aan dit grootschalige onderzoek via onze elektronische nieuwsbrief. De link naar het onderzoek staat ook op onze website, bij de snelkoppelingen links bovenaan. Het invullen van deze vragenlijst neemt ongeveer 20 minuten in beslag en gebeurt onder volledige anonimiteit. Aan het einde van de vragenlijst krijg je bovendien de mogelijkheid om persoonlijk en in primeur op de hoogte te worden gehouden van de resultaten van deze studie.

Omdat dit onderzoek enkel kan slagen als de onderzoekers een groot aantal mensen kunnen bevragen, mag je deze link zeker



delen met andere werknemers in het Vlaamse onderwijs. Zo help je mee te bouwen aan een nog werkbaarder onderwijs in Vlaanderen.

Wij danken je alvast oprecht voor je deelname!

[jeanluc.barbery@acod.be](mailto:jeanluc.barbery@acod.be)

## PAARS Toon je solidair met de LGBT+ op 17 mei 2021

**17 mei is de Internationale Dag Tegen Holebi- en Transfobie. ACOD Onderwijs sluit zich die dag aan aan bij de campagne PAARS, een initiatief dat meer verdraagzaamheid wil creëren ten aanzien van LGBT+-jongeren.**

De campagne PAARS is in 2010 ontstaan in de VS. Nadat een aantal LGBT+-jongeren door het pestgedrag van medeleerlingen uit het leven waren gestapt, riep een leerling op om PAARS te dragen, als blijk van solidariteit met de LGBT+-jongeren.

Twee jaar later kwam deze campagne naar Vlaanderen. Ze wordt gedragen door LGBT+-jongerenorganisaties en onderwijsinstellingen.

PAARS wil steun en solidariteit betonen ten aanzien van LGBT+-jongeren en wil het LGBT+-thema bespreekbaar maken in de klas. Daarvoor worden promotiemateriaal en verscheidene campagnepakketten verspreid.

ACOD Onderwijs strijdt tegen allerlei vormen van discriminatie, ook op grond van seksuele oriëntatie. Daarom engageren wij ons



in deze campagne en hebben wij voor onze leden PAARS-polsbandjes besteld. Door op 17 mei zo een armbandje te dragen, toon je dat je solidair bent en creëer je een gelegenheid om met leerlingen in dialoog te gaan over het LGBT+-thema.

Hoe kan je zo een gratis polsbandje bemachtigen? Op 2 mei publiceren wij op onze website een link waarmee je je polsbandje kan bestellen. Vroege bestellers maken ook kans op een paars wegwerp mondmasker. Opgelet: wij hebben 1500 stuks besteld en op is op...

Wil je meer info over PAARS? Stuur een bericht naar [info@paars.today](mailto:info@paars.today) of bel 0498 53 07 38

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



## Interview met Vincent Scheltiens

# "We willen mensen wapenen tegen extreemrechts"

**Vincent Scheltiens is doctor in de geschiedenis (Power in History – Universiteit Antwerpen) en publiceert over nationalisme en nationale identiteitsconstructie, de geschiedenis van de linkerzijde en de hedendaagse geschiedenis van Spanje. Samen met Bruno Verlaeckt schreef hij 'Extreemrechts. De geschiedenis herhaalt zich niet (op dezelfde manier)'. Wij praat-ten met hem over dit intrigerend boek.**

**Jullie boek is duidelijk bestemd voor de gewone lezer, het is geen academisch werk. Met welke bedoeling hebben jullie het dan geschreven?**

**Vincent Scheltiens:** "De bedoeling was de mensen die op het terrein met extreem-

rechts geconfronteerd worden op twee manieren te wapenen. In de eerste plaats door terug te kijken in de geschiedenis en de perioden die in debatten zo vaak aan bod komen eens onder de loep te nemen. We keken ook over de grens: de extreemrechtse bewegingen in het buitenland hebben hun eigen kenmerken, maar ze hebben toch allemaal een gemeenschappelijke wind in de rug. Dat wilden we een beetje bevattelijk in kaart brengen. Ten slotte hebben we ook een paar pistes aangereikt over de bestrijding van extreemrechts, maar dat deel hebben we open en algemeen gelaten. Twee auteurs hebben daarover natuurlijk de volledige waarheid niet in pacht. Een van die pistes is dat links opnieuw utopieën naar voor moet schui-

ven. Zo kan je boze en misnoegde mensen aantrekken voor iets constructiever dan haat, uitsluiting en discriminatie."

