TRIBUNE

WIJ VERDIENEN MEER KOOPKRACHT

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN
maandblad, verschijnt niet in augustus | afgiftekantoor 9099 Antwerpen X | P 2A9795 | **februari 2021** | **77.02**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	4
spoor	6
tram bus metro	10
de post	12
gazelco	16
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	22
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

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

Redactiesecretariaat:
Chris Camps - chris.camps@acod.be

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

Eindredactie: Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online

www.acodonline.be

www.facebook.com/acod.abvv

@ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt-geschenkbon

Winnaars

An Feyen (Tongeren), Daniel Beaumont (Wondelgem), Patrick Stiepenaere (Brugge), Danny Decouck (Aalst) en Jens Baeyens (Erembodegem) wisten de juiste antwoorden op onze vorige westrijd en winnen een FNAC-geschenkbon.

Nieuwe prijs:
Mediamarkt-geschenkbon

Nieuwe vragen

- Het ZMK is opgenomen in het ZOL. Wat betekenen beide letterwoorden?
- Het station van Genk is opnieuw geopend. ACOD Spoor Limburg wil dat nog drie andere stations heropend worden. Welke?
- Hoeveel kost een loopbaancheque?

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
"Wij hebben onze koopkrachtverhoging verdiend"

Deze maand startte het overleg tussen werkgeversorganisaties en vakbonden over een nieuw interprofessioneel akkoord. Dat loop echter niet van een leien dakje. Wat is het probleem?

Chris Reniers: "Tijdens het interprofessioneel akkoord of IPA worden om de twee jaar afspraken gemaakt tussen werkgevers en werknemers in de private sector. Op de openbare sector is het IPA enkel van toepassing om sommige van onze sectoren. Toch zijn de afspraken die erin gemaakt worden richtinggevend voor de sectorale en intersectorale onderhandelingen die wij in de openbare sector voeren.
Een belangrijk onderdeel van het IPA is het hoofdstuk 'koopkracht'. Het ABVV en de andere vakbonden zetten in op een waardevolle koopkrachtverhoging voor de werknemers. De werkgevers zijn – zoals gewoonlijk – daar niet erg happig op. Zij willen niet verder gaan dan een loonsverhoging van 0,4% en volgen daarmee het omstreden cijfer van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven. Daar kunnen het ABVV en de andere vakbonden uiteraard niet mee akkoord gaan."

Is de houding van de werkgevers dan niet terecht? De economie heeft toch flinke klappen gekregen door de coronacrisis?

Chris Reniers: "Er zijn zeker bedrijven die moeilijke tijden doormaken, maar een groot aantal doet het ook zeer goed. Bovendien mag je niet vergeten dat de overheid bedrijven veel hulp biedt via subsidies en andere steunmaatregelen. En trouwens, zijn het niet de werknemers die het voorbije jaar, in vaak moeilijke omstandigheden, aan de slag zijn gebleven en de economie en het land draaiende hebben gehouden? Dan beweren dat er geen ruimte is voor een koopkrachtverhoging, is een slag in hun gezicht.
Economische experts geven intussen ook al aan dat deze economische dip zal stoppen eens we de coronacrisis te boven komen. Het is dus een kwestie van tijd eer de economie weer aanzwengelt. Met dat vooruitzicht moet ook rekening gehouden worden bij het afsluiten van dit IPA."

Zal de ACOD ook voor het personeel in de openbare sector een koopkrachtverhoging eisen bij de sectorale en intersectorale onderhandelingen?

Chris Reniers: "De inzet van het personeel van de openbare diensten tijdens het voorbije jaar staat buiten kijf. De regering en vele politici hebben dat ook zelf woordelijk toegegeven. We hopen dus dat ze hun waardering omzetten in een effectieve koopkrachtverhoging voor het personeel van de openbare sector."

Telewerk maakte tijdens het voorbije coronajaar een grote opgang. Niet zelden ging dit gepaard met kinderziektes, omdat niet alle werkgevers hierop waren voorbereid. Wat is het standpunt van de ACOD over telewerk in de openbare sector?

Chris Reniers: "Vele van onze sectoren krijgen in de praktijk te maken met telewerk en de discussie hierover woedt dan ook volop, kijk maar naar enkele artikels daarover in deze editie van Tribune. Feit blijft dat er voor- en nadelen zijn verbonden aan telewerk, zowel voor wie kan telewerken als wie dat niet kan. Het is geen eenduidig verhaal, maar in een volgende editie van Tribune zullen we er een uitgebreid dossier over voorstellen, zodat iedereen zich erover kan informeren."

Terwijl we dit interview afnemen maak Joe Biden zich op om de eed af te leggen als nieuwe president van de Verenigde Staten. Is het een heuglijke dag voor jou?

Chris Reniers: "*(grijnst)* Het zal geen verrassing zijn dat ik vanavond een glaasje ga drinken op het feit dat Trump weg is uit het Witte Huis. Er zijn werkelijk geen woorden om de taferelen te beschrijven die we de voorbije maanden in de VS hebben gezien. We hebben in lange tijd niet meer een dergelijke aanval op de democratische waarden gezien in een westers land. Het is des te erger dat daartoe opgeroepen werd door de zittende president, die niet kan verkroppen dat hij de verkiezingen heeft verloren.

Chris Reniers - voorzitter

Het bewijst nog maar eens hoeveel schade één persoon kan toebrengen aan de democratie door tweedracht te zaaien en door zich als een straatvechter vast te klampen aan de macht. Zijn opruiende taal en 'fake news' zijn koren op de molen voor extreemrechts en zuigen vele burgers mee in een valse voorstelling van de realiteit. Ik heb enkele jaren geleden al gewaarschuwd voor het taalgebruik en gedrag van politici. Mensen en bepaalde groepen stigmatiseren is niet onschuldig en kan de democratische beginselen en de rechtstaat ondermijnen. Bepaalde politieke partijen zouden best lessen trekken uit wat zich in de VS heeft afgespeeld om zowel hun taal als politiek gedrag te veranderen. Helaas vrees ik dat dit roepen in de woestijn is. Laat ons hopen dat met Joe Biden een nieuwe wind waait door de VS."

Loopbaanbegeleiding
Goede voornemens op het vlak van werk?

Hopelijk heb je tijdens deze uitzonderlijke eindejaarsperiode veel warmte en liefde ervaren, ook al was het misschien vanop afstand. Voor 2021 wensen we je alvast een goede gezondheid, maar ook een boeiende job die veel voldoening schenkt. Heb je toch weinig energie om er opnieuw een vol jaar tegenaan te gaan op het werk? Zet dan loopbaanbegeleiding volgen alvast op je lijstje met goede voornemens.

Op zoek naar energie

Uiteraard kost werken energie, maar als het goed zit krijg je er ook voldoende energie voor terug, bijvoorbeeld als je positieve feedback krijgt van klanten of collega's. Jammer genoeg gebeurt het ook dat werknemers hun werk nutteloos of eentonig vinden of dat de sfeer op het werk tegenvalt. Van zo'n situaties krijg je stress en dat vreet energie.
Ook de huidige gezondheidscrisis brengt stress en onzekerheid mee. Er is de toegenomen werkdruk in veel sectoren, de moeilijke combinatie tussen werk en gezin, de grenzen die vervagen bij thuiswerk of de financiële gevolgen. Het is belangrijk te beseffen dat we stress ervaren en dat we nadenken over hoe we onze situatie kunnen verbeteren. En dat kan samen met een ABVV-loopbaanbegeleider. Tijdens een persoonlijke begeleiding ga je op zoek naar wat er aan de hand is, wat je er aan kan doen en wat je energie geeft.
Je ontdekt je talenten, waarden, ambities en motivatie. Je krijgt ook antwoorden op praktische vragen over de arbeidsmarkt. Je maakt enkele opdrachten die je meer inzicht geven in wie je bent, wat je goed kan en wat je precies wil in je loopbaan. Op het einde stel je zelf een concreet actieplan op.

Online loopbaanbegeleiding

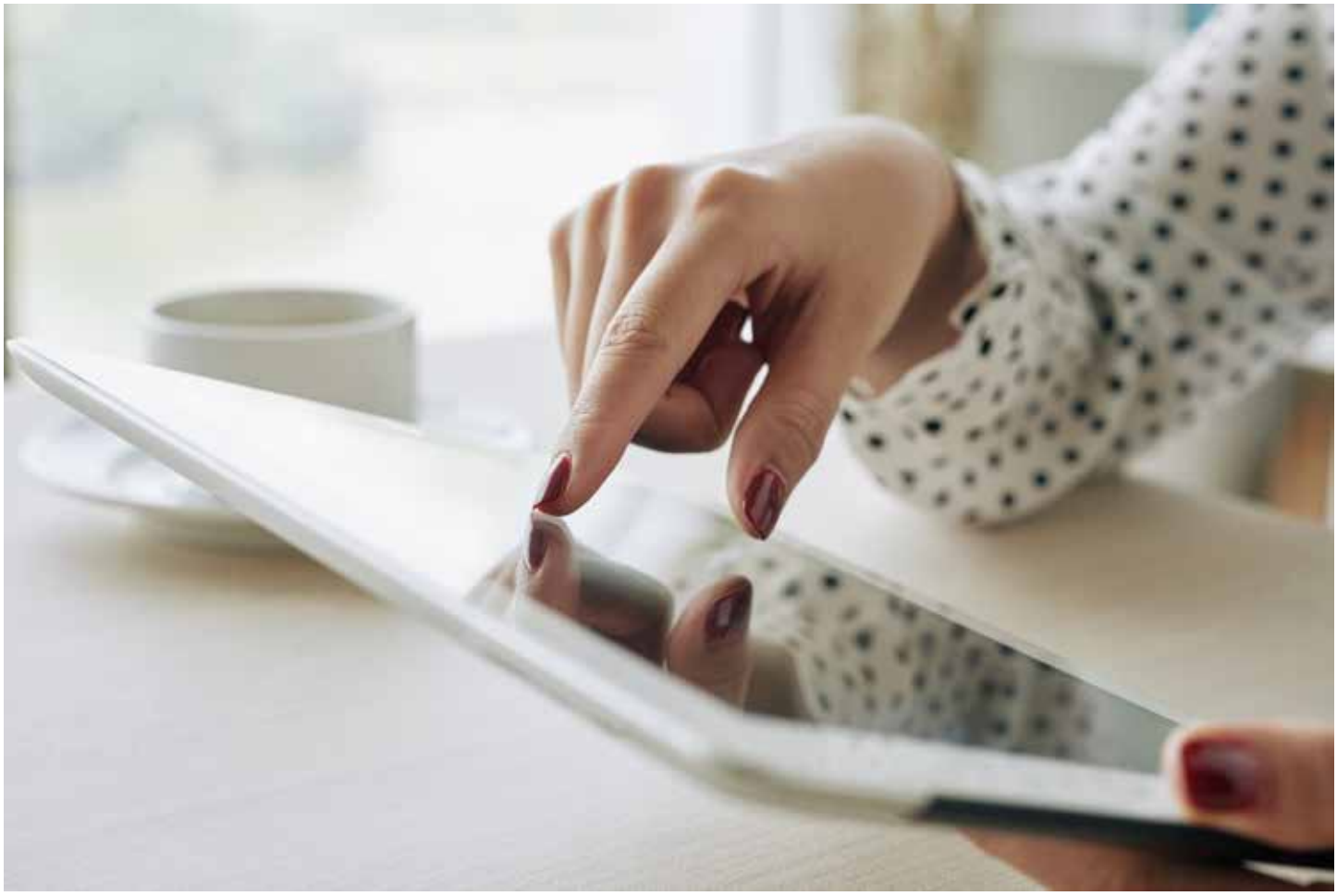
We bieden een volwaardige online loopbaanbegeleiding aan voor wie liever niet naar de ABVV-kantoren komt. Zo is er geen enkel risico om besmet te worden. Je hebt enkel een smartphone, tablet of pc nodig met een camera en een internetverbinding. Een gemiddeld videogesprek duurt 1 tot 1,5 uur. De ABVV-loopbaanbegeleider begeleidt je persoonlijk om het eerste videogesprek te starten. Je kan de oefeningen digitaal invullen of thuis zelf afdrukken. Je kan er ook voor kiezen om de loopbaanbegeleiding later nog voort te zetten in onze kantoren. Wil je toch liever een face-to-face gesprek ter plaatse? Ook dat is nog mogelijk, maar enkel op afspraak en met bijkomende veiligheidsmaatregelen die de loopbaanbegeleider je zal uitleggen.

Contact

Vul je gegevens in op www.abvvloopbaanbegeleiding.be en een ABVV-loopbaanbegeleider zal je contacteren voor meer informatie. We werken met loopbaancheques die je onder bepaalde voorwaarden kan aankopen bij de VDAB. Elke cheque kost 40 euro en geeft recht op vier of zeven uur begeleiding in totaal.

Gratis webinar 'Omgaan met stress in onzekere tijden'

Woensdag 10 februari 2021 van 10u tot 11u
Inschrijven: https://abvvloopbaanadvies.webinargeek.com/omgaan-met-stress-in-onzekere-tijden



Bericht aan onze leden
Hou je ACOD-ledenfiche up to date

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

Verandert er iets op je werk (bijvoorbeeld nieuwe tewerkstelling, ander arbeidsregime) of verander je van adres of rekeningnummer? Laat het ons weten. Dan passen we dat onmiddellijk aan in de ledenfiche. Wijzigingen kan je rechtstreeks doorgeven aan het ACOD-gewest (zie contactgegevens hieronder) of via ACOD Online (voor adreswijzigingen en andere informatie, als daar je ledenprofiel geactiveerd is).

Contactgegevens ACOD-gewesten

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

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

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

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

West-Vlaanderen
Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
west_vlaanderen@acod.be
051 20 25 70

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

Sterk statuut
Respect en solidariteit vormen de basis

Bij het begin van een nieuw jaar beklemtonen we graag goede voornemens. Door de gezondheidscrisis hebben we opnieuw ondervonden dat het naleven van essentiële regels levensbelangrijk is. Bij het spoor hebben we ook essentiële regels, samengebundeld in het statuut, waaraan we zeer gehecht zijn. Als grootste vakbond hebben we vaak de pen van het statuut mee in de hand gehouden, of de Tipp-Ex van een overijverige tegenstander afgepakt.

Het belang van een goed statuut

Het statuut garandeert het spoorwegpersoneel een goede en zekere tewerkstelling. De gezondheidscrisis toont aan dat werkzekerheid en een constante verloning geen overbodige luxe zijn. Meer nog, wat velen – vaak aan de overkant – niet steeds beseffen, is dat het statuut dé voorwaarde is voor de continuïteit van het bedrijf.
Het is trouwens de reden waarom in de ambtenarij dit systeem werd ingevoerd, honderden jaren terug. Het gaf de instellingen immers de zekerheid dat de openbare diensten onder alle omstandigheden konden blijven functioneren in alle onafhankelijkheid, ongeacht welke regering het voor het zeggen had. De ambtenaar en het statuut zijn in se de behoeders van openbare diensten in een democratie. Ook als die democratie onder vuur staat.
Het statuut is dus zowel voor de werknemers als voor de bedrijfsleiding van groot belang om de dienstverlening maximaal te houden. Er zijn er die een 'gegarandeerde dienstverlening' al genoeg vinden, wij kiezen resoluut voor een 'maximale dienstverlening'.

Afspraken moeten nageleefd worden

Sommige leidinggevenden, vandaag en (eer)gisteren, zijn de kernboodschap van het statuut vergeten of kennen ze gewoon niet. Het statuut is de bevoegdheid van de Nationale Paritaire Commissie en alles wat ermee verbonden is, wordt goedgekeurd met een twee derde meerderheid. De sterkte van de erkende vakbonden is dus ontegensprekelijk verbonden met het behoud van het statuut en de zekerheid voor alle personeelsleden.
De kracht van een erkende vakbond is dat elke werknemer telt, tot welke grote of kleine beroepscategorie deze ook behoort. Dat is solidariteit, de 'allen voor een, een voor allen'-aanpak. Het mag dan wel gemakkelijk zijn om 'alles voor ons en niets voor de andere' te promoten op populistische fora, de Nationale Paritaire Commissie is een verantwoordelijk forum.
Het statuut bepaalt dat afspraken gerespecteerd moeten worden en we hebben er als vakbond alle belang bij dat dit principe toegepast wordt, ook wanneer ons dit minder goed uitkomt. Syndicale organisaties kunnen wel eens van mening verschillen en als er in de Nationale Paritaire Commissie een twee derde meerderheid wordt gevonden met een andere vakbond dan de onze, dan dienen we dit te respecteren. Niet alleen omwille van democratische en syndicale waarden en normen, maar ook om de beslissingsvoorwaarde met betrekking tot het statuut van twee derde meerderheid te bewaken en te handhaven. De 'usual suspects' in het parlement willen deze voorwaarde immers herleiden tot een gewone meerderheid…

Solidair onder collega's en voor reizigers

Tijdens de coronacrisis is meer dan ooit duidelijk geworden dat openbare diensten belangrijk zijn om de samenleving draaiend te houden. De Belgische spoorwegen hebben daartoe zeker hun steentje bijgedragen. We hebben ervoor gezorgd dat de mensen van de zorg en vele andere essentiële beroepen op hun bestemming geraakten. Als vakbond hebben we er altijd op gewezen – en we blijven dat doen- dat er een maximale dienstverlening moet zijn voor de reizigers.
Om te zorgen voor een maximaal aanbod aan de reiziger moeten wij inspanningen leveren. Onze mensen van de rijdende diensten, van de seinhuizen, van de werk-

plaatsen, zij die de sporen en treinen onderhouden en vele anderen, zijn dag en nacht in de weer om ervoor te zorgen dat de eerste treinen 's morgens klaarstaan zodat we onze reizigers op tijd, in veilige en comfortabele omstandigheden op hun bestemming kunnen brengen. Dat zijn uiteraard opofferingen die we als spoorwegman en-vrouw erbij nemen omdat we graag ten dienste van de klant staan. Ook voor de interne dienstverlening – onder collega's – is dit van belang. Als alles vlot verloopt, hebben onze collega's in de frontlinie – dicht bij de klant – het ook gemakkelijker in hun job.

