

TRIBUNE

DIEN
POST GAZELCO TELECOM
LSTEN LRB ONDERWIJS CULTUUR
CO TELECOM Vliegwezen Overheidsdienst
ERWIJS **CULTUUR** SPOOR TBM POST
COM Vliegwezen Overheidsdienst
US **CULTUUR** SPOOR TBM **POST** GAZE
GWEZEN OVERHEIDSDIENSTEN LRB ON
R SPOOR TBM **POST** **GAZELCO** TELECOM
IDSDIENSTEN LRB ONDERWIJS CULTUUR
ZELCO **TELECOM** Vliegwezen Overheidsdienst
ERWIJS **CULTUUR** SPOOR TBM **POST** G
T SPOOR **ONDERWIJS** OVERHEIDSDIEN
S **CULTUUR** SPOOR TBM **POST** GAZE
EZEN **OVERHEIDSDIENSTEN** LRB ON
OR TBM **POST** GAZELCO TELECOM
NSTEN **LRB** ONDERWIJS CULTUUR
ELECOM Vliegwezen Overheidsdienst
CULTUUR SPOOR

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	11
de post	14
gazelco	17
telecom	19
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	33
cultuur	37
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
guido.rasschaert@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Nancy Libert, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Robrecht Vanderbeeken, Gino Hoppe,
Bart Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Dirk Blendeman (Lede), André Serrien (Borsbeek), Lut Seaux (Zonnebeke), Carine Hauweele (Diksmuide), Myriam Nijskens (Borgerhout) winnen een exemplaar van het boek 'Tot uw dienst'. Zij hebben de antwoorden van vorige editie correct beantwoord. De juiste antwoorden:

- (Kunstenaarscollectief) State of the Arts
- Een functieclassificatie
- MTB'ers

Nieuwe prijs:

FNAC-geschenkbond

Vragen

- Wanneer loopt het huidige krantencontract af tussen de overheid en bpost over de bedeling van kranten en tijdschriften?
- Zowat het befaamdste museum in Vlaanderen is al jaren gesloten door een ingrijpende verbouwing en wordt nu ook nog bedreigd door een privatiseringsmaneuver. Over welk museum gaat het?
- Hoe heet het eerste boek van Jan Walraven, journalist voor Apache? Geef de volledige titel.

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

"Geef de openbare diensten mensen en middelen om hun taak te vervullen"

In februari voerden de vakbonden actie voor meer koopkracht in het kader van de onderhandelingen over een nieuw interprofessioneel akkoord. Intussen is er een ontwerpakkoord. Kunnen we tevreden zijn met de resultaten?

Chris Reniers: "Het interprofessioneel akkoord of IPA heeft in de eerste plaats betrekking op werknemers in de private sector. Toch zijn ook enkele sectoren van de openbare diensten betrokken partij. Daarom volgen we dit dossier van nabij op. De goedkeuring van het ontwerpakkoord gebeurt pas na het verschijnen van deze editie van Tribune. Er staan enkele goede elementen in, maar toch ook nog heel wat onvoldoendes. Positief is dat er toch een koopkrachtverhoging op tafel ligt, zij het beperkt tot 1,1 procent bovenop de index. Voorts wordt de afbouw van het SWT-stelsel – het zogenaamde brugpensioen – voorlopig uitgesteld. Ook is er een verhoging van de welvaartsenveloppe, waardoor uitkeringsgerechtigden en gepensioneerden wat meer ontvangen. Een groot punt van kritiek van het ABVV en de ACOD is wel de uiterst beperkte optrekking van de minimumlonen. We streven naar een minimumloon van 14 euro per uur, of 2400 euro bruto per maand. Dat is volgens ons het minimum om van een leefbaar loon te kunnen spreken. Zowel in de privé als de openbare dienst zijn er nog steeds mensen die daar niet aan geraken. Het ontwerpakkoord stelt slechts een verhoging van 1,1 procent of 10 eurocent per uur voor, terwijl het ABVV een stijging van 10 procent voor ogen had. Ruim onvoldoende dus."

Wat zal de houding zijn van de ACOD in de komende maanden?

Chris Reniers: "Wat ook de afloop van dit IPA zal zijn, de vakbonden zullen ook in de komende maanden gerichte acties moeten blijven voeren voor onze eis tot optrekking van de minimumlonen. Uiteraard zal ook onze aandacht hiervoor zeer hoog blijven, omdat het voor een aantal van onze sec-

toren heel lang geleden is dat ze nog eens een koopkrachtverhoging hebben gezien. Ook de verhoging van de syndicale premie – iets wat in de privé wel al werd toegekend – blijft voor de ACOD prioritair. Het valt trouwens te hopen dat de volgende federale regering meer zin heeft om te onderhandelen over een intersectoraal akkoord voor de openbare sector. Want dat is al sinds jaren niet meer afgesloten."

Moet de regering de openbare diensten ook van meer middelen en mensen voorzien, zodat die hun onmisbare rol in de samenleving kunnen opnemen?

Chris Reniers: "Beslist! De ACOD stelt al jaren dat de overheid opnieuw haar volwaardige rol moet opnemen in het toezicht op de toepassing van wetgeving, regulering en inspectie. We willen immers niet terechtkomen in Amerikaanse toestanden, waar de ongevallen met de Boeing 737 MAX op wijzen. Dat vliegtuig werd blijkbaar onvoldoende onderworpen aan een objectieve veiligheids certificering. De FAA, de controle instantie die veiligheids certificaten toekent, heeft een deel van het veiligheidsonderzoek als gevolg van jarenlange besparingen overgelaten aan private spelers, waaronder Boeing. Wanneer private bedrijven rechter en partij zijn, is het risico op de versoepeling van een oordeel uiteraard niet denkbeeldig. Het is trouwens evenmin gezond dat regeringen grote advocatenkantoren inhuren om hun wetteksten te schrijven. Ook dat verhoogt het risico dat de auteurs niet de objectiviteit aan de dag leggen die verwacht wordt. Koppel daaraan dan de kritiek van de Raad van State, die klaagt dat er door personeelstekort te weinig controle is op nieuwe wetgeving. En zelfs wanneer de Raad van State de vinger legt op problemen in de wetgeving, zagen we dat de regering-Michel die kritiek naast zich neerlegde. Tja, waar ben je dan mee bezig?"



Chris Reniers - voorzitter

Interview met Jan Walraven

"Waarom laten we toe dat enkele monopolisten eigenaar zijn van onze data?"

Als journalist voor Apache schrijft Jan Walraven geregeld over sociaaleconomische onderwerpen. Eind vorig jaar bracht hij zijn eerste boek uit, 'De diefstal van de eeuw – Hoe we onze privacy verloren én kunnen heroveren'. Daarover gaf hij toelichting op onze debatavond We Own It #1 over publieke (sociale) media. Voor Tribune stelden we hem nog enkele vragen.

"We zijn onze smartphones", lezen we in jouw boek. Wat wil je daarmee zeggen?

Jan Walraven: "We zijn constant online en de smartphone speelt daarin een centrale rol. De standaardinstellingen ervan zijn erop gericht om heel veel data te verzamelen. In die zin zijn we onze smartphone omdat die smartphone bijhoudt waar we zijn, waarop we klikken en welke apps we gebruiken. De smartphone is vaak het eerste dat we 's ochtends bij de hand nemen en het laatste dat we 's avonds neerleggen. Het is iets dat ons hele leven in kaart kan brengen. Facebook en Google willen ook niet liever dan dat je constant op hun platforms actief bent. Daarom krijg je bijvoorbeeld meldingen wanneer iemand pakweg een foto leuk vindt die je net hebt gedeeld. Volgens een berichtje op de VRT wil drie vierde van de mensen zijn of haar smartphone-gebruik verminderen. Er is dus een groeiend besef dat we veel tijd online doorbrengen."

Welk belang heeft Facebook erbij om je zoveel mogelijk op hun platform te houden?

Jan Walraven: "Het antwoord op die vraag heeft alles te maken met hun bedrijfsmodel. Facebook en Google zijn gratis. Op die manier slagen ze erin heel veel mensen gebruik te laten maken van hun platforms. Inkomsten halen ze uit advertenties van bedrijven die via de sociale mediaplatforms iets aan de man willen brengen. Hoe meer tijd jouw gebruikers actief doorbrengen op



het platform, hoe groter de kans dat een advertentie van een bedrijf ook daadwerkelijk gezien wordt. Het is heel simpel. De grote spelers willen zoveel mogelijk gebruikers die heel veel tijd doorbrengen op hun platforms. Hoe meer tijd we doorbrengen op Facebook, hoe groter de dataverzameling waarover Facebook beschikt om adverteerders te verleiden."

Iets 'liken' op Facebook is dus niet zo onschuldig als het lijkt?

Jan Walraven: "Dat is wat ik 'de diefstal van de eeuw' heb genoemd. Het bedrijfsmodel van Facebook heeft ingang gevonden in de hele gratis digitale economie. Al onze handelingen bevatten waardevolle informatie over onze voorkeuren en interesses en over onze sociale relaties. Al de informatie over wat

we graag lezen, eten of beluisteren wordt verzameld en aan een bepaald bedrag ter beschikking gesteld aan adverteerders. Facebook, Google en Twitter verdelen hun gebruikers namelijk onder in verschillende categorieën. Facebook weet bijvoorbeeld wie graag naar romantische komedies kijkt of geïnteresseerd is in groene energie. Deze fijnmazige categorisering kunnen adverteerders gebruiken om een publiek te kiezen om 'targeted advertising' of doelgerichte advertenties op los te laten."

Hoe belangrijk zijn data vandaag voor de werking van het kapitalisme?

Jan Walraven: "Succesvolle bedrijven zoals Facebook en Alphabet (moederbedrijf van Google) tillen een oud inzicht van de marketing naar een hoger niveau: hoe beter we onze gebruikers kennen, hoe meer we een service op maat kunnen leveren. Natuurlijk geldt dat inzicht ook voor de aanbieders van reële producten en diensten. Ook een vliegtuigmaatschappij wil weten wat de voorkeuren zijn van (potentiële) klanten om daar via advertenties zo goed mogelijk op in te spelen. Data zijn in dat opzicht de olie van de 21^{ste} eeuw. In tegenstelling tot olie is het echter een grondstof die oneindig is. Heel wat bedrijven doen ook hun uiterste best om 'slimme' producten te ontwikkelen die data registreren en verzamelen. Denk maar aan de slimme energiemeters of een slimme koelkast die bijhoudt welke melk je graag drinkt."

Technologische ontwikkelingen maken het mogelijk om fysieke objecten aan te sluiten op het internet. De laatste tijd is er bijvoorbeeld veel aandacht voor de 'slimme stad'.

Jan Walraven: "Heel wat steden zetten inderdaad in op de 'smart city', waarbij objecten zoals lantaarnpalen en verkeerslichten uitgerust worden met sensoren die data verzamelen. Het is de bedoeling om het stadsleven veiliger, aangenamer en minder vervuilend te maken. Ook hier is de cruciale vraag: wie is de eigenaar van deze data, en wie beslist over het gebruik en de doeleinden ervan? Voor wie moet de stad met andere woorden 'slim' worden? Zijn dat de burgers zelf of dreigen we de controle over onze steden te verliezen aan de digitale reuzen die vandaag inderdaad ook inzetten op de slimme stad? We zien

conflicten ontstaan rond deze kwesties. In het Canadese Toronto verzetten bewegingen zich tegen de betrokkenheid van Google bij de verdere uitrol van het 'smart city'-project. Google ziet er een verdienmodel in en zou data over de verkeerstromen bijvoorbeeld kunnen gebruiken om te weten waar men het best digitale reclameborden kan installeren in de stad."

Mark Zuckerberg, CEO van Facebook, omschreef zijn sociaal netwerk ooit als een 'openbare nutsvoorziening'.

De vraag wie onze data bezit en controleert raakt aan het bredere debat over hoe wij als samenleving opnieuw greep kunnen krijgen over cruciale economische sectoren. Volstaat de General Data Protection Regulation (GDPR) om Facebook aan banden te leggen?

Jan Walraven: "Het antwoord daarop is duidelijk 'neen'. En Facebook weet dat ook. Onlangs was Tim Cook (CEO van Apple) in Brussel voor een conferentie over privacy. Hij pleitte voor een gelijkaardige regulering als de GDPR in de VS om het businessmodel van Facebook onder druk te zetten. Facebook reageerde laconiek dat de GDPR helemaal niet die doelstelling heeft. Het is namelijk niet verboden om data te gebruiken voor commercieel gewin. Je moet als gebruiker van de platformen daar gewoon de toestemming voor geven. Daarmee is de kous af. Een dergelijke aanpak waarbij het zwartepunt ligt bij de individuele keuze gaat voorbij aan het feit dat Facebook natuurlijk veel beter weet waarvoor ze data gaan aanwenden dan de gebruikers zelf. Er is op dat vlak een groot kennisonvenwicht, dat het moeilijk maakt voor de individuele gebruiker om een weloverwogen keuze te maken."

De digitale reuzen verstoppen zich achter die individuele keuzevrijheid. Kunnen we

van onze data echter geen publiek goed maken waarover we samen de controle uitoefenen?

Jan Walraven: "Kant-en-klare antwoorden op die vraag zijn er niet. Het ironische is wel dat Mark Zuckerberg (CEO van Facebook) zijn sociaal netwerk ooit zelf omschreef als een 'openbare nutsvoorziening'. Iedereen heeft er toegang toe en maakt er gebruik van om informatie te delen. Maar als dat waar is, dienen we er dan als samenleving geen democratische beslissingsmacht over uit te oefenen? Waarom laten we toe dat enkele monopolisten eigenaar zijn van onze data? En willen we niet liever dat onze data worden gebruikt om maatschappelijke uitdagingen op te lossen en onze openbare dienstverlening te versterken? Vertrekkende vanuit deze vragen zijn er heel wat mensen en organisaties die actief zoeken naar manieren om de grote platformen in publiek eigendom te nemen. Tegen de achtergrond daarvan is Zuckerberg uiteraard gestopt met Facebook als een nutsvoorziening te bewieroken."

Wat moeten we ons daarbij voorstellen?

Jan Walraven: "Publiek eigendom kan allerlei vormen aannemen. Sommige ijveren voor de nationalisering van Facebook. Daarbij komen natuurlijk allerlei praktische obstakels en vragen de kop op steken. Welke natiestaat zou bijvoorbeeld het voortouw moeten nemen in het vestigen van staatseigendom over een multinational zoals Facebook? Er zouden ook waarborgen moeten ingebouwd worden tegen staatssurveillance van ons persoonlijke leven. Anderen willen Facebook omvormen tot een soort (transnationale) coöperatieve structuur of zetten in op coöperatieve alternatieven voor de gevestigde machten. Als alternatief voor Airbnb (dat ook data verzamelt) heb je bijvoorbeeld Fairbnb, dat buurtbewoners wil verenigen om een eerlijker en duurzamer toeristisch verblijfsmodel uit te bouwen. De doelstelling is expliciet om de beslissingsmacht weg te nemen van grote Amerikaanse monopolies over data en de verwerkende algoritmes die erop worden losgelaten."

Kan een strengere regelgeving soelaas brengen?

Jan Walraven: “We moeten meerdere strategieën hanteren en paden bewandelen om commercialisering van onze persoonlijke gegevens tegen te gaan. Strengere regelgeving maakt inderdaad deel uit van het totaalpakket. Zo pleit de Nederlandse journalist Joris Luyendijck voor de afschaffing van ‘targeted advertising’. Dan zal de commerciële drang naar persoonlijke data-verzameling kleiner worden. Een andere strategie bestaat erin om de marktmacht van de digitale reuzen uit te hollen. Is het vanuit markteconomisch standpunt wel een goede zaak dat Facebook ook nog eens eigenaar is van zeer populaire sociale netwerken als Whatsapp en Instagram? Misschien moeten de staten interveniëren en het bedrijf dwingen tot een opsplitsing.”

Internet wordt vaak beschouwd als een democratische ruimte waar publiek debat heerst. Is dat niet wat overdreven?

Jan Walraven: “Wij brengen de wereld samen. Dat is altijd het verhaal van Zuckerberg geweest. Facebook heeft inderdaad veel gebruikers. Maar die gebruikers krijgen daarom niet allemaal dezelfde informatie te zien. De basis voor een rationeel debat op basis van gedeelde informatie is dus niet altijd

aanwezig. Bovendien wil het bedrijf winst maken. Daarom wil Facebook zijn gebruikers op hun gemak te stellen. Zo blijven ze terugkomen. De Facebook-algoritmes zorgen ervoor dat gebruikers bijvoorbeeld artikels te zien krijgen die aansluiten bij hun consumptievoorkeuren, interesses of politieke opvattingen. Zo dreigt een verkokering van meningen te ontstaan, waar overigens ook politieke partijen toe bijdragen. Want ook politieke partijen gebruiken Facebook om gerichte advertenties te plaatsen of het bereik van hun politieke boodschappen door middel van sponsoring te vergroten.”

Nog een woordje advies over hoe wij als syndicalisten kunnen omgaan met sociale media?

Jan Walraven: “Eerst en vooral moet je goed weten welke visie en boodschap je als vakbond wil uitdragen in de samenleving. Vervolgens moet je die boodschap brengen daar waar mensen zijn. In dat opzicht kan je niet meer voorbij sociale media. Door alleen in te zetten op sociale media zal je het als vakbond echter nooit redden. Stel je voor dat iemand 50 jaar geleden zou gezegd hebben: vanaf nu doen we alleen nog ons ledenblad en de rest laten we vallen. Ook dat zou

absurd geweest zijn. Vakbonden moeten doen waar ze goed in zijn: werknemers organiseren op de werkvloer en in hun leefomgeving. Syndicalisten kunnen niet anders dan op het terrein aanwezig zijn. Het is daar waar werknemers met problemen kampen en oplossingen zoeken. Een goed gesprek blijft daarom heel belangrijk. Per slot van rekening blijven we mensen. We kunnen niet alleen digitaal met elkaar communiceren.”



Limburgse Lezingen ACOD IDÉÉ CAFÉ over 'Praktivisme'

Ondanks de grieppeik, die enkele geïnteresseerden weg hield die donderdagavond 21 februari, hingen toch ruim 60 aanwezigen aan de lippen van begenadigde sprekers van dienst Samira Atillah en Eva Rovers.

Deze laatste beet de spits af met een bondig exposé over haar bevindingen voor stiekeme rebellen, zoals gebundeld in haar vorig jaar verschenen boek 'Praktivisme'. Waar Eva Rovers het thema vanuit academische hoek benadert, kwam het verhaal van Samira Atillah recht uit de praktijk en uit het hart. Het relaas van haar vrijwilligerswerk in de vluchtelingenkampen van Noord-Frankrijk werd vorig jaar door Houtekiet uitgegeven onder de titel 'Zijn naam was Youssef'.

In het tweede deel stelden deelnemers aan de intersectorale vorming pertinente vragen en kwam een boeiende dialoog op gang met de ganse zaal. Een tegelijk boeiende, aangename en nuttige avond die vraagt om meer. Et voilà: ons volgende ADOD IDÉÉ CAFÉ opent de deuren op woensdag 8 mei om 18.30 uur met dit keer een kopstukkendebat met Meryame Kitir, Raoul Hedeboom en Bart Staes naar aanleiding van de Vlaamse, Belgische en Europese verkiezingen van eind mei 2019.



V.l.n.r. gastsprekers en organisatoren Frank Hoste, Eva Rovers, Guy Graulus, Samira Atillah en Eric Opdenacker

Sociaal overleg

Wat betekent het IPA voor de Belgische spoorwegen?