**Je spreekt in het boek over de ontwaarding van de term fascisme. Wat bedoel je daarmee?**

**Vincent Scheltiens:** "Debatten en discussies ontsproten vaak. De ene zal de andere dan 'fascist' noemen, terwijl het fascisme een specifieke politieke stroming is, verbonden met een specifieke historische conjunctuur, namelijk het einde van de Eerste Wereldoorlog en het interbellum, met als hoogtepunt de Tweede Wereldoorlog. Als je vandaag alle extreemrechtse bewegingen fascistisch noemt, dan heb je een verkeerde voorstelling van de feiten. Op een paar uitzonderingen na zijn het geen fascistische, maar extreemrechtse partijen. Zij maken gebruik van de democratische bandbreedte en ambiëren macht via een formeel democratische weg. We moeten vermijden dat de term fascisme gebanaliseerd wordt en dat er zo een ontwaarding komt. Kijk bijvoorbeeld maar naar de coronacrisis: er zijn mensen die het niet eens zijn met de maatregelen en dan maar spreken van een fascistische dictatuur. In een fascistische dictatuur is er geen oppositie en zit die zeker niet in het parlement, zijn er evenmin vakbonden die een stakingsdag uitroepen zoals gisteren (op 29 maart, red.), komen de woordvoerders van de vakbonden niet op de televisie om hun standpunten toe te lichten... In een fascistisch systeem zitten al die mensen in kampen of in de gevangenis. We moeten dus opletten met het lichtzinnig gebruik van die term."

**Welke rol kunnen de vakbonden spelen in de strijd tegen extreemrechts?**

**Vincent Scheltiens:** "Zij kunnen een belangrijke rol spelen, want ze zijn – meer dan de politieke partijen – massaal aanwezig onder de bevolking, namelijk op de werkvloer. De vakbonden bij ons tellen ongeveer 3,5 miljoen leden, waarvan er toch een paar honderdduizend actief zijn. Zij kunnen bij hun werkmakers een dam



foto: Theo Beck

**Vincent Scheltiens:** "In een land waar wij meer dan de helft van de werkende mensen organiseren, zullen wij niet tolereren dat extreemrechts mee aan de macht komt."

# "Wij moeten op de werkvloer in gesprek gaan met onze werkmakkers. Dat is niet moeilijk, want we hebben een band met hen."

opwerpen tegen de ideeënstroom van extreemrechts: de crisis afwentelen op kwetsbare groepen, de illusie verspreiden dat alles opgelost is zodra we de centen voor het eigen volk houden... De vakbond kan ook druk zetten op de politieke wereld. Wij hebben die legitimiteit, niet alleen voor sociaaleconomische thema's, ook in brede maatschappelijke debatten kunnen wij een positie innemen en aan de politiek eisen stellen. Wij kunnen zeggen dat kwetsbare groepen niet tegen elkaar mogen worden opgezet. We moeten ook eisen dat het cordon sanitaire gehandhaafd blijft. In een land waar wij meer dan de helft van de werkende mensen organiseren, zullen wij niet tolereren dat extreemrechts mee aan de macht komt. We moeten ten slotte ook onze eigen leden wijzen op het belang van deze strijd en initiatieven nemen om hen alert te maken. Maar de vakbonden, ook het ABVV, moeten hun leden daar dan wel voor herbewapenen."