Hopen op normaal

Het nieuwe jaar brengt ons een resem uitdagingen. De vaccinaties mogen dan wel gestart zijn, we weten niet hoe dit onvoorspelbaar virus zal reageren. Hopelijk kunnen we weldra weer normaal leven zonder te vergeten hoe belangrijk solidariteit is. Iedereen kijkt ernaar uit om terug samen te komen, op reis te gaan, een terrasje te doen, kortom van elkaar te genieten. Ook voor de vakbond is het belangrijk dat we terug onze normale activiteiten kunnen hernemen, met persoonlijke contacten in plaats van pratende computerschermen. Vakbondswerk is meer dan ooit teamwerk. Met respect voor afspraken en voor mekaar, met doorzetting en solidariteit, komen we er. Het komt goed. Daarvan ben ik overtuigd!

Ludo Sempels

Gepensioneerden tellen mee bij de vakbond!

Onze militanten krijgen wel eens de vraag van toekomstige of (net) gepensioneerde collega's: "Wat kan de vakbond voor mij blijven betekenen?" Een goede vraag waar we graag en overtuigend op antwoorden.

De vakbond is een sociale beweging van en door generaties werknemers. Elke generatie zorgt voor de sociale welvaart van de generatie van (eer)gisteren en (over) morgen. Een grotere solidariteit tussen generaties bestaat niet. België is op dat vlak een buitenbeentje in Europa. Nergens anders stijgt de syndicalisatiegraad of houdt die stand in een steeds meer geïndividualiseerde samenleving. Dat wordt bevestigd bij de Belgische spoorwegen, waar meer dan 80 procent van het personeel aangesloten is bij een vakbond.

Een mooi voorbeeld van syndicale werking bij de Belgische spoorwegen is het sociaal akkoord over de gratis hospitalisatieverzekering, niet alleen voor de actieve personeelsleden, maar ook voor de gepensioneerde en hun gezinsleden die begunstigden zijn van onze KGV (Kas der Geneeskundige Verzorging). Tijdens het sociaal overleg hameren onze vertegenwoordigers immers steeds hierop: "De hospitalisatieverzekering geldt ook voor de gepensioneerden!" Zonder die garantie is er geen akkoord. Daarom is het belangrijk dat gepensioneerden lid zijn en blijven van onze vakbond opdat de hospitalisatieverzekering ook voor hen een zekerheid blijft. Beschouw je vakbondsbijdrage gerust als je hospitalisatieverzekering. De goedkoopste op de markt!

Maar we bieden meer dan dat. Als gepensioneerd lid kan je blijvend een beroep doen op syndicale bijstand bij eventuele problemen. Voor vragen over pensioenmaterie, tegemoetkomingen, belastingen, aanvragen van premies… ben je bij ons op het juiste adres.

Daarnaast blijf je genieten van de voordelen die het lidmaatschap van ACOD biedt. We sommen even de belangrijkste voordelen op.

- Terugbetaling van een deel van de lidmaatschapsbijdrage via de syndicale premie.
- Deelname aan de gewestelijke jaarvergaderingen van de ACOD-gepensioneerden (met diner), alsook aan het nieuwjaarsfeest van de ABVV-senioren.
- Deelname aan de daguitstappen en activiteiten georganiseerd door de ACOD/ ABVV- senioren en Linx-Plus.
- Een korting van 10 procent op de logementsprijs in een van onze syndicale vakantiehuizen (Floreal) aan zee en in de Ardennen.
- Als ACOD-lid kan je ook terecht in verschillende vakantiehuizen van de Franse socialistische vakbond.

We hebben dus niet alleen samen gestreden voor betaald verlof en een verdiend pensioen, we bieden ook betaalbare en toegankelijke vakantieplaatsen en een hospitalisatieverzekering (waardoor je enkel moet focussen op een spoedig herstel in het ziekenhuis).

Gunther Blauwens

Genk
Opnieuw een volwaardig treinstation

Door besparingen en personeelstekorten bij de NMBS werd de dienstverlening in de kleinere stations afgebouwd. Ook voor het station van Genk van was dat het geval. Wij zijn dan ook blij dat de NMBS op haar beslissing terugkomt, mede door intensieve syndicale druk van ACOD Spoor.

Dat het station van Genk voorwerp uitmaakte van vandalisme en ander onkiese daden heeft de vroegere beslissing van het directiecomité om de dienstverlening af te bouwen zeker in de hand gewerkt. Toiletten en liften werden buiten gebruik gesteld, waardoor honderden reizigers zowel letterlijk als figuurlijk in de kou kwamen te staan. Lijdzaam moesten de treingebruikers vaststellen hoe hun station bij gebrek aan sociale controle langzaamaan verloederde. Ook de dienstverlening werd wegens onvoldoende personeelsleden tot een minimum herleid.

Daar komt nu gelukkig verandering in. Zo waren er vanaf 1 oktober 2020 al 1ste assistent klanten aanwezig van 14 tot 22 uur. Hierdoor kan men de toiletten en de liften ook na 14 uur opnieuw openstellen voor de treingebruikers. Wij zijn vooral blij dat mensen met een beperkte mobiliteit en andersvaliden opnieuw gebruik kunnen maken van de toiletten en de liften naar de perrons.

ACOD Spoor Limburg heeft zich altijd verzet tegen de besparingen en personeelstekorten in Limburg waarvan de treingebruikers en ook het spoorwegpersoneel de dupe zijn. Vanaf begin januari 2021 werden aan het bestaande personeelsbestand nog eens dagelijks twee diensten van onderstationchef toegevoegd, waardoor de dienstverlening voor de reizigers gevoelig zal verbeteren. Hun aanwezigheid zal er ook voor zorgen dat reizigers zich meer op hun gemak voelen en comfortabel de trein kunnen nemen.
Nu nog een halfuur-verbinding met Hasselt en snellere verbindingen met Antwerpen en Brussel. Wanneer dit een realiteit is, zal Genk, zoals het hoort, weer een volwaardig station zijn. ACOD Spoor Limburg hoopt ook dat dit initiatief van de NMBS navolging krijgt in de stations Neerpelt, Sint-Truiden en Tongeren.

Stefan T'Jolyn, Gunther Blauwens

Wissel van de wacht
Nicky Masscheleyn volgt Lugil Verschaete op

Op 1 februari 2021 legde nationaal secretaris Lugil Verschaete zijn mandaat neer en ging hij met pensioen. Hij wordt opgevolgd door Nicky Masscheleyn, tot nu toe actief als bestendig afgevaardigde voor ACOD Spoor in West-Vlaanderen.

Bedankt Lugil!

Kameraad Lugil is binnen de sector en de Belgische Spoorwegen een zeer gewaardeerd en gerespecteerd vakbondsman. Bij het prille begin van zijn loopbaan ruilde hij zijn functie als treinbegeleider in voor een administratieve functie. Daar maakte hij naam en faam binnen de Sociale Dienst door zijn dossierkennis en punctuele opvolging. Voor hij gedetacheerd werd naar de vakbond, was hij ombudsman van de KGV in Brugge.
In West-Vlaanderen draaide Lugil al jaren mee in de bestuursorganen vooraleer hij in januari 2011 propagandasecretaris werd. Ook intersectoraal bleef hij bij de ACOD niet onopgemerkt en hij werd hij verkozen tot voorzitter van ACOD West-Vlaanderen.

Lugil Verschaete

In oktober 2014 kwam er op het nationaal secretariaat een mandaat vrij als nationaal secretaris en werd Lugil hiervoor verkozen. Hij werd onder andere verantwoordelijk voor de financiën en dat was te merken. Minutieus zorgde hij ervoor dat de boekhouding tot op de eurocent klopte. Eind 2018 werd hij aangeduid als woordvoerder voor de ACOD Spoor / CGSP Cheminots in de nationale paritaire subcommissie. Met zijn gevoel voor diplomatie dwong hij op korte tijd respect af bij iedereen die in de commissie zetelde.

Naast syndicalist is Lugil vooral als mens een grote waarde binnen onze organisatie. Iemand op wie je kan rekenen, loyaal, correct en een echte teamspeler. In het nationaal secretariaat hadden we een zeer goede verstandhouding en vormden we een echte en hechte ploeg.
Lugil zal nu dus meer tijd hebben voor andere zaken dan de vakbond, maar we weten dat we hem op kunnen blijven rekenen voor raad en daad. Een dikke merci voor de fijne samenwerking gedurende vele jaren!

Welkom Nicky

Nicky Masscheleyn is sinds anderhalf jaar bestendig afgevaardigde in West-Vlaanderen. Voordien was hij treinbegeleider in het depot van De Panne. Als bestendig afgevaardigde kwam hij met verschillende beroepscategorieën in contact en werd hij snel gewaardeerd omwille van zijn syndicale inzet voor alle personeelsleden bij het spoor. Dergelijk respect moet je verdienen want uit welke beroepscategorie je ook komt, als vakbondssecretaris behandel je nooit enkel dossiers van je eigen beroepscategorie. Je moet als het ware een duizendpoot zijn, je snel kunnen aanpassen en inleven in de dossiers van het volledige spoorwegpersoneel. Nicky weet dit met veel zelfvertrouwen en inzet te verwezenlijken.

Nicky leert snel en ondervond dat het belangrijk is om evenwichten te zoeken

Nicky Masscheleyn

en te vinden, wat van cruciaal belang is binnen een syndicale organisatie. Hij werd eind vorig jaar dan ook op overtuigende wijze verkozen om Lugil op te volgen als nationaal secretaris. Uiteraard zal het niet gemakkelijk zijn om iemand als Lugil te vervangen, maar een nieuwe functie is steeds een uitdaging en hij gaat deze graag aan.

Eén ding is zeker: Nicky staat er natuurlijk niet alleen voor en zal ondersteund worden binnen het nationaal secretariaat en over de taalgrens heen. We zijn ervan overtuigd dat hij met steun van iedereen deze moeilijke maar boeiende opdracht tot een goed einde zal weten te brengen. Veel succes gewenst!

Ludo Sempels

CONTACT **Gunther Blauwens** | 02 508 59 27 | gunther.blauwens@acod.be

De Lijn

Eindelijk op weg naar opwaardering technici?

De laatste cao over het opwaarderen van het beroep van technicus bij De Lijn dateert van 2008. Hoewel het toen slechts over een eerste minimale stap ging, konden de technische diensten er zich in vinden omdat de volgende stappen snel zouden volgen. Nu, twaalf jaar later, weten we wel beter.

Bij de technische diensten is er geen sprake van stilstand, maar wel van achteruitgang. De keuzes die in het verleden werden gemaakt, hebben zware gevolgen voor veel technici, zoals deze in verband met het centrale magazijn, of de cao De Lijn 2020 die in 2018 werd afgesloten.
De nefaste invloed op de werking van de technische diensten is enorm. Vele leidinggevende functies verdwenen en ook aan ondersteunende functies kwam een einde. 'Zelfsturende teams' was het modewoord van het jaar 2019, wat in de praktijk betekende dat alle werklast van de verdwenen functies op de schouders van de lagere niveaus terechtkwam.
De technische diensten hielden zich echter sterk en de voormalig directeur kwam met een plan voor opwaardering van al de lonen voor de technici. Maar toen het uitgevoerd moest worden, verdween hij samen met zijn plan.
In 2020 bleven de problemen sluimeren op de achtergrond. De vragen van het personeel waren nochtans zeer duidelijk. In de cao sociale programmatie 2019-2020 werd een werkgroep Techniek opgericht die een duidelijke opdracht kreeg. ACOD TBM had haar huiswerk goed gemaakt.

Onafwendbare staking

Medio december 2020 echter barstte de bom toen het overleg over het nieuwe loon- en loopbaanmodel vastliep. Het lijkt al maanden meer op een mededelingenforum van de directie waar geen rekening gehouden wordt met de opmerkingen van de vakbonden. Ook de input van de werkgroepen wordt niet meer meegenomen, hoewel net deze een groot deel van de pijnpunten blootlegt bij de technische diensten. De directie ontkent dit met klem en stelt dat zij op veel werven hiermee aan de slag is. Een groter contrast tussen de realiteit op de werkvloer en de gedachtegang van de directie kan er niet zijn.
De stakingsaanzegging werd op 6 december overgemaakt met een zeer duidelijk eisenbundel: loonsverbetering voor iedere technicus; cao's op basis van de bevindingen van de werkgroep Techniek; het nieuwe wachtsysteem moet voldoen aan de vooropgestelde afspraken; de organisatieverfijning die nu uitgerold wordt, moet over administratieve lastenverlaging gaan; een algemene waardering voor en meer

inspraak vanuit de werkvloer met respect voor onze technici.
Tijdens de aanzegging waren het de vakbonden die al het mogelijke deden om de gespreken op gang te houden. Vanuit de directie kwam geen enkel spontaan verzoek om samen te zitten en aan oplossingen te werken. Dit was ook goed voelbaar tijdens de onderhandelingen. We kunnen stellen dat de directie niet echt naar een oplossing zocht. De harde acties werden dus onvermijdelijk.

"Fragiel akkoord is basis voor meer."

Op 21 december vond de eerste stakingsdag plaats. Dit was een bewuste keuze van de vakbonden: een actie in de kerstvakantie zou de hinder voor de reizigers en vooral de studenten tot een minimum beperken. Hoewel De Lijn de actiebereidheid minimaliseerde in de media, was de solidariteit binnen de personeelscategorieën een succes. De eerste vraag naar overleg van de directie kwam er al op de stakingsdag zelf, maar al snel bleek het water voor een akkoord nog te diep. Daags nadien was er een nieuwe bijeenkomst, maar ook hier werden de cruciale stappen niet gezet om de acties op te schorten.
De directie liet zich de dagen daarna niet van haar beste kant zien. Er volgden niet onmiddellijk nieuwe overlegmomenten, waardoor de staking bleef aanhouden.
Pas na een schrijven van de vakbonden naar de sociaal bemiddelaar kwam er een nieuw gesprek op 29 december. Met succes.

Basisakkoord doet meer verhopen

Voor het jaareinde kwam er een fragiel akkoord uit de bus. Ondanks een gezonde achterdocht ten aanzien van de beloftes van de directie, is dit akkoord een basis voor meer. Bovendien werd het gesloten onder toezicht van een sociaal bemiddelaar, wat geruststellend werkt.
Er moet nu een oefening gemaakt worden om de laagste loonschalen sneller op te waarderen. Dit lag voor op het paritair comité van 21 januari 2021. Ook de doorgroeimogelijkheden binnen het huidige loonbeleid zullen behouden blijven als er een nieuw loonbeleid komt. De werkgroep Techniek wordt erkend en in het eerste kwartaal zal er gecommuniceerd worden naar de werkvloer over de verbeterpunten. De werkvloer wordt ook actief berokken in dit proces en de resultaten zullen aan bod komen in een paritaire werkgroep in mei 2021.Voor het wachtstelsel kwam er tegen 21 januari 2021 een voorstel om de regeling van recup-uren te behouden. De administratieve lastenverlaging wordt meegenomen binnen de werkgroep techniek.

In een volgende editie lees je beslist meer over de vorderingen van de uitwerking van het basisakkoord, die ongetwijfeld voor een groot deel zullen afhangen van de houding en voorstellen van de directie. Hoe dan ook zal ACOD TBM steeds klaarstaan om u te vertegenwoordigen. Een veilig en gezond 2021 toegewenst!

Stan Reusen

CONTACT **Stan Reusen** | 02 508 58 84 | tbm@acod.be

foto: Belga - Hatim Kaghat

Alternatief DistributieModel
Hoog tijd voor een evaluatie

Het Alternatief DistributieModel of ADM is het uitreikingsmodel waarmee bpost in maart 2020 is gestart. In dit model komt de postbode slechts tweemaal per week langs met de non-priorproducten (maandag-woensdag of dinsdag-donderdag). De priorzendingen worden nog dagelijks uitgereikt en zo is vrijdag voorbehouden voor enkel de priorproducten.

Er was met bpost afgesproken dat na zes maanden een evaluatie zou plaatsvinden. Dit is nog niet gebeurd omdat er door de CoViD-19 crisis geen normaal verloop van dit distributiemodel is geweest. Laat de evaluatie toch maar komen, we hebben ondertussen een hele lijst met zaken die fout lopen.

Bij de voorstelling van het ADM hadden we vele vragen en opmerkingen en die komen nog steeds naar boven op het terrein. Wij vreesden dat vrijdag een 'opkuisdag' zou worden. Wel, inmiddels werd al vele vrijdagen een massa volume op de werkvloer gedropt. Hoeveel bakken zijn er niet geweest met een fout etiket? Hoeveel bakken hebben de postbodes al moeten dragen op een andere dan de voorziene uitreikingsdag? De reden moeten we niet ver zoeken. Alles wat binnenkomt moet weg. Dat is wat de uitreikers van het management te horen krijgen.

Nog steeds ontvangen onze postbodes te veel 'manu product' (zelf te sorteren). Je kan er vele hangars tot de nok vol mee vullen. Wat valt er te zeggen over de splitsing prior en non-prior? Het werkt niet. De afgiftes zijn niet afgestemd op de uitreiking, zodat er op dagen dat er geen non-prior zendingen zouden moeten zijn, deze toch moeten gedragen worden. Wat met de Chinese pakjes op vrijdag? Wat met de vele abonnementen op vrijdag? Je ziet, er zijn nog vele zaken die tot op vandaag in het honderd lopen.

Het ADM-verhaal werd gelanceerd als dé oplossing voor een meer gespreide aanlevering van de briefwisseling. Niets is minder waar, de pieken zijn er nog steeds, wij hebben zelfs de indruk dat ze toegenomen zijn. Het onderling verschil tussen de diensten is nog groter geworden, dit werd niet weggewerkt met het nieuwe model. Wat te doen met de verhoging van het aantal pakjes? Op zeer veel plaatsen werden er versterkingsdiensten opgezet om de toevloed van pakjes aan te kunnen. Past deze tsunami van pakjes in het ADM? We moeten toegeven dat bpost dit niet had kunnen voorspellen, maar het bewijst ook dat het model niet werkt met deze hoeveelheid pakjes.

Het ADM werd in verschillende infosessies zeer mooi voorgesteld aan de postbodes: het zou allemaal evenwichtiger, mooier, gelijker en eerlijker worden. Wel kameraden, het is niet zo, en dat voelen jullie elke dag. Weet dat wij een evaluatie zullen eisen en dat wij hard zullen discussiëren over het ADM-model.

Samen sterk!

Jean-Pierre Nyns

bpost bank geprivatiseerd

Op kerstavond had bpost een speciaal geschenk voor haar medewerkers van Retail en Customer Care. Zij kondigde de volledige privatisering van de bpost bank aan. De timing van die aankondiging was op zijn minst ongelukkig te noemen. Het personeel is in deze moeilijke tijd al maanden enorme inspanningen aan het leveren als essentieel bedrijf.

Was het echt nodig om net voor de feestdagen het personeel extra stress te bezorgen? bpost verdedigde zich door een ingewikkelde technische uitleg te geven over een samenwerkingsovereenkomst die afliep en de verplichtingen van een beursgenoteerd bedrijf.

Je moet weten dat de Bank van de Post en vervolgens de bpost bank al sinds 1995 voor 50 procent in handen is van de BNP Paribas Fortis-groep. Met die groep was er een samenwerkingsovereenkomst die om de zes jaar moest verlengd en/of aangepast worden. Hierdoor kon bpost bank hypothecaire leningen, beleggingen en andere spaarproducten aanbieden.

Bizar genoeg is het net om die reden dat bpost haar aankondiging met een klaagzang begon: “Mede-eigenaar zijn van een bank is vandaag de dag en in de huidige omstandigheden niet vanzelfsprekend omdat de marges (te) klein zijn, de rentevoet laag en het vereiste kapitaal enorm groot is.” Volgens bpost werd daarom met de BNP Paribas Fortis over een nieuw samenwerkingsmodel onderhandeld. De bedoeling is dat deze groep de resterende 50 procent van de aandelen zou overkopen, waardoor de bpost bank volledig geprivatiseerd zal zijn.

Uiteraard vragen wij ons onmiddellijk af wat de gevolgen daarvan zullen zijn voor het personeel en voor de bevolking? Volgens bpost zal er in eerste instantie niets veranderen voor de nagenoeg 900 direct betrokken medewerkers en de Belgische burger. Integendeel, volgens bpost is dit scenario het beste wat het personeel zou kunnen overkomen.

foto: Belga - Nicolas Maeterlinck

ACOD Post – en jij hoogstwaarschijnlijk ook – aanvaardt die uitleg niet zomaar. Wij hebben tientallen vragen waarop we een antwoord eisen. Wij willen garanties voor al het direct en indirect betrokken personeel.

ACOD Post wil dat:
- deze overname een toekomstperspectief voor het personeel creëert
- de huidige 660 postkantoren een belangrijke rol blijven spelen in dit verhaal
- de bpost bank een vertrouwensbank voor de burger zal blijven en tegelijkertijd de huidige waarden (een eenvoudige bank waar iedereen gelijk behandeld wordt) blijft aanhouden.

Volgens bpost zal er in 2021 niets veranderen, wordt 2022 een overgangsjaar en gaat het nieuwe samenwerkingsmodel in vanaf 1 januari 2023 tot 31 december 2028. Wij zullen niet wachten tot 2022 met onze vragen. Op het ogenblik dat je dit artikel leest, hebben we een eerste keer aan tafel gezeten met bpost om hierover te discussiëren.

Wij houden je op de hoogte!

Jean-Pierre Nyns

Quote van de maand

“Als we met de rug tegen de muur staan, zijn we in staat om onszelf te overstijgen. Om het beste in onszelf naar boven te halen: solidariteit. En de reden daarvoor is heel simpel: omdat we dan weer ten volle beseffen dat eigenbelang en algemeen belang hand in hand gaan.”

Frank Vandenbroucke, minister van volksgezondheid.

Dienstorganisatie 2021

Naar goede jaarlijkse gewoonte geven we een overzicht van de dienstorganisatie 2021.

De tien wettelijke feestdagen in 2021

DATUM	DAG	FEESTDAG
1 januari	Vrijdag	Nieuwjaar
5 april	Maandag	Paasmaandag
1 mei	Zaterdag	Feest van de Arbeid
13 mei	Donderdag	O.L.H. Hemelvaart
24 mei	Maandag	Pinkstermaandag
21 juli	Woensdag	Nationale feestdag
15 augustus	Zondag	O.L.V. Hemelvaart
1 november	Maandag	Allerheiligen
11 november	Donderdag	Wapenstilstand
25 december	Zaterdag	Kerstmis

Hierna wordt het aantal wettelijke feestdagen vermeld dat samenvalt met de dagen van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige jaar dezelfde arbeidsregeling verzekert, namelijk een LM (inactiviteitsdagen zaterdag en zondag), LS (inactiviteitsdagen weekdag en zondag) of LD (inactiviteitsdagen weekdag en zaterdag) gedurende het volledige kalenderjaar.

Dag van inactiviteit	Wettelijke feestdagen
Maandag	3
Dinsdag	0
Woensdag	1
Donderdag	2
Vrijdag	1
Zaterdag	2
Zondag	1

- Voorbeeld van een LM-uurregeling met standaard als inactiviteitsdagen zaterdag en zondag: recht op drie vrije wettelijke feestdagen (twee dagen voor zaterdag + een dag voor zondag).
- Voorbeeld van een LS-uurregeling met als inactiviteitsdagen maandag en zondag: recht op vier vrije wettelijke feestdagen (drie dagen voor maandag + een dag voor zondag).
- Voorbeeld van een LD-uurregeling met als inactiviteitsdagen vrijdag en zaterdag: recht op drie vrije wettelijke feestdagen (een dag voor vrijdag + twee dagen voor zaterdag).

Belangrijke opmerking

Het personeelslid dat wijzigt van arbeidsregime, heeft recht op vrij te nemen wettelijke feestdagen voor de wettelijke feestdagen die vallen op de inactiviteitsdagen van het op dat ogenblik effectief uitgevoerde arbeidsregime.

Voorbeeld: een uitreiker AD (LM) die gedurende een of meer weken een LS-dienst uitvoert, met op maandag zijn inactiviteitsdag, heeft recht op drie vrij te nemen feestdagen voor de wettelijke feestdagen die in deze periode vallen op een maandag. Hij wordt ook bezoldigd voor zijn werk op de betreffende zaterdagen maar verliest hier dan het recht op een vrije wettelijke feestdag die in deze week of weken vallen op een zaterdag.

Specifieke organisaties in 2021

Vastgelegde verlofdagen in het Retail-netwerk

De Cluster Managers zullen in overleg met de sociale partners een lijst opstellen van de kantoren die zich bevinden op locaties waar:
- de plaatselijke feestdag een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten...)
- de veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden in het gedrang kan komen op de dag van de plaatselijke feestdag.

Op deze locaties zullen de loketten naar keuze totaal of gedeeltelijk (een halve dag of een beetje vroeger dan het normale uur) gesloten zijn en zal de afwezigheid ook worden afgetrokken naar rato van de verlof- of inhaalrusttellers.

Personeel bij Mail Operations (Preparation/Logistic) of Parcels & Logistics in LD en voor technici van FM

De LD-activiteiten op de zondagen 4 april, 23 mei en 31 oktober 2021 worden opgeschort. Voor die data werd beslist de afwezigheden te regelen via de 'rust-feestdag' die wordt verworven op de daaropvolgende maandag. Indien er geen rust-feestdag wordt opgebouwd op maandag, zal de afwezigheid geregeld worden volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust.

Personeel bij Preparation/Logistic of Parcels & Logistics en voor de technici van FM voor de activiteiten voorzien in de nachtvacatie van vrijdag 24 december en vrijdag 31 december 2021

De activiteiten op vrijdag 24 december en vrijdag 31 december 2021 worden opgeschort. Voor die data werd beslist de afwezigheden van de LM-diensten te regelen volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust.

Jean-Pierre Nyns

CONTACT **Jean-Pierre Nyns** | jean-pierre.nyns@acod.be

Interview Luc Meulenijzer
"Het personeel en de vakbond hebben bewezen dat ze grote veranderingen succesvol kunnen afronden"

Afgelopen zomer ging Luc Meulenijzer, sectorverantwoordelijke ACOD Post in het gewest Antwerpen, met pensioen. We blikken met hem terug op zijn werk bij bpost en voor de ACOD.

Hoe zag je carrière bij bpost eruit?

Luc Meulenijzer: "Na een kleine omzwerving bij de NMBS, begon ik in 1979 bij de toenmalige Regie der Posterijen als onder-postontvanger (loketmedewerker) in het kantoor Antwerpen 1. Na zeven jaar als incasseerder op het rebellenkantoor Antwerpen 2, of beter het Kiel, startte mijn loopbaan als agentschapshouder Retail in de streek van Mechelen & Sint-Katelijne-Waver.
In deze kantoren werd, met dank aan Boudewijn Cop, afscheid genomen van het toen zo bekende carbonpapier. Wij kochten onze persoonlijke PC en printer en waren in het Antwerpse de pioniers op het vlak van digitalisatie, wat bij de inspectiediensten toen niet in dank werd aangenomen. Na 'refocus', dat voor velen de toekomst drastisch wijzigde, werd ik vervangend kantoorhouder Retail en tijdelijk 'sterverantwoordelijke' in Bonheiden. Dit was zeker één van mijn mooiste momenten als verantwoordelijke. Ik denk nog steeds met plezier terug aan al mijn toenmalige collega's. Daarna werd ik kantoorhouder in Borsbeek."

Hoe ben je bij ACOD Post terechtgekomen?

Luc Meulenijzer: "Dit is een verhaal met wortels thuis en in de zeer mooie en gedreven inbreng van toegewijde militanten. De toenmalige gewestelijk secretaris ACOD Post Mechelen, Mon Vanneuten, was een familiekennis en zorgde ervoor dat ik van bij mijn eerste job bij de NMBS lid werd van de ACOD, nu bijna 43 jaar geleden.
Mijn eerste stappen als militant zette ik in 1981, met dank aan Liliane Staes. Enkele jaren later werd mijn goede kameraad Ward De Neys mijn syndicale mentor. Eind 2004 werd ik lid van het gewestelijk bestuur Antwerpen.
In 2015 stelde ik me kandidaat als sectorverantwoordelijke ACOD Post voor de regio Mechelen-Geel. Het gewest Antwerpen en Jean-Pierre Nyns keurden mijn kandidatuur goed en zo kon ik starten aan het laatste hoofdstuk van mijn actieve loopbaan binnen bpost en ACOD Post."

Wat blijft je het meeste bij?

Luc Meulenijzer: "De verandering van de Regie der Posterijen naar De Post en daarna bpost en de start in 1995 van de bankactiviteiten. Weinigen binnen de Regie hadden verwacht dat zulke drastische veranderingen met het toenmalig personeel konden lukken. Maar het personeel en de vakbond hebben bewezen dat dit wel degelijk kon, en met welk succes. Tot vandaag blijft bpost evolueren en moet het personeel zich aanpassen. Iedereen verdient een dikke pluim.
In het recente verleden denk ik uiteraard vooral aan het voorbije coronajaar, waarvoor 'een dikke merci' aan alle werknemers.
Op menselijk vlak betreur ik hoe sommige leidinggevenden de cijfertjes net iets te veel laten primeren op het menselijke en hoe snel sommigen hun eigen verleden als postbode of loketmedewerker zijn vergeten of er niet aan herinnerd willen worden. Gelukkig zijn er ook tientallen leidinggevenden die dagelijks bewijzen dat het ook anders en beter werkt.
Voor mij persoonlijk waren de zware overvallen, waarvan ik meermaals het slachtoffer was eind jaren 1980, begin jaren 1990, de momenten met een blijvende indruk."

Wat zijn je plannen nu je met pensioen bent?

Luc Meulenijzer: "Sommigen vragen zich af wat te doen met al die vrije tijd. Mijn voorgangers reageerden altijd 'Welke vrije tijd?'. Dan moest ik altijd een beetje glimlachen. Wat blijkt nu, ze spraken meer dan de waarheid. Als je het geluk van een goede gezondheid hebt en interesse hebt in meer dan alleen je huis en tuin, dan kom

Luc Meulenijzer: "Dank aan iedereen waarmee ik heel mijn loopbaan rechtstreeks of onrechtstreeks heb mogen samenwerken bij bpost en ACOD."

je massa's tijd te kort.
Corona heeft mijn bezigheden tijdelijk stil gelegd, maar ik hoop deze terug te kunnen opstarten. Zo ook de activiteiten van onze Vlaamse Vriendenkring van Socialistisch Postpersoneel, waarvan ik voorzitter ben. Voorts hoop ik nog lange tijd een helpende hand te kunnen en mogen zijn bij de ACOD-gepensioneerden."

Heb je nog een slotwoord?

Luc Meulenijzer: "Geen slotwoord, maar wel een woord van dank aan iedereen waarmee ik heel mijn loopbaan rechtstreeks of onrechtstreeks heb mogen samenwerken bij bpost en ACOD. Ik bedank ook Jean-Pierre Nyns voor de kans die hij mij geboden heeft om mij, op mijn gekende gedreven manier, te kunnen inzetten voor onze leden. Ook een woord van dank aan mijn gezin dat mij vele uren, dagen tot jaren moest delen met bpost en de ACOD. Leve de vakbond! Om met de woorden van Vera Lyn af te sluiten: 'We'll Meet Again'. We komen elkaar weer tegen.

Daar houden we je aan Luc. We wensen je alvast nog vele gelukkige jaren in goede gezondheid en veel plezier in al wat je onderneemt.

Elektriciteitscentrales, transport en distributie
Scharnierjaar voor toekomst van Belgisch energiesysteem

Indien de huidige regeringen dit jaar hun beleidsplannen inzake energie kunnen realiseren zoals deze uitgewerkt werden in de respectievelijke regeerakkoorden, dan zal dit jaar een scharnierjaar worden voor het Belgisch energiesysteem. Er kunnen beslissingen genomen worden die niet enkel een grondige impact zullen hebben op de bestaande productieactiviteiten in onze sector. Ook voor het transport van elektriciteit en aardgas en de distributie ervan zouden de gevolgen ingrijpend kunnen zijn door beslissingen op federaal, regionaal of lokaal vlak.

Elektriciteitscentrales

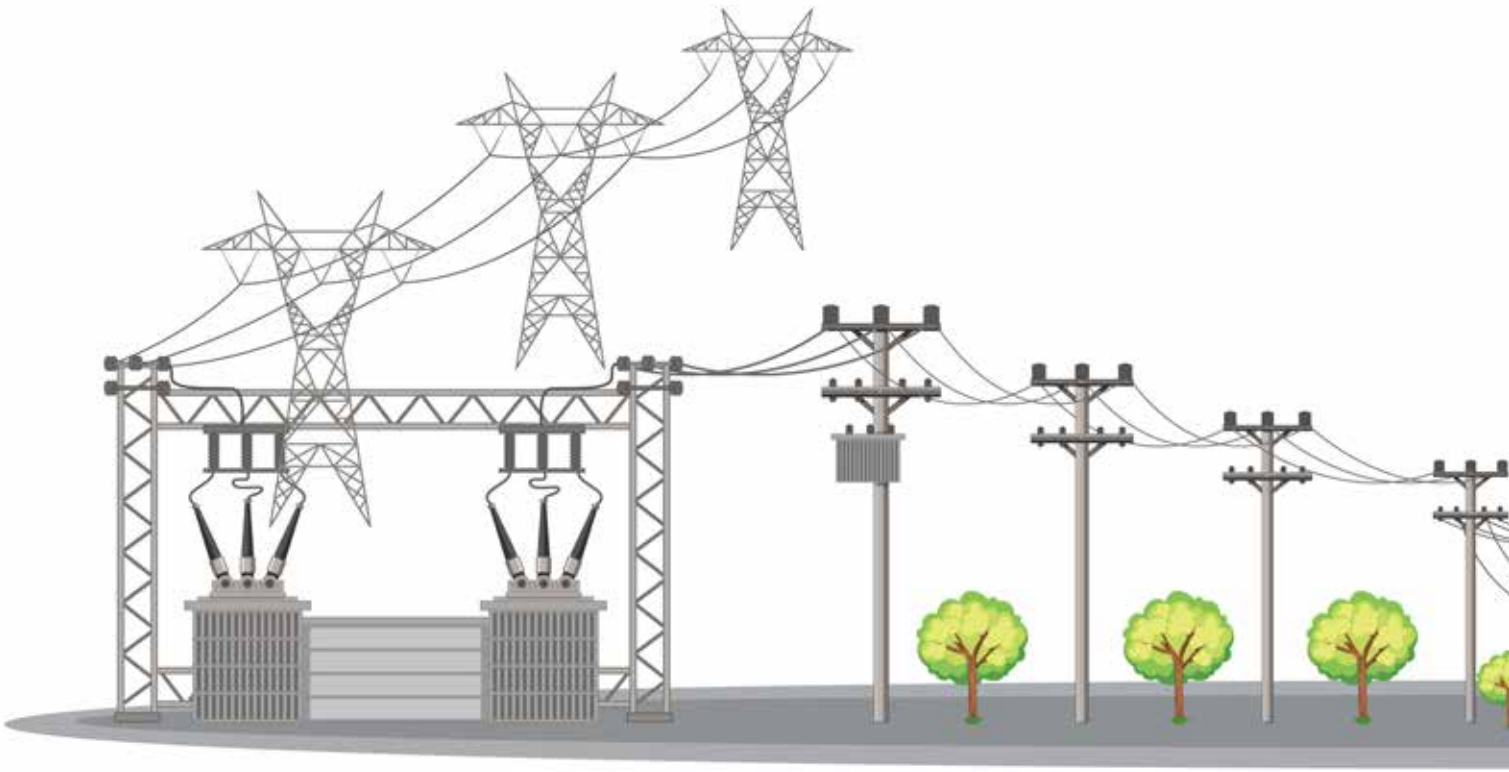
Er staat letterlijk in het federaal regeerakkoord dat de regering resoluut kiest voor de herbevestiging van de kernuitstap en dat de wettelijke uitstapkalender gerespecteerd wordt. Conform de huidige wetgeving zullen bijgevolg alle kernreactoren in België stilgelegd worden tussen 2022 en 2025.

Tenzij de wetgeving alsnog zou wijzigen, betekent dit dan ook het volledig einde van elektriciteitsproductie door het nucleair productiepark (huidige capaciteit is ongeveer 6.000 MW). Daarna zou natuurlijk ook nog wel een heel aantal jaren sprake zijn van de ontmanteling van deze centrales, wat veel complexer is dan bij klassieke productiecentrales.

Momenteel werken ongeveer 2.000 collega's rechtstreeks voor de uitbater van deze installaties (Electrabel), die allen ressorteren onder het Paritair Comité 326 (Gas en Elektriciteit). Daar bovenop werken ook nog tot ongeveer 5.000 extra personeelsleden voor onderaannemers, afhankelijk van de intensiteit van het totale werkvolume dat uitgevoerd wordt in onderaanneming, bijvoorbeeld bij revisie. Bovendien zal ook de lokale economische activiteit vooral in Huy zwaar getroffen worden door de sluiting, gezien deze nauw samenhangt met alles wat de grote economische activiteit van Tihange omringt. In ieder geval zouden duizenden families getroffen worden die rechtstreeks of onrechtstreeks te maken hebben met de nucleaire sites in Doel en Tihange.

In elk scenario van een huidig en toekomstig Belgisch productiesysteem dat ook ACOD Gazelco tot nog toe mee kon inkijken, zijn gascentrales nodig. In welke mate deze nodig zullen zijn, hangt natuurlijk nauw samen met de rest van alle mogelijke productiecapaciteit en de vereiste flexibiliteit die zeer belangrijk is in een energiesysteem dat hoe langer hoe meer hernieuwbare energiebronnen bevat. Hiervan weten we immers dat deze niet altijd beschikbaar zijn. Bijvoorbeeld wind en zon zijn in ons land slechts schommelend voorhanden.

Er wordt een veiling opgezet waarbij projecten voor centrales kunnen ingediend worden. Het volledig rapport hiervan zal eind november van dit jaar voorgelegd worden aan de federale regering. Dit



rapport onderzoekt de bevoorradingszekerheid en de impact op de elektriciteitsprijzen. Indien dan zou blijken dat er een onverwacht probleem is met de bevoorradingszekerheid, dan zal de regering gepaste maatregelen treffen zoals de aanpassing van de wettelijke kalender voor een nucleaire capaciteit tot 2.000 MW onder diverse strikte voorwaarden.

Zeer belangrijk in heel deze context is het zogenaamde capaciteitsremuneratiemechanisme (CRM) dat nog moet goedgekeurd worden door de Europese Commissie. Dit steunmechanisme zal immers in grote mate bepalend zijn voor wie zich waartoe wenst te engageren wat investeringen aangaat.

Transport en distributie

Ook in deze beide sectorale activiteiten zal rekening moeten gehouden worden met mogelijke overheidsbeslissingen. In Vlaanderen moet het kerntakendebat met betrekking tot Fluvius nog plaatsvinden. Daar kunnen opdrachten herschikt worden, wat dan ook een invloed kan hebben op de aard en het volume van het in totaliteit uit te voeren werk. Investeringen zullen worden toegespitst op grote infrastructuur voor elektrische flexibiliteit en een betere energieopslag. Gas- en elektriciteitsnetwerken, met in het bijzonder de interconnecties (Fluxys en Elia) met buurlanden, zullen verder ontwikkeld worden in functie van transit, import en export. Ook andere moleculen dan aardgas zullen opgang maken. Waterstof komt hierbij meer en meer onder de aandacht. Heel wat hefbomen voor hernieuwbare energie worden verder uitgerold.

Wij houden de vinger aan de pols

ACOD Gazelco zal in elk energiesysteem, met een mogelijke herschikking van de mix aan productie-, transport- en distributiemiddelen, steeds alle belangen van alle leden blijven behartigen, zonder enige vorm van onderscheid. We begrijpen als geen ander de maatschappelijke belangen die zeker meespelen in dit hele debat, waarin termen belangrijk zijn als bevoorradingszekerheid, betaalbaarheid van facturen en energiearmoede, energie-onafhankelijkheid, energienorm voor ondernemingen en consumenten, natuurbehoud (milieu, klimaat…).
Om dit allemaal duidelijk te kunnen maken aan diegenen die hierover zullen beslissen, heeft ACOD Gazelco reeds rechtstreekse gesprekken gevoerd met verschillende tenoren, zoals de federale minister van Energie en de hoogste directie van Electrabel, steeds met onze eigen prioriteit voorop, zijnde de belangenbehartiging van al onze leden (en andere werknemers) binnen een behoud of verbetering van de tewerkstelling.

Jan Van Wijngaerden

CONTACT **Jan Van Wijngaerden** | 02 508 58 68 | jan.vanwijngaerden@acod.be

foto: Ad Meskens

Brussels Airport Company
Akkoord over het besparingsplan

ACOD Telecom-Vliegwezen bereikte net voor de jaarwisseling samen met de twee andere vakbonden een akkoord met de werkgever over het besparingsplan voor Brussels Airport Company.

Het akkoord omvat eindeloopbaanmaatregelen op vrijwillige basis en voor bepaalde functies, zoals disponibiliteit voor statutairen, een brug naar vervroegd pensioen voor contractuelen en een aanmoediging voor medewerkers die met vervroegd pensioen vertrekken.
Vrijwillig vertrek voor werknemers wiens functie verdwijnt in de gewijzigde organisatie kan in een later stadium ook tot de mogelijkheden behoren.

Tevens blijft, tot eind september 2021, het supplement gegarandeerd dat bovenop de werkloosheidsuitkeringen in het kader van de tijdelijke werkloosheid wordt betaald.

Tijdelijk zal er ook een besparing zijn op een aantal 'Compensation & Benefits'-voordelen, waarbij er het engagement is om het bedrag van de besparingen op dat vlak later opnieuw te activeren in het 'Compensation & Benefits'-pakket. In januari 2023, of van zodra er opnieuw dividenden worden uitbetaald, komt er een tussentijds evaluatiemoment om te bekijken of er eventueel al bijsturingen mogelijk zullen zijn.

Uiteraard is dit het resultaat van zeer lange en moeilijke onderhandelingen, waarbij ACOD Telecom-Vliegwezen als enige vakbond zich steeds bleef verzetten tegen de oorspronkelijke, voor het personeel veel ingrijpendere plannen van de directie.
De ongeziene crisis van 2020 heeft niet in het minst op de luchthaven diepe wonden geslagen en is zeker nog niet voorbij. We zullen echter steeds blijven strijden om deze op de meest sociaal aanvaardbare manier te overwinnen.

Annuska Keersebilck

Nieuwe VLIG-voorzitter ACOD Telecom-Vliegwezen

Tijdens een buitengewoon VLIG-congres van ACOD Telecom-Vliegwezen werd Geert Depoortere verkozen tot nieuwe VLIG-voorzitter. We wensen Geert uiteraard alle succes toe in zijn mandaat.

CONTACT **Annuska Keersebilck** | 0475 55 14 63 | annuska.keersebilck@acod.be

Proximus
Nieuws van het paritair comité

CUO_ACN_OST
Update dispatch normen (2020)

Dit dossier, dat door de drie vakbonden werd goedgekeurd, heeft betrekking op zowel de actualisering van de dispatcheenheden (de gemiddelde tijd nodig om een type werkorder uit te voeren) binnen het ACN-domein, als op een verbetering van de dispatchfunctionaliteit.

In tegenstelling tot ACN, worden de dispatchnormen binnen het OST-domein niet aangepast gezien deze zich midden in de transitie van de domeinen Mass Market en Prof Market bevindt en heel wat OST-medewerkers nog een leertraject doorlopen.

Voor de verbetering van de dispatchfunctionaliteit zal er medio januari binnen OST D4 een pilootproject worden opgestart waarin technici zelf de mogelijkheid zullen hebben om de tijdsduur van hun werkorders aan te passen in de Field Cockpit. Zo hoeven ze geen callback formulier meer op te maken voor de dispatch om de tijd aan te passen. Er zal tijdens deze fase ook een digitaal platform beschikbaar gesteld worden zodat de medewerkers vragen kunnen stellen of bezorgdheden meegeven.

De ACOD gaf voor dit dossier dus haar goedkeuring, maar eiste wel dat er in het licht van de dynamische aanpassing van uitvoeringstijd van de werkorders ook een pilootproject voor ACN komt. Na het pilootproject bij OST zullen de resultaten, eventuele aanpassingen en voorstellen tot volgende stappen voorgelegd worden aan de sociale partners.

S&S_GHR_SHS
Reglement tot aanpassing van de 'bike lease policy'

In het kader van het nieuwe mobiliteitsdossier had een aantal medewerkers met een GoFlex-plan vastgesteld dat de fietsleaseformules zeer duur uitvielen, waardoor de mogelijkheden met het flexibel budget op het nieuwe mobiliteitsplatform Vaigo zeer beperkt waren. Een aanzienlijk deel van de leaseprijs werd namelijk bepaald door het onderhoudsbudget en de verzekeringen (diefstal, schade en pechbijstand).

Door zowel de pech- en schadeverzekering als het onderhoudsbudget optioneel te maken, kon de leaseprijs aanzienlijk worden verlaagd. De diefstalverzekering blijft wel verplicht, want zonder enige verzekering is het niet langer een wettelijke leasing.

Daarnaast worden de fietsen die voordien uitgesloten werden (speedpedelec, carbonfietsen…) vanaf nu toegelaten onder dezelfde voorwaarden, namelijk de fiets moet minstens 45 dagen per jaar gebruikt worden in het kader van woon-werk en/of professionele verplaatsingen buiten de coronaperiode.

De ACOD keurde net als de twee andere vakbonden deze aanpassing van het reglement goed.

S&S_GIS_IFM
Aanpassing van de tarieven cateringservice

Dit dossier dat ter informatie aan de vakbonden werd voorgelegd, gaat over een aanpassing van de verkoopprijzen in de Proximusrestaurants, zowel voor interne als externe tarieven, en dit vanaf 1 januari 2021.
Er komt ook een automatische koppeling van de tarieven aan de indexering van de lonen waarbij de prijzen van alle producten in de restaurants met 2 procent verhoogd worden.

S&S_GHR
HR-transformatie

Ook dit dossier, dat de nieuwe organisatie van HR vastlegt en waardoor nieuwe departementen (Strategic HR Advisors (SHR), People & Business Solutions (P&B), Employee & social relations (ESR), Reward, WLU, Performance & HRIS (RWP), People & Organizational Development (POD), Sourcing (SRC), HR Squads (HSQ), HR analytics (HAN) en Workspace Transformation (Campus Corporate Program) (WTR)) in het leven werden geroepen, werd ter informatie aan de vakbonden gepresenteerd.

Ook al worden de GHR-medewerkers op basis van de huidige activiteiten die ze uitoefenen gemapt in de nieuwe organisatie en is er geen impact op het remuneratiepakket en arbeidsvoorwaarden, toch zullen heel wat medewerkers hun rapporteringslijn en/of team zien wijzigen. Er komen dan wel opportuniteiten voor collega's die hun scope wensen te verbreden of een ander domein van HR willen leren kennen. Dit zijn echter allemaal functies van niveau 1.

De ACOD begrijpt dat ook GHR zich moet voorbereiden op de toekomst, maar betreurt dat deze soort dossiers toch heel dicht bij het FFP-verhaal komt en enkel ter informatie aan de vakbonden wordt voorgelegd. We hebben dan ook meer dan grote aandacht gevraagd voor een goede begeleiding van alle betrokken medewerkers om hen bij deze zoveelste verandering bij te staan.

Annuska Keersebilck

foto: Romaine

Telewerk
Niet al rozengeur en maneschijn

In 2020 deed telewerk massaal zijn intrede in de openbare sector. Het wordt vrijwel overal waar mogelijk georganiseerd en soms wordt het zelfs verplicht door een omzendbrief van de minister van Ambtenarenzaken. De ACOD is blij met deze keuzes in het kader van de bescherming van de gezondheid van het personeel, maar plaatst ook een kritische noot bij deze evolutie.

Vele personeelsleden staan positief tegenover telewerk: minder risico op CoViD-19, geen tijdverlies door woon-werkverkeer, minder stress door files en meer vrijheid in de organisatie van het werk.
Toch heeft telewerk ook gevolgen waar men aanvankelijk niet of minder aan dacht. De rekeningen voor elektriciteit, verwarming en water zullen wellicht wat hoger uitvallen omdat je vaker thuis bent. Het sociaal contact met de collega's vermindert aanzienlijk en de evaluaties zullen nu nog meer puur op prestaties worden gebaseerd. Ook de afspraken over bereikbaarheid voor het werk (per telefoon of mail) zijn niet altijd erg duidelijk, wat voor een extra psychosociale belasting kan zorgen. Wie telewerkt zal wellicht ook al gemerkt hebben dat de werkruimte thuis niet zo ergonomisch is ingericht als op het werk (bureau, bureaustoel, pc, printer…).
Ondertussen zijn alle positieve en negatieve (mogelijke) effecten ruim wetenschappelijk gedocumenteerd, in binnen en buitenland. Aan inspiratie en inzicht om faire oplossingen te vinden, kan het dus niet ontbreken.

Ook voor de vakbond brengt telewerk heel wat uitdagingen. Hoe moet er omgegaan worden met sociale conflicten? Op welke manier kunnen we druk zetten om arbeidsvoorwaarden te behouden of te verbeteren als iedereen aan telewerk doet? Wat zullen de gevolgen zijn voor de organisatie van betaalbare maaltijden in de werkzetel en hoe zullen de vergoedingen er in de toekomst uitzien?

Telewerk mag geen verplichting worden

Vanuit een ruimer perspectief moeten we niet vergeten dat niet alle werknemers een functie hebben die telewerken mogelijk maakt. Niet alle werknemers met de theoretische mogelijkheid van telewerken bevinden zich in omstandigheden die gunstig zijn voor thuiswerk. Zo hebben sommigen geen toegang tot hogesnelheidsinternet, anderen hebben geen ruimte waar ze in afzondering en relatief ongestoord kunnen werken.
Werkgevers moeten altijd zorgen voor een goed uitgeruste werkplek om alle werknemers in staat te stellen hun taken naar behoren uit te voeren. De verleiding kan groot zijn voor werkgevers om snel te besparen door over te schakelen naar het delen van bureaus en het verminderen van kantoorruimte, naast andere

“Besparingen moeten worden gebruikt om het welzijn van alle werknemers te verbeteren en de kosten die zij maken eerlijker te compenseren.”

operationele besparingen (verwarming, elektriciteit enz.). Deze besparingen moeten volgens ons worden gebruikt om het welzijn van alle werknemers te verbeteren en de kosten die zij maken eerlijker te compenseren.
De overheid moet ook rekening houden met medewerkers die niet willen telewerken en hun goede werkomstandigheden blijven bieden, zodat telewerk niet de enige oplossing wordt voor werknemers om een einde te maken aan een ongemakkelijke situatie (bijv. overbelaste en lawaaierige werkplekken). Ten slotte is ook niet iedereen even geschikt voor of happig op telewerk: sommige mensen functioneren beter alleen, andere presteren beter met collega’s om zich heen.

Werken aan een wettelijk kader

In januari startte een werkgroep Telewerken op het niveau van comité B. De ACOD wil dat er een duidelijk kader komt, dat rekening houdt met de volgende aandachtspunten.
- Het niet-verplichte karakter van telewerk.
- De mogelijkheid om het te beëindigen voor wie de ervaring niet overtuigd vindt.
- De logistieke middelen die ter beschikking worden gesteld van telewerkers.
- De compensatie.
- De invoering van een echt recht op afmelden en de analyse van de psychosociale last die wordt veroorzaakt door het gebruik van nieuwe werkmethoden, waarvan de vermindering van sociale contacten uiteraard deel uitmaakt.
- De middelen om te reageren in het geval van een sociaal conflict.

Maandenlang hebben we mails ontvangen over de ontoereikende telewerkvergoeding. Hopelijk kunnen we eindelijk iets bereiken voor onze leden, we zullen er dus alles aan doen om een totaaloplossing te vinden, samen met bovenstaande aandachtspunten. Naast deze werkgroep zullen er nog drie andere opgestart worden over functieclassificaties-cartografie, selectietesten en evaluaties. Meer hierover hiernaast.

We mogen zeker ook niet de ambtenaren uit het oog verliezen die gedurende de gezondheidscrisis verplicht waren en zijn om zich te verplaatsen en zich moeten inzetten voor de maatschappij door elke dag fysiek aanwezig te zijn op hun werk, met alle risico’s erbij.

Kurt Sissau, Gino Hoppe, Tony Six

Rechterlijke orde
Akkoord over uniforme regeling telewerk

De meeste federale overheidsdiensten zijn al jaren vertrouwd met het begrip telewerk en de praktische uitvoering ervan. Het was voor deze diensten dan ook niet moeilijk om tegemoet te komen aan de adviezen tijdens de coronapandemie van de Veiligheidsraad en het Overlegcomité om maximaal in te zetten op telewerk. Voor de rechterlijke orde was dit echter geen evidentie, omdat zij nog steeds onderworpen is aan aparte regelgeving en dus niet kon terugvallen op het bestaande KB van 22 november 2006 dat telewerk binnen het federaal ambt mogelijk maakt. Er was duidelijk een noodzaak aan een degelijk akkoord.

Telewerk vormt al enkele jaren een discussiepunt in het sectorcomité en de basisoverlegcomités. Binnen het sectorcomité drongen wij aan op het voorleggen van een ontwerp van KB en in de basisoverlegcomités werd er gediscussieerd over de door de directiecomités opgestelde individuele nota’s over telewerk.
Het ontwerp van KB liet lange tijd op zich wachten. Heel wat directiecomités creëerden hun eigen regelgeving die vaak voor heel wat discussie vatbaar was. De nota’s werden door de betrokken directiecomités voor advies voorgelegd aan de syndicale organisaties op het basisoverlegcomité.

Deze nota’s kregen steeds een negatief advies van de ACOD. Niet omdat we tegen telewerk waren, wel omdat we voor een uniforme regelgeving pleitten die tot stand moest komen op basis van de regelgeving uitgewerkt in het syndicaal statuut. Daarnaast was het belangrijk dat er een uniforme regeling kwam waarin geen onderscheid gemaakt werd tussen de entiteiten en de functies. Het negatief advies binnen de basisoverlegcomités gaf vaak aanleiding voor sommige directiecomités om de vakbonden in een negatief daglicht te stellen en het personeel te doen geloven dat de vakbonden tegen telewerk waren.

Gelukkig werd tijdens de coronacrisis vooruitgang geboekt en kwam er op 16 december een akkoord over het ontwerp van KB betreffende het telewerk voor personeelsleden van de diensten die rechterlijke macht terzijde staan. Het ontwerp moet nog enkele formele procedures doorlopen vooraleer publicatie mogelijk is. De uitvoering van het KB zal geregeld worden bij omzendbrief, die ook nog aan de vakbonden zal worden voorgelegd. We verwachten dan ook het dossier te kunnen finaliseren in de eerste helft van 2021.

Ella Neirinck

CONTACT **Gino Hoppe** | 02 508 59 45 | gino.hoppe@acod.be

Comité B

Opstart vier werkgroepen actuele uitdagingen

Het kabinet van minister De Sutter nodigde ons uit om deel te nemen aan vier werkgroepen: functieclassificatiescartografie , selectietesten, evaluaties en telewerken . In januari vonden al de eerste vergaderingen plaats voor het telewerken en selecties. Het standpunt van ACOD Overheidsdiensten over telewerken lees je in het artikel daarover in deze editie.

Selecties

Voor de selecties is het vanzelfsprekend dat wij blijven geloven in een sterk Selor dat de examens onafhankelijk kan afnemen. De overheid wil meer gebruik maken van gecertificeerde juryleden uit de administraties die zelf hun examens organiseren. Wij kunnen daarmee akkoord gaan als het toezicht van Selor adequaat blijft. Voor zover wij begrepen hebben van de minister ligt de prioriteit ook bij het opstellen van eenvoudiger selectieprocedures.

Evaluaties

Het thema evaluaties, een groot hoofdstuk in het 'bevroren dossier codex', kreeg van de ACOD al input onder de vorm van een voorstel om hier echt een administratieve vereenvoudig toe te passen. Dit kan door meer aandacht te schenken aan de mensen waarbij problemen opduiken. We zouden dan de nodige tijd nemen om deze medewerker terug op het goede spoor te krijgen. Voor personeelsleden zonder problemen kunnen onnodige administratieve procedures vervallen door hen automatisch een 'voldoet aan de verwachting' te geven. Natuurlijk moeten er dan ook andere zaken bekeken worden zoals de koppeling met de loonschalen, waartegen de ACOD altijd heeft gestreden.

Functieclassificatie-cartografie

Het dossier functieclassificatie-cartografie is er gekomen nadat we in december over een eerste stap van vereenvoudiging van de functieclassificatie niveau A hebben onderhandeld. We zouden in de werkgroep hiermee voortgaan en ook de andere niveaus B, C en D behandelen.

We houden je zeker op de hoogte van de evolutie van deze werkgroepen in de volgende Tribunes.

Gino Hoppe, Kurt Sissau, Tony Six

Gesloten centrum Brugge

Volledig in quarantaine na CoViD-19-besmettingen

In de week voor de kerstvakantie was er een corona-uitbraak in het centrum voor illegalen in Brugge. Nadat een eerste besmetting geregistreerd was, ging het bij bewoners en collega's vliegensvlug. Na een week waren reeds 42 personeelsleden besmet. Daarop beslisten de arbeidsarts, de Dienst Vreemdelingenzaken en de minister het gehele CIB te ontruimen en iedereen in quarantaine te plaatsen. Op 2 januari 2021, na een volledige nieuwe testing van de personeelsleden, ging het CIB terug open.

Het mag en moet gezegd worden dat de overheid hier in samenspraak met de plaatselijke afgevaardigden van de ACOD een performante beslissing heeft genomen en het welzijn voor de bewoners en het personeel voorop heeft gezet. Het toont immers nog eens aan dat de corona-epidemie zeer vlug kan toeslaan en dat het iedereen kan overkomen. Helaas moesten we in de nasleep van de quarantaine nog het overlijden van een gewaardeerde collega en lid van de ACOD betreuren.

Tony Six

Is Jan Jambon een deel van het zorgpersoneel vergeten?

Reeds in december vroegen we op het sectorcomité 18 naar meer informatie over het Via 6-akkoord 2021-2025. Over dit akkoord konden jullie al het artikel lezen op de pagina's van sectorl LRB in de vorige editie van Tribune. Wij stellen vast dat enkel het gedeelte Openbare Psychiatrische ziekenhuizen werd opgenomen in het akkoord. Er werkt echter nog heel wat meer verzorgend personeel binnen de Vlaamse overheid die volgens ons minstens onder dezelfde voorwaarden vallen.

ACOD Overheidsdiensten kan zich vinden in de verdeling van het 577 miljoen euro kostende akkoord, maar we vinden wel dat daar toch nog een extra budget bovenop moet komen om de uitgesloten personeelcategorieën tegemoet te komen. We hebben dit dan ook nogmaals geagendeerd op het sectorcomité van 25 januari 2021.

We vragen een surplus bovenop het bedrag van 577 miljoen dat zal verdeeld worden onder de 179 718 personeelsleden van de verschillende 'Klassieke Via-sectoren' en 'Geregionaliseerde zorgsectoren'. Concreet vragen we dat extra geld wordt uigetrokken voor de personeelsleden die vallen onder het toepassingsgebied van het Sectorcomité 18 en onder de toepassingsvoorwaarden van de 'Geregionaliseerde zorgsectoren'. Het gaat om:

- diensten voor gezins- en bejaardenhulp (PC 318.02 en publieke tegenhanger; 318.02 Paritair Subcomité voor de diensten voor gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap) > Agentschap Opgroeien Regie (voormalig Kind- & Gezin)
- opvoedings- en huisvestingsdiensten (PC 319.01 en publieke tegenhanger; 319.01 Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en-diensten van de Vlaamse Gemeenschap) > Gemeenschapsinstellingen.
- welzijns- en gezondheidssector (PC 331 en publieke tegenhanger; 331 Paritair comité voor de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (niet samengesteld, aangezien de voorzitter, de ondervoorzitter en de leden niet benoemd werden)) > het medisch personeel van het Agentschap Zorg- en Gezondheid.
- revaliedatieziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen (PC 330.01.10 en publieke tegenhanger; PC 330.01.10-00.00 privé-ziekenhuizen en psychiatrische verzorgingstehuizen) > OPZ Geel en OPZ Rekem.(deze zijn opgenomen maar de uitwerking moet nog worden onderhandeld).

Corona is voor iedereen hard geweest en blijft dit nog. De mensen uit de zorg die zich extra ingespannen hebben verdienen een extra waardering. Maar personeelsleden discrimineren blijkbaar kan enkel onder de regering Jambon.

Jan Van Wesemael.

CONTACT **Chris Moortgat** | 02 508 58 64 | chris.moortgat@acod.be

Hybride werken
Boter bij de vis gevraagd

Door de coronacrisis en de lockdowns die ermee gepaard gingen, moest onder meer het Vlaams overheidspersoneel verplicht en massaal overschakelen op thuiswerk om de dienstverlening aan de bevolking van daar uit te garanderen. Voordien was dit vaak een gunst die de entiteiten en de leidende ambtenaren konden toestaan. Met veel bombarie kondigde bevoegd minister Somers in juni aan dat hij de bestaande omzendbrief PTOW (plaats- en tijdsonafhankelijk werken) zou laten herschrijven en in de toekomst van thuiswerken de norm zou maken. Wat nu?

De Vlaamse overheid haalt verschillende redenen en argumenten aan om dit door te voeren. Zo is het efficiënter, zijn personeelsleden beter gefocust, is er minder verplaatsingstijd van/naar werkplaats en zorgt het voor minder files.

Maar dan komt de aap uit de mouw: de Vlaamse overheid kan door thuiswerk kantoorruimte afstoten en zo besparen op de overheidsuitgaven. Het Vlaams overheidspersoneel zou niet verplicht worden om thuis te werken maar het zou wel de basiskeuze zijn als werkplek. Men zou uitgaan van een gemiddelde van een à drie dagen per week thuiswerken.

Garanties, middelen en ergonomie

ACOD Overheidsdiensten staat niet afkerig tegenover een aantal gegarandeerde thuiswerkdagen voor het personeel, zolang dit geen verplichting is er in voldoende middelen wordt voorzien om dit werkbaar te maken voor het personeel en de dienstverlening.

Voor ons staan vijf prioriteiten centraal.

1. Strikte afspraken over welzijn.
2. Afspraken over combinatie werktijd/privé-tijd.
3. Ter beschikking stellen van de werkmiddelen (laptop, smartphone, internetvergoeding…).
4. Ter beschikking stellen van ergonomisch thuiswerkmateriaal (bureaustoel, extra scherm, laptopstandaard, headset...).
5. Een redelijke, uniforme financiële thuiswerkvergoeding (voor elektriciteit, verwarming, waterverbruik…).

Tijdens de verschillende onderhandelingsmomenten tussen de vakbonden en de Vlaamse regering in het Sectorcomité hebben we dit sinds juni telkens naar voren gebracht.

'Nieuwe' omzendbrief Hybride Werken is lege doos

De Vlaamse regering vroeg ons de inhoud van de nieuwe omzendbrief af te wachten. De maanden gingen intussen voorbij. We zouden landen in december maar de regering was niet klaar met haar werkstuk. De herziening van de omzendbrief PTOW werd nu ter onderhandeling geagendeerd op het Sectorcomité XVIII van 25 januari 2020.
PTOW zal verlaten worden en we evolueren naar Hybride Werken. De verwachtingen waren hooggespannen maar we kregen een teleurstellend document voorgeschoteld.
De berg baart een muis: er kwam geen duidelijke regelgeving. Dit betekent vrijheid, blijheid voor de leidende ambtenaren om te doen wat ze willen in de eigen entiteit. Er is geen uniforme thuiswerkvergoeding, geen uniforme en gegarandeerde regeling voor ergonomisch thuiswerkmateriaal en geen compensatieregeling voor de voorbije thuiswerkmaanden. Deze lege doos kunnen we niet aanvaarden.

Kantoorafslanking

In oktober kondigde minister-president Jambon in De Tijd aan dat "door de snelle opmars van thuiswerken er minder (kantoor)ruimte nodig is voor ambtenaren". Als bij wonder viel de grote baas van het facilitair bedrijf hem bij met de verklaring dat de Vlaamse overheid nu in een fase zit waarin de capaciteitsnorm voor kantoorruimte 80 procent is, met een evolutie naar 60 procent. Hij zegt dat verminderen naar 50 procent mogelijk moet zijn.

Er komt een forse kantoorafslanking waardoor de komende zes jaren 40 gebouwen worden afgestoten en er zal gegroepeerd worden in grotere, modernere en duurzamere gebouwen. De totale huurfactuur zal met 17,4 miljoen euro dalen. Sommigen willen dit geld in de begroting verschuiven naar zorg en onderwijs.

Het kan niet zijn dat men het beschikbare geld voor goede huisvesting, uitrusting, welzijn van het Vlaams overheidspersoneel niet (gedeeltelijk) zou laten terugvloeien naar het personeel dat meer zal moeten thuiswerken. De departementen, agentschappen en entiteiten hebben dit geld nodig om voldoende (thuis)werkmateriaal te kunnen aanbieden.

"De berg baart een muis: er kwam geen duidelijke regelgeving."

Ondertussen proberen verschillende entiteiten wel zo goed als mogelijk in de nodige werkmiddelen en ergonomisch materiaal te voorzien binnen de beperkte ruimte die ze hebben. Maar het is ieder voor zich. Er bestaat geen uniformiteit: het is afhankelijk van de financiële middelen die ze al dan niet kunnen ophoesten.

Bijkomende maatregelen geëist

We hebben na het Sectorcomité van 25 januari nog 30 dagen om over deze lege doos te onderhandelen en haar te vullen met inhoud die het personeel de noodzakelijke thuiswerkmiddelen geeft.
Het is respectloos tegenover het personeel wat de Vlaamse regering hier voorstelt. Er is geen enkele tastbare waardering (buiten wat mondelinge dankwoordjes) voor het werk dat vele Vlaamse overheidspersoneelsleden de gehele coronaperiode door hebben geleverd (en nog steeds leveren) van thuis uit of op locatie.
Als de onderhandelingen niet voldoende resultaat opleveren zullen we u nodig hebben om mee te reageren. Volg ons op sociale media (Facebook, website) en via pamfletten, INFO-Flash en het elektronisch prikbord Vlaamse overheid.

Chris Moortgat

PlusPas

Geniet van culturele voordelen in het nieuwe jaar

Wat doet een mens in coronatijden waar bijeenkomsten met vrienden en familie uitgesloten zijn, het vrijwilligerswerk in de plaatselijke sportclub noodgedwongen stilligt, het weer een zoveelste wandeling of fietstocht niet toelaat en restaurantbezoek ook al niet lukt? In deze absoluut niet vrolijke periode heb je toch nood aan ontspanning, zowel fysiek als geestelijk. Een suggestie.

Weken, maanden werken in de eenzaamheid van de 'bureaukamer' of – indien het niet anders kan – op een werkvloer met strikte regels, mondkapjes, handen wassen en waar de babbel met de collega aan het koffieapparaat uit den boze is: je zou van minder de kriebels krijgen.
Gelukkig had de kerstman een prachtig idee door voor ons een museumpass onder de boom te leggen. Zo kunnen we eens een museum in eigen land bezoeken. Doorgaans doen we dit wegens te 'druk, druk' tijdens het werkjaar enkel tijdens een buitenlandse vakantie. Coronatijden kunnen dus ook inspirerend werken.

Wij kozen recent voor het pas gerenoveerde Brugse Gruuthusemuseum. Een werkelijke aanrader. En in deze voorzichtige tijden met preventieve maatregelen uitstekend georganiseerd: vooraf boeken voor een bepaald tijdsslot, ontsmette audioapparaten voor de rondleiding (tip: neem wel de oortjes van de gsm of de koptelefoon mee, dit werkt handiger), talloze mogelijkheden om je handen te ontsmetten enzovoort.

Mooi, zal je zeggen, maar wat heeft dat met vakbondswerk te maken? Wel, naast het feit dat we je toch wel willen wijzen op het belang om in deze bizarre tijden voor zowel fysieke als geestelijke ontspanning te zorgen, brengen we nog even de PlusPas onder de aandacht. Onze tickets werden aangekocht met de PlusPas. Dit betekent nog eens een fikse korting (in dit geval zelfs meer dan 13,50 procent) bij aanschaf.

Dankzij de vzw Sociale Dienst van de Vlaamse Overheid – waarin ook ACOD Overheidsdiensten vertegenwoordigd is – ben is elk personeelslid (actief en gepensioneerd) houder van de PlusPas. Zo geniet je – zoals in ons voorbeeld hierboven – van fikse kortingen voor culturele evenementen, maar ook in de recreatieve en commerciële sector biedt de PlusPas reductie aan. Zeker de moeite om eens te bekijken: www.pluspas.be.

Meer of andere vragen voor de sociale dienst? Contact: socialedienst@vlaanderen.be.

Eddy Hendryckx

VIA 6-akkoord
Welke koopkrachtverhoging mag je verwachten?

In de vorige edities van Tribune deden we het VIA 6-akkoord al eens voorzichtig uit de doeken. Op 23 december 2020 werd een deelakkoord over de koopkracht voor de publieke sector gesloten. Dit deelakkoord kan je uitvoerig nalezen op onze website. Hieronder proberen we de belangrijkste principes uit het deelakkoord uit te leggen. De slides komen uit een webinar dat we gaven voor onze militanten uit de zorgsector op 14 januari 2021.

Onder welke VIA-sector val je?

Werk je in een VIA-sector, dan is het belangrijk te weten onder welke je valt (klassieke, geregionaliseerde of socio-culturele sector). Weet je het niet zeker, vraag dit dan aan je personeelsdienst. Het is immers het bestuur dat je tewerkstelling toewijst aan een bepaalde sector aan de hand van een DmfAPPL-code (Déclaration multifonctionelle/multifunctionele aangifte provinciale en plaatselijke besturen). Vakbonden zijn spijtig genoeg niet op de hoogte onder welke DmfAPPL-code je werkt (wegens privacybescherming als gevolg van GDPR).

DEELAKKOORD - KOOPKRACHT		
1,1%	4,5%	6%
Socio-culturele sector (ook maatwerkbedrijven)	Klassieke VIA-sectoren	Geregionaliseerde zorgsectoren
	- diensten voor gezins- en bejaardenhulp - opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en-diensten - welzijns- en gezondheidssector - lokale diensteneconomie	- revalidatiezieken-huizen en psychiatrische verzorgingstehuizen - ouderenzorg - revalidatievoorzieningen - initiatieven voor beschut wonen - multidisciplinaire begeleidingsequipes palliatieve zorg
SC (1,1%)	K (4,5%)	G (6%)

Er zijn drie mogelijke sectoren (zie tabel links):
- de socio-culturele sectoren, zoals cultuurspreiding, sportdiensten en sportinfrastructuur en jeugdwerk
- de klassieke VIA-sectoren, zoals diensten voor gezins- en bejaardenhulp en lokale diensteneconomie
- de geregionaliseerde sectoren (de sectoren die door de zesde staatshervorming van het federaal niveau werden overgeheveld naar het Vlaams niveau), zoals de ouderenzorg (ROB en RVT) en de psychiatrische verzorgingstehuizen.

Opgelet: de thuisverpleegkundigen die voor een lokaal bestuur of zorgvereniging werken, zullen net zoals hun collega's in de federaal gefinancierde ziekenhuizen een aanmoedigingspremie van 985 euro bruto (voltijds) ontvangen en de bepalingen van de federale sector volgen.

Het budget voor de publieke sector

Het percentage dat je naast de afkorting ziet staan in de tabel hieronder, is wat de Vlaamse overheid ter beschikking stelt op basis van de loonmassa van alle personen die tewerkgesteld zijn in die sector. In de volgende tabel kan je zien hoeveel dit betekent voor de middelen koopkracht. Voor de volledigheid zie je ook al de middelen die voor de kwalitatieve maatregelen zijn bestemd. Voor de middelen kwaliteit moeten de sociale partners en de Vlaamse regering nog rond de tafel zitten om dit verder uit te werken tegen 31 januari 2021.
In totaal krijgt de publieke sector bijna 128 miljoen euro of 22,14 procent van de door de Vlaamse overheid ter beschikking gestelde middelen. Dit is een ongekend hoog bedrag en meer dan in alle vorige VIA-akkoorden samen.

BUDGET PUBLIEKE SECTOR					
Sector	Categorie	Aantal VTE	Kooprkacht (euro)	Kwaliteit (euro)	Totaal budget
Geregionaliseerde sectoren (G)	6	10.399	26.079.478	14.547.959	
Klassieke VIA-sectoren (K)	4,5	18.655	62.378.915	15.701.216	
Socio-culturele sector (SC)	1,1	11.582	7.100.195	1.915.099	
Totalen		**40.636**	**88.465.493**	**32.164.274**	**127.722.862***

**(= 22,14% van 577.000.000 totaal budget in VIA 6)*

Tijdlijn

In de tabel rechts wordt de tijdlijn weergegeven. Een woordje uitleg.

- In januari 2021 (2021/01) zal met terugwerkende kracht een verhoogde eindejaarspremie voor 2020 worden uitgekeerd.
- In juni (2021/06) hopen we van start te kunnen gaan met IFIC in de geregionaliseerde sectoren. De klassieke sectoren zullen waarschijnlijk nog wat moeten wachten. Voor hen voorzien we eventueel in een premie.
- Op het einde van het jaar krijgt eenieder een verhoogde eindejaarspremie.
- In 2022 rollen we verder IFIC uit in de geregionaliseerde sectoren. In de klassieke sectoren hopen we met IFIC te starten. Indien dit niet lukt, komt er eventueel opnieuw een premie.
- In 2023 krijgt iedereen opnieuw een verhoogde eindejaarspremie en dit blijft zo voor de volgende jaren. IFIC zal van toepassing zijn in de geregionaliseerde sectoren en hopelijk ook al uitgerold in de klassieke sectoren.

Over wanneer en hoe IFIC zal geïmplementeerd worden, zal je later nog meer informatie ontvangen.

DEELAKKOORD – KOOPKRACHT JAAR 2021-2022-20XX						
Verdeling van de middelen koopkracht						
Sector	2021/01	2021/06	2021/12	2022/01	2022/06	2023
G (6%)	EJP	IFIC?	EJP	IFIC	IFIC	EJP/IFIC
K (4,5%)	EJP	Premie?	EJP	Premie?	IFIC?	EJP/IFIC?
SC (1,1%)	**-**	**-**	**EJP**			**EJP**

Voor de socio-culturele, de klassieke en de geregionaliseerde VIA-sectoren wordt alvast een begin gemaakt door het variabel gedeelte van de eindejaarspremie te verhogen met 1,1 procent. Bovendien wordt het vast gedeelte van de eindejaarspremie van de geregionaliseerde sectoren opgetrokken tot het bedrag van de andere sectoren, namelijk 1.288,43 euro.

Dit geeft het onderstaande resultaat, berekend op een gemiddeld loon. Hoeveel het bedrag effectief zal zijn voor jou, hangt af van je brutoloon, aantal gewerkte dagen, gezinssamenstelling…

EINDEJAARSPREMIE (EJP) – RESULTAAT BEREKENING OP EEN GEMIDDELD LOON				
Sector	**Oude berekening**	**VIA 6-verhoging**	**vb. 38.500 €**	**Jaar 2021**
G (6%)	1.010,62 € + 2,5% jaarsalaris	1.288,43 € + 3,6% jaarsalaris	+ 701,31 €	2 x 1.402,62 €
K (4,5%)	1.288,43 € + 2,5% jaarsalaris	1.288,43 € + 3,6% jaarsalaris	+ 423,50 €	2 x 847 €
SC (1,1%)	1.288,43 € + 2,5% jaarsalaris	1.288,43 € + 3,6% jaarsalaris	+ 423,50 €	2 x 423,50 €

Ter info: bedragen 2020; alle vermelde bedragen zijn bruto; het voorbeeld van 38.500 € is het gemiddeld loon – loonmassa per VTE

Waarom werd de keuze gemaakt voor de eindejaarspremie en niet voor een aanmoedigingspremie van 985 en/of een cadeaucheque van 300 euro?

- De aanmoedigingspremie en cadeaucheque zijn eenmalig. Bovendien werd in het VIA 5-akkoord een cadeaucheque opgenomen. De wetgever stelt heel duidelijk dat men niet boven een bepaald bedrag mag gaan, of de belastingen nemen het voordeel grotendeels weg.
- De aanmoedigingspremie en/of cadeaucheque kan voor sommigen een effect hebben op hun werkbonus of jobbonus. Men riskeert dit te verliezen bij overschrijding van een bedrag.
- De verhoogde eindejaarspremie is blijvend en terugkerend. Elk jaar ontvang je de koopkrachtverhoging.
- De verhoogde eindejaarspremie is er voor iedereen die in de VIA-sectoren werkt.

Heb je nog vragen, aarzel niet en stel deze aan jouw gewestelijke secretaris. Hun gegevens vind je op www.acodlrb.be/contact

Willy Van Den Berge, Frank Gabriels

Brandweer

Verplaatsing voor opleiding: opnieuw dienstactiviteit voor beroeps en vrijwilligers

De verplaatsing van de kazerne naar een opleiding was door de invoering van het herstel-koninklijk besluit van 26 januari 2018 enkel nog voor beroepskrachten van de brandweer erkend als arbeidstijd/diensttijd. Een nieuw koninklijk besluit heft deze ingevoerde ongelijkheid op. Ook voor vrijwilligers wordt de verplaatsing naar een opleiding opnieuw dienstactiviteit. Dit is in werking getreden op 17 januari 2021.

Het koninklijk besluit van 13 december 2020 wijzigt artikel 151 van het administratief statuut van het personeel van de hulpverleningszones als volgt:
"Art. 151. De aanvraag om een opleiding te volgen wordt schriftelijk ingediend door het personeelslid. De gemotiveerde beslissing om de aanvraag te aanvaarden of te weigeren wordt door de commandant of zijn afgevaardigde aan het personeelslid overgemaakt binnen de dertig dagen volgend op de indiening van de aanvraag. De verplaatsing tussen de kazerne en de plaats waar de opleiding gegeven wordt, wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit."

De vermelding dat dit enkel voor de beroepspersoneelsleden gold, is geschrapt. ACOD LRB is tevreden met de rechtzetting.

Willy Van Den Berge, Bart Van Melkebeke

foto: Jasper Jacobs

Inkanteling ziekenhuis Maaseik in het ZOL

Sinds 1 januari 2021 bestaat het ZMK (Ziekenhuis Maas en Kempen - Maaseik) als private juridische entiteit niet meer door de inkanteling in het ZOL (Ziekenhuis Oost-Limburg). Het ZOL is een openbare dienst, behorende tot de sector van de lokale en regionale besturen. Het is de grootste werkgever in Limburg met vestigingen in Genk, Lanaken en nu dus ook in Maaseik.

Het gaat hier om een zogenaamde 'vergemeentelijking' (het tegenovergestelde van een privatisering), waardoor er een stukje van de Limburgse zorg terug in openbare handen terechtkomt en dus terug van 'ons' wordt. Deze beweging is vanuit maatschappelijke optiek een heel goede zaak. Zorg moet voor ons zoveel mogelijk een openbaar gegeven zijn, vanuit onder andere het democratisch oogpunt en het weghouden van een commerciële winstlogica.

Wij wensen alle 'ingekantelde' personeelsleden veel succes in deze nieuwe structuur. De ACOD LRB staat klaar om hen te vertegenwoordigen. De inkanteling betekent voor onze vakbond een stevige versterking, gezien onze syndicale afvaardiging uitbreidt. Voor meer info: contacteer het gewestelijk secretariaat van Limburg.

Willy Van Den Berge, Frank Hoste

CONTACT **Willy Van Den Berge** | 02 508 58 25 | willy.vandenberge@acod.be

Geboorteverlof
Het ene kind is het andere niet

Het federaal regeerakkoord gaf aan het geboorteverlof te willen hervormen. Tegen 2023 zouden vaders en mee-ouders daardoor twintig in plaats van tien dagen verlof krijgen om in de eerste vier maanden na de bevalling bij hun pasgeborene te zijn. Deze regeling wordt alvast opgenomen voor de contractuele personeelsleden via een wijziging van de arbeidsovereenkomstenwet.

Voor de geboortes vanaf 1 januari 2021 worden de tien dagen geboorteverlof met vijf dagen verhoogd tot in totaal vijftien dagen. Voor de geboortes vanaf 1 januari 2023 wordt dit aantal nogmaals verhoogd met vijf dagen en wordt het totaal zo op twintig gebracht. Deze bijkomende dagen geboorteverlof zullen eveneens vrij door de werknemer te kiezen zijn binnen de vier maanden vanaf de dag van de bevalling.
Momenteel behoudt de werknemer gedurende de eerste drie afwezigheidsdagen zijn/haar loon en ontvangt hij/zij gedurende de volgende zeven dagen een uitkering van het RIZIV.
De nieuwe regeling houdt hetzelfde stramien aan. De eerste drie dagen kan de werknemer genieten van loonbehoud, voor de extra twaalf dagen (vanaf 1 januari 2021) of zeventien dagen (vanaf 1 januari 2023) ontvangt hij of zij een uitkering van het RIZIV.

Gejuich, maar toch niet overal

Jammer genoeg is deze wijziging enkel van toepassing op de contractuelen. Statutaire personeelsleden kunnen op dit ogenblik nog geen gebruik maken van deze regeling. Hiervoor moet het besluit met betrekking tot de rechtspositieregeling (voor de lokale besturen) worden aangepast. Ook voor andere statutaire personeelsleden is het wachten op de op hen van toepassing zijnde statutenwijziging.
Voor sommigen is er goed nieuws op komst en werd reeds werk gemaakt van een ontwerp van wijzigingsbesluit, zodat de optrekking van het geboorteverlof snel op hen van toepassing kan zijn. Dit is het geval voor het politiepersoneel en het brandweerpersoneel.

Vlaamse statutaire ambtenaren

Minister Bart Somers lanceerde ondertussen een voorstel voor de Vlaamse statutairen om hen zoveel mogelijk gelijk te trekken met de contractuelen. De wijziging van het Vlaams Personeelsstatuut bepaalt dat ook statutairen van 15 dagen geboorteverlof genieten vanaf 1 januari 2021 en van 20 dagen vanaf 1 januari 2023. Mooi zo, want we weten dat een wijziging voor de Vlaamse ambtenaren vaak doorsijpelt naar de lokale besturen.
Maar er zit wel een addertje onder het gras. Een ambtenaar heeft immers gedurende de bijkomende dagen geen recht op een volledige doorbetaling van het salaris. De ambtenaar heeft tijdens de bijkomende dagen slechts recht op 82 procent van het salaris, naar analogie met de uitkeringsregeling die voor de contractuele personeelsleden geldt. Voor de berekening van de 82 procent houdt dit ontwerp rekening met een begrensd brutoloon van 26.230 euro (100 procent) op jaarbasis. Dit heeft tot gevolg dat ambtenaren die minder dan 26.230 euro (100 procent) verdienen recht hebben op 82 procent van hun brutoloon. Ambtenaren die 26.230 euro (100 procent) of meer verdienen krijgen 82 procent van het geplafonneerde loon.

Lokale besturen: kind van de rekening

De statutaire personeelsleden van de lokale besturen vallen alweer uit de boot. Het moet je kind maar zijn. Er is nog geen initiatief genomen om het besluit over de rechtspositieregeling aan te passen aan het optrekken van het geboorteverlof.
In de Commissie voor Binnenlands Bestuur zei minister Bart Somers hierover het volgende: “U weet dat wij in ons Vlaams regeerakkoord de ambitie hebben om contractuele en statutaire vastbenoemde ambtenaren eenzelfde statuut te geven. Dat is één element. Er zijn natuurlijk ook nog andere elementen aan zo’n regeling: de kostprijs, de organisatie en dergelijke meer.”

Kostprijs, organisatie en dergelijke meer, dus. Zijn dit de struikelblokken van een Vlaamse regering om een inspanning te leveren op het vlak van emancipatie en gelijkheid van mannen en vrouwen? Vreemde redenering toch. En de minister gaat nog verder: “Vlaanderen is echter wel een autonoom orgaan en heeft eigen bevoegdheden, en als de federale overheid maatregelen neemt, moeten we de kans krijgen om onze eigen besluitvorming daarrond te organiseren. Gewoon zeggen: ‘omdat de federale overheid het doet’, neen, dat is geen voldoende argumentatie. Vlaanderen moet ook zelf afwegen of het past in onze beleidsfilosofie en of het

waardevol is. Vanzelfsprekend heb ik heel veel sympathie voor dit voorstel, laat dat duidelijk zijn, maar ik wil toch de volledige afweging kunnen maken in de schoot van de Vlaamse Regering."

Veel duidelijker kan het niet. Minister Somers is zelf wel fan, maar weet nog niet zeker of het past in de beleidsfilosofie van de Vlaamse regering. We kunnen zelf raden welk kind in de weegschaal ligt, of beter, welke partij wel in de Vlaamse regering zit en niet in de federale regering. Arm Vlaanderen, dat een probleem maakt van het optrekken van geboorteverlof tot 20 dagen.

Onze wens: gelijkschakeling en gelijk nettoloon

ACOD LRB zal in deze kwestie ijveren voor een volledige gelijkschakeling met de contractuelen, met andere woorden 15 dagen geboorteverlof vanaf 1 januari 2021 en 20 dagen geboorteverlof vanaf 1 januari 2023.
Bovendien eisen we minimaal een gelijk nettoloon tijdens deze verlofdagen. Het is zeer vreemd dat de minister een aparte berekening zou maken voor de statutairen. Contractuelen krijgen vanaf de vierde dag een uitkering van het ziekenfonds, statutairen zouden eveneens slechts kunnen genieten van een gelijkaardig bedrag. Maar het wordt wel verschillend belast. Een gelijk nettoloon is dus het minste wat men mag verwachten.
Eerlijk gezegd, de overheadkosten om dit te berekenen wegen in geen geval door op de vermindering van de bijdrage voor de statutaire personeelsleden. Verstandig zou zijn om het geboorteverlof voor statutairen tegen 100 procent uit te betalen.
Tijdens de besprekingen over het coronabesluit hebben we gemerkt dat minister Somers zoveel mogelijk wil gelijkschakelen tussen statutairen en contractuelen. Maar ook dat de Vlaamse regering de invoering van een cafetariaplan (een stokpaardje van de N-VA) belangrijker vindt dan het optrekken van geboorteverlof. Waarvan akte.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Wat is nieuw sinds 1 januari 2021?

Omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van echtgenote of samenwonende partner

Als je (mee)moeder of vader wordt van een kind, dan heb je recht op Omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van echtgenote of samenwonende partner. Als niemand dit verlof neemt op grond van het vaderschap, dan mag de persoon die met de moeder gehuwd is of met haar samenwoont, dat verlof nemen. Wie moederschapsbescherming neemt, verliest het recht op dit verlof.

Als het kind geboren is voor 1 januari 2021, dan heb je recht op tien werkdagen Omstandigheidsverlof. Is het kind geboren op 1 januari 2021 of later, dan bedraagt het vijftien werkdagen. Bij geboortes vanaf 1 januari 2023 wordt dat twintig werkdagen. Je moet het verlof nemen binnen de vier maanden na de geboorte. Minstens zeven dagen neem je aaneensluitend, voor de andere dagen geldt die beperking niet.

Wie in ook in de privésector werkt, heeft maar één keer echt op het aantal dagen dat we hierboven beschreven hebben.

Omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van echtgenote of samenwonende partner wordt beschouwd als dienstactiviteit. Tijdelijken die het recht op TADD nog moeten verwerven, moeten opletten. Voor het recht op TADD moet je ook een aantal dagen effectief presteren. Als je het verlof neemt, lever je geen effectieve prestaties. Dit kan het recht op TADD in het gedrang brengen. Contacteer onze secretaris in je regio of provincie om dit voor jou te bekijken (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

Je ontvangt gedurende de eerste tien dagen het gewone salaris. Vanaf de elfde dag krijg je slechts 82 procent. Bovendien is het brutobedrag waarop dat percentage berekend wordt, begrensd tot 3.806 euro (index 1,7410). Dat betekent dat een bachelor met meer dan zeventien jaar geldelijke anciënniteit feitelijk minder dan 82 procent zal ontvangen. Voor een master is dat reeds bij meer dan vijf jaar geldelijke anciënniteit het geval.

Wie in het hoger onderwijs werkt en tijdelijk is, ontvangt gedurende de eerste drie dagen het gewone salaris. Daarna ben je aangewezen op een uitkering van het ziekenfonds. Contacteer het ziekenfonds als je wil weten hoeveel die uitkering bedraagt. Als je in een hogeschool werkt, dan zal de hogeschool je uitkering gedurende de eerste zeven dagen aanvullen tot aan het nettosalaris.

ACOD Onderwijs juicht – vooral in het kader van de gendergelijkheid – toe dat het Omstandigheidsverlof naar aanleiding van de bevalling van echtgenote of samenwonende partner uitgebreid wordt tot twintig dagen. Wij betreuren het echter dat de personeelsleden hiervoor loonverlies moeten lijden, want niet ieder personeelslid zal dit financieel aankunnen. Ook de discriminatie van de tijdelijken in het hoger onderwijs keuren wij af. Wij hebben na de onderhandelingen voor het hoger onderwijs dan ook ene protocol niet akkoord getekend.

1,1 procent loonsverhoging

In de collectieve arbeidsovereenkomsten die in 2018 afgesloten zijn, is onder meer opgenomen dat het personeel 1,1 procent loonsverhoging zou krijgen. Deze verhoging zou er komen in twee stappen: 0,3 procent op 1 september 2018 en 0,8 procent op 1 januari 2021.
Voor het personeel van de universiteiten zou dit gebeuren onder de vorm van een verhoging van de ecocheques (1 september 2018) en door andermaal een verhoging van de ecocheques gecombineerd met een verhoging van de eindejaarstoelage (1 januari 2021).

Biënnale op 36 jaar

Om de twee jaar stijgt ons salaris doordat we in een hogere trap van de salarisschaal belanden. De meeste personeelsleden bereiken de hoogste trap rond hun vijftigste. Dit betekent dat het salaris de ongeveer vijftien volgende jaren niet meer stijgt, behalve bij een indexsprong of wanneer de vakbonden een salarisverhoging afdwingen.
Voortaan komt er een extra trap bij in de salarisschaal. Na 36 jaar dienst volgt er weer een keer een salarisverhoging. Dat voel je niet alleen onmiddellijk in je portemonnee, het bezorgt je ook een beter pensioen. In Tribune van november 2011 gaan we daar dieper op in en geven we enkele concrete voorbeelden. Je kan de oude nummers van Tribune online lezen op fliphtml5.com/bookcase/mxqua, of scan de QR-code.

Weer volledig vakantiegeld voor vast benoemden

Door het Raamakkoord van december 2012 is het vakantiegeld van de vast benoemden verlaagd, wat gecompenseerd wordt door een verhoging van de eindejaarstoelage. Deze maatregel houdt op te bestaan. Dit jaar worden het vakantiegeld en de eindejaarstoelage van de vast benoemden weer berekend zoals voorheen.

Mantelzorg

Voortaan kan je Verlof voor Verminderde Prestaties en Afwezigheid voor Verminderde Prestaties onderbreken om Loopbaanonderbreking voor Mantelzorg te nemen. Contacteer onze secretaris in je regio of provincie als je hierover meer informatie wil (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

nancy.libert@acod.be

Zwanger? Bestel onze brochure!

Zwanger zijn brengt vooral veel vreugde in je gezin, maar vaak ook praktische problemen of probleempjes. ACOD Onderwijs wil ervoor zorgen dat je zwangerschap ook op professioneel vlak zo vlot mogelijk verloopt. Daarom hebben wij onze brochure 'Zwanger!' herwerkt.

Je zit vast met heel wat vragen zoals:
- Wanneer begint en eindigt mijn bevallingsverlof?
- Hoe word ik betaald tijdens mijn bevallingsverlof?
- Welke verloven kan ik nadien nog nemen?
- Wat met mijn dienstanciënniteit en recht op TADD?

Op deze en vele andere vragen geven we antwoord. De brochure is trouwens ook voor je partner best interessant, want ook hij of zij kan bepaalde verloven nemen.

Opgelet: de brochure is niet bestemd voor wie in de basiseducatie of het hoger onderwijs werkt of contractueel is. Voor deze personeelsleden verschijnt later een aangepaste versie.

Lid van ACOD Onderwijs? Dan kan je deze brochure gratis bestellen via onderwijs@acod.be of telefonisch (02 508 58 80). Vermeld wel duidelijk je naam en geboortedatum.

nancy.libert@acod.be

Zomervakantie
Wat met de prestaties van een vast benoemd administratief medewerk(st)er?

Wat op het eerste gezicht een eenvoudige vraag lijkt, wordt plots complexer wanneer het betrokken personeelslid tijdens het schooljaar bijvoorbeeld twee maanden afwezigheid voor verminderde prestaties of vier maanden volledige loopbaanonderbreking voor ouderschap neemt. Hoezo?

De decreetgever heeft aan de inrichtende macht van het gesubsidieerd onderwijs en aan de directeurs van het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap (GO!), de mogelijkheid gegeven om een administratief personeelslid met een voltijdse opdracht tien dagen tijdens de zomervakantie te laten presteren. De meeste scholen maken gebruik van dit recht maar moeten daarbij rekening houden met bepaalde spelregels.

1. De regeling is alleen van toepassing op vast benoemde en tijdelijke personeelsleden waarvan de aanstelling doorloopt tijdens de zomervakantie.

2. Het maximale aantal prestatiedagen, tien of minder, moet voor de kerstvakantie meegedeeld worden aan de betrokken personeelsleden. Van deze algemene regel kan alleen afgeweken worden voor personeelsleden die na het kerstverlof in dienst komen.

3. Personeelsleden die een deeltijdse opdracht hebben, mogen slechts belast worden met een proportioneel deel van het maximaal aantal vastgelegde prestatiedagen.

4. Over de inzetbaarheid en de billijke taakverdeling tussen de verschillende personeelsleden moet onderhandeld worden in het bevoegde onderhandelingscomité.

5. Bij het opmaken van bovenstaande regeling zal men rekening moeten houden met de volgende zaken:
- alle personeelsleden hebben recht op vijf ononderbroken weken verlof
- geen enkel personeelslid is inzetbaar tussen 15 juli en 15 augustus
- een begonnen dag wordt altijd aangerekend als een volledige prestatie-dag
- het maximaal aantal vastgelegde prestatiedagen geldt altijd voor een personeelslid met een voltijdse opdracht.

Ongeacht of een personeelslid tijdens het schooljaar van een verlofstelsel heeft genoten en indien het verlofstelsel voor de zomervakantie stopt, zal de betrokkene de op hem of haar van toepassing zijnde prestatiedagen moeten presteren.

marc.borremans@acod.be

CONTACT **Nancy Libert** | 02 508 58 80 | nancy.libert@acod.be

Interview met Cathérine Legaey
"Alle lof voor leerkrachten die erin geslaagd zijn zo snel om te schakelen"

Cathérine Legaey heeft aan het Koninklijk Conservatorium dwarsfluit en kamermuziek gestudeerd. Tijdens haar studies is ze beginnen lesgeven en werken als freelance muzikant in diverse orkesten. Later is ze directeur geworden van het Leuvense Stedelijk Conservatorium. Tijdens het Statutair Congres van oktober vorig jaar werd ze verkozen tot voorzitter van de Commissie Levenslang en Levensbreed Leren (LLL).

De commissie is zeer heterogeen samengesteld: Deeltijds Kunstonderwijs (DKO), Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) en Basiseducatie. Voel je je met je DKO-achtergrond voldoende gewapend om die drie domeinen te behandelen?

Cathérine Legeay: "Dat is een juiste opmerking. Ik kom uit het DKO en in onze commissie zitten nog twee andere sectoren, de CVO's en de Basiseducatie. Iedere sector heeft zijn specificiteit, regelgeving, organisatie… dat klopt. Wat ik niet weet, vraag ik. Jean-Luc Barbery is een eerste aanspreekpunt. Op het internet vind ik ook allerlei. De congrestekst heeft mij heel veel bijgebracht en ten slotte heb ik veel opgestoken tijdens de voorbije commissievergaderingen, waar veel interactie was tussen de sectoren. Het valt op dat veel ons bindt. De drie sectoren vallen onder een leven lang en breed leren en hebben als missie het aanbieden van een laagdrempelige, betaalbare en brede vorming. Ze hebben alle drie een belangrijke maatschappelijke, democratiserende functie. In iedere sector krijgen de cursisten les volgens een aangepaste didactische benadering van leraarsspecialisten. We hebben naast dagprestaties ook avond- en weekendwerk."

Wat zijn de grootste noden van ieder van de sectoren?

Cathérine Legeay: "Voor het volwassenonderwijs – de CVO's en de Basiseducatie – moet de brede vorming gevrijwaard blijven. We moeten erover waken dat het aanbod niet verder verengt en verschraalt, want we hebben HBO5 (het hoger onderwijs van de CVO's, red.) en de SLO (de lerarenopleiding van de CVO's, red.) al moeten afstaan aan de hogescholen en universiteiten. We moeten ook waken over de kwaliteit van de opleidingen. Verder is er nood aan stabiele parameters in een transparant financieringssysteem, zodat we tijdig weten met welke middelen w zullen kunnen werken."

Hebben jullie inmiddels al vergaderd? Is dat meegevallen?

Cathérine Legeay: "We hebben al een vergadering via Teams achter de rug. We missen natuurlijk het menselijke contact, het is veel aangenamer rechtstreeks met elkaar te kunnen praten. Gelukkig kenden sommigen een deel van ons elkaar al van de vorige commissie. Een Teams-vergadering biedt misschien ook de mogelijkheid om iedereen aan het woord te laten komen, omdat het overzichtelijk is en je iedereen in beeld hebt. Dat is heel belangrijk, want we moeten van iedereen te weten komen wat er binnen zijn sector leeft. Op de recentste vergadering waren trouwens veel aanwezigen en waren alle sectoren goed vertegenwoordigd."

Welke impact heeft de coronacrisis op de drie sectoren?

Cathérine Legeay: "Het duidelijkste gevolg is de daling van het aantal inschrijvingen. In het volwassenonderwijs zou het om 10 procent gaan. Dat is veel. In het DKO hoor ik verschillende cijfers, de ene zegt 4 procent verlies, de andere 7. Het zou goed zijn mochten we de officiële cijfers in handen krijgen.
Doordat er beslissingen worden genomen op verschillende niveaus – federaal, Vlaams, lokaal… – wordt het voor ons ook niet gemakkelijker. Bij scholen en centra die niet onder het leerplichtonderwijs vallen, heeft dat gevolgen voor de concurrentiepositie."

Wat was de grootste uitdaging voor de leerkrachten?

Cathérine Legeay: "Onze leerkrachten hebben zeer snel moeten overschakelen

op iets dat ze totaal niet gewoon waren, het afstandsonderwijs. Wij hebben heel wat praktijk- en kunstvakken. In het leerplichtonderwijs werd aanbevolen voor de praktijkvakken niet op afstandsonderwijs over te stappen, wij moesten dat tijdens de eerste lockdown wel doen voor alle vakken. Dat was niet evident, ook niet voor de leerlingen, want wij hebben toen een aantal van hen verloren. Niet iedereen heeft toegang tot het internet. De thuissituatie maakt het soms moeilijk, bijvoorbeeld als de ouders telewerken.
Het was verre van evident, maar toch alle lof voor die leerkrachten die er toch in geslaagd zijn zo snel om te schakelen en zo veel leerlingen aan zich te blijven binden. Dat verdient enorm veel respect.
Om niet enkel negatieve gevolgen aan te geven: de mensen beseffen dat ook het niet-utilitaire erg belangrijk is. Velen hebben ons laten weten dat ze nood hebben aan ons aanbod. Dat is wel fijn voor ons."

Als je wil kennismaken met de leden van de Commissie LLL en wil weten waarover ze vergaderen, ga dan vlug naar www.acodonderwijs.be/commissie-levenslang-leren-2020.

Kennismaking met Ann De Maeyer
Nieuwe stafmedewerker personeelsstatuut en vorming

Ann De Maeyer studeerde als moraalwetenschapper aan de VUB. Na een loopbaan voor de klas en als directeur werkte ze bij de Onderzoekscel van het GO!. Sinds januari 2021 is ze lid van het team van ACOD Onderwijs. Tijd voor een korte kennismaking.

Je bent directeur geweest en je hebt voor de onderzoekscel gewerkt, waar je in opdracht van de scholengroepen onderzoeken voerde naar aspecten van het functioneren van personeelsleden. Nu werk je voor de onderwijsvakbond. Vind je dat een logische stap?

Ann De Maeyer: "Logisch zou ik het niet noemen. Maar spreken die twee elkaar tegen? Ik denk het niet. De onderzoekscel behandelt objectief, transparant en zonder vooringenomenheid dossiers. Vergeet niet dat die onderzoeken à charge en à décharge zijn. Sommige onderzoeken pleiten personeelsleden vrij van de aantijgingen die tegen hen geuit zijn. De vraag voor zo een onderzoek komt wel van de inrichtende macht, maar het eigenlijke werk deden wij volledig autonoom. De Onderzoekscel stelt ook geen maatregelen voor. Het is aan de raad van bestuur van de scholengroep om conclusies te trekken. Als ik dan kijk naar de kant van de vakbond, daar probeer je ook alles in kaart te brengen en de leden in eer en geweten te verdedigen."

Is je ervaring als directeur en lid van de Onderzoekscel nuttig voor je functie hier bij ACOD Onderwijs?

Ann De Maeyer: "Ik ben directeur geweest van een school met ASO, TSO, BSO en DBSO en vervolgens van een Centrum voor Volwassenonderwijs. Dat betekent ook deelnemen aan het vakbondsoverleg, weliswaar aan de andere kant van de tafel. Ik weet wel hoe die onderhandelingen verlopen en waar de discussies en angels zitten en hoe je daar best mee omgaat. Op mijn leeftijd is de Sturm und Drang er niet meer en bekijk je de zaken met meer afstand en tracht je door overleg tot een oplossing te komen."

Zal je je vroegere job missen?

Ann De Maeyer: "Neen, want dan had ik al die stappen niet gezet. Ik ben er altijd vanuit gegaan – en nu spreek ik voor mezelf – dat het gezond is na een zeker aantal jaren een andere uitdaging aan te gaan. Ik vind het even gezond voor de organisatie – en nu spreek ik over een directeur – dat er op tijd en stond iemand nieuw aan het roer komt. Het is onvermijdelijk dat er na enkele jaren witte vlekken komen in je aquarium en dan is het goed dat iemand anders met nieuwe visies je plaats overneemt. Dus: zal ik dat missen? Neen."

Hoe ben je bij ACOD Onderwijs terechtgekomen?

Ann De Maeyer: "Heel vroeg, van toen ik het onderwijs ben ingestapt. Het lag ook in de lijn van mijn opvoeding."

Wat wordt de inhoud van je functie?

Ann De Maeyer: "Ik zal de plaats innemen, of beter, ik zal proberen de plaats in te nemen (lacht) van Marina Jonckers, die hier de voorbije jaren zeer goed werk geleverd heeft en op 1 februari met pensioen gaat. Ik neem haar taken over als stafmedewerker personeelsstatuut en vorming."

We wensen je veel succes, Ann, en kijken uit naar onze samenwerking!

Ann De Maeyer: "Ik ben er altijd vanuit gegaan – en nu spreek ik voor mezelf – dat het gezond is na een zeker aantal jaar een andere uitdaging aan te gaan."

Volwassenenonderwijs
Wil de regering het over een andere boeg gooien?

Door de jaren heen hebben de Centra voor Volwassenenonderwijs (CVO) steeds een dubbele functie gehad: je kan er een diploma secundair onderwijs behalen of een beroepskwalificatie om je positie op de arbeidsmarkt te versterken én je kan er cursussen volgen in het kader van persoonlijke ontwikkeling.

Wijzigend landschap

Tot voor enkele jaren was het volwassenenonderwijs vooral avond- en weekendonderwijs. Sinds enkele jaren worden de meeste lessen echter tijdens de dag gegeven, al dan niet in samenwerking met organisaties zoals de VDAB.
Er is ook een verschuiving in de leeftijdscurve. De gemiddelde leeftijd van de student die een diploma secundair wil behalen, daalt zeer sterk. Waar het vroeger ging over dertigers of veertigers die het diploma nodig hadden voor een promotie, zijn het nu jonge twintigers en mensen die niet kunnen aarden in het gewone secundair onderwijs. De CVO's kunnen hier een duidelijke en belangrijke rol spelen.
De cursisten volgen ook andere opleidingen. Talen – Nederlands voor anderstaligen buiten beschouwing gelaten – en ICT hebben minder succes, terwijl de beroepsgerichte opleidingen, knelpuntberoepen en het tweedekansonderwijs aan belang winnen.

Sociale rol

Deze regering vergeet echter dat de CVO's ook een andere belangrijke opdracht hebben. Zij vormen een vangnet voor heel wat mensen die de eenzaamheid ontvluchten en zich inschrijven voor een opleiding om sociale contacten te hebben. Als de coronacrisis één zaak heeft aangetoond, dan is het wel dat mensen niet alleen op een eiland willen zitten en dat ze behoefte hebben aan sociale contacten. Net hier loopt het fout. De jongste jaren zijn de inschrijvingsgelden in het volwassenenonderwijs substantieel verhoogd, waardoor vooral ouderen met een bescheiden pensioen moesten afhaken en verschillende opleidingen minder cursisten aantrokken.

Kaalslag

Het hele coronagebeuren hakt – net als in andere sectoren – nog eens extra hard in op het volwassenenonderwijs. Waar het basis- en secundair onderwijs dankzij de leerplicht verzekerd is van instroom, hangt het volwassenenonderwijs af van vrijwillige inschrijvingen van niet-leerplichtigen. Afhankelijk van het aanbod – diplomagericht, persoonsvormend, Nederlands voor anderstaligen... – en de locatie – grootstad of kleinere steden en gemeenten – hebben de CVO's nu te maken met een ernstige daling van de inschrijvingen. Voor Limburg, bijvoorbeeld, gaat het over de netten heen over een daling van om en bij de 20 procent. Deze daling is vooral te voelen in persoonsvormende en in erg praktische opleidingen (talen, horeca…). Zonder compenserende maatregelen van de overheid duurt het jaren eer dit verlies terug opgehaald is. CVO's hebben immers een groeimarge van slechts 0,8 procent. Dit betekent dat een centrum dat volgend jaar met 15 procent groeit, in de huidige regeling toch maar 0,8 procent zal toegewezen krijgen. Bovendien betekent de gesloten enveloppe waarmee nu gewerkt wordt, dat wie minder dan het gemiddelde daalt, meer omkadering krijgt en wie meer dan gemiddeld daalt, flink afgestraft zal worden. Dit alles zal een bloedbad aanrichten onder de tijdelijke personeelsleden, tenzij de regering het over een andere boeg gooit.

Wat vraagt het volwassenenonderwijs?

Dat kan je lezen in het maartnummer van Tribune. Dan praten wij met Herwig Bruyninx. Herwig is niet alleen directeur van CVO Cursa, hij is ook militant van ACOD Onderwijs en en lid van onze Commissie Leven Lang en Breed Leren, kortom iemand die met beide voeten in de praktijk staat.

jeanluc.barbery@acod.be

SONO-onderzoek

Hoe leraren aantrekken en behouden in een grootstedelijke context?

In de vorige editie van Tribune hebben we het SONO-onderzoek naar de loopbaan van onderwijsprofessionals voorgesteld. In dit nummer bespreken we kort het onderzoek naar het aantrekken en behouden van leraren in een grootstedelijke context. In maart brengen we een derde en laatste onderzoek.

Het onderzoek is gevoerd in tien scholen in de grootstedelijke context van Brussel en Antwerpen. Het gaat telkens over scholen duidelijk gekenmerkt door kansenarmoede (thuistaal niet Nederlands, schooltoelage…). Vier scholen slagen er goed in hun leerkrachten in dienst te houden ('hoge retentie'), in zes scholen is dat een probleem ('lage retentie'). In iedere school werden vier personen geïnterviewd: twee beginnende leerkrachten, een ervaren leerkracht en de directeur.

Contextfactoren

De leerlingenpopulatie stelt de leerkrachten voor uitdagingen, maar is tevens een bron van motivatie. Leerkrachten vinden het in deze context wel belangrijk dat ze ondersteuning krijgen. Directeurs geven aan dat de ligging van de school – in een diverse, 'uitdagende' buurt – het vaak moeilijk maakt om personeel aan te werven. De woon-werkafstand blijkt geen bezwaar te zijn, hoewel jongere leerkrachten soms aanstippen dat dit wel zou kunnen meespelen zodra hun gezinssituatie verandert. Het loon en andere financiële voordelen hebben eerder weinig invloed op de beslissing van de leerkrachten om al dan niet in de school te blijven.

Werkcondities

In de scholen met een hoge retentie zeggen de leerkrachten dat hun directeur een sterke leider is en dat dit een belangrijke rol speelt in hun keuze om in de school te blijven. Dit element speelt overigens ook in andere scholen in Brussel en Vlaanderen. Een goede directeur communiceert duidelijk, geeft inspraak, autonomie en ondersteuning en neemt correcte beslissingen ('transformationeel leiderschap'). Leerkrachten vinden het dus belangrijk dat hun directeur hen betrekt bij beslissingen en autonomie geeft in de klaspraktijk. Ook de manier waarop hun opdracht bepaald wordt – met of zonder inspraak – is bepalend.
Alle geïnterviewden hechtten veel belang aan een goed schoolteam. Collegialiteit compenseert vaak ongemakken zoals een lange woon-werkafstand of een minder goede band met de directeur. Een goede professionele samenwerking en ondersteuning door collega's maken dat de aanwezigheid (of afwezigheid) van aanvangsbegeleiding minder doorwegen in de beslissing om al dan niet in de school te blijven.
De faciliteiten op school (lokalen, materiaal…) zijn belangrijk, maar niet doorslaggevend. De beperkte carrièremogelijkheden spelen nagenoeg geen rol.

Individuele factoren

De opleiding die de leerkrachten gevolgd hebben, heeft geen invloed op de beslissing om de school eventueel te verlaten, hoewel de directeurs erop wijzen dat de leerkrachten onvoldoende voorbereid zijn op een job in een grootstedelijke context. Dit bevestigt wat ACOD Onderwijs vraagt: zet leerkrachten in spe breed in, in scholen met verschillende leerlingenprofielen, niet alleen in de dorpsschool of in de derde graad van het ASO, maar ook in een concentratieschool, in beroepsklassen…. Zo vermijden we dat ze later terechtkomen in een voor hen onbekende situatie en door de praktijkschok snel weer uitstromen.

Sommige leerkrachten zijn tegen hun wil in hun huidige school beland, bijvoorbeeld omdat hun schoolbestuur hen geen andere keuze heeft gelaten. Andere halen hun (extrinsieke) motivatie uit de grotere werkzekerheid die een grootstedelijke school biedt. Nog andere zijn (intrinsiek) gemotiveerd en kiezen er vanuit een rechtvaardigheidsgevoel voor te werken met kansarme leerlingen.

Het is onmogelijk dit interessant rapport van 150 bladzijden te bespreken op één bladzijde in Tribune. Daarom hebben we ons hier beperkt tot de belangrijkste conclusies. Je kan het rapport zelf inkijken via onze website: www.acodonderwijs.be/sono-rapporten-2020.

nancy.libert@acod.be

Beheersovereenkomst VRT
Negatief advies!

Geert Bourgeois (N-VA) zegt dat hij het profiel heeft om VRT-voorzitter te worden. Het Europees parlementslid zit in een conservatieve fractie met radicaalrechtse partijen die de 'mainstreammedia' als leugenpers beschuldigen. Toen zijn Poolse collega's van PiS in 2015 de macht grepen, ging de openbare omroep meteen aan de ketting. Vorig jaar censureerde ze zelfs een hitparade van de staatsradio. Regering-kritische liedjes, dat kan niet. Staan dergelijke toestanden ons ook te wachten?

De regering Jambon verplicht de VRT tot een neutraliteitsmonitoring en legt daar een identitaire agenda bovenop. De journalistieke vrijheid moet in een kooi. Ook de Vlaamse Vereniging voor Journalisten (VVJ) uitte zijn grote bezorgdheid en vreest dat de VRT zo zijn onafhankelijke en kritische informatieopdracht niet kan uitvoeren. Het regeerakkoord was weliswaar nog radicaler inzake het ondergeschikt maken van de publieke omroep aan private belangen. Die agenda is voorlopig niet helemaal doorgeduwd. Ondertussen koos cultuurminister Jambon er wel voor om het nieuwe cultuurkanaal Podium 19 los te trekken van de VRT. Protest en onrust is er intern genoeg, maar de financiële beperkingen leggen er de zweep op. De transitie van lineair naar digitaal aanbod zal het voortbestaan van de VRT bepalen. Maar de regering Jambon besliste al over die toekomst: de VRT moet zich ondersteunend en ondergeschikt opstellen ten aanzien van de private mediamultinationals. Zij zullen meebeslissen hoe het online-aanbod van de VRT eruitziet, welke sporten en series worden uitgezonden en wanneer.

Vermarkting als wurggreep

Normaal betekent een 'marktversterkend beleid' dat de openbare omroep door haar kwaliteit het regionale mediaveld naar een hoger niveau tilt. Door de lat hoog te leggen en zo een boost aan het economische medialandschap te geven. Nu staat 'marktversterkend' plots voor 'de markt versterken' door dienstmaagd te zijn: de VRT als aanleverbedrijf van programma's aan private digitale platformen en als investeringsfonds in de private mediamarkt. De internationale concurrentie dient hierbij als alibi om de klassieke, interne verhouding tussen private en publieke media plat te leggen in het voordeel van de private bedrijven. Want in het belang van 'de Vlaamse markt' wordt de VRT nu gedwongen samen te werken en zich bescheiden op te stellen – dat zou een 'win-win' zijn, geen uitverkoop – om het aanbod van Vlaamse content te garanderen binnen een internationale markt. Dit gebeurt alweer in naam van 'de diversiteit', hoewel het de diversiteit binnen het Vlaamse aanbod juist onder druk zet. Met verlies aan kwaliteitsjournalistiek en een Vlaamse monocultuur tot gevolg. Ondertussen vechten een paar groeiende private mediaconcerns voort om het monopolie in het Vlaamse medialandschap.

Transparantie? Niet voor het personeel...

Je moet het maar bolwerken: een ambitieus akkoord met nadruk op innovatie en maatschappelijke impact op het bord, maar onvoldoende vrijheid en middelen om dat uit te voeren. Bovenop de besparing op de dotatie van 12 miljoen tegen 2025, worden eenzijdige beslissingen van de vorige regering verankerd. Zo loopt het jaarlijkse tekort op tot 25,1 miljoen euro tegen 2025. Een eenmalige sociale enveloppe van 16 miljoen is ruim onvoldoende om de transformatie die de beheersovereenkomst eist uit te voeren zonder opnieuw personeel te ontslaan en faciliteiten zoals opleidingen te schrappen. Nog meer werkdruk en stress op een werkvloer die door de besparingen uit het verleden al onder spanning staat.

De verplichte stijging van de externe bestedingen naar 20 procent is een zoveelste aderlating voor de interne productie en realisatie. Nochtans toonde de vernietigende audit tot welke mistoestanden outsourcing leidt. Daaruit worden niet de gepaste conclusies getrokken. Hoewel de beheersovereenkomst transparantie als principe hoog op de agenda zet, geldt dat alvast niet voor het personeel: inzage of inspraak inzake de audit of de onderhandeling van de beheersovereenkomst was er niet. Dat was voor ACOD VRT al een voldoende reden om er een negatief advies aan te geven. Terzijde, private mediagroepen krijgen algauw 400 miljoen steun in de vorm van goedkope krantenbedeling en btw-vrijstelling. Minister Crevits gaf DPG-media recent ook bijna 1 miljoen cadeau voor 'transformatiesteun' hoewel het bedrijf vorig jaar 129 miljoen euro netto bedrijfswinst maakte.

Robrecht Vanderbeeken, Wies Deschee-maeker

foto: Belga - Dirk Waem

VRT
Omgevormd tot identiteitsmachine?

Volgens de nieuwe beheersovereenkomst van de VRT moeten we twijfelen aan de onpartijdigheid van de zender. Vlaams Belang vraagt al lang controle. Door een monitoring op te leggen, laat nu ook de regering uitschijnen dat de VRT niet neutraal zou zijn. Nochtans vereist het mediadecreet de onpartijdigheid van alle Vlaamse media.

Het akkoord stelt ook dat er meer diversiteit nodig is, want 'elke mening telt'. Een truc van rechts-populisten die de diversiteit in onze samenleving hekelen en dit thema kapen als breekpunt om een rechtser discours aandacht te geven. Het resultaat van deze controle? In naam van de neutraliteit moet de VRT aan politiek doen.

Volgens Frederik Delaplace, de nieuwe ceo van de VRT, moet men in die opgelegde monitoring geen kooi maar een kans zien om onpartijdigheid te bewijzen. Maar de suggestie dat er een probleem is, schaadt het imago, intimideert en stimuleert zelfcensuur. Zo'n monitoring is methodologisch onuitvoerbaar. Je kan het aantal politici turven, maar hoe bepaal je of de andere gasten links of rechts zijn? Een vergelijkende studie met de VTM dan maar? Een private zender als norm? Logischer is dan een benchmark met de RTBf. Daar rept de regering niet over. Omdat de Franstalige collega's uiterst rechts zo veel mogelijk weren?

Guldensporenslag

Meer rechtse stemmen brengen meer conservatief-nationalistische vertogen mee. Toch wil de Vlaamse regering garanties dat de VRT zelf ook omschakelt van een publieke naar een nationale omroep. Van de gedroomde Vlaamse natie, wel te verstaan. De verstikkende klemtoon op de identitaire agenda in het akkoord staat haaks op die ene verdwaalde zin dat 'de VRT haar opdracht in volle redactionele en operationele onafhankelijkheid realiseert'.
De VRT is er voor iedereen, klonk het vroeger. Nu is die er exclusief voor 'de Vlaming'. Wie dat is, blijft vaag. Daarom moet de omroep die Vlaamse identiteit gestalte geven. De VRT moet ons land niet meer verbinden, maar de Vlamingen onderling in harmonie brengen binnen een Vlaamse cultuur en identiteit. Bij de naamswijziging van BRTN naar VRT verwees 'Vlaamse' nog naar het Nederlandse taalgebied. Nu staat 'Vlaamse' voor de shift van gemeenschapsvorming naar natievorming.

De nieuwe missie: de Vlaamse cultuur versterken en daar zelf een sterkhouder van zijn. 'De Vlaming informeren, inspireren en verbinden' en vanuit 'gedeelde waarden en via Vlaamse verhalen' bijdragen aan 'een Vlaanderen waarin iedereen zich herkent'. In Vlaamse content investeren, de Vlaamse markt beschermen en 'letterlijk tussen de Vlamingen staan'. Aandacht hebben voor 'de hartslag van Vlaanderen'. Die pols moet ze 'voelen en voeden'. Vlaams talent stimuleren, een keuze brengen uit de Vlaamse culturele agenda en 'jaarlijks ten minste tien gebeurtenissen over de Vlaamse identiteit'. De opgelegde rol van identiteitsmachine is totaal.

Identiteitsdiefstal

Die rol is paradoxaal: de VRT moet de Vlaamse identiteit uitdragen, maar omdat niet duidelijk is wat dat is, moet ze die mythologie zelf vormgeven. Ziedaar de bekeringsijver van Vlaams-nationalistische politici: zij willen bepalen wat de identiteit is van de inwoners in onze regio en daarvoor onze omroep misbruiken. Wij zouden zelf niet weten wie wij als sociale en culturele wezens zijn. De bemoeizucht en betutteling van bovenuit voelen als betast worden. Wie de separatistische droom niet deelt, krijgt door een politieke minderheid een tekort aangepraat. Want dan zou je wat ons eigen is loochenen, besmet door zelfafwijzing en identiteitsschaamte. Die verwijtcultuur verhindert net een complexloze, constructieve beleving van onze diverse, open Vlaamse identiteit.
Het probleem van het Vlaams-nationalisme? Rechts-populisten zoeken een onbestaand paradijs. Zij kampen met een identiteitscrisis en willen anderen de schuld geven. Zo wordt de Vlaamse identiteit als maakbaar frame een machtsinstrument van een elite die wil beslissen wie erbij hoort. Om 'de Vlaming' te onderwerpen aan zijn homogene lotsgemeenschap, inclusief de ongelijkheid en de hiërarchische ordening die ze in zich draagt.

'Inheemse stammen' gebruiken totemdieren als symbool om zich te vereenzelvigen met de deugden van dat dier. Zo symboliseert de heraldische Vlaamse leeuw de trotse, klauwende kracht van dit Afrikaanse dier. Maar hoe kan je trots zijn op een publieke omroep met een afgeknepen autonomie, omringd door bewakers, als een leeuw in een kooi?

Robrecht Vanderbeeken, Wies Descheemaeker

'Vlaanderen Excelleert!?

Kritiek op de rechtse cultuurpolitiek' verscheen bij www.epo.be. Interesse? Onze leden krijgen 10 procent korting en gratis levering als ze het boek bestellen via de website van de uitgever, met de code *'cultuurprotestexcelleert2024'.*

CONTACT **Robrecht Vanderbeeken** | 0496 18 12 34 | robrecht.vanderbeeken@acod.be

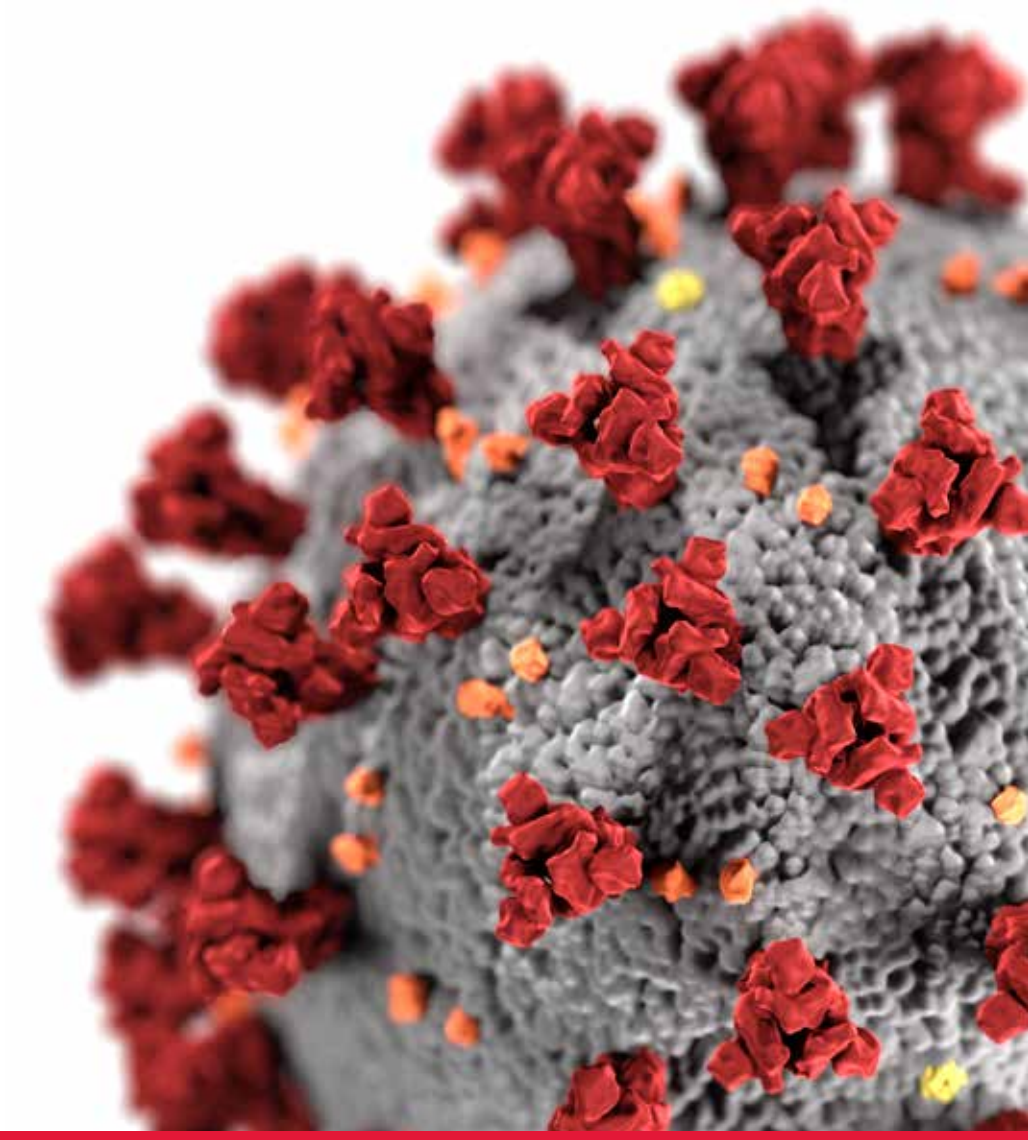
Tribune is een uitgave
van ACOD-ABVV
verant. uitgever:
Chris Reniers
Fontainasplein 9-11
1000 Brussel

bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

ACOD West-Vlaanderen

2021: jaar van herstel voor seniorenactiviteiten

Het jaar 2020 was duidelijk een annus horribilis met alle ingrediënten die zo'n jaar moet bevatten. Vooral de coronacrisis hakte er voor iedereen diep en hard op in. Dit was zeker voor onze senioren zo. Alle leuke dingen werden afgeschaft of uitgesteld. Vele van onze senioren zaten maanden opgesloten met een sociaal leven dat op nul werd gezet. Sommigen werden gegrepen door dat vreselijk virus met alle gevolgen van dien.
ACOD West-Vlaanderen is jullie zeker niet vergeten. Daarom beloven we dat we jullie van zodra het mogelijk is terug in de watten zullen leggen zoals we in een normaal jaar doen met de verwendag. Ons doel is om jullie straks na deze crisis terug samen te brengen en een toffe verwendag te organiseren.
Daarom vragen we om nog even door te bijten. We zien licht aan het eind van de tunnel. We wensen jullie dan ook een goede gezondheid voor het nieuwe jaar toe, alle geluk van de hele wereld en tot binnenkort.



Ook nu nog staat de ACOD voor je klaar!

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

We helpen je zo snel mogelijk verder!