

TRIBUNE

A hand with a pink manicure holds a single gold coin between the thumb and index finger, poised to drop it. Below the hand are several stacks of gold coins of varying heights, arranged on a light-colored wooden surface. The background is a solid blue.

**BLIJF
INVESTEREN
IN OPENBARE
DIENSTEN**

OOK NA DE
CORONACRISIS

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	12
de post	13
gazelco	17
telecom	18
vlaamse overheidsdiensten	19
federale overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools, Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den Berge, Robrecht Vanderbeeken, Gino Hoppe, Annuska Keersebilck, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-bon

Winnaars

Carine Hauweel (Diksmuide), Diedert De-doelder (Middelkerke), Bert Van Damme (Kuurne), Thomas Renard (Oostakker) en Jasper Vermader (Gent) wisten de antwoorden op de vorgie wedstrijd en winnen een Mediamarkt-bon.

Nieuwe prijs: FNAC-bon

Nieuwe vragen

- Op 27 juni 2021 werd de wet gepubliceerd die het rouwverlof uitbreidt. Daardoor moesten ook in de openbare diensten en bedrijven de bestaande regelingen en overeenkomsten aangepast worden. Hoeveel sectoren besteden in deze Tribune aandacht aan dit onderwerp?
- Bij welke Vlaamse overheidsdienst worden personeelsvergaderingen gehouden en acties voorbereid tegen onder meer de geplande afvloeiing van 419 personeelsleden, de uitbesteding en andere afbraakmaatregelen?
- De Connecting Europe Express (CEE) is een treinreis die sensibiliseert voor meer en beter spoor. Waar startte de CEE, waar komt hij aan en hoeveel landen doorkruist hij?

Antwoorden mailen naar

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt: "De zekerheid van pensioen is belangrijk voor de solidariteit tussen generaties"

Na enkele weken van pensioenvoorstellen vanuit verschillende politieke partijen, lanceerde ook minister van Pensioenen Karine Lalieux haar pensioenplan in de pers. Wat vind je van haar ideeën?

Chris Reniers: "Het pensioenplan van minister Lalieux bevat alvast voor de ACOD weinig wereldschokkende voorstellen. Uit de ballonnetjes die verschillende politieke partijen tijdens de zomer oplieten en uit wat ik uit dit eerste plan van de minister kan opmaken, lijkt het mij dat de discussie eerst en vooral zal focussen op het minipensioen en het aantal jaren dat gewerkt moet worden om een volledige loopbaan te bekomen. Wat dat laatste betreft, stelt de minister een loopbaan van 42 jaar voor iedereen voor, wat een interessante discussie kan opleveren."

Welke aandachtspunten heeft de ACOD in het pensioendossier?

Chris Reniers: "Voor ons is het vooral belangrijk dat er voldoende overgangsregelingen blijven bestaan en dat het ambtenarenstatuut behouden blijft. Wij willen voorts een pensioenleeftijd op 65 jaar, een oplossing voor de zware beroepen, substantiële pensioenen van minstens 1500 euro per maand en een langetermijnplan om de pensioenen betaalbaar te houden. Die betaalbaarheid en zekerheid van pensioenen is belangrijk. Jongeren en wie afdraagt voor z'n pensioen moet immers de zekerheid hebben dat er op het einde van de rit nog een waardig wettelijk pensioen bestaat. Dat garandeert de solidariteit tussen de generaties. Als die zekerheid verdwijnt, dreigt op termijn die eerste, wettelijke pijler uitgehold te worden ten voordele van het aanvullend pensioen via de werkgever, de tweede pensioenpijler, en het persoonlijk pensioensparen, de derde pensioenpijler. Dat moeten we vermijden."

Het spervuur van voorstellen zorgde al meteen voor de nodige animositeit in de politiek. Het belooft een moeilijke discussie te worden.

Beheer het budget van het land zoals dat van een gezin. Een jojo-effect is uit den boze.

Chris Reniers: "Premier De Croo heeft bevestigd het dossier momenteel nog even in de diepvries te steken, zodat tussen verschillende partijen in de regering een soort van consensus kan gevonden worden. De standpunten liggen echter zoals gewoonlijk ver uit elkaar. Bovendien is het ook niet zo dat, hoewel het plan van minister Lalieux geen zware pensioenmaatregelen aankondigt voor ambtenaren en werknemers uit de privé, dat niet het geval zal zijn eens de regering een akkoord bereikt. Waakzaamheid is dus geboden!"

September en oktober staan ook traditioneel in het teken van de regeerverklaringen. Hou je je hart vast voor scherpe besparingsplannen?

Chris Reniers: "Het voorbije jaar is er terecht veel geld uitgegeven aan het bestrijden van de coronapandemie en aan de problemen met de watersnood in Wallonië. Er gaan dus veel stemmen op om de overheidsfinanciën opnieuw in evenwicht te brengen. Op zich is dat een nobele zaak, maar het kan toch niet de bedoeling zijn opnieuw over te gaan tot een rigide besparingsoperatie, waarbij vooral weer de openbare diensten zullen getroffen worden en waarbij we bij de volgende ramp opnieuw moeten vaststellen dat die niet in staat zijn performant op te treden als gevolg van diezelfde besparingen? Het budget van het land moet beheerd worden zoals dat van een gezin. Een jojo-effect is uit den boze. Je kan niet het ene jaar niets uitgeven en het andere jaar te veel. Je moet een investeringspolitiek voeren op lang termijn. Investeren in so-



Chris Reniers - voorzitter

ciale zekerheid en openbare diensten zijn daarin prioritair voor de ACOD. Alleen zo kan je de geloofwaardigheid van de politiek herstellen. Iedere keer ballonnetjes oplaten, stevige verklaringen afleggen en de schuld van wat er fout loopt op iemand anders steken, brengt niets bij!"

Het weerhoudt de N-VA er alvast niet van om al op de nationalistische trommel te roffelen voor de verkiezingen van 2024.

Chris Reniers: "De scherpe uithalen van de N-VA wijzen er enkel op dat het besef groeit dat ze uiteindelijk toch niet zo relevant zijn als ze zelf dachten. Op economisch vlak volgen ze gewoon een donkerblauw parcours, maar veel vernieuwends is daar niet aan. Vlaanderen is er niet beter van geworden en België ook niet. Met de verkiezingen van 2024 in het vooruitzicht, is het te hopen dat de N-VA met haar toekomstvisie op België geïsoleerd raakt. Het is immers gevaarlijk wanneer politieke partijen een alliantie aangaan op basis van een gelijkaardige agenda maar met een verschillend einddoel. Dat kan nooit in het belang van het land zijn."



Denk eraan om je bij te scholen!

De arbeidsmarkt verandert in snel tempo. Niet alleen door corona, maar ook door de sterk toenemende digitalisering. Als we meer zekerheid willen in onze loopbaan, dan denken we best af en toe eens na over manieren om ons bij te scholen. Gelukkig betekent dit niet automatisch dat je terug moet naar de schoolbanken. Er zijn ook meer informele manieren.

Opleiding kiezen

Het aanbod van opleidingen is groot en het is niet eenvoudig om de meest passende te kiezen. De ABVV-loopbaandienstverleners kunnen je helpen om de juiste keuze te maken. Zij weten welke competenties er nodig zijn op de arbeidsmarkt van morgen en welke opleidingen er allemaal bestaan. Je ontdekt in onze begeleiding

welke opleidingen er aansluiten bij je interesses, competenties en loopbaanwensen. Je zoekt ook samen uit waar en met welke voordelen je een opleiding kan volgen.

Opleidingsverlof en opleidingscheques

De ABVV-dienstverleners maken je ook wegwijs in systemen zoals opleidingscheques, tijdskrediet en het Vlaams opleidingsverlof (VOV) waarbij je tijd vrij kan krijgen op het werk om een opleiding te volgen. Via opleidingscheques krijg je een jaarlijkse korting op het inschrijvingsgeld. Als kort- of midden-geschoolde heb je altijd recht op opleidingscheques, maar als hogeschoolde enkel na het volgen van loopbaanbegeleiding.

Extra rechten na loopbaanbegeleiding

Als je tijdens loopbaanbegeleiding beslist om een opleiding te volgen, krijg je van de loopbaanbegeleider een opleidingsattest dat extra rechten geeft. Hiermee open je ook voor niet-erkende opleidingen recht op opleidingscheques, opleidingskrediet of Vlaams Opleidingsverlof (of Betaald Educatief Verlof voor wie in Brussel werkt). Wie hogeschoold is, krijgt hiermee recht op opleidingscheques of opleidingskrediet. Zo'n opleidingsattest na het volgen van loopbaanbegeleiding is vijf jaar geldig voor alle opleidingen die aansluiten bij je persoonlijk ontwikkelingsplan.

Formulier vakbondspremie niet ontvangen of verloren? Wat moet je doen?

Sinds 2012 kan de personeelsdienst niet langer een duplicaat van het formulier voor de aanvraag van de vakbondspremie bezorgen, zelfs niet wanneer het formulier is zoekgeraakt, je het nooit ontvangen hebt of het foute informatie bevat. Wat moet je dan doen?

Er zijn twee mogelijkheden om alsnog de vakbondspremie aan te vragen.

- Ofwel contacteer je per telefoon of mail je gewest/afgevaardigde/sector, ofwel ga je snel ter plekke om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem. De contactgegevens vind je hiernaast.

- Ofwel stuur je een mail naar de vzw Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgspace.be) met vermelding van naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD (als je dat kent), de referentie van de werkgever(s) in 2020 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar (2020).

Hierna ontvang je van ons een vervangingsformulier dat je – indien nodig – verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat je toch de premie kan ontvangen.

Contactgegevens ACOD

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
antwerpen@acod.be
03 213 69 20

Limburg

Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
limburg@acod.be
011 30 09 70

Oost-Vlaanderen

Bagattenstraat 158, 9000 Gent
oost_vlaanderen@acod.be
09 269 93 33

Vlaams-Brabant

Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016 21 37 20

West-Vlaanderen

Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
west-vlaanderen@acod.be
051 20 25 70

Brussel

Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel
brussel@acod.be
02 226 13 11

Op mutualiteit? Of word je werkloos?

Voor specifieke statuten gelden bijzondere regels. Sta je op mutualiteit of word je werkloos? Dan heb je toestemming nodig om een opleiding te starten. In sommige gevallen kan dit zelfs kosteloos. Hoe je die toestemming aanvraagt, verschilt volgens type opleiding, statuut en persoonlijke situatie. We helpen je om die toestemming aan te vragen.

Contact

Surf naar www.abvvloopbaanbegeleiding.be en vul het contactformulier in. Een ABVV-loopbaanbegeleider of loopbaanconsulent zal je contacteren voor meer informatie of een afspraak.

Bron: De Nieuwe Werker

Hou je ACOD-ledenfiche up-to-date

Elk ACOD-lid heeft een persoonlijke ledenfiche, die niet alleen gegevens bevat over de tewerkstelling, maar ook persoonlijke informatie. De ACOD houdt die ledenfiche zo nauwkeurig mogelijk bij. Ook jij kan daarbij een handje toesteken.

Wijzig er iets op het werk (bijvoorbeeld nieuwe tewerkstelling, ander arbeidsregime) of verander je van adres of rekeningnummer, laat het ons weten. Dan passen we dat onmiddellijk aan in de ledenfiche. Wijzigingen kan je rechtstreeks doorgeven aan het ACOD-gewest (zie contactgegevens in het artikel hierbij), via ACOD Online (info@acodonline.be) of via je ACOD-account indien je die al geactiveerd hebt).

Vier tips voor duurzamer watergebruik op het werk

Hoewel het in België voldoende regent, is waterschaarste ook hier een reëel risico. De klimaatverandering en onze dichte bebouwing zijn de grootste boosdoeners. Er zijn alsmaar meer droogteperiodes afgewisseld met intensere regenval. Omdat een groot deel van onze grondoppervlakte verhard is met beton of asfalt, kan het water de bodem niet in. Daarom moeten we zorgzamer met drinkbaar water omgaan en met deze tips kan het ook op de werkplaats.

Aandacht!

Gewoon door aandachtig te zijn, kan je al water besparen. Zet een eerste stap naar duurzaam watergebruik door kranen niet onnodig te laten lopen en door lekken te melden en te laten herstellen.

Metten is weten: vraag naar de waterbalans

Gebruik je informatierechten in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) om meer te weten te komen over het waterverbruik. Zijn er veel verschillende plaatsen waar veel water verdwijnt? Vraag dan om een waterbalans te laten opstellen. Op die manier krijgt je bedrijf een beter beeld van de waterstromen en kunnen er gerichte maatregelen worden genomen.

Gebruik regenwater

Hemelwater is gratis maar vloeit vaak meteen de riolering binnen. In nieuwe gebouwen of installaties is het opvangen van regenwater verplicht, maar ook voor bestaande installaties kan het interessant zijn. Het doorspoelen van het sanitair kan zo met regenwater, maar werk je in een bedrijf dat veel water verbruikt? Dan kan het een optie zijn om hemelwater te zuiveren en ook in te zetten in bedrijfsprocessen. Ga na of je werkgever het gebruik van regenwater al eens onderzocht. Gaat je bedrijf al aan de slag met de zuivering van regenwater? Stel dan de vraag of er opties zijn om de waterkringloop te sluiten en afvalwaterstromen te hergebruiken.

Onthard eens een parking

Grote verharde oppervlakken zoals parkings zorgen ervoor dat hemelwater niet in de bodem kan. Er zijn waterdoorlatende alternatieven, maar verhardingen volledig wegnemen kan de bedrijfsomgeving ook gewoon aangenamer en groener maken. Is er in de buurt een risico op wateroverlast? Dan zal het ontharden van de bedrijfsparking niet alleen de grondwatervoorraad opnieuw helpen aanvullen, maar het risico op waterlast ook verkleinen.



Spooracademie

De toekomst van de spoorwegen

Op de symbolische datum van 1 september werd de 'Infrabel Academy' officieel ingehuldigd. Dit belangrijk project moet de personeelsleden van Infrabel een goede opleiding in de best mogelijke omstandigheden garanderen. Infrabel Academy zal de educatieve kapstok moeten zijn van de huidige en nieuwe generaties spoorwegmensen. ACOD Spoor juicht alle inspanningen toe om de opleidingen te verrijken en te verbeteren. Het garanderen van een gedegen opleiding is onze syndicale mantra. Niet alleen moet de verpakking er veelbelovend uitzien, ook de inhoud moet een hoge kwaliteit hebben.

De grote meerderheid van Infrabel-personeelsleden voert werkzaamheden uit waarbij veiligheid een belangrijk aspect vormt. Hun opleiding is dan ook van groot belang voor henzelf, hun collega's en de reizigers. Dit geldt eveneens voor de medewerkers van de NMBS die de dagelijkse exploitatieveiligheid mee verzekeren. Binnen het overlegorgaan Nationale Raad van de Opleidingen (NRO) volgen wij trouwens de leerplannen op de voet op en sturen we bij indien nodig.

'Spoormensen' vormen

De opleiding is niet alleen bedoeld om beroepsvaardigheden aan te leren of op peil te houden. ACOD Spoor pleit al decenia voor een opleiding om 'spoormensen' te vormen. Een spoorweguniversiteit, zeg maar.

Hiermee vinden we het warm water niet uit. Jaren geleden was er de zogenaamde 'porteurschool'. Jonge mensen zonder diploma – vaak niet behaald door sociale omstandigheden – startten hun loopbaan bij de toenmalige NMBS en konden een zeer brede opleiding volgen. Hierdoor kregen ze kansen binnen het bedrijf om zich bij te scholen en te ontplooiën. Sommigen schopten het zelfs tot hoger kaderlid.

Personeelsbinding

Nostalgie? Kan zijn, maar mensen die sterk gemotiveerd zijn en alle kansen – en tijd –



krijgen, overstijgen hun eigen verwachtingen en die van anderen.

Hun loyaliteit en beroepsfierheid is daarenboven onbetaalbaar voor een bedrijf. Loyaliteit en beroepsfierheid koopt een bedrijf niet af, dat verdient het. Zowel voor het bedrijf als voor het personeelslid was dit in het verleden een win-win situatie, die ook nu opnieuw haar nut zou kunnen bewijzen. Denk maar aan de zogenaamde knelpuntberoepen die maar niet ingevuld geraken of waar de in- en uitstroom in deze categorieën toch wel problematisch zijn op korte en lange termijn. Kijk onder meer naar de technici die op de arbeidsmarkt zeer gegeerd zijn en waar er een enorm personeelsverloop is.

Loopbaanmogelijkheden

Een goede screening is noodzakelijk om mensen te vinden die zich willen engageren bij het spoor. Met het creëren van voldoende loopbaanmogelijkheden zorgt het bedrijf voor enthousiaste medewerkers die zich verder willen ontwikkelen in functie van een carrière en hun engagement voor het bedrijf. Velen hebben dergelijke kansen gegrepen en zijn doorgegroeid van de laagste naar hogere echelons. De door de jaren heen opgedane expertise benut-

ten ze bovendien maximaal ten gunste van collega's en het bedrijf.

Dit is een totaal andere benadering dan, bijvoorbeeld, een technicus aanwerven om enkel remblokken te vervangen. Niet dat remblokken vervangen geen belangrijke taak is, maar deze werkzaamheden kunnen eveneens uitgevoerd worden door bijvoorbeeld een bankwerker. Wanneer men deze bankwerker de mogelijkheid biedt om zich bij te scholen naar de graad van technicus dan spreken we over loopbaanbegeleiding en binding aan het bedrijf. Het is zoals steeds een kwestie van keuzes maken en durven denken 'outside the box'. De Raad van de Opleidingen kan hierin een belangrijke rol spelen.

ACOD is hier vragende partij en is klaar om de uitdaging aan te gaan. We hopen hetzelfde van de Belgische Spoorwegen. Ten slotte: zou het niet mooi geweest zijn dat NMBS en Infrabel een gezamenlijke 'Belgian Railway Academy' hadden opgezet?

Ludo Sempels



Gelegenheidsverlof aangepast

In navolging van de wetswijziging hebben de Belgische Spoorwegen het bericht met betrekking tot 'gelegenheidsverlof' aangepast. De wijzigingen hebben betrekking op het rouwverlof voor naasten (tien dagen), opening van het recht voor de pleeggezinnen, flexibilisering van de periode (twaalf maanden) en de impact ervan in geval van arbeidsongeschiktheid.

Het nieuwe bericht zal van toepassing zijn voor alle personeelsleden van de Belgische spoorwegen. Ter herinnering: alle personeelsleden kunnen ten volle van het gelegenheidsverlof genieten, of ze nu voltijds of deeltijds werken, op voorwaarde dat de gebeurtenis niet samenvalt met een niet-benuttigingsdag, met uitzondering van het geboorteverlof en het rouwverlof.

Belangrijkste wijzigingen richtlijnen

- 1.** Indien in geval van een huwelijk de twee ceremonies (burgerlijke en religieuze) niet op hetzelfde moment plaatsvinden, kan het personeelslid de afwezigheidsdagen verdelen over de weken waarin elke ceremonie wordt gevierd en dit binnen de twaalf maanden vanaf het burgerlijk huwelijk.
- 2.** Daar het rouwverlof overeenstemt met een quota van vier of tien dagen, wordt het personeelslid gevraagd in de mate van het mogelijke op voorhand de datums van de geplande afwezigheden aan de onmiddellijke chef te communiceren teneinde toe te laten het werk te organiseren.
- 3.** Indien na het nemen van de vierde dag rouwverlof het personeelslid onmiddellijk arbeidsongeschikt is, wordt een quota

van maximum zes dagen verrekend in de vergoedingstermijn zoals bepaald in punt B.2 van Titel II van ARPS 571. Voor de contractuele personeelsleden gebeurt deze verrekening op de gedekte termijn van het gewaarborgd loon.

Het gelegenheidsverlof wordt slechts toegestaan indien het personeelslid aan de volgende voorwaarden voldoet:

- vooraf de onmiddellijke chef verwittigen of indien dat niet kan, hem zo spoedig mogelijk inlichten
- het verlof gebruiken voor het doel waarvoor het is toegekend
- een document voorleggen waaruit de echtheid van de gebeurtenis blijkt en dat eventueel mogelijk maakt de graad van bloedverwantschap te bepalen en vast te stellen dat de bedoelde persoon onder hetzelfde dak als de belanghebbende woont.

Overzicht alle gelegenheidsverlof

Voor de volledigheid geven we hieronder een algemeen overzicht van het gelegenheidsverlof (Bron: bericht H-HR Gelegenheidsverlof) en de bijhorende duur van dit gelegenheidsverlof.

1. Huwelijk van het personeelslid

- Vier werkdagen, te kiezen tijdens de week waarin de gebeurtenis plaatsvindt of tijdens de daaropvolgende week.

2. Huwelijk van een kind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) (of van de wettelijk samenwonende), van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder, stiefmoeder, van een kleinkind van het personeelslid.

- Twee dagen: de dag van het huwelijk en één dag te kiezen door het personeelslid in de week waarin de gebeurtenis valt.

3. Priesterwijding of intrede in het klooster van een kind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) (of van de wettelijk samenwonende), van een broer, zuster, schoonbroer of schoonzuster van het personeelslid.

- De dag van de plechtigheid.

4. Geboorte van een kind van het personeelslid wanneer de afstamming vaststaat langs de zijde van de vader, of wanneer het personeelslid voldoet aan de voorwaarden van meewouderschap.

- Kind geboren voor 1 januari 2021: tien dagen, te kiezen door het personeelslid.

- Kind geboren tussen 01 januari 2021 en 31 december 2022: vijftien dagen, te kiezen door het personeelslid.

- Kind geboren vanaf 01 januari 2023: twintig dagen, te kiezen door het personeelslid.

In ieder geval moeten de dagen opgenomen worden binnen vier maanden, te rekenen vanaf de dag van de bevalling.

5. Overlijden van de echtgenoot of echtgenote of van de samenwonende partner, van een kind van het personeelslid of van zijn echtgenoot of echtgenote (of van de samenwonende partner), van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden.

- Tien dagen, te kiezen door het personeelslid binnen het jaar vanaf de dag van het overlijden.

6. Overlijden van de vader, de moeder, de schoonvader, de stiefvader, de schoonmoeder of de stiefmoeder van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) of van zijn samenwonende partner.

- Vier dagen, te kiezen door het personeelslid binnen het jaar vanaf de dag van het overlijden.

7. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.

- Vier dagen, te kiezen door het personeelslid binnen het jaar vanaf de dag van het overlijden.

8. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon of schoondochter van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.

- Indien die bij het personeelslid inwoont: twee dagen, te kiezen door het personeelslid tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt met de dag van de begrafenis.

- Indien die niet bij het personeelslid inwoont: de dag van de begrafenis.

9. Overlijden van een pleegkind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.

- De dag van de begrafenis.

10. Plechtige communie of deelname aan het feest van de vrijzinnige jeugd (daar waar dit feest plaatsvindt) van een kind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) (of van de wettelijk samenwonende).

- De dag van de plechtigheid (wanneer deze samenvalt met een zondag, feestdag of gewone inactiviteitsdag: de gewone activiteitsdag die onmiddellijk aan de gebeurtenis voorafgaat of erop volgt).

11. Verblijf van de dienstplichtige werknemer in een rekruterings- en selectiecentrum of in een militair hospitaal ten gevolge van zijn verblijf in een rekruterings- of selectiecentrum of verblijf van het personeelslid-gewetensbezwaarde op de administratieve gezondheidsdienst of in een van de verplegingsinrichtingen.

- De nodige tijd, met een maximum van drie dagen.

12. Bijwonen van een bijeenkomst van de familieraad, bijeengeroepen door de vrede-rechter.

- De nodige tijd, met een maximum van één dag.

13. Deelname aan een jury, oproeping als getuige voor de rechtbank of persoonlijke verschijning op aanmaning van de arbeidsrechtbank.

- De nodige tijd, met een maximum van vijf dagen.

14. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdstembureau of enig stembureau bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteraadsverkiezingen.

- De nodige tijd.

15. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een van de hoofdbureaus bij de verkiezing van het Europees Parlement.

- De nodige tijd, met een maximum van vijf dagen.

16. Uitoefening van het ambt van bijzitter in een hoofdbureau voor stemopneming bij de parlements-, provincieraads- en gemeenteverkiezingen.

- De nodige tijd, met een maximum van vijf dagen.

Günther Blauwens

Wat is een Protocol van Sociaal Akkoord?

In tijden van besprekingen en onderhandelingen omtrent het Protocol van Sociaal Akkoord worden onze afgevaardigden en militanten vaak geconfronteerd met verkeerdelijke veronderstellingen. Helaas bevestigt de sociale media haar kwalijke reputatie van superverspreider van onjuistheden. Een toelichting lijkt aangewezen te zijn.

Het tekenen van een Protocol van Sociaal Akkoord, na de syndicale besluitvorming (!), is in se het tekenen van een inten-

tieverklaring en is dus niet automatisch bindend. Het betekent dat beide partijen het engagement aangaan om de vermelde punten in het Protocol op paritair niveau – de Nationale Paritaire SubCommissie (NPSC)- te bespreken en verder uit te werken in detail, zeg maar opnieuw te onderhandelen.

Vervolgens worden de verschillende, in de NPSC, besproken punten ter stemming voorgelegd op de Nationale Paritaire Commissie (NPC). Het is dus zeker niet zo dat

alle vermelde punten in het Protocol per definitie worden goedgekeurd, integendeel.

Daarenboven vragen wijzigingen aan het Statuut een tweederde meerderheid in de NPC, dus steeds met akkoord van een erkende vakbond. Een belangrijke stok achter de deur!

Het secretariaat van ACOD Spoor

Wissel van de wacht Björn Tratsaert nieuwe kracht in West-Vlaanderen

Na de verkiezing van Nicky Masscheleyn tot nationaal secretaris werd de procedure opgestart om hem te vervangen als bestendig afgevaardigde voor het gewest West-Vlaanderen. De keuze viel op Björn Tratsaert. Ondertussen is hij al een tijdje actief in zijn nieuwe functie en dus is het gepast hem even formeel voor te stellen.

Björn begon zijn loopbaan bij de Belgische Spoorwegen in mei 2011 als technicus in de werkplaats van Oostende. Omdat hij sociaal geëngageerd is, duurde het niet lang voor hij zijn weg vond naar de vakbond en actief deelnam aan de vakbondsactiviteiten.

Hij volgde de verschillende vormingen die werden georganiseerd en onder de vleugels van de meer ervaren militanten in zijn werketzel bloeide hij zeer snel open tot een gewaardeerd militant. Maar vormingen alleen volstonden niet voor hem en om zich verder te ontwikkelen startte hij met de opleiding administratief recht. Hij wilde onder meer een beter inzicht krijgen in de complexe staatstructuur, de verschillende beleidsniveaus en de hiërarchie der rechtsnormen. Die opleiding zal hem in zijn verdere loopbaan nog goed van pas komen.

Onze leden helpen en bijstaan staat bij Björn hoog in het vaandel en dit ging dus niet onopgemerkt voorbij. Zo kreeg hij de kans om bestendig afgevaardigde te worden voor het gewest West-Vlaanderen. Een grote uitdaging uiteraard, maar wij zijn ervan overtuigd dat hij met zijn inzet en kennis dit zeer goed zal doen.

Alvast welkom in ons team Björn en veel succes!

Ludo Sempels





Europees Jaar van het Spoorwegpersoneel Allemaal instappen!

2021 is het Europees jaar van het spoor. Regeringen, spoorwegbedrijven, treingebruikers en vakbonden maken zich sterk voor dit duurzame en inclusieve vervoermiddel en benadrukken hoe het spoor mensen met elkaar verbindt en goederen over het hele continent helpt vervoeren. Hoewel dit fantastische redenen zijn om het spoor te vieren, vinden wij – het spoorwegpersoneel – het essentieel om de aandacht te vestigen op de werknemers die in de Europese spoorwegen dag en nacht, zeven op zeven, actief zijn.

Voor de Europese Transportvakbond ETF (European Transport Workers' Federation), waarvan ACOD Spoor lid is, is dit dan ook het jaar van de Europese spoorwegarbeiders. Een jaar om stil te staan bij degenen die in de sector werken en de treinen veilig en duurzaam in beweging houden. Gezien de dringende behoefte aan duurzaam vervoer is het begrijpelijk waarom de EU de schijnwerpers op het spoor wil richten. Er is immers een toenemende bezorgdheid bij het publiek en de politiek over de noodzaak om de koolstofuitstoot te verminderen. Daarnaast mogen we echter niet vergeten dat de Europese werknemers in de sector voor zware uitdagingen staan.

Liberalisering maakt beloftes niet waar

De liberalisering van de spoorwegen in

verscheidene Europese landen hebben niet geleid tot de beloofde opbrengsten van verbeterde diensten of een toename van het gebruik van het spoor voor vracht- en reizigersvervoer. Integendeel. De belastingbetalers betalen in de landen waar de spoorweg geliberaliseerd werd meer voor het uitbaten en berijden van de spoorweginfrastructuur dan in tijden dat de spoorwegen een puur openbare dienst waren. Tegelijkertijd neemt de sociale dumping toe, is minder dan 20 procent van de Europese werknemers in de sector vrouw en zal naar verwachting een groot deel van de beroepsbevolking de komende jaren met pensioen gaan zonder dat er nagedacht werd over een tijdige en gerichte overdracht van ervaring. De private spoorwegmaatschappijen beschouwen opleidingen als een kost, niet als een opbrengst.

Connectie 'people'

Een belangrijk moment in dit spoorjaar is de 'Connecting Europe Express (CEE)', een treinreis die op 2 september in Lisbon vertrok, 26 landen zal doorkruisen en op 7 oktober in Parijs aankomt. Voor de Europese Commissie is het doel van de trein "ons een beter inzicht te geven in de uitdagingen die het Europese spoor moet overwinnen om het favoriete vervoermiddel te worden van zowel reizigers als bedrijven". Het overwinnen van de liberaliserings- en privatiseringsdrang is voor ETF en ACOD Spoor alvast een belangrijke

uitdaging. Deze trein zou geen kilometer rijden zonder het treinpersoneel, seingevers, technici, stationspersoneel... kortom: al het spoorwegpersoneel.

Investeren in spoorwegen

ETF roept de Europese leiders op actie te ondernemen voor een spoorwegsector die aantrekkelijk is om in te werken, om zich echt in te zetten om meer vrouwen en jonge werknemers aan een job te helpen en tegelijkertijd te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden voor alle werknemers in de sector. De volgende speerpunten worden opgesomd.

- Investeren in openbare spoorwegen, toegankelijk en betaalbaar voor iedereen.
- Behoud van treinpersoneel in de trein. De Belgische spoorwegen zijn haast een unicum geworden met treinbegeleiders in elke trein. We blijven echter alert.
- Investeren in kwaliteitsbanen.
- Investeren in spoorweginfrastructuur.
- Veiligheid voor passagiers en spoorwegpersoneel.

ETF en de nationale spoorvakbonden zullen deelnemen aan evenementen die tijdens de reis van de Express door Europa zullen plaatsvinden. Meer informatie <https://www.etf-europe.org/activity/eyr2021/>

Günther Blauwens

De Lijn

Akkoord cao Eindeloopbanen bereikt buiten sociale programmatie

ACOD TBM is erin geslaagd een cao voor de eindeloopbanen af te sluiten buiten de sociale programmatie. Dit is voor al onze medewerkers welverdiend.

Sinds het wegvallen van het vroegere SWT-stelsel was het zicht op een verminderde tewerkstellingsgraad op het einde van de loopbaan de enige overblijvende manier voor wie verminderd wilde werken op het einde van de carrière bij De Lijn.

Toen eind 2019 er geen IPA afgesloten werd, stopte de cao Eindeloopbanen die bestond bij De Lijn. Er was plots niet langer in een uitkering voorzien voor wie het rustiger aan wilde doen.

ACOD TBM hield echter de vinger aan de pols en herinnerde De Lijn er meermaals aan dat hier snel een oplossing voor nodig was. Toen op 15 juli 2021 de NAR dan

eindelijk de cao ondertekende, schoten wij ook meteen in actie. Met een schrijven liet ACOD TBM weten dat wij deze cao Eindeloopbanen op het eerste paritair comité ondertekend wilde zien.

Op het paritair comité van 1 september 2021 plaatsten wij dit punt dan ook bovenaan op de agenda. Tot onze grote spijt weigerde de werkgever de ondertekening. De noodzaak van deze regeling was niet doorgedrongen. Maar we hielden voet bij stuk. Geen cao, dan geen verdere besprekingen, zo klonk het op het paritair comité.

De vraag om deze cao in de sociale programmatie van 2021-2022 te integreren was voor ons uit den boze. Dit zou immers te lang duren en wellicht zou er dan ook iets tegenover staan. ACOD TBM wilde een cao zonder dat hier ook maar enige



toezegging voor in de plaats moest komen. Met succes, want op 8 september 2021 tekenden we via een schriftelijke procedure de cao.

Stan Reusen

ACOD TBM Vlaams-Brabant

Stefaan Laroy verkozen tot nieuwe gewestelijk secretaris

Op 15 augustus 2021 werd op het congres van ACOD TBM Vlaams-Brabant Stefaan Laroy verkozen tot gewestelijk secretaris.

Stefaan begon zijn loopbaan bij De Lijn in 1997 als tijdelijk chauffeur in stelplaats Leerbeek. Gelukkig kon hij snel van start gaan op vaste basis in de stelplaats van Dilbeek. Later verhuisde hij naar stelplaats Meerbeke waar hij de laatste acht jaar werkte als vaste koerman.

Maar Stefaan wou meer dan enkel zijn job uitoefenen en is dan ook al ruim 14 jaar actief in de vakbond. De voorbije jaren zetelde hij zowel in het CPBW als twee keer in de OR. Ook binnen de werking van ACOD Vlaams-Brabant was hij iemand waar je kon op vertrouwen. Zo werd hij in 2019 verkozen tot voorzitter van TBM

Vlaams-Brabant, een rol hem op het lijf geschreven. Het afgelopen jaar heeft Stefaan als voorzitter het gewest moeten rechthouden en is hij daar ook in geslaagd. Soms kostte het hem bloed, zweet en tranen, maar met alle hulp van de leden en collega's kon hij dit realiseren. Stefaan is een man van het terrein, iemand die geen conflict uit de weg gaat en altijd oplossingsgericht probeert te werken. Iemand die niet bang is om hulp te vragen en alle hulp met beide handen aanreikt. Maar ook iemand die heel goed weet wat hij wil en waar hij naartoe wil.

Dit alles en het feit dat hij verbindend wil werken met iedereen binnen en buiten zijn gewest heeft ervoor gezorgd dat zijn kandidatuur voor gewestelijk secretaris met enthousiasme verwelkomd werd.

Wij wensen hem dan ook veel succes in zijn nieuwe functie en we zijn ervan overtuigd dat hij een goede aanwinst zal zijn voor ACOD TBM.

Stan Reusen



Fraude bij PostNL

PostNL heeft in Nederland een boete gekregen omdat het illegale arbeidskrachten heeft tewerkgesteld. In totaal werden er voor meer dan 820.000 euro boetes uitgedeeld aan PostNL en onderaannemers. Ook in België loopt er een aanklacht tegen PostNL voor structurele sociale fraude bij de pakjesbezorgers. Het Nederlands bedrijf zal zich in december moeten verantwoorden voor de rechtbank.

Hoe kan bpost concurrentieel blijven als de anderen zich niet aan de sociale regels houden? Waar is het 'Social Level Playing Field' (d.w.z. gelijke opgelegde voorwaarden voor iedereen) waar zo hard over gepraat wordt? Het feit is dat er altijd concurrenten zullen zijn die de wetgeving niet volgen. Dit kost bpost geld en vooral kost dit eerlijke werkgelegenheid, onze bestellers zijn hiervan de dupe.

Daarom pleiten we al lang voor een universele dienstverlening van de 'last mile', het laatste traject dat een pakje aflegt van het distributiecentrum naar de klant. Laat bpost deze 'last mile' bestellen, zo zijn we zeker dat iedere Belg tegen dezelfde voorwaarden en dezelfde prijs zijn pakjes kan ontvangen. We halen de wildgroei



van pakjesbezorgers en hun bestelwagens uit het straatbeeld en werken zo aan een meer ecologische pakjeslevering. ACOD Post zal blijven druk uitoefenen en pleiten voor deze 'last mile' levering!

Geert Cools

Aandacht: wijziging compensatie voor werk op zon- en feestdagen

Op 1 oktober 2021 start de nieuwe referentieperiode voor de berekening van de arbeidsduur, dit is 1.976 uren per jaar voor een voltijdse medewerker. Voor de compensatie voor het werk dat je presteert op zon- en feestdagen kan je de keuze maken tussen uitbetaling van een toelage of inhaalrust.

Als je de huidige keuze wenst te veranderen, let dan goed op je brievenbus! Iedereen zal een brief ontvangen in de loop van de maand september met de procedure en de deadline om je keuze te veranderen. Indien je niet wil veranderen, hoef je niets te doen.

Denk goed na want zelfs al verander je van dienst tijdens de komende referentieperiode (1 oktober 2021 tot 30 september 2022), je keuze blijft geldig en kan niet meer aangepast worden.

Isabelle D'hondt

Griepvaccinatiecampagne 2021-2022

De vorige jaren was er bij bpost geen voorafgaande inschrijving nodig om een grieprik te krijgen. Voor de griepvaccinatie 2021-2022 is wettelijk bepaald dat er een voorafgaande inschrijving op naam gebeurt. Elk toegediend vaccin moet steeds aan een persoon worden gekoppeld. Daarenboven besliste de Hoge Gezondheidsraad dat de vaccinatie verplicht stapsgewijs verloopt volgens vastgestelde prioriteitsregels.

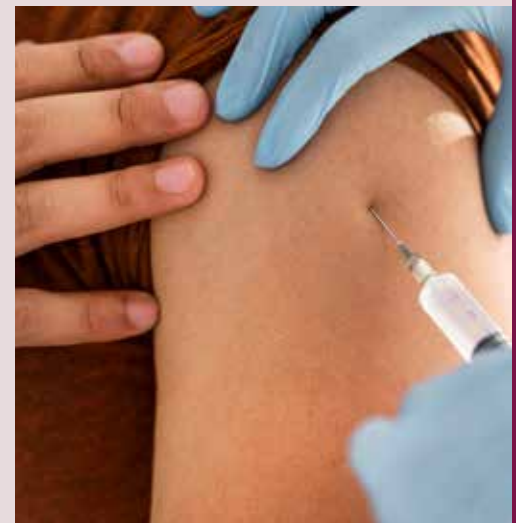
De geplande leveringsdatum van de vaccins bij de medische dienst (Cohezio) zou pas eind november 2021 zijn. Organisatorisch is het dan voor bpost, zo laat op het jaar, niet

mogelijk om een vaccinatiecampagne in te plannen die voldoet aan alle wettelijke verplichtingen. Hoe kan je je dan laten inenten?

Je koopt zelf het vaccin aan bij de apotheek (met voorschrift van de huisarts). Bpost voorziet in de terugbetaling van de kostprijs van het vaccin en het remgeld (bedrag na tussenkomst mutualiteit) van de doktersbezoeken.

Een persoonlijke brief met de nodige info zal nog aan de medewerkers worden overgemaakt en er verschijnt nog een Flash.

Marianne Peeters





Werken op afstand De nieuwe regels uitgelegd

Bpost heeft met ingang van 1 september 2021 het beleid met betrekking tot werken op afstand herzien. Een overzicht.

Werken op afstand gebeurt op vrijwillige basis en is mogelijk voor elk personeelslid dat door de aard van het werk dit op afstand kan doen, hiervoor over de nodige middelen beschikt en daarvoor toestemming heeft gekregen van zijn verantwoordelijke. Het werken op afstand kan thuis (telewerk) of in een satellietkantoor (aangeduid door bpost).

Hoe aanvragen?

Bespreek het telewerken met je leidinggevende. Als die akkoord gaat, dien je formeel een aanvraag in via het daartoe op bpost4me te vinden digitale formulier. Hierbij wordt ook voor de contractuele medewerkers een bijlage aan het contract gevoegd. Dit is een wettelijke verplichting.

De aanvraag of de aanpassing van de regeling voor werken op afstand, gaat altijd in op de 1^{ste} van de maand die volgt op de aanvraag.

Het personeelslid kan op elk ogenblik een einde maken aan het werken op afstand. Ook de leidinggevende kan het beëindigen, maar moet dit motiveren en formeel meedelen tijdens een gesprek.

Bij verandering van functie of arbeidsstelsel moet het telewerk opnieuw worden besproken met de verantwoordelijke.

Hoeveel dagen per week mag je thuiswerken?

De frequentie van het werken op afstand ligt in principe tussen een à drie dagen per week. Voor de contactcenters bestaat de mogelijkheid om vier dagen per week op afstand te werken. Bevestigt de overeengekomen frequentie in het digitale formulier.

Dagen overdragen naar een volgende week is niet toegestaan, ook niet wanneer je om organisatorische of andere redenen niet op afstand hebt kunnen werken.

Tijdens het werken op afstand gelden dezelfde uurroosters als op kantoor. Wie een vlottend uurrooster heeft, kan in specifieke gevallen hiervan afwijken.

Wat zijn de (financiële) gevolgen?

Vergoeding woon-werkverkeer

De verplaatsingsvergoeding woonplaats-werkplek wordt pro rata berekend op basis van het op het formulier vermelde aantal dagen.

Op afstand gewerkte dagen	Percentage van de verplaatsingsvergoeding
1 dag/week	80%
2 dagen/week	60%
3 dagen/week	40%
4 dagen/week	20%

Vergoeding voor telewerk

Er wordt maandelijks een netto vergoeding toegekend voor telewerk op basis van de frequentie vermeld op het formulier. De basis is 1,75 euro per dag, wat op maandbasis als volgt wordt berekend (zie tabel op volgende pagina).

Verbintenis betreffende de frequentie telewerk	Kosten voor thuishkantoor (maandelijks netto vergoeding)
1 dag/week	7,58 euro (= 1,75 euro x 1 x 4,33)
2 dagen/week	15,16 euro (= 1,75 euro x 2 x 4,33)
3 dagen/week	22,73 euro (= 1,75 euro x 3 x 4,33)
4 dagen/week (contactcenters)	30,31 euro (= 1,75 euro x 4 x 4,33)

NMBS-abonnement

De medewerkers die minstens drie dagen per week op afstand werken en die een voltijds NMBS-abonnement hebben, moeten overstappen op een deeltijds NMBS-abonnement. Hiervoor nemen zij contact op met het HRCC om hun abonnement aan te passen. Het op afstand werken heeft geen impact op abonnementen van MIVB, De Lijn en Tec.

Aankoop materiaal

In de cao 2021-2022 is opgenomen dat de betrokken personeelsleden de mogelijkheid zullen hebben om bij de leveranciers van bpost materiaal te bestellen tegen prijzen die aantrekkelijker zijn dan deze voor het grote publiek.

Ten slotte herinneren we eraan dat het werken op afstand geen impact heeft op het recht om te staken en dat de arbeidsongevalverzekering van toepassing blijft.

Alle informatie over werken op afstand is te vinden op bpost4me (HR4me > Beheer prestaties en afwezigheden > Prestaties > Werken op afstand. ACOD Post staat ook ter beschikking voor bijkomende info.

Marianne Peeters



Verlenging rouwverlof tot tien dagen

Wanneer je vandaag een kind of partner verliest, heb je recht op drie tot vier dagen rouwverlof (omstandigheidsverlof), al naargelang van het arbeidscontract. Toch is een dierbare verliezen erg ingrijpend. De huidige periode is dan ook amper voldoende om het verlies de eerste dagen op een serene manier in familiekring te verwerken.

Vanaf 20 juli 2021 is het aantal dagen n.a.v. het overlijden van een kind van een medewerker, echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner wettelijk tot tien dagen verhoogd. Dit rouwverlof wordt uitgebreid naar pleegouders in langdurige pleegzorg

(indien je een pleegkind verliest dat meer dan een half jaar onder je hoede stond).

Enkele voorbeelden.

- Voor statutaire, baremiek contractuele en hulppostmannen: bij een overlijden van de echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner- kind of kind van echtgeno(o)t(e)- kind van samenwonende partner krijg je vier dagen vanaf de dag van het overlijden tot de dag van de uitvaart (*) plus zes bijkomende dagen vrij te kiezen binnen een periode van een jaar vanaf de dag van het overlijden.
- Voor niet-baremiek contractuele medewerkers: bij een overlijden van de

echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner- kind of kind van echtgeno(o)t(e)
- kind van samenwonende partner krijg je drie dagen vanaf de dag van het overlijden tot de dag van de uitvaart (*) plus zeven bijkomende dagen vrij te kiezen binnen een periode van een jaar vanaf de dag van het overlijden.

(*) Als bpost zijn akkoord geeft, kunnen die dagen ook tijdens een andere periode worden opgenomen.

Pascal Vleminckx

Loop de RVA-uitkering bij thematisch verlof of loopbaanonderbreking niet mis

De jongste maanden krijgen we meer en meer meldingen van leden die bij het nemen van thematisch verlof of loopbaanonderbreking hun RVA-uitkering niet krijgen omdat hun dossier werd geweigerd. In de meeste gevallen kan dit vermeden worden, op voorwaarde dat betrokkene tijdig reageert op de uitnodiging van de RVA om de foutieve aanvraag recht te zetten.

Wat zijn de verschillende stappen om een thematisch verlof of loopbaanonderbreking aan te vragen?

- Overhandig je aanvraag binnen de voorziene termijnen ter goedkeuring aan je onmiddellijke chef. Hij bezorgt de goedgekeurde aanvraag aan HRCC.
- Je ontvangt van HRCC een schriftelijke bevestiging dat de aanvraag al dan niet wordt aanvaard.

- Je ontvangt van HRCC eveneens een aanvraagformulier voor de uitkering van de RVA (C61).
- Vul dit aanvraagformulier voor de uitkering van de RVA onmiddellijk in en stuur het aangetekend naar het RVA-kantoor om de finale goedkeuring van je dossier te verkrijgen.
- Je ontvangt van de RVA de goedkeuring van het dossier. Stuur deze naar HRCC.

Wanneer je echter het aanvraagformulier van de RVA niet volledig hebt ingevuld of wanneer de ingevulde gegevens niet correct zijn, ontvang je geen goedkeuring. In plaats hiervan stuurt de RVA een brief met de uitleg van wat er fout liep in het dossier, vergezeld van een bijlage die de mogelijkheid biedt schriftelijk de situatie recht te zetten.

De RVA vermeldt altijd een deadline om te reageren op dit schrijven. Stuur voor

het vervallen van de uiterste datum op de brief het aangevulde document aangetekend naar de dienst Loopbaanonderbreking van het RVA-kantoor (adres wordt vermeld op de brief).

Wanneer het niet duidelijk is wat er misging met het dossier, contacteer dan de RVA of HRCC, of vraag raad aan je gewestelijk secretaris. Alle recente weigeringen zijn het gevolg van het negeren of het te laat opsturen van de schriftelijke uitleg over je dossier.

Bij vragen over thematische verlopen of loopbaanonderbreking staat ook ACOD Post ter beschikking.

Marianne Peeters

Vermijd loonverlies door ziekte

Geregeld worden personeelsleden geconfronteerd met inhoudingen op de wedde als gevolg van onregelmatigheden bij het melden van hun ziekteverlof. Dit kan je voorkomen door de voorgeschreven procedure nauwgezet te volgen.

Ik ben ziek. Wat moet ik doen?

- Meld de ziekte voor het begin van de vacatie telefonisch aan je onmiddellijke chef (medewerkers netwerk) of het HRCC (medewerkers centrale diensten).
 - Je kan de ziekte ook via de bpost4me app melden. Deze melding vervangt in geen geval de telefonische melding die verplicht blijft.
 - Raadpleeg een arts, die een medisch getuigschrift verstrekt.
 - Meld de exacte duur van je afwezigheid aan je onmiddellijke chef (medewerkers netwerk) of aan het HRCC (medewerkers centrale diensten).
 - Pas de gegevens aan in de bpost4me app.
 - Bezorg het medisch getuigschrift aan het HRCC, bij voorkeur via de bpost4me app.
- Indien je de app niet gebruikt, moet je het getuigschrift naar het HRCC opsturen. Vergeet niet een persoonlijk etiket te kleven, bij voorkeur op de voorzijde van het getuigschrift.
- Hou je aan deze bovenstaande stappen, zo vermijd je loonverlies.

Ben je contractueel medewerker, meld dan het ziekteverlof ook altijd aan het ziekenfonds. Bpost betaalt gedurende de eerste 30 kalenderdagen van het ziekteverlof je loon (= gewaarborgd loon). Vanaf de 31^{ste} dag heb je recht op een uitkering van het ziekenfonds.

Opgepast! Wanneer je na een werkhervatting opnieuw ziek valt, moet je minstens veertien dagen het werk hervat hebben om recht te hebben op gewaarborgd loon. Indien dit niet het geval is, wordt de ziekteperiode als 'hervat' beschouwd en is de uitkering van het ziekenfonds van toepassing.

Enkel wanneer de tweede ziekteperiode het gevolg is van een andere ziekte of ongeval dan tijdens de eerste periode, heb je opnieuw recht op gewaarborgd loon. Het is belangrijk dat de arts op het attest van de tweede ziekteperiode aanduidt dat het over een andere ziekte gaat.

ACOD Post hoopt in de eerste plaats dat jullie allen gezond en wel zijn. Maar indien je toch ziek wordt, is het belangrijk de voorgeschreven procedures te volgen zodat bpost niet aan je centen zit.

Marianne Peeters

Telewerk Nood aan een sectoraal kader

In een sectorale tweejaarlijkse collectieve arbeidsovereenkomst van 2005 werd bepaald dat een specifieke sectorovereenkomst zou worden opgemaakt op basis van de toenmalige teksten van de Nationale Arbeidsraad hierover (cao 85). Zover kwam het echter nooit. Ook ACOD Gazelco heeft de tijd genomen om haar standpunt omtrent telewerk vorm te geven.

Nog voor de coronacrisis uitbrak, was al duidelijk dat telewerk aan een onstuitbare opmars bezig was. Het voorbije anderhalf jaar heeft nog veel meer werkgevers en werknemers ervan overtuigd dat het een positief verhaal kan zijn. Daarbij mogen we echter onze ogen niet sluiten voor de reële nadelen die verbonden kunnen zijn aan deze vorm van werken. Er is dus dringend nood aan een sectoraal kader.

Vele ondernemingen en organisaties installeerden al een vorm van structureel telewerk, veelal via eenzijdige patronale reglementen en in eerder uitzonderlijke gevallen via een collectieve arbeidsovereenkomst of protocol van akkoord. Ook een systeem van occasioneel telewerk wordt geregeld ingezet. Dat is veel minder gereguleerd. Bedrijven en organisaties zijn meestal geen filantropen. Zij hebben ingezien dat er een enorme financiële besparing (vooral op verplaatsingskosten en gebouwen met hun aanverwante kosten) kan gerealiseerd worden door een invoering van telewerk. Bij gebrek aan een collectieve overeenkomst is natuurlijk het gevaar groot dat via individuele akkoorden minder goed omkaderde afspraken gemaakt worden tussen werkgever en werknemer.

Dit alles heeft ACOD Gazelco ertoe aanzet eind april nogmaals de vraag te formuleren binnen het Paritair Comité 326 (Gas- en Elektriciteitssector) om tot een sectoraal kader te komen. Vlak voor de zomervakantie is in gemeenschappelijk vakbondsfront een concreter overzicht gegeven van wat een dergelijke sectorale kaderovereenkomst best zou bevatten. De verwachting is nu dat er een

patronaal antwoord komt waaruit snel zal blijken dat er al dan niet een bereidheid is tot een sectorale arbeidsovereenkomst die de minimale voorwaarden bepaalt waaraan bij de invoering ervan moet voldaan worden.

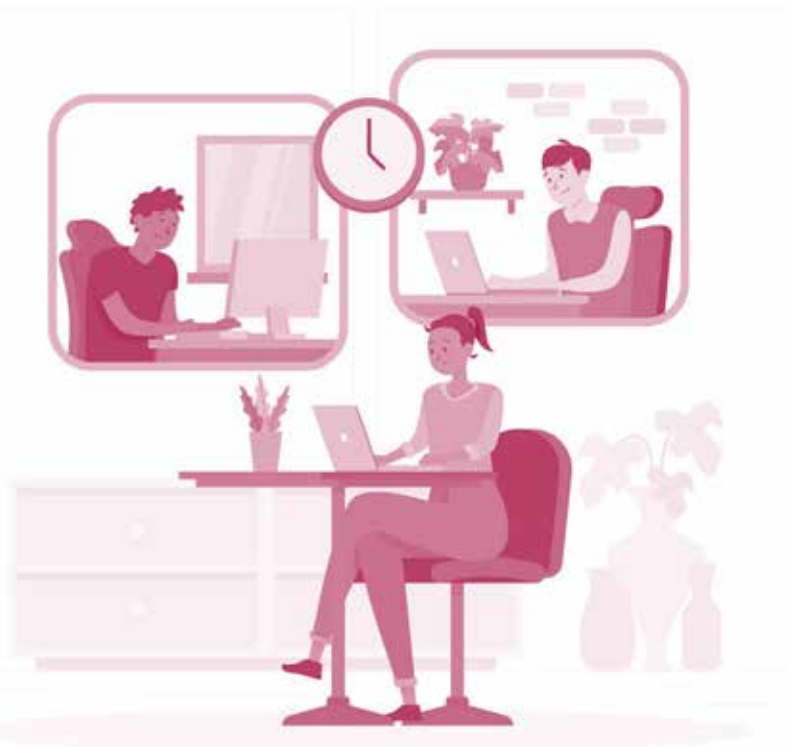
Welke elementen moeten deel uitmaken van sectoraal kader?

- Elke betrokken onderneming of organisatie sluit een bedrijfsgebonden collectieve arbeidsovereenkomst af die de algemene omkadering van de sectorale cao respecteert, zonder afbreuk te doen aan andere bestaande collectieve overeenkomsten.
- Er moet altijd sprake zijn van vrijwilligheid en er mag geen sprake zijn van het gebruik van telewerk als een instrument tot sanctionering.
- Wie en welke activiteiten kunnen erop inschrijven, hoeveel dagen en aan welke formaliteiten moet voldaan worden?
- Welke werkmiddelen worden verschaft en welke kostenvergoedingen gelden?
- Welke technische ondersteuning is voorhanden?

- Een uitgebreide verzekering moet arbeidsongevallen dekken.
- Er is een absoluut respect voor het Arbeidsreglement (bijvoorbeeld arbeidstijden, met een recht op digitale deconnectie).
- Er is voldoende aandacht voor het welzijn van de betrokken werknemers (werkdruk, risicoanalyse door preventieadviseur, informatie over veiligheidsvoorschriften...).
- Het geheel wordt periodiek onderworpen aan een analyse van positieve en negatieve ervaringen.

ACOD Gazelco dringt aan op een snelle en positieve reactie van de werkgevers. Vooral voor de werknemers van ondernemingen en organisaties die momenteel geen afspraken hebben kunnen bedingen, kan een sectorale kaderovereenkomst een grote stap vooruit betekenen.

Jan Van Wijngaerden



Proximus Nieuws uit het paritair comité

Steam SMB Piloot: status update

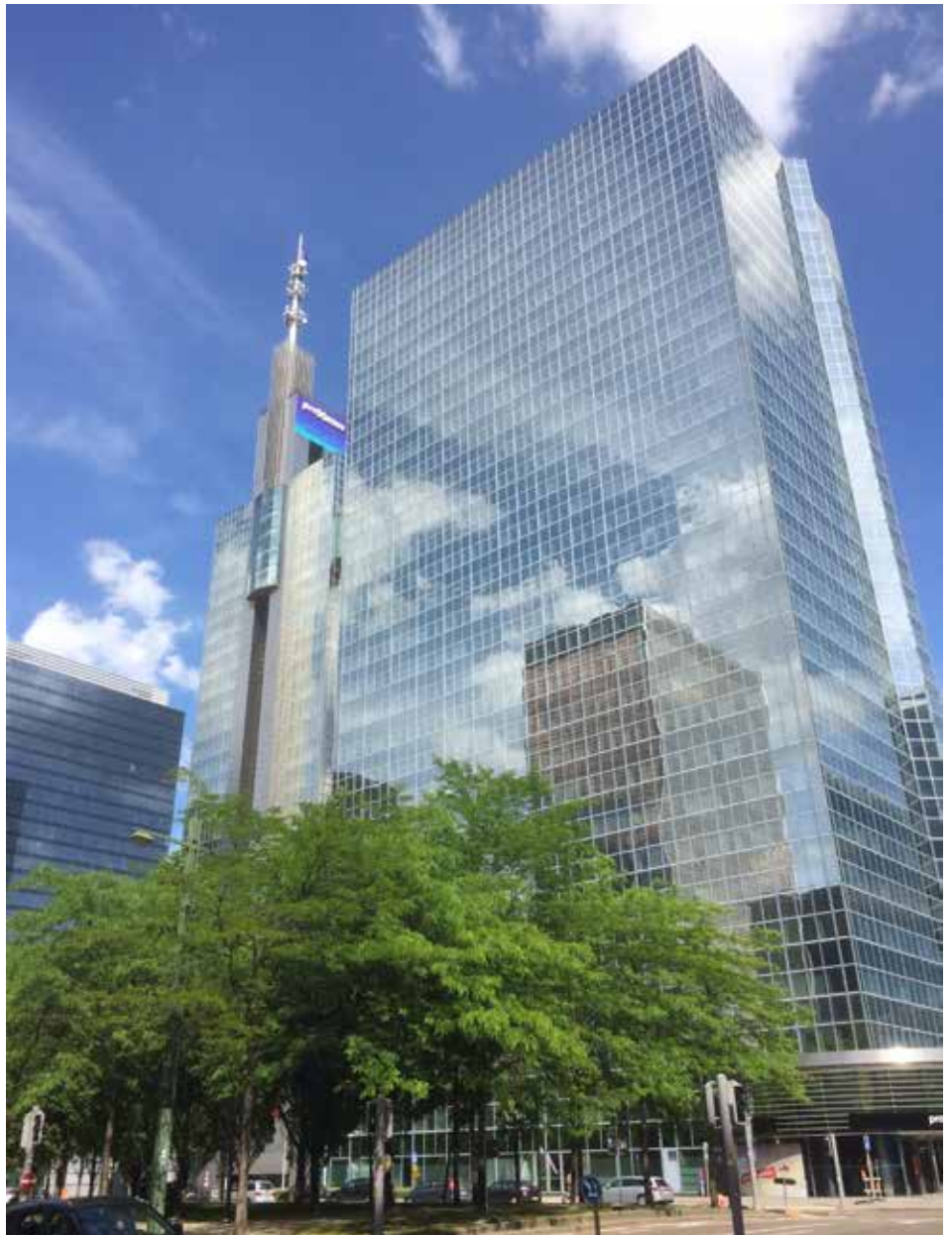
Dit dossier, dat ons ter info werd voorgelegd, geeft een status mee van de pilootfase van de drie nieuwe cirkels die zich richten tot het SMB-segment. Een overzicht van de acties: in april werd gestart met de communicatie naar de teams via digitale en interactieve sessies, in mei werd de oproep voor vrijwilligers gelanceerd voor de management & support-rollen, in juni werd de oproep gelanceerd voor vrijwilligers voor de service teams en vond de onboarding plaats van de management & support-rollen. Vanaf september start de onboarding van de service teams en zullen de cirkels gradueel operationeel opstarten. De ACOD blijft voor de verdere uitrol rekenen op een constructieve samenwerking met het management, in het bijzonder via de Steam-werkgroep die in het leven werd geroepen.

Intervention Time Prediction (ITP)

Dit gaat over de follow-up van de OST MM Repair-piloot in area 4 voor het project Intervention Time Prediction (ITP). Op basis van de positieve resultaten van die piloot en de feedback van de betrokken medewerkers, zal de ITP-methode vanaf 1 oktober 2021 in alle area's worden geïmplementeerd. Daarnaast zal van 1 oktober tot 31 december 2021 een nieuwe piloot lopen ter evaluatie van de ITP-methode voor MM provisioning interventies, eveneens in OST area 4. Er zal opnieuw een digitaal WAP+-platform ter beschikking van de bij de piloot betrokken werknemers gesteld worden. Na de piloot zullen de resultaten, eventuele aanpassingen en voorstellen voor volgende stappen aan de SOC voorgelegd worden.

Uitbreiding rouwverlof - aanpassing reglement afwezigheden

Door de wet van 27 juni 2021 tot uitbreiding van het rouwverlof bij het overlijden van een partner of een kind en tot het flexibiliseren van de opname van het



rouwverlof, zijn er enkele wijzigingen voor het contractuele personeel van Proximus, maar niet voor het statutaire. Daarom sloten de vakbonden een akkoord met Proximus opdat dezelfde regels zouden gelden voor contractuele en statutaire personeelsleden. Concreet wordt het reglement van de afwezigheden aangepast als volgt.

1. Overlijden van de echtgeno(o)te of samenwonende partner, van een kind van het personeelslid of van diens echtgeno(o)

t(e) of samenwonende partner of overlijden van een pleegkind in het kader van een langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden of in het verleden. - Tien werkdagen waarvan drie werkdagen door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de uitvaart en zeven werkdagen door het personeelslid te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten opgenomen worden afgeweken worden

op vraag van het personeelslid mits een akkoord van de hiërarchische meerdere.

2. Overlijden van de vader, moeder, schoonvader, stiefvader, schoonmoeder of stiefmoeder van het personeelslid of van diens echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner.

- Vier werkdagen waarbij drie werkdagen door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis en één werkdag te kiezen door het personeelslid binnen het jaar na de dag van het overlijden. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van het personeelslid mits een akkoord van de hiërarchische meerdere.

3. Overlijden van de pleegvader of pleegmoeder van het personeelslid in het kader van langdurige pleegzorg op het moment van het overlijden.

- Drie werkdagen door het personeelslid te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de begrafenis. Er kan van de periode waarin deze dagen moeten opgenomen worden, afgeweken worden op vraag van het personeelslid mits een akkoord van de hiërarchische meerdere.

4. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van het personeelslid of van diens echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, op de dag van het overlijden inwonend bij het personeelslid.

- Twee werkdagen door het personeelslid te kiezen in de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt op de dag van de uitvaart. Er kan van deze periode worden afgeweken op vraag van het personeelslid mits een akkoord van de hiërarchische meerdere.

5. Overlijden van een broer, zuster, schoonbroer, schoonzuster, grootvader, grootmoeder, kleinkind, overgrootvader, overgrootmoeder, achterkleinkind, schoonzoon, schoondochter van het personeelslid of van diens echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner, niet bij het personeelslid inwonend.

- Een werkdag door het personeelslid op te nemen op de dag van de uitvaart. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van het personeelslid mits een akkoord van de hiërarchische meerdere.

6. Overlijden van een pleegkind van het personeelslid of van zijn echtgeno(o)t(e) of samenwonende partner in het kader van kortdurende pleegzorg op het moment van het overlijden.

- Een werkdag door het personeelslid op te nemen op de dag van de uitvaart. Deze dag kan op een ander moment worden opgenomen op vraag van het personeelslid mits een akkoord van de hiërarchische meerdere.

Compensatie feestdagen - vakantieverlof 2022

Dit dossier gaat over zowel de compensaties van wettelijke en bijkomende feestdagen, als de planning van het vakantieverlof voor het komende jaar. In 2022 vallen 1 januari, 1 mei en Kerstmis op inactiviteitsdagen. De drie compensatiedagen zullen worden toegevoegd aan het vakantieverlof. De twee en een halve compensatiedagen voor de namiddag van 22 juli, 2 november en 15 november worden eveneens toegevoegd aan het vakantieverlof. Gezien 26 december op een maandag valt zal de vrije dag op de dag zelf worden toegekend.

Annuska Keersebilck





foto: LimoWreck

Gemeenschapsinstellingen **Quousque tandem abutere patientia nostra, minister Beke?***

Eind augustus barstte de bom in de Gemeenschapsinstelling De Zande op de campus Ruselede. Het begeleidend personeel van de geplaatste jongeren ging spontaan in staking.

Directe aanleiding was de overplaatsing van een jongere naar campus Ruselede nadat hij het al in andere campussen te bont had gemaakt. Ondanks de positieve ingesteldheid en grote inzet van het personeel, maakt de complexe problematiek en uitzonderlijke agressiviteit bij deze adolescent het niet gemakkelijk om vooruitgang te boeken. Dit gebeurt niet voor het eerst.

Op het einde van de lente werd op instructie van een jeugdrechter al een an-

dere jongere met gelijkaardige complexe problematiek op dezelfde campus ondergebracht, nadat hij eerder uit collocatie kwam. Om de agressiviteit te illustreren: er waren zeven politieagenten nodig om hem over te brengen.

Om voor de noodzakelijke omkadering te zorgen, werd beslist twee leefgroepen om te vormen tot één, wat het aantal plaatsen voor reguliere opvang voor de jongeren in de gemeenschapsinstelling verminderde. Het vrijgekomen personeel werd immers ingezet op deze jongere, met daarbovenop nog eens vier bewakingsassistenten uit de jeugdgevangenis van Beveren.

De maat is vol

Het was de bedoeling dat op relatief korte termijn een oplossing zou gevonden worden voor deze jongere in psychiatrische trajecten. In de praktijk draaide dat anders uit, want het verblijf werd al tweemaal verlengd. Voor de begeleiders is dit bijzonder zwaar. Ze zijn immers geen psychiatrisch verpleegkundigen en dus helemaal niet opgeleid voor een passende behandeling. Ook het feit dat ze hun reguliere jongeren niet de normale zorg kunnen bieden, werkt bijzonder frustrerend.

Wanneer dan op een dag plots een tweede vergelijkbare casus werd binnengebracht, barstte de bom. Het onveilig-

heidsgevoel dat al sluimerend leefde door de aanwezigheid van de eerste jongere, nam exponentieel toe. Het begeleidend personeel weigerde nog langer deze dienst te lopen en een spontane staking brak uit. De poging van de directie om het wegvallen van de zorg op te vangen door personeel van andere campussen te vorderen, resulteerde echter ook daar in een personeelsactie. Een spontane staking in een gemeenschapsinstelling: dat hadden we nog niet vaak gezien.

Oneigenlijke plaatsingen zijn oud zeer

Al sinds 2002 wordt het personeel van de Gemeenschapsinstellingen in Vlaanderen – ook de Grubbe in Kortenberg en De Kempen in Mol – geconfronteerd met ‘oneigenlijke’ plaatsingen. Jeugdrechters brengen jongeren die beter kunnen geholpen worden in de psychiatrische voorzieningen, maar die daar geweigerd worden, onder in een gemeenschapsinstelling. Deze hebben ‘opnameplicht’ en kunnen dus niet weigeren.

Voor de personeelsleden, die zich steevast voor 200 procent inzetten voor ‘hun jongeren’, is de druk van deze oneigenlijke plaatsingen bijzonder zwaar. Dit is zeker het geval indien er sprake is van agressie. Doorgaans blazen ze dan stoom af via een werkonderbreking, die het probleem dan enkele uren op de politieke agenda plaatst, waarna het werk weer als vanouds hervat wordt. Maar het is nu zo ver gekomen dat de mensen totaal ‘op’ zijn. Ze willen geen enkele jongere in de steek laten, maar de situatie is uitzichtloos.

Wat doet de directie?

We mogen niet zeggen dat de administratieve hogere overheid niets doet. Zij zoekt al lang naar oplossingen waarbij het nu heel vaak de richting uitgaat van samenwerkingsverbanden met private instellingen die gepaste diensten zouden kunnen verlenen. Dit kan dan binnen de Gemeenschapsinstelling, maar met begeleiding van een gespecialiseerde dienstverlener, of ook in een gespecialiseerde private instelling. Helaas haken de private instellingen vaak af vooraleer een duurzame oplossing gevonden kan worden.

In De Zande kan de communicatie tussen directie en personeel wel beter. Vooral op het vlak van het inlichten van het betrokken personeel (bv. van de komst van een jongere), het ernstig luisteren naar de verzuchtingen van het personeel en ermee aan de slag gaan en ook het voeling houden met de werkvloer, is er veel werk aan de winkel. Er blijkt ook een gebrek aan aanspreekbaarheid te zijn, waarbij de afstand tussen werkvloer en directie als te groot wordt aanvoeld. In het belang van de jongeren is het nodig dat directie en personeel in team kunnen werken.

Het was in die zin aangenaam te mogen vaststellen dat de administrateur-generaal van het Agentschap Opgroeien ter plaatste kwam om de mensen aan het piket heel duidelijk en open te aanhoren en al onmiddellijk initiatieven te nemen om de situatie – voorlopig en met engagement voor de toekomst – te ontminnen. Op die manier kan het terug de goede richting uitgaan. Hopelijk strekt dit tot voorbeeld.

Wat kan de politieke overheid doen?

Er is nood aan een persoonlijke ontmoeting met de bevoegde minister, in plaats van zijn kabinetsmedewerker. Na twee jaar aan het roer moet het toch zelfs in tijden van corona mogelijk zijn een uurtje uit te trekken om te spreken over de problemen in de gemeenschapsinstellingen. Bovendien werden in een zeer recent gesprek met een kabinetsmedewerker beloftes in die zin gedaan.

Vanaf 1 september 2022 gaat bovendien de tweede fase van het nieuw jeugddelinquentierecht van kracht voor de gemeenschapsinstellingen. We kunnen nu al voorspellen dat door de veranderingen van de nieuwe wetgeving jongeren met een zoals hierboven geschetste problematiek nog vaker in gemeenschapsinstellingen zullen terechtkomen en voor langere periodes. Indien dat de wens is, moeten daar ook de nodige middelen en mensen voor ingezet worden. Verder aanmodderen zoals nu is geen optie. Minister Beke, neem uw verantwoordelijkheid!

Eddy Hendryckx

*Hoe lang zal u ons geduld nog misbruiken, minister Beke?

CAO XII-bis Meester-, vak- en dienstpersoneel Verhoging eindejaarstoelage, loonsverhoging... en meer

De voorbije maanden onderhandelde ACOD Overheidsdiensten over cao XII voor het meester-, vak- en dienstpersoneel (MVDP) van het Gemeenschapsonderwijs, zoals ook onze collega's van ACOD Onderwijs dit deden voor het onderwijzend personeel (zie artikel elders in deze Tribune). De vakbonden konden voor de globale cao Onderwijs ongeveer 175 miljoen euro afdwingen van minister Weyts en de Vlaamse regering. En we hebben zeer goed nieuws.

Bij de onderhandelingen over de voorgaande cao XI bis lag onze focus op koopkrachtverhoging. Toen haalden we een loonsverhoging van 1,1 procent en een substantiële verhoging van de eindejaartoelage binnen. Ons uitgangspunt bij de nieuwe onderhandelingen in het voorjaar 2021 was niet-eenmalige koopkrachtmaatregelen uitwerken. Het moest voor ons gaan over een structurele koopkrachtverhoging met een terugkerend karakter voor al het MVD-personeel. Daarbij wilden we koopkracht verhogende maatregelen die op termijn garant staan voor een beter pensioen. Voorts zetten we bijkomend in op een verbetering van de loons- en arbeidsvoorwaarden voor specifieke personeelsgroepen.

Een mooi resultaat

We mogen zeggen dat we geslaagd zijn in ons opzet.

- Na wekenlange onderhandelingen verkregen we een substantiële en structurele verhoging van de eindejaartoelage (EJT) en een loonsverhoging van 1,1 procent voor alle personeelsgroepen van MVDP. Beide verhogingen komen er al direct vanaf september 2021. Dit is een belangrijke stap vooruit voor deze personeelscategorieën die een te laag loon hebben.
- Er komt een PlusPas-kortingkaart vanaf 1 september 2021 die ter beschikking gesteld zal worden aan het contractueel MVD-personeel, het onderhoudspersoneel, de contractuele bedienden en de busbegeleiding.
- De bestaanszekerheidsvergoeding wordt opgetrokken voor de volledige zomervakantie tot tien euro per dag voor de zonale en de niet-zonale busbegeleiders vanaf 1 juli 2022.
- Er komt ook een cao-budget om vanaf januari 2022 het uurloon te verhogen voor de personeelsleden voor- en naschoolse opvang van het Gemeenschapsonderwijs tot het niveau van het uurloon van de

busbegeleiders van het Gemeenschapsonderwijs.

- Daarnaast komen er twee werkgroepen voor de busbegeleiding en de voor- en naschoolse opvang die de globale loon- en arbeidsvoorwaarden van beide personeelsgroepen zullen bespreken met het oog op een verbetering en versterking.

We gaan door

We mogen allen fier zijn op het resultaat van deze onderhandelingen. ACOD Overheidsdiensten zal de komende weken toezien op de uitvoering van deze cao XII voor het MVDP.

De afgelopen corona-periode was moeilijk voor iedereen. Het personeel heeft zich in deze periode ten volle ingezet om zijn taken in het belang van en met alle onderwijspartners uit te voeren.

Wie interesse heeft om mee de belangen te verdedigen van het MVD-personeel kan zich aanmelden als militant-afgevaardigde. We willen onze ploeg versterken.

Chris Moortgat, Geert Dermout



EN ALLES BEWEEGT BIJ DE VDAB OOK JE JOB

Personeelsvergaderingen en mogelijk actie Stop de malaise bij de VDAB

De voorbije maanden waren turbulent bij de VDAB. Rond verschillende dossiers was er heel wat tumult. Wij hebben toen gekozen om sociaal overleg en onderhandeling alle kansen te geven. Nu hebben we het geweer van schouder gewisseld. We moeten een andere weg inslaan om de druk op de directie te verhogen.

Met de vakbonden bij VDAB zijn wij goed geplaatst om te weten wat er leeft op de werkvloer. Door ons hoog ledenaantal vertegenwoordigen wij het overgrote deel van het personeel. Op de werkvloer heerst er bij het personeel meer dan algemene ongerustheid over het voorgestelde toekomstig beleid bij de VDAB en de concrete uitvoering ervan.

Tien discussiepunten

Er zijn momenteel een tiental zware discussiepunten.

- De 'koppen-besparingen' (afvloeiing 419 personeelsleden).
- De uitbesteding van poetspersoneel en kantine aan de privé.
- De afschaffing 15 procent arbeidsduurverkortung bij helpdesk en servicelijn.
- De implementatie VIBE (zoveelste nieuwe manier van werken) en het afschaffen van de functie amc-coaching, e-coaching en online instructeurs (mensen met knowhow).
- De uitbesteding van werknemersopleidingen.

- De uitverkoop van NT2 (Nederlands op de werkvloer).
- De instructeurs die hun passie niet meer mogen doorgeven aan werkzoekenden maar derden moeten coachen.
- De afbouw van de administratie.
- De problemen van het uitbestedingsbeleid.
- De weigering om een thuiswerkvergoeding te geven.

De personeelsleden krijgen nog meer de indruk dat men de VDAB verder aan het uitverkopen en ontmantelen is. Iedereen vreest de gevolgen hiervan op het personeel en de dienstverlening. Er is weinig geloof dat de veranderingen die op ons afkomende uitdagingen zullen helpen counteren.

Daarnaast is er ook de uitrol van de nieuwe vastgoedstrategie en gebouwenvisie. Deze zullen nog meer gestroomlijnd worden naar beperktere locaties en dit zal gevolgen hebben voor het evenwicht werk-privé de medewerkers. Het personeel heeft al heel wat veranderingen meegemaakt de voorbije jaren. Het is verandering moe. We zien in de cijfers van het sociaal overleg dat er zich een personeelsuitstroom voltrekt. Hierdoor gaat er heel wat kennis en ervaring verloren.

Het personeel van VDAB blijft in deze omstandigheden nog steeds gemotiveerd om een kwalitatieve dienstverlening te garan-

deren aan de burgers. Het wil zich verder volwaardig inzetten en degelijk werken in een sterke overheidsorganisatie. Maar dan moet het beleid wel omgegooid worden en moeten er bij de onderhandelingen serieuze 'toegevingen' komen van de directie om een compromis te bereiken over de verschillende dossiers.

Personeelsvergaderingen en mogelijk actie

Het gemeenschappelijk vakbondsfront zal niet lijdzaam toezien op de ontmanteling en uitverkoop van onze VDAB. Daarom hebben we op 15, 16, 17 en 21 september een zeer ernstig signaal gegeven dat het zo niet verder kan. Gedurende die dagen hebben we 15 succesvolle personeelsvergaderingen georganiseerd om het personeel in te lichten en te bekijken op welke manier we zullen reageren. Er moeten immers dringend positieve, ingrijpende en structurele bijsturingen komen in de verschillende dossiers die ter tafel liggen.

Het is duidelijk dat het personeel samen met de vakbonden wil reageren en dat we actiemiddelen zullen aanwenden om de ernst van de situatie te doen erkennen en ook aanpassingen af te dwingen.

Chris Moortgat

Gevangeniswezen Doordachte en rechtlijnige aanpak tegen geweld is nodig

Na het zoveelste gewelddadige incident in de gevangenissen, waarbij zowel gedetineerden als personeel ernstig slachtoffer werden van 'een agressieve zot', vroegen ACOD, ACV Openbare Diensten en VSOA overleg met minister van Justitie Van Quickenborne over de (her)opening van een afdeling Hoge Veiligheid. Een dergelijke afdeling, die de meest agressieve en onhandelbare gedetineerden buiten de reguliere gevangenissen herbergt, moet eveneens tot doel hebben hun gedrag op redelijk korte termijn te normaliseren, zodat ze opnieuw deel kunnen uitmaken van de gewone gevangenisopsluiting.

Slecht management

Tot voor twee jaar bestond een afdeling Hoge Veiligheid in de gevangenis van Brugge. Wegens gebrek aan eenduidig en consequent handelen door directeurs en andere hogere leidinggevenden ontspoorden de gedetineerden in de AIBV (Afdeling uitvoering Individuele Bijzondere Veiligheidsmaatregelen) echter verder. Daardoor werd de werking onhoudbaar en kwam men terecht in een grijze zone voor het wettelijk kader waarbinnen men moest blijven.

De directeur-generaal, die in de periode dat de AIBV opgericht werd nog niet in zijn huidige positie werkzaam was, zag zijn kans schoon om de AIBV waarvan hij altijd tegenstander geweest is, te sluiten.

Toename van agressie

De ondoordachte sluiting van de AIBV leidde zoals te verwachten was tot een toename van agressie tegenover penitentiaire personeelsleden en ook ten aanzien van andere gedetineerden. Met het wegvallen van de AIBV konden gevangenisdirecteurs immer geen kant meer op met hun ergste gevallen, die keer op keer hervielen in hun agressieve gedrag. Doorsturen naar een andere gevangenis werd dan ook de norm. In heel veel gevallen diende men in ruil voor de verwijderde agressieve

gedetineerde een andere agressor uit die gevangenis toe te laten bij hen. Dweilen met de kraan open dus.

Voorstellen van de ACOD

De ACOD wil een veilige werkomgeving voor het personeel en het aantal incidenten met (tijdelijke) arbeidsongeschiktheid terugdringen. Daarom vroegen we op verschillende momenten van sociaal overleg om:

- het personeel een degelijke opleiding zelfverdediging te geven
- gevallen van agressie steeds te melden bij het parket
- een wettelijk kader te creëren om het mogelijk te maken agressie tegenover penitentiaal personeel even zwaar te straffen als agressie tegenover ordehandhavers en hulpverleners. Het personeel in de gevangenissen moet de interne orde handhaven en is net als personeel van de brandweer of de ambulance de eerste hulpverlener. Het is dus niet meer dan logisch dat men hen evenzeer beschermt via zwaardere straffen wanneer zij slachtoffer worden van agressie tijdens het uitvoeren van hun taak.

Duurzame oplossing gevraagd

Over het (her)openen van een afdeling Hoge Veiligheid (in de beide landsdelen!) moet echter goed nagedacht worden. Indien we geen lessen trekken uit het verleden, dan dreigt dit een zoveelste project te worden waarmee minister Q kan pronken op sociale media, radio, TV en in de krant, zonder dat het een meerwaarde betekent voor het personeel.

Voor ons is dat reden om tijdens het formeel overleg te komen tot een duidelijk wettelijk kader dat realiseerbaar is, waarbinnen voldoende personeelsleden met het juiste functieprofiel tewerkgesteld worden en waar iedereen aan hetzelfde doel werkt: bijdragen tot het normaliseren van het gedrag van onhandelbare gedetineerden, opdat zij geen nieuwe slachtoffers maken in de reguliere gevangenissen.

We have a dream!

Gino Hoppe, Robby De Kaey



foto: Belga - Kurt Desplenter

Comité B

Gezocht: ernstige onderhandelingen over ons eisendossier

Toen ACOD Overheidsdiensten dit voorjaar van de minister van Ambtenarenzaken Petra De Sutter plots de vraag kreeg om een eisendossier bij hoogdringendheid in te dienen, waren wij uiteraard zeer verbaasd. Een eisendossier indienen op vraag van de minister zelf? Dat was al een tijdje geleden. We maakten er dus werk van en stuurden op 15 maart 2021 ons dossier door. Tot onze grote spijt was dit voor de andere vakbonden niet haalbaar en dienden zij pas later een dossier in. Toch opmerkelijk, als je weet hoeveel jaren de vakbonden hier al vragen om gehoord te worden.

Eind april vroeg ACOD Overheidsdiensten een gesprek met de minister. Dat verliep positief, want zij gaf aan dat ze nog voor de zomervakantie een protocol wilde sluiten. Achteraf gezien hadden we wel graag geweten over de zomervakantie van welk jaar het ging...

De informele gesprekken zijn gestart begin mei en op vraag van de overheid vonden ze op zeer regelmatige basis plaats. Iedere volledige woensdag en dondernaamiddag werden gesprekken gevoerd via Teams-vergaderingen. Helaas hebben deze gesprekken tot helemaal niets geleid.

Verscheidene keren vroegen wij de aanwezigheid van de minister om te bekijken wat de budgettaire mogelijkheden waren met het oog op onderhandelingen. Keer op keer kregen wij het antwoord dat dit nog niet mogelijk was, gelet op de budgettaire controle die nog moest gebeuren binnen de regering.

ACOD Overheidsdiensten stelde zich meermaals de vraag hoe de minister over een eisendossier kan onderhandelen zonder het beschikbare budget te kennen. Wel stelden wij vast dat de overheid alles op alles zou zetten om delen van het eisendossier apart te behandelen, voornamelijk dan de delen die weinig budgettaire impact hebben.



ACOD Overheidsdiensten heeft begrip voor het feit dat het dossier telewerk van prioritair belang is en dat we het KB rond de evaluatie moeten herbekijken. Dit kan echter niet ten koste van alles gaan. Wij kunnen daaruit enkel afleiden dat de grootste eis van onze vakbond - een aanpassing van de barema's - niet bespreekbaar zal zijn. Het wazige voorstel van de overheid om eventueel te werken met maaltijdcheques is voor ons geen optie.

Sinds 15 september zijn de informele gesprekken opnieuw opgestart. Op de agenda stonden eerst de dossiers telewerk en evaluatie. ACOD Overheidsdiensten vraagt zich af wanneer de officiële onderhandelingen zullen beginnen. Wanneer zullen we zicht hebben op het budget?

Het spelletje heeft lang genoeg geduurd. De minister moet duidelijkheid verschaffen. Als er geen budget is, laat dit dan weten. Dan kunnen we tenminste onderhandelen met dat in het achterhoofd. Indien het onderhandelingen zijn voor de galerij om de naam van de minister te promoten:

daarvoor passen we. We huiveren nog steeds als wij aan de periode van minister Vandeput denken. Mevrouw de minister, misschien kan u ons helpen die periode te vergeten?

Gino Hoppe

FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking

ACOD eist statuut voor uitgezonden contractuele personeelsleden

Sinds 2004 en laatst in 2019 belooft de overheid van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking werk te maken van een waardig statuut voor de uitgezonden contractuele personeelsleden (72 personen). Nu de minister van Ambtenarenzaken verklaart dat de norm 'statutaire personeelsleden' moet zijn, zal de ACOD alles doen om het statuut voor deze vergeten categorie mee vorm te geven.

De functie die deze personeelsleden uitoefenen (o.a. visa-agenten) strookt alvast volledig met de definitie van waarom een personeelslid moet statutair zijn. Als men dan ook discriminatie vaststelt t.o.v. de statutaire buitencarrière (familiale uitke-

ringen, medisch verlof, transportpremies en representatiekosten...) kunnen we alleen maar gesterkt worden om deze strijd aan te gaan.

De overheid geeft prioriteit aan de wijzigingen van het administratief en financieel statuut van de statutaire buitencarrière. De ACOD wil ook hieraan constructief meewerken en dit opvolgen, zodat de rechten van het statutair personeel van de buitencarrière niet alleen gevrijwaard blijven, maar ook bestendig worden. De overheid moet echter ook dringend een signaal geven dat het haar menens is te zoeken naar een oplossing voor de uitgezonden contractuele personeelsleden.

Om de zoveel jaar vertrekken die personeelsleden met hun hebben en houden naar een nieuwe bestemming, een nieuwe omgeving, een nieuw werk, een nieuwe school voor de kinderen... Door de CoViD-19-crisis duurt het soms vier maanden voor ze hun persoonlijke spullen en meubels toegezonden krijgen. Dus is gepast respect ook voor hen een plicht.

De ACOD haalde deze eis aan op het sociaal overleg deze zomer en zal in het najaar en volgend jaar erop toezien dat de eerste stappen naar een oplossing gezet worden.

Kurt Sissau

Natasja Gaytant is het nieuwe gezicht van ACOD Defensie

Jarenlang was Hans Le jeune het ankerpunt voor onze militairen van ACOD Defensie. Hij zal weldra op pensioen gaan en wordt opgevolgd door Natasja Gaytant. Zij zal de strijd voor een beter statuut blijven aangaan en de zorg voor onze militanten overnemen. Grote uitdagingen staan voor de deur.

Natasja kreeg de microbe van Defensie al erg vroeg te pakken. Als klein meisje woonde zij vlakbij de kazerne van Koksijde en zag zij dus regelmatig de Seaking uitvliegen op reddingsmissie. Op die manier kreeg Natasja een inkijk in de wereld van Defensie. Het sprak haar aan om deel uit te maken van een groter plaatje en mensen in nood te redden in nood.

Als volwassene ging Natasja aan de slag bij Defensie, een periode waarin ze de voorbij 14 jaar professioneel veel ups en downs kende. De visie van wat ze als kind had, strookte zelden met de realiteit. Natasja: "De bezuinigingen begonnen reeds

impact te hebben en ik zag met lede ogen aan hoe de intrinsieke motivatie bij veel collega's verdween. Ikzelf had mijn visie op wat ik wilde bereiken voor en bij Defensie, maar merkte door de jaren heen dat ik op mijn honger bleef zitten."

Natasja kwam in contact met Hans Le jeune. "Hij liet me een ander pad zien," vertelt zij. "Het was een pad waar ik wel de nodige uitdagingen zou krijgen en actief kon bijdragen aan een beter gevoel bij alle werknemers van Defensie. Want laat het nu juist dat zijn waar we allen gemis aan hebben. Het gevoel van broederschap, de trots die onze oude collega's steeds hadden en de fierheid om luidop te zeggen dat we deel uitmaken van Defensie."

Natasja wil vanuit haar positie bij de ACOD de leidinggevendenden bij Defensie wakker schudden voor de talrijke noden. Natasja: "Ik zal mijn aandacht richten op de uitdagingen van budgetten, groepsdynamieken en personeel. Ik hoop dan ook vurig om

in de komende jaren bij te dragen tot een herwaardering van ons statuut waarbij we het tij doen keren en de volledige steun krijgen van onze politieke verantwoordelijken zodat we met ons allen terug trots zijn."

Tony Six





Sociaal zorgakkoord 2020 Hoe zit het met de uitvoering ervan 2020?

Na het formaliseren van het sociaal (federaal) zorgakkoord van 7 juli 2020 in het voorjaar in Comité A, werden verschillende werkgroepen geïnstalleerd om de opgenomen maatregelen concreet te maken. De werkzaamheden van deze werkgroepen zijn al enige tijd aan de gang. Ter herinnering: het gaat over de uitrol van het IFIC-dossier (nieuw loonmodel), de attractiviteit van het beroep in de zorg, de tweede pensioenpijler en de kwalitatieve maatregelen.

Protocol 1 voor IFIC afgesloten

Een belangrijke kwestie is uiteraard de toepassing van het nieuw loonmodel (IFIC) in de publieke federale zorgsector, naar analogie met de private zorgsector waar IFIC sinds 1 juli 2021 voor 100 procent wordt toegepast. Daarover werd voor de openbare zorgsector eind juni een eerste protocol 1 afgesloten in Comité A betreffende de fasen van toewijzing van de sectorale IFIC-functies en de tijdsplanning. Dit protocol 1 voorziet in de aanduiding van een procesverantwoordelijke (aanduiding

door de werkgever), de oprichting van een begeleidingscommissie en een interne beroepscommissie.

De samenstelling van beide commissies moet worden gevalideerd door het lokale overlegcomité. Beide commissies moesten in principe samengesteld zijn ten laatste op 31 augustus 2021.

De leden van deze commissies kregen recent nog een opleiding van IFIC m.b.t. het nieuw loonmodel om hun opdracht naar behoren te kunnen vervullen.

Samenstelling van de begeleidingscommissie

De begeleidingscommissie, paritair samengesteld, bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgever (tevens ook voorzitter) en vertegenwoordigers van de vakbonden. Zij heeft als taak de werkgever en procesverantwoordelijke (moet neutraal blijven tijdens het proces) te ondersteunen bij de functietoewijzing. De rol van deze commissie is strikt consultatief.

Belangrijk hier te vermelden: de werkgever is en blijft verantwoordelijk voor de toewijzing van de functies.

Samenstelling van de interne beroepscommissie

Daarnaast wordt een interne beroepscommissie opgericht, ook paritair samengesteld, die de gevallen van intern beroep zal behandelen. Voor zover mogelijk zijn de leden van deze commissie niet dezelfde als de leden van de begeleidingscommissie. In ieder geval moet de samenstelling van de begeleidingscommissie en de interne beroepscommissie met minstens één persoon per bank verschillen. De interne beroepscommissie onderzoekt de ontvankelijkheid van het beroep al naargelang dit beantwoordt aan een of meer van volgende elementen: de toegewezen functie stemt niet voor 80 procent overeen met de uitgeoefende functie; de functie is ontbrekend en/of de categorie van de toegewezen ontbrekende functie; de verdeling van de arbeidstijd tussen twee (of drie) toegewezen sectorale functies klopt niet. De interne beroepscommissie neemt haar beslissing in consensus.

Externe beroepsmogelijkheid

Naast de interne (lokale) beroepsprocedure

is ook voorzien in een beroepsmogelijkheid via een externe beroepscommissie (opgelet: na uitputting van het ontvankelijk intern beroep). Deze externe beroepscommissie is paritair samengesteld uit experts die aangeduid worden door de werknemers- en werkgeversorganisaties. Het besluit dat zij in voorkomend geval nemen, is bindend voor alle partijen.

Procedure functietoewijzing

De communicatie aan de werknemers over de functietoewijzing is gepland ten laatste op 8 november 2021. Vooraf worden de functietoewijzingen ter informatie gerapporteerd aan het lokale basisoverlegcomité. De werknemers in dienst op 8 november 2021 zullen dus een uitgebreide schriftelijke communicatie ontvangen met alle gegevens die nodig zijn om hun keuze te maken om in IFIC te stappen (huidige functie, toegewezen IFIC-functie, categorie van inschaling, mogelijkheid om en waar de functiebeschrijvingen te consulteren, mogelijkheid om beroep in te dienen...). De werknemers melden hun keuze voor 6 december 2021. Werknemers die vanaf 9 november 2021 in dienst treden zullen niet onder deze toe-

wijzingsprocedure vallen maar onmiddellijk een sectorale IFIC-functie toegewezen krijgen. Directieleden en artsen worden in dit dossier niet gevat.

Het protocol 1 houdt ook rekening met het feit dat indien de toewijzing van alle functies niet mogelijk is voor 8 november 2021, er gewerkt kan worden volgens een vastgelegde chronologische prioriteit, te weten: groep 1 departement verpleging-verzorging, groep 2 departementen medisch-technisch en apotheek, paramedisch en psychosociaal, groep 3 departement hotel, logistiek en techniek en ten slotte groep 4 departement administratie.

Activering van barema's

Daarmee is het geheel nog niet rond want momenteel lopen binnen de 'tripartite werkgroep IFIC' (bestaande uit vertegenwoordigers van werknemers, werkgevers, kabinet federale minister van Volksgezondheid en IFIC) nog onderhandelingen over de activering van de barema's, met name over de zogenaamde 'groene, oranje en rode' functies (daarover later meer info gezien deze onderhandelingen dus nog niet afgerond zijn).

Op dit ogenblik lijkt een akkoord, een zogenaamd protocol 2 min of meer in de maak. Als alles goed loopt kan protocol 2 – activering barema's zeer binnenkort worden geformaliseerd op Comité A.

Er werd ook afgesproken dat voor de 'oranje' functies voor eind 2021 een protocol 3 zal onderhandeld worden om deze activering te behandelen.

Er ligt dus nog veel werk op de plank, maar de verwachting is dat er de komende maanden m.b.t. de uitrol van het nieuw model meer duidelijkheid zal komen voor het personeel in de zorg, dat een betere erkenning en valorisatie meer dan verdient! Voor meer info kan je uiteraard je afgevaardigde contacteren.

Namens de sectoren LRB en Overheidsdiensten, Yves Derycke en Willy Van Den Berge





Politie-inspecteurs Nieuw selectieconcept is een feit

Op 26 augustus gaven de vakbonden hun akkoord om te starten met het nieuwe selectieconcept. De afspraak is dat het systeem vanaf half september ingevoerd zou worden. De onderhandelingen zijn vier jaar geleden gestart, nadat iedereen ervan overtuigd was dat de huidige manier van selecteren echt niet voortgezet kon worden. Wat liep er fout met de oude selectieprocedure? En wat komt er in de plaats?

Er was veel frustratie over de duur van het selectieproces. De kandidaten moesten soms meer dan een jaar wachten voordat alle proeven afgelegd waren. Als ze dan bij de 15 procent gelukkigen zaten die de opleiding mochten starten, duurde het vaak nog eens een half jaar voor ze in de politieschool aan hun opleiding konden beginnen. Doordat mensen zo lang geen duidelijkheid kregen over hun toekomstmogelijkheden werden geregeld goede kandidaten door andere werkgevers ingelijfd. Dat was een van de oorzaken waarom het zo moeilijk was om het tekort aan politie-inspecteurs aan te vullen. Daarnaast was er nog een heikel punt, met name de selectiecommissie. Die commissie bestond uit een voorzitter van de dienst selectie en rekrutering, iemand van de lokale politie en iemand van de federale politie. Zij vormden de laatste hindernis voor kandidaat inspecteurs. Hoewel veel commissies prima werk leverden, waren er voorzitters die van hun commissie een ware pijnbank maakten. Mensen gingen daar te vaak met een zeer slecht gevoel naar huis. Het testen van de stressbesten-

digheid ging soms wel erg ver. Dat kon zo niet verder. Ook al werd duidelijk dat je niet bij de politie hoort, dan nog hoef je niet afgebroken te worden. Het testen van de competenties kan soms betekenen dat je confronterende vragen stelt, maar dan moet je nog altijd zorgen dat die persoon met een goed gevoel de selectie verlaat.

Wat is er veranderd aan de proeven?

Naast de klachten, was er ook een onafhankelijk onderzoek door een externe expert. Dat bevestigde wat we als vakbond al eerder wisten. Sommige proeven leverden geen meerwaarde op en vroegen te veel investering van de selectiedienst. Enerzijds omdat ze te ver weg stonden van de competenties zoals ze in de realiteit toegepast moeten worden, anderzijds omdat ze minder nauwkeurige beoordelingen opleverden dan andere proeven. Dat zorgde ervoor dat de groepsproeven en de selectiecommissie geschrapt werden. Er werd meer geïnvesteerd in wetenschappelijk onderbouwde computertesten. Deze geven de assessor de nodige indicaties om een uitgebreid semigestructureerd interview af te nemen. Heel deze ketting zou binnen de 18 weken doorlopen moeten kunnen worden. Het nieuwe proces zou dus efficiënter en sneller moeten verlopen.

Minimumeisen onveranderd

Wat de media ook mogen schrijven, er worden absoluut geen criminelen toege-

laten bij de politie en ook geen mensen die niet voldoen aan de minimumeisen. De eis om enkel integere kandidaten toe te laten, was nog nooit zo duidelijk. Een blanco strafregister is nog meer dan vroeger een absolute vereiste. Dit betekent niet dat een jeugdzonde een toekomst bij de politie onmogelijk maakt. Leden die twifelen of ze omwille van incidenten uit hun verleden een kans maken, kunnen contact opnemen met de afgevaardigden van de ACOD. We bekijken dan samen de situatie en de kans dat het moraliteitsonderzoek eindigt met een positief advies. Niet alleen integriteit, ook de andere waarden en competenties moeten nog steeds in voldoende mate aanwezig zijn om te kunnen starten.

Een goede voorbereiding is meer dan ooit essentieel

Ook in het nieuwe selectieproces helpt een goede voorbereiding om te slagen in de proeven. Je moet tijdens de proeven elke kans om je competenties te tonen gebruiken. Je moet immers niet alleen over de juiste competenties beschikken en de juiste waarden hanteren, je moet dat ook kunnen duidelijk maken tijdens het selectieproces. Daar helpt een goede voorbereiding. Sommige eenvoudige stappen leveren extra punten op. Onze leden kunnen met hun vragen terecht bij de afgevaardigden van de ACOD om hen te helpen met hun voorbereiding. Die begint eigenlijk al voor je inschrijft.

lees verder op de volgende pagina >

lokale en regionale besturen

Het is niet langer de overheid die bepaalt waar jij start

Vroeger startte iedereen die geslaagd was in de proeven gewoon met de opleiding om vervolgens in de loop van die opleiding (of pas op het einde van de opleiding) te weten te komen waar hij of zij zou gaan werken. Dat verandert nu. Wie slaagt in de selectieproeven krijgt een brevet dat twee jaar geldig is. Tijdens die twee jaar moet jij dan zelf solliciteren voor een openstaande plaats. Wie na een jaar nog geen plaats gevonden heeft, wordt begeleid bij het solliciteren en wie na twee jaar nog geen plaats heeft kan zich kandidaat stellen om te starten bij de algemene reserve van de federale politie. Zo vermijden we dat iemand meer dan 100 km van zijn woonplaats moet gaan werken en weet je vanaf dag één van je opleiding waar je zal gaan werken.

Drie kansen al gebruikt in oude procedure, kan men opnieuw meedoen?

Ja, dat kan. We hebben er voor geijverd dat wie in het verleden werd afgewezen na drie pogingen nu opnieuw een kans zou krijgen. De eisen zijn niet veranderd, maar de proeven zijn dat wel. Iedereen

krijgt dus opnieuw drie kansen. Let wel, als je in het verleden drie keer niet geslaagd was zal dat nu waarschijnlijk ook niet vlotjes lukken. Vraag dan zeker om je te helpen bij de voorbereiding.

Hoe ziet het selectieproces eruit?

Zodra je ingeschreven bent wordt er nagekeken of je aan alle voorwaarden voldoet. Als dat zo is, starten er twee processen: de selectieproeven en het moraliteitsonderzoek. Dat laatste begint met een snelle screening van onder andere het strafregister. Als er duidelijke indicaties zijn dat je niet voldoet aan de eisen qua moraliteit, zal je onmiddellijk afgewezen worden. Als er geen onmiddellijke indicaties zijn, volgt een uitgebreid moraliteitsonderzoek naar jou en je omgeving terwijl jij de selectieproeven aanvat.

De selectieproeven bestaan uit cognitieve testen, een fysieke en een medische test en een persoonlijkheidsonderzoek. Voor elk van deze testen kan je je voorbereiden. De afgevaardigden van de ACOD helpen je daarbij.

Ben ik geschikt?

Politiewerk is niet eenvoudig, het is dan

ook niet voor iedereen weggelegd. De eisen liggen nu eenmaal hoog. Slechts 15 procent slaagt in de proeven. Maar met een goede voorbereiding liggen de kansen zeker hoger, aarzel dus niet onze hulp te vragen.

Soms hebben mensen met een linkse oriëntatie het idee dat ze niet thuis horen bij de politie. Niets is minder waar. Als afgevaardigde bij de ACOD ijveren we voor een menselijke aanpak in het politiewerk. Met veel sociaal engagement, met een grote bereidheid om samen te werken met andere openbare diensten, om iets te betekenen voor wie de politie nodig heeft en vooral de zwakkeren in de maatschappij niet te vergeten. Soms streng, maar altijd rechtvaardig. Soms moeten we geweld gebruiken om de veiligheid van onszelf of anderen te beschermen. Dat is ook een van de taken van de politie. Maar als het kan, luisteren we liever naar de mensen en trachten we door te praten een oplossing te zoeken. Ben jij sociaal ingesteld en herken je jezelf in hoe wij werken? Misschien kan jij dan samen met ons de politie socialer maken.

Willy Van Den Berge, Luc Breugelmans

foto: Belga - Nicolas Maeterlinck



25

Welzijnswet Een kwarteeuw vooruitgang

Op 4 augustus 1996 werd de Welzijnswet in het leven geroepen om de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers op het werk in een duidelijk kader te gieten. Dat was hard nodig, want de oude regeling was afgeleefd. Een krooniek van een steeds evoluerend kader.

De voorafgaande Veiligheidswet van 12 juni 1952 bevatte de reglementeringen in verband met de gezondheid en de veiligheid van de werknemers en de reglementeringen in verband met de hygiëne op het werk en de werkplaatsen. Deze wet werd geregeld gewijzigd na advies van de Hoge Raad voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing van de Werkplaatsen. Door Europese reglementering en ontwikkelingen op het vlak van preventie werd de Veiligheidswet herhaaldelijk herwerkt in de jaren 1990. Maar de Veiligheidswet werd te eng en moest verruimd worden

Een uitbreiding van het toepassingsgebied, een multidisciplinaire aanpak, deelname van de werknemers aan het preventiebeleid en een betere juridische omkadering van werken met derden drong zich op. Daarom werd de Veiligheidswet in 1996 vervangen door de Welzijnswet die de basis vormde voor de Belgische Codex over het Welzijn op het Werk. Ook het Algemeen Reglement voor de Arbeidsbescherming (ARAB), dat de Veiligheidswet als basis gebruikte, werd sinds 1993 omgevormd naar de Codex over het Welzijn op het Werk en is in 2017 quasi volledig opgegaan in deze Codex.

Evolutie

De Welzijnswet, officieel de Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, beslaat zeven domei-

nen: veiligheid op het werk, bescherming van de gezondheid van de werknemer, psychosociale belasting, ergonomie, arbeidshygiëne, verfraaiing van de werkplaatsen en milieu. In 2017 werd de Codex gepubliceerd met alle uitvoeringsbesluiten die sinds 1993 zijn uitgevaardigd ter uitvoering van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers. Er werd inhoudelijk niets gewijzigd maar alles werd in een duidelijkere structuur gegoten.

In de loop van de jaren is de regelgeving voortdurend in ontwikkeling geweest. Oorzaken hiervan zijn nieuwe Europese richtlijnen maar ook de noden die voortvloeien uit evaluaties bij de werkgevers inzake preventie. De integratie van nieuwe gebieden zoals de psychosociale risico's, de hervorming van de preventiediensten, de opleiding van de preventieadviseurs, aanpassingen aan de wijzigingen in de arbeidswereld zoals telewerk, re-integratie... zijn enkele belangrijke ontwikkelingen.

Verplichtingen

De Welzijnswet bracht mee dat iedere werkgever verplicht werd een dynamisch welzijnsbeleid op te stellen (Dynamisch Risicobeheersingssysteem). Dit geldt van zodra men één persoon tewerkstelt met een arbeidsovereenkomst, een leerovereenkomst, een interim-contract of een stageovereenkomst.

- Dit welzijnsbeleid, gesteund op algemene principes (risico's voorkomen, uitschakelen, verminderen, collectieve beschermingsmiddelen prioritair aan persoonlijke beschermingsmiddelen en opleiding voor de werknemers), moet door de werkgever toe-

lokale en regionale besturen

gepast worden. Het heeft tot doel de planning van de preventie en de uitvoering van het welzijnsbeleid van de werknemers bij de uitvoering van hun werk mogelijk te maken.

- Binnen het Dynamisch Risicobeheersingssysteem wordt een strategie opgezet in verband met het verrichten van risicoanalyses. Op basis van de risicoanalyses worden de preventiemaatregelen vastgesteld voor een termijn van vijf jaar. Dit noemt men het Globaal Preventieplan (GPP) dat verder wordt opgesplitst in jaaractieplannen (JAP).

- De werkgever moet beschikken over een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk en voor bepaalde aspecten een beroep doen op een Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk.

- De wet vormde ook de basis van een hervorming van de wetgeving over de externe diensten voor technische controles op de werkplaats, de regeling werken met derden, werkzaamheden van uitzendkrachten, regelgeving betreffende de tijdelijke en mobiele werkplaatsen, de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, de preventie van psychosociale risico's...

De Codex over het welzijn op het werk is een onderdeel van de sociale wetgeving in België en bestaat uit tien boeken met een verdere onderverdeling in titels, hoofdstukken en afdelingen. Het regelt de betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers.

Tijdens de afgelopen 25 jaar werden grote stappen gezet op het vlak van preventie. Het werk is echter nooit af. Een militant of afgevaardigde speelt een belangrijke rol in het preventiebeleid. Denk maar aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Bij vragen en nood aan informatie in verband met preventie en welzijn op uw werkvloer kunt u terecht bij de ACOD LRB-militant, de ACOD LRB-afgevaardigde op uw werk of uw gewestelijk bestendig secretaris ACOD LRB.

Willy Van Den Berge, Kristof Dupon

ACOD LRB Limburg bevraagt leden

Tijdens de zomermaanden heeft ACOD LRB Limburg een telefonische rondvraag gevoerd bij een deel van haar leden. Na de zware coronacrisis leek het een goed idee om ons oor bij hen te luisteren te leggen. De telefonische enquête werd professioneel afgewerkt door jobstudente Kelly Knevels, studente Maatschappelijk Werk aan de UCLL, die tijdens het schooljaar al een succesvolle stage had afgerond bij ACOD Limburg.

In totaal werden 379 leden bereikt waarvan 255 telefonisch en 124 via e-mail. Alle leden die dat wensten, kregen een informatiebrochure met informatie over de lokale werking. Er werden er 280 verstuurd. Het doel van de bevraging was zicht krijgen op het welbevinden van onze leden op de werkvloer en ook polsen naar hun tevredenheid over onze vakbond en onze dienstverlening. We willen de vakbond korter bij onze leden krijgen en het signaal geven dat we voor hen klaarstaan. Velen waren aangenaam verrast door ons telefoontje. We hopen ook dat de enquête meer leden zal aanzetten tot een actief engagement. We zijn steeds op zoek naar syndicale afgevaardigden bij de lokale besturen.

De meeste leden zegden tevreden te zijn over hun werkgever en hun werksituatie. De kritische opmerkingen die we kregen, situeerden zich vooral bij de woonzorg-



Jobstudente Kelly Knevels contacteert ACOD-leden voor de telefonische rondvraag.

centra, waar de werkdruk en het personeelstekort problemen blijven. Wij zullen blijven hameren op meer investeringen in de zorg. Ook zwakke communicatie en inadequaat leiderschap zijn geregeld aangehaalde kritieken, die wij als vakbond bevestigen en zullen blijven aankaarten. Hoe dan ook zijn de meeste leden tevreden over hun bestuur en hebben we via deze weg ook een 20-tal individuele vragen en problemen kunnen aanpakken.

Wat ons tevreden stemt, is dat bijna alle leden zeer tevreden zijn over de werking van onze lokale vakbond. Een kritische noot is dat sommige leden moeilijk hun weg vinden in onze grote complexe organisatie. Intern werken we hieraan door onze dienstverlening te optimaliseren en telkens zo goed mogelijk door te verwijzen.

Frank Hoste



Cao XII zet de deur open voor werkdrukvermindering

Op 13 september ondertekenden de minister en de sociale partners cao XII. ACOD Onderwijs is tevreden. We zien een eerste aanzet tot werkdrukvermindering en een aantal eisen uit onze laatste congrestekst zijn opgenomen.

In cao XII worden afspraken gemaakt die gelden voor alle onderwijspersoneelsleden, behalve die van het hoger onderwijs en de basiseducatie. Ook voor het MVD-personeel (busbegeleiding, poetspersoneel...) zijn er maatregelen getroffen. Onze collega's van ACOD Overheidsdiensten lichten dit luik toe elders in dit nummer van Tribune.

In onze congrestekst van 2020 hadden wij maatregelen gevraagd om de werkdruk te verlagen. Deze cao is alvast een stap in de goede richting. Voortaan ligt de klemtoon op de kerntaak van de leerkracht, evaluatie van leerlingen en cursisten, professionalisering, klaseigen leerlingenbegeleiding en overleg en samenwerking met collega's, directie, CLB en ouders. Daarom krijgen de scholen bijkomende omkaderingsmiddelen waarmee ze leerkrachten

extra kunnen ondersteunen.

De scholen krijgen ook bijkomende middelen om voor startende leerkrachten aanvangsbegeleiding te organiseren. Zo wil men de instroom versterken en de uitstroom tegengaan.

Het aantal uren kinderverzorging in het basisonderwijs wordt opgetrokken. Ook dit was een eis van onze recentste congrestekst. Voor deze maatregel zijn middelen uitgetrokken bovenop de cao-gelden.

De scholen van het basisonderwijs krijgen middelen voor beleidsondersteuning. Hiervoor wordt het ambt van beleidsondersteuner ingevoerd. Dit zorgt voor minder werkdruk bij de leerkrachten, want de voorbije jaren moesten zij, al dan niet in het kader van BPT-uren, ook beleidstaken op zich nemen.

Omdat steeds meer beslissingen op lokaal niveau worden genomen, is er nood aan een lokale syndicale tegenmacht. In onze congrestekst hadden wij gepleit voor vrijstelling van syndicaal afgevaardigden.

Voortaan worden per school middelen toegekend die bestemd zijn voor de vakbondsafgevaardigden.

De overheid wil ook in de middelen voorzien om het onderwijzend personeel digitaal uit te rusten. Men zal de gevolgen van de digitalisering voor het welzijn in kaart brengen. Bovendien krijgen alle personeelsleden iedere maand een forfaitaire internetvergoeding van 20 euro.

Voortaan bestaat op lokaal vlak de mogelijkheid personeelsleden naar aanleiding van een gebeurtenis in het privéleven dienstvrijstelling te verlenen. Men kan hiervoor lokale afspraken maken. Het verlof wegens overmacht wordt uitgebreid tot personen die in de huidige regelgeving vermeld worden (bv. schoonouders) maar niet onder hetzelfde dak wonen.

Je kan de volledige tekst van cao XII lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/cao-12).

nancy.libert@acod.be

Interview met Cindy Moons en Ralf Caers

"Technologie maakt het werk sneller, maar doet de werkdruk ook toenemen"

Zeven op tien werknemers in het Vlaamse onderwijs zijn ontevreden over de werkdruk, een derde van het personeel werkt vaak of altijd op zondag en de meerderheid voelt het werk minstens wekelijks op de privé-situatie wegen. Een derde van het personeel loopt dan ook een risico op burn-out. Dat blijkt uit een enquête die Cindy Moons en Ralf Caers van KU Leuven en Odisee Hogeschool in samenwerking met ACOD Onderwijs deden bij 3.700 respondenten.

Hoe is het onderzoek verlopen?

Cindy Moons: "Ik heb eerst Ralf, die een autoriteit is op dit vlak, gecontacteerd. We hebben ACOD Onderwijs erbij betrokken, omdat jullie ervaring hebben met het werkveld en ons input konden geven. We hebben alle informatie samengelegd, de vragenlijst opgesteld en die onder andere via jullie kanalen verspreid."

Ralf Caers: "We hebben op veel kanalen ingezet – LinkedIn, Facebook, rechtstreekse contacten – om zo veel mogelijk respondenten te krijgen. Begin mei, onmiddellijk na de paasvakantie, hebben we het onderzoek uitgerold. Er waren ook vragen bij over de periode voor de vakantie, daarom konden we niet te lang wachten."

In een interview met De Morgen van 23 juni gebruik je de term 'dramatisch', Ralf. Was dat in een opwelling of vond je de resultaten van het onderzoek werkelijk dramatisch?

Ralf Caers: "De cijfers zijn werkelijk opmerkelijk in vergelijking met die van de andere sectoren. Zeven op tien respondenten zijn ontevreden over de werkdruk. Dat vind je in geen enkele sector. Hier is een acute nood. Vandaar het woord 'dramatisch'."

Cindy Moons: "Ook het werken na de uren en op zondag, vooral in het basis- en secundair onderwijs, viel enorm op. Zoiets wordt vertaald in een hoog burn-outcijfer."

Speelt in het hoger onderwijs de toegenomen mondigheid van de studenten geen

rol? Als je niet vlug reageert op hun e-mails of als je niet ingaat op hun vragen, dan kan je het uitleggen aan de ombudsdienst of merk je het aan je evaluatie.

Ralf Caers: "Ik kan hierop alleen antwoorden vanuit mijn eigen ervaring. Sommige mensen kunnen daar beter tegen dan andere. Ik denk dat dit vooral invloed heeft op de beleving van het werk en minder op de werkdruk."

Cindy Moons: "De technologie verandert voortdurend, niet alleen in het hoger onderwijs. Denk maar aan Smartschool of Blackboard."

Ralf Caers: "Men zegt dat technologische innovatie het werk gemakkelijker maakt en dat klopt voor een deel. Vroeger moesten statistische analyses maken op ponskaarten en had men pas na twee weken de resultaten. Nu voer ik mijn gegevens in een programma in en de resultaten komen er zo uit. De keerzijde hiervan is werintensifiëring: doordat alles dankzij de technologie veel sneller gaat, komt er werk bij. Rustpauzes zijn er niet meer. Vroeger kon je tijdens die twee weken wat reflecteren en filosoferen, nu kan dat niet meer. Smartschool bijvoorbeeld is fantastische technologie, maar brengt extra werk met zich mee..."

Cindy Moons: "... ook administratieve taken, die vroeger door administratief personeel opgenomen werden. Dat komt erbij, terwijl het aantal lesuren ongewijzigd is."

Een stoute vraag: komt dat niet doordat men overdag tijd neemt om te winkelen, om een koffie te gaan drinken...?

Ralf Caers: "De onderzoekslijn work life balance is opgesplitst in twee lijnen, work life separation en work life integration. Het eerste is wat Colruyt uitprobeert: een strikte scheiding van werk en privé. Om vijf uur laat je de laptop achter, heb je geen toegang meer tot de mailbox, kan je niet meer werken. De achterliggende gedachte is dat je dan wel moet rusten en de dag erna volledig fris naar het werk komt. Het



Cindy Moons is als docente macro-economie verbonden aan het departement Economie en Bedrijfswetenschappen van de KU Leuven.

Ralf Caers is verbonden aan de vakgroep Work and Organisation Studies van de KU Leuven en doceert onder meer leiderschap en people management, personeelsbeleid en international human resources management.

nadeel van deze aanpak is dat hij niet voor iedereen werkt. Als je van acht tot vijf op het werk moet zijn, kan je bijvoorbeeld de kinderen niet naar school brengen. In het andere systeem, work life integration, kan dat wel. Je doet privé-zaken tijdens de werkuren en je werkt tijdens de privé-uren. Dat is wat jij beschrijft. Als je tijdens de schooluren even vrij bent, ga je winkelen en als je 's avonds thuis bent, werk je voor school. Van de respondenten zit 19 procent in het systeem work life separation. Vermoedelijk hebben die een administratieve functie. En 16 procent zegt een evenwichtige work life integration te hebben, voor hen is het een win-win. De grote meerderheid heeft echter geen evenwichtige work life integration. Zij werken veel meer in hun privé-tijd dan dat ze privé-zaken kunnen doen tijdens de werkuren. Dat leidt tot chronische stress,

wat dan weer tot ziektes als burn-out kan leiden. Mensen komen nooit tot rust en liggen 's nachts te piekeren. Zo komen ze 's morgens vermoeid aan op school en hebben ze nog minder draagkracht. Een negatieve spiraal."

Cindy Moons: "Als je voor de klas staat, dan moet je goed overkomen, ook al gaat het in je privéleven niet zo goed of voel je je niet zo goed. Ook dat vreet energie."

Heeft corona de resultaten gekleurd?

Cindy Moons: "Misschien heeft dat voor sommige vragen een beperkte invloed gehad, maar in het algemeen heeft het geen rol gespeeld. Een burn-out is trouwens het gevolg van een lang proces, je krijgt dat niet van vandaag op morgen."

Ralf Caers: "In ons onderzoek van 2017 stak het onderwijs er ook al bovenuit en toen was er nog geen sprake van corona. Toch heeft corona ook positieve gevolgen. Het heeft mensen ook geleerd nieuwe dingen te doen en dat schenkt vaak voldoening."

Welke adviezen geven jullie aan de minister van Onderwijs? Wat kan hij doen, behalve in meer middelen voorzien?

Cindy Moons: "Doelgericht investeren. In de cao staat dat het personeel laptops zal krijgen. Dat vind ik belangrijk. Dit kwam trouwens ook naar voor uit onze bevraging. Het aantal contacturen moet herbekeken worden en er moet gesnoeid worden in de extra taken."

Ralf Caers: "Het geld moet zeker niet gaan naar meer loon of naar maatregelen zoals een fiets voor iedereen, wel naar concrete dingen op de werkvloer: het materiaal waarmee men werkt en de lokalen waar men lesgeeft. Er moet meer ondersteunend personeel komen, zodat er tijd vrijkomt bij de experts en ze kunnen doen waarvoor ze opgeleid zijn, het lesgeven."

Cindy Moons: "De burn-outcijfers hebben natuurlijk ook gevolg voor de leerlingen. Volgens de PISA-cijfers gaan we erop achteruit. We moeten de oplossing niet zoeken bij de eindtermen of zo, maar bij de werkdruk die op de leerkrachten rust."

'Let op dat je niet te zeer afhankelijk wordt van de waardering door leerlingen of leidinggevenden. Word geen appreciatiejunkie.'

Kunnen de personeelsleden zelf iets doen?

Ralf Caers: "Mensen moeten leren snel 'schakelen'. Wie dat kan, is tijdens de werkuren volledig gefocust op zijn werk en daarbuiten volledig op zijn privéleven. Zo ben je beter gewapend tegen chronische stress en heb je niet het gevoel dat je constant aan het werk bent. Daarvoor heb je duidelijke transitie momenten nodig. Voor je binnenstapt in een nieuwe situatie, moet je het 'residu' van de vorige situatie kwijt. De ene doet dat door onmiddellijk na het werk met de hond te gaan wandelen, de andere houdt op de trein naar huis zijn laptop en smartphone dicht en babbelt met de andere reizigers. Je moet ook opletten dat je niet te zeer afhankelijk wordt van de waardering door leerlingen of leidinggevenden. Als die dan uitblijft of als de leerlingen slecht presteren, ga je aan jezelf twijfelen. Als je daar te zeer op focust, word je een appreciatiejunkie: de andere is tevreden, ik ben gelukkig, de andere zegt niets, ik ben ongelukkig."

Cindy Moons: "In het hoger onderwijs is dat een groot probleem, een dat gecreëerd wordt, want de docenten zijn afhankelijk van de evaluatie door de studenten. Op het systeem van de evaluaties op zich is al heel wat aan te merken, maar het schept ook de noodzaak om de studenten tevreden te stellen."



We geven drie exemplaren weg van 'Aan het roer van NV Mezelf. Maak jezelf weerbaar tegen stress, frustratie en burn-out', het boek dat Ralf Caers samen Marijke De Couck geschreven heeft. Drie ACOD-leden die de beste antwoorden geven op onderstaande vragen, krijgen een exemplaar toegestuurd.

1. Hoe heet het work life balance-systeem dat Colruyt invoert?
2. Tribune valt vanaf ongeveer 22 september in de bus. Wanneer (datum + uur) ontvangen wij het derde antwoord op deze vragen?

Stuur de antwoorden naar onderwijs@acod.be. Vergeet niet je officiële naam en geboortedatum te vermelden. Het helpt ons als je in het onderwerp van je e-mail 'prijskamp Tribune' vermeldt.

Wat zeggen onze leden over een nieuwe vakantieregeling?

Minister Weyts vroeg eind augustus aan de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) te onderzoeken of er een draagvlak is om de zomervakantie met twee weken in te korten en de herfst- en krokusvakantie te verlengen met telkens een week. ACOD Onderwijs verspreidde onmiddellijk een elektronische nieuwsbrief en vroeg de leden wat ze hierover denken. Wij wilden polsen wat er onder de leden leeft. In-dien nodig zullen wij later in onze besturen en op ledenvergaderingen een democratisch debat organiseren om zo tot een formeel standpunt te komen.

Op dit ogenblik weten we nog steeds niet hoe de nieuwe vakantieregeling er zal uitzien. Worden de eerste en de laatste week verschoven naar de herfst- en krokusvakantie? Of worden het de twee laatste weken? Of de twee eerste? Wij volgen dit dossier van dichtbij op en houden contact met onze basis.

Wat hebben jullie geantwoord?

Liefst 3.047 lezers van de elektronische nieuwsbrief hebben gereageerd. Een kleine doch duidelijke meerderheid van 56,7

procent is tegen een nieuwe regeling. De argumenten om het bij het oude te houden, zijn van uiteenlopende aard.

Een bloemlezing: "Het weer is beter in juli en augustus, dat is goed voor de jeugdkampen... Als de vakantie ingekort wordt, is het nog moeilijker een reis te plannen samen met je partner die in de privé werkt... De zomervakantie is voor het personeel sowieso al twee weken korter, want ze moeten vergaderen, herexamens afnemen, hun lokaal in orde brengen... Die twee weken zullen geen verschil maken op het vlak van 'leerachterstand'... Voor directeurs betekent dit een extra korte zomervakantie... Als kind heb ik altijd van de eerste tot de laatste dag genoten van mijn zomerverlof, ik gun dit ook mijn kleinkinderen... De enige vakantie waar je als leerkracht echt tot rust komt is de zomervakantie, dan kan ik echt de knop omdraaien; de andere vakanties is de school op een of andere manier nog altijd aanwezig."

De 43,3 procent die voor een nieuwe vakantieregeling is, heeft natuurlijk ook argumenten. Het belang van de zwakkere

leerlingen – het verlies van kennis en vaardigheden – komt vaak terug.

Andere argumenten: "Een week herfstvakantie en een week krokusvakantie volstaan niet om de batterijen weer op te laden... Met twee weken herfstvakantie/krokusvakantie kunnen we een week werken voor school en een week echt vakantie nemen... De periodes tot de herfstvakantie en de krokusvakantie zijn te lang voor de kinderen; door die extra week, worden die periodes korter... Twee maanden opvang zoeken is voor sommige gezinnen echt moeilijk, zeker voor een eenoudergezin."

Dankzij deze rondvraag hebben wij een idee van wat er onder de leden leeft. Als het voornemen om de vakantieregeling te wijzigen concrete vormen aanneemt, zullen wij een democratisch debat opstarten in onze besturen en op ledenvergaderingen.

nancy.libert@acod.be

Word ik betaald als ik extra uren presteer?

Als je meer uren presteert dan nodig voor een voltijdse betrekking, word je eventueel extra betaald. Voor ieder ambt is een minimumopdracht vastgelegd. Administratief medewerkers moeten 36 klokuren presteren, voor een kleuteronderwijzer bestaat de minimumopdracht uit 24 lestijden, voor een leraar in de eerste graad secundair onderwijs uit 22 lesuren. Zodra je die klokuren, lestijden of lesuren presteert, ben je voltijds en heb je een volledig salaris.

Wat als je meer presteert? Sommige ambten hebben ook een maximumopdracht, 26 lestijden voor een kleuteronderwijzer en 23 lesuren voor een leraar in de eerste graad secundair onderwijs.

Zolang je extra prestaties dat maximum niet overschrijden, spreekt men in het basis- en secundair onderwijs van 'plage' en word je niet extra betaald. Als je die extra prestaties levert om een collega te vervangen, dan doe je overwerk en word je wel extra betaald. Dan heet het dan – afhankelijk van de situatie – overwerk of bijbetrekking.

Het salaris voor overwerk of bijbetrekking wordt berekend zoals het gewone salaris. Je geldelijke anciënniteit, inclusief eventuele nuttige ervaring, wordt in aanmerking genomen. Vroeger was dat niet zo en was de geldelijke anciënniteit voor overwerk of bijbetrekking steeds nul. Let wel: de bedrijfsvoorheffing op dat extra salaris is

hoger dan voor het gewone salaris. Je wordt tot maximaal 140 procent bezoldigd. Voor wat je daarboven presteert, zal het ministerie je niet betalen. Als men je toch een hoger percentage wil laten presteren, dan zal de tussenkomst van je provinciaal of regiosecretaris nodig zijn. Hij zal de nodige stappen ondernemen om het bestuur alsnog ertoe te bewegen dat extra volume toch te betalen.

marc.borremans@acod.be

Rapport Vlaamse reffectatiecommissie schooljaar 2019-2020 gepubliceerd

Vastbenoemde personeelsleden voor wie in hun school of centrum onvoldoende uren zijn, worden 'ter beschikking gesteld wegens ontstentenis van betrekking' of, zoals men in de leraarskamer zegt, 'boventallig verklaard'. Eind augustus en begin september treden de reffectatiecommissies in werking: zij wijzen deze personeelsleden een andere betrekking toe door hen te reffecteren of weder te werk te stellen.

In het julinummer van Tribune hebben we hieraan een uitgebreid artikel gewijd. Dat is nog steeds te lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/boventallig). Het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AGODI) heeft inmiddels het rapport over de Vlaamse reffectatiecommissie voor het schooljaar 2019-2020 gepubliceerd. Wij hebben het doorgenomen.

Het rapport bevat cijfers over de aantallen personeelsleden die ter beschikking werden gesteld wegens ontstentenis van betrekking en vervolgens gereffecteerd en/of wedertewerkgesteld zijn. Je vindt er ook de cijfergegevens over personeelsleden voor wie geen passende betrekking gevonden werd.

In het rapport staan ook de cijfergegevens van de schooljaren daarvoor, maar het is opletten geblazen als je vergelijkingen wil maken. De regelgeving is de jongste jaren immers grondig gewijzigd, zeker vanaf 2010-11. In 2015 werd de werking van de Vlaamse Reffectatiecommissie opgeschort voor scholen die behoren tot een scholengemeenschap.

Het rapport is een must voor wie interesse heeft in de historie van de reffectatie in het Vlaams onderwijs en liefhebber is van data. De tabel toont aan dat in het schooljaar 2019-2020 niet minder dan 9.289 personeelsleden voor minstens een tot al hun vast benoemde uren betrokken waren in de werkzaamheden van de diverse reffectatiecommissies. Omgerekend gaat het over 3.897,90 voltijds equivalenten.

Het rapport meldt een stijging van het aantal personeelsleden voor wie een gedeeltelijke of volledige betrekking gevonden moest worden in een andere school of

I.1.1. Aantal TBSOB: schooljaar 2019-2020

TBSOB (30-06-20) : aantal personeelsleden en voltijdse equivalenten (VTE) per onderwijsnet en onderwijsniveau

Scholengemeenschappen⁴

ko_im_net_code	Aantal				VTE			
	Bas	Sec	DKO	CVO ⁵	Bas	Sec	DKO	CVO
Gemeenschapsonderwijs	913	1039	0	0	382,44	435,44	0	0
Gesubsidieerd vrij onderwijs	2054	2702	0	0	834,98	1261,03	0	0
Gesubsidieerd officieel onderwijs	814	336	0	0	253,34	139,18	0	0
Andere	19	32	0	0	17,03	29,05	0	0
	3800	4109	0	0	1487,80	1864,70	0	0
					7909			3352,50

Niet scholengemeenschappen⁵

ko_im_net_code	Aantal				VTE			
	Bas	Sec	DKO	CVO	Bas	Sec	DKO	CVO
Gemeenschapsonderwijs	1	8	20	242	1	2,88	2,23	111,55
Gesubsidieerd vrij onderwijs	45	204	9	208	28,91	135,75	3,13	88,29
Gesubsidieerd officieel onderwijs	11	23	449	156	1,84	7,88	87,45	73,50
Andere	0	0	4	0	0	0	0,99	0
	57	235	482	606	31,76	146,50	93,81	273,34
				1380				545,40

een ander centrum. Dit komt doordat het voorafgaande schooljaar er extra mogelijkheden voor vaste benoeming waren. Er waren meer datums waarop men kon benoemen en men kon bovendien benoemen in betrekkingen van personeelsleden die bepaalde verlopen hadden genomen. Als een personeelslid met zo een verlofstelsel weer in dienst treedt, ontstaat er een ontstentenis van betrekking. Er werden aldus meer benoemingen uitgesproken dan het aantal beschikbare betrekkingen. Personeelsleden kunnen echter vooraf ook aangeven dat voor hen geen andere betrekking moet gezocht worden. Op 30 juni 2020 bevonden 433 personeelsleden zich in die situatie. Uiteraard ontvangen ze geen salaris voor de uren die ze niet presenteren.

Voor 410,05 voltijds equivalente personeelsleden kon geen passende betrekking gevonden worden. Hiervoor worden verschillende redenen uitgebreid opgesomd in het rapport.

- De Vlaamse reffectatiecommissie beperkt haar toewijzingen tot personeelsleden die meer dan twee uur ter beschikking gesteld zijn.

- De omvorming van de opvangcentra in het gemeenschapsonderwijs naar internaten met permanente openstelling (IPO) in 2015.

- De opschorting van de werkzaamheden tot op het niveau van de scholengemeenschap eveneens vanaf 2015.

- De wijziging van de regelgeving in het volwassenenonderwijs.

- De maatregelen rond het M-decreet. Hierdoor ontstonden ondersteuningsnetwerken, maar niemand kon verplicht worden daar een betrekking te aanvaarden. Bovendien daalde de omkadering in het buitengewoon onderwijs, omdat daar minder kinderen ingeschreven werden.

De cijfers zijn niet 100 procent accuraat omdat de informatie die de scholen aan het ministerie bezorgen, niet altijd correct is en die fouten soms laat rechtgezet worden. Hierdoor wordt op het moment van het vastleggen van de cijfers voor het rapport steeds een kleine groep van personeelsleden ten onrechte als boventallig aanzien. De fout wordt pas later in het jaar gecorrigeerd.

Het volledig rapport is terug te vinden op onze website (www.acodonderwijs.be/vlaamse-rea).

jeanluc.barbery@acod.be

Cordon sanitaire Al deels doorbroken in de cultuursector

Het rechts extremisme is in de Vlaamse regio aan een opmars bezig, waarschuwt de veiligheidsdienst OCAD ons deze zomer in zijn jaarverslag. We stellen onszelf gerust dat we het cordon sanitaire nog hebben. Maar voor hoelang nog en klopt dat wel? Extreemrechts zetelt al in bestuursraden van culturele organisaties en dat aantal neemt toe. In de VS onder Trump ging de culturele wereld voor het verzet. Laten we dat voorbeeld volgen en 2024 niet afwachten.

Cultuur in het vizier, de VRT op kop

De VRT berichtte tijdens de Olympische Spelen over onze Belgische atleten die in Tokio olympische medailles behaalden en daar kreeg Filip Brusselmans (Vlaams Belang) het zuur van. Het Vlaams parlements-lid zocht op sociale media de provocatie op: "Leg die VRT droog, schaf voor mijn part heel dat boeltje af." Ziedaar de cancelcultuur van extreemrechts.

Gelukkig is er nog het cordon, hoor je dan: centumpartijen weigeren om samen te besturen met Vlaams Belang. Maar kunnen we daarmee ons geweten wel sussen? Want ook zonder samenwerking namen vorige regeringen deels hun ideologische agenda over. Neem de nieuwe beheersovereenkomst van de VRT die van de omroep een Vlaamse identiteitsmachine wil maken: Vlaams-nationalistische bekeringsijver zet er nu mee de bakens uit, de uithaal van Brusselmans dient daarbij ook als extra drukingsmiddel.

Extreemrechts zetelt bovendien formeel al in heel wat bestuursorganen zoals die van de VRT, Ancienne Belgique, Muntpunt, Brussels Philharmonic en het Vlaams Audiovisueel Fonds. De partij bestookt de federale cultuurpactcommissie ook voortdurend met klachten in de hoop bestuursposten te scoren bij deSingel, Flagey, Opera Ballet Vlaanderen, Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen of het Antwerp Symphony Orchestra.

Cultuurhuis Flagey weigerde Brusselmans recent nog de toegang als bestuurder. Maar hoe lang houdt het die deur nog dicht?



Van Brusselmans moet je natuurlijk niet verwachten dat die als bestuurder een organisatie constructief vooruit wil helpen. Eerder dit jaar verkondigde hij al komaf te willen maken met het 'gesubsidieerd onskent-ons-beleid van kleine, elitaire en veelal linkse klikjes'.

Ideologische pandemie

Dat in ons land het cordon als eerste breekt in het culturele veld, is extra pijnlijk. Waar blijft de federale regering met de hervorming van het Cultuurpact, zodat deze stille mars door de instellingen stopt? Moet hier niet dringend een publiek debat over komen?

Dat er bij de VRT enkele onafhankelijke bestuurders aantreden, lijkt ons vooral een geste voor de tribune om de komst van een N-VA'er als voorzitter en daarmee de ondemocratische dominantie van de Vlaams-nationalistische familie in dat bestuur wat goed te kunnen praten. Trouwens, onafhankelijke experts uit de mediasector? Zullen de private mediaconcerns via deze weg ook hun zitje krijgen in het bestuur van de openbare omroep? Momenteel werken de bestuurders van Vlaams Belang alvast niet erg tegen, luidt

het weerwoord dan soms. We weten natuurlijk maar al te goed dat ze klaar zitten om op gepaste tijden hun slag te slaan.

Maatschappelijke verantwoordelijkheid

De cultuursector in de VS kwam in het verzet tegen de Trumpiaanse radicalisering. Daarover vertelt bijvoorbeeld Laura Raicovich, voormalig directeur van het Queens Museum in New York, in haar boek *Culture Strike. Art and Museums in an Age of Protest* (2021). Cultuurwerkers voerden er samen met hun publiek succesvolle acties om foute bestuurders tot ontslag te dwingen. En het personeel schreef er collectief open brieven over de ethiek die zij voorop willen stellen.

Raicovich merkt terecht op dat cultuurorganisaties vandaag, tijdens een historische periode waarin de mensheid in een noodtoestand verkeert inzake klimaatverstoring en de opgang van rechts extremisme, alleen relevant kunnen blijven als ze hun rol en verantwoordelijkheid op scherp stellen. Waar staan ze voor en welke maatschappelijke visie willen ze uitdragen?

Kortom, hoe zit het met hun 'cultural accountability'? Laten we samen stappen zetten om iedereen die Vlaams Belang als een

bondgenoot ziet uit de cultuurbestuurssraden te weren. Neutraliteit mag hier geen excuus zijn: het is slechts een sluier die machtsverhoudingen verbergt, een gevaarlijke fopspeen bovendien.

Cultuurhuizen zijn sowieso geen neutrale zones, zwevend boven het publieke leven. Willen ze een democratisch toevluchtsoord zijn en de maatschappelijke voortrekkersrol opnemen die ze zichzelf toedichten, dan is ideologische inertie in deze tijden van rechtse radicalisering helaas geen optie meer.

Afwachten tot wat er in 2024 gebeurt? Dat is een vluchtheuvel voor slecht bestuur.

Maar de meerderheid beslist toch, hoor je dan al eens, hoewel democratie natuurlijk niet in de eerste plaats een zaak van aantallen maar van waarden en rechten is. Democratie is breekbaar: als we tolerant voor intolerantie zijn, gaat ze ten onder. Daarvoor moeten we niet naar de jaren 1930 verwijzen. Kijk naar Turkije, Hongarije, de VS of Brazilië vandaag. Aan ons de keuze.

Participatieve oproep

Een andere toekomst is mogelijk. Cultuurwerkers die mee actie willen voeren of ideeën hebben om, samen met onze cultuurvakbond, de armen uit de mouwen te steken om racisme en discriminatie aan te pakken, om rechts extremisme in te dijken of om ons bewustzijn en weerbaarheid inzake de klimaatontreding te vergroten, graag een seintje naar: info@acodcultuur.be.

Campagne tegen grensoverschrijdend gedrag

Met de start van het nieuwe filmnajaar, lanceert de Genderkamer van de Vlaamse Ombudsdienst een campagne die GOG opnieuw onder de aandacht brengt. Ze doet dat via een professionele trailer van de onbestaande film NonExistent. Daarin leggen Hans Herbots, Natali Broods en Wouter Hendrickx uit waarom ze de film niet konden draaien... Het slachtoffer had zijn/haar verhaal niet verteld. Het doel van de campagne: een oproep om de stilte te doorbreken. Zit jij met een verhaal? Dan kan je ook terecht bij: genderkamer@vlaamseombudsdienst.be



Oproep: doe mee aan de bevraging van 'Jouw VRT'

De openbare omroep heeft tot het einde van de maand een bevraging lopen. Allicht grijpt rancuneus rechts Vlaanderen deze kans om massaal te klagen over die 'linkse' VRT. Daar mag Tom Van Grieken nochtans in spelletjesprogramma's voor

kinderen opdraven en zonder noemenswaardig weerwerk in de Zevende Dag komen vertellen waarom hij bij het begin van het schooljaar intimiderend tweet dat extreemrechts wel zal afrekenen met 'linkse leerkrachten' in 2024. Gezellig toch,

dat warme Vlaanderen? Wil je ook meer kleur op de buis? Laat het weten via de bevraging: www.vrt.be/nl/jouw-vrt.

Goed nieuws: loonstijging

Dankzij de indexaanpassing stijgen de lonen voor de podiumkunsten vanaf 2 oktober met 2 procent. Hopla, dat het tijd

is! Want de lonen zijn in de cultuursector allesbehalve hoog, vergeleken met andere sectoren. Dat komt deels door het vele

flexwerk: dat zet een neerwaartse druk op de lonen van de vaste contracten.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Klimaatmars

Afspraak op 10 oktober

Tik Tak. De klok tikt. De klimaatontsporing is niet langer een ver-van-ons-bed-show. Na een bevreemdende zomer met veel alarmerende signalen – van overstromingen tot bosbranden – mogen we hopen dat de klimaatmobilisaties (opnieuw) een draagvlak vormen voor politieke actie. Ook de werkgevers moeten hun verantwoordelijkheid nemen. Want: geen jobs op een dode planeet. En wij moeten natuurlijk allemaal zelf individueel onze inspanningen leveren inzake ecologische voetafdruk en consumptiegewoonten.

Maar beste politieke veel-belovers, men creëert geen democratisch draagvlak door de inspanningen en de facturen voor de noodzakelijke transitie louter af te wettelen op de werkende mensen. Dus wat de beleidsagenda aangaat: terug naar het klimaat!

Sluit jij daarom ook aan bij de manifestatie 'Back to the climate?' Zondag 10 oktober. Start 13 uur Noordstation, Brussel. Meer info: www.backtothecclimate.be.

Limburg

Allah in Europa - Het reisverslag van een ongelovige

Tien jaar na 'De weg naar Mekka' verkent Jan Leyers de islam in Europa. Groeit er zoiets als een Europese versie van de islam? Is dat ook wat moslims zelf willen? Valt het alom heersende wantrouwen jegens de islam te overwinnen?

Op zoek naar antwoorden trekt Jan Leyers van Sarajevo naar Brussel. Hij gaat met Bosnische moefti's op bedevaart, maakt een moslimkamp in de Hongaarse poesta mee, wordt wegwijs gemaakt in een Parijse banlieue en gaat in Londen met de voorzitter van een shariaraad op pad. Hij luistert naar traditionele gelovigen en nieuwe bekeerlingen, naar liberalen en

fundamentalisten, naar de stem van de kenner en de stem van de straat. Met de oren van een seculiere westerling die op zijn zeventiende rotsvast geloofde dat de toekomst van Europa er een zou zijn zonder religie en vandaag verbaasd aanziet hoe het opperwezen terrein herovert. Allah in Europa is het relaas van een tocht door een wereld die zich niet in cijfers of statistieken laat vatten. Een meeslepend avontuur dat ontroert en ontredert, ont-hutst en hoop inboezemt.

Onze seniorencommissie stelt een lezing van Jan Leyers voor over de Europese islam in zaal OC De Binder, Vijverstraat 2a in Hasselt (Kiewit) op donderdag 30 september om 19 uur. Deuren open om 18.30 uur. Voor deze sessie moet u inschrijven via limburg@acod.be of via 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Gratis voor leden van ACOD en van ABVV Limburg. Niet-leden betalen 5 euro.

Oost-Vlaanderen

afdeling Wetteren

Quiz-avond

ACOD Cultuur van afdeling Wetteren organiseert op zaterdag 27 november 2021 om 19 uur een quiz-avond in CC De Poort (Markt 27, Wetteren). Deelname per ploeg bedraagt 16 euro (max. 4 deelnemers per ploeg). Het aantal tafels is beperkt tot 25. Inschrijvingen worden verwacht bij de voorzitter van de afdeling: liviavandensteen@outlook.be of via 0474 36 25 84.

Vlaams-Brabant

Eetfestijn senioren

Op donderdag 18 november 2021 om 12 uur organiseren de senioren van ACOD Vlaams-Brabant hun jaarlijks intersectoraal feest in ons Achturenhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Op het menu staat een voor- en hoofdgerecht en een dessert, in buffetvorm. Aperitief, frisdranken, wijnen en bieren worden je aangeboden.

Inschrijven kan tot 1 november 2021 via ACOD Vlaams-Brabant, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven, 016 21 37 20 of vlaams_brabant@acod.be. De inschrijving wordt slechts aanvaard na storting van 20 euro per persoon op rekening BE94 8777 9928 0114 van ACOD Vlaams-Brabant met vermelding van seniorenfeest, naam, sector en aantal deelnemers.

De deuren gaan open om 11.45 uur. De senioren hopen op een talrijke aanwezigheid.

West-Vlaanderen

afdeling Oostende

Lezing over 'Extreemrechts'

Op 20 oktober organiseert de afdeling Oostende een lezing over het boek 'Extreemrechts- Een hardnekkig fenomeen dat regelmatig terugkeert', van en met auteurs Vincent Scheltiens (historicus, postdoctoraal medewerker Universiteit Antwerpen) en Bruno Verlaeck (voorzitter Algemene Centrale Antwerpen-Waasland). Deze activiteit kwam tot stand door een samenwerking van het Masereelfonds aan Zee, A. Vermeylenfonds, LEF Oostende, ACOD Oostende en ABVV West-Vlaanderen.

De lezing vindt plaats in de zaal van het ABVV, Jules Peurquaetstraat, Oostende, om 19 uur op 20 oktober 2021. De toegang is gratis, maar reserveren is verplicht via masereelfondsze@gmail.com.

West-Vlaanderen

afdeling Oostende

Zitdagen Oostende

In september start de afdeling Oostende opnieuw zitdagen die zullen georganiseerd worden op maandagnamiddag van 15.30 tot 18.00 uur en op vrijdagvoormiddag op afspraak via 0494 64 47 94. Bij dringende problemen kan er altijd een afspraak gemaakt worden via 0494 64 47 94.