**Gaat van extreemrechts ook geen sirenen- zang uit? Een kameraad stelde het zo: Viktor Orbán kreeg de Hongaarse arbeiders achter zich omdat hij zogezegd alleen tegen vreemde arbeiders was. Natuurlijk keerde hij zich na zijn verkiezing ook tegen de 'eigen' arbeiders, maar toen was het te laat. Gaat dat niet altijd zo?**

**Vincent Scheltiens:** "Dat gebeurt inderdaad. Ik denk dat Vlaams Belang zo veel stemmen naar zich toe trekt: als we niets meer geven aan de buitenlanders en aan de Walen, dan zal er meer zijn voor ons. Natuurlijk werkt het zo niet. We zien dat Vlaams Belang betrokken is bij initiatieven als Pro Flandria, een vereniging van rechtse ondernemers, die zich bezighoudt met vragen als: 'Hoe kunnen we Vlaanderen losmaken van België en een neoliberaal paradijs creëren?' Als werknemer

meegaan in die illusie en denken dat er dan meer zal zijn voor jou, is alsof je het mes aanreikt waarmee je zal neergestoken worden."

**Als je de kiezers van extreemrechtse partijen wil aanspreken, dan mag je dat niet doen vanop een 'moral high ground', je moet hen wel in hun waardigheid laten. Akkoord?**

**Vincent Scheltiens:** "Dat is een zeer belangrijke vraag: hoe pak je die kiezers aan? Het gros van de Vlaams Belangkiezers bestaat niet uit doortrapte racisten of overtuigde separatisten. Wat niet wil zeggen dat je hen naar de mond moet praten of over de bol moet aaien. Je kan hen met een goed gesprek ertoe brengen om hun woede en misnoegdheid op een andere manier te uiten. Wij moeten op de werkvloer in gesprek gaan met onze werkmakkers. Dat is niet moeilijk, want we hebben een band met hen. Je kan dat ook doen in je sportclub, in de buurtwerking, aan de schoolpoort... Je moet wel opletten, want de leiders van extreemrechts putten uit hetzelfde reservoir om overtuigde racisten en rechtse extremisten te schoelen. Deze mensen mogen we geen forum geven in de media. Voorts moet iedereen van ons op elke racistische of seksistische uitspraak reageren en laten voelen dat die abnormaal zijn. Als je bijvoorbeeld tijdens een voetbalmatch bij de jeugd een andere vader racistische woorden hoort gebruiken, dan spreek je hem daarop aan. Niet op zijn persoon, wel op de uitspraak. Misschien volgt er dan een gesprek over zijn beweegredenen. Dat heeft niets te maken met een 'moral high ground'. Je zal dan vaak merken dat rationele argumenten zoals cijfers niet doordringen, omdat de mensen uiting geven aan gevoelens van woede, ontreddering en frustratie, vanuit een geblokkeerde sociale mobiliteit. Daarvoor moet je begrip hebben. Je kan daarop reageren door te verwijzen naar de utopieën waar ik het al over had: er zijn andere manieren om te protesteren dan door af te geven op de zwaksten. Het zal wel een lange strijd worden."

**Onze sector heeft een vaste commissie die rond diversiteit werkt en zich buigt over discriminatie op grond van herkomst, geslacht, seksuele geaardheid... Vind je dat de vakbonden in het algemeen op dit vlak genoeg doen?**

**Vincent Scheltiens:** "Er is alvast een goed argument om dat wel te doen, want extreemrechts neemt de bodem weg waarop de vakbond staat. Het zet onze leden tegen elkaar en tegen ons op. Een machtsovername door extreemrechts zou een fundamentele verzwakking betekenen van de vakbonden en van het sociaal overleg. Je moet trouwens niet eens zo lang wachten, want extreemrechtse partijen proberen hier en daar ook eigen vakbonden op te richten. Eigenlijk zijn dat corporatistische bewegingen die proberen de vakbonden leeg te zuigen."

