

TRIBUNE



WIN FOR LIFE

**CONSULTANTS VERDIENEN GROF GELD
AAN OPDRACHTEN IN OPENBARE SECTOR**



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	12
de post	14
gazelco	17
telecom	18
vlaamse overheidsdiensten	19
federale overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	34
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Coverafbeelding: image by dooder on freepik



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools,
Chris Moortgat, Günther Blauwens,
Willy Van Den Berge, Tony Six, Annuska
Keersebilck, Jan Van Wijngaerden,
Inge Hermans

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

wedstrijd

Boek: De kinderen van de rekening

Winnaars

Veerle Halewaeters (Willebroek),
Guy Pessers (Bonheiden), Elfi De
Boos (Merchtem), Tob De Couck
(Blankenberge) en Stefaan De Cock (La
Roche-en-Ardenne) wisten de juiste
antwoorden van de vorige wedstrijd. Zij
winnen een Mediamarkt-geschenkbond.

Nieuwe prijs:

Boek:
De kinderen van de rekening
De eerste levensjaren van een kind
zijn cruciaal. Geerdt Magiels gaat in
dit boek op zoek naar de gevolgen van
armoede voor kinderen. Hij maakt in-
voelbaar op welke manieren schaarste
al van voor de geboorte levensbepa-
lend is.

Vragen nieuwe wedstrijd

- Waarvoor staat TUC RAIL?
 - Een zoute cracker die in speciale versie aangeboden wordt op de Eurostar.
 - Een dochterbedrijf van Infrabel.
 - De spoorafdeling van de Britse vakbondskoepel TUC.
- Wat wordt bedoeld met Ongelimiteerde Freeze Mobiliteit?
 - Het programma van de Vlaamse overheid om altijd en overal de autosnelwegen ijsvrij te houden.
 - De slogan van een bandenkettingverkoper.
 - Nooit meer kunnen solliciteren bij de spoorwegen na slecht afgelopen veiligheidsscan.
- Wat betekent MOD?
 - Ministerie van Defensie.
 - Minder Openbare Dienstverlening, geheim codewoord voor wie geld wil aftroggelen van de Vlaamse regering.
 - Minister Op Dool, toepasselijk op verscheidene Vlaamse regeringsleden.

Antwoorden mailen naar

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

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

Als je het mij vraagt

"Consultancy in openbare diensten is de uitwas van een valse besparingspolitiek"

Uit recente begrotingsonderhandelingen tussen de EU-lidstaten blijkt dat België gedurende de komende zeven jaar voor een totale besparingsoperatie van 27 miljard euro zou staan. Moeten we vrezen voor een impact op de openbare diensten?

Chris Reniers: "Enkele rechtse partijen en economen waren er al vlug bij om besparingen op openbare diensten en ook op de sociale zekerheid te suggereren. Verbazingwekkend is dat niet; het is hun klassieke oplossing. Ze kiezen zo wel te negeren dat je met een dergelijk afbouwscenario de burgers en de werkende bevolking bijzonder hard raakt in hun portemonnee en dienstverlening. Openbare diensten zijn immers de eerste pijler van onze koopkracht."

Econoom Herman Matthijs gaf het verwijderden van tandzorg uit onze sociale zekerheid als besparingsvoorbeeld. Een goed idee?

Chris Reniers: "De gevolgen op burgers die het niet breed hebben en hun kinderen een goede tandzorg willen bieden, zou enorm zijn gezien de hoge kosten van tandzorg. Zij hebben vaak niet het geld om een dure private verzekering te betalen. Het is dus typisch een idee van een elite die geld genoeg heeft en volledig voorbijgaat aan dergelijke dagelijkse zorgen en problemen waarmee het grootste deel van de bevolking geconfronteerd wordt. In sommige landen zit tandzorg inderdaad niet langer in de sociale zekerheid en theoretisch is het een eenvoudige oefening om te maken. Maar steeds vergelijkingen maken met landen waar dit of dat niet langer terugbetaald wordt en waar ze dus een rooskleuriger begroting hebben, is geen gelding argument. Zeker niet als ons eigen systeem al zoveel jaren zijn nut bewijst. Een goed uitgebouwde gezondheidszorg en goed ontwikkelde openbare diensten besparen ons geld. Ze maken dat onze bevolking gezonder en welvarender is en als samenleving beter kan weerstaan aan rampspoed en systeemshokken."

Kunnen we deze besparingen voorkomen?

Chris Reniers: "Door tijdens de komende Europese verkiezingen de socialistische, progressieve fractie in het Europees parlement te versterken, kunnen we de besparingsplannen bijsturen, beperken en voorkomen dat Europa ons pensioen-, werkloosheids- of socialezekerheidsbeleid dicteert. Die keuzes moeten aan de lidstaten overgelaten worden. Je kan besparingen benaderen vanuit een koele, wiskundige hoek of vanuit een maatschappelijk perspectief. In dat laatste geval hou je rekening met wat best is voor de burgers van een land. Het evenwicht tussen besparingen en investeringen zou in de eerste plaats vanuit een sociale invalshoek moeten benaderd worden, niet puur economisch. Winst moet niet enkel uitgedrukt worden in geld, maar ook in welbevinden, gezondheid, veiligheid, opvoeding, cultuur..."

Als we naar besparingen zoeken, kunnen we misschien best kijken naar de consultancy-uitgaven bij de Vlaamse overheid. Die swingen de pan uit.

Chris Reniers: "De aanwezigheid van consultancy in de openbare diensten en openbare bedrijven zijn geen noodzakelijk kwaad, wel een uitwas van een valse besparingspolitiek. Door aanwervingen bij de Vlaamse overheid te verminderen, bespaarde de regering op het eerste gezicht wel geld. Maar toen kwam de vaststelling dat het werk niet langer rondgeraakt, net iets waarvoor de ACOD altijd waarschuwde. Daarom werden externe consultants ingehuurd, om te zeggen hoe het werk moest gebeuren. Uit cijfers van het Rekenhof blijkt nu zwart op wit dat wat de Vlaamse regering bespaarde door het niet vervangen of werven van eigen personeel, dubbel en dik uitgegeven wordt aan consultants. Financieel levert deze werkwijze dus niets op, maar het is evenmin een voorbeeld van goed bestuur. De consultants zijn vaak



Chris Reniers - voorzitter

"Hoog tijd om opnieuw te investeren in de eigen expertise van het personeelskader in de openbare sector."

dezelfde mensen die van openbare dienst naar openbare dienst verhuizen en het verschil niet kennen tussen een spoorbedrijf en een postbedrijf of tussen een openbare omroep en een ziekenhuis. Ze proberen overal dezelfde toverformules uit, maar het volgen van hun recepten loopt vaker dan niet faliekant af.

De burger verliest zo dubbel: hij krijgt een slechtere dienstverlening tegen een hogere kostprijs. Openbare diensten mogen niet langer beschouwd worden als een privébedrijf en volgens die logica geleid worden. We mogen niet langer de toekomst van de openbare diensten hypothekeren met die consultancy-onzin. Het is hoog tijd om opnieuw te investeren in de eigen expertise die bestaat en opgebouwd is in het eigen personeelskader van de openbare sector."

Senioren ACOD Limburg Homie en Enchanté bekroond

Eind januari huldigde onze seniorencommissie de projecten van Musti Önlén (vzw Homie) en Egon Heeren (vzw Enchanté) voor hun inzet als sociaal bewogen persoon. Beide gelauwerden stelden aan de ruim honderd aanwezigen hun organisaties voor en riepen de aanwezige politici op om ook oog te hebben voor de meest kwetsbaren in onze samenleving. Wil je meer weten over beide organisaties, contacteer dan limburg@acod.be.

Naar jaarlijkse traditie verzamelden eind januari onze senioren voor de nieuwjaarsreceptie in zaal Kermeta. Ze werden getrakteerd op lekkers door personeel en verantwoordelijken van ACOD Limburg en de vrijwilligers van de seniorencommissie onder leiding van Freddy Stox. Hij heette alle aanwezigen welkom, gaf een overzicht van de op stapel staande activiteiten (die we ook telkens via deze Tribune aankondigen) en gaf aan wie dit jaar in de prijzen viel als meest sociaal bewogen persoon, in de groeiende erelijst waarvan ook al professor Wim Distelmans, topdokter Réginald Moreels, bezielster van de 8-meicoalitie Ellen De Soete en voormalig voorzitter ABVV Rudy De Leeuw deel uitmaken.



Indringende toespraken waren er van Habib El Ouakili (directeur ABVV Limburg), Chris Reniers (voorzitter ACOD) en Willy Claes (minister van staat). Even beklijvend waren de getuigenissen van Musti en Egon over de schrijnende toestanden van armoede en dakloosheid, onze maatschappij onwaardig.

We danken via deze weg nogmaals alle aanwezigen en medewerkers voor hun aanwezigheid en inzet en hopen onze senioren terug te zien bij de volgende activiteiten van hun commissie. Hou de agenda achteraan de Tribune in de gaten voor meer details.

Oproep tot kandidaturen Statutair congres ACOD-CGSP ParaBru

De sector ParaBru lanceert een oproep kandidaatstelling voor de volgende mandaten:

- een voorzitter, Sebastian Van Hooren, uittredend en herverkiesbaar;
- een vicevoorzitter, Olivier Cornelis, uittredend en herverkiesbaar;
- een Algemeen Secretaris afkomstig van een federale administratie, Pascale Vallois, uittredend en herverkiesbaar;
- een Algemeen Secretaris afkomstig van

een regionale en communautaire administratie;

- twee controleurs der rekeningen, Emmanuel Jacques en Eric Delange, uittredend en herverkiesbaar.

Verkiezingen worden gehouden in overeenstemming met artikelen 22 tot 30 van het Huishoudelijk Reglement (HR) van de sector ParaBru.

De kandidaturen moeten uiterlijk op 29 maart 2024 schriftelijk (aangetekend schrijven) worden ingediend bij Sebastian Van Hooren, Voorzitter van de sector ParaBru, Emile Jacquemainlaan 20, 1000 Brussel.

Opmerking: zittende leden die herkiesbaar zijn, zijn automatisch kandidaat, tenzij zij anders aangeven.

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we de vragen m.b.t. de impact van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke meer. We nemen dan ook een kijkje op de website mypension.be en geven uitleg over de pensioendatum en het te verwachten pensioenbedrag. We helpen bij het indienen van de aanvraag voor pensioen.

De komende maanden organiseren we in elk gewest zitdagen. Wil je een afspraak? Stuur dan een e-mail naar uw gewest.

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 29 februari (alleen Mechelen) en 19 maart.
- Limburg (limburg@acod.be): 26 maart.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 14 maart.

- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 13 maart.
- West-Vlaanderen (west_vlaanderen@acod.be): 7 maart.

Belangrijk: neem je identiteitskaart en bijbehorende pincode of de Itsme-app op je smartphone mee, zodat we de pensioeninformatie op www.mypension.be eenvoudig kunnen raadplegen.

NMBS

Aanpassing openingstijden loketten en aanzuivering historische achterstand

Op de vergadering van het Strategisch Bedrijfscomité NMBS van 25 januari, in aanwezigheid van de CEO, legde ACOD-CGSP twee belangrijke verklaringen af.

1. Aanpassing - vermindering - openingsuren van de loketten in de stations

Het Raadgevend Comité van Treinreizigers (RGCT), waarin ook ABVV-ACOD zetelt, publiceerde een open brief over de vermindering van de openingsuren van de loketten in de stations. De brief bevat een hele reeks argumenten tegen de beslissing van de NMBS.

- Het RGCT heeft ernstige twijfels over de beslissing van de NMBS om de openingsuren van de loketten vanaf maart te verminderen. Het vreest dat de beslissing “bepaalde categorieën” reizigers nog meer zal uitsluiten, in het bijzonder zij die het slachtoffer zijn van de digitale kloof, vooral ouderen, en zij die cash willen betalen,

vooral de meest kwetsbaren”.

- Het RGCT is bovendien van mening dat het verminderen van het aantal stationsmedewerkers gevolgen zal hebben voor alle reizigers, in het bijzonder voor de begeleiding van minder mobiele mensen. Ook het negatief beïnvloeden van het veiligheidsgevoel van de reizigers wordt vermeld. Voorts wordt erop gewezen dat stationsmedewerkers in de stations ‘s avonds (wanneer het contactcenter gesloten is) vaak het enige aanspreekpunt zijn voor reizigers die bijvoorbeeld de laatste aansluiting gemist hebben door vertragingen.

- Het RGCT vraagt de aanpassing van de openingstijden ‘on hold’ te zetten.

2. Vraag om uitstel van de verplichting om de achterstand in compensatiedagen en rusttijden weg te werken ('historisch saldo')

Ter herinnering: dit historisch saldo moest

aanvankelijk op 31 maart 2022 vereffend of betaald zijn. Wij hebben toen uitstel gevraagd en verkregen tot 30 juni 2024 om de NMBS toe te laten deze dagen toe te kennen in plaats van ze te betalen.

Vandaag stellen we vast dat ondanks het feit dat deze historische achterstand gedaald is van 100.000 dagen naar 23.000 (een gemiddelde van iets meer dan 6 dagen achterstand per agent), er nog een lange weg af te leggen is.

We vrezen dat niet al deze dagen zullen worden toegekend en dus uitbetaald zullen worden.

Daarom vragen we uitstel van de deadline van 30 juni tot 1 januari 2025, wanneer de nieuwe regelgeving ARPS 541 van kracht wordt.

Nicky Masscheleyn, Tony Fonteyne



Belga - Hatim Kaghat

Infrabel Bedrijfscomité PBW

Hieronder een overzicht van de besproken punten op het bedrijfscomité PBW Infrabel van 8 januari 2024.

Ernstige arbeidsongevallen

- Dodelijk ongeval Quèvy

Naar aanleiding van een elektrocutie in Quèvy, waarbij een boomsnoeier het leven liet, wijst de voorzitter erop dat er na controle slechts één gelijkaardige situatie bestaat in Gouvvy, maar dat deze feeder verbonden is met de bovenleiding. We hebben gevraagd om dit ernstige ongeval op te nemen in de opvolgingspunten van het bedrijfscomité.

- Ernstig arbeidsongeval Antwerpen

Een werknemer werd geëlektrocuteerd door de aanwezigheid van een set 'goedkope' stroomrails met niet-geïsoleerde zijanten. Deze set rails bevond zich in een kast met netwerkkapapparaat. We kwamen tussenbeide om ervoor te zorgen dat dit soort gevaar niet meer voorkomt. De voorzitter wees er ook op dat de datakasten in de toekomst gescheiden zullen worden van de elektriciteitskasten, zoals het zou moeten zijn.

- Elektrocutie Schaarbeek

Personeelsleden van een onderaannemer werden geëlektrocuteerd toen ze aan een kast moesten werken die zou dienen om elektrische auto's op te laden via laadpalen. De kast in kwestie stond nog onder spanning (aftakking van 3kV) en de technici hadden toestemming gekregen om eraan te werken.

We stelden een groot aantal fouten aan de kaak in de communicatie tussen TUC RAIL en zijn onderaannemers. Wij vroegen de certificaten op van de werknemers om te kunnen nagaan of ze wel degelijk beschikken over het vereiste BA4-attest. Het is duidelijk dat er een tegenstrijdigheid bestaat tussen TUC RAIL en de onderaannemer met betrekking tot de toelating om te werken. TUC RAIL beweert geen toelating te hebben gegeven en de onderaannemer zegt dat ze die wel kregen.

Wij vroegen verduidelijking op alle vlakken.
- Het rapport van de FOD WASO.

- Waarom werkte de uitschakelaar niet?

- Waarom werkten de deurschakelaars van de kast niet?

- De elektrische schema's van de installatie (twee kasten)?

- Resultaten van de kasttest uitgevoerd op 13 december?

- Hoe zit het met de voorschriften?

- Wat is de procedure voor het toelaten van werkzaamheden?

- Waarom waren de kastsleutels ter plaatse en voor iedereen zomaar beschikbaar?

- De dispatcher heeft TUC RAIL gebeld. Wat is er gebeurd?

Gezien de zeer ernstige opeenvolging van fouten hebben we gevraagd dit punt op te nemen in de opvolging. We willen absoluut meer duidelijkheid krijgen.

Ongeval in Bleret

De feiten: een personeelslid van een onderaannemer werd aangereden door een trein, terwijl hij alleen op het spoor stond, tijdens werkzaamheden voor het vernieuwen van de bovenleiding. Opnieuw gaat het hier over een werknemer van een onderaannemer. Bovendien bevond deze persoon zich alleen op het spoor.

Er was vooraf een briefing gegeven en al het personeel wist dat het nevenliggende spoor in gebruik was.

De voorzitter zei dat het slachtoffer het risico had onderschat en dat de veiligheidscultuur bij (onder)aannemers moet worden bijgesteld en verbeterd. Er zal daarom een database van deze incidenten worden aangelegd om een globaal beeld van het probleem te krijgen, zodat andere soortgelijke incidenten kunnen worden voorkomen. Dit voorstel deed ACOD reeds eerder!

We vragen ook dat er een 'Safety News' wordt gemaakt om ons eigen personeel bewust te maken als ze ernstige tekortkomingen vaststellen qua veiligheid bij externe bedrijven.

Arrest Hof van Cassatie over aansprakelijkheid hoofdaannemer bij onderaanneming

In januari 2023 velde het Hof van Cassatie

een arrest dat van belang is voor bedrijven die werken met onderaannemers. Het arrest herinnert eraan dat de wet 'het feit dat de hoofdaannemer persoonlijk verantwoordelijk is voor de niet-naleving van de bepalingen inzake gezondheid en veiligheid op het werk' bestraft en de hoofdaannemer persoonlijk strafrechtelijk aansprakelijk stelt wanneer hij zijn verplichtingen niet nakomt.

Met andere woorden: de opdrachtgever is te allen tijde verantwoordelijk voor de veiligheid van de werknemers, ook van die van de onderaannemers, zelfs als die de nodige preventiemaatregelen niet zouden nemen. In dit geval zegt de wet dat de opdrachtgever er zelf moet voor zorgen dat veilige werkomstandigheden gegarandeerd zijn.

Wij vroegen aan Infrabel zijn standpunt hierover. Infrabel heeft contact opgenomen met zijn juridische dienst, die het arrest heeft geanalyseerd. Deze verplichtingen tot toezicht op de toepassing van de veiligheidsmaatregelen en de actiemiddelen van Infrabel zijn naar verluidt opgenomen in artikel 2.4.2 van bundel 63.

Wij stellen dat het arrest van het Hof van Cassatie veel verder gaat dan wat Infrabel suggereert, namelijk dat de opdrachtgever zelf de maatregelen moet treffen indien een van de onderaannemers (in cascade) nalaat de nodige veiligheidsmaatregelen te treffen.

"Dit arrest van het Hof van Cassatie doorbreekt een gevaarlijk precedent, stelt een grens aan de mechanismen van ontkenning die onderaanneming biedt en herinnert eraan dat het doorschuiven van risico's geen doorschuiven van strafrechtelijke aansprakelijkheid inhoudt", bevestigt ABVV in een analyse.

Preventieadviseurs

- Hoe worden preventieadviseurs beoordeeld?

De voorzitter van het CPBW maakt een beoordeling van het werk van de PA en dit wordt overgedragen aan het hoofd van de IDPBW die finale beoordeling doet. Daarnaast heeft het CPBW ook de mogelijkheid het werk van de PA te beoordelen onder meer aan de hand van het maandverslag en het jaarverslag.

- Zijn er bij Infrabel interne PA's psychosociale aspecten?
Neen, deze zijn te vinden bij IDEWE.

- Zijn er bij Infrabel voldoende PA's in verhouding tot het personeelsbestand?
Er zijn bestaan wettelijke normen hierover, maar bij Infrabel zijn er voldoende.

Stand van zaken arbeidsongevallen

Het aantal arbeidsongevallen is stabiel. Helaas stijgt het aantal ongevallen op weg naar en van het werk nog steeds. Er was een ernstig arbeidsongeval in Brugge, waar een werknemer achteroverviel van de laadbak van een vrachtwagen en

op de betonnen vloer belandde, blijkbaar tijdens een opleiding.