Op 25 februari 2019 bereikten de sociale partners een IPA-ontwerpakkoord (interprofessioneel akkoord) voor de periode 2019-2020. Dit ontwerp zal voorgelegd worden aan de achterban vooraleer het ABVV zich zal uitspreken over het wel of niet aanvaarden ervan.

Op dit ogenblik kunnen we niet inschatten wat de beslissing zal zijn. De raadpleging is nog volop gaande, maar we kunnen stellen dat de verwachtingen hoger waren dan wat in het ontwerpakkoord voorligt.

Lichte koopkrachtverhoging

Na de staking van 13 februari 2019 werden de onderhandelingen binnen de 'Groep van 10', waarin de werkgevers en werknemersvertegenwoordigers zetelen, opnieuw opgestart. Na een onderhandelingsronde van 20 uur kwam de mededeling dat er een akkoord was. Er was een nieuwe berekening gemaakt om het percentage te bepalen met hoeveel de lonen de komende twee jaar bovenop de index zouden mogen stijgen. Uiteraard is dit nog niet definitief, want de instanties van de sociale partners dienen zich hierover nog uit te spreken zoals eerder vermeld.

Was de maximale stijging vóór de staking nog 0,8 procent, dan werd het nadien bijgesteld naar 1,1 procent. Samen met de loonindexering gaat het in termen van koopkrachtbehoud en koopkrachtverbetering over 4,54 procent loonsverhoging, wat binnen de sectoren vrij kan onderhandeld worden. Dat er op méér gerekend werd, is een open deur intrappen. Toch zijn er een aantal positieve zaken.

Overige kleine verbeteringen

Een sterke verhoging van de flexibiliteit (belangrijke vraag van de werkgevers) werd beperkt. Ook werden een aantal verbeteringen verkregen met betrekking tot de minimumlonen, een welvaartsaanpassing voor de mensen met een sociale uitkering, een verhoging van de werkgeverstussenkomst in de uitgaven



woon-werkverkeer met het openbaar vervoer, een verlenging van cao's wat betreft de eindeloopbaan...

De 'usual suspects' van Open VLD en N-VA hebben hierover reeds hun ongenoegen geuit en dreigen ermee dit deel niet goed te keuren. Maar een globaal akkoord kan niet zomaar in stukjes verdeeld worden volgens de wensen van eender wie. Bovendien stellen deze partijen steeds dat de sociale partners hun verantwoordelijkheid moeten opnemen. Nadien moord en brand schreeuwen bij een akkoord is dan ook bizar.

Wat is het belang voor het spoorwegpersoneel?

Voor het spoorwegpersoneel is de loonnorm eveneens van toepassing. Bij ons moet hierover sectoraal onderhandeld worden tot een protocol van sociaal akkoord. Hiervoor moeten de onderhandelingen nog opgestart te worden. Zonder beheerscontract en zonder regering is dit echter een aartsmoeilijke oefening. Daarom zijn de verkiezingen in mei zo belangrijk voor het spoorwegpersoneel. Niet alleen zal de volgende regering beslissen over het budget dat de komende jaren wordt voorzien, maar zal er ook een nieuwe

beheersovereenkomst dienen afgesloten te worden. Meer nog, de volgende regering zal beslissen hoe de liberalisering wordt geregeld in ons spoorweglandschap.

Openbare dienstverlening is ook koopkracht

Niet alleen zal de volgende regering moeten beslissen over een aantal spoorgerelateerde dossiers, de publieke sector in het algemeen snakt naar een nieuw elan. Er is dringend nood aan een nieuwe wind, zodat de openbare diensten de middelen krijgen waarop ze recht hebben om een goede dienstverlening te kunnen bieden aan de bevolking. Goede en efficiënte openbare diensten zijn op zich al een loonsverhoging, want deze hoeven geen winst te maken. Wanneer we ons moeten richten naar een privébedrijf, gaan we meer betalen zonder daarom een betere service te krijgen. Want een privéonderneming moet wel winst maken om zijn aandeelhouders tevreden te stellen en liefst zelfs zoveel mogelijk.

Niet alleen centen, ook visie en personeel gevraagd

Ook bij het spoorwegpersoneel is er nood

aan een valorisatie van de geleverde inspanningen. Hoeveel herstructureringen hebben we de laatste jaren niet achter de rug? Steevast is er bij de komst van een nieuwe directeur of CEO een wijziging in het beleid en de operationele organisatie. Het personeel verlangt meer dan ooit naar wat stabiliteit in de organisatiestructuur. Want wie van het personeel weet nog hoe de NMBS gestructureerd is met al die reorganisaties die er momenteel plaatsvinden? We zijn niet tegen een reorganisatie an

sich, maar deze moet zijn nut hebben. Indien het is om de stiptheid te verhogen, zijn we daar zeker niet a priori tegen. Maar om de stiptheid te verhogen, moet er ook voldoende personeel zijn en moet de operationele structuur werkbaar zijn. Het personeel wordt bovendien te economisch ingezet met nefaste gevolgen voor de regelmaat. Het zou niet mogen zijn dat een vertraging een domino-effect heeft met gevolgvertragingen als resultaat. Als de diensten van het rijdend personeel te veel – en te krappe – aflosmomenten

kennen, moet men niet verbaasd zijn dat trein X op spoor 5 vertraging heeft bij vertrek, omdat de trein met de voorziene treinbestuurder en treinbegeleider van trein X met vertraging toekomt op spoor 1. Het personeel wordt meer dan ooit geconfronteerd met organisatiestress. Reorganiseren vraagt meer inspanningen, meer flexibiliteit. Kortom, hoog tijd dat de mensen worden beloond voor hun inzet dag in dag uit.

Ludo Sempels



Reorganisaties NMBS

Het personeel vraagt stabiliteit in de combinatie van werk en privéleven

ACOD Spoor heeft in voorbije overlegmomenten met de NMBS-top (CEO, directeurs) gehamerd op het belang van een goede balans tussen werk en privéleven in een operationele structuur die werkbaar is.

De diverse reorganisaties binnen de NMBS hebben een impact op het organiseren

van de familiale verplichtingen en vergen bijkomende flexibele inspanningen van de betrokken personeelsleden. Reorganisaties kunnen echter niet verworpen worden op een nationale paritaire commissie. Als vakbond kunnen we enkel toezien op de uitvoering van de HR-bepalingen en pleiten voor sociale correcties. We zijn er nu reeds van overtuigd dat

de aan de gang zijnde welzijnsbevraging #WeAreNMBS onze bezorgde voorspellingen zullen bevestigen. Onze argumenten aangaande de reorganisaties hebben jullie reeds kunnen lezen in Tribune of De Klapper.

Vrouwen bij het spoor

We herhalen toch één belangrijke opmerking: het zullen vooral opnieuw de vrouwelijke spoorwegmedewerkers zijn die getroffen worden door een langere verplaatsing van de woonplaats naar de werkplaats. Zij zullen immers sneller deeltijdse arbeid vragen om het gezinsleven te kunnen organiseren, wat gevolgen heeft voor hun loopbaan en pensioen.

Een ander geluid horen we dan weer bij Infrabel. Naar aanleiding van de internationale vrouwendag op 8 maart, schreef de CEO van Infrabel (Luc Lallemand) in een opiniebijdrage aan de krant De Tijd dat “het aantal vrouwen bij spoornetbeheerder Infrabel op tien jaar tijd moet verdubbelen. Gendergelijkheid verdient meer dan alleen maar lippendienst.” Als middel om dit te verkrijgen, lezen we verderop in zijn opinie: “Ik denk ook nog aan andere initiatieven zoals thuiswerk, een flexibel uurrooster en dichtbij huis werken om ieders loopbaan maximaal te ondersteunen.” We feliciteren CEO Lallemand voor zijn progressieve visie en zullen zijn doelstellingen met veel interesse opvolgen.

Onze boodschap naar de CEO en de directeurs van de NMBS is dat het spoorwegpersoneel dringend nood heeft aan stabiliteit en duidelijke antwoorden op de gestelde vragen. Op onze vraag werd er bijvoorbeeld een FAQ opgesteld naar de medewerkers van B-ST toe. We geven hieronder een stand van zaken.

B-Stations

ACOD Spoor heeft recentelijk een persoonlijk onderhoud gehad met de directeur. De volgende punten werden besproken:

- Taalpremie: de medewerkers die van district Centrum naar het Hoofdbestuur worden verplaatst, behouden hun huidige taalpremie tot eind van dit jaar. Nadien wordt deze aangepast aan de voorziene toekenningen op niveau hoofdbestuur (lees: verminderd). Het is echter bizar dat mensen een verminderde taalpremie krijgen omdat ze van districtsniveau naar centraal niveau gaan, terwijl ze dezelfde opdrachten behouden. Er zijn nochtans voorgaande precedents waar er een uitdovend karakter wordt toegepast. Deze materie is echter niet exclusief B-ST

en dient op een ander niveau aangepakt te worden. We hebben op de nationale paritaire subcommissie gevraagd dat de werkgroep premies van de subcommissie heropgestart wordt om dergelijke menigmales te corrigeren in positieve zin. Dit wordt vervolgd.

- Telewerken/FlexOffice: de directie wil tot de zomer van 2020 de interne bedrijfsprocessen met betrekking tot de reorganisatie optimaliseren en evalueren. Nadien kan zowel de optie van twee dagen telewerken, als de optie van werken in eender welk station dichtbij huis (waar mogelijk) besproken worden. We hebben gesteld dat een positieve evaluatie van Transformatie Stations zeker mag beloofd worden naar de medewerkers toe en dat we er zullen over waken dat de mogelijkheid om dichtbij huis te werken in bepaalde stations maximaal mogelijk en verzekerd wordt.

B-MS

De flexibiliteit van de loketbedienden lijkt wel een ‘spel zonder grenzen’ te zijn. De personeelstekorten en de enge obsessie van de directie om zoveel mogelijk reizigers te bewegen om een ticket aan een verkoopautomaat te kopen, leiden tot absurde toestanden waar reizigers en personeelsleden gezamenlijk de dupe van zijn.

Wanneer zelfs het uitschakelen van ver-

koopautomaten geweigerd wordt ondanks een volledig gestrand treinverkeer door uitzonderlijk stormweer, waardoor tientallen – terecht misnoegde – reizigers een terugbetaling vragen aan de loketten, dan kun je maar één vaststelling maken: de ivoren toren van directie B-MS staat op een zonnig eiland waar Don Quichot hoopt op zoek is naar een windmolen. Loketbedienden worden om de haverklap opgebeld om in te vallen of zich aan te passen aan gewijzigde uren of een andere werkplaats dan de vaste werkplaats. Ze worden bovendien geconfronteerd met de gevolgen van de beperkte klantgerichte houding van hun bevoorrechte collega, de verkoopautomaat. De verkoopautomaat verkoopt immers vervoerbewijzen zonder rekening te houden met de reële behoefte van de reiziger. We vinden dit weinig collegiaal ten opzichte van de medewerkers aan het loket die achteraf misnoegde reizigers moeten kalmeren en uitleggen hoe het komt dat de brave reiziger meer heeft betaald dan nodig was. Het is misschien ietwat vreemd dat we dit als vakbond zeggen, maar het wordt tijd dat de directie gepaste sancties oplegt aan de verkoopautomaat die zich niet klantgericht opstelt...

Onze boodschap aan directie B-MS: reizigers zijn mensen, investeer dan ook in een menselijk en klantgericht beleid, en kies voor een gezonde balans tussen loket en verkoopautomaat. De loketbedienden worden ook meer en meer als kleuters be-



handeld op de werkvloer. Tijd voor een volwassen beleid en geef die verkoopautomaat een deftige commerciële opleiding...

Splitsing B-Transport

De splitsing van directie Transport is een beslissing in functie van een betere stiptheid. ACOD Spoor heeft haar bedenkingen op een duidelijke manier overgebracht. We hebben gevraagd of de stiptheid dan met minstens 7 procent zal stijgen op een jaar tijd ten gevolge van deze zoveelste splitsing. We hebben hierop evenwel geen antwoord gekregen. We hopen vurig dat onze bezorgdheid onterecht is en dat de splitsing inderdaad een betere stiptheid oplevert.

Maar ook hier zullen bepaalde medewerkers een mogelijke financiële weerslag voelen met betrekking tot premies. We vragen om hier rekening mee te houden. Gezien men op directieniveau geen financiële weerslag ondervindt van deze reorganisatie, lijkt het ons meer dan correct te zijn dat er voldoende solidariteit geuit wordt ten opzichte van de uitvoerende personeelsleden die voor de zoveelste keer geconfronteerd worden met een reorganisatie.

CPS

Ook op dit domein hebben we onze bedenkingen, niet alleen bezorgdheden over de betrokken personeelsleden, maar ook met betrekking tot de operationele weerslag van dergelijke beslissing. Treinbestuurders, treinbegeleiders en andere personeelsleden die betrokken zijn tot de veiligheid, worden tot op vandaag door CPS gecertificeerd. Welke externe organisatie heeft de knowhow om deze taak over te nemen? We werden als vakbond hierover niet vooraf ingelicht. We vinden de beslissing om CPS te externaliseren kortzichtig en onreglementair verlopen en hebben als vakbond een zaak ingeleid bij de Raad van State tegen deze beslissing.

Besluit

De spoorwegmedewerkers hebben alvast één gezamenlijke constante in hun loopbaan: herstructureren en reorganisaties, wat het verschil tussen beide dan ook moge zijn. Maar ondanks de zoveelste reorganisatie blijven we de Belgische spoorwegen in positieve zin verkopen naar de buitenwereld toe. Degenen die de spoorwegen willen privatiseren, denken misschien munt te kunnen uit slaan van de – terechte maar vaak ook onterechte – negatieve berichtgevingen over ons bedrijf. De politieke bewindvoerders die zich blijven verzetten tegen de eenmaking van de Belgische spoorwegen en die bovendien aanwezig zijn in de raden van bestuur, dragen de volle verantwoordelijkheid voor deze onwerkbaar structuur.

Gunther Blauwens

Neerlegging mandaat Dirk Plas, propagandist geweest Brussel, gaat met pensioen

Wie ACOD Spoor Brussel zegt, denkt automatisch aan Dirk Plas. Dirk was en is als propagandist een certitude voor de Brusselse spoorwegmannen en -vrouwen. Hij was als propagandist de 'man van het terrein'. Hij kende als geen ander het Brusselse terrein en wist duivels goed wat er leefde op de werkvloer. Nu is het tijd om met pensioen te gaan.

Dirk Plas werd militant in de jaren tachtig en kreeg reeds na een paar jaar het etiket 'délégué', wat toen zeker niet vanzelfsprekend was. Je werd pas délégué nadat je enkele 'missions impossible' tot een goed einde had gebracht. Geen enkele uitdaging ging hij uit de weg, hij werd dan ook in syndicale kringen bestempeld als 'nen echte'. Was er een probleem bij de loketten, in het seinhuis, in de werkplaats of waar dan ook, Dirk hield de vinger aan de pols en wist snel met de nodige tussenkomsten het probleem te neutraliseren. Hij was niet te beroerd om plaatselijke acties op te zetten om collega's te verdedigen. Zijn acties gingen niet onopgemerkt voorbij en in mei 2003 werd Dirk propagandasecretaris in het gewest Brussel.

Dirks grootste verdienste heeft hij verwezenlijkt in zijn laatste maanden als propagandasecretaris. In aanloop van de sociale verkiezingen heeft hij de lijsten in Brussel sterk gestoffeerd met voldoende en vooral zeer bekwame kandidaten. Zijn veelbeproefde methode van 'met potlood en papier' heeft ervoor gezorgd dat we als ACOD ook in Brussel een sterk resultaat hebben neergezet. Helaas ontdekte Dirk op een onbewaakt moment dat hij pensioengerechtigd was. Hij heeft vervolgens beslist om zijn mandaat neer te leggen na een loopbaan van 16 jaar binnen de vakbond. We willen Dirk van harte danken voor zijn inzet voor ACOD Spoor en vooral voor zijn betrokkenheid tot onze leden. Beste Dirk, ongetwijfeld tot binnenkort!

Ludo Sempels



Basisbereikbaarheid

ACOD TBM verwerpt onzinnig mobiliteitsplan

Op 28 februari hield de Commissie voor Mobiliteit en Openbare Werken van het Vlaams Parlement een hoorzitting over het 'ontwerp van decreet basisbereikbaarheid'. ACOD TBM heeft goede redenen om dit mobiliteitsplan te verwerpen.

Behalve VOKA, MORA, TreinTramBus, De Lijn, het FBAA, het departement Mobiliteit en Openbare Werken (MOW) en andere sprekers, werden ook wij op de zitting uitgenodigd om het standpunt van de huisvakbonden van De Lijn in te nemen. ACOD TBM herinnerde de Commissie eraan dat de keuze voor een nieuw decreet een politieke keuze is en dat het decreet 'basismobiliteit' dat voor de huidige regering moet sneuvelen, belangrijke principes heeft waar wij tot op vandaag ook blijven achterstaan. Wij wezen op het belang van het afdwingbaar recht op openbaar vervoer en het sociale karakter ervan, en drukten erop dat ook de buitengebieden werden bediend door De Lijn op een gelijkwaardige wijze.

Het ontwerpdecreet

Het staat voor ons buiten kijf dat de regierol van het openbaar vervoer door de De Lijn moet worden opgenomen. De Lijn bezit immers alle expertise. Een overheveling naar het departement Mobiliteit en Openbare Werken is volgens ons onzinnig. Uiteraard zien wij voor De Lijn niet alleen de regierol weggelegd, maar zeker en vooral ook de rol van uitvoerder van het openbaar vervoer in Vlaanderen. In het ontwerpdecreet is er sprake dat voor de operationele regie van 'het vervoer op maat' een mobiliteitscentrale zal worden opgericht voor alle vervoersregio's. Wie die mobiliteitscentrale zal uitbaten, is nog niet bepaald. Wij vinden het belangrijk dat voor de inwerkingtreding van dit decreet vooraf geweten is wie de werking van de mobiliteitscentrale op zich neemt. Wat ons betreft, is De Lijn de meest geschikte partij.



Politieke keuzes voor later

Het ontwerp van decreet zal uitvoering krijgen door middel van meerdere uitvoeringsbesluiten van de Vlaamse regering. Dit zal gaan van de uittekening van vervoersnetten, de samenstelling van de vervoersregioraden, de subsidiëring van het mobiliteitsbeleid en het infrastructuurbeleid tot het tarievenbeleid. Te veel en te belangrijke politieke keuzes zullen later gemaakt worden, zodat ze vandaag aan het maatschappelijke en parlementaire debat worden onttrokken. Om basisbereikbaarheid uit te werken, zal de Vlaamse regering een 'regisseur' van het openbaar vervoersnetwerk aanstellen. Die moet op een hoog en strategisch niveau zijn regierol spelen. ACOD TBM verwacht dat in het definitieve decreet basisbereikbaarheid de operationele expertise van De Lijn erkend wordt.

Financiering

ACOD TBM wil tevens dat in het decreet de financiële middelen voor het aanvullend en kernnet worden verzekerd. Daar staat en valt de rol van De Lijn als interne operator voor ons mee. Wij willen dat in

het decreet wordt opgenomen dat het onmogelijk is om financiële middelen naar het vervoer op maat over te dragen. Daarom moet de afbakening van de netten zeer duidelijk worden gedefinieerd. Er moet ook duidelijkheid komen over de budgetten die ter beschikking zullen gesteld worden van de vervoersregio's en hoe zij over de 15 vervoersregio's zullen worden verdeeld. Wij zien het al van ver aankomen dat er een interne strijd zal ontstaan om de meeste financiële middelen binnen te halen. Een spel dat de reizigers niet ten goede zal komen. Door het decreet dat op tafel ligt zal De Lijn haar exclusieve rechten verliezen op de exploitatie van het geregeld vervoer in Vlaanderen. Wij willen dat deze exclusiviteit opnieuw decretaal zou worden verzekerd.