*Jammer genoeg hebben wij ons interview met Vincent Scheltiens moeten inkorten. Voor de antwoorden op de vragen als 'Was Hitler een socialist?' verwijzen we je naar onze website ([www.acodonderwijs.be/vincent-scheltiens](http://www.acodonderwijs.be/vincent-scheltiens)). Je kan ons ook vragen dat we je die tekst bezorgen per briefpost (02 508 58 80).*



**Wil je een exemplaar van 'Extreemrechts. De geschiedenis herhaalt zich niet (op dezelfde manier)' winnen?**

Beantwoord dan volgende vragen:

- Wat is 'Pro Flandria'?
  - Wanneer (dag + uur) ontvangen wij de derde reactie op deze prijsvraag?
- Tip: de meeste leden ontvangen hun Tribune in de week van 26 april.

Reageren kan per e-mail ([onderwijs@acod.be](mailto:onderwijs@acod.be)) of telefoon (02 508 58 80) tot en met 2 mei. Vermeld zeker je naam en geboortedatum.

# Rustplaats voor de nacht

Ik hoor dat in New York  
op de hoek van de 26ste straat en Broadway  
in de wintermaanden elke avond een man staat  
die de zich daar verzamelende daklozen,  
door het te vragen aan de voorbijgangers,  
een rustplaats voor de nacht bezorgt.

De wereld wordt daardoor niet anders.  
De verhoudingen tussen de mensen verbeteren niet.  
Het tijdperk van de uitbuiting wordt daardoor niet verkort.  
Maar enkele mannen hebben een rustplaats voor de nacht.  
De wind wordt een nacht lang van hen afgehouden.  
De sneeuw die hen was toebedacht, valt op de straat.

Leg het boek dat u leest niet neer, mens.

Enkele mannen hebben een rustplaats voor de nacht.  
De wind wordt een nacht lang van hen afgehouden.  
De sneeuw die hen was toebedacht, valt op de straat.  
Maar de wereld wordt daardoor niet anders.  
De verhoudingen tussen de mensen verbeteren daardoor niet.  
Het tijdperk van de uitbuiting wordt daardoor niet verkort.'

*Bertolt Brecht*

***Als cultuurvakbond willen we ook de kracht van de kunst laten spreken in de sociale strijd die we samen voeren. Vandaar dit gedicht van Brecht in de kijker, dat dichter des vaderlands Charles Ducal besprak in het VRT-programma Winteruur, in gesprek met Wim Helsen.***

Het geniale aan het gedicht, aldus Ducal, is dat het vanuit een concrete scène is opgebouwd: een slaapplek is voor een dakloze uiteraard belangrijk. Zo'n hulpvraag grijpt ons direct aan. Dan is er een witregel, waarna Brecht de lezer oproept het daar niet bij te laten: 'leg het boek dat u leest niet neer, mens'. Door zo'n individuele acties helpen we enkelen, maar deze liefdadigheid maakt de wereld niet meteen beter. Na de 'maar' in het gedicht wisselt bijzaak en hoofdzaak: collectieve acties zijn nodig om het tijdperk van de uitbuiting te verkorten, met structurele veranderingen als doel.

Dat is wat vakbonden willen doen, bijvoorbeeld via onze actiedag van 29 maart voor een rechtvaardig loonakkoord: samen strijden voor structurele oplossingen. ACOD Cultuur organiseerde een muzikale solidariteitstoer langs de stakerspiketten, te beginnen bij de VRT. Een sterk IPA zorgt ook voor de cultuursector voor meer fair practice: hogere minimumlonen, kwaliteitsvolle jobs en sociale afspraken over landingsbanen, tijdscrediet, vorming en het terugdringen van de onbetaalde arbeid. Ook solidariteit is een kunst.

## Staken als democratische stresstest

Elke aankondiging van een vakbondsstaking lokt leerrijke reacties uit over hoe wij in ons land denken over een democratische samenleving. Het is een wederkerend fenomeen: na de bekendmaking van acties geraakt de aanleiding ervan ondergesneeuwd onder afkeuring: 'niet constructief', 'wereldvreemd', 'imago schade voor ons land!' Negatieve reclame is natuurlijk ook reclame. Dit emotioneel rookgordijn gaat doorgaans vergezeld met dezelfde, oppervlakkige tegenargumenten. Staken zou bijvoorbeeld een gedateerde actievorm zijn, alsof werkende mensen veel keuze hebben. Met ballonnetjesprotest haal je misschien de media, maar aandeelhouders en CEO's liggen er niet wakker van. Breng de winsten in gevaar, dan wordt er geluisterd. Staken tijdens een pandemie zou een stommitieit zijn, foute timing. Het is net omgekeerd: de gezondheidscrisis mag geen excuus zijn om de rekening door te schuiven naar de werkende mensen die stijgende productiviteit en winst mogelijk maakten. Een democratische samenleving bouw je nu eenmaal op door sociale strijd, niet door liefdadigheid, daarover dichtte Brecht al. Bovendien stimuleren hogere lonen de economie. Pesten van de burger kan je dat niet noemen.

## Corporatisme

Sommigen zien in onze acties een voorzet om onze democratie om te gooien. De aap komt uit de mouw, zeg maar. Siegfried Bracke (N-VA) bijvoorbeeld, de nieuwe voorzitter van het Vlaams Audiovisueel Fonds (VAF), deed het voorstel om meteen het sociaal overleg integraal de wacht aan te zeggen. Hoewel het sociale overleg federaal verloopt, zouden de vakbonden en patroons aldus de volgens de gewezen Kamervoorzitter in het noorden van het land medespelers zijn, in het zuiden tegenspelers. Daarom zou er voor de Vlaamse regio beter een corporatistisch overlegmodel komen. Als het op verdedigen van sociale rechten aankomt, moet de Vlaming dus niet op de N-VA rekenen. Het klopt wel dat het linksere zuiden van ons land al jaren een rem zet op de uitrol van een neoliberale afbraakpolitiek. Dat hebben de Vlamingen aan de Franstaligen te danken en aan federaal België.

Overigens, ook Vlaams Belang en het VBO zijn op sociaaleconomisch vlak bondgenoten. Separatisten en Belgische patroons gaan hand in hand: ook Tom Van Grieken wil vakbonden aan de ketting. Hij wil ze verplichten een rechtspersoonlijkheid aan te nemen zodat ze bij acties bankroet kunnen worden geprocedeerd. Van Grieken keurde de stakingsdag meteen af. De vakbonden strijden voor hogere brutolonen terwijl de 'loonkost' het probleem zou zijn, klonk het. Via deze truc wekt het Vals Behang de illusie dat het opkomt voor ons nettoloon, om tegelijk samen met de werkgeversfederaties te ijveren voor lagere sociale bijdragen, ons uitgestelde loon. Want belastingen, dat is geld dat naar de federale regering gaat, niet naar Vlaanderen. VOKA en het VBO vertegenwoordigen deels een andere elite en er speelt bij het grote geld onderling enige concurrentie binnen een internationale machtsstrijd, maar ze delen dezelfde belangen. Ook op Europees vlak stemden Vlaams Belang en N-VA samen tegen een verhoging van de minimumlonen.



## 'Hondenfluitjes'

Extreemrechts en conservatief rechts kwamen in Franstalig België nooit van de grond, Walen en Brusselaars zien het als een Vlaams probleem. Binnen een federale structuur hebben Franstalige patroons ook minder behoefte aan een Franstalige nieuwrechtse oppositie, die vanuit Vlaanderen weegt al voldoende. De separatistische agenda dient in de praktijk dus vooral om de afbraak van de sociale welvaartsstaat en de 'splitsing' van het sociale pact. Dat zoveel Vlamingen tegen hun eigen sociale belangen stemmen, komt door de misleidende, nieuwrechtse logica. Die wil sociaaleconomisch een ruk naar rechts realiseren door de werkende mensen cultureel te verdelen. Daarom is de cultuurstrijd van de cultuurvakbonden tegen de identitaire politiek van de Vlaams-nationalisten zo belangrijk, het gaat om veel meer dan kunst en cultuur alleen.

De Amerikaanse opperrechter Ian Haney-Lopez analyseerde hoe nieuwrechts een hondenfluitjespolitiek ontwikkelde om de belangen van de economische elites te behartigen: via subtiele racistische boodschappen in codetaal wil nieuwrechts de witte Amerikaan ervan doordringen dat overheidsdiensten en sociale programma's vooral zwarten en 'Mexicanen' vooruit zouden helpen. President Reagan had het bijvoorbeeld over 'welfare queens' in een Cadillac, lees: Afro-Amerikaanse vrouwen leven op kosten van 'the silent majority'. Bekijken we de kritiek op de

vakbondsacties door deze bril, zien we die logica hier ook spelen. Wie ijvert voor een verhoging van de werkloosheidsuitkeringen zou vooral voor de belangen van 'de inactieven' opkomen (lees: Walen en vreemdelingen). Door 'hun' onwil geraken vacatures zagezegd niet ingevuld en daar is 'onze' economie de dupe van (lees: de economie van 'onze mensen'). Dat de nood aan hogere lonen en opleidingen de grote knelpunten zijn bij openstaande vacatures, blijft zo onvermeld. En staken voor hogere minimumlonen? Dat zou 'onze' jobs vernietigen en 'onze' bedrijven naar het buitenland doen vertrekken. Daar is de 'hardwerkende Vlaming' zagezegd het slachtoffer van. Nochtans gaat het hier meestal over preciaire jobs die sowieso lokaal nodig zijn, zoals logistiek, constructie en onderhoud. En die jobs worden overwegend door mensen met een migratieachtergrond gedaan.

Kortom, racisme brengt de gewone, witte medemens geen cent op. Integendeel, door verdeel-en-heers gaan ook zij erop achteruit. Vakbonden zullen daar meer campagne rond voeren: nieuwrechts wil de Vlaamse cultuur en identiteit als een hondenfluitje misbruiken. Xenofobie kost 'de hardwerkende Vlaming' veel geld, leef niet boven uw stand! Bestrijd discriminatie en wij zullen er samen sociaaleconomisch beter bij varen. Er is immers genoeg voor iedereen.

*Robrecht Vanderbeeken*



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



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE



## Lees Linxuit, het nieuwe magazine van Linx+

Linxuit is het nieuwe magazine van Linx+, onze ABVV-partner in vrije tijd. De 1.200 vrijwilligers van Linx+ krijgen het toegestuurd, maar ook alle lezers van Tribune kunnen het vanaf nu gratis lezen. Ben je geïnteresseerd in sociale geschiedenis of liefhebber van fotografie? Dan is dit zeker iets voor jou.

In dit eerste nummer verneem je meer over Jules Rühl, de vader van de Belgische dierenbescherming die ook socialist was. Je krijgt zes tips voor podcasts met een sociale boodschap. Er is ook aandacht voor de afdelingen en de projecten van Linx+, zoals Anders Bekeken, sociale fotografie en het nieuwe project 'Stiel: wij zijn de makers'.

**Je kan Linxuit lezen op [www.linxplus.be/magazine](http://www.linxplus.be/magazine).**



## Nieuwe wedstrijd Grote Prijs Sociale Fotografie

Nog tot 20 mei kan je foto's insturen voor de 4de Grote Prijs Sociale Fotografie van Linx+. Het onderwerp is vrij, maar moet passen binnen de sociale fotografie. De zeven winnaars kunnen deelnemen aan een expo tijdens de Gentse feesten. Voor de hoofdwinnaar is er bovendien een mooie geldprijs. Stuur een coherente reeks van 10 beelden naar [hendrik.braet@linxplus.be](mailto:hendrik.braet@linxplus.be), samen met een CV en een motivatie.

**Wedstrijdreglement:**  
**[www.linxplus.be/gpsf](http://www.linxplus.be/gpsf)**

### West-Vlaanderen

#### Zitdagen ACOD afdeling Oostende

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