Punten door ACOD aangebracht

Telewerk in de nieuwe I-O structuur
Als gevolg van de reorganisatie met de nieuwe aanstellingen, komen veel personeelsleden naar ons toe omdat ze vrezen hun telewerk te verliezen. Zij stellen dat zelfs tijdens de covid-periode het telewerken in sommige area's werd afgeschaft ondanks de van kracht zijnde gezondheidsmaatregelen, en dit voordat de FOD Volksgezondheid tussenbeide kwam. We betreuren de invoering van telewerken met twee snelheden, al naargelang van

de regio. De directie zegt dat ze zich na de implementatie van de nieuwe reorganisatie tot de leidinggevenden zal wenden.

Barometer over het welzijn in de seinzalen
Deze bestond uit een online formulier om na te gaan hoe het personeel zich voelde op het vlak van welzijn, stiptheid en veiligheid. De eerste resultaten zullen begin maart beschikbaar zijn. We vragen deze resultaten te bespreken in het Bedrijfscomité.

Tony Fonteyne

Liefde voor het spoor: afgewezen

In een vorige Tribune schreven we dat het probleem met consultants en nieuwe managers bij het spoor is dat ze niet weten dat de treinen in België links rijden. Letterlijk en figuurlijk. De voorbije weken hebben ze dit weer ruimschoots bewezen, niet alleen door de openingsuren van de loketten te verminderen, maar ook door het voordelige huidige seniorenbiljet op een dood spoor te brengen. 'Dood spoor' is niet toevallig de titel van een recent boek van een opperconsultant uit het heden en het verleden, Marc Descheemaeker.

Ondertussen draaien de persdiensten van de Belgische spoorwegen overuren, zeker die van de NMBS. Elke dag verscheen er wel een weinig flatterend artikel over het spoor. Opinies en open brieven hebben de clickbites dagenlang gevoed.

Het is overduidelijk, iedereen is het eens over de sociale rol van de Belgische spoorwegen en het debat erover betreft allen. Politieke partijen reageren in het halfrond, in de media, in de trein en het station. Sociale organisaties en andere stakeholders uit de samenleving laten evenzeer van zich horen. En terecht.

Ook wij reageren. In het sociaal overleg komt ACOD Spoor op tegen elke achteruitgang van de dienstverlening. We worden dan wel eens omschreven als een conservatieve vakbond door management en media, maar we stellen vast dat we eigenlijk visionair zijn. De huidige toestand

"Geloof ons, ook het huidige seniorenbiljet gaat eraan. Geen tractor zal dit tegenhouden."

hebben we voorspeld. Lees onze berichten uit het verleden maar na, te beginnen met die over de operationele splitsing in 2005. De verminderde dienstverlening en de verhoogde tarieven vallen allen binnen de – door consultants – onderhandelde beheerscontracten.

Consultants houden geen rekening met de sociale rol van het spoor. Dat is niet hun dada, je kunt hen dat zelfs niet eens verwijten, ze worden zo gevormd. En als ze blijven plakken in het management, is het hek helemaal van de dam.

Het is aan de politieke wereld en de raden van bestuur om te waken over de sociale rol van het spoor. Ofwel hou je consultants zo ver mogelijk weg van een openbare dienst, wat de beste keuze is, ofwel hou je de teugels stevig in handen. Maar als je in de raden van bestuur zelf mensen dropt met een verleden in consultancy, dan weet je dat ze vrij spel hebben.

We zien dat vooral in de kwestie DIS, Dienstverlening in Stations. Zelden een dossier gekend als dit. Het project is volledig uitgetekend door mensen die geen enkele minuut in een station hebben gewerkt, laat staan dat ze uit de beweging komen. De cruciale rol van de onderstaationschef bij incidenten in functie van veiligheid en stiptheid is hen vreemd. De sociale en ondersteunende rol van het stationspersoneel is van geen tel. Op onze concrete operationele vragen aan de onderhandelingsstafel kon men niet antwoorden omdat men de operationele materie eenvoudigweg niet beheerst.

We zijn benieuwd naar het verloop van de andere dossiers die op tafel komen na onze opschorting van de stakingsactie. We verwachten meer toenadering en hebben daarom alvast een brief gestuurd naar HR Rail, dat de sociale dialoog opvolgt.

Het is verbijsterend dat de massale afkeurende reacties over de afbraak van dienstverlening bij het spoor straal genegeerd worden. Zelfs het Raadgevend Comité van Treinreizigers kreeg een duidelijk antwoord op de vraag om niet te sleutelen aan de openingsuren van de loketten: uw advies is een advies, niets meer, wij duwen door.

En geloof ons, ook het huidige seniorenbiljet gaat eraan. Geen tractor zal dit tegenhouden.

Günther Blauwens



foto NMBS

Paritair sprokkelnieuws

We geven hier een gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten beperken zich immers niet tot wat men leest in de (sociale) media. Niet alles is immers 'hot' of 'sensationeel', maar daarom is het zeker niet van minder groot belang. ACOD Spoor is als erkende vakbond actief in alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegwensen. Hieronder de besproken punten op de nationale paritaire subcommissie van 17 januari jl.

Vermindering openingsuren loketten

Via onze leden werden we op de hoogte gebracht van de wijzigingen van de openingsuren van de loketten. De ACOD heeft al een pamflet uitgegeven waarin ze deze vermindering aan de kaak stelt. In aanloop naar de stakingsacties van eind vorig jaar hadden we dit reeds voorspeld als mogelijk gevolg van DIS. Zie: <https://deklapper.acodspoor.be> klik op editie nr 60.

Op de NPSC vroegen we wat de gevolgen zouden zijn voor de werkgelegenheid en voor het aantal weekend- en nachtdiensten. Het management antwoordde dat geen enkele werknemer zijn of haar werk

zal verliezen. We eisten sociaal overleg over dit punt. Het management stelde voor dit eind januari te bespreken. We houden jullie op de hoogte van het resultaat.

Contractwijziging

Verscheidene contractuele personeelsleden ontvingen een wijziging van hun contract. Daarin staat: "De partijen komen overeen dat een wijziging van de werketel of de organisatiestructuur niet kan worden beschouwd als een wijziging van een essentieel element van dit contract." Het management stelde dat deze wijziging doorgevoerd werd naar aanleiding van de splitsing van de graad Technicus Voertuigen & Installaties in Technicus Voertuigen en Technicus Installaties.

Voor de andere aspecten die in de bijlage zijn opgenomen, beweerde het management dat de aanpassingen de afgelopen drie jaar in alle contracten zijn opgenomen.

Wij merkten op dat deze aanpassingen echter nooit besproken werden op de NPSC!

Meer nog: het personeelslid wordt omgezet van tijdelijk naar contractueel. Het

management antwoordde dat dit geen probleem vormde, omdat de betrokken contractuelen allemaal al in de tweede schaal zaten. Even ter herinnering: tijdelijk personeel gaat automatisch over naar de tweede schaal, in tegenstelling tot gewoon contractueel personeel. We legden deze kwestie ter analyse voor aan onze juridische afdeling.

Aanpassing reglementering SID

De invoering van de nieuwe reglementering inzake dienst- en rusttijden (ARPS 541) vereist de aanpassing van sommige aanverwante reglementeringen zoals het HR-bericht over de SID (Snelle Interventiedienst) en ARPS 523 (toelage voor hulpverlening).

Infrabel deelde ons met veel excuses mee dat de invoering van de nieuwe ARPS 541 niet zal plaatsvinden zoals aangekondigd op 1 april 2024 omdat de IT-aanpassingen meer tijd vergen dan verwacht. De nieuwe ARPS 541 zal waarschijnlijk pas begin 2025 worden ingevoerd, wat volgens Infrabel voldoende tijd biedt om de nodige aanpassingen door te voeren aan de gevraagde reglementering. De NMBS had al eerder aangekondigd dat de nieuwe ARPS 541 pas

vanaf 1 januari 2025 van toepassing zou zijn op haar personeel.

Return to work

We komen nog maar eens terug op dit project waarmee de NMBS het absentisme wil terugdringen, met name door de sociaal assistenten contact te laten opnemen met mensen die langer dan 30 dagen ziek zijn. Wij vroegen opnieuw een evaluatie van dit project. We blijven deze kwestie kritisch opvolgen in de verschillende paritaire overlegorganen (comité PBW, strategisch comité...).

Overschrijding 35 kredietdagen op het einde van het jaar

Normaal gezien kan men op het einde van het jaar maximaal 35 KD's overdragen naar het volgende jaar. Maar wat als ondanks de vele aangevraagde en toch geweigerde KD's een personeelslid er toch nog meer dan 35 over heeft? Gaat men dan over tot verplichte uitbetaling? Of kan men deze uitzonderlijk toch overdragen? De directie zal dit onderzoeken.

Respect voor het stakingsrecht

Sommige collega's die tijdens de recente stakingsdagen geen stakingsintentie moesten invullen, werden opgebeld met de vraag waarom ze gestaakt hadden. Anderen werden op de werkvloer aangesproken door leidinggevend met dezelfde vraag. Dit komt bij de betrokken personeelsleden over als intimidatie. We veroordelen dit, deze werknemers hoeven deze vraag niet te beantwoorden. Hun stakingsrecht moet worden gerespecteerd.

Uithangen diensttabel

Onze reglementering (ARPS 541) bepaalt dat de diensttabel op papier moeten worden uitgehangen en dat dit ook moet gebeuren in geval van een wijziging van de dienstregeling. Momenteel is dit niet het geval.

Het management bevestigt dat de reglementering op dit punt moet worden aangepast. Werknemers moeten op het einde van hun dienst hun dienstrooster kunnen raadplegen om te weten welke dienst ze op de eerstvolgende werkdag moeten doen. Als een personeelslid bijvoorbeeld een week met verlof is, moet zijn of haar eerstvolgende dienst bij het einde van de

dienst bekend zijn en mag deze niet veranderen. De IT-tools die voor de planning worden gebruikt, moeten garanderen dat dit principe wordt nageleefd.

Fietsvergoeding

De belastingvrijstelling voor de fietsvergoeding is verhoogd van 0,27 euro/km naar 0,35 euro/km. Is er een verhoging van de fietsvergoeding gepland voor het spoorwegpersoneel? Het management maakte ons duidelijk dat er geen verhoging is gepland.

Dienstverlening in de Stations (DIS)

Op de NPSC lagen de HR-documenten voor, samen met een contextnota over dienstverlening in de stations en de bundels. We schoten een spervuur van vragen af over dit dossier, waardoor het management instemde met een aparte vergadering met de betrokken directies van NMBS. De discussie is nog niet voorbij. Zie ook de DIS- editie van De Klapper: <https://deklapper.acodspoor.be>.

My Bike

De directie wilde het bericht 35 H-HR 2022 over My Bike (fietsleasing) aanpassen om gedetacheerd personeel ook te laten te genieten van dit voordeel. Behalve dan voor Lineas, Eurostar, Sibelit en Ypto en ex-personeelsleden Eurostation. Wij namen akte van dit voorstel omdat het bepaalde gedetacheerden uitsluit.

Toelage uitoefening hogere functies

Er werd voorgesteld om in deze reglementering een zin op te nemen die bepaalt dat de werknemer hogere functies kan weigeren. Wij zijn het hiermee eens. We stellen ook voor om de minimumperioden die nodig zijn om in aanmerking te komen voor hogere functies aan te passen. Voor sommige functies is dit 1 dag en voor andere 7 of 14 dagen. We stellen bijvoorbeeld voor om de onderchefs en de technisch-sectorchefs tractie op hetzelfde niveau te brengen als instructeurs en hoofdinstructeurs treinbegeleiding (1 dag i.p.v. 7 dagen). De directie zal dit onderzoeken.

Arbeidsongevallen – vergoeding wegens gedeeltelijke tijdelijke ongeschiktheid

Statutaire medewerkers die volledig tijdelijk ongeschikt zijn als gevolg van een arbeidsongeval of gelijkgesteld, ontvangen een vergoeding die gelijk is aan 100 procent van hun laatste globale wedde, verhoogd met de productiviteitspremies, de toelage voor zaterdagwerk, de toelage voor zondagwerk en de toelage voor nachtwerk. Het bedrag van deze toelagen en premies wordt berekend op basis van een jaarlijks gemiddelde.

Bij wedertewerkstelling in het kader van gedeeltelijke tijdelijke arbeidsongeschiktheid ontvangt de werknemer de bezoldiging die is gekoppeld aan zijn graad en de toelagen en premies die gekoppeld zijn aan zijn prestaties in de functie waarin hij wordt wederbenut. Het bedrag van deze premies en toelagen kan lager zijn dan de vergoeding die zou worden uitbetaald in geval van volledige arbeidsongeschiktheid.

Om een geleidelijke terugkeer naar het werk na een arbeidsongeval of gelijkgesteld aan te moedigen, wordt een vergoeding toegekend aan deze gewonde medewerkers die tijdelijk wederbenut worden in een andere functie in het kader van een volledige tijdelijke arbeidsongeschiktheid voor een periode van 6 maanden (die met maximaal 6 maanden kan worden verlengd door de medische dienst arbeidsongevallen van HR Rail). Wij zijn het eens met dit bericht.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

Dienstverlening in de Stations ACOD Spoor blijft in het verzet

De ontwerpberichten HR en een contextnota stonden opnieuw op de agenda van de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van 7 februari. Ze werden ook al eerder besproken tijdens de NPSC van januari en door een werkgroep met het management eind januari. Het hoeft geen betoog dat de ACOD hier altijd zeer kritisch tegenover stond. Het vormde een van de redenen voor onze stakingen in november en december 2023. Het dossier 'Dienstverlening in de Stations' (DIS) reorganiseert grondig de aanwezigheid van personeel in de stations en de bundels.

Op de NPSC-vergadering van 7 februari legden we een reeks voorstellen en vragen op tafel. ACOD Spoor kan dit dossier in zijn huidige vorm niet accepteren en raadpleegde haar instanties. Het dossier werd eind februari voorgelegd aan de Nationale Paritaire Commissie. ACV Transcom had op de NPSC al een positief advies aangekondigd.

Mobiliteit

Het management wil de werkzetels voor het personeel van B-PT2 (stationspersoneel) en B-TO (bundels) uitbreiden. Een B-PT2-werkzetel zal bestaan uit meer arbeidsplaatsen. Een B-PT2-personeelslid zal 'gewoonlijk' op een vaste arbeidsplaats werken, maar kan in uitzonderlijke situaties (ziekte, verlof, evenementen enz.) op andere arbeidsplaatsen binnen de werkzetel moeten werken.

De EAO's (bundels) worden toegewezen aan groepen die bestaan uit 2 bundels (een grote bundel en een kleine bundel) en werken op basis van een reeks ('roulement') in beide bundels (behalve in Schaarbeek, Vorst en Aarlen).

We hebben er altijd voor gepleit dat mobiliteit vrijwillig moet zijn. De directie weigerde dit te accepteren. Hiermee geconfronteerd, vroegen we een garantie dat B-PT2-bedienden in de overgrote meerderheid van de gevallen in het station van hun voorkeur zouden werken, en om deze regel op te nemen in de reglementering. Het management plaatste een verwijzing naar 80 procent van de tijd in de contextnota, maar niet in het bericht HR.

De teksten voorzien ook in een afstandsvergoeding van 6 euro (tegen 100 procent, d.w.z. 12 euro per dienst) wanneer een werknemer een dienst verricht buiten zijn of haar gebruikelijke vaste arbeidsplaats. Deze vergoeding werd tijdens de besprekingen en als gevolg van onze druk verhoogd van 4 euro naar 6 euro.

Voor de EAO's die in bundels werken, hebben we gevraagd dat ze niet verplicht worden buiten de bundels te werken van de groep waartoe ze behoren. Er zal een reglementaire verwijzing worden toegevoegd aan de groepen, maar in uitzonderlijke gevallen zouden EAO's verplicht kunnen worden te werken in een cluster buiten de groep waartoe ze behoren, wat we ten eerste betreuren.

Transfer EAK's naar de bundels bij B-TO

Op de NPSC hebben we het management (opnieuw) uitgelegd



foto NMBS

dat de overheveling van EAK's (van stations) naar de bundels een groot probleem blijft. We stelden voor om de functie van EAO financieel aantrekkelijker te maken, met name door er een rang 6-functie van te maken (Technisch Coördinator, schaal 655). Het management weigerde dit met het argument dat het al een inspanning had geleverd met de bundeltoelage en de afstandsvergoeding.

Als gevolg van onze druk zullen 64 statutaire EAK's bij B-PT2 kunnen blijven met een extra 'bufferkader' van 30 VTE's (dit bufferkader zal binnen vijf jaar verdwijnen als gevolg van natuurlijk vertrek). Volgens het oorspronkelijke plan zou dit personeel worden overgeplaatst naar B-CS, waar het uiteindelijk zou worden vervangen door contractueel personeel. Maar op de NPSC waren we ten eerste verbaasd dat de directie zich niet hield aan de belofte om de EAK's te laten werken in 11 Travel Stores en 16 stations. De huidige contextnota spreekt niet meer van die 16 extra stations!

Voor de EAO's wordt een bundeltoelage van 4 euro (3 euro in het vorige document) tegen 100 procent/prestatie (8 euro bruto) toegekend voor bundels met een moeder- en dochterbundel. Deze vergoeding bedraagt 2 euro tegen 100 procent/prestatie voor de bundels Vorst, Schaarbeek en Aarlen (met slechts 1 arbeidsplaats).

Tewerkstelling

We klaagden aan dat sommige stations (Nijvel, Moeskroen, La Louvière- Sud, Ath, Blankenberge, De Panne, Dendermonde, Geraardsbergen, Herentals, Marloie en Welkenraedt) een groot deel van de week zonder personeel zullen zitten, wat gevolgen zal hebben voor de dienstverlening en het veiligheidsgevoel van de reizigers. In die stations zal er bijvoorbeeld geen stationspersoneel meer zijn dat kan tussenkomen bij een probleem.

De directie verzekert dat de nieuwe organisatie in dit opzicht geen problemen zal opleveren. B-TO kan tussenbeide komen in deze stations en B-PT2 onderstationschefs kunnen zich met de auto verplaatsen om in te grijpen. Wij zijn hier zeer sceptisch over. Bovendien hebben we gemerkt dat sinds september het aantal personeelsleden aanwezig in de stations al sterk afgebouwd is.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

Belgische spoorwegen

Wat moet je weten over de veiligheids-screening?

Ben je verkeersleider, treinbestuurder, Securail-agent of technicus bij Infrabel? Dan heb je te maken met de nieuwe regelgeving rond veiligheidsscreening. Wat houdt het in?

Een 'veiligheidsscreening' is een controle om na te gaan of het betrokken personeelslid toegang mag hebben tot een functie of plaats die een risico inhoudt voor de veiligheid en de fundamentele belangen van de staat, de openbare orde of de fysieke integriteit van andere aanwezige personen. De screening wordt uitgevoerd door de federale politie.

Wie is betrokken?

De Nationale Veiligheidsoverheid bepaalde welke functies bij de Belgische spoorwegen als gevoelig worden beschouwd. Alle werknemers die deze functies reeds uitoefenen en alle nieuw aangeworvenen worden onderworpen aan deze screening. Het gaat over de volgende functies. Voor de NMBS (vanaf maart):

- treinbestuurders en bestuurders rangeeringen
- veiligheidspersoneel Securail
- CR-SOC medewerkers.

Voor Infrabel (vanaf juli):

- verkeersleiders seinzalen en ROC
- technici Tracks & Switches
- technici seininrichting- beheer van de activa
- technici onderstations en bovenleidingen
- treinbestuurders Infrabel
- technici telecom
- technici RIOG en RACOR.

Deze personeelsleden moeten om de vijf jaar een screening ondergaan.

Beroepsprocedure

Het beroep moet binnen acht dagen ingediend worden en het antwoord op het beroep moet binnen 30 dagen worden overgemaakt.