Rechten van de reizigers

Het ontwerpdecreet definieert niet wat geldt als 'basis' in basisbereikbaarheid. Er wordt louter gesteld dat het doel van basisbereikbaarheid 'belangrijke maatschappelijke functies' bereikbaar maken is. ACOD TBM meent dat de rechten van

tram bus metro

de reiziger duidelijk moeten zijn en moeten verzekerd worden in het nieuwe decreet, zodat basisbereikbaarheid, net zoals basismobiliteit, een openbare 'dienstverplichting' is die door de Vlaamse overheid wordt gegarandeerd aan alle Vlaamse burgers.

ACOD TBM gaat er niet mee akkoord dat de Vlaamse regering kan beslissen over tariefdifferentiatie. Wij willen in heel Vlaanderen – ongeacht de vervoersregio – hetzelfde sociaal tarief, dat rekening houdt met de minst kapitaalkrachten in onze samenleving.

Afstemming met NMBS

ACOD TBM vindt het heel vreemd dat in het nieuwe decreet met geen woord gerept wordt over de samenwerking met de NMBS of Infrabel. De spoorwegen worden nochtans aanzien als dé ruggengraat van het toekomstige openbaar vervoer in Vlaanderen. Wij vinden niets terug over hoe beide vervoersmaatschappijen zich op elkaar op goede wijze gaan kunnen afstemmen én of de reizigers ermee zullen gebaat zijn.

Sociale dumping

Elke 'vervoerregio' mag zelf het 'vervoer op maat' regelen. Dat zou kunnen via onder andere taxicheques, deelwagens, buurtbussen, collectieve taxi's of leerlingenvervoer. Voor ACOD TBM moeten hier dezelfde criteria inzake opleiding en vakbekwaamheid gelden voor alle chauffeurs. Wij huiveren ook voor de te verwachten loons- en arbeidsvoorwaarden van dit soort van collectief personenvervoer. We vrezen dat de overheid met de tijd zelf sociale dumping zal organiseren en concurrentievervalsing in de hand zal werken.

Onze eisen

Indien het Vlaams Parlement verkiest om toch met dit decreet door te gaan, dan eist ACOD TBM:

- Garanties dat De Lijn haar exclusieve rechten behoudt, de interne operator blijft en haar regierol blijft vervullen.
- Garanties op voldoende financiële middelen.

- Garanties dat er geen concurrentie gevoerd kan worden op loon- en arbeidsvoorwaarden, en criteria over opleiding en vakbekwaamheid.
- Basisbereikbaarheid als openbare dienstverplichting tegen sociale tarieven.
- Meer middelen voor het openbaar 'tout court' om een grotere doelgroep te kunnen overtuigen de overstap naar collectief vervoer te maken.

Wat de basisbereikbaarheid in de praktijk zal veranderen, blijft dus voor ACOD TBM voorlopig erg onduidelijk – net als voor de commissieleden overigens. De betrokkenheid van het middenveld in de proefprojecten was onvoldoende. De bevolking is niet bevraagd en uiteindelijk vonden er in de proefregio's geen experimenten in de praktijk plaats. Het is dus momenteel niet het geschikte moment om oordeelkundige beslissingen te nemen omtrent het nieuwe decreet. ACOD TBM gelooft niet dat de reizigers en de werknemers van De Lijn beter zullen worden van basisbereikbaarheid.

Rita Coeck



ACOD TBM in actie! Moedige chauffeurs in Limburg (en elders)

Op 4 februari gingen de kameraden van Limburg in staking, een actie die uiteindelijk historische proporties zou aannemen. Voor hen was de maat vol omdat het duidelijk werd dat aan een lopende stakingsaanzegging over realistische rijtijden, aaneensluitende rusttijden en personeelsgebrek geen eerlijk en correct gevolg werd gegeven.

Ondanks de massaal getoonde actiebereidheid bleef de lokale directie totaal ongevoelig en gaf geen kik. Er werd besloten de staking verder te zetten en tegelijkertijd met een stevige delegatie naar de centrale diensten in Mechelen te trekken om de grieven kenbaar te maken aan de directeur-generaal en de algemeen personeelsdirecteur. Er werden bussen naar de centrale

diensten ingelegd. Onze manifestanten waren helemaal niet onder de indruk van de speech die Roger Kesteloot bij aankomst, op de stoep, voor hen in petto hield. Zij verschaften zich dan ook snel toegang tot de hall van het Lijnhuis. Gedurende 5 uur van onderhandelen laaiden de emoties en de verontwaardiging naarmate de tijd vorderde hoger en hoger op. De maximale

toegift die Roger Kesteloot uiteindelijk op papier wenste aan te bieden, werd door de basis unaniem verworpen.

Een weg naar concrete oplossingen

Om het sociaal overleg in de entiteit verder alle kans op slagen te geven, besloten onze Limburgse kameraden tijdelijk over te gaan naar alternatieve acties en de spitsritten te hernemen, zowel in de ochtend als de avond. De rest van de dag bleven de chauffeurs echter binnen. Voor deze toegift kregen ze echter stank voor dank, want het management wist niet beter dan in die periode nog wat olie op het vuur te gooien, waardoor het werk opnieuw werd neergelegd voor hele dagen.

De staking in Limburg duurde uiteindelijk van 4 tot en met 14 februari, alvorens de directie begrepen had hoe hoog de problematiek bij de werknemers van De Lijn eigenlijk wel zit. De staking werd opgeheven met een schriftelijk akkoord op zak, waar deze keer voor het eerst door de achterban geloof aan werd gehecht. Het is nu aan onze Limburgse kameraden om de vinger stevig aan de pols te houden en erop toe te zien dat de formele beloften nu concreet worden omgezet in daden.

De maat vol in Vlaams-Brabant

Elders in Vlaanderen stond in dezelfde periode de sociale vrede ook op springen. In Vlaams-Brabant liep de emmer ook over, door een aanhoudend geschil over personeelstekort, het niet toekennen van het wettelijk jaarlijks verlof en het aan de laars lappen van de sociale wetgeving over de rechten van de leden van de ondernemingsraad. Dit resulteerde in twee dagen staking bovenop de nationale stakingsdag van 13 februari tegen de loonnorm van 0,8 procent, voor meer koopkracht, werkbaar werk, eindeloopbaan en meer middelen voor het openbaar vervoer. In heel Vlaanderen werd die nationale stakingsdag massaal opgevolgd.

Aanzegging in West-Vlaanderen

Ondertussen liep de datum af van een stakingsaanzegging die in West-

Vlaanderen was ingediend over de belbusdiensten en dreigde het ook daar tot acties te komen. Het in West-Vlaanderen lang geweigerde syndicaal overleg over belbusdiensten werd onder deze opwellende druk dan toch opgestart om de stakingsgolf niet verder te doen toenemen.

Algemene ontevredenheid Antwerpen

In de provincie Antwerpen ging het er al niet rustiger aan toe en liep een stakingsaanzegging ook op haar einde, wegens tal van zaken, zoals personeelstekort, planning, diensten, techniek, Lijncontrole, gebrek aan sociale dialoog en een algemene ontevredenheid over het leven op de werkvloer.

Escalatie protest tegen algemeen personeelsbeleid De Lijn

De ACOD TBM besloot om niet langer elke entiteit afzonderlijk zijn eigen strijd voor overleg te laten voeren en diende op 13 februari een algemene stakingsaanzegging in gemeenschappelijk front in, geldend voor alle entiteiten bij De Lijn. Dit deden wij op algemene vraag van de basis, gezien de huidige graad van ongenoegen op de werkvloer.

De algemene vraag rijst namelijk of het management op het hoogste niveau eigenlijk wel sociale vrede wil. Wij hebben sterk de indruk dat De Lijn

eerder kiest voor het conflict dan voor de oplossing. Kunnen wij anno 2019 niet meer verwachten van een 'normaal' HR-management in een overheidsbedrijf dat personeelsleden gewoon, correct, eerlijk en met begrip voor hun problemen behandeld worden? Wij stellen ons de vraag vanwaar of door wie dit 'nieuwe' beleid wordt aangestuurd? Momenteel verkeert De Lijn in een malaise waar zij zelf bewust voor gekozen heeft én waarvoor wij zo vaak tijdens ondernemingsraden verwittigd hebben.

Sociale dialoog opnieuw op gang getrokken

Ondertussen kunnen wij stellen dat het management werk heeft gemaakt om op lokaal niveau op ernstige wijze de sociale dialoog opnieuw op te starten in een poging globaal zicht te krijgen van de onbehandelde problemen van allerlei aard. In de loop van maart zullen de gesprekken dan verder gaan met de algemeen personeelsdirecteur en de directeur-generaal. Pas dan zal duidelijk worden of er wel voldoende bereidheid is om tot gedragen oplossingen te komen. Om de gesprekken alle kans te geven, werd de lopende stakingsaanzegging voor heel Vlaanderen ondertussen verlengd in tijd.

Rita Coeck



Krantencontract

Wie zou de rol van bpost kunnen overnemen?

Eind 2020 loopt het hard bevochten krantencontract af tussen de overheid en bpost over de bedeling van kranten en tijdschriften. In september las je al in Tribune dat Kris Peeters, minister van Economie, rond het krantencontract advies vroeg aan de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

De minister vroeg zich hardop af of de kranten- en tijdschriftencontracten (concessies) nog noodzakelijk zijn in de huidige context van digitalisering. Hij wilde ook weten of de financiële ondersteuning nodig is én of er alternatieven zijn. Dit is een erg kritische houding tegenover bpost. De minister stelt daarmee de werkgelegenheid van meer dan 3000 postbodes in vraag.

Toegang tot een onafhankelijke pers?

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) wijst in zijn advies op de rol van de pers als vierde macht in onze democratie. Op het internet zijn er weinig of geen 'gate keepers', die bepalen welke info wordt verspreid en wat het waarheidsgehalte daarvan is. Bovendien zorgt het internet ervoor dat de gebruikers in eerste instantie nieuws ontvangen dat de eigen voorkeuren of vooroordelen bevestigt. Daarom is het belangrijk dat de onafhankelijke pers, met verantwoorde uitgevers die de deontologische regels volgen, een tegengewicht vormen tegen mogelijk 'fake news'. Het is in een democratie van belang dat iedere burger, ongeacht zijn woonplaats of inkomen toegang heeft tot objectieve nieuwsfeiten. Een goed geïnformeerde burger is zelfredzaam en maakt weloverwogen, slimme keuzes. De klassieke pers speelt hierin een sleutelrol. Ze vormt een objectieve, betrouwbare nieuwsverslaggever en bevordert zo de deelname van een zo groot mogelijk aantal personen aan het politieke debat. Ze moet in deze rol worden erkend door de overheid en de samenleving.

bpost speelt een cruciale rol

De CRB stelt dat de overheid de media, die de journalistieke deontologie en redactionele verantwoordelijkheid hoog in het vaandel dragen, gepast dient te ondersteunen. De stopzetting van de financiële ondersteuning brengt het voortbestaan van de Belgische perssector en zijn rol als 'vierde macht' in gevaar, wat onaanvaardbaar is uit sociaal-politiek oogpunt. Daarenboven is het zeer waarschijnlijk dat op korte termijn geen enkele persbedeler, zonder financiële steun, bereid zal zijn om de bedeling over het hele grondgebied te verzekeren. De bedelers zullen aan cherrypicking doen en zich beperken tot stedelijke gebieden met een hoge bevolkingsdichtheid, ten nadele van de lezers die in landelijke gebieden wonen. Wie anders dan bpost kan en wil garanderen dat iedere burger, waar hij ook woont in België, dagelijks zijn krant in de brievenbus krijgt tegen dezelfde prijs en op hetzelfde ogenblik dan zij die in dichtbevolkte centra wonen? De CRB onderstreept in zijn advies dat de concessies een

zeer geschikt middel zijn om adequate informatieverbreiding en verschillende meningen te versterken. Bovendien benadrukt de CRB ook de impact op de werkgelegenheid en het economisch en maatschappelijk-democratisch belang.

Zijn er alternatieven?

Een eerste besproken optie is de mogelijkheid voor de concessiehouder om de bezorging uit te besteden aan een dagbladhandelaar. De CRB ziet hier twee problemen. Op juridisch vlak is er de noodzaak om met elke dagbladhandelaar een contract te sluiten. Op organisatorisch vlak is er de beperkte geografische dekking en het gebrek aan bedeling bij bijvoorbeeld ziekte of vakantie van de dagbladhandelaar.

Een andere optie is een fiscale aftrek voor wie een krant of tijdschrift koopt. Los van de complexiteit van zo'n maatregel, dreigt Europa dit te zien als staatssteun.

Besluit

De CRB stelt voor om in eerste instantie het contract met bpost tijdelijk te verlengen met twee jaar. De alternatieven zijn immers niet ideaal en de procedure om een nieuwe concessiehouder aan te duiden geraakt onmogelijk tegen 1 januari 2021 afgerond. Zo is er voldoende tijd om een nieuwe procedure op te starten, waarbij verschillende bedrijven zich kandidaat kunnen stellen voor een nieuw contract dat op 1 januari 2023 zou ingaan.

We zijn benieuwd wat de minister in deze of volgende regering zal aanvangen met dit advies van de CRB. ACOD Post blijft dit dossier op de voet volgen, want het gaat over tewerkstelling bij bpost en over discriminatie van burgers die buiten de stadskernen wonen.

Jean-Pierre Nyns

- Bron: ADVIES 'Concessies voor de bedeling van kranten en tijdschriften' (CRB 2018-3350)



De Vlaamse Federatie van Persverkopers klaagt bpost en de overheid aan

In 2016 diende de Vlaamse Federatie van Persverkopers (VFP) bij het Europees Hof een klacht in tegen de overheidssteun voor het bezorgen van de kranten. Op 6 juli 2018 moesten bpost en de overheid zich hieromtrent verantwoorden voor het Europees Hof (zie Tribune september 2018). Half februari liet de VFP weten

dat ze haar juridische procedure over de subsidies die bpost krijgt voor de verdeling van de kranten en tijdschriften stopzet. Deze onweerswolk is dus opgeklard, maar het krantencontract blijft de gemoederen beroeren.

Postbode is knelpuntberoep

De Studiedienst van VDAB publiceert elk jaar een knelpuntberoepelijst. Knelpuntberoepen zijn beroepen waarvoor werkgevers het moeilijk hebben om geschikte kandidaten te vinden. Opmerkelijk is dat op de nieuwste editie van de lijst ook 'postbode' verschijnt als knelpuntberoep. ACOD Post ziet daarmee haar

standpunt bevestigd dat bpost grote problemen heeft om voldoende personeel te werven om te voorzien in haar openbare postbedeling.

Jean-Pierre Nyns



Vakbondspremie 2018 Wat moet je doen voor een correcte uitbetaling?

1 juli 2019. Ter herinnering vind je hier de ACOD Post-contacten en adressen van de gewesten:

Antwerpen

Ben De With, Ommeganckstraat 47-49,
2018 Antwerpen

Limburg

Heidi Kruppa, Koningin Astridlaan 45, 3500
Hasselt

Oost-Vlaanderen

Marleen Van Wymeersch, Bagattenstraat
158, 9000 Gent

Vlaams-Brabant

Rudi Arnalsteen, Maria Theresiastraat 121,
3000 Leuven

West-Vlaanderen

Bruno Derveaux, St. Amandsstraat 112
8800 Roeslare

Brussel

Pierre Van Brussel, Congresstraat 17-19
1000 Brussel

De geplande uitbetalingsdata zijn 28
maart, 18 april, 9 mei, 28 mei, 27 juni, 25

juli, 29 augustus, 12 september en 24 oktober 2019. Ook de vakbondspremies van het referentiejaar 2017 die niet werden betaald, worden dan verwerkt.

Aandacht!

- Wanneer de bijlage bij de aanvraag van je vakbondspremie 0,00 euro vermeld, wil dit niet zeggen dat je niet hebt betaald. Enkel bij betaling via afhouding van je wedde wordt het gestorte bedrag vermeld. Bij betaling via SEPA-domiciliëring wordt er 0,00 euro vermeld.
- Indien je in 2018, voor je lidmaatschap bij ACOD Post, bij een andere centrale (van ABVV of ACOD) of bij een andere vakbond bijdragen hebt betaald, voeg dan deze bewijsstukken bij.

Stuur in elk geval je aanvraag naar je gewestelijk secretaris of geef ze aan je plaatselijke militant. Indien je geen brief ontvangen hebt om je syndicale premie aan te vragen, vraag dan via je gewestelijk secretaris een duplicaat aan.

Jean-Pierre Nyns

Ook dit jaar hebben al onze leden recht op de vakbondspremie. Het bedrag van de vakbondspremie is afhankelijk van de bijdragen en wordt pro rata uitbetaald. Zo krijg je voor een volledige vakbondsbijdrage de volledige premie van 90 euro, voor een halve bijdrage krijg je 45 euro.

De documenten om je vakbondspremie aan te vragen, worden je eind maart door bpost toegestuurd. Om een vlotte uitbetaling van de vakbondspremie te kunnen garanderen, vragen we je om beide aanvraagformulieren zo snel mogelijk ingevuld en ondertekend terug te bezorgen. Dit kan via uw plaatselijke militant of door deze op te sturen naar het gewest waarbij je aangesloten bent en dit ten laatste tegen



FutureMe

Realiseer je ambities

FutureMe

Behaal kosteloos je diploma hoger secundair onderwijs

Ook dit jaar biedt bpost via het programma FutureMe en in samenwerking met de Centra voor Volwassenonderwijs haar personeel de mogelijkheid om een diploma hoger secundair onderwijs te behalen.

De opleiding is volledig gratis en is gespreid over 2 jaar (4 schoolsemesters). Het traject bestaat deels uit afstandsonderwijs – thuis via pc en een online-platform – en deels uit lesmomenten in de school van je keuze.

De cursus start in september. Ben je bereid tijd en energie te investeren in deze opleiding, ga dan zeker de uitdaging aan. Je werkt aan je persoonlijke ontwikkeling en verhoogt je carrièremogelijkheden, zowel binnen bpost als op de arbeidsmarkt.

Geïnteresseerd? Neem deel aan één van de volgende infosessies, telkens om 17 uur (einde voorzien rond 18.30 uur). Je moet je wel op voorhand inschrijven en dit vóór 3 mei via HRCC 0800/222 47 of

futureme@bpost.be, met vermelding van de infosessie:

- 14 mei 2019 in Antwerpen X, Noorderlaan 395, Antwerpen.
- 16 mei 2019 in Gent X, Industrieweg 30, Wondelgem.
- 21 mei 2019 in Nieuw Brussel X, Vilvoordsesteenweg 233, Brussel.
- 23 mei 2019 in MC Brugge, Waggelwaterstraat 8, 8200 Brugge.

• Nog vragen? Stuur een email naar futureme@bpost.be

Ecocheques

Alsnog volledig bedrag voor halftijds werkenden wegens ziekte

In de cao 2019-2020, ondertekend door ACOD Post-CGSP Poste en VSOA-SLFP, werd overeengekomen om aan alle medewerkers van bpost (uitgezonderd Mandatarissen en Niet Baremiek Contractuelen), Ecocheques uit te betalen.

Julie hebben deze cheques ondertussen gekregen. Aan 457 medewerkers, die om medische redenen halftijds werken, werd ten onrechte slechts 120 euro uitbetaald. bpost erkent dat dit het principe over het hervatten van het werk niet ten goede komt. Gevolg gevend aan de opmerkingen van de ondertekenaars van de cao, heeft bpost besloten om een totaal bedrag van 240 euro toe te kennen aan de medisch

halftijdse medewerkers op 1 december (evenals aan de enkele gevallen van verminderde prestaties ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte).

Elke medewerker zal schriftelijk ingelicht worden. Deze regularisatie zou eind maart 2019 moeten gedaan zijn.

Jean-Pierre Nyns



Sociaal overleg in het slop

Acties dreigen in de gas- en elektriciteitssector

De huidige toestand van het sociaal overleg in de gas- en elektriciteitssector heeft ertoe geleid dat ACOD Gazelco (ACOD/ABVV) én CNE (Frandstalige centrale binnen het ACV) op 28 februari 2019 een sectorale aanzegging tot acties (staking inbegrepen) indienden tijdens een zitting van paritair comité 326. De aanzegging liep van 1 tot en met 14 maart. Na die datum zijn alle acties (staking inbegrepen) die ondernomen worden door leden van deze syndicale organisaties gedekt door deze aanzegging.

ACOD Gazelco heeft tijdens een zitting van het paritair comité 326 een niet-limitatief overzicht gegeven van cao's en andere overeengekomen regels die (soms al veel te lang) niet gerespecteerd of niet correct toegepast worden (zie hieronder). Voor ACOD Gazelco komt hierdoor elke vorm van sociaal overleg in gevaar en is er mogelijk een vertrouwensbreuk – zelfs in die zin dat de vraag gesteld wordt of het nog nut heeft om nieuwe afspraken te maken wanneer er tegelijkertijd zoveel niet gerespecteerd worden.

Waar loopt het fout?

- Contracten van onbepaalde duur moeten de regel zijn, contracten van bepaalde duur de uitzondering. Het omgekeerde wordt veelal toegepast, vooral in het gereguleerde segment van onze sector.
- Getrouwheidsverlof (voor loon- en arbeidsvoorwaarden vanaf 2002) wordt verkeerd 'geproratiseerd' voor deeltijdse werkende collega's, terwijl dit niet zo overeengekomen is.
- Patronaal gemaakte beloftes inzake werkbaar werk en meer specifiek in het kader van cao 104 (eindeloopbaan, vanaf 45 jaar) zijn niet gehouden.
- Nationaal akkoord met betrekking tot de vastheid van betrekking (stabiliteit van tewerkstelling) wordt regelmatig niet gerespecteerd.
- Nationaal akkoord met betrekking tot werken aan derden (problematiek van onderaanneming) wordt niet door alle werkgevers gerespecteerd.

- De werkgevers boden nog steeds geen oplossing aan (en dat moest gebeuren voor eind 2018) omtrent compenserende maatregelen voor het verbod op anticipatieve maatregelen voorzien in Elgabel (ook Regime B). Dit kan nochtans tot meerdere tienduizenden euro's minder kapitaal/rente betekenen bij/vanaf pensionering, hetgeen onaanvaardbaar is, aangezien dit een uitgesteld inkomen is dat via overeenkomsten patronaal toegezegd werd.
- Een bespreking van de sectorale cao Verplaatsingen werd door de werkgevers gehypothecerd door vele voorstellen van de werknemersvertegenwoordigers onbespreekbaar te verklaren en hiertegenover zelf heel wat maatregelen te plaatsen die zeer moeilijk aanvaardbaar zouden kunnen zijn voor de syndicale organisaties.
- Regelmatige patronale inbreuken op de sectorale kwalificatiemethode, zoals het eenzijdig patronaal klasseren van nieuwe functies (is niet voorzien in de methode) en een goede normale werking van onderzoekscommissies verhinderen.
- Geen correcte toepassing van het personeelstarief Elektriciteit en Gas: korting wordt voor loon- en

- arbeidsvoorwaarden vanaf 2002 niet door alle werkgevers toegepast op de volledige factuur, voor de anderen worden verkeerde aanrekeningen gedaan (Turteltaks, prosumententarieven, voordeel van alle aard,...).
- Er zijn momenteel in meerdere bedrijven van onze sector conflictueuze situaties, waarbij in sommige gevallen een stakingsaanzegging gedaan is en die nog steeds uitwerking kan hebben, zoals bij EDFLuminus Sud, Fluvius, Electrabel (Tihange en Les Awirs). Dit is een onhoudbare situatie.
- Regelmatig worden inbreuken op het sectoraal syndicaal statuut vastgesteld en worden syndicaal afgevaardigden op een onaanvaardbare wijze onder druk gezet. Alle werknemers zouden dit moeten aanklagen, want zo kunnen de vertegenwoordigers van de werknemers niet naar behoren de werknemersbelangen verdedigen.

ACOD Gazelco roept op om er samen mee voor te zorgen dat een dergelijke patronale houding wijzigt, via overleg zolang dat kan en via acties waar nodig!

Jan Van Wijngaerden





Fluvius SO Integratie van ongeveer 700 nieuwe collega's

Na zeer intens overleg, dat ongeveer anderhalf jaar aangesleept heeft, werden op 28 februari 2019 niet minder dan 10 teksten (!) ondertekend in de context van de integratie van Fluvius. Ook ACOD Gazelco heeft al deze teksten goedgekeurd en ondertekend, omdat ze nu eindelijk voldoende waarborgen opleveren voor zowel bedienden van Fluvius SO, als statutaire ambtenaren van Fluvius OV.

Voordien bleef ACOD Gazelco als enige syndicale organisatie aanpassingen eisen aan de voorliggende teksten. We wilden immers dat aan alle correcte wettelijke en conventionele bepalingen voldaan zou worden. Nogmaals is dus gebleken dat een vastberaden, consistente en consequente houding van ACOD Gazelco leidt tot akkoorden die nu een goede basis vormen voor deze grootschalige integratie-oefening van het personeel.

Vanaf 1 april

Fluvius is de werknaam voor Fluvius System Operator cvba (afgekort SO, zeg maar het voormalige Eandis) én Fluvius Opdrachthoudende Vereniging (afgekort OV, zeg maar de samenvoeging van OV's vanuit de voormalige Infrax-koepel én Integan). Ongeveer 700 contractuele ambtenaren kunnen vanaf 1 april 2019 door de realisatie van deze akkoorden geïntegreerd worden in Fluvius SO. Hiervoor zullen de betrokkenen een individuele nieuwe arbeidsovereenkomst ondertekenen met deze nieuwe werkgever. Lang werd door anderen 'fake news' verspreid als zou Fluvius al één grote onderneming geweest zijn, inclusief alle betrokken personeelsleden. Pas vanaf 1 april 2019 zal het personeel van de twee aparte entiteiten Fluvius SO én Fluvius OV (vanaf die datum bemand door nog ongeveer 900 statutaire ambtenaren) werkelijk

werknemer zijn van één van deze aparte structuren. Samen zullen die werken onder één organisatorische structuur Fluvius.

Functiekwalificatie

De basis werd nu gelegd voor een verdere uitbouw. Het syndicaal werk hieromtrent is evenwel nog lang niet afgerond. De komende maanden en zelfs jaren zullen nog heel wat inspanningen nodig zijn, waarbij ACOD Gazelco prioriteit zal geven aan een correcte functiekwalificatie van alle personeelsleden in de nieuwe structuren.

Jan Van Wijngaerden

Proximus Luister naar het personeel!

Na 2 maanden de afslankingsplannen van Proximus te moeten aanhoren, hebben de vakbonden een speciaal paritair comité gevraagd om eigen voorstellen op tafel te leggen. Op die manier zijn we tenminste zeker dat de CEO en de voorzitter van de raad van bestuur ook horen dat er alternatieven bestaan.

Tijdens de informatiesessies hebben we het topmanagement amper gezien. Indien de Proximus-top toch wenst te besparen, willen we gerust enkele suggesties doen,

maar niet op kap van de medewerkers! Uiteraard staan we zelf ook nog open voor voorstellen van het personeel. Laat ons dus zeker jullie ideeën weten via www.1900jobs.org. ACOD Telecom Vliegwezen wil gaan voor een ondernemend bedrijf dat groeit en bloeit.



Proximus Algemene vergadering over verdeling van de winst

De financiële cijfers van Proximus zijn ondertussen bekend en ze zouden het personeel meer collectieve bonus moeten bezorgen. Over de 'merit' voor 2019 is er nog geen duidelijkheid. We roepen onze

leden die aandeelhouder zijn eveneens op om zich in te schrijven voor de algemene vergadering op 17 april 2019 en om de juiste vragen (voorafgaand, schriftelijk) te stellen. We hopen nog steeds dat de

hoofdaandeelhouder (Belgische staat) zijn verantwoordelijkheid neemt en het FFP-plan naar de prullenbak verwijst, zoals de premier ook stelde toen hij zei dat men het huiswerk opnieuw moest maken.

Brussels Airport Company (BAC) Wachten op betere beveiliging

Drie jaar na de aanslagen van 22 maart 2016 blijft het personeel op zijn honger zitten voor degelijke oplossingen gericht op de beveiliging van onze nationale luchthaven. Een management dat het arbeidsreglement meermaals naast zich neerlegt, hoort niet in een bedrijf dat van nationaal belang blijft. ACOD Telecom Vliegwezen deed aan het

kabinet-Mobiliteit een voorstel om een systeem van klokkenluiders op poten te zetten om de belangrijkste issues uit te klaren. We kregen vooralsnog geen antwoord op dit voorstel. Intussen haalden verschillende voorbeelden van gebrekkige beveiliging de pers, maar ze werden mediatiek vakkundig in de kiem gesmoord door de directie en het ka-

binet. ACOD Telecom/Vliegwezen kan niet anders dan dit te catalogeren als 'schuldig verzuim'. Het valt bovendien af te wachten wat de aandelenwissel ter waarde van ondertussen bijna 7 miljard euro zal brengen. Zal winst alsnog voorrang krijgen op de veiligheid?

Skeyes Op zoek naar sociale vrede

Naar aanleiding van een stakingsaanzegging van ACV werden verschillende vergaderingen georganiseerd om tot een compromis te komen over de 25 punten die ze aangekaart hebben. Vele punten bleken echter niet ernstig en tijdens de verzoening werden er reeds acties gevoerd door

een deel van het personeel. Dit bemoeilijkt uiteraard de discussies. De sociale vrede blijft onder druk binnen het bedrijf. De jarenlange desinvestering in het personeel (staffing) en de personeelsdienst maken het zeer moeilijk om akkoorden te vinden die alle partijen ver-

zoenen. ACOD Telecom/Vliegwezen gaat zoals steeds voor werkbare oplossingen voor iedereen met een vooruitgang voor iedereen. Het is alleszins broodnodig dat we stappen vooruit zetten in kader van de sociale dialoog.

Defensie

De aantrekkelijkheid van een job in het leger

Gezien de grote uitstroom van oudere militairen de komende 5 jaar, zal Defensie 10.000 extra militairen moeten aanwerven om dit op te vangen. Bovendien moet Defensie de gecumuleerde vertrekken van het personeel voor de pensioenleeftijd of het einde van de BDL-periode inperken. Hoog tijd dus om van Defensie opnieuw een aantrekkelijke werkgever te maken.

De ACOD lijst nu al haar wensen op voor de komende regeerperiode en de gesprekken met de minister van Defensie (MOD), de Chief of Defence (CHOD), de Directeur-Generaal Human Resources (DGHR) en de verschillende politieke partijen. Centraal staat voor ons de aantrekkelijkheid van het militaire beroep.

We hebben aan alle militaire afgevaardigden van de ACOD gevraagd om hun mogelijke ideeën, suggesties en verbetervoorstellen op te lijsten. We vroegen daarbij geen rekening te houden met de haalbaarheid ervan. De afgevaardigden mochten dit doen vanuit hun eigen beleving en functie. Ze kregen de mogelijkheid om eens flink 'out of the box' te brainstormen. Het resultaat hebben we gebundeld in een lijst met de naam 'XL voorstellen van ACOD Militairen'. XL slaat op de omvang van de lijst, maar ook op het aantal punten dat we hebben opgenomen in onze lijst. Op het eerstvolgende Federaal Technisch Comité zullen we de lijst afronden.

Nieuwe initiatieven: de minister houdt woord

We willen jullie even herinneren aan een belofte die minister Reynders heeft gedaan tijdens onze laatste ontmoeting. Hij



wilde graag een breed gala aan dossiers starten binnen de periode van 'lopende zaken' en dit om de aantrekkelijkheid van een job in het leger te verhogen. De minister heeft woord gehouden, want op 15 februari 2019 werd, met goedkeuring van de minister, door DGHR nieuwe initiatieven voorgesteld waar we de komende tijd aan zullen werken.

Lopende initiatieven

- Functietoelage vrijwilliger
- Tweetaligheidspremie
- Digitale communicatie (streefdatum 1 april 2019)
- Eervolle onderscheidingen
- Gratis logement
- Afschaffen beperking 60 dagen voor reservemilitairen ouder dan 60 jaar
- Aflijnen ouderschapsverlof/verlof pleegzorg op het openbaar ambt

Nieuwe HR-initiatieven

- Uitbreiding functietoelage
 - Meertaligheidspremie (Engels)
 - 3^{de} graad middelbaar onderwijs lespakket 'Veiligheid en Defensie'
 - Aanpassing leeftijdslimieten (interne & externe werving, reserve)
 - Schrappen 1^{ste} landstaal bij werving
 - Insourcing
 - Uithuizigheid
 - Loopbaansparen
 - Berekeningscoëfficiënt (1/1618)
 - Verwijderingsvergoeding
 - Fietsvergoeding bij satellietwerken
 - Herziening vergoedingsstelsel I-Org
- Heel wat oude grieven van ons werden opgenomen in de nieuwe initiatieven. Hopelijk kunnen we op basis van onze 40 voorstellen dit lijstje nog flink doen groeien.

Hans Le Jeune

Oproep tot kandidaturen

Vaste afgevaardigde ACOD Financiën

Naar aanleiding van de nakende pensionering van Aimé Truyens doet de sector Overheidsdiensten/AMiO Brussel (Nederlandstalige taairol) een oproep tot kandidaten voor het mandaat van vast afgevaardigde voor de FOD Financiën (vanaf 1 juli 2019).

De schriftelijke kandidatuur kan ten laatste op 30 april 2019 worden gericht aan de voorzitter, Yves Derycke, ACOD Overheidsdiensten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of ingediend worden per e-mail op yves.derycke@acod.be.

Elke kandidatuur bevat minstens een motivering en (syndicaal) cv. De selectieronde zal plaatsvinden in de maanden mei en juni.

Gino Hoppe, Kurt Sissau

Ambtenaren Brussel Hoofdstedelijk Gewest

Start van de toepassing van het sectoraal akkoord

De ambtenaren van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest kunnen het einde van de gewestelijke zittingsperiode tevreden afsluiten. Ondanks de besparingen en pensioenhervormingen, mogen ze toch trots zijn dat ze dankzij hun vakbondsdelegatie een goed sectoraal akkoord hebben bereikt, zelfs het beste sinds enkele jaren.

Ter herinnering: het akkoord 2017-2018 voorziet in een reeks maatregelen waarvan sommige op 7 januari 2019 zijn goedgekeurd:

- Volledige terugbetaling van de kosten van het openbaar vervoer.
- Terugbetaling van het 'Villo'-abonnement op aanvraag.

Deze laatste twee maatregelen, goedgekeurd tijdens het sectorcomité, werken met terugwerkende kracht vanaf 1 september 2018.

Bovendien komt er nu ook een verlenging van het barema tot 45 jaar loopbaan voor al het personeel van de overheidsdiensten. Dat is nu verworven. Dit is een bijzonder belangrijke maatregel voor de mensen die lange tijd binnen de openbare diensten hebben gewerkt. Dit laat hen toe om hun salarisoniveau te bevorderen. Zowel de regionale regering als de ACOD heeft deze maatregel gesteund, aangezien men door een besluit van de federale regering verplicht wordt tot 67 jaar te werken.

Ten slotte zijn er nog twee extra maatregelen:

- De neutralisatie van ziekteverlofdagen omwille van intimidatie, dat erkend wordt door de rechtbank en niet vatbaar is voor beroep, bij het berekenen van de verlofdagen. Het was oneerlijk dat een persoon die het slachtoffer was van intimidatie, bovendien het risico liep dat het aantal jaarlijkse verlofdagen zou afnemen.

- Het toekennen van een nieuwe wetelijke feestdag: 8 mei voor het Irisfeest, feest van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Het nieuwe sectoraal akkoord treedt in werking op de eerste dag van de maand volgend op de publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Gratia Pungu, Valérie Demeulemeester

Federale ambtenaren niveau A

Vorbereiding op examens aanwerven, bevorderen, generieke proeven

Verskillende sessies vonden al plaats, we proberen als vakbond deze voorbereiding tweemaal te organiseren per jaar.

Mocht je al ingeschreven zijn met een datum voorafgaand aan onze voorbereiding, dan kun je nog altijd de datum wijzigen bij Selor.

De voorbereiding vindt plaats op maandag 23 april 2019 voor de bevordering-aanwerving naar niveau A in de kantoren van de ACOD in Brussel. De plaatsen zijn beperkt!

Inschrijven kan ten laatste tegen 15 april 2019 bij stephanie.casteleyn@acod.be.

Voor alle duidelijkheid: wij geven geen syndicale vrijstelling, betalen wel de verplaatsingskosten voor mensen die niet werken in Brussel en bieden een broodjesmaaltijd aan.

Alvast veel succes!

Kurt Sissau

Rechtzetting

Opmerkelijke lezers zullen ongetwijfeld vastgesteld hebben dat in het artikel over Defensie tijdens de vorige editie van Tribune (75.03) verkeerdelijk Pieter De Crem vernoemd werd als minister van Defensie. Het gaat hier om een redactioneel slippertje. Uiteraard is Didier Reynders minister van Defensie in de huidige regering in lopende zaken.

Even voorstellen

Wat doet het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering?

Het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering of RIZIV is een parastatale overheidsdienst en dus een verzelfstandigde openbare instelling. Het is naast de zusterparastatalen van de sociale zekerheid zoals RVP, HZIV, HZW, RSZ, vroeger ook RKW één van de belangrijkste schakels van onze sociale zekerheid.

Het RIZIV beheert een gezondheidsbudget van meer dan 33 miljard euro per jaar, waarvan 24,6 miljard euro voor gezondheidszorgen en 8,4 miljard euro voor de uitkeringen. In dat budget zijn de officiële remgelden en de pijlsnel stijgende supplementen evenwel niet inbegrepen. De verloning van een groot deel van onze artsen en gezondheidswerkers gebeurt per 'acte' waardoor helaas in bepaalde gevallen nutteloze overconsumptie in de hand gewerkt wordt. Een nieuw betalingssysteem is dus aan de orde om het budget voor de toekomst beheersbaar te houden.

Sturing

Het hiërarchische gezag van de minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid is vervangen door een voogdij via het ministerie Sociale Zaken. Het beheer wordt dus uitgevoerd door verschillende raden en commissies met onder andere een Algemeen Beheerscomité en Verzekeringscomité. Het sociaal overleg tussen werkgevers, vertegenwoordigers van verstrekkers, vakbonden en mutualiteiten domineert de werking.

Structuur van het RIZIV

1. Algemene diensten.
2. Dienst voor Geneeskundige Verzorging: coördineert de raden en commissies van ziekteverzekering, onder andere het opstellen van de nomenclatuur van geneeskundige verstrekkingen.
3. Dienst voor Administratieve Controle: controle op de uitgaven van de ziekenfondsen en controle op cumulatieve arbeid-invaliditeitsuitkeringen bij verzekerden op invaliditeit.

4. Dienst voor Geneeskundige Evaluatie en Controle: controle van de prestaties bij zorgverstrekkers en ziekenhuizen van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (GVU-verzekering). Deze dienst heeft ook vestigingen in de provincies.
5. Dienst Uitkeringen: beheert dossiers invaliditeit in het kader van arbeidsongeschiktheid.
6. Fonds voor Medische Ongevallen.

Missie

Het RIZIV heeft een dubbele missie: Het RIZIV staat ervoor in dat iedere verzekerde, ongeacht zijn situatie, effectief toegang heeft tot én vergoed wordt voor de nodige kwalitatieve geneeskundige zorgen (toegankelijkheid), die doeltreffend en in overeenstemming met de tariefafspraken (tariefzekerheid) verleend worden. Het RIZIV zorgt ervoor dat de werknemers en zelfstandigen een adequaat vervangingsinkomen ontvangen bij arbeidsongeschiktheid of ouderschap en dat hen reële kansen op re-integratie na een arbeidsongeschiktheid worden aangeboden.

Krachtlijnen van het RIZIV

1. De werking van de zorgverleners (artsen, verpleegkundigen, kinesitherapeuten, andere individuele zorgverleners, maar ook ziekenhuizen, rustoorden en dergelijke meer) en ziekenfondsen adequaat ondersteunen.
2. De beschikbare middelen doelmatig en doeltreffend gebruiken.
3. Toezien op de naleving van de wettelijke verplichtingen door alle betrokkenen.

Re-design en New Way Of Working (NWOW)

Het RIZIV is ook betrokken bij de re-design van de gezondheidsadministraties. In dit kader zal het eind 2020 samen met de FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu en het federaal agentschap voor de Geneesmiddelen

verhuizen naar een nieuw gebouw. Recent werd in overleg met de vakbonden een nieuw arbeidsreglement opgesteld en goedgekeurd. Flexwerken, telewerken, satellietwerk (in specifieke gevallen), dynamisch- en clean desk zijn of worden ingevoerd.

Uitdagingen voor de dienst en voor de gezondheidszorg

1. De intensere samenwerkingsverbanden tussen het RIZIV, FOD Volksgezondheid en het FAGG kunnen misschien tot toekomstige fusies leiden, met het gevaar van het verlies van het 'beschermend statuut' van de sociale parastatalen en jobs.
2. Digitalisering met de afbouw van vastbenoemde ambtenaren niveau D en C.
3. De verdere afbouw van het verzekeringsmodel naar de privé toe.

Gino Hoppe, Ronny Vande Pitte (voorzitter VLIIG RIZIV), dr. Antoon Mensaert (afgevaardigde Oost-Vlaanderen), dr. Peter Van Langenhove (afgevaardigde West-Vlaanderen)



FOD Justitie

Nieuw akkoord over arbeidstijdregeling voor de medewerkers toezicht en beheer

De problematiek van de medewerkers toezicht en beheer werd uitvoerig besproken in de vorige editie van Tribune. Op 12 en 28 februari 2019 volgden er opnieuw onderhandelingen tussen de overheid en de verschillende vakorganisaties. Na jaren van onderhandelen komt er eindelijk een positief einde aan het verhaal.

Bij het begin van de onderhandelingen legde de ACOD heel wat eisen op tafel, zoals het opnieuw invoeren van de weekendprestaties en een verhoging van de bestaande nachttoelage. We wilden absoluut gaan voor een minimale impact van de nieuwe arbeidstijdregeling, zowel op financieel als sociaal vlak. We kunnen dan ook met trots zeggen dat de laatste onderhandeling één van de vruchtbaarste was sinds de aanvang van de vele gevoerde discussies over de arbeidstijdregeling. De onderhandelingen leken in het begin eerder te eindigen in een dovemansgesprek, zoals er al vele geweest zijn met de FOD Justitie, maar al snel leek er een kleine bereidwilligheid te zijn van de directeur-generaal en werd met aandacht geluisterd naar onze bekommernissen. Stap voor stap evolueerden de onderhandelingen in gunstige richting, waarbij we hopen een aangepast protocol te kunnen ondertekenen op 19 maart.

Wat hebben we bereikt?

In het nieuwe protocol zal gehoor gegeven worden aan het merendeel van onze eisen:

- De sites waar de schema's B1 en B2 van toepassing waren voor de invoering van de nieuwe arbeidstijdregeling worden opnieuw ingevoerd en dit vanaf 1 maart 2019.
- Om te vermijden dat de prestaties van de medewerkers toezicht en beheer niet meer dan 50 uur per week overschrijden, zullen de shifts als volgt worden vastgesteld: 3 shifts gedurende een periode van 5 weken en 4 shifts gedurende 1 week.
- De operationele dagplanning blijft bestaan, maar wordt verduidelijkt in die zin, dat ze enkel kan toegepast worden in geval van ziekte, arbeidsongeval, niet-gepland omstandigheidsverlof, verlof voor dringende redenen en afwezigheden in het kader van de vakbondsprerogatieven. De overheid bevestigt eveneens dat de medewerkers toezicht en beheer enkel en alleen naar aanleiding van de bovenvermelde afwezigheden kunnen opgeroepen worden.
- Cumulatieve toepassing van kosteloos openbaar vervoer voor woon-werkverplaatsingen en toekenning van een vergoeding voor gebruik van persoonlijk voertuig.
- De heer Bogaert, directeur-generaal van de FOD Justitie, verbindt zich schriftelijk om de verhoging van de nachttoelage (3 euro per uur, niet-geïndexeerd) toe te staan zodra een nieuwe regering wordt gevormd, aangezien de huidige regering momenteel in lopende zaken is.
- Met betrekking tot compenserende vakantiedagen voor feest-



dagen die samenvallen met een zaterdag of een zondag, evenals op 2 november, 15 november en 26 december, zal de medewerker die tijdens deze dagen werkt 12 uur dienst recupereren + 7.36 uur, zijnde een totaal van 19.36 uur.

- Om de loonverliezen te compenseren, verplaatst de autoriteit alle medewerkers toezicht en beheer naar de bovenste salarisschalen (NDA1 tot NDT1) en dit vanaf de oprichting van new-infra.

Onze inspanningen hebben duidelijk geloond. De arbeidstijdregeling werd aangepast, in die zin, dat ze zowel op financieel als sociaal vlak gunstiger is voor onze medewerkers toezicht en beheer. Eveneens werd vanuit de overheid de hand gereikt, een poging om het vertrouwen te herstellen? Voor ons alvast een eerste stap in de goede richting. Wij hopen alvast dat er verder vruchtbaar kan samengewerkt worden en dit voor alle personeelsleden binnen de FOD Justitie.

Ella Neirinck, Gino Hoppe

Open VLD en N-VA willen minimale dienstverlening bij Vlaamse overheid

ACOD overheidsdiensten wil maximale dienstverlening, elke dag

Vlak voor de parlementsverkiezingen van 26 mei 2019 komt Open VLD (en gesteund door de N-VA) met het voorstel om op termijn bij de Vlaamse overheid een minimale dienstverlening in te voeren tijdens stakingsdagen.

De twee betrokken partijen voegen er meteen aan toe dat het zeker niet de bedoeling is om het stakingsrecht in te perken of personeel op te vorderen, maar wel om ervoor te zorgen dat tijdens een staking de 'cruciale' overheidsdiensten hun dienstverlening moeten leveren. Voorlopig gaat het nog om een conceptnota, maar het is de bedoeling dat de volgende Vlaamse regering deze zou uitwerken en in de praktijk brengt. We zijn dus gewaarschuwd!

Verborgene agenda

Het is duidelijk dat de beide rechtse partijen met hun voorstel erop uit zijn om het stakingsrecht aan te vallen en te beperken. Daarnaast willen ze de werking van de vakbonden bemoeilijken, en op die manier proberen om onze handen te binden en ons minder naar het stakingswapen te doen grijpen. Nochtans is het recht op staken één van de grondrechten en mensenrechten. In de overheidsdiensten is het personeel vrij om de keuze te maken om te staken en zij moeten dan ook van dit recht gebruik kunnen maken zonder beperking. Er is geen stakingsplicht, leden en personeelsleden kiezen vrij om te staken. En iedereen (ook niet-leden) kunnen van eventuele resultaten van een staking genieten.

Een minimale dienstverlening opleggen zal stakingen niet vermijden en ook niet de oorzaak oplossen waarom personeelsleden naar het stakingswapen grijpen. Staken gebeurt niet zomaar, daar is telkens een gegronde reden voor. Het is ook meestal het laatste middel dat wij als vakbond gebruiken als sociaal overleg, door de halsstarrigheid van de rechtse afbraakpolitiek, mislukt bij de overheid. Een echt sociaal overleg waar men echt kan onderhandelen met resultaat is de beste garantie op het behoud van een dagelijks kwalitatieve dienstverlening.

Bijzonder duidelijk is ook dat het voorstel vooral focust op de 'cruciale' diensten. Het zijn vooral deze operationele en economisch gevoelige diensten die pijn kunnen doen. Hiermee wil men de vriendjes uit het bedrijfsleven en de werkgeversverenigingen een cadeau doen.

Het gaat hem dus niet om de diensten te garanderen aan de bevolking.

Elke dag maximale dienstverlening, dat willen wij

Het is zonneklaar dat ACOD Overheidsdiensten altijd evenwichtig omgaat met het stakingswapen. Wij maken zelf afspraken en nemen onze verantwoordelijkheid bij een staking om beperkte maar

noodzakelijke diensten te garanderen in bijvoorbeeld de zorgsector (ziekenhuizen, seniorenhomes,...) en veiligheidssector (politie, brandweer, leger,...).

ACOD Overheidsdiensten zet zich met haar militanten, afgevaardigden en secretarissen elke dag in voor sterke overheidsdiensten voor het personeel en de burgers. Dat betekent dat wij onder andere ijveren voor forse investeringen in personeel en werkmiddelen. Op zo'n manier kan de overheid kwalitatieve en efficiënte diensten verlenen. Op zo'n manier geven we elke dag een maximale dienstverlening aan de bevolking. De burgers hebben recht op volwaardige overheidsdiensten die kwalitatief en efficiënt werk leveren.

Daar hebben de rechtse partijen zoals Open VLD, N-VA en CD&V geen oor naar. Zij blijven naarstig besparen op dienstverlening aan de mensen en op het overheidspersoneel. Dat is hun rechtse minimale dienstverlening aan de burgers.

Waarschuwing

Het moet duidelijk zijn dat ACOD Overheidsdiensten zich met hand en tand zal verzetten tegen de afbraak van het stakingsrecht en de invoering van minimale dienstverlening bij de Vlaamse overheidsdiensten. Wij waarschuwen de politieke partijen die gaan deel uitmaken van de volgende Vlaamse regering nu al. Ook in ons politiek memorandum aan de partijen zal dit opgenomen zijn. Wij willen dat alle partijen op dit thema kleur bekennen, zodat onze leden en de personeelsleden van de Vlaamse overheid weten welk vlees ze in de dienstverleningskuip hebben. Men weze gewaarschuwd!

Chris Moortgat



Vlaamse en federale vakbondshappening

ACOD Overheidsdiensten maakt zich klaar voor de verkiezingen

ACOD Overheidsdiensten organiseert op donderdag 25 en vrijdag 26 april 2019 een vakbondshappening met als thema 'Vakbond en politiek'. De militanten en syndicaal afgevaardigden van de Vlaamse overheid komen op 25 april aan de beurt en die van de federale overheid op 26 april.

ACOD Overheidsdiensten wil haar verantwoordelijkheid nemen en de militanten en syndicaal afgevaardigden wapenen met een politieke visie en politieke voorstellen in het kader de verkiezingen op 26 mei 2019. Onze militanten moeten klaar staan om op de werkvloer de personeelsleden te overtuigen om te stemmen voor sociale vooruitgang en niet voor verdere asociale afbraakmaatregelen van de diensten en personeel. De vakbondshappening is het geschikte middel om de militanten en afgevaardigden daarvoor te wapenen.

Happening

Op de vakbondshappening staan vier zaken op het programma: ons politiek memorandum, als statement rond onze politieke keuze, de voorstelling van onze politieke flyer en een debat met vertegenwoordigers van de politieke partijen. In de loop van maart en begin april hebben onze gewestelijke militantencomités de discussietekst van het politiek memorandum besproken. De definitieve versie van het politiek memorandum zal voorgesteld worden op de happening en zal daarna aan de vertegenwoordigers van de aanwezige politieke partijen overhandigd worden.

Tijdens de happening gaan we ook onze politieke flyer voorstellen. Deze flyer zal de regeringspolitiek op de korrel nemen, een alternatief voorstellen en een oproep om te stemmen voor een sociaal, progressief en links beleid.

Debat

Als afsluiter zal een groot debat georganiseerd worden met de fractieleiders en parlementsleden van verschillende politieke partijen. Ook onze nationale voorzitter Chris Reniers zal deelnemen aan het debat en zal regelmatig de politici van antwoord dienen.

Militanten en syndicaal afgevaardigden kunnen nog inschrijven tot 15 april 2019 via e-mail naar christel.vanaudenhove@acod.be (voor de Vlaamse happening op 25 april) en bij ellen.vannoten@acod.be (voor de federale happening op 26 april).

Chris Moortgat



UITNODIGING ALGEMEEN COMITÉ

VAKBOND & POLITIEK

EEN ACOD-VAKBONDSHAPPENING ROND DE VLAAMSE VERKIEZINGEN

DONDERDAG 25 (VLAAMS) & VRIJDAG 26 (FEDERAAL) APRIL 2019 OM 9U
AUDITORIUM | ACOD-GEBOUW | FONTAINASPLEIN 9-11, 1000 BRUSSEL

Naar aanleiding van de Vlaamse parlementsverkiezingen op zondag 26 mei 2019 nodigt **ACOD Overheidsdiensten** haar militanten en afgevaardigden van de Vlaamse & federale overheidsdiensten uit op haar Politieke Vakbondshappening.

Verloning bij de Vlaamse overheid Nieuwe inschalingsbesluiten in het kader van de zesde staatshervorming

Naar aanleiding van het besluit van de Vlaamse regering van 13 november 2015, in het raam van de overheveling vanaf 1 januari 2015 van personeelsleden van de federale overheid naar de Vlaamse overheid van de zesde staatshervorming, diende de ACOD een verzoek tot vernietiging in van dit besluit bij de Raad van State. Op 5 februari 2018 vernietigde de Raad van State een aantal artikelen uit dit besluit. Het gaat voornamelijk om de inschaling, de inschalingstabel en de opbouw van schaalanciënniteit bij herinschaling.

Noodgedwongen moest de Vlaamse regering een nieuw BVR (herstelbesluit) ontwerpen, rekening houdend met de arresten van de Raad van State. Na de eerste principiële goedkeuring door de Vlaamse regering van het ontwerpbesluit, werd dit de eerste maal geagendeerd op het sectorcomité XVIII van 21 januari 2019. Gezien deze nieuwe inschalingsmethodiek ook gebruikt wordt voor de inschaling van de personeelsleden die per 1 januari 2019 overgeheveld werden in het kader van de zesde staatshervorming (vanuit de FOD FAMIFED, Spelen en Weddenschappen en het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering), is dit afzonderlijke besluit van de Vlaamse regering gelijktijdig besproken.

Kritiek van de Raad van State

1. De Raad van State verwerpt de gebruikte techniek van het in rekening brengen van de maaltijdcheques voor het bepalen van de best passende Vlaamse bezoldigingsschaal. De nieuwe inschalingstabel houdt dus niet langer rekening met het brute voordeel van 1540 euro van de maaltijdcheques en dit met terugwerkende kracht tot de datum van overdracht – 1 januari 2015.

Concreet betekent dit dat de nieuwe SH-weddeschalen (weddeschalen van de staatshervorming) een mix zijn van federale en Vlaamse bedragen (hoogste bedrag wordt weerhouden). Enkel indien de fede-

rale schaal over de volledige lijn hoger ligt dan de toegekende Vlaamse schaal, wordt de federale schaal overgenomen.

2. De Raad van State stelt eveneens dat de personeelsleden van de federale overheidsdiensten Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu en Mobiliteit en Vervoer die op datum van overheveling de specifieke forfaitaire vergoeding wegens reis- en verblijfkosten genoten, dit blijven behouden. Voorwaarde is dat ze dezelfde functie in hetzelfde werkveld blijven uitoefenen en dat deze regeling bij de federale overheid blijft bestaan.

Vlaamse regering is een slechte verliezer

De Vlaamse regering misbruikt het arrest van de Raad van State door te kiezen om – nu blijkt dat de Vlaamse overheid niet langer verplicht is aan alle personeelsleden een maaltijdcheque toe te kennen – alle overgehevelde personeelsleden van de zesde staatshervorming uit te sluiten van dit sociaal voordeel.

De Raad van State stelt echter nergens dat de maaltijdcheques niet mogen uitbetaald worden. De meerkosten van de herinschalings wintelt de Vlaamse regering dus af op de kap van de overgehevelde personeelsleden en ze slaagt er nog in om een bijkomende jaarlijkse besparing van meer dan 1,1 miljoen euro door te voeren. Ook de overgehevelde personeelsleden die geen voordeel doen bij de herinschaling, verliezen het voordeel van de maaltijdcheques. Gemiddeld betekent dit maandelijks 124 euro verlies aan sociale voordelen. Deze werkwijze wordt doorgetrokken in het nieuwe ontwerpbesluit voor de per 1 januari 2019 overgehevelde personeelsleden, behalve voor de personeelsleden van FAMIFED. In het eerste ontwerp behouden ze de eigen federale regeling van maaltijdcheques (6,60 euro nominale waarde, met een eigen bijdrage van 1,24 euro).

ACOD gaat niet akkoord

Gezien de impact van de beslissing om niet langer maaltijdcheques toe te kennen en de technische vragen die onbeantwoord bleven, werd beslist om op 11 februari 2019 een technische werkgroep samen te roepen. Aan de hand van de opgevraagde gegevens werden specifieke situaties besproken en berekeningen gemaakt, alsook de nodige verduidelijkingen geformuleerd.

SH-weddeschalen

Voor de inschalings voor de personeelsleden die per 1 januari 2015 werden overgeheveld, is de eerste vaststelling dat in meer dan de helft van de gevallen een nieuwe SH-weddeschaal moet worden voorzien. De nieuwe SH-schaal is steeds minimaal gelijk aan de federale schaal en aan de initieel toegekende Vlaamse schaal indien deze hoger lag dan de federale.

Maaltijdcheques

Verder werd het schrappen van de maaltijdcheques uitvoerig besproken. Na analyse van de berekeningen werd een akkoord gevonden om de recurrente besparing toch niet door te voeren en het betrokken personeel een – weliswaar beperkte – maaltijdcheque toe te kennen. De Vlaamse regering wou absoluut niet hoger gaan dan een maaltijdcheque met een nominale waarde van 4 euro, met een eigen bijdrage van 1,09 euro voor alle overgehevelde personeelsleden per 1 januari 2015 en 1 januari 2019. Voor de personeelsleden van FAMIFED wordt dit een maaltijdcheque met een nominale waarde van 7 euro, met een eigen bijdrage van 1,09 euro. Deze maaltijdcheques worden toegekend vanaf de eerste dag van de tweede maand volgend op de bekendmaking van het besluit in het Belgisch Staatsblad. De maaltijdcheques die sinds de overhevelingsdatum tot de datum van inwerkingtreding van het besluit toegekend werden, blijven verworven.

Pas wanneer betrokkenen op eigen verzoek via een procedure van kandidaatstelling voor horizontale mobiliteit (geen fusie van entiteiten of overheveling) een personeelsbeweging maken (ook binnen de eigen entiteit) of door een bevordering veranderen van graad, ontstaat het recht op maaltijdcheques met een nominale waarde van 7 euro, zoals voor de andere personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid. Dit geldt ook voor procedures die plaatsgrepen tussen 1 januari 2015 en de datum van de definitieve goedkeuring.

Herplaatsing, wijziging van dienstaanwijzing en vrijwillige terugzetting in graad hebben niet tot gevolg dat men maaltijdcheques ontvangt van 7 euro.

Schaalbonificaties en federale bevordering 22B

Tijdens de initiële onderhandelingen van het besluit van Vlaamse regering van 13 november 2015 waren de vakorganisaties vragende partij om het voordeel van de nieuwe federale loopbaan – de schaalbonificaties – mee te nemen als verworven recht. De aangelegenheid van schaalbonificaties was geen onderwerp in de vernietigingsarresten van de Raad van State en de Vlaamse regering wil hierover niet opnieuw onderhandelen. Hetzelfde geldt voor de problematiek van de federale bevordering 22B. Ook daar stelt de Vlaamse regering dat dit geen onderwerp was van de vernietigingsarresten van de Raad van State. Dus wil ze ook hierover niet opnieuw onderhandelen en blijft ze bij haar standpunt dat ze deze federale bevordering niet zullen honoreren.

Voor de vanaf 1 januari 2019 overgehevelde personeelsleden, aangeworven vóór 1 januari 2014, zijn de eerste schaalbonificatie en eerste tussentijdse verhogingen federaal reeds verworven. De Vlaamse regering blijft bij haar standpunt om de volgende schaalbonificaties niet mee te nemen als verworven recht. De tussentijdse verhogingen zijn echter wel verworven. Het startbedrag is gelijk aan het federaal jaarsalaris op 1 januari 2019 waarin de eerste tussentijdse verhogingen en eerste schaalbonificatie ten laatste toegekend op 1 januari 2019 opgenomen zijn.

Competentiepremie

De competentiepremie wordt onmiddellijk op 1 januari 2019 in de federale jaarbasis meegerekend (opgenomen in het startbedrag) en men gaat ervan uit dat de schaalbonificatie al verworven is op 1 januari 2019. De competentiepremie wordt dus niet meer uitbetaald in september.

De vanaf 1 januari 2019 overgehevelde personeelsleden, aangeworven of bevorderd na 1 januari 2014, en dus verlood via de nieuwe federale salarisschalen, behouden de competentiepremie bij de DVO voor dezelfde geldigheidsduur als deze toegekend zou geweest zijn bij de federale overheid (normalerwijze 6 of 8 jaar, te rekenen vanaf de inschrijvingsdatum). Dit geldt ook voor de contractuele personeelsleden. De premie wordt eenmaal per jaar uitbetaald in de maand september pro rata de prestaties van de voorbije 12 maanden (1 september – 31 augustus).

De inschaling werd ook reeds toegepast voor de personeelsleden met een nieuwe federale schaal die sinds 1 januari 2015 in het kader van een staatshervorming overgeheveld werden en gebeurt op basis van het bedrag van de federale jaarbezoldiging. Het saldo aan opgebouwde geldelijke anciënniteit wordt wel overgeheveld, maar de inschaling gebeurt op basis van een fictieve anciënniteit.

Forfaitaire vergoeding maaltijkosten, bureaukosten en directietoelage

Bepaalde controleurs en inspecteurs bij de federale overheidsdienst FAMIFED hadden een forfaitaire vergoeding voor maaltijkosten. Naar analogie met de arresten van de Raad van State, blijven ze deze vergoeding behouden. Voorwaarde is dat ze dezelfde functie in hetzelfde werkveld blijven uitoefenen en dat deze regeling bij de federale overheid blijft bestaan. Ook de vergoeding voor bureaukosten en de directietoelage blijven behouden.

Besluit

De onderhandelingen werden voortgezet op het sectorcomité XVIII van 25 februari 2019 op basis van de bevindingen van de technische werkgroep. Uiteindelijk liggen twee ontwerpen van besluit van de Vlaamse regering voor. De ACOD sluit voor deze besluiten een protocol van niet-akkoord af met opmerkingen.

Geert Dermout, Jan Van Wesemael



Tweede luik sectoraal akkoord Vlaamse overheid De ACOD gaat resoluut voor meer koopkracht

Tijdens de voorbij Vlaamse regeerperiode heeft ACOD Overheidsdiensten voor een ontubbeling gekozen van het sectoraal akkoord voor het overheidspersoneel. Het kwalitatieve (arbeidsvoorwaarden) en het kwantitatieve (verloning) werden apart onderhandeld, omdat de regering geen middelen wilde vrijmaken voor een globaal sectoraal akkoord. Nu komt het tweede luik aan bod.

Een eerste sectoraal akkoord hebben we afgesloten in 2017 rond kwalitatieve en inhoudelijke maatregelen voor het personeel. Nu zijn we op het einde van de legislatuur en willen we alsnog een sectoraal akkoord proberen af te sluiten rond kwantitatieve, geldelijke maatregelen.

Door de besparingen van de Vlaamse regering was er de voorbije jaren geen financiële opwaardering voor het personeel. Dit kan niet blijven duren. Wij willen dat de Vlaamse regering haar personeel respecteert en haar waardering uitdrukt voor hun werk. Dit betekent dat de Vlaamse overheid ook op het geldelijke vlak een aantrekkelijke werkgever moet zijn en blijven. Wij moeten minstens gelijke tred houden met de private sector. Er zijn al jaren geen opwaartse herwaarderingen geweest van de barema's. ACOD Overheidsdiensten eist dat er een tandje bijgestoken zou worden voor de koopkrachtverhoging voor het personeel – daarom ook onze staking op 13 februari 2019.

Onder syndicale druk is de Vlaamse regering nu toch gestart met onderhandelingen voor het sectoraal akkoord 2017-2019. De onderhandelingen lopen momenteel nog door en worden waarschijnlijk afgesloten eind maart. Binnen de budgetenveloppe is het onze prioriteit om voluit en resoluut te gaan voor een verhoging van de eindejaarstoelage. ACOD Overheidsdiensten komt op voor het personeel van de Vlaamse overheid en daarom onderhandelen we stevig en strategisch in jouw belang. Zoals steeds kan je daarvoor op ons rekenen!

Chris Moortgat

Functieclassificatie bij de Vlaamse overheid Na 20 jaar zit het project volledig in het slop

Op 20 februari 2019 vergaderde de begeleidingscommissie functieclassificatie van de Vlaamse overheid eindelijk nog een keer – voor het eerst sinds enkele jaren. Als je weet dat het project functieclassificatie startte in... oktober 1999, kun je snel berekenen dat binnen een half jaartje de taart van het twintigjarig bestaan kan worden aangesneden. Echter in mineur.

De vakbonden, met ACOD op kop, signaleerden dat een aantal entiteiten zich duidelijk niet houden aan de beslissing van de minister om de betekening van de wegingsresultaten (functiefamilie en functieklasse) op te schorten. Ook voor de toepassing van de beroepsprocedure was er geen respect. De opschorting was nodig tot er voor de entiteit en het individu meer duidelijkheid bestaat over de concrete gevolgen van het vernieuwde loopbaan- en beloningsbeleid.

De vakbonden riepen de in het geheim bedisselde afspraken en het 'gefoefel' een halt toe. We zeiden de verantwoordelijken in de entiteiten erop dat functieclassificatie

in wezen een consensusmodel is en dat er dus paritair moet beslist worden tussen vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers (lees: vakbonden en overheid). Het is ook bijzonder verontrustend dat functiebeschrijvingen gemanipuleerd werden ten nadele van het personeelslid. Het is immers belangrijk dat 90 procent van je takenpakket in de functiebeschrijving staat. Als men echter het meest essentiële weglaat (bijvoorbeeld dat een diensthoofd verantwoordelijk is voor 20 medewerkers of een boekhouder met miljoenenbetalingen werkt...), dan haalt dit de weging, volgens ons bewust, naar beneden.

Nauwelijks vooruitgang

Tot op heden zou 30 procent van de functiebeschrijvingen ingediend en gewogen zijn. Dat dit aantal zo laag ligt, is duidelijk te wijten aan het feit dat de entiteiten wachten op een beloningsbeleid. Er zijn immers tal van vragen. Over welke bedragen spreken wij wat betreft loonmassa? Hoe gaat de loopbaan (dus inclusief be-

vorderingen) eruitzien? Tellen diploma's nog mee en worden ze nog opgenomen in de functiebeschrijving als verhogende factor? Welk budget is er voor een nieuw beloningsbeleid? Gelet op het feit dat de loonbarema's niet meer zijn aangepast deze laatste 20 jaar, zal dit aanzienlijk wat meer kosten. Bovendien rijst de vraag met wie de Vlaamse overheid zich gaat vergelijken in deze benchmark: de federale overheid, het Waals Gewest en de Franstalige Gemeenschap, het Brussels Hoofdstedelijk Gewest of nog een andere entiteit? Vlaanderen heeft zich al 20 jaar weggestoken achter het functieclassificatieproject. Volgens de ACOD dient het hoe langer hoe meer als excuus om geen barema's te moeten aanpassen.

Ooit was de Vlaamse overheid in vergelijking met andere overheden in België een 'gulle werkgever'. Anno 2019 is de situatie volledig omgekeerd. Hoog tijd voor een kentering!

Jan Van Wesemael



Moeilijke strijd om koopkrachtverhoging **Lege bakken, knorriges varkens**

De voorbije legislatuur hebben de personeelsleden van de lokale besturen weinig redenen gekregen tot vieren. Onze regeringen doen al jaren hun uiterste best om de openbare dienstverlening te kleineren en roepen om ter hardst hoe duur dergelijke openbare dienstverlening wel is...

Onze regeringen lijken steeds weer te zeggen: “Het geld is op, besparen is de enige remedie om als lokaal bestuur het hoofd boven water te houden.” We hebben dit meermaals ondervonden tijdens de onderhandelingen met de Vlaamse regering en meer bepaald met onze bevoegde minister Liesbeth Homans. Ook de werkgevers werden besmet door het strijdplan van de Vlaamse regering: geen geld voor een versterking van de lokale dienstverlening, geen geld voor een sectoraal akkoord met kwantitatieve maatregelen. We mochten als vakbonden hoogstens wat nadenken over kwalitatieve maatregelen die geen geld kosten. Hoop op een degelijk nieuw sectoraal akkoord mochten we niet koesteren.

Vakbondsvoorstellen vielen in dovemansoren

Ondanks dat vijandige klimaat deed ACOD LRB een poging om gerechtvaardigde en noodzakelijke aanpassingen op de onderhandelingsstafel te leggen, zoals een dringende herwaardering van het E-niveau (gekoppeld aan een evaluatie van het hele loonhuis), een derde salarisschaal voor zorgkundigen en een betere combinatie werk-privé. Dit waren slechts enkele van de vele voorstellen die we als dringend, noodzakelijk en aanvaardbaar beschouwden. Steeds bleef het antwoord even voorspelbaar als een afwijzend

antwoord op een sollicitatiebrief: “Hartelijk bedankt voor uw interesse in de werking van de lokale besturen. Helaas moeten wij u mededelen dat wij op dit ogenblik geen geld hebben om te voldoen aan uw voorkeuren. We hebben dan ook beslist om voorlopig enkel verder te gaan met onze eigen besparingspolitiek zonder visie.”

Salarisverhoging omdat het niet anders kan

Het Decreet over het Lokaal Bestuur (DLB) zorgde echter voor een doorbraak. Ineens werd vastgesteld dat er toch geld voorhanden was. Bij de zoektocht naar een gemeenschappelijke algemeen en financieel directeur mochten de lokale besturen ineens zwaaien met een opslag van 30 procent. Mochten? Nee, moesten! De 30 procent opslag werd opgelegd als een verplichting. De autonomie van de besturen was plots van geen belang meer.

De 30 procent salarisverhoging is vermoedelijk wel enigszins te verantwoorden, want de betrokkene wordt plotseling verantwoordelijk voor wat voordien twee voltijdse betrekkingen waren. Begin er maar aan. Als je alleen maar kijkt naar het aantal vergaderingen, besef je trouwens dat een algemeen of financieel directeur nooit voldoende uren in een dag heeft om alle hem of haar toegewezen taken tot een goed einde te brengen. Concreet betekent dat uiteraard dat een directeur zich zal moeten omringen met bekwaame stafmedewerkers, die een deel van de taken overnemen – het deel dat vroeger uitgeoefend werd door de tweede secretaris of financieel beheerder. Met andere woorden, ook hiervoor is er blijkbaar geld beschikbaar.

lees verder p 30 >

lokale en regionale besturen

Koehandel in functies

En natuurlijk heeft een lokaal bestuur ook nog enkele achterblijvers, namelijk de secretaris en de financieel beheerder die het niet gehaald hebben. Ze moeten opgevangen worden in de organisatiestructuur én ze behouden minstens hun geldelijke loopbaan. Er zal gezorgd worden dat de ongelukkigen toch een nuttige bezigheid kunnen krijgen tot de pensioengerechtigde leeftijd. En om de bittere afwijzing te verzachten, heeft DLB nog een overgangsmaatregel opgenomen. Degenen die geen directeur worden, mogen aangesteld worden als adjunct-directeur. Meer nog, hieraan mag ook een opslag verbonden worden van bijna 30 procent (het moet minder zijn dan 30 procent).

Dat is toch wel eigenaardig. Je creëert een betrekking van directeur met de bevoegdheden van de vroegere twee decretaire graden. En je koppelt er een salaris van 130 procent aan. Vervolgens zeg je tegen degenen die het niet halen dat hun taken ook mogen uitgebreid worden. En je koppelt er een salaris van 129 procent aan. Opgepast: je kan ook extern een directeur aanwerven, dan komen de huidige twee decretaire graden in aanmerking om aangesteld te worden als adjunct.

Besparing? Welke besparing?

We stellen vast dat dit veel opslag is voor een top die generationaliseerd wordt. En veel geld voor betrekkingen die in een uitdovend kader geplaatst worden en dus eigenlijk overbodig worden. Maar nu lopen we waarschijnlijk wat te hard van stapel. Een bestuur is immers niet verplicht om adjuncten met opslag op te nemen in de organisatiestructuur. ACOD LRB was dus nieuwsgierig naar de concrete cijfers.

Die cijfers kwamen er snel. En verrassend genoeg nog wel via een schriftelijke vraag van een partijgenoot van minister Homans (schriftelijke vraag van Bert Maertens nr. 576, 6 september 2018). Uit het antwoord van minister Homans kunnen we afleiden dat er 101 adjunct-algemeen directeurs werden aangesteld, van wie

er 74 een hoger salaris mochten ontvangen. Daarnaast vinden we 50 adjunct-financieel directeurs terug, van wie er 27 een opslag mochten ontvangen. Het lijkt er toch op dat vele besturen nog wat kruimels gevonden hebben, om bovenop de verplichte 30 procent voor de directeurs, een bonus te schenken aan de achterblijvers.

Iedereen is gelijk, maar sommigen zijn gelijk dan anderen

ACOD LRB heeft er geen enkel probleem mee dat de adjuncten op een degelijke manier verloned worden voor de taken die ze uitoefenen. Alleen merken we dat alle andere personeelsleden ook extra taken opnemen omwille van de besparingspolitiek van deze regeringen en om de opgelegde reorganisatie (met onder meer de integratie van het OCMW in de gemeente) tot een goed einde te brengen. Deze personeelsleden moeten het jammer genoeg doen met de populaire slogan 'het geld is op'. Via minister Vandeurzen werd aan het VIA-personeel 1,1 procent extra koopkracht toegekend. Dankzij onze actie van 3 oktober 2018 aan de kantoren van VVSG hebben we deze 1,1 procent koopkracht ook kunnen verkrijgen voor het overige personeel van de lokale besturen. Bijkomend hebben we een engagement ontvangen om samen met de werkgevers te pleiten voor een nieuw en degelijk sectoraal akkoord, en om samen met de werkgevers een kader te scheppen voor een nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel van de lokale besturen. ACOD LRB herhaalt graag de rechtvaardige eisen voor de E-schalen, de zorgkundigen en de combinatie werk-privé. Het is duidelijk dat het simpelweg gaat om een keuze en dat het niets te maken heeft met een budgettaire probleem. We zullen ons geknord luid en duidelijk laten horen. ACOD LRB staat immers voor een andere slogan, alhoewel van bedenkelijke afkomst: 'Geen gezeik, iedereen rijk'.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Nieuwsbrief ACOD-nieuws direct in je mailbox

Ben je graag snel op de hoogte van het syndicale nieuws? Heb je graag toegang tot meer en uitgebreidere artikelen? Wil je actief je abonnementen op onze nieuwsbrieven beheren? Maak dan je profiel aan op de nieuwe website van ACOD Lokale en Regionale Besturen. Door je te registreren, krijg je onze berichten en nieuwsbrief snel en gericht rechtstreeks in je mailbox.

Deze dienstverlening is exclusief voor leden. Hou daarom deze Tribune bij de hand voor het ingeven van je lidnummer. Dat vind je boven je adresgegevens op de laatste pagina (formaat: XXXXXX-XX). Een

profiel aanmaken is eenvoudig en doe je in enkele stappen:

- Surf naar www.acodlr.be
- Klik bovenaan in het menu op de knop 'Registreer'. Het registratieformulier verschijnt nu op je scherm.
- Vul alle gegevens in, vergeet zeker ook je lidnummer niet! We gebruiken het lidnummer om na te gaan of de persoon die zich wil registreren ook werkelijk lid is.
- Druk vervolgens op de knop 'Verstuur'.

Jouw werk zit erop, nu is het aan de administratie van ACOD LRB. Na het versturen van je gegevens wordt jouw aanvraag tot

registratie nagekeken door de administratie van ACOD LRB. Zodra je aanvraag goedgekeurd is, krijg je hiervan bericht in je mailbox (dezelfde die je in het registratieformulier hebt ingegeven).

Let wel: uit veiligheidsoverwegingen verloopt deze registratie niet volautomatisch. Het kan dus even duren alvorens je aanvraag tot registratie volledig verwerkt is. De opgevraagde gegevens gebruiken we uitsluitend om je op een gerichte en snelle manier te informeren.

Frank Gabriels



Woonzorgcentra Is 'innovatieve arbeidsorganisatie' het nieuwe warm water?

Wie goed luistert (en wil luisteren) naar de medewerkers uit de woonzorgcentra, weet het: de werkdruk ligt hoog, zeer hoog. De medewerkers hebben nog nauwelijks tijd om echte zorg te bieden aan de residenten...

Je hoeft de vraag niet te stellen hoe dit komt, het antwoord is gekend: onderbezetting. Nu heeft de Vlaamse minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin een plan uitgewerkt om de gekende problemen aan te pakken. Dit plan heet Taskforce 4.0 en werd vorig jaar in oktober aan de sociale partners voorgesteld. De instroom stimuleren, het onderwijs afstemmen op de noden en hoe personeelsleden langer laten werken in zorg en welzijn zijn enkele topics hieruit.

Minder werkdruk, meer werkplezier

In het plan is ook een project opgenomen met als titel 'innovatieve arbeidsorganisatie in de woonzorgcentra als hefboom voor betere zorg en zinvol werkbaar werk'. Voor de concretisering van dit project doet het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin een beroep op Flanders Synergy. Het doel is om werkstressproblemen weg te werken en een betere afstemming te vinden tussen werk en privé, de hoge werkdruk aan te pakken, oog hebben voor het emotioneel belastend werk, maar ook om het werkplezier te verhogen.

ACOD LRB stelt zich constructief op

ACOD LRB vindt het zeer spijtig dat de minister pas op het einde van zijn tweede ambtstermijn met het plan Taskforce 4.0 komt. Maar we willen wel constructief meedenken hoe een innovatieve arbeidsorganisatie de werkdruk kan verlichten. We nemen trouwens deel aan de vergaderingen in de verschillende werkgroepen, waarin we onze stem constructief maar ook kritisch laten horen. 'Onvrijwillige deeltijdse arbeid' is zo'n werkgroep. Hier wordt nagedacht hoe de arbeid kan georganiseerd worden zodat voltijdse contracten de norm worden. Nu gebeurt het te vaak dat organisaties om praktische redenen deeltijdse contracten aanbieden om de piekmomenten (die ze zelf organiseren) in de zorg op te vangen.

Voorstellen

Een voorstel van de werkgroep 'Onvrijwillige deeltijdse arbeid' is om de zorg te spreiden over de dag. Zo kan een bed ook gerust in de namiddag opgemaakt worden, kan een bewoner ook beslissen om later te ontbijten of zich te wassen. Hierdoor vermijdt men de 'bottleneck', de piekmomenten waarop de zorg wordt toegediend. Een ander voordeel hiervan is dat het personeel minder werkstress ervaart en dat de resident niet gedwongen wordt om in een dagelijkse routine te leven.

Nog een voorstel is om zoveel mogelijk tussenlagen tussen directie en zorgverleners weg te werken. De verantwoordelijkheid en de beslissingen worden meer bij de uitvoerders gelegd. Zo kan men ook komen tot zelfsturende teams, zelfroosteren en dergelijke meer. Dit vraagt om een heel andere ingesteldheid van de organisatie en de medewerkers. Visie is hier het sleutelwoord.

Benieuwd naar de resultaten

In totaal zal in twintig woonzorgcentra uit de private en publieke sector een proefproject in samenwerking met Flanders Synergy uitgewerkt worden. Deze woonzorgcentra zullen begeleid worden in diverse aspecten van IAO. Na afloop krijgen de minister en de sociale partners hiervan een rapport met aanbevelingen voor de toekomst.

We zien mogelijkheden in de 'innovatieve arbeidsorganisatie' om bepaalde problemen aan te pakken, maar we blijven ook hameren op de vraag naar meer zorgpersoneel voor de woonzorgcentra. Elk jaar zijn er 46.000 nieuwe werknemers nodig in de zorg (cijfers Verso).

• De teksten rond Taskforce 4.0 vind je terug op de website van zorg-en-gezondheid.be of zijn op eenvoudig verzoek verkrijgbaar via ons secretariaat.

Frank Gabriels, Willy Van Den Berge

Oproep tot kandidaturen

Vakbondsafgevaardigde ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen

Deze oproep geldt voor alle leden aangesloten bij de ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen tewerkgesteld in de provincie, gemeenten en steden, OCMW's, vzw's van diensten afhankelijk van voornoemde lokale besturen, verenigingen van gemeenten/ OCMW's, gemeentelijke autonome bedrijven, filialen van gemeentelijke autonome bedrijven, verenigingen op de intergemeentelijke samenwerking, cultuurcommissies, SV's, vzw's opgericht door lokale besturen (met uitsluiting van het onderwijzend personeel), huisvestingsmaatschappijen, de brandweerzones, de politiezones en de gedecentraliseerde diensten van de federale politie, ZNA en het Zorgbedrijf. Deze oproep geldt zowel voor degenen die zich voor de eerste keer kandidaat stellen als afgevaardigde, als voor degenen die op dit moment een mandaat van afgevaardigde vervullen en zich herkiesbaar willen stellen.

Wie zoeken we?

- Je bent bereid je in te zetten voor een syndicale organisatie.
- Je bent sociaalvoelend.
- Je beschikt over een grote dosis engagement en bereidheid om je in te zetten voor de verdediging van de belangen van je collega's.
- Je bent verbaal bekwaam.
- Je bent assertief, maar je beschikt ook over de gave van luistervaardigheid.
- Je hebt een positieve uitstraling binnen het bestuur of afdeling waarin je tewerkgesteld bent.
- Je bent discreet wanneer het moet en je kunt het vertrouwen opwekken van anderen.
- Je bent bereid je bij te scholen.
- Je bent bereikbaar voor je leden en collega's syndicaal afgevaardigden.
- Je hebt kennis van het bestuur waarin je tewerkgesteld bent.
- Je hebt kennis van de maatschappelijke en politieke omgeving.

Herken je jezelf in dit profiel, stel je dan kandidaat als vakbondsafgevaardigde van de ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen. Samen met een ganse ploeg van syndicaal afgevaardigden en ondersteund door de syndicale instanties, kan je op die manier werken aan de verbetering van de werkomstandigheden van je collega's en mee bouwen aan de verdere groei van ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen.

Hoe je kandidatuur indienen?

Kandidaturen (met vermelding van je functie, werkzetel, e-mail en/of telefoonnummer) zijn in te dienen op het secretariaat van ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen vóór 1 juni 2019. Schrijf naar ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen, Liliane Haest, Ommeganckstraat 47- 49 2018 Antwerpen of mail naar liliane.haest@acod.be of jean.lemmens@acod.be.



Interview in het CLB

"De vakbond wint opnieuw aan belang"

Stefaan Vangoethem (54 jaar, gehuwd en twee kinderen) is maatschappelijke werker in CLB Mandel en Leie. Momenteel heeft hij de functie van onthaal- en trajectbegeleider. **Nadine Moyson** (gehuwd, twee dochters) werkt als psychopedagogisch consulent in CLB Vilvoorde. Haar collega **Anja Verbist** (47 jaar, twee kinderen en twee katjes) is maatschappelijke werker. Tijd voor een interview.

Vanwaar jullie interesse in vakbondswerk?

Stefaan Vangoethem: "Die is er al heel lang, van toen ik nog studeerde. Wij hadden aan onze hogeschool, het Hiepso in Kortrijk, al een studentenvakbond. Ik ben ook actief geweest in de politiek, ik ben zelfs verkozen geweest, maar dat is me niet zo bevallen. Als politicus kan je een en ander doen, maar vakbondswerk is veel directer. Je kan beter ingaan op de problemen van de mensen. Daarom interesseert vakbondswerk me meer."

Nadine Moyson: "Ik vind dat iedere werknemer het recht heeft om verdedigd te worden. Bovendien heb ik een sterk rechtvaardigheidsgevoel."

Anja Verbist: "Ik kom uit een rood nest en en sloot mij reeds in het laatste jaar van het atheneum aan bij de ACOD. Ik kreeg het, bij wijze van spreken, met de paplepel ingelepeld dat iedereen plichten maar ook rechten heeft en dat je daarvoor mag opkomen."

Kunnen jullie je werk van afgevaardigde achterlaten als jullie naar huis gaan of nemen jullie het mee?

Nadine Moyson: "Uiteraard neem je dat mee naar huis, ons werk stopt niet. We bereiden ons voor op vergaderingen, we krijgen telefoons,..."

Anja Verbist: "Inderdaad, we blijven bereikbaar, het stopt niet als je je bureau achter je afsluit. Sommige onderwerpen worden ook beter buiten de werkcontext besproken omdat ze gevoeliger zijn."



Nadine Moyson: "Sommige zaken liggen inderdaad gevoelig en vragen om discretie."

Stefaan Vangoethem: "Je kan dat werk niet achterlaten. Mensen bellen mij 's avonds met vragen en problemen. Ik ben ook voorzitter van de CLB-commissie van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen. Ik heb dus contact met afgevaardigden in andere CLB'S in onze provincie. Mijn vrouw is ook afgevaardigde. ACOD is dus dagelijkse kost bij ons (*lacht*)."

Vinden jullie dat erg, dat werk mee naar huis nemen?

Stefaan Vangoethem: "Eigenlijk niet. We proberen mensen te helpen. Dat valt best mee. Als ik in het weekend ga wandelen, neem ik een rugzakje van ACOD Onderwijs mee. Dan spreken de mensen mij aan en stellen ze vragen. Dat vind ik de max. Uiteindelijk krijg je veel appreciatie van de collega's."

Hoe is het gesteld met het syndicalisme onder jullie collega's? Ondervinden jullie soms vijandigheid?

Nadine Moyson: "Sommige collega's zijn pro vakbond, anderen contra. We hebben wel een goed ledenaantal in ons centrum."

Anja Verbist: "We hebben regelmatig nieuwe leden. Dat is toch een teken dat ze tevreden zijn over de vakbond."

Stefaan Vangoethem: "Bij ons zijn er wel wat collega's die het nut van de vakbond niet inzien. We hebben zeer veel jonge collega's. Sommigen zijn wel gesyndiceerd en menen het goed, maar als er moet ge- staakt worden, dan zijn ze er niet bij."

De vakbond als dienstverlenende instelling, niet als sociale beweging?

Stefaan Vangoethem: "Dat klopt en daar heb ik ook moeite mee. Ik heb wel een aantal leden die zich willen engageren, gelukkig maar. We hebben in het basiscomité een systeem van glijdende uren kunnen afdwingen. Daarover spreekt iedereen mij aan, dat houdt hen bezig."

Moet onze vakbond ook meespelen in het politieke veld, bijvoorbeeld door ons uit te spreken over bepaalde partijen?

Stefaan Vangoethem: "Het is een feit dat de samenleving verrechtst. Wij als vakbond kunnen hierin een stem hebben. We moeten zeggen: 'Je hart zit links, stem links.' We moeten onze mensen mobiliseren tegen de harde maatregelen van deze rechtse regering."

Anja Verbist: "Vakbond en politiek zijn twee verschillende werelden, maar ik denk wel dat ze moeilijk compleet te scheiden zijn."

lees verder p33 >

Nadine Moyson: “In principe zou de visie van de vakbond moeten samenvallen met die van een bepaalde politieke partij.”

Hoe verloopt het sociaal overleg in jullie centrum? Kan je alles bespreken met je directeur?

Nadine Moyson: “Wij kunnen alles bespreken en kunnen open en direct communiceren.”

Stefaan Vangoethem: “Ik heb sinds 1989 al een aantal directies versleten (*lacht*). In 2000, bij de overgang van het PMS naar het CLB, ben ik afgevaardigde geworden, omdat ik zag dat die overgang een ramp zou worden. Sindsdien heb ik al drie directeurs gehad. We kunnen op het basisoverlegcomité alles bespreken, zelfs zaken die elders geen kans maken, zoals onze glijdende uren.”

Jullie hebben meer dan één vestigingsplaats, sommige collega's werken 'buitenshuis' in scholen,... Hoe communiceer je met de leden?

Stefaan Vangoethem: “Per e-mail. Ik stuur alles rond per e-mail. Wij hebben in ieder consultatiekabinet ook een prikbord, waar we alle informatie hangen. We proberen onze leden ook te zien na personeelsvergaderingen, want na ieder basiscomité willen wij terugkoppelen naar onze achterban.”

Nadine Moyson: “Wij hebben een vestigingsplaats, maar onze leden zijn inderdaad vaak voor het werk in scholen.”

Anja Verbist: “Maandag zijn wij allemaal in het centrum en kunnen we gemakkelijk communiceren met onze leden. Anders doen we het per e-mail of telefoon.”

Het CLB moet alles oplossen, alle problemen komen uiteindelijk bij jullie terecht. Hoe gaan jullie als syndicaal afgevaardigde om met de overbevraging die daaruit voortkomt?

Stefaan Vangoethem: “Wij moeten in de eerste plaats vermijden dat onze mensen overbevraagd worden. Dat is natuurlijk geen evidentie. Veel collega's nemen werk mee naar huis omdat ze het binnen de uren niet meer rond krijgen. Wij zeggen dan dat ze het werk moeten laten liggen. Als het niet lukt binnen de uren, dan lukt

het niet. Sommige collega's doen het toch, bijvoorbeeld omdat ze niet benoemd zijn.”

Nadine Moyson: “Wij vragen dat onze collega's noteren wat zwaar is of wat moeilijk te implementeren is. Zo krijgen wij een beeld van de draaglast en de draagkracht. Wij bezorgen onze leden ook zo veel mogelijk informatie, bijvoorbeeld over het decreet leerlingenbegeleiding.”

Als je dan vaststelt dat de draaglast de draagkracht overschrijdt, neem je die informatie dan mee naar het basisoverlegcomité?

Anja Verbist: “We bespreken dat intern en signaleren het regelmatig, maar we hebben het nooit op het basiscomité gebracht. Er zijn audits en studies geweest die hebben aangetoond dat de werkdruk te hoog is, en wat is er veranderd?”

Nadine Moyson: “Het is alleen maar erger geworden...”

Hebben jullie collega's met een burn-out of andere psychosociale problemen?

Anja Verbist: “Er zijn al collega's uitgevalen.”

Nadine Moyson: “Een aantal jongeren is al vertrokken, omwille van de werkdruk of omdat ze zich het werk anders hadden voorgesteld.”

Stefaan Vangoethem: “Een paar zijn van job veranderd. Sommige oudere collega's zien al die veranderingen niet meer zitten. Een beperkt aantal heeft een burn-out, maar in ons centrum ligt dat niet hoger dan gemiddeld.”

Besteden jullie als afgevaardigde bijzondere aandacht aan de opvang en het wegwijs maken van nieuwe collega's?

Stefaan Vangoethem: “We stappen naar hen toe en stellen ons voor als ACOD. We zeggen hen ook wat wij voor hen kunnen betekenen. Meestal sluiten zij zich aan. Zo gaat ons ledenaantal in het centrum in stijgende lijn, maar vaak zijn het leden die zich aansluiten voor de dienstverlening en niet uit sociaal engagement.”

Anja Verbist: “Meestal komen ze spontaan naar ons (*lacht*).”

Wat geeft jullie de grootste voldoening als afgevaardigde, Anja en Nadine?

Anja Verbist: “Er zijn zo veel kleine dingen die we in de basiscomités bereikt hebben.”

Nadine Moyson: “Ook dat je mensen kan informeren over hun rechten. Dat is heel concreet. Nadien zijn de mensen heel erkentelijk.”

Stefaan, je bent nu 19 jaar afgevaardigde. Welke realisatie geeft je de meeste voldoening?

Stefaan Vangoethem: “Wij hebben hier bij ACOD Onderwijs West-Vlaanderen een Commissie CLB, waarin vertegenwoordigers van alle centra zitten. Wij zitten regelmatig samen en wisselen van gedachten. Eigenlijk moest iedere provincie zo'n commissie hebben. Het CLB is een klein visje in het grote onderwijswater, zo'n commissie maakt ons sterker.”

Hebben jullie contacten met afgevaardigden van andere CLB's, Anja en Nadine?

Nadine Moyson: “Soms wel, bijvoorbeeld in de Commissie Leerlingenbegeleiding van ACOD Onderwijs.”

Anja Verbist: “Of op vormingen. Maar eigenlijk is er daarvoor geen tijd. Onze agenda zit eivol.”

Welk advies willen jullie hier meegeven aan beginnende collega's?

Nadine Moyson: “Blijf niet zitten met een probleem, maar bespreek het met je vakbond.”

Anja Verbist: “Dat de vakbond nog altijd een betekenis heeft.”

Stefaan Vangoethem: “Dat de vakbond opnieuw aan belang wint. Aansluiten bij de vakbond is een must. De enige die het echt goed meent met het onderwijspersoneel, is de vakbond.”

• **Met dank aan Ivo Roggemans (voorzitter Commissie Leerlingenbegeleiding)**

Minister Bacquellaine zwicht voor druk vakbonden

Langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte telt mee voor pensioen

Sommige verlopen tellen mee voor de bepaling van je pensioendatum en de berekening van je pensioenbedrag. Van enkele verlopen die de voorbije jaren ingevoerd zijn, was het niet zeker of ze in aanmerkingen zouden komen voor je pensioen. Eén van die twijfelgevallen was het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte (kortweg LVVP). Dankzij de aanhoudende druk van de vakbonden telt LVVP nu toch mee voor je pensioen.

De zogenaamde aanneembare afwezigheden zijn verlopen, loopbaanonderbrekingen en dergelijke die tot een bepaalde grens meetellen voor de bepaling van je pensioendatum en de berekening van je pensioenbedrag. De voorbije jaren zijn er enkele verlopen bijgekomen of gewijzigd. Het was niet duidelijk of die zouden worden gerekend tot de aanneembare afwezigheden. Eén van die verlopen is het langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte

(LVVP). Als je door een langdurige ziekte je totale opdracht niet meer kan uitoefenen of als een arts verklaart dat je tot het einde van je loopbaan niet meer voltijds kan werken, dan kan je LVVP nemen. Je werkt minimaal 50 en maximaal 75 procent. Voor het weggevallen deel van je opdracht krijg je 50 procent van je salaris. (*)

Aanhoudende druk werkt

Omdat LVVP pas sinds 2015 bestaat, was het niet opgenomen in de lijst van de aanneembare afwezigheden. Aanvankelijk was minister van Pensioenen Bacquellaine ook niet bereid dit op te nemen, maar op 15 maart is zijn voorstel om LVVP in de lijst van de afneembare afwezigheden op te nemen, goedgekeurd door de ministerraad. Deze ommekeer in de houding van minister Bacquellaine bewijst dat de aanhoudende druk van de vakbonden gewerkt heeft. Dankzij onze vastberadenheid zullen de meer dan

1500 personeelsleden die vandaag LVVP genieten, geen nadelige gevolgen ondervinden voor hun pensioen.

(Nog) Niet voor verlof verminderde prestaties

Opgelet! Het gaat hier niet om het 'gewone' verlof voor verminderde prestaties. Voorlopig houdt de minister het been stijf en wordt dat niet erkend als aanneembare afwezigheid. ACOD blijft echter druk uitoefenen!

Nancy Libert

• (*) Als je meer informatie wil over LVVP, bestel dan onze brochure 'Ziekteverlof'. Stuur een e-mail naar onderwijs@acod.be en vermeld je naam, geboortedatum en postadres. Je helpt ons als je 'brochure ziekteverlof' als onderwerp opgeeft. Je kan de brochure ook telefonisch bestellen op het nummer 02 508 58 80.

Vorming

ACOD Onderwijs bestrijdt psychosociale belasting

Psychosociale aandoeningen zoals burn-out spelen een belangrijke rol bij ziekteverlof. Ongeveer 40 procent van alle afwezigheden wegens ziekte hebben een psychosociale oorzaak. Bij de ouderen is dat het geval, maar – en dat is een zeer verontrustende evolutie – vooral bij de jongste collega's winnen psychosociale factoren aan belang (+33 procent of meer). Het hoeft dan ook geen betoog dat de strijd tegen factoren die burn-out en andere psychosociale aandoeningen veroorzaken, alle aandacht verdient.

ACOD Onderwijs wil hier zijn steentje bijdragen door de organisatie van een reeks vormingen voor verschillende doelgroepen. Iedereen – afgevaardigde, leidinggevende of gewoon personeelslid – draagt verantwoordelijkheid in het detecteren en

onschadelijk maken van factoren die psychosociale aandoeningen veroorzaken.

De Internationale Arbeidsorganisatie heeft zondag 28 april uitgeroepen tot 'Werelddag voor Veiligheid en Gezondheid op het Werk'. Daarom starten wij de dag erna met een reeks vormingen voor afgevaardigden. Ben je afgevaardigde en wil je weten hoe jij als lid van het onderhandelingscomité je verantwoordelijkheid kan opnemen in de strijd tegen psychosociale aandoeningen op je werk? Schrijf je dan in voor één van de onderstaande vormingen. Je vindt alle praktische info op onze website (www.acodonderwijs.be/vorming-psr). We organiseren de volgende vormingsmomenten: - maandag 29 april (9u30 – 15u30) in Gent - dinsdag 30 april (9u30 – 15u30) in Has-selt

- vrijdag 3 mei (9u30 – 15u30) in Mechelen

Ook militanten die geen afgevaardigde zijn, kunnen zich inschrijven, maar hun naam wordt op een wachtlijst geplaatst, omdat afgevaardigden voorrang krijgen.

Later in de maand mei organiseren we ook een vorming specifiek voor leidinggevenden (directeurs, TA's, internaatbeheerders,...). Zij spelen een zeer belangrijke rol in het voorkomen van burn-out en andere psychosociale aandoeningen. Meer informatie hierover in het meinummer van Tribune. In het najaar volgen er sessies voor gewone personeelsleden.

Jean-Luc Barbery

Syndicale premies Aanvraagformulier voortaan elektronisch

Als je in 2018 lid was van een vakbond, dan krijg je binnenkort via de syndicale premie een deel van je ledenbijdrage terug. Opgelet: vanaf dit jaar ontvang je je aanvraagformulier elektronisch en niet meer met de briefpost.

Als lid van ACOD Onderwijs heb je ieder jaar recht op een syndicale premie. Dit jaar bedraagt de premie 90 euro. Je krijgt de volle 90 euro als je vorig kalenderjaar gedurende twaalf maanden de volledige ledenbijdrage betaald hebt. Als je een verminderde bijdrage hebt betaald en/of je gedurende een paar maanden geen lid was, dan krijg je maar een deel van die 90 euro. Voor gepensioneerden heeft de intersectorale ACOD een aparte regeling.

Bekijk "Mijn Onderwijs"

Op 19 maart begint het ministerie van Onderwijs met de verzending van de aanvraagformulieren. Vanaf dit jaar ontvang je je aanvraagformulier echter niet meer via de post. Het ministerie zal gebruik maken van de website Mijn Onderwijs voor onderwijspersoneel (onderwijs.vlaanderen.be/nl/mijn-onderwijs-voor-onderwijspersoneel). Je meldt je aan met je elektronische identiteitskaart, een token of de app *itsme*. De website is raadpleegbaar via pc, tablet of smartphone.

In bepaalde gevallen krijg je nog een papieren aanvraagformulier toegestuurd,

bijvoorbeeld wanneer je gepensioneerd bent na 1 januari 2018 of als je er uitdrukkelijk om gevraagd hebt om alles – bijvoorbeeld je salarisfiche – per briefpost te ontvangen.

Als je geen aanvraagformulier ontvangen hebt via Mijn Onderwijs, contacteer je zo snel mogelijk ons secretariaat in de regio of provincie waar je lid bent.

Aanvraag nog steeds op papier

Hoe ga je te werk? Je drukt het formulier af en vult het volledig in, je dateert en ondertekent het. Vervolgens stuur je het met de briefpost – dus niet per fax, als bijlage bij e-mail,... – naar het secretariaat van ACOD Onderwijs in de regio of provincie waar je lid bent. Je vindt het adres op onze website (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons). Je kan je formulier ook meegeven met onze afgevaardigde in je school of centrum.

Opgelet: bezorg ons het formulier vóór 1 juli 2019.

Wat vinden wij ervan?

ACOD Onderwijs is niet tegen veranderingen die de efficiëntie verhogen en kostenbesparend zijn, maar betreurt dat hier het veranderingsproces halverwege ophoudt: het ministerie van Onderwijs bezorgt het aanvraagformulier snel en goedkoop, maar dan is het aan het personeelslid om

het formulier af te drukken en aan zijn vakbond te bezorgen, eventueel per briefpost. Wij vragen dat de personeelsleden de mogelijkheid krijgen om hun aanvraagformulier ook elektronisch te ondertekenen en in te dienen. Dan pas zouden we van efficiëntie en kostenbesparing kunnen spreken.

Nancy Libert

Kort

1. Je vindt je aanvraagformulier vanaf 19 maart op de website, niet meer in je brievenbus.
2. Je bezorgt ons je aanvraagformulier volledig ingevuld, gedateerd en ondertekend vóór 1 juli.
3. Als je geen formulier ontvangen hebt via Mijn Onderwijs, contacteer je ons zo snel mogelijk.

Massale lerarenstaking Nederland Minder werkdruk en meer salaris

De Nederlandse onderwijsvakbonden organiseerden van 11 tot 15 maart een actieweek die uitmondde in een massale staking. Zo'n 2300 basisscholen bleven dicht. Ook in het secundair onderwijs werd de staking zeer goed opgevolgd. Opvallend was de grote stakingsbereidheid in het hoger onderwijs.

De acties waren in de eerste plaats gericht tegen de gigantische werkdruk en de te lage lonen. Door de hoge werkdruk vallen veel leerkrachten uit. Tegelijkertijd is er een schaarste op de arbeidsmarkt en blijven veel vacatures weken of maanden niet ingevuld. Daardoor stijgt de werkdruk nog meer voor de rest van het team.

De onderwijsvakbonden vragen dringend een investering van 4 miljard euro voor het onderwijs. Wordt vervolgd.

Jean-Luc Barbery

Privatisering van de kunsten

Musea: speeltuinen voor speculanten en sponsors

Het Museum van Schone Kunsten in Antwerpen kampt niet alleen met een bouwprobleem. Hoog tijd dat we ons zorgen maken over de privatisering die schuilgaat onder wat heet een 'verzelfstandigingsprocedure'. Schuiven KBC, het Havenbedrijf en kunstspeculant Fernand Huts aan in de bestuursraad? Geraakt erfgoed zo verder in de klauwen van de Vlaamse volksaardpropaganda en de logica van 'return on investment'?

Terwijl de heropening van het AfricaMuseum het maatschappelijke debat over de dekolonisatie aanzwengelde, blijft het Koninklijk Museum van Schone Kunsten in Antwerpen (KMSKA) voor onbepaalde tijd dicht. Tot ergens na 2022 zullen we aan de ingang van de kunsttempel op het Antwerpse Museumplein tegen grote reclamepanelen aankijken. Beleidsmatig is die tegenstelling de wereld op haar kop: Michel I behandelde de federale instellingen stiefmoederlijk (N-VA-staatssecretaris Elke Sleurs startte met zware besparingen), maar de N-VA zette bij de regeringsonderhandelingen wel sterk in op de Antwerpse cultuurhuizen, in het bijzonder het KMSKA. Die beleidskeuze viel nog voor minister van Cultuur Sven Gatz (Open Vld) op post kwam. "Vlaanderen koestert zijn cultuur als een keurmerk voor kwaliteit", klonk het trots in het Vlaamse regeerakkoord. Sindsdien loopt het mis. De Vlaamse overheid trok het renovatiebudget voor het KMSKA op van de oorspronkelijke 44 miljoen (2010) naar 74 miljoen euro. Weliswaar 16 miljoen te kort, met geraamde eindkosten van 90 miljoen. Schiet de volgende Vlaamse regering bij of moet het van sponsors komen? "We hebben dit onvoldoende ingeschat", aldus Gatz. "Misschien is de overheid niet goed genoeg uitgerust om grote werven als deze deskundig aan te pakken. Onze adem is niet groot genoeg." Hoopt hij dat de markt dit museum als een god nieuw leven zal inblazen?



Gemiste kansen

In zijn beleidsnota klonk Gatz stilliger: het KMSKA moest "een museum van de toekomst worden, een motor voor de inhaalbeweging van het erfgoed- en museumveld, een topambassadeur voor Vlaanderen." Zijn enthousiasme taande gaandeweg, niet zozeer omdat de minister door de timing beseftte dat hijzelf geen lintje meer zou knippen bij de opening, maar wel omdat hij de verhoopte verhoging van de erfgoedsubsidies 2014-2018 niet loskreeg van zijn beleidspartners. Ben Weyts (N-VA), minister van Toerisme, kreeg wel veel middelen voor een project dat Vlamingen trots wil maken op de Vlaamse meesters. De kunstwetenschappelijke insteek werd ondergeschikt gemaakt aan citymarketing via stedelijke evenementen, zoals 'Aan tafel met de Vlaamse meesters', een samenwerking met de lokale horeca. "De erfenis van de Vlaamse meesters leeft vandaag nog altijd voort in het werk van onze koks, modeontwerpers, chocolatiers en meubeldesigners", aldus Weyts. Ondertussen werken enkele wetenschap-

pers van het KMSKA voor het stedelijke museum Mas, Museum aan de Stroom in Antwerpen. Gratis werkrachten voor burgemeester Bart De Wever (N-VA). Die focuste in verkiezingstijd op het stadsfestival 'Antwerpen Barok 2018. Rubens inspireert' inclusief een sponsordeal met Total. De Vlaamse regering zette vervolgens in op een campagne waarvan de titel de politieke recuperatie extra in de verf zet: 'Vlaamse meesters. Het zit in onze genen.' "Vlamingen moeten zelf ambassadeurs worden voor onze bestemming", zo luidt het achterliggende plan. Spreken in termen van DNA is een gevaarlijke pseudo-wetenschappelijke metafoor, want is wie niet beantwoordt aan deze vereiste dan 'ontaard'? Ondanks de zelfverklaarde cultuurliefde van deze regering ligt de nadruk op volksaardpropaganda en commercie. Het is pijnlijk om vast te stellen dat Manfred Sellink, Bruegelexpert en directeur van het KMSKA, met zijn grote Bruegeltentoonstelling moest uitwijken naar Wenen. Ook Rubensexperits Paul Huvenne en Arnout Balis kwamen in het Rubensjaar amper aan bod. Gemiste kansen, mis-meesterd beleid.

Laatste Vlaamse museum

Een nog grotere kopzorg is de hervorming. Het KMSKA had ooit een autonome werking, maar werd na een negatieve audit vanwege wanbeleid opgenomen als Vlaamse instelling. Nu rolt men een zogeheten verzelfstandiging uit. Het komt neer op een privatisering met weinig garanties voor het personeel en de komst van een raad van bestuur waarin KBC, het Havenbedrijf en kunstspeculant Ferdinand Huts willen aanschuiven. De ironie: Vlaamsgezinde partijen die het laatste Vlaamse museum uit publieke handen geven. Zonder die privatisering zou dit museum niet internationaal kunnen werken, klinkt het, en daarmee zou de discussie rond zijn. Een degelijke studie van het Vlaams steunpunt voor cultureel erfgoed (Faro) dient daarvoor als excuus, hoewel die een andere boodschap heeft.

In het buitenland merken we inderdaad een tendens waarbij publieke instellingen evolueren naar een publiek-privaat beheer. Dat komt niet omdat publiek beheer geen autonomie en een degelijke werking kan garanderen, maar omdat musea ook in het buitenland moeten afrekenen met een beleid dat onderfinanciert en ondertussen uitpakt met een fiscaal steunbeleid voor sponsors en mecenaat.

Besparen om daarna te kunnen vermarkten, zeg maar. Zo'n beleid rolt een rode loper uit voor private belangen via een gegarandeerd investeringsaanbod. Musea, speeltuinen voor speculanten en sponsors?

Faro waarschuwt er nochtans voor dat geprivatiseerde instellingen duurder kunnen uitvallen voor overheden, terwijl ze de democratische controle kwijspeelden. De studie signaleert ook het gevaar dat een cultuurorganisatie, bij gebrek aan een armlengte afstand van de markt, net die verhoopte zelfstandigheid kan verliezen vanwege de tijd en energie die naar dienstbetoon moeten gaan.

Ook de andere tekortkomingen waarmee de publieke instellingen volgens Faro af te rekenen krijgen, zijn niet inherent aan de openbare eigendomsstructuur, maar aan het gevoerde beleid dat instellingen bijvoorbeeld verbiedt om met vrijwilligers te werken of om de eigen inkomsten voor de eigen werking te benutten. Of door de verlammeende controle van overbodige bestuursraden met weinig betrokkenheid en kunstwetenschappelijke expertise die in één trek meerdere overheidsinstellingen bureaucratisch beheren.

Kortom, niet alleen de wetenschappelijkheid van onze musea is het kind van de rekening, het huidige beleid neemt ook een loopje met de wetenschappelijke discussie omtrent de hervorming zelf. De 'return on investment'-logica primeert. "Flanders State of the Art, it stirs your senses", klinkt het in een promofilmje van de Vlaamse meesters te midden van het bier, de wafels, chocolade en frietjes.

Robrecht Vanderbeeken

- <https://www.youtube.com/watch?v=UQTnJA66UAK>



'Workers for Climate' Klimaatbrossers en vakbonden zij aan zij

Tienduizenden scholieren trekken elke week de straat op voor een klimaatbeleid. 'Youth for Climate' zal hiermee doorgaan tot dat beleid er komt en minstens tot de verkiezingen van mei. De gedrevenheid van onze jeugd voor belangrijke thema's als het klimaat en de toekomst van volgende generaties, maakt ons hoopvol. Ook ACOD Cultuur wil een gezond leefmilieu en een toekomst voor onze kinderen en kleinkinderen.

Wanneer we politici horen zeggen dat de levensstijl van de jongeren of het autogebruik van werknemers aan de basis liggen van de klimaatverandering, gaan onze haren recht overeind staan. Jongeren en werknemers kunnen immers niet individueel beslissen over hoe energie geproduceerd wordt, over de uitbouw van openbaar vervoer als alternatief voor de auto, over hoe je voedsel produceert enzovoort.

Net als de jongeren, neemt ACOD Cultuur geen genoegen met antwoorden vanuit de politiek die het enkel hebben over het verhogen van taksen en prijzen. Het klimaatprobleem mag geen excuus zijn om de koopkracht van de werknemers aan te vallen, maar moet aangepakt worden met politieke oplossingen die ingrijpen in de economische sfeer: de keuze voor én de uitbouw van hernieuwbare energie, grote investeringen in openbaar vervoer, de bouw van duurzame publieke woningen,... Het is meteen een kans om onze samenleving eerlijker en gelijker te organiseren.

De scholieren geven het voorbeeld door te 'brossen' voor het klimaat. Ze zien het nut van onderwijs voor hun toekomst niet in

WORKERS FOR CLIMATE

wanneer dezelfde toekomst wordt ondermijnd door de klimaatverandering. ACOD Cultuur vindt dat de werkende bevolking hier niet aan de zijlijn mag blijven staan – er is immers geen zijlijn meer en we denken er precies hetzelfde over. Samen met de ‘Youth for Climate’, ‘Students for Climate’ en ‘Teachers for Climate’, wil ACOD Cultuur met de ‘Workers for Climate’ de eis voor een sociale klimaatpolitiek nog luider doen weerklinken.

Vijf klimaateisen

Er zijn geen jobs op een dode planeet. Er is dringend stevige politieke actie nodig om het tij nog te keren en de transitie naar een klimaatneutrale economie in te zetten. Maar duurzaamheid moet ook de koopkracht beschermen om tot een rechtvaardige transitie te komen. Daarom

formuleerde ‘Workers for Climate’ deze vijf klimaateisen:

1. Stel een bindend en ambitieus klimaatplan op dat vertrekt van de aanbevelingen van wetenschappers om de opwarming van de aarde te beperken tot 1,5° Celsius. Maak een bindende klimaatwet om België klimaatneutraal te maken vóór 2050.
2. Deze klimaatwet moet een sociale transitie garanderen. De rekening mag niet worden doorgeschoven naar de gewone bevolking. Laat de grote vervuilers betalen!
3. Wij willen één federale minister voor klimaat, milieu, energie en mobiliteit. De klimaatproblematiek stopt niet bij de taalgrens en heeft geen baat met verdeeldheid.
4. Wij eisen politieke oplossingen die ingrijpen in de economische sfeer:

bindende uitstootnormen voor bedrijven, publieke hernieuwbare energie, grote investeringen in openbaar vervoer, de bouw van bijna-energieneutrale sociale woningen,...

5. Versterk het draagvlak en de democratie! Betrek zowel de klimaatgeneratie als de vakbonden bij het beleid om van deze sociale transitie een succes te maken.

- Like ‘Workers for Climate’ op Facebook, sluit je aan bij de betogingen!

Wies Descheemaeker
(secretaris ACOD-VRT)

De nationale staking was een succes

Dank aan onze leden die deelnamen! Op 13 februari 2019 stuurden we een duidelijk signaal uit: de onvrede met het huidige beleid zit diep. Het sociaal overleg over de koopkracht moet vrij kunnen zijn, zonder loonnorm, dat is een kwestie van democratie. Het voorstel dat nu op tafel

ligt, weegt nog te licht. Maar het protest zorgde er wel al mee voor dat de beslissingen rond de versnelde degressiviteit in de werkloosheid in stilte van tafel verdween. Dat is van cruciaal belang voor het zogenaamde kunstenaarsstatuut. Deze maatregel zou dat helemaal uitgehold hebben.

Meer info vind je in een analyse ‘Sluit het vangnet van de kunstenaar zich?’ op: www.cultuurkameraad.be.

Robrecht Vanderbeeken

- Zie ook: www.cultuurkameraad.be

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

West-Vlaanderen

Back to the 60's and 70's

Op zaterdag 27 april 2019 in de namiddag nodigen we de 50-plussers uit voor een gezellig samenzijn in K.A. Assebroek, Daverlostraat 132 in 8310 Assebroek. De deuren openen om 13.30 uur voor de dansnamiddag met covergroep The Older Brothers, die wordt afgesloten met een heerlijke Breughelmaaltijd. Inschrijven is verplicht en is pas geldig na storting van 15 euro op rekeningnummer BE97 9730 1727 7249. Inschrijven kan tot 17 april 2019.

Feest van de Roos

Op zaterdagavond 27 april 2019 organiseren we in het KA Assebroek, Daverlostraat 132 in 8310 Assebroek het 'Feest van de Roos'. Deze fuif begint om 20 uur en wordt verzorgd door DJ Steph. Laat ons samen een heerlijke avond beleven voorafgaande aan 1 mei 2019.

afdeling Oostende

Boekvoorstelling 'De Duitse Revolutie'

Op 2 april 2019 om 19u presenteert schrijver André Consales zijn nieuw boek, 'De Duitse Revolutie'. Een minder gekende revolutie dan de Franse en de Russische, maar wel één met rampzalige gevolgen voor Europa. Wil je deze boekvoorstelling bijwonen? Kom dan naar ACOD Oostende, Nieuwpoortsesteenweg 11 te 8400 Oostende. De deuren gaan open om 18u30 en de deelname aan deze uiteenzetting is gratis. Bijkomende info: Graziella Baeckelandt (0494 64 47 94).

Limburg

Zorg zonder zorgen

De seniorencommissie van ACOD Limburg organiseert een lezing rond 'Zorg zonder zorgen'. Iedereen heeft recht op een warme, betaalbare oude dag. Toch is dit niet voor iedereen realiteit. Gastspreker Michelle Heyens vertelt op dinsdag 23 april 2019 om 19.30 uur hoe het anders kan. Afspraak in Zaal De Witte bij ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.

Oost-Vlaanderen

Gezongen hulde aan Pierre De Geyter

Op dinsdag 30 april 2019 organiseren de Socialistische Gemeenschappelijke Actie en S-Plus Oost-Vlaanderen een gezongen hulde aan het monument van Pierre De Geyter, toondichter van 'De Internationale'. De Zanggroep Morgenrood brengt met muzikale begeleiding een reeks 'Rode Liederen'. Na de bloemenhulde wordt afgesloten met de gezamenlijke uitvoering van 'De Internationale'. Iedereen is van harte welkom in de voortuinen van het MIAT-museum, Minnemeers 9 in Gent. Aanvang: stipt om 17 uur. Iedereen is van harte welkom!



foto: Wernervc