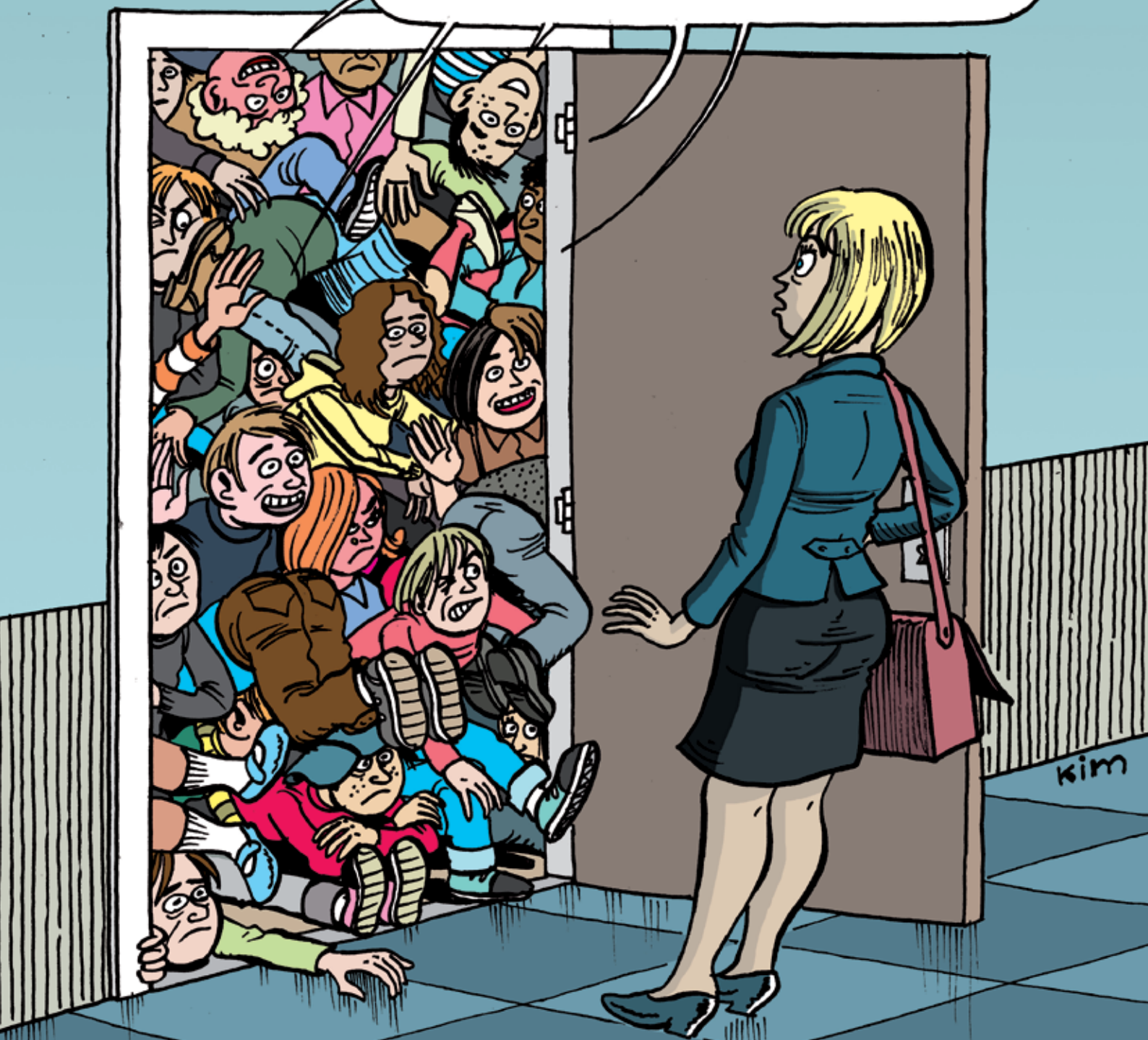


TRIBUNE

GOEDEMORGEN, JUFFROUW!



acod

ABVV OPENBARE DIENSTEN maandblad, verschijnt niet in augustus | afgiftekantoor 9099 Antwerpen X | P 2A9795 | september 2021 | 77.08

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	12
de post	13
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	22
vlaamse overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions,
Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

Coverfoto: Kim Duchateau

wedstrijd

Mediamarkt-bon

Winnaars

Ellen Janssens (Brecht), John Devos (Oostende), Ludo Favyts (Pollare), Nele Laton (Denderwindeke) en Shelley Meert (Aalst) wisten de antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een FNAC-bon.