Personeelsleden die een negatief advies krijgen (na het beroep) zullen automatisch worden ontslagen en er zal een 'Ongeli-



miteerde Freeze Mobiliteit' worden toegestaan (wat betekent dat ze nooit meer kunnen solliciteren voor een job bij de Belgische spoorwegen).

Op de HR Rail-pagina vind je meer informatie over de screening en de beroepsprocedure Bericht 33 H-HR/2023 en Bericht 11 H-HR/2024.

ACOD Spoor is van mening dat deze regels verder gaan dan de wet. Een werknemer die een negatief advies krijgt, zou een andere functie kunnen uitoefenen waarvoor de screening niet noodzakelijk is.

Bovendien kan het resultaat van de screening veranderen van positief naar negatief, maar ook van negatief naar positief. Het opleggen van een Ongelimiteerde Freeze Mobiliteit is daarom overdreven. We stellen bovendien de vraag waarom

personeelsleden van een onderaannemer of een andere spoorwegondernemer deze screening niet moeten ondergaan.

Om deze redenen gaf ACOD Spoor een negatief advies in de Nationale Paritaire Commissie.

Nicky Masscheleyn, Tony Fonteyne

Vlaamse congresperiode feestelijk afgesloten

Samen met velen

In oktober 2023 is onze vierjaarlijkse congresperiode van start gegaan. Oost-Vlaanderen beet de spits af en Limburg sloot het rijtje van de Vlaamse regionale congressen. Tot slot vond op 1 februari 2024 het Vlaams Statutair Congres plaats in Brussel. Verslag in woord en beeld.

Het was een feest om op elk van de vijf gewestelijke congressen aanwezig te zijn. Deze bijeenkomsten dienen niet enkel om de mandaten van onze secretarissen te verkiezen of te bevestigen, het verbinden met collega's-kameraden en het terugblikken op de afgelopen congresperiode, is minstens even belangrijk. In een openbare dienst die aanhoudend zwaar onder druk staat, is ons vakbondswerk toch zeker niet te onderschatten. Ook tijdens de CoViD-19-pandemie stonden onze militanten stevast paraat, een pluim die ik op ieders hoed wil steken.

Terugkijken op de voorbije jaren is vooral leerrijk en geeft ons inzichten om te benutten in de toekomst. Zo kreeg de vormingsdienst die ACOD TBM recent heeft opgericht een speciale vermelding op het Vlaams Statutair Congres. Verdiend, want competentie op de werkvloer geeft ingenomen leden. De komende periode zal deze vormingsdienst nog versterkt en geoptimaliseerd worden. We zullen niet enkel inzetten op onze drie-daagse vormingen, maar hiernaast ook een-daagse opleidingen aanbieden op maat van De Lijn. Kennis en doorzicht vergaren is van cruciaal belang en maakt onze militanten nog mondiger.

Stabiel met goede arbeidsvoorwaarden

We keken daarnaast ook naar de uitrol van basisbereikbaarheid. Voor de ene regio zit die in een groeiscenario, voor de andere - landelijke regio's - in een rampscenario. Het menselijke en sociale gelaat van De Lijn verdwijnt steeds meer en maakt plaats voor kostenefficiëntie, kostendekkingsgraad en nog enkele dure woorden. Achter deze termen gaat natuurlijk schuil dat men minder wil investeren, overwegend in het broodnodige werkings- en exploitatiebudget. Vanzelfsprekend verzetten wij ons tegen deze aanpak op vele vlakken. Intern bij De

Lijn wordt gestreden voor betere diensten en werkomstandigheden. Op die manier proberen wij de job aantrekkelijk te maken/houden, want wie wil er nu in een sector werken waar niemand tevreden is? Een stabiele sector met goede arbeidsvoorwaarden is de eerste stap naar een stabiele dienstverlening, wat vervolgens vertaald wordt in blijve reizigers.

De politieke druk wordt opgedreven in aanloop naar de Vlaamse verkiezingen. Als vakbond moeten wij onze stempel drukken op het beleid dat men de komende jaren wil voeren in Vlaanderen. Wil men een modelshift? Wil men Europese normen halen? Wil men de juiste keuzes maken voor mobiliteit? Deze zaken leggen wij op tafel bij onze gesprekspartners. Een consistent mobiliteitsbeleid moet ervoor zorgen dat we morgen niet stilstaan op onze wegen. Het is van fundamenteel belang dat De Lijn als openbare vervoersmaatschappij hier een degelijke rol in krijgt. Waarom openbaar? Omdat dit de enige manier is om iedereen mee te krijgen in deze transitie, die niet altijd geliefd is bij de bevolking. 'Betrouwbaar, betaalbaar én voor iedereen' moet voorop staan.

Evenzeer de reizigersorganisaties zijn onze medespelers op dit vlak. Door met hen in dialoog te gaan, kunnen we de zaken ook vanuit hun standpunt bekijken. Dit doen we al en zullen we blijven intensiveren. Het is verrassend hoeveel raakvlakken er bestaan tussen de reizigers en de medewerkers bij De Lijn. De kunst ligt erin mekaar te begrijpen en de thematiek goed door te spreken. Het is onze missie het middenveld te versterken door op stabiele basis info te delen zodat deze organisaties hun rol beter kunnen opnemen.

Sociale verkiezingen

Uiteraard waren ook de aankomende sociale verkiezingen een terugkerend topic op de congressen. Tijdens deze belangrijke afspraak wordt in elk bedrijf het personeel verkozen dat gedurende vier jaar zal zetelen in de ondernemingsraad en de veiligheidscomités. Dit leidt tot een sociale dialoog die een enorme invloed heeft op de werking van het bedrijf, in dit geval De Lijn. Wij zijn trots op onze





verkozenen die de voorbije termijn in zeer moeilijke omstandigheden hebben moeten functioneren. Ik ben ervan overtuigd dat de geleverde inspanningen hun vruchten zullen afwerpen bij de verkiezingen van mei dit jaar. Iedereen zal hierover nog voldoende communicatie ontvangen de komende maanden. Markeer woensdag 23 mei 2024 alvast in jullie agenda en vergeet niet naar de stembus te trekken!

Er is nog veel werk aan de winkel, maar het vertrouwen dat we van jullie gekregen hebben, geeft ons een geweldige impuls om er volledig voor te gaan. Dit doen we samen met velen, want dat is de sterkte van onze vakbond.

Bedankt.

Stan Reusen



bpost

Open brief aan het bpost-management, de raad van bestuur en de regering

Dringend duidelijkheid en niets anders!

Kameraden, op 8 februari gaven we aan de raad van bestuur en het management een open brief af. We adresseerden deze open brief ook aan de regering omdat er nog steeds geen duidelijkheid is over het steunmechanisme dat deze zal geven aan de uitgevers (in verband met de niet-dichtbevolkte gebieden).

ACOD Post eist zo snel mogelijk duidelijkheid van de overheid. We spreken hier over duizenden mensen die willen weten waar ze aan toe zijn. Pas op het moment dat de details van dit mechanisme bekend worden, kunnen de onderhandelingen tussen bpost en de uitgevers afgerond worden. Het is pas dan dat de betrokken personeelsleden zullen weten wat dit voor hen inhoudt.

Aan de raad van bestuur vragen we duidelijkheid over de toekomst van bpost. Welke richting moet bpost uitgaan, welke nieuwe activiteiten kunnen de vermindering van de briefwisseling en de eventuele vermindering van kranten en tijdschriften opvangen?

Het management mag klaarheid scheppen over zijn plannen met bpost de volgende jaren. Het is duidelijk dat er geen toe-

"Het personeel wil NU duidelijkheid over de impact van het niet toekennen van de persconcessie."

komstvisie bestaat bij de top en raad van bestuur van bpost. Dit kan niet, de werknemers van bpost verdienen beter. Als drukingsmiddel was er op 8 februari een stakingsaanzegging ingediend, echter zonder op te roepen tot staking. Voor ons was deze stakingsaanzegging een signaal aan het management, de raad van bestuur en de regering.

Hieronder vinden jullie onze open brief terug. Wij blijven ijveren voor een gezond bedrijf met een gezonde toekomst en eisen dit van al de betrokken partijen: de regering, de raad van bestuur en het management van bpost.

*"Aan de dames en heren van de Raad van Bestuur,
Aan de CEO Group en aan de CEO Belgium,*

Schep duidelijkheid over de toekomst van bpost! Wat kan en mag het personeel verwachten?

Het personeel wil NU duidelijkheid over de impact van het niet toekennen van de persconcessie. 4.000 mensen bedelen dagdagelijks de kranten. Meer dan 10.000 mensen zijn dagelijks betrokken bij de sortering van de tijdschriften in de sorteercentra of bij de uitreiking van de tijdschriften op hun ronde. Wat verandert er voor hen? Wat is de impact op hun job? Blijft het sorteercentrum waarin zij werken bestaan? Behouden zij een fulltime job? Hoe zal hun uurrooster eruitzien? Zullen zij nog een job hebben? Wij willen dringend garanties voor de personeelsleden van bpost.

Aan de Belgische regering vragen wij dat ze eindelijk een beslissing neemt over het aangekondigde steunmechanisme. Jullie hebben het perscontract niet toegekend. Dit wil zeker niet zeggen dat alle problemen van de baan zijn. De onzekerheid

blijft en de spanning is te snijden binnen ons bedrijf. Het is dan ook de hoogste tijd dat er duidelijkheid komt over hoe dit steunmechanisme concreet zal werken.

Aan de raad van bestuur vragen wij duidelijkheid over de toekomst van het bedrijf. Wat hebben jullie gedaan om het perscontract binnen te halen? Wat gaan jullie doen om het eventuele verlies van kranten en tijdschriften op te vangen? Welke nieuwe activiteiten zien jullie weggelegd voor bpost? Activiteiten die er dringend moeten komen om eventuele financiële verliezen en verlies aan arbeidsplaatsen op te vangen.

Wij willen m.a.w. een krachtdadige raad van bestuur die zijn verantwoordelijkheid opneemt en keihard vecht, niet alleen voor het merk bpost maar evengoed voor ALLE medewerkers.

Het innemen van 'postjes' op hoog niveau is het enige dat we momenteel zien veranderen. De kennis en ervaring van het lokale management verdwijnen van het terrein. Het is nochtans het terrein dat het verschil kan maken en waar de ervaring broodnodig is. Het personeel ervaart dit als het nemen van de vlucht vooruit.

Aan de CEO Group en de CEO Belgium vragen wij een toekomstvisie. Waar willen jullie met bpost naar toe? Momenteel tasten wij volledig in het duister. Een strategisch plan dat ons ook maar een beetje zou kunnen geruistellen, lijkt onbestaan-de. Eén ding is zeker: sociale uitbuiting op de kap van de postmedewerker, minderwaardige jobs, verplicht deeltijdse jobs en/of naakte ontslagen zullen wij NIET aanvaarden (zie ook cao 2023-2024).

26.000 medewerkers in België vragen zich elke dag af hoe het nu verder moet? Duidelijke antwoorden blijven echter achterwege. Het bpost-personeel is de onzekerheid beul!

Wij willen NU duidelijkheid voor deze 26.000 mensen. Wij eisen dat jullie beslissingen nemen, dat jullie keuzes maken voor een succesvolle toekomst van bpost, dat jullie investeringen mogelijk maken en inzetten op kwaliteitsvolle jobs."

Geert Cools

Tweede beheerscontract universele dienstverlening

Welke zijn de voornaamste punten?

Eind vorig jaar werd het tweede beheerscontract tussen bpost en de staat over de universele postdienstverplichtingen voor de periode van 2024-2028, goedgekeurd. Dankzij de universele dienstverlening kan elke burger, of deze nu in de stad of op het platteland woont, de post ontvangen en toegang hebben tot postkantoren in de omgeving. Welke zijn de voornaamste punten van dit tweede beheerscontract?

Universele dienst

- Ophaling, sortering, transport en uitreiking, op het hele grondgebied, van postzendingen (inbegrepen aangetekende post) tot max. 2 kg en pakjes van de particuliere klanten tot max. 10 kg (en tot 20 kg voor pakketten afkomstig uit de andere EU-lidstaten). De uitreiking van prior-zendingen moet minimaal vijf dagen per week worden verzekerd.

- In elke gemeente moet zich ten minste één toegangspunt bevinden voor het deponderen van postzendingen.

- Op alle postbussen moet het uur van de laatste lichting worden aangegeven. Het uiterste uur van de laatste lichting moet voor minstens één postbus in elke gemeente zijn vastgesteld op 17 uur en op 19 uur in de gemeenten waar dit gerechtvaardigd is. bpost verzekert een evenwichtige spreiding van de postbussen over het gehele grondgebied.

- bpost ondersteunt de fusies van gemeenten met voldoende lange overgangstermijnen van minimum zes maanden voor

- bpost ondersteunt maximaal de ontwikkeling van de meer duurzame e-commerce in België van zowel grote platformen als starters en kleine webshops.

- bpost spant zich in om het versturen en ontvangen van aangetekende zendingen te vergemakkelijken, onder meer door haar processen op een klantvriendelijke manier

aan te passen aan de digitale evolutie.

- bpost streeft ernaar de koolstofvoetafdruk van de producten en diensten die tot de universele postdienst behoren te verminderen.

Kwaliteit van de dienst

- Voor de prior-zending geldt de leverings-termijn van D+1, voor de non-prior D+3.

- Overlijdensberichten, afgegeven in een postkantoor en gefrankeerd met een rouwzegel, moeten op D+1 worden geleverd.

- bpost verbindt zich ertoe op tijd te leveren:

* 95 procent van de prior-post op D+1 (97 procent op D+2)

* 95 procent van de non-prior-post op D+3 (97 procent op D+4)

* Bij het niet behalen van de vastgestelde kwaliteit kan aan bpost een investering worden opgelegd die op korte termijn tot een kwaliteitsverbetering moet leiden.

Informatie aan de klanten

bpost verstrekt aan haar klanten nauwkeurige, actuele en volledige informatie met betrekking tot de producten en diensten die deel uitmaken van de universele dienst.

bpost vermeldt, met name op haar website, het telefoonnummer van haar klantendienst, alsook de contactgegevens van de ombudsdienst voor de postsector (ombudsman post).

bpost informeert de gebruikers, in het bijzonder op haar website, over de procedure die beschikbaar is voor de behandeling van klachten.

Een nieuwe tool voor klachtenbeheer wordt in de loop van 2024 in gebruik genomen. Na een volledig jaar van klachtenregistratie, zal bpost een overzicht van de klachten met betrekking tot producten en diensten die tot de universele dienst behoren, op zijn website publiceren.

Tarieven

bpost kan jaarlijks zijn tarieven aanpassen. De tariefaanpassingen moeten gebeuren volgens de principes vastgesteld in de Postwet. bpost is verplicht om voor de kleine gebruikers (enkelstuktarieven) over het gehele grondgebied uniforme tarieven toe te passen, ongeacht de plaats van ophaling en distributie.

Wijziging verplichtingen die voortvloeien uit universele postdienst

Wanneer de verplichting van de universele postdienst het financieel evenwicht van de universele postdienst bedreigt, heeft bpost de verplichting om aan de minister voorstellen te doen om de verplichtingen die voortvloeien uit de universele postdienst te verlichten in die mate dat dit is bepaald of toegelaten door de postwet of, in voorkomend geval, voorstellen tot wijziging van de postwet te doen aan de minister. De regering kan dan kiezen: een netto-kost betalen en dezelfde verplichtin-

gen behouden, of een verlichting van de verplichtingen invoeren om te vermijden dat de staatskas moet bijspringen.

bpost kan eveneens op elk ogenblik vrijblijvend voorstellen doen aan de minister en de wetgevende kamers voor wijzigingen aan het regelgevend kader van de postsector, die zij nuttig en gepast acht om dit kader aan te passen aan de veranderende behoeften van de gebruikers. Dit beheerscontract herneemt grosso modo de bepalingen van het eerste beheerscontract voor de draagwijdte van de universele dienst.

Nieuw is wel de clausule *'De partijen zijn van plan om ten laatste in het eerste kwartaal van 2026 samen te komen om de ontwikkeling van de universele postdienst te evalueren en indien nodig dit contract aan te passen, met name in geval van een versnelde daling van de volumes en gelet op het verband tussen de verschillende opdrachten van openbare dienst die aan bpost zijn toegewezen.'* Dit laatste zet de

komende jaren ongetwijfeld de universele dienstverlening onder grote druk.

Marianne Peeters



Belga - Nicolas Maeterlinck

Sociale verkiezingen in mei 2024

Kies wie jou vertegenwoordigt!

In mei 2024 zijn er sociale verkiezingen. Jij kiest dan wie jou vertegenwoordigt in je bedrijf, wie er onderhandelt met de directie. Stemmen voor het ABVV, lijst 3, is stemmen voor strijdvaardigheid. Voor hogere lonen, een veilige en gezonde werkplek en een stevig contract.

2024 is een verkiezingsjaar in ons land. In oktober kan je stemmen voor de provincie- en de gemeenteraad, in juni voor de Europese, federale en regionale verkiezingen. De eerste verkiezingen komen er echter al in mei aan: van 13 tot 26 mei 2024 zijn er sociale verkiezingen in bedrijven met minstens 50 personeelsleden.

Bij de sociale verkiezingen kies jij als werknemer je vertegenwoordigers. Wie verkozen is, wordt voor de komende vier jaar jouw vertegenwoordiger. Vertegenwoordigers spelen een belangrijke rol om jouw stem te laten horen in alle beslissingen die jouw werkomstandigheden beïnvloeden.

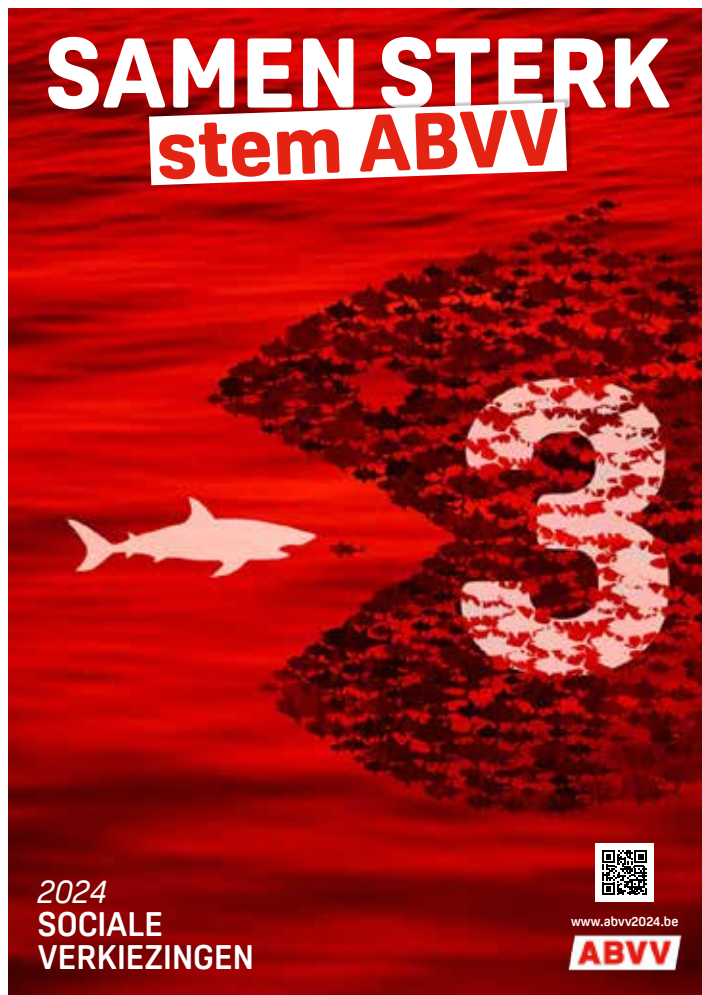
ABVV-vertegenwoordigers verdedigen alle werknemers en waken over de correcte navolging van allerlei regels. Ze gaan voorop om jou en je collega's te helpen, te informeren en te verdedigen. Je vindt jouw ABVV-vertegenwoordigers op lijst 3.

ABVV-vertegenwoordigers komen op voor je rechten. Lijst 3-ABVV stemmen is stemmen voor deftige jobs met goede lonen en haalbare werkuren, sterke statuten en degelijke contracten, veilige en gezonde werkomstandigheden. Tegen uitbuiting en discriminatie.

Telt je bedrijf tussen 50 en 100 werknemers dan kies je vertegenwoordigers voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). In dat comité discussiëren je ABVV-vertegenwoordigers met de directie om de veiligheid op de werkvloer te verbeteren, arbeidsongevallen te voorkomen, in de juiste beschermingsmiddelen te voorzien... Ze spreken de directie aan over de werkdruk en het werkritme, stress en burn-out, begeleiding na ziekte...

Zijn er meer dan 100 personeelsleden in je bedrijf, dan kies je ook vertegenwoordigers in de Ondernemingsraad (OR). Hier beslissen de ABVV-vertegenwoordigers mee over het arbeidsreglement, jaarlijkse vakantie, een vervoersplan, fietsvergoeding... Ze doen voorstellen voor betere loons- en werkvoorwaarden, telewerk, energiebesparing, haalbare uurroosters... Ze houden de economische en financiële toestand van het bedrijf in de gaten en vragen hierover informatie op.

Daarnaast kan er bij jou in het bedrijf ook een vakbondsafvaardiging zijn. Je Gazelco (ACOD-ABVV)-afgevaardigden verdedigen jou en onderhandelen over loonsverhogingen, premies, ploegenarbeid, overuren...



De rode draad doorheen dit alles? Onze waarden. ABVV-vertegenwoordigers gaan samen met jou voluit voor meer democratie, solidariteit, rechtvaardigheid en gelijkheid. We koppelen overleg aan vastberadenheid.

ABVV-vertegenwoordigers onderhandelen dag in dag uit met je werkgever voor betere werkomstandigheden en hogere lonen in je bedrijf en zullen actievoeren als het moet. Die strijdvaardigheid is ons handelsmerk.

Samen sterk! Stem 3!

Proximus Nieuws uit het paritair comité

CBU_SLS_DIR: recruitment & retentievoorstellen - deel 2

Dit dossier kwam er na voorstellen vanop het terrein en van de vakbonden met het oog op de verbetering van de rekrutering en retentie van de shopmedewerkers. Het bestaat uit drie onderdelen: aanpassing van het aantal te presteren zaterdagen, bijkomende tegemoetkoming voor zaterdagwerk en extra carrièrekansen voor CDI-medewerkers.

Om een job in de Proximus-shops aantrekkelijker te maken voor nieuwe kandidaten, wordt het aantal te presteren zaterdagen aangepast aan de realiteit in de shops. Het management kan de medewerkers vragen een maximaal aantal van 39 (i.p.v. 44 voor de nieuwkomers) zaterdagen per jaar verplicht te presteren. Voor de medewerkers met 15 jaar anciënniteit blijft dit maximaal 35 zaterdagen per jaar. Vrijwillig mogen ze meer zaterdagen presteren.

Daarnaast voorziet men in een bijkomende tegemoetkoming om zaterdagwerk aantrekkelijker te maken door een financiële stimulans voor de medewerkers die meer dan 26 zaterdagen per jaar presteren. Vanaf de 27^{ste} gewerkte zaterdag ontvangen de medewerkers een tegemoetkoming van 50 euro bruto per gewerkte zaterdag vanaf 1 januari 2024. Dit geldt voor de V6/V5/V4 bizz expert-verkopers/V4 flying sales-specialisten.

Voor retentie en carrièremogelijkheden van de CDI-medewerkers, wordt tevens een leertraject voor V4-functies specifiek voor V5-medewerkers gelanceerd. Dit om te vermijden dat men telkens CDD (V6)-medewerkers aantrekt in de shops waar er een gap op hoger niveau openstaat (V4) die niet ingevuld geraakt. Voor de tijdelijke afwezigheden echter blijft men met CDD-contracten werken gezien dit geen permanente gaps zijn. Het leertraject zal gemiddeld een jaar duren en wordt twee keer per jaar opengesteld voor V5-vrijwilligers binnen SLS DIR die via de afgesproken criteria geselecteerd zullen worden. Het Opleidingscomité, waarin ook vakbonden vertegenwoordigd zijn, zal toezicht houden op het verloop van dit V4-leertraject. Het zal bestaan uit een theoretisch opleidingsgedeelte en een praktisch gedeelte waarbij de deelnemers ervaring verwerven via 'on the job'-begeleiding. Om dat mogelijk te maken zullen bepaalde V4 gaps (V4 verkopers en/of V4 flying sales) die nog open staan na een job info, voor de betrokken V5 verkopers opengesteld worden voor 'hogere functies'. Om dit te kunnen realiseren wordt de reglementering aangepast zodat voor de verkoopfuncties van niveau V4 hogere functies in de verkoopfuncties V4 kunnen toegepast worden.

Aanpassing reglement kilometervergoeding voor verplaatsingen per fiets tussen woon- en werkplaats

Het maximale bedrag van de fietsvergoeding, vrijgesteld van sociale bijdragen en bedrijfsvoorheffing, stijgt van 0,27 euro/km naar 0,35 euro/km vanaf 1 januari 2024. De wetgever heeft voor deze



vrijstelling ook een maximumbedrag per kalenderjaar en per werknemer ingevoerd vanaf 1 januari 2024. Deze zal 2.500 euro/jaar bedragen, wat overeenstemt met ongeveer 7.143km/jaar. De fietskilometers boven de wettelijke jaarlimiet kunnen wel nog geregistreerd worden in Vaigo, maar zullen geen aanleiding geven tot een fietsvergoeding.

Annuska Keersebilck

Getroffen door de overstromingen van november?

Naar aanleiding van de overstromingen in november 2023 beslisten Work-Life en de vakbonden om medewerkers die materiële schade hebben geleden een financieel steuntje in de rug te geven. Omdat het voor Proximus onmogelijk is te achterhalen wie daadwerkelijk door de overstromingen werd getroffen, werd besloten om een bericht op WAP+ te plaatsen zodat getroffen collega's zich kunnen melden.

Heb je dus schade geleden door die overstromingen, dan kan je dit via een speciaal formulier op de WAP+ melden. Je kan dit formulier vinden door de zoekopdracht 'overstromingen' in te tikken. De verstrekte informatie blijft uiteraard vertrouwelijk en wordt met niemand gedeeld. Zij zal alleen worden gebruikt om na te gaan wie getroffen is.

Het formulier zal beschikbaar zijn tot eind februari 2024. Zodra Proximus over alle antwoorden beschikt, zal geanalyseerd worden met welke financiële bijdrage de getroffen collega's kunnen geholpen worden.

Hulp nodig om de melding op de WAP+ te doen? Aarzel niet om een van onze vrijgestelden of hoofdafgevaardigden te contacteren. Ze helpen je graag verder.

Rekenhof geeft ACOD gelijk

Besparen op personeel en diensten, meer geld voor dure consultancy

Met verontwaardiging namen wij kennis van de studie van Het Rekenhof. Die bewijst zwart op wit wat ACOD Overheidsdiensten al jaren zegt. De Vlaamse regering bespaart fors en blindelings 75 miljoen euro op het Vlaams overheidspersoneel en in haar dienstverlening, maar geeft tegelijk wel 150 miljoen euro extra uit aan zeer dure uitbestedingen en externe consultancy.

Besparen op eigen personeel en diensten...

In de voorbije jaren werd jaarlijks 15 miljoen euro bespaard, oplopend tot 75 miljoen in 2024. Dit werd gerealiseerd door te snoeien in het personeelsaantal met 1.440 'koppen' minder en een miljoenenbesparing in de dienstverlening.

Het is nog erger als we weten deze blinde besparingen zonder duidelijk plan gebeurden en zonder analyse en plannen inzake personeelsbehoeften. Elke entiteit moest maar uitzoeken op welke manier ze de besparingen door de strot zou duwen. Dit is knutselwerk van de Vlaamse regering, dit is non-beleid. Dit is onaanvaardbaar en moet rechtgezet worden!

Het Rekenhof zegt net zoals wij dat veel diensten en mensen kreunen onder de afvloeiingen. Het gevolg is een toename van werkdruk, werkstress en burn-out.

... om veel uit te geven aan dure uitbesteding en consultancy

Zoals wij altijd gezegd hebben, is de Vlaamse regering zeer gul geweest voor de uitbestedingen en voor de consultancy-partners. Met de ene hand geld besparen in eigen diensten om het met de andere hand dubbel uit te geven aan de externe partners. Maar liefst 150 miljoen euro extra vloeiende per jaar zo weg. De kosten van uitbesteding en consultancy zijn gestegen van 449 miljoen euro naar 612 miljoen euro. En wat blijkt? Deze extra uitgeven zijn structureel. Het overgrote deel van de Vlaamse diensten zegt dat de hoge meerkosten van de consultancy een rechtstreeks gevolg zijn van de blinde besparingen. Er is trouwens geen echt beleid uitgestippeld voor werken met consultancy en uitbesteding, iedereen doet maar op. Ook het evalueren van zin, nut en resultaat van die externe partners laat veel te wensen over.

Onbehoorlijk bestuur en non-beleid: het moet anders!

De studie van het Rekenhof moet de ogen openen van de Vlaamse regering, het Vlaams overheidspersoneel en de bevolking. Dit is onbehoorlijk bestuur en non-beleid. Wij houden de Vlaamse regering van Jambon en de bevoegde ministers van Binnenlands Bestuur en Bestuurszaken, Somers en Rutten, verantwoordelijk voor dit fiasco. Wij zullen hen ter verantwoording roepen in het Sectorcomité XVIII en onze grieven overmaken.



ACOD Overheidsdiensten eist dat:

- de besparingen op personeelsaantallen onverwijld worden stopgezet
- de besparingen op de dienstverlening aan de burgers onmiddellijk worden stopgezet
- de kosten van consultancy en uitbestedingen zeer fors worden verminderd
- er een verplichte kosten-batenanalyse moet gebeuren van elke uitbesteding en consultancyopdracht
- er bij elke uitbesteding en consultancy een verplichte audit en evaluatie komt over zin, nut en resultaat van de externe opdracht.

Lees meer over het consultancybedrog van de Vlaamse regering en de impact op de lokale en regionale besturen op de pagina's van sector LRB (p. XX tot XX).

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Fusie WSE en EWI Positief en transparant uit de startblokken

In het Vlaams regeerakkoord stond vijf jaar geleden dat de departementen Werk-Sociale Economie (WSE), Economie-Wetenschap-Innovatie (EWI) en Landbouw-Visserij (LV) op termijn moesten fuseren. Het moment is nu in 2024 aangebroken om die fusie in gang te zetten en uit de startblokken te laten gaan zodat tegen 1 januari 2025 de fusie een feit is.

ACOD Overheidsdiensten zal deze hele fusieoperatie op de voet volgen in het sociaal overleg en het EOC van beide departementen. Wij willen dat de fusie positief en transparant verloopt in samenspraak met vakbonden en personeel. Naar ons gevoel is dit ook de wens van de betrokken leidend ambtenaren.

In fases met transitietraject en -team

Er zal in twee fases gewerkt worden. Vanaf 1 januari 2024 werden de beleidsdomeinen EWI, WSE en LV gefuseerd. De con-

crete impact op de werkvloer is beperkt. Vanaf 1 januari 2025 zal de eigenlijke fusie tussen het departement EWI en het departement WSE gebeuren. Er is nu een transitietraject en een transitieteam (met vertegenwoordiging van beide departementen) van start gegaan die binnen de aangegeven krijtlijnen zullen werken. Verschillende thematische werkgroepen zijn opgericht om de fusie voor te bereiden: Regelgeving, Financiën en Begroting, Mens & Organisatie, Communicatie, ICT & Data, Organisatiebeheersing & Risicobeheer en Beleidscoördinatie. De opdrachten van DEWI en DWSE zijn duidelijk afgelijnd en er is geen optie deze volledig door elkaar te gooien.

Transparantie, informatie, overleg, feedback, betrokkenheid

Voor de ACOD moet de fusie in maximaal overleg en transparantie gebeuren en kan ze geen besparingsoefening kan zijn. De garantie werd gegeven dat iedereen zijn/

haar job zal behouden, we kijken erop toe. Wij willen dat beide departementen vanuit de medewerkers feedback en bezorgdheden capteren en dat die meegenomen worden in het transitietraject. Het is ook belangrijk dat de vakbonden zowel formeel als informeel betrokken worden. Daarvoor is het nodig om vanaf nu op elk sociaal overleg in het EOC een vast agendapunt te maken van de transitie en fusie. Indien vereist, moet er extra overleg georganiseerd worden.

De gevolgen voor loon- en arbeidsvoorwaarden van de betrokken personeelsleden zullen normaal gezien minimaal zijn. Het is voor ACOD Overheidsdiensten belangrijk dat er over de arbeidsreglementen en hybride werken duidelijke afspraken gemaakt worden, waarbij het beste uit beide arbeidsreglementen samengeno-

Chris Moortgat

Fietsleasing Opgelet met overdracht jaarlijkse vakantiedagen!

We kregen enkele vragen van leden vanuit het Agentschap MDK naar aanleiding van een rondgestuurde mail waarin staat: "Recent werden in het LIS de verloftellers voor 2024 gecorrigeerd voor collega's die een bedrijfsfiets leasen en vakantiedagen hebben ingezet voor hun flexbudget. Het aantal uren jaarlijkse vakantie dat jij hebt ingezet voor jouw persoonlijk flexbudget werden in mindering gebracht van je startsaldo jaarlijkse vakantie 2024." Hoezo?

Concreet betekent dit dat wie vakantiedagen ingezet heeft om via de Vlaamse overheid een fiets te leasen, die vakantiedagen zal afgetrokken zien van het aantal dagen die hij/zij kan 'opsparen' naar het volgend jaar. Ook al heeft het personeelslid meer dan elf niet opgenomen dagen in het

voorbijge jaar, dan nog worden de 'leasingdagen' afgetrokken van de maximum elf over te dragen vakantiedagen. De overige dagen ben je hoe dan ook kwijt.

De bovenstaande regeling geldt niet alleen voor het Agentschap MDK maar voor alle Vlaamse personeelsleden. In de editie van oktober 2022 nummer schreven we al dat we niet gelukkig waren met het 'verkoop' van verlofdagen. De onderstaande situatie illustreert dat je in de praktijk moet opletten om de leasing niet nog duurder te betalen dan je denkt.

Je hebt recht op vijftiendertig dagen verlof. Daarvan heb je er het afgelopen jaar in totaal twintig opgenomen. Resten er dus nog vijftien. Je kan er maximaal elf overdragen, de vier overige verlies je definitief.

Je zet zes dagen in om een fiets te leasen. Deze gaan af van de maximaal overdraagbare elf dagen. Er resten dus nog vijf dagen om naar het volgende jaar over te dragen. Dus: eerst wordt er verminderd naar het maximum aantal overdraagbare dagen (elf) en daarna worden de dagen ingezet voor de leasing daarvan nog eens afgetrokken.

Eddy Hendryckx



FOD Financiën Regering: iemand geïnteresseerd?

Het gebrek aan belangstelling van de federale regering voor de FOD Financiën en zijn personeel was bij de start van 2024 overduidelijk. Met name door het uitblijven van een benoeming voor de functies van voorzitter van het Directiecomité en P&O-directeur (human resources). Maar dat is lang niet alles.

Voor veel medewerkers is 1 januari 2024 de datum waarop de maaltijdcheques werden uitgegeven. Voor enkele duizenden collega's is deze datum echter vooral gekoppeld aan de afschaffing van de vaste dagvergoeding voor verblijfskosten.

De timing is des te erger omdat deze ook samenvalt met het einde van de overgangstoelage voor verblijfs- en reiskosten. Deze vergoeding werd 10 jaar geleden toegekend toen de vergoeding voor verblijfs- en reiskosten werd afgeschaft (bedoeld voor personeel dat geregeld dienstreezen moet maken buiten de standplaats).

Terwijl de eerste maatregel voortvloeit uit het koninklijk besluit van 26 oktober 2023 betreffende de toekenning van maaltijdcheques aan personeelsleden van de Federale Overheidsdienst, is de tweede maatregel al lang gekend, gezien deze was opgenomen in het ministerieel besluit van 13 december 2013 betreffende de toekenning, bij wijze van overgangsmaatregel, van vergoedingen aan sommige personeelsleden van de Federale Overheidsdienst Financiën.

Impact toekenning maaltijdcheques

De ACOD betreurt de beslissing van de federale regering om de weddeschalen van de federale ambtenaren niet te verhogen en maaltijdcheques toe te kennen zonder het daarmee overeenstemmende budget toe te wijzen.

De door de federale regering gekozen optie is minder gunstig voor het personeel dan een verhoging van de weddeschalen

en accentueert bovendien de moeilijkheden van een deel van het personeel van de FOD Financiën dat onrechtstreeks een deel van deze financiering zal dragen:

- het personeel van Fedorest, waarvan de activiteiten gerationaliseerd moeten worden om besparingen te realiseren
- personeelsleden die voor hun functie dienstreezen moeten maken buiten hun administratieve standplaats en voor wie de dagelijkse forfaitaire verblijfsvergoeding wordt afgeschaft en in de geest van de wetgever wordt vervangen door een maaltijdcheque van veel lagere waarde (5 euro tegenover 20 euro bij de huidige index).

De medewerkers van Fedorest zijn bovendien onzeker over hun toekomst (wie wordt hun werkgever, wat wordt hun status, wat wordt hun baan?). Er is een nieuwe manager aangesteld en hij klinkt geruststellend. De informatie waarover hij beschikt is echter nog steeds onvoldoende om het personeel een overzicht te geven van de situatie, zelfs op korte termijn. Voor

de ACOD is dit onaanvaardbaar. Het is belangrijk om naar deze collega's te luisteren en hen te steunen.

Voor personeelsleden die voor hun werk buiten hun administratieve standplaats moeten werken, overweegt de FOD Financiën de invoering van een maandelijks forfaitaire vergoeding. Over deze forfaitaire vergoeding (die al wordt toegekend in andere FOD's) wordt eindeloos onderhandeld tussen de representatieve vakbonden en de overheid. In haar streven om te besparen op het personeelsbudget wil de overheid het bedrag van deze vergoedingen beperken en ze slechts aan een handvol personeelsleden toekennen. Bovendien sluit de forfaitaire vergoeding het personeel uit van maaltijdcheques.

Gezien de wekenlange discussies en onderhandelingen zonder dat een bevredigende tekst voor het personeel werd bereikt, werd een stakingsaanzegging neergelegd tijdens de eerste onderhandelingsvergadering van 2024 (Sectorcomité II van 23 januari 2024).

Reis- en verblijfskosten 'rugzak'

Met betrekking tot de 'rugzak'-vergoeding voor reis- en verblijfskosten, die verdween op 31 december 2023 na 10 jaar te zijn toegekend aan het betrokken personeel, weigert het management enige compensatie te overwegen. Maaltijdcheques en kilometervergoedingen, voor personeelsleden die hun persoonlijke voertuigen moeten gebruiken voor externe dienstreizen, bieden volgens de overheid voldoende compensatie.

De ACOD riep op tot het 'recyclen' van het 'rugzak'-budget tot een risicopremie. Het management koos ervoor het rugzakbudget te gebruiken voor extra wervingen.

"Voor meer personeel om de belastinginning te verbeteren en belastingfraude te bestrijden."

Douane en accijnzen

Het management van de Algemene Administratie der Douane en Accijnzen besliste een uniforme methodiek in te voeren voor de organisatie van de werktijd van personeel dat in ploegendienst werkt. Deze omvat de invoering van gestandaardiseerde dienstroosters. De toepassing van deze regels op 24/7-diensten zou leiden tot een duidelijke vermindering van de flexibiliteit in de organisatie van de werktijden van het personeel. De eerste organisatorische voorstellen van het management zouden de arbeidsomstandigheden van het betrokken personeel aanzienlijk verslechteren.

Omdat overleg met de vakbonden niet werkte en de overheid ervoor koos bij haar eisen te blijven, wordt er bemiddeld door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (invoering van een nieuw systeem van werken in opeenvolgende ploegen, dat moeilijk te combineren is met een privéleven en voor sommige personeelsleden een financieel verlies met zich meebrengt).

Toegankelijkheid

De FOD Financiën is alleen telefonisch

bereikbaar. Hoewel het personeel zijn best doet om ervoor te zorgen dat de telefoonlijnen bemand zijn, betreurt de ACOD dat het systeem dat de overheid heeft opgezet ontoereikend is. Maar al te vaak blijft de FOD Financiën onbereikbaar voor burgers. Het is al meer dan zes maanden geleden dat het management de resultaten van het onderzoek van de ACOD ontving, waarin manieren werden voorgesteld om verbeteringen aan te brengen. Het management heeft zijn standpunt nog steeds niet bekendgemaakt. Dit is onaanvaardbaar voor het personeel en voor de dienstverlening aan het publiek.

Eisen

Dit is de context bij het begin van 2024. Het herinnert ons eraan hoe belangrijk het is om gemobiliseerd te blijven en eisen te blijven stellen:

- meer personeel om de belastinginning te verbeteren en belastingfraude te bestrijden
- verhoging van de weddeschalen om ervoor te zorgen dat het personeel naar behoren wordt beloond
- verhoging van premies en toelagen om onze collega's eerlijk te compenseren.

De ACOD eist dat het management van de FOD Financiën creativiteit en ambitie toont voor de werkomstandigheden van het personeel. Van de minister van Financiën en de federale regering eisen we dat ze uiteindelijk laten zien dat ze echt geïnteresseerd zijn in de strijd tegen belastingfraude door voldoende middelen te bieden aan de diensten en het personeel van de FOD Financiën.

Het team van ACOD Financiën

Oproep tot kandidaturen Adjunct-secretaris (stafmedewerker) Financiën voor ACOD Overheidsdiensten

Naar aanleiding van het vrijkomen van de functie adjunct-secretaris (stafmedewerker) Financiën doet de ACOD Overheidsdiensten een oproep tot kandidaten (kandidaten moeten werken bij de FOD Financiën).

Kandidaturen moeten in overeenstemming met het huishoudelijk reglement ACOD Overheidsdiensten worden gericht aan de federaal secretaris-coördinator Tony Six (tony.six@acod.be).

Elke kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv en kan worden ingediend tegen ten laatste 1 april 2024.

Defensie in 2023

Successen, Uitdagingen en Toekomstplannen

Op 24 januari 2024 werd onze vakorganisatie uitgenodigd op de nieuwjaarsreceptie van Defensie. Tijdens de receptie gaven zowel de MOD (Minister of Defence) als de CHOD (Chief of Defence) een toespraak over wat er allemaal gebeurd is en wat nog komen zal.

Focus op personeel

Eén van de belangrijkste prestaties van de MOD was de herwaardering van de meest waardevolle middelen: het personeel. Door middel van het POP-plan 'People Our Priority' werd de militaire carrière erkend en centraal gesteld in het beleid van de Minister. Dit resulteerde in een aanzienlijke loonsverhoging, in een markante toename van het aantal rekruten en een versterking van de operationele capaciteit.

Investerings in materieel en samenwerking

Naast de focus op het personeel, heeft de Minister ook ingezet op modernisering en samenwerking. Er werden aanzienlijke investeringen gedaan in materieel, infrastructuur en samenwerking met partners, zowel binnen als buiten België. Deze inspanningen hebben geleid tot verbeterde operationele capaciteiten en een versterkte positie van België in internationale samenwerkingsverbanden.

Oprichting cybercomponent

Een andere belangrijke ontwikkeling was de oprichting van een cybercomponent binnen Defensie, gericht op het begrijpen en beheersen van de operationele uitdagingen in het cyberdomein. Deze stap onderstreept het belang van het aanpakken van nieuwe bedreigingen en het waarborgen van de veiligheid van kritieke infrastructuur en gegevens.

Een reflectie op het jaar en een blik op de toekomst

Het jaar 2023 is voor Defensie gekenmerkt door successen, uitdagingen en de onvermijdelijke noodzaak om te evolueren in een steeds veranderende wereld. In deze terugblik op het afgelopen jaar en vooruitkijkend naar de toekomst, zien we een organisatie die trots mag zijn op haar prestaties, maar tegelijkertijd geconfronteerd wordt met complexe geopolitieke vraagstukken.

Succesvolle prestaties

De CHOD begint met het benadrukken van de veelzijdigheid van de activiteiten van Defensie in 2023. Met een toename van het aantal personeelsleden in operatie en training, infrastructuuruitbreidingen, en duurzaamheidsinitiatieven zoals het installeren van zonnepanelen op kwartieren, toont Defensie haar toewijding aan efficiëntie en moderne capaciteiten. De succesvolle overgang naar de nieuwe organisatie van de De-



fensiestaf, de implementatie van de Strategische Visie en het STAR-plan, evenals het voltooiën van het Readiness-plan en ondersteuning aan Oekraïne worden genoemd als hoogtepunten die het resultaat zijn van hard werk en inzet van het personeel.

Uitdagingen in de wereld

Desondanks wordt erkend dat 2023 een somber jaar was, gekenmerkt door aanhoudende conflicten in Oekraïne, staatsgrepen in de Sahel en de heropleving van geweld in het Midden-Oosten. De CHOD wijst op de groeiende geopolitieke en geostrategische uitdagingen en de toenemende urgentie om actie te ondernemen.

Toekomstplannen en aanpassingen

Met de blik op de toekomst wordt aangekondigd dat het STAR-plan zal worden geactualiseerd om beter in te spelen op de veranderende veiligheidssituatie. Drie speerpunten worden benadrukt: budgettaire aanpassingen, versterking van paraatheid, en aanpassing aan nieuwe oorlogsvoeringstechnologieën. De noodzaak van een "Whole of Society"-benadering wordt benadrukt, waarbij alle sectoren van de maatschappij betrokken zijn bij het versterken van de nationale weerbaarheid. De CHOD roept op tot samenwerking op Europees niveau en benadrukt het belang van een sterke industriële basis, vooral na de gebeurtenissen in Oekraïne.

Hoopvolle toekomst

Ondanks de uitdagingen sluit het de CHOD af met een positieve noot, waarin de betrokkenheid van het personeel en het streven naar een "Sense of Purpose" binnen de organisatie worden geprezen. De hoop is gericht op een gezamenlijke inspanning om te bouwen aan een robuustere Defensie en een weerbare Belgische samenleving.

In een wereld die voortdurend evolueert, benadrukt de CHOD de noodzaak voor Defensie om flexibel te blijven, zich aan te passen aan nieuwe dreigingen en samen te werken met alle sectoren van de samenleving om de veiligheid en weerbaarheid te waarborgen.

Natasja Gaytant

Gevangenis Triest record en nog meer agressie!

Het jaar 2023 is zeer woelig afgesloten in de gevangenis en het nieuwe jaar is al zeker zo slecht begonnen. Eerst heeft de overheid een triest record gevestigd door voor de eerste keer boven de 12.000 gedetineerden te komen. Je moet geen kernfysicus zijn om te weten dat dit explosieve problemen oplevert, wetende dat er maar plaats is voor 10.700 personen.

Schrijnende toestanden zijn het wanneer je drie of meer personen die elkaar amper kennen samenpropt op een paar vierkante meter in afgeleefde gebouwen. Dikwijls hebben deze gedetineerden verschillende culturele achtergronden (nationaliteit, religie...) en psychische problemen. Huisjesmelkers verbleken bij de omstandigheden waarin de overheid gedetineerden huisvest!

Explosie geweld tegen personeel

We sloten 2023 af met enkele zware incidenten van fysieke agressie tegen het

personeel in de penitentiaire inrichtingen. Meestal met arbeidsongeschiktheid en zelfs blijvende lichamelijke schade tot gevolg. Het begin van dit jaar was helaas niet anders: de eerste drie weken van januari hadden we al meer incidenten met agressie dan er dagen gepasseerd waren! Telkens met gewonden bij het personeel.

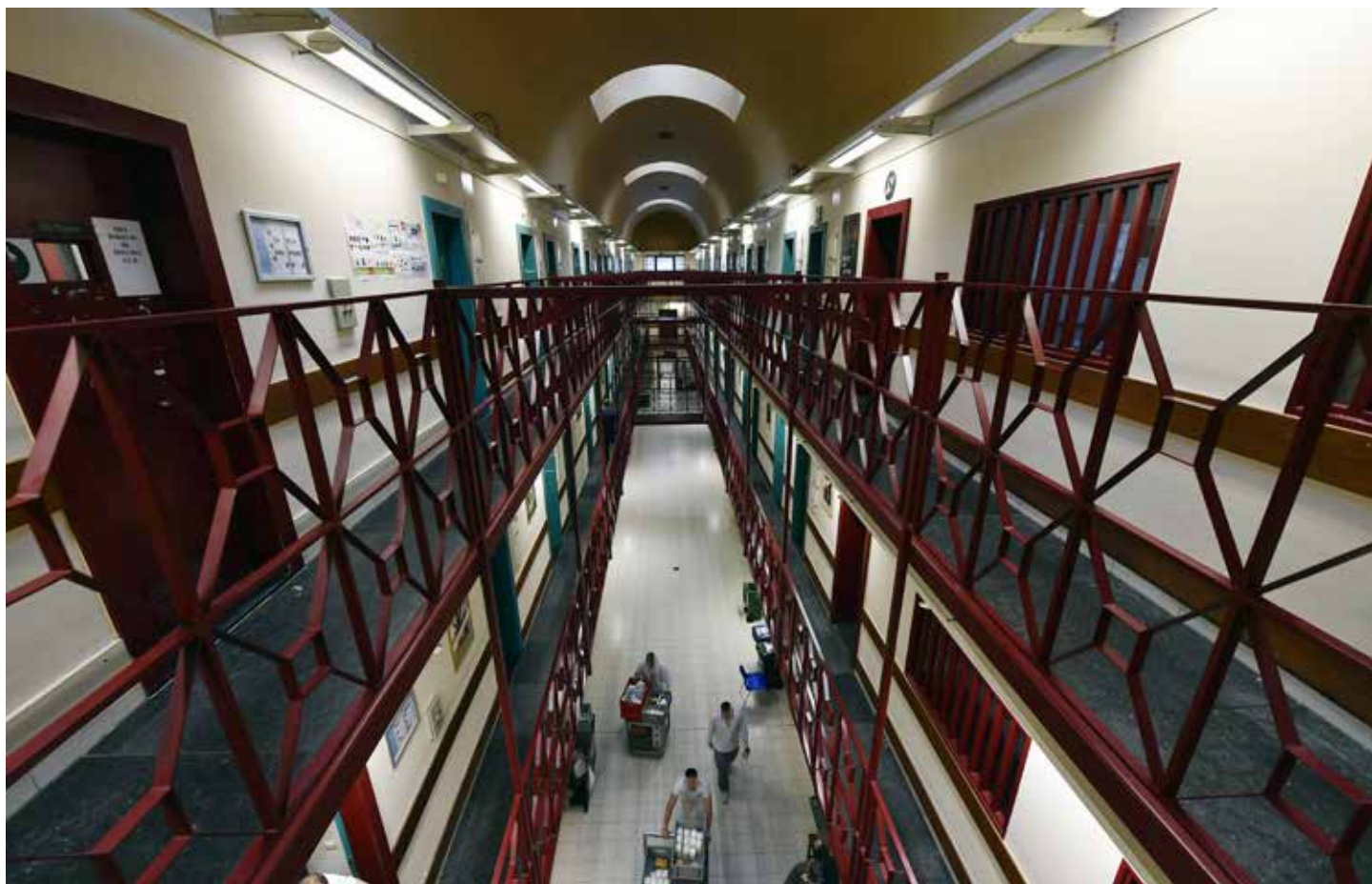
Uiteraard heeft de overbevolking hierin een groot aandeel. Zij brengt frustraties met zich mee. Wij merken echter ook een enorme stijging van incidenten met gewelddadige geïnterneerden, mensen met een psychiatrische problematiek die in de gevangenis zitten, maar ontoerekeningsvatbaar verklaard zijn en eigenlijk zelfs niet in een gevangenis horen te zitten omdat daar niet de juiste omkadering bestaat.

Hiervoor zijn tijdens de legislatuur van voormalig minister van Justitie Laurette Onkelinx FPC's (forensische psychiatrische centra) opgericht, die met voldoende en gediplomeerde mensen in verschillende disciplines werken met geïnterneerden. De

realiteit is echter dat zij dikwijls terug in de gevangenis terechtkomen omdat men deze 'kalibers' niet wil huisvesten in de FPC's wegens te gevaarlijk.

Dus deelt het personeel van de gevangenis in de klappen, letterlijk en figuurlijk, want momenteel huisvesten de gevangenis een duizendtal geïnterneerden! Voormalig minister Van Quickenborne deed nochtans de belofte om tegen 2025 geen enkele geïnterneerde meer in de gevangenis te hebben. Met de vaandelvlucht richting Kortrijk blijft er van deze belofte niets meer over.

Door de bemoeizucht van de klachtencommissie, die klachten van gedetineerden behandelt die zich te streng bestraft voelen tijdens hun detentie, en die door directeurs uitgesproken straffen kan afzwakken, ontstaat er een gevoel van straffeloosheid. Veel directeurs spreken geen adequate sancties meer uit tegen (agressieve) gedetineerden om te vermijden dat hun sanctie in vraag gesteld en/



Belga - Eric Lalmand

of afgezwakt wordt. Het resultaat is een gevoel van bandeloosheid langs kant van de gedetineerden en demotivatatie bij het personeel dat de zin van rapporteren van incidenten niet meer inziet.

Oplossingen en politieke moed

De samenloop van al deze situaties leidde eind januari tot stakingsaanzeggingen voor een aantal inrichtingen. Het overleg om tot oplossingen te komen, leverde zo goed als niets op. Kort samengevat kunnen we zeggen dat er initiatief genomen wordt, maar dat dit te laat komt en geen onmiddellijke impact heeft. Extra capaciteit is er, maar het ontbreekt aan personeel in Haren, Dendermonde en Ieper... Nieuwe detentiehuisen komen er, maar door vormfouten is er een achterstand van 8 maanden in de aanbesteding en zal er ten vroegste in de herfst van dit jaar kunnen gestart worden met het plaatsen van prefab-gebouwen (containers).

In de tussentijd stromen de kortgestraften niet binnen in een detentiehuis maar in de arresthuizen, die al meer dan hun portie hebben van mensen in voorhechtenis en langgestraften die niet tot een strafinrichting geraken! Nieuwe FPC's zijn onderweg, maar ook daarvoor lijkt het moeilijk om een timing te kunnen respecteren gezien de opening ervan al verschoven is naar 2028-2029 en vervolgens naar 2030-2031! Dat België al meermaals veroordeeld is omdat het geïnterneerden opsluit in gevangenissen speelt blijkbaar niet echt een rol in de Wetstraat.

Wij geven al jaren aan dat men dringend moet investeren in de bestaande inrichtingen en deze deftig moet onderhouden.

Wij vragen al jaren naar een oplossing om met onvoorspelbare en agressieve personen te kunnen werken op een veilige manier, zonder risico op zwaar fysiek letsel. Wij vragen al geruime tijd naar een deftig beleid inzake sancties en veiligheid. Nooit hebben wij hier tastbaar resultaat gezien.

Een wettelijk initiatief dat in het leven geroepen was om de overbevolking terug te dringen tijdens corona, heeft men vorig jaar stopgezet waardoor men nu nog meer mensen moet huisvesten (er liggen momenteel een kleine 200 mensen op een matras op de grond te slapen). De vraag om dit initiatief terug in het leven te roepen, wil het kabinet Justitie niet bespreken in de ministerraad. Men laat het personeel gewoon in de steek.

Het personeel kan dus niet anders dan z'n problemen bespreekbaar maken door op straat te komen en hoopt dat het niet alleen zal staan in zijn strijd voor deftige werkomstandigheden en een aanpak die maakt dat er niet elke dag slachtoffers vallen langs kant van het personeel, want het wil geen boksbal zijn voor gedetineerden die het falende beleid beu zijn en hun uitzichtloosheid botvieren op degene die op het verkeerde moment de celdeur opent.

Jef Tax, Robby De Kaey

Steun onze actie, teken de petitie

Als je jezelf betrokken partij voelt, dan kan je dit tonen door onze petitie te ondertekenen via de QR-code. Op die manier geven we de overheid allemaal samen een krachtig signaal en wijzen we de verantwoordelijken op hun aandeel in deze problematiek en reiken we de hand aan wie verantwoordelijkheid wil dragen in de toekomst.

Ons gemeenschappelijk doel moet zijn het penitentiair beleid te sturen in een richting die staat voor investeren in voldoende personeel (niet enkel maar meer beton), kwaliteitsvolle re-integratie van gedetineerden met daling van het recidivecijfer als gevolg en een werkvloer met meer aandacht voor het welzijn van het personeel.

De handtekeningen zullen op het ogenblik dat we een voldoende krachtig signaal kunnen geven met de nodige aandacht in de media aan de politieke overheid bezorgd worden. Het is niet voldoende dat u zelf ondertekent, maar het is essentieel dat u de petitie kenbaar maakt bij zoveel mogelijk vrienden, kennissen, familieleden, collega's...



Oproep tot kandidaturen Verificateur van de rekeningen - federale koepel ACOD AMiO

Naar aanleiding van het vrijkomen van het mandaat van verificateur van de rekeningen doet de sector ACOD AMiO een oproep tot kandidaten.

Kandidaturen moeten in overeenstemming met het statuut ACOD AMiO worden ingediend door een gewestelijk sectorcomité of een gewestelijk uitvoerend bureau en worden gericht aan de voorzitter van ACOD AMiO, Ella Neirinck (ella.neirinck@acod.be).

De kandidaturen worden ingediend voor 1 maart 2024. Elke kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv.

Comité B

Nog enkele projecten voor de verkiezingen

Met het einde van de legislatuur in zicht, probeert minister van Ambtenarenzaken De Sutter nog enkele dossiers door te drukken om haar stempel te drukken op het beleid.

KB 'Uniek eengemaakt statuut'

De voorbije weken hebben we informeel een project voorbereid van nieuw KB 'Uniek eengemaakt statuut' voor de personeelsleden van de staatsveiligheid, ADIV en OCAD, waar voor de eerste keer opmerkingen gevraagd werden voorafgaand aan de voorlegging van het project-KB op de ministerraad. Jammer dat deze methode van werken bijna vier jaar op zich liet wachten. Er werd een zoveelste aanpassing voorgesteld inzake regeling van de selecties, waar wij het altijd maar moeilijker krijgen om te kunnen volgen waar de overheid naartoe wil met haar globale visie. Een vergadering met de administratie van werkenvoor.be (vroeger Selor) zou duidelijkheid moeten scheppen. Bovendien is de stand van zaken gevraagd naar het KB dat voor bepaalde vrijstellingen moet zorgen voor contractuele personeelsleden bij statutaire selecties. Dit KB is terug van de Raad van State en de overheid beraadt zich hoe hierop te moeten reageren, maar houdt vol dat dit nog voor het einde van de legislatuur zal gepubliceerd worden in het Staatsblad.

Aanpassing KB 'Toelagen en vergoedingen' voor artsen

De overheid heeft het moeilijk om artsen te rekruteren. Naast de inspanning om deze nu in een klasse A3 te kunnen aanwerven zonder zes jaar nuttige ervaring, wil de overheid nu een extra toelage invoeren om het beroep als arts aantrekkelijker te maken. Wij stellen ons altijd positief op indien we de loonvoorwaarden kunnen verhogen voor een beroepscategorie. Maar aan dit voorstel kleeft toch wel een zure nasmaak. Het budget voor deze toelage moet namelijk van de betrokken organisatie, de FOD zelf, komen. Voor sommige entiteiten is dit geen probleem, maar de ACOD verneemt bijvoorbeeld dat voor de Directie-Generaal voor Personen met een Handicap (DG HAN) dit een equivalent van 20 NIV C zou betekenen. Bovendien wordt niets ondernomen voor heel wat andere beroepen waarvoor men geen personeelsleden. Al deze opmerkingen zijn natuurlijk meegenomen in de onderhandelingen.

Verankering recht van opleiding

Na drie vergaderingen bereikten we een consensus: iedereen zou het recht krijgen op minimaal vijf opleidingsdagen per jaar.

Fietslease

Met project 'fietslease' wou de minister haar 'groene overtuiging' in de kijker zetten. Onze vakbond is ook overtuigd dat men moet



meewerken aan een beter klimaat. Bovendien is het voorstel er ook gekomen om de aantrekkelijkheid van de job als ambtenaar te verbeteren. Een goed idee dus, maar meermaals stelden we vast dat ook dit voorstel een vergiftigd geschenk zou zijn voor onze leden.

Een fietsleasing houdt in dat de fiets gehuurd wordt gedurende drie jaar, waarvoor men het brutobedrag van de eindejaarspremie zou kunnen gebruiken. Het bruto saldo van de eindejaarspremie wordt dan inderdaad netto voor het bedrag dat je gebruikt om de fiets te huren. Maar merken op dat men tot 1,6 maal de prijs van de fiets betaalt om hem te huren. Indien je eigenaar wil worden na drie jaar wordt nog 15 procent van de beginwaarde van de fiets aangerekend, waardoor je tot 1,9 maal de aankoopwaarde van de fiets hebt betaald.

We kunnen ook andere elementen naar voren brengen - de verminderde inkomsten van belastingen en sociale zekerheid die de openbare diensten financieren - maar daarvan zullen sommigen misschien minder wakker liggen.

Dit is dus een zeer slechte deal voor onze leden en betekent enkel een grote winst voor de firma die het leasingcontract zal toegevoegd krijgen. Hoewel we de overheid aangemaand hebben niet door te gaan met dit project of een alternatief te zoeken, bv. werken met een fietsplan waardoor men effectief de fiets aankoopt i.p.v. te huren wil de overheid doorgaan op de foute weg. We raden dus onze leden aan goed te analyseren welke voorwaarden aan deze fietsleasing zullen verbonden zijn.

We hopen dat de minister voor haar laatste maanden nog andere voorstellen in haar mouw heeft zitten. Voorstellen waarvan iedere ambtenaar beter wordt.

Kurt Sissau, Tony Six

Project 600

Verlenging opleidingsproject verpleegkundige of zorgkundige schooljaar 2024 -2025

Het beheerscomité Sociale Maribel voor de openbare (federale) zorgsector besliste onlangs tot de verlenging van de intussen al lang lopende opleidingsprojecten verpleegkundige–zorgkundige (project 600).

Werknemers uit de openbare federale zorgsector kunnen zich via deze weg met behoud van loon omscholen tot verpleegkundige of zorgkundige, uiteraard onder bepaalde voorwaarden.

Tevens wordt voor de gegradueerde verpleegkundigen terug voorzien om een brugopleiding tot bachelor in de verpleegkunde te volgen. Daarnaast wordt de mogelijkheid geboden

(‘instroom A’) aan werknemers uit de lokale openbare sector (niet tewerkgesteld in de zorgsector) om de opleiding te volgen tot verpleegkundige (bachelor- basis) of zorgkundige, hier ook onder bepaalde voorwaarden.

Ten slotte wordt ook nog aan werknemers van buiten de zorgsectoren de mogelijkheid geboden (‘instroom B’), eveneens onder bepaalde voorwaarden, de opleiding tot verpleegkundige of zorgkundige te volgen.

Meer informatie (toelatingsvoorwaarden, inschrijvingsformulieren...) over de bovenstaande mogelijkheden is terug te vinden op de website www.opleidingsprojecten-

openbare-zorg.be.

Opgelet: het aantal plaatsen is beperkt en inschrijvingen moeten gebeuren voor 1 april 2024.

*Voor de sectoren LRB & Overheidsdiensten:
Yves Derycke, Willy Van Den Berge*



Consultancy bij de Vlaamse overheid Het grote bedrog

Onze excuses aan alle fans van voormalig minister Bart Somers, maar we kunnen het niet laten om iedereen opnieuw te wijzen op het nefaste beleid dat de burgemeester van Mechelen gevoerd heeft als minister van Binnenlands Bestuur. Zijn meer dan terechte vlucht naar een provinciestadje, gelegen tussen Boortmeerbeek en Willebroek, kwam jammer genoeg veel te laat.

De titel van dit artikel verwijst naar het boek van de toonaangevende economen Mazzucato en Collington uit 2023: 'The Big Con'. Het boek kreeg een verduidelijkende ondertitel mee: 'Hoe de consulting-industrie ons bedrijfsleven verzwakt, onze regeringen verkleutert en onze economieën ontwricht'. Het is niet moeilijk te raden dat dit werk een vernietigend beeld schetst van de invloed van consultancybureaus voor de overheid en de economie.

Internationaal: verzwakking eigen organisatie en democratie

We moeten uiteraard voorzichtig zijn om een dergelijk internationaal onderzoek meteen door te trekken naar de situatie van onze lokale besturen in Vlaanderen. Want het boek handelt over de grote spelers (McKinsey, Deloitte, PwC...). Deze zijn niet meteen aan de slag op lokaal vlak, met uitzondering van de grote steden. Maar de vaststellingen over de impact van consultancybureaus zijn wel frappant.

Waar consultants hun intrede doen, verdwijnt de kennis en de expertise uit de organisatie. De organisatie leert niet meer door zelf te doen. Men koopt gemakshalve de kennis in en men beseft niet dat hierdoor de eigen organisatie verzwakt. De organisatie zal zich in de toekomst veel minder gemakkelijk kunnen aanpassen aan veranderende omstandigheden en altijd afhankelijk blijven van een duurbetaalde consultancy.

Voor al overheden bleek de invloed van de consultants wezenlijk en schadelijk. Ze introduceerden de theorie van 'New Public Management': overheden moesten gaan werken zoals een bedrijf. Overheden werden op die manier overspoeld door andere organisatieconcepten en management-



modellen en waren verplicht consultants aan te trekken om die nieuwe thema's te integreren. De eigen personeelsleden van de overheid werden nauwelijks betrokken bij de veranderingsprocessen en moesten met lede ogen aanzien hoe ze beschouwd

werden als tweederangswerknemers ten aanzien van goedbetaalde maatpakken uit de consultancybureaus. Ze geraakten begrijpelijk gedemotiveerd of verlieten de overheid. Nieuwe talenten boden zich liever aan bij de consultants dan bij de over-

“Zogenaamde besparingen zijn enkel dekmantel om bevriende consultancy-bedrijven een plezier te gunnen.”

heid zelf. Het interessante werk gebeurde immers elders.

Bijkomend probleem voor de overheid is dat de consultants nauwelijks onderworpen worden aan de democratische controle. Na de aanstelling van een bureau zal de betrokken politicus (minister, burgemeester, schepen) zijn invloed kunnen uitoefenen zonder tegenstand van een verantwoordelijke ambtenaar. Het gevaar op politieke willekeur loert om de hoek.

Reactie Vlaamse politici: zever

Tijdens de Commissie voor Binnenlands Bestuur van 27 juni 2023 kwam dit probleem aan bod. Terwijl de vrees geuit werd om kerntaken in handen van consultants te leggen, nam voormalig minister Bart Somers hun verdediging op zich. De minister vond het perfect te verantwoorden dat bepaalde taken uitbesteed worden als de private sector dit beter, sneller, efficiënter en goedkoper (?) kan doen. Tot daar het nietszeggende en totaal naast de kwestie antwoord van de burgemeester van Mechelen. Weinig verbazingwekkend van een politicus die het als zijn taak beschouwde om de dienstverlening van de lokale besturen te ontmantelen en in handen te duwen van de private sector en van de politieke willekeur. Bovendien liet hij ook weten dat hij totaal geen zicht had op de grootteorde van de consultancy of de tijdelijke ondersteuning die lokale besturen aanwenden. Hij vond het ook niet nodig hierover cijfers op te zoeken. Een andere belangrijke vraag die in dit verband werd gesteld, is hoeveel personeelsleden van de lokale besturen ontslag nemen om daarna als consultant aan de slag te gaan. Ook hierover kon de minister geen duidelijkheid bieden. Maar vriendelijk als hij was, gaf hij wel de mening

van de zaakvoerder van MONDEA. Deze wist te melden dat 67,4 procent van zijn personeel uit de privé komt en dat hij dus niet alle personeel uit de lokale sector wegzuigt. Dit laatste antwoord puilt uit van het cynisme. Bijna 33 procent komt dus wel uit de publieke sector. Bovendien laat de minister maar wat graag de naam van MONDEA vallen als bekend consultancybedrijf in de lokale sector. Maar meer daarover in het artikel over de consultancy in de lokale en regionale besturen op pagina 30 en 31. Nog meer bedenkingen uit de Commissie, onder meer dat consultants vooral moeten ondersteund worden door sterke en onafhankelijke ambtenaren, werden weggelachen door de minister en zijn knikken-de meerderheid. Ook de hogere kostprijs is geen beletsel voor deze heren, want je huurt natuurlijk volk in dat onmiddellijk beschikbaar moet zijn en scherp moet staan. Dat heeft een kost, weet je wel. Misschien kunnen we dit verbeteren door meer lokale autonomie, aldus de minister.

Vlaamse context: Rekenhof verschaft duidelijkheid

De Vlaamse situatie kwam in de media dankzij uitspraken van verschillende ministers. Minister Crevits sprak vlotjes over een bedrag van 1,5 miljard euro voor (externe) consultancy-opdrachten tijdens deze legislatuur. Minister-president Jambon stamelde snel dat dit overdreven was en maakte er vanuit de losse pols 640 miljoen euro van. En de beste van de klas moest nog komen: minister Diependaele vond slechts 42 miljoen euro terug.

Terwijl elke minister pochend de besparingen in de Vlaamse overheid op de bevolking losliet, bleek nu dat die besparingen een omgekeerd effect hadden. Tijd dus voor een grondige analyse door het Rekenhof. Wat blijkt uit het verslag van het Rekenhof in januari 2024? De resultaten zijn ronduit alarmerend.

- De schrapping van 1.400 personeelsleden in de Vlaamse overheid betekent inderdaad een besparing van nagenoeg 75 miljoen euro.
- De consultancyuitgaven stegen in dezelfde periode met maar liefst 106 miljoen euro. Weg sfeer.
- Bovendien kreunden de entiteiten onder de besparingen en nam de werkdruk en de stress bij de overgebleven personeelsleden enorm toe. Dit leidde tot een ver-

dubbeling van het aantal langdurig zieken wegens burn-out en andere medische gronden.

- De dienstverlening voor de bevolking gaat achteruit en kerntaken van de overheid worden niet meer uitgevoerd.
- De entiteiten geven aan dat ze heel wat kennis en expertise zijn kwijtgespeeld door de opeenvolgende besparingsrondes.

De verantwoordelijken van de overheid bedankten het Rekenhof om de vinger op de wonde te leggen en willen graag aan de slag met de aanbevelingen uit het rapport. De ministers Jambon en Rutten putten zich dan weer uit in een zoektocht naar weerleggingen: het verslag van het Rekenhof is voor hen amateuristisch werk en geeft alleszins geen correct beeld van de werkelijkheid. Tja, respect voor de instellingen is ook een deugd.

Dienstverlening en welzijn personeel geen prioriteit

Deze Vlaamse Regering is helemaal niet begaan met de dienstverlening aan de bevolking en nog minder met het welzijn van het personeel. Haar zogenaamde besparingen zijn enkel een dekmantel om bevriende consultancy-bedrijven een plezier te gunnen. Trouwens, in 2016 had het Rekenhof al gesmeekt om degelijke personeelsbehoeftenplannen op te maken, zodat de kerntaken van de overheid gevrijwaard zouden blijven bij verdere besparingen. De regering vond dat niet nodig en bleef besparen met de natte vinger.

Gert Vlasselaer

Consultancy in lokale en regionale besturen Veel gekker moet het niet worden

De problematische verwevenheid van consultancybureaus met de beleidsmakers kreeg vooral aandacht op het niveau van de Vlaamse regering en overheid, maar ook bij de lokale en regionale besturen stelt ACOD LRB vast hoe ze invloed uitoefende op de beleidsbepaling. Een schets.

Tijdens de onderhandelingen over een nieuw rechtspositiebesluit kwam de regering (vertegenwoordigd door de kabinetten van Bart Somers, Jan Jambon, Hilde Crevits en Ben Weyts) ineens met een nieuwigheid op de proppen: een 'facilitator' moest het pad vrijmaken voor een 'breed gedragen' nieuwe rechtspositieregeling. Zo moest men komen tot een 'win-winsituatie voor werknemers en werkgevers'. Groot was onze verbazing dat het consultancybedrijf MONDEA de facilitator zou worden.

Op de vraag hoe men bij MONDEA was uitgekomen, bleef het antwoord uit. Snel werd echter duidelijk dat MONDEA weinig kaas had gegeten van rechtspositieregelingen bij lokale besturen. Dit werd alvast zo aanvoeld bij de vakorganisaties. MONDEA vroeg vooral veel uitleg aan de sociale partners en leerde zo het vak. Een jaar lang waren wij de opleiders van dit consultancybedrijf. Het kreeg bovendien als enige consultant de teksten in handen van wat uiteindelijk ook de nieuwe rechtspositieregeling zou worden en maakte daar naar verluidt ook reclame mee bij de lokale besturen. Ging het hier over een correcte overheidsopdracht en vooral, verliep de toewijzing wel volgens de regels? Met de resultaten van de facilitatoropdracht werd trouwens geen enkele rekening gehouden. De regering ging potdoof en zonder overleg voort met haar oorspronkelijke teksten.

Zotte kosten

Maar het kan nog straffer. Ons beroep bij de Raad van State kreeg een verweer van de Vlaamse regering van tientallen bladzijden, opgemaakt door het advocatenkantoor Eubelius. Zotte kosten, lijkt ons. Het Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB) beschikt over een legertje ambtenaren die vroeger instonden voor het administratief, bestuurlijk toezicht. Door de afschaffing van dit toezicht (en de beperking tot het klachtentoezicht) lijkt er voldoende ruimte vrijgekomen om dergelijke verweerschriften vanuit de overheid op te stellen. Het agentschap zou het verweer op een onafhankelijke manier kunnen opmaken, vertrekkend van de wet en het algemeen belang. Dit zou de regelgeving ten goede komen. Trouwens, de oorspronkelijke teksten werden ook opgemaakt door de administratie. Het lijkt dan ook logisch en verantwoord dat zij eveneens instaat voor het verweerschrift.

Eubelius dus, niet meteen de goedkoopste oplossing, maar blijkbaar het favoriete kantoor van de minister. Eerder deed hij al een beroep op Eubelius om een verweer op te maken voor ons beroep tegen een privatiseringsdossier in Oostende, ten gunste van partijgenoot Bart Tommelein. Nadat de onafhankelijke administratie trouwens een advies tot vernietiging had verleend aan de minister, en de minister het voorgestelde vernietigingsbeslissing eigenhandig had verdraaid tot een niet-vernietiging.

Ontslagdecreet

Ook het ontslagdecreet legde een vreemde weg af. Het kabinet Somers vroeg aan drie juridische bureaus een advies over de mogelijkheid van dit decreet. Het waren zeker niet van de minste en al helemaal niet van de goedkoopste: opnieuw Eubelius, Bloom Law en Steunpunt Bestuurlijke Vernieuwing (SBV).

Het advies van Eubelius en van Bloom Law konden we inkijken op basis van de wetgeving openbaarheid van bestuur. Het waren interessante adviezen, vernietigend voor een eventueel ontslagdecreet. Het advies van SBV was helemaal anders opgemaakt, in die zin dat het argumenten bevatte tegen de adviezen van de andere juridische kantoren in.

Merkwaardig, zo leek ons, en daarom vroegen we ook de vraagstelling vanuit de administratie op. Die kregen we echter niet te zien, want SBV had een zogenaamd raamcontract met de Vlaamse Regering. Briefwisseling tussen de administratie en SBV moest dus geheim gehouden worden, want het behoorde tot de 'voorbereidende werken'. Met andere woorden, weeral mochten we de onafhankelijke mening van de administratie niet kennen.

Het lijkt erop dat SBV enkel diende om juridische spitstechnologie te ontwikkelen om een ontslagdecreet mogelijk te maken. De adviezen van Eubelius en Bloom Law waren noodzakelijk om SBV aan de slag te laten gaan. Op kosten van de belastingbetaler werd een geduldige strategie ontwikkeld waarbij SBV de argumenten van Eubelius en Bloom Law moest ontkrachten. We zijn benieuwd welk advocatenkantoor de voormalige minister heeft ingeschakeld om te reageren op ons beroep tegen dit ontslagdecreet bij het Grondwettelijk Hof. Ons beroep is voor een stuk gebaseerd op het voorafgaandelijk negatief advies van Eubelius. Het zou wel heel cynisch worden dat Eubelius ook het verweer tegen ons beroepschrift zou opmaken. Zij zouden dan hun eigen argumenten moeten ontkrachten. Dat lijkt me zelfs te sterk voor een advocatenkantoor.

Ook uitvoering ontslagdecreet uitbesteed

Sommige lokale besturen konden niet wachten om het ontslagdecreet toe te passen. Om ontslagbesluiten van ambtenaren juridisch correct te laten verlopen, laten ze zich in de meeste gevallen bijstaan door een consultant. De naam die we weer vaak tegenkomen, is die van MONDEA. Maar er lijkt iets meer aan de hand.

MONDEA houdt zich niet alleen bezig met de juridische afhandeling van een ontslag van hooggeplaatste ambtenaren, maar staat soms ook in voor de vervanging van de ontslagen ambtenaar. Op die manier krijgt het toch een te grote impact op het personeelsbeleid van de lokale besturen. Het wordt het doorgeefluik van leidend ambtenaren in de lokale sector. Het plukt talenten weg uit de lokale sector, laat ze dure consultancy-opdrachten uitvoeren voor lokale besturen en plaatst ze terug in een leidende positie bij een bestuur. Veel gekker moet het toch niet worden.



“Essentiële diensten verdienen sterke ambtenaren”

Lokale besturen zijn essentiële diensten. Dat heeft de coronacrisis aangetoond. Essentiële diensten verdienen sterke ambtenaren, die dankzij de bescherming van een degelijk statuut de beste dienstverlening kunnen aanbieden aan hun bevolking. ACOD LRB zal de ambtenaren alleszins met hand en tand blijven verdedigen.

Gert Vlasselaer

Essentiële diensten

Hoewel er dus geen cijfers zijn over de impact van consultancy-bedrijven in de lokale sector, is het duidelijk dat deze enorm uitgebreid is onder onze Vlaamse regering. Waar consulting vroeger beperkt werd tot een verhoging van de bestuurskracht in samenspraak met de ambtenaren zelf, neemt de consultancysector op dit ogenblik zelfs kerntaken over. Dit is verontrustend voor de werking van de lokale besturen, maar ook voor de democratie.

De gevolgen zijn immers niet klein: leidinggevende ambtenaren lopen weg uit een lokaal bestuur omdat de interessante opdrachten uitbestede worden en omdat ze de politieke druk beu zijn. Ze worden opgevangen door consultancybureaus, die hen op hun beurt uitlenen aan hetzelfde lokaal bestuur, maar dan tegen een hogere prijs. Het bestuur zelf geraakt verzwakt en is verplicht consultancy in te huren omdat het geen expertise meer in huis heeft. Politisering krijgt opnieuw een grote rol in een bestuur, want er blijft niemand meer over voor de noodzakelijke democratische controle. Politisering krijgt opnieuw een grote rol in een bestuur, want er blijft niemand meer over voor de noodzakelijke democratische controle en voor de bewaking van de wet en het algemeen belang.



Nieuwe regels ziekte tijdens vakantie Mogelijk ziektedagen recupereren

Stel je voor, je hebt er een heel jaar naar uitgekeken en eindelijk kun je genieten van jaarlijkse vakantie samen met gezin, met vrienden en/of vriendinnen en plots word je ziek. Voedselvergiftiging, griep, wat dan ook... Uitzieken maar en de vakantiedagen verdwijnen als sneeuw voor de zon. De nieuwe regelgeving schept de mogelijkheid om deze vakantiedagen te recupereren.

Op 31 juli 2023 verscheen in het Belgisch Staatsblad de wet van 17 juli 2023 tot wijziging van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten en de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen met betrekking tot de samenloop van jaarlijkse vakantie en arbeidsongeschiktheid. Deze wet trad in werking op 1 januari 2024. Een flinke botherham die wij even toelichten.

De Europese arbeidstijdrichtlijn (2003/88/EG) gaf aanleiding tot deze nieuwe wetgeving. Deze richtlijn kent aan alle werknemers een jaarlijkse vakantie met behoud van loon toe van ten minste vier weken. In dit kader worden onder andere de regels gewijzigd die van toepassing zijn in

geval van een samenloop van de jaarlijkse vakantiedagen met bepaalde dagen van arbeidsongeschiktheid. Hierdoor zullen werknemers die arbeidsongeschikt worden tijdens hun periode van jaarlijkse vakantie hun vakantiedagen kunnen behouden om deze later op te nemen.

Wat verandert?

Tegenover de werkgever heeft de werknemer een reeks verplichtingen in geval van ziekte of ongeval. Zo moeten de werknemers de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van hun arbeidsongeschiktheid. Er moet een geneeskundig getuigschrift worden voorgelegd binnen de vastgelegde termijn indien het arbeidsreglement of de arbeidsovereenkomst of de werkgever dit vereist.

De nieuwe regelgeving bepaalt nu een aantal afwijkende verplichtingen voor de werknemers die arbeidsongeschikt worden tijdens hun jaarlijkse vakantieperiode. Enerzijds moeten de werknemers de werkgever onmiddellijk op de hoogte brengen van hun vakantieadres indien dit niet hun thuisadres is. Bijvoorbeeld

wanneer de werknemers zich in het buitenland bevinden. Anderzijds moeten de werknemers altijd een geneeskundig getuigschrift voorleggen aan de werkgever binnen de termijn die van toepassing is bij hun werkgever. Binnen dezelfde termijn moeten de werknemers die hun niet opgenomen vakantiedagen (door ziekte, ongeval...) wensen op te nemen aansluitend op de lopende vakantieperiode, deze vraag meedelen aan hun werkgever want de lopende vakantieperiode wordt anders niet automatisch verlengd. Of de werknemers kunnen hun niet opgenomen vakantiedagen laten toevoegen aan de teller van de jaarlijkse vakantiedagen van het lopend vakantiejaar.

Gewaarborgd loon

Bijkomend kent de wet van 17 juli 2023 een recht toe op gewaarborgd loon aan de werknemers voor de betrokken dagen van ziekte, ook tijdens een collectieve jaarlijkse vakantie. Facultatief kan er een specifiek model van geneeskundig getuigschrift worden gebruikt voor de arbeidsongeschiktheid tijdens de jaarlijkse vakantieperiode. Het specifiek model

van geneeskundig getuigschrift voor de arbeidsongeschiktheid die zich voordoet tijdens een periode van jaarlijkse vakantie werd vastgesteld in het Koninklijk Besluit van 22 december 2023. Een ander model mag worden gebruikt op voorwaarde dat minimaal de volgende gegevens worden vermeld: de arbeidsongeschiktheid, de verwachte duur van de arbeidsongeschiktheid en of de werknemer zich buitenshuis mag begeven. De nieuwe regelgeving bepaalt eveneens dat deze formaliteiten moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement, echter zonder dat hiertoe de normale procedure tot wijziging van het arbeidsreglement moet worden gevolgd.

Samenvatting voorwaarden

Indien de werknemers hun vakantiedagen omwille van ziekte, ongeval... willen behouden moeten zij deze voorwaarden naleven:

- onmiddellijk de werkgever op de hoogte brengen van het verblijfsadres indien dit verschilt van het thuisadres
- binnen de geldende termijn een geneeskundig getuigschrift voorleggen aan de werkgever, zelfs indien dit niet vereist is op basis van de arbeidsovereenkomst of het arbeidsreglement
- meedelen aan de werkgever wanneer de werknemer wil gebruik maken van het behoud van vakantiedagen volgend op het

einde van de periode van arbeidsongeschiktheid.

Ziek worden terwijl men geniet van de welverdiende jaarlijkse vakantie is nooit leuk. Waar dit vroeger een verlies van het aantal vakantiedagen betekende, brengt deze nieuwe regelgeving de mogelijkheid dit verlies teniet te doen.

Willy Van Den Berge, Kristof Dupon

Bron: Prebes.be, Werk.België.be

Europees Hof van Justitie Verplichte uitbetaling niet-opgenomen vakantiedagen bij uitdiensttreding

Met het arrest van 18 januari 2024 van het Hof van Justitie van de Europese Unie is er duidelijkheid gekomen over het al dan niet moeten uitbetalen van niet-opgenomen vakantiedagen bij uitdiensttreding.

Een personeelslid dat het lokaal bestuur verlaat (om wat voor redenen dan ook), behoudt in principe het recht op de uitbetaling van de niet-opgenomen vakantiedagen. De enige uitzondering die het Hof ziet en waardoor het personeelslid dus wel het recht op de uitbetaling van de niet-opgenomen vakantiedagen verliest, is wanneer het personeelslid welbewust en met volledige kennis afziet van het opnemen van zijn verlof nadat het effectief de mogelijkheid heeft gehad om vakantie op te nemen. Bovendien moet het bestuur het personeelslid ook effectief ertoe aanzetten hebben om vakantie op te nemen en moet het het personeelslid hierover geïnformeerd hebben.

Het begon in Italië

Concreet ging de betwisting over de gemeente Copertino in Italië die weigerde aan een voormalig personeelslid een ver-

goeding te betalen voor de niet-opgenomen vakantiedagen nadat dat personeelslid vrijwillig ontslag had genomen om met vervroegd pensioen te gaan. Het personeelslid was in dienst geweest bij de gemeente van 1 februari 1992 tot 1 oktober 2016. Op 1 oktober 2016 nam hij vrijwillig ontslag en vroeg hij een vergoeding voor 79 dagen jaarlijkse vakantie die hij in de periode van 2013 tot en met 2016 had opgespaard. De gemeente Copertino wilde dit niet uitbetalen omdat zij van mening was dat het personeelslid er zich bewust van was dat hij voor de beëindiging zijn verlofdagen had moeten opnemen.

Oordeel van het Hof

Wijze van beëindiging is irrelevant

Allereerst oordeelde het Hof dat het niet uitmaakt op welke wijze of voor welke reden er een einde werd gemaakt aan de arbeidsverhouding. Om recht te kunnen hebben op een uitbetaling van de niet-opgenomen jaarlijkse vakantiedagen maakt het dus niet uit of men nu zelf ontslag heeft genomen, op pensioen is gegaan of ontslag heeft gekregen.

Altijd recht op een uitbetaling?

Voorts oordeelde het Hof dat indien het dienstverband is beëindigd en het personeelslid niet in staat was zijn vakantiedagen op te nemen voor het einde van het dienstverband, hij recht heeft op een uitbetaling van de niet-opgenomen dagen jaarlijkse vakantie. Het personeelslid dat echter wel in staat was om jaarlijkse vakantie op te nemen, maar welbewust en met volledige kennis van de gevolgen zijn jaarlijkse vakantie niet heeft opgenomen, nadat hij de mogelijkheid heeft gekregen om zijn vakantie op te nemen, verliest het recht op de uitbetaling. Het bestuur moet er dus concreet en in alle transparantie voor zorgen dat elk personeelslid daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gekregen zijn jaarlijkse vakantie op te nemen en moet het personeelslid ook aanzetten om zijn verlof op te nemen. Hiervoor moet het zijn personeelslid tijdig en concreet informeren. Bovendien is het bij betwistingen aan het bestuur om te bewijzen dat het dit gedaan heeft. Indien het dit niet kan bewijzen, heeft het personeelslid sowieso recht op de uitbetaling.

Stefaan Heleleger

Omgevingsanalyse

"Het leven kan enkel achterwaarts worden verstaan, maar moet voorwaarts geleefd worden." (deel 3) (Soren Kierkegaard, Deens filosoof)

De Vlaamse onderwijsadministratie maakt traditioneel bij iedere legislatuurwissel een analyse van de belangrijkste maatschappelijke ontwikkelingen die op ons afkomen en waarmee we dus best rekening houden wanneer we het toekomstig onderwijsbeleid vormgeven. De nieuwe Omgevingsanalyse van Onderwijs en Vorming 2024-2029 bevat een schat aan informatie. In de vorige nummers van Tribune hebben we enkele items besproken, hier volgen er nog drie.

Vlaamse leerkrachten professionaliseren minder en voelen daartoe minder de behoefte

Uit het rapport

Voltijds werkende Vlaamse leerkrachten spenderen ongeveer 2 procent van de werktijd aan professionele ontwikkeling. Deze cijfers liggen lager dan bij collega's in het buitenland, die hieraan gemiddeld 1,3 uur tot 1,5 uur besteden. De belangrijkste drempels om deel te nemen aan professionalisering zijn volgens leerkrachten de uitdaging om dit te combineren met de lesopdracht, de kostprijs, familiale verplichtingen, het gebrek aan stimulansen en het ontbreken van een relevant aanbod. Recent onderzoek wijst in dit verband op het belang van schoolcultuur en leiderschap, die zowel een remmende als een stimulerende factor kunnen zijn voor professionalisering van leerkrachten. Doorslaggevend hierin is de mate waarin behoeften van leerkrachten zijn afgestemd op de behoeften van de school. Naast het volume van de werktijd dat aan professionalisering wordt besteed, is de aard van de professionaliseringsactiviteiten belangrijk. Zijn ze afgestemd op specifieke behoeften en op de context van leerkrachten of scholen? Daarnaast blijken diepere vormen van samenwerking of samenwerkend leren zoals co-teaching of het observeren van elkaars lessen en 'evidence informed' werken effectiever te zijn.

Reactie ACOD Onderwijs

Geef personeelsleden tijd en ruimte om te professionaliseren. Van de personeelsleden wordt momenteel verwacht dat ze bovenop hun al veel te zware opdracht nog tijd zouden vrijmaken om te professionaliseren. Als men in de privésector, waarmee men toch zo graag de vergelijking maakt, moet bijscholen of professionaliseren, gebeurt dit tijdens de werkuren of wordt het op zijn minst gecompenseerd. In het onderwijs verwacht men te vaak dat dit allemaal gratis er bovenop gebeurt. In tijden van leerkrachtentekort worden bijscholingen tijdens de lesuren heel vaak geweigerd met als motivatie dat er geen vervangers zijn. Personeelsleden voelen zich ook vaak geremd om nascholing te volgen, omdat hun leerlingen dan toegevoegd wor-

den aan de al veel te grote klasgroepen van hun collega's. Geef leerkrachten het eigendomsrecht over hun eigen professionalisering. Geef hen een veilig schoolklimaat waarin ze zonder schroom of kans op repercussies kunnen aangeven waar zij zelf nog wat professionalisering kunnen gebruiken.

Uitstroom uit leerkrachtenberoep niet ongewoon

Uit het rapport

Vastbenoemde leerkrachten zijn honkvast. Er lijkt vooral sprake te zijn van een aanzienlijke uitstroom in het begin van de loopbaan. Van de leerkrachten jonger dan 30 jaar is tussen 2016 en 2021 ongeveer 14,4 procent uitgestroomd. De redenen voor deze uitstroom zijn divers, maar jobzekerheid bij aanvang van de loopbaan is een belangrijke factor. Bij de loopbaankeuzes van leerkrachten (inclusief uitstroom) spelen vaak dezelfde factoren: jobmotivatie, zelfeffectiviteit, uitdaging en afwisseling, relaties met en ondersteuning van collega's en schoolleiding. Hoewel er geen rechtstreeks verband is tussen uitstroom en moeilijke klassen, geven verschillende bronnen aan dat jongere leerkrachten met weinig ervaring sterker vertegenwoordigd zijn in scholen met een groter aandeel kansarme leerlingen. Diversiteit en een meer uitdagend leerlingenpubliek drijven leerkrachten echter niet zozeer uit het lerarenberoep als wel naar andere scholen.

Reactie ACOD Onderwijs

Om de jobzekerheid voor personeelsleden te verzekeren hebben wij samen met de andere sociale partners uren en dagen onderhandeld om het verwerven van het recht op TADD te vergemakkelijken. Vanaf september 2021 werd de dienstanciënniteit, vereist voor de vaste benoeming, verlaagd van 580 naar 290 dagen (voordien was dit zelfs 720 dagen). Dit betekent dat iemand die een volledig schooljaar voor minstens een halve opdracht is aangesteld, het recht op TADD kan uitoefenen op 1 september van het volgende schooljaar.

We horen dat een van de redenen van de uitstroom is dat jongere leerkrachten te vaak de moeilijkste klassen krijgen. In de praktijk is dit misschien zo, maar nergens in de regelgeving staat dat de jongere collega's de moeilijkste klassen moeten krijgen. De verdeling van de opdrachten en klassen is volledig de bevoegdheid van de misschien zo.

Diversiteit in het leerlingenpubliek biedt heel wat kansen, maar zoals de job vandaag wordt georganiseerd, brengt diversiteit vooral veel uitdagingen en weinig kansen met zich mee. In kleinere klasgroepen kan aan elke leerling de nodige aandacht en

zorg worden besteed. Dat zou een heel groot verschil kunnen uitmaken bij het bieden van kansen aan alle leerlingen.

Toenemende krapte op de arbeidsmarkt voor leerkrachten

Uit het rapport

Het totaal aantal personeelsleden in onderwijs is de afgelopen vijf jaar met 8,8 procent gestegen. De onderwijssector kampt wel met een toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Een indicatie hiervan is onder meer de lichte afname van het aandeel leerkrachten met het vereiste bekwaamheidsbewijs. Leerkrachten worden in toenemende mate ingezet in ambten of vakken waarvoor ze het vereiste bekwaamheidsbewijs niet hebben, vooral in vervangingsopdrachten. Door de uitputting van de arbeidsmarkt-reserve wordt het steeds moeilijker om zieke personeelsleden op korte termijn te vervangen.

Het lerarentekort kan een mogelijke verklaring zijn voor de toegenomen werkdruk en voor het aanzienlijke ziekteverzuim met als voornaamste oorzaak psychosociale aandoeningen.

Het lerarentekort verhoogt de kans dat leerlingen gedurende langere periodes geen les krijgen. Gezien de beslissende invloed van leerkrachten op de onderwijskwaliteit, heeft dit een negatieve impact op de kwaliteit van het onderwijs en de leeruitkomsten van leerlingen. Zo werd een correlatie vastgesteld in het basisonderwijs tussen het aantal niet-ingevulde vervangingen op schoolniveau en de leerprestaties. Wanneer een gemiddelde basisschool met 13 leerkrachten één vacature niet kan invullen, leidt dit tot een geschatte leervertraging van 2,1 lesweken in Nederlands en 2,6 lesweken in wiskunde.

Reactie ACOD Onderwijs

Elk weldenkend mens weet dat het lerarentekort nefast is voor de kwaliteit van onderwijs. Als er geen leerkracht voor de klas staat, kan er ook geen leerstof worden overgebracht op een pedagogisch verantwoorde manier. Met een leerkracht bedoelen wij immers een persoon die beschikt over voldoende pedagogische bekwaamheid om les te mogen geven. Het feit dat nu 'een hond met een hoed' voor de klas mag staan, biedt misschien op korte termijn een oplossing voor een 'opvangprobleem' maar zal op langere termijn negatieve gevolgen hebben. Los van de perceptie



die men hiermee in de maatschappij opwekt, zullen de PISA-resultaten er niet op vooruit gaan.

Het aantrekken van zij-instromers uit de privésector die bereid zijn een bewijs van pedagogische bekwaamheid te behalen, is goed, maar jammer genoeg zien we dat na één jaar 28 procent van deze mensen niet langer in het onderwijs actief is. Waaraan zou dit liggen? Is de werkdruk te hoog, zijn de klasgroepen te groot, is het evenwicht privé-werk zoek, is de vakantie toch niet zo deugdendoend?

Het is duidelijk dat er structurele maatregelen noodzakelijk zijn om een job in onderwijs weer aantrekkelijk te maken voor iedereen. Enkel op die manier zullen werknemers die over een pedagogisch diploma beschikken, maar nu niet in het onderwijs werken, bereid zijn om terug te keren naar hun eerste liefde, het onderwijs.

In het volgende nummer van Tribune komen de schoolleiders aan bod.

nancy.libert@acod.be

Uitnodiging voor alle leden van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen

Ledenvergadering zetelend als leescommissie congrestekst

ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap publiceert naar aanleiding van haar vierjaarlijks statutair congres telkens een congrestekst, waarin we onze visie over bepaalde thema's uitschrijven. Deze tekst is voor de daaropvolgende congresperiode het fundament van onze standpunten.

ACOD Onderwijs is een democratische vakbond. Daarom is jouw inbreng belangrijk. Als je graag mee onze koers voor de komende jaren (2024-2028) wil bepalen, word dan lid van de leescommissie.

We vergaderen op maandag 11 maart

2024 van 9.30 tot 16.00 uur in het ACOD-gebouw in Gent (Bagattenstraat 158). Graag vooraf een seintje (oostvlaanderen.onderwijs@acod.be, met vermelding 'leescommissie'). We bezorgen je dan een voorlopig syndicaal attest en het ontwerp van de congrestekst.

Rapport Commissie van Wijzen Op maat van directies en besturen

In december 2023 verscheen het rapport van de Commissie van Wijzen, ook wel de Commissie Van Damme genoemd, naar de voorzitter ervan. De Commissie had als opdracht een moderne langetermijnvisie op het lerarenberoep en de lerarenloopbaan in het basis- en secundair onderwijs te ontwikkelen. Wat houdt het rapport in, wat baart ons zorgen?

De aanbevelingen van de commissie zijn geschreven op maat van de directies en de schoolbesturen. Enkele eisen die al langer gesteld worden door de koepels, worden hier onverminderd overgenomen. De rechten van het personeel gaan voor de bijl, de vrijheid van de directies en besturen kent geen grenzen meer. Objectieve criteria worden overboord gegooid, waardoor personeelsleden weinig of geen verweer hebben tegen willekeur. Hieronder bespreken we de aanbevelingen die ons het meest verontrusten.

Affectatie aan het schoolbestuur

In de huidige regelgeving zijn personeelsleden vastbenoemd aan een schoolbestuur (scholengroep, gemeentebestuur, vzw...) en 'geaffecteerd' (toegewezen) aan een welbepaalde school. Enkel in het gemeentelijk, stedelijk en provinciaal onderwijs kan het bestuur deze affectatie eenzijdig wijzigen. Dit betekent dat vandaag – althans voor het GO! en het vrij onderwijs – de rechten en plichten van beide partijen in evenwicht zijn: een personeelslid kan weliswaar geen job eisen in een andere school, maar kan ook niet verplicht worden er een te aanvaarden.

De huidige regelgeving is zelfs zo soepel dan je via een Verlof Tijdelijk Andere Opdracht tijdelijk toch een opdracht kan opnemen in een andere school, maar dan moeten jij en het bestuur of de betrokken directies akkoord gaan. Ook hier zijn de rechten en plichten van beide partijen mooi in evenwicht.

Het voorstel van de Commissie van Wijzen maakt een einde aan deze wederkerigheid: voortaan beslist het bestuur eenzijdig aan welke school een personeelslid geaffecteerd wordt. In het voorstel wordt

zelfs geen beperking voorzien: een personeelslid kan ieder jaar naar een andere school gestuurd worden of tegelijkertijd in vier of vijf scholen staan. Dit kan voor ernstige problemen zorgen, zeker wanneer de scholen van het bestuur over een grote geografische ruimte verspreid liggen.

Bekwaamheidsbewijzen bij het huisvuil

Wat nu volgt, geldt vooral voor leerkrachten secundair onderwijs. Voor de technische uitleg over de bekwaamheidsbewijzen verwijzen we naar onze website (zie onderaan).

Het bekwaamheidsbewijs bepaalt welke rechten en plichten je hebt op grond van je TADD of vaste benoeming: welk vak moet je geven als de directeur het aanbiedt, welk kan je weigeren. Bovendien bepaalt het ook welke vakken je mag geven, ook al heb je niet het vereiste bekwaamheidsbewijs, zolang jij en de directeur of het bestuur maar tot een akkoord komen. De huidige regelgeving is dus ook hier evenwichtig, met rechten en plichten voor beide partijen.

De Commissie van Wijzen wil het systeem van de bekwaamheidsbewijzen afschaffen en vervangen door vrijheid, blijheid voor de directies en besturen. Als het van hen afhangt, bepalen zij welke vakken je zal geven, los van je bekwaamheidsbewijs. Weg met de wederkerigheid, weg met het evenwicht tussen rechten en plichten, ruim baan voor de willekeur.

Naar gedifferentieerde verloning?

Vandaag wordt het salaris bepaald door o.m. het bekwaamheidsbewijs en de geldelijke anciënniteit. Een master heeft een hoger salaris dan een bachelor, wie 30 jaar voor de klas staat heeft een hogere geldelijke anciënniteit en dus een hoger salaris dan wie aan het begin van zijn loopbaan staat.

De Commissie van Wijzen wil deze objectieve criteria laten varen. Iedereen krijgt hetzelfde basissalaris, al dan niet met loonsupplementen, waarover meer op onze website (zie onderaan).

De geldelijke anciënniteit stijgt niet langer met de dienstjaren, maar wordt gekoppeld aan de professionalisering. Iedere leerkracht stelt een professionaliseringsplan op waarin alle formele en informele professionalisering opgenomen is. De implementatie van dit plan wordt door de directeur geëvalueerd tijdens het functioneringsgesprek. De mate waarin het professionaliseringsplan gerealiseerd is, bepaalt of de leerkracht recht heeft op een anciënniteitsprong binnen de salarisschaal. Met andere woorden: als de directeur meent dat je professionalisering niet of niet voldoende vordert, dan stijgt je geldelijke anciënniteit niet.

Ook hier kunnen we willekeur niet uitsluiten. De directeur zal oordelen over de inhoud van het professionaliseringsplan en over de realisatie ervan, ook al beschikt hij niet over voldoende kennis van het vak in kwestie.

De commissie stelt ook voor om op middellange termijn de huidige diplomaverloning te verlaten en te evolueren naar functieverloning. Dit geeft de besturen de mogelijkheid om de personeelsleden te betalen volgens hun competenties, prestaties of professionele ontwikkeling. Alweer loert willekeur om de hoek. Ervaringen uit het buitenland leren alvast dat de personeelsleden gedifferentieerde verloning zelden als rechtvaardig ervaren en dat de macht van de werkgever erdoor aanzienlijk toeneemt.

Schoolopdracht: niet minder maar meer werkdruk

De commissie stelt voor alle leerkrachten een opdracht van 38 klokuren te geven. Deze 38 uren vallen grosso modo uiteen in drie blokken:

- 32 uur les-gebonden taken
- 2 uur professionalisering
- 4 uur school- en onderwijs-gebonden taken: toezicht, vervangingen, uitstappen, mentorschap...

De commissie vindt dat de personeelsleden gedurende deze 38 uren niet altijd op school moeten zijn.

De 32 uur les-gebonden taken omvatten



niet alleen de eigenlijke lesuren of lestijden, maar ook alle taken die daarmee samenhangen: voorbereidingen, verbeteringen, vakvergadering, klassenraad... De prestatieoemers (bijvoorbeeld 22 lesuren voor bachelors in de eerste graad SO) verdwijnen. De directeur beslist hoeveel lesuren of lestijden de opdracht zal bevatten.

Deze 'schoolopdracht' is een oude eis van de koepels en stelt de leerkrachten bloot aan willekeur. De directeur zal bepalen hoeveel lestijden of lesuren een leerkracht moet presteren, ook al is hij niet altijd in staat de zwaarte van een vak in te schatten. Bovendien is het ook de ideale oplossing voor het lerarentekort. Geraakt een fulltime Frans niet ingevuld? Geen probleem, we verdelen die opdracht wel over de collega's. Vrijheid alom, tenminste voor de directies en besturen, en het lerarentekort is in één trek opgelost.

Verdere afbraak verlofstelsels

De voorbije jaren is in de verlofstelsels gesnoeid. De commissie pleit ervoor het aantal verlofstelsels verder te beperken en het nemen ervan te ontmoedigen. Ook hier vertolkt de commissie een oude eis van de koepels.

Zij meent dat deeltijds werken veel na-delen inhoudt, zowel voor de scholen als voor de personeelsleden, en stelt een serie positieve maatregelen voor die vol-tijds werken aantrekkelijk en/of haalbaar maken:

- de 'voltijdsbonus'
- betere en efficiëntere organisatie van de arbeidstijd

- betere kinderopvang en mantelzorg, fiscale stimulus...

Daarnaast stelt ze ook negatieve - bestraf-fende - maatregelen voor:

- verdere afbouw van de verlofstelsels
- verlies van de vaste benoeming na twee jaar afwezigheid
- afwezigheid om in andere sector te werken → na twee jaar ontslag of terug-keer
- prestaties gereduceerd tot 50 procent → na vijf jaar enkel nog voor die 50 procent benoemd.

Ook hier is het genoeg vooral aan de kant van de directies en besturen en wordt andermaal een oude eis van de koepels overgenomen.

Bovendien suggereert de commissie dat deeltijds werken niet helpt om het werk werkbaar te houden: deeltijds werkenden rapporteren meer stress en ziekteverzuim dan voltijds werkenden. Deze vaststelling - die wij op zich niet betwisten - bewijst niets. Het is immers aannemelijk dat de psychische klachten en het ziekteverzuim bij deze groep nog groter zouden zijn als ze de mogelijkheid niet hadden deeltijds te werken.

Inductiejaar voor starters

Een diploma van de lerarenopleiding geeft niet onmiddellijk toegang tot het beroep van leraar, er wacht nog een inductiejaar. Dat inductiejaar is een recht. Tijdens dat jaar wordt de opdracht aangepast (lesta-ken beperkt, leerkansen gemaximaliseerd) en is men volwaardig lid van het team

(klassenraden...). Men ontvangt het vol-waardige basissalaris, voor de masters is er het gepaste supplement.

Het inductiejaar staat los van de stageles-sen die men volgt tijdens de lerarenoplei-ding en de aanvangsbegeleiding waarop men recht heeft na het inductiejaar. De scholen en de lerarenopleiding krijgen hiervoor de nodige middelen.

Na het afsluiten van het inductiejaar volgt een evaluatie door een commissie samengesteld door mensen uit de school van inductie, twee andere scholen, de lerarenopleiding en de beroepsorganisa-tie. Bij een positieve evaluatie krijgt men een licentie (een beroepstitel, zoals bij accountants, advocaten...) en mag men het beroep van leraar uitoefenen in heel Vlaanderen.

"Rechten personeel gaan voor de bijl, vrijheid van directies en besturen kent geen grenzen meer."

De school van inductie is echter niet ver-plicht de leerkracht die de licentie verwor-ven heeft een betrekking aan te bieden. Het schoolbestuur kan oordelen dat de licentiehouder wel geschikt is voor het onderwijs in het algemeen, maar niet past binnen het schoolteam of het pedagogisch project.

Wij hebben hierbij heel wat bedenkingen. De scholen hebben weliswaar de formele opdracht om het inductiejaar te organise-ren, maar zijn niet verplicht iedereen te aanvaarden. Het is dus niet uitgesloten dat iemand de lerarenopleiding met succes afrondt, maar daarna de kans niet krijgt om een inductiejaar te volgen en zo zijn licentie te behalen.

Wat is uiteindelijk nog de zin van (selec-tie in) de lerarenopleiding, als studenten die de opleiding met succes afronden, zagezegd nog niet geschikt zijn voor het lerarenberoep? Is dit geen motie van wan-trouwen jegens de lerarenopleiding?

onderwijs

Wie staat borg voor de neutraliteit en de objectiviteit van de beroepsverenigingen? Als leden van de beroepsvereniging mee kunnen beslissen of kandidaten worden toegelaten tot hun beroepsgroep, bestaat de kans dat ze proberen de toegang te beperken om 'schaarste' te creëren.

Wat gebeurt er met een leerkracht die de licentie niet haalt? De commissie spreekt zich hierover niet uit. Het lot van deze 'drop-outs' is blijkbaar niet interessant genoeg.

Waakzaamheid geboden

Uiteraard omvat het rapport van de Commissie van Wijzen veel meer punten. Wij hebben hier enkel die zaken besproken die ons het meest aanbelangen en verontrusten. Zoals we reeds zegden, is dit een rapport op de maat van de besturen en directies. Oude eisen van de onderwijskoepels worden hier op tafel gelegd. Voor hen liggen veel 'vette vissen' in de pan, voor het personeel breken magere jaren aan.

De Commissie van Wijzen klaagt de complexiteit van de huidige regelgeving aan, maar wie haar voorstellen bekijkt, merkt dat het nog erger zal worden. Door centrale regelgeving te schrappen en bijna alle bevoegdheden aan de lokale besturen toe te vertrouwen, zal aan dat niveau niet



“Voor onderwijskoepels liggen veel ‘vette vissen’ in de pan, voor personeel breken magere jaren aan.”

alleen veel autonomie en verantwoordelijkheid worden toebedeeld, maar zal

de werkdruk en de nood aan bijkomend (midden)kader er ook enorm toenemen. Wij twijfelen eraan of dit een efficiënte besteding van de middelen is en of het tot een verhoging van de kwaliteit van ons onderwijs zal leiden.

Het spreekt vanzelf dat ACOD Onderwijs dit dossier met argusogen zal opvolgen en de leden op de hoogte zal houden.

Je kan de uitgebreide versie van deze tekst lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/commissie-van-wijzen).

nancy.libert@acod.be

Studiedag op 21 maart in Mechelen Bezoek Kazerne Dossin

21 maart 1960 in Sharpeville, een zwarte township in Zuid-Afrika. De politie opent zonder waarschuwing het vuur op een menigte die vreedzaam demonstreert tegen de zogenaamde pasjeswetten. Het wordt een bloedbad: 69 mensen, onder wie 10 kinderen en 8 vrouwen, worden doodgeschoten en 180 mensen raken gewond.

21 maart is door de Verenigde Naties uitgeroepen tot Internationale Dag ter Bestrijding van Racisme en Discriminatie.

Om dit stukje geschiedenis te bewaken,

organiseert ACOD Onderwijs ieder jaar een studiedag waarop de gevolgen van racisme, discriminatie en uitsluiting in het onderwijs in de kijker worden gezet.

De studiedag vindt dit jaar plaats op donderdag 21 maart in Mechelen. Het programma ziet er als volgt uit:

- 9.30 uur: onthaal (ACOD-gebouw Stationsstraat 50, Mechelen – vlakbij station)
- 10.00 uur: inleiding door commissievoorzitter Tony Van den Heurck
- 10.20 uur: voordracht door Ellen De Soete (militant ACOD LRB en initiatiefnemer 8 Mei-coalitie)

- middag: broodjesmaaltijd
- 13.00 uur: bezoek aan Kazerne Dossin.

Deelname is gratis, maar je moet wel inschrijven (www.acodonderwijs.be/diversiteit-2024). Gelet op het beperkte aantal plaatsen, doe je dat best zo snel mogelijk.

Je ontvangt tien dagen op voorhand per e-mail de bevestiging van je deelname en het voorlopig syndicaal attest.

jeanluc.barbery@acod.be

Artistieke en technisch-artistieke zelfstandigen gesubsidieerde kunstensector

Afsprakenkader over de vergoeding is een feit

In uitwerking van het VIA 3-akkoord onderhandelden de vakbonden en oKo in 2023 over een afsprakenkader met het oog op een faire vergoeding van zelfstandigen in de gesubsidieerde kunstensector ressorterend onder PC 304. Dit akkoord wordt vanaf 2024 onderdeel van het charter fair practices 'Juist is Juist.'

Het akkoord is enkel van toepassing op de zelfstandige freelancers die een artistieke of technisch-artistieke functie uitoefenen. Het gaat over functies 1 t.e.m. 9 en functies 20 t.e.m. 26 in de functieclassificatie in de cao met de loon- en arbeidsvoorwaarden voor de podiumkunsten en muziek.

De functie wordt bepaald aan de hand van de functieclassificatie in PC 304 zoals beschreven in cao 138114/CO/304 op datum van 19 december 2016, gewijzigd door cao 138114/CO/304 van 28 juni 2017. De beroepservaring wordt eveneens berekend aan de hand van de regels in de cao.

In het akkoord werd overeengekomen welke vergoeding minstens moet worden aangeboden aan een zelfstandige freelancer. Het brutoloon conform de minimumbarema's van de cao loon- en arbeidsvoorwaarden podiumkunsten en muziek voor de betreffende functie en de anciënniteit wordt vermenigvuldigd met een coëfficiënt van 1,46 om het minimum te factureren bedrag te bepalen voor een zelfstandige, exclusief btw.

Bepalen van de coëfficiënt

In de berekeningen zijn de volgende elementen meegenomen: patronale rsz, enkel en dubbel vakantiegeld en wettelijke verzekeringen (arbeidsongevallen en BA). De eindejaarspremie en de kost van het sociaal secretariaat zijn niet opgenomen in de berekening.

De eindejaarspremie is een gesubsidieerd loononderdeel. De kost van het sociaal

secretariaat valt buiten de loonkost. Opdrachtgevers kunnen wel beslissen deze elementen mee te nemen in de berekening van de minimumvergoeding die zij toepassen, waardoor die wat hoger zal uitvallen.

In onze berekeningen maken we gebruik van zowel maand- als dagbedragen. Het is toegestaan deze bedragen om te zetten naar een uur-bedrag, met als ondergrens een minimum van drie uur per contract. Onkostenvergoedingen zoals verplaatsing- of maaltijdvergoedingen worden nog steeds apart vergoed.

Verfijning

"De professionele kunstensector betaalt correct in alle contractuele relaties. Als een opdrachtnemer aan de slag is met een arbeidsovereenkomst, via artikel 1bis of via een SBK, dan bepalen geldende cao's zijn minimale brutoloon. Het minimale honorarium van een zelfstandige in een artistieke of technisch-artistieke functie wordt berekend op basis van brutoloon x coëfficiënt van 1,46 van een werknemer in

een gelijkaardige functie. Als de opdrachtnemer ervoor kiest om zich te laten vertegenwoordigen door een tussenpersoon, dan is die tussenpersoon verantwoordelijk voor een correcte verloning van de opdrachtnemer."

Om het toepassen van deze afspraak te vereenvoudigen zijn we op dit moment nog een eenvoudige calculator aan het ontwikkelen. Deze zal binnenkort beschikbaar zijn. We laten jullie weten waar en wanneer het instrument online staat. Deze afspraak geldt ook voor personen die bijvoorbeeld op 15 maart 2024 een projectsubsidiedossier zouden indienen.

Meer info over deze afspraken kan je ook vinden op onze website www.cultuurkamarraad.be

Inge Hermans



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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Het bestuur van ACOD Senioren Limburg hoopt jullie vaak te kunnen ontmoeten zodat we samen een succes maken van de voorgestelde activiteiten. Alle activiteiten zijn toegankelijk voor iedereen, jong en oud, kinderen, rolstoelgebruikers en honden aan de leiband, tenzij anders vermeld.

Bezoek Liberation Garden in Leopoldsburg

Op zaterdag 16 maart 2024 bezoeken de senioren Limburg Liberation Garden, een museum over de Tweede Wereldoorlog in Leopoldsburg. Het museum werd geopend op 6 mei 2023 en belicht Operation Market Garden, waarvan het grondoffensief vanuit Belgisch-Limburg begon. Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 10.00 uur aan de Koningin Louisa-Mariastraat 2, 3970 Leopoldsburg. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 10 maart 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Liberation Garden + naam + aantal personen'.

Bezoek LABIOMISTA in Genk

Op zaterdag 18 mei 2024 bezoeken de senioren Limburg LABIOMISTA, het levenswerk van kunstenaar Koen Vanmechelen, een 'evoluerend kunstwerk over de mix van het leven' in samenwerking met de stad Genk. Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 10.00 uur aan Marcel Habetslaan 58/60, 3600 Genk. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 10 mei 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met

vermelding 'LABIOMISTA + naam + aantal personen'.

Bezoek aan Lier

Datum nog te bepalen, meer informatie volgt.

Oost-Vlaanderen

Afdeling Wetteren: jaarlijkse gourmetavond

De afdeling Wetteren organiseert op zaterdag 9 maart 2024 om 19 uur haar jaarlijkse gourmetavond in de gemeentelijke feestzaal (Schooldreef 40, 9230 Wetteren). Aperitief wordt aangeboden door de afdeling, gevolgd door gourmet, koffie met taart en swingende muziek. De deelname kost 40 euro per persoon (voor leden en familie). Inschrijven kan tot en met 1 maart 2024 bij Dirk De Kuysscher (0478 932 098- dirkdekuysscher@skynet.be) of bij Livia Van Den Steen (liviavandensteen@outlook.be).

Vlaams-Brabant

Hulp nodig bij invullen belastingaangifte?

ACOD Vlaams-Brabant biedt een belasting-service aan haar leden. Dit gebeurt in het ACOD-gebouw in Leuven, Maria Theresiastraat 121, op 11 en 18 juni, telkens van 9 tot 12 uur en van 13 tot 16 uur en op 12 en 19 juni in het ABVV-gebouw in Halle, Meiboom 4, telkens van 9 tot 12 uur en van 13 tot 16 uur.

Je moet een afspraak maken via het secretariaat op 016 21 37 20 of vlaams_brabant@acod.be.

Vergeet zeker niet naast je elektronische identiteitskaart en pincode, ook je aanslagbiljet van vorig jaar en je fiscale fiches mee te brengen.

Als je een gezamenlijke belastingaangifte indient met een echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, moet je ook de identiteitskaart en pincode van deze persoon bijhebben.

Bezoek Kamelenmelkerij en Bierbrouwerij La Trappe

Zin in een dag vol onverwachte ontdekkingen en culinaire verwennen? Grijp dan nu je kans en sluit je aan bij onze uitstap op 15 maart 2024 naar De Kamelenmelkerij Smits, gevolgd door een lunch en rondleiding bij de La Trappe Bierbrouwerij De Koningshoeven!

Het programma: We vertrekken om 7u vol verwachting vanuit Leuven, klaar voor een dag vol verrassingen of halen je op om 7u30 aan Carpool in Assent. Om 9u30 komen we aan bij De Kamelenmelkerij Smits, waar we worden begroet met heerlijke koffie en gebak. Maak kennis met deze bijzondere plek en ontdek het unieke leven van kamelen. Een ervaring die je nog nooit eerder hebt meegemaakt! Om 12u verplaatsen we ons naar La Trappe voor een abdijlunch met Trappistekazen en vleeswaren. Om 13u start de rondleiding bij de La Trappe Bierbrouwerij, waar je de geheimen van het brouwproces ontdekt. Een boeiende 90 minuten vol geschiedenis en vakmanschap. Na de rondleiding sluiten we af met een welverdiend drankje, proostend op een dag vol nieuwe ervaringen en vriendschap.

Praktische informatie: Deelname kost 45 euro per persoon (busvervoer en middagmaal inbegrepen)

Inschrijven doe je door een e-mail te sturen naar niel.hendrickx@abvv.be of bel naar 016/27 18 89. Na inschrijving ontvang je de betalingsgegevens om je plaats te bevestigen.

Bereid je voor op een dag vol ontdekkingen, waarbij je dingen zult ervaren die je nog nooit eerder hebt meegemaakt.