Nieuwe prijs: Mediamarkt-bon

Nieuwe vragen

- Welke Spaans-Baskische stad won in 2020 de Europese 'Urban Road Safety Award', de prijs voor stedelijke verkeersveiligheid: Gasteiz, Bilbao of San Sebastian?
- Wat is PentaPlus?
- Wat is een 'keybox' en waarvoor wordt hij gebruikt?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



[@ACOD_ABVV](https://twitter.com/ACOD_ABVV)

Als je het mij vraagt

"Samen en solidair lossen we onze problemen op"

Iets meer dan een maand geleden werden Wallonië en een deel van Vlaanderen getroffen door een ongeziene watersnood. Welke indruk heeft dat op jou achtergelaten?

Chris Reniers: "Los van de bijzonder tragische taferelen van mensen die hun huis, inboedel, auto en zelfs familieleden verloren, was ik ook bijzonder getroffen door hartverwarmende tekenen van solidariteit en hulp uit heel het land. Wanneer mensen in nood zijn, kijken we niet naar de plaats waar men woont, de taal die men spreekt of de overtuiging die men heeft. Die solidariteit – vaak onder de radar – is een waardevol en nog steeds bestaand gegeven en dat is mooi om te zien. Tegelijk heeft de ramp wel aangetoond dat er structureel toch een en ander schort aan onze hulpverlening. De hulpverleners zelf – het personeel van brandweer, civiele bescherming, het leger en vele andere professionele hulpverleners – kan je weinig of niets verwijten. Zij moeten het immers doen met de middelen die ze ter beschikking hebben. Juist daar knelt het schoentje. Duizenden gezinnen wachten nu nog steeds op de hulp en ondersteuning waar ze recht op hebben. Het personeel van de openbare diensten dat zie hulp en ondersteuning moet bieden wacht nog steeds op de middelen om hun werk op de optimale manier te kunnen doen."

Wat is precies het probleem?

Chris Reniers: "Organisatorisch, voorbereidend en uitvoerend had de hulpverlening door de overheid veel beter gekund. We zeggen het als ACOD niet voor het eerst: als je in al in normale tijden de ondersteunende kracht en performantie van de openbare dienst niet op peil wil en kan houden, dan moet je je ervan bewust zijn dat wij daar een prijs voor zullen betalen wanneer de nood het hoogst is. De voorbije maanden werd er nogal wat gezegd en geschreven over een nieuwe staatshervorming en bevoegdheidsverdelingen die de deelstaten meer autonomie moeten geven. Volgens mij moeten be-

"Bevoegdheden moeten vooral toegewezen worden aan het niveau dat de openbare dienstverlening op de meest praktische en performante manier kan aanbieden aan de burger."

voegdheden vooral toegewezen worden aan het niveau dat de openbare dienstverlening op de meest praktische en performante manier kan aanbieden aan de burger. Er moet gekeken worden naar de best mogelijke manier om het belastinggeld in te zetten ten bate van alle burgers van dit land, ongeacht waar ze wonen. Samen en solidair is de beste manier om problemen op te lossen.

Daarom moeten we dubbele bevoegdheden vermijden en ego's uitschakelen die denken dat ze het zelf beter kunnen doen dan een andere. Ik verwijs daarbij ook uitdrukkelijk naar het artikel op de pagina's van sector Overheidsdiensten over de problemen die er ontstaan zijn sinds de nieuwe bevoegdheidsverdeling bij de Civiele Bescherming."

Op internationaal vlak keken we met grote ogen naar de omwentelingen in Afghanistan, die meteen de Taliban weer aan de macht brachten op het moment dat de VS hun troepen terugtrokken uit het land.

Chris Reniers: "Het is verbijsterend hoe grootmachten met een vingerknip beslissingen nemen die het leven van miljoenen gewone burgers ingrijpend veranderen en waar in dit geval vooral jongeren en vrou-

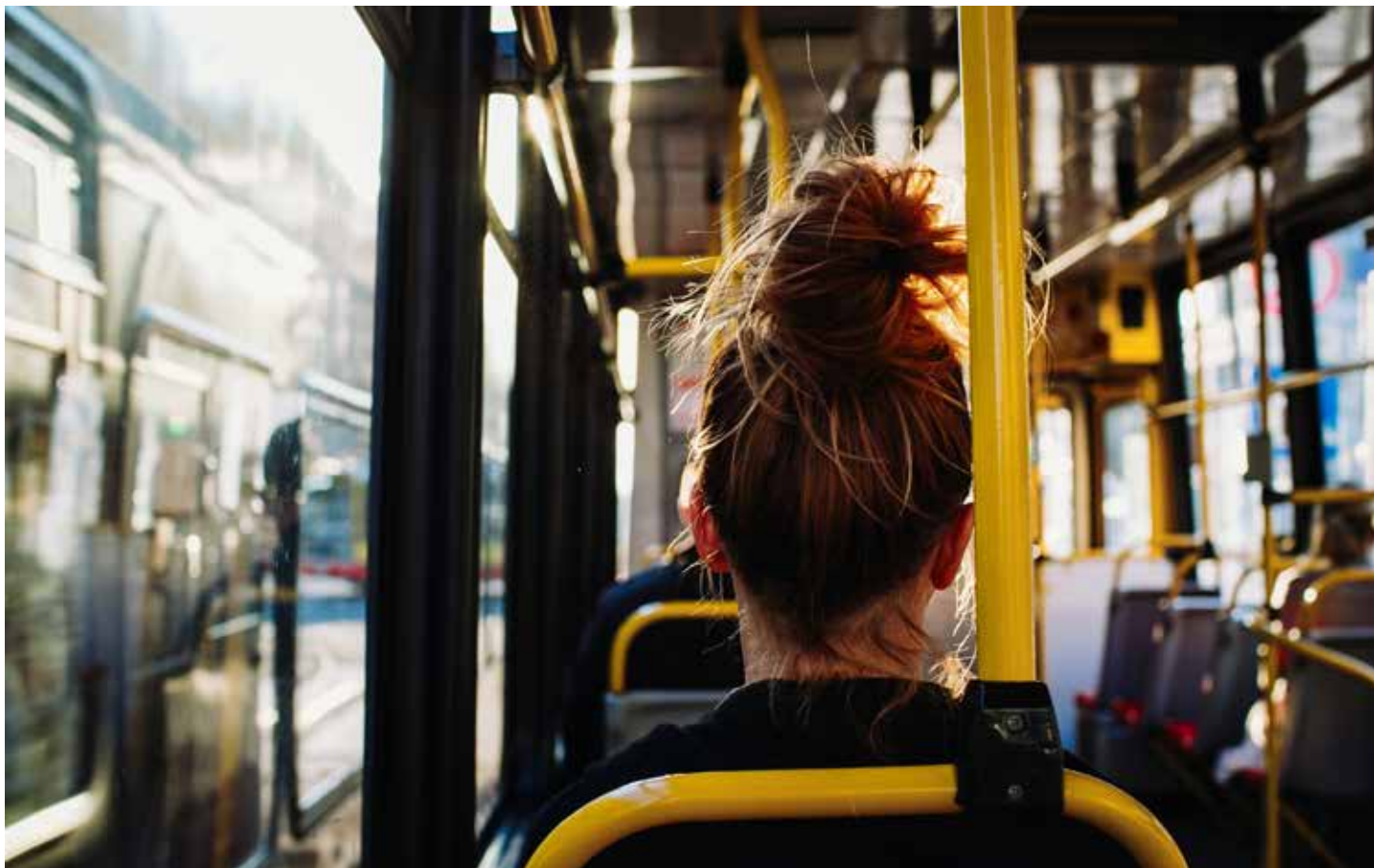


Chris Reniers - voorzitter

wen het slachtoffer van worden. Wat de gevolgen van deze regimewissel in Afghanistan op de rest van de wereld zal zijn, zullen we pas de komende jaren kunnen beoordelen, maar gezien de voor geschiedenis en de extreme en fanatieke denkbelden van de Taliban, staat het wel buiten kijf dat het land een toevluchtsoord zal worden voor gelijkgezinden."

In eigen land staat het nieuwe schooljaar voor de deur. Verwacht je dat het lesgeven dit jaar weer genormaliseerd wordt?

Chris Reniers: "De voorbereidingen van de leerkrachten en de schoolmedewerkers om alles administratief en logistiek opnieuw in orde te brengen zijn volop gaande. Uiteraard komt met de opening van de scholen ook de vraag of leerlingen, leerkrachten en medewerkers opnieuw in alle veiligheid kunnen samenzijn. Ik hoop alleszins dat we de komende maanden een grote verbetering zullen zien en een terugkeer naar wat we normaal vinden. De mentale neerslag van de situatie die nu al anderhalf jaar duurt, begint immers zwaar te wegen op iedereen. Ik wens daarom iedereen een normaal schooljaar, een normaal werkjaar en veel arbeidsvreugde, met mogelijkheid tot ontspanning met cultuur, evenementen en sport."



Gebrekkige mobiliteit kan ernstige gevolgen hebben voor de gezondheid

De Europese Week van de Mobiliteit (16 tot 22 september) gaat dieper in op de wonden die werden geslagen door de coronapandemie in Europa en in de rest van de wereld en belicht enkele hoopgevende trends en opportuniteiten voor de toekomst. De bedoeling dit jaar is duurzame mobiliteit te promoten en in het bijzonder de links met mentale en fysieke gezondheid onder de aandacht te brengen. De European Mobility Week wil mensen aanmoedigen fit te blijven en tegelijk de schoonheid van hun land, regio of stad te leren kennen en appreciëren.

Mentale gezondheid

Een aspect van mobiliteit dat doorgaans verwaarloosd wordt, is de impact ervan op mentale gezondheid en welzijn. Mobiel zijn betekent sociale contacten aanknopen en onderhouden, professionele kansen benutten, ver van huis onderwijs volgen, vrije tijd maximaal invullen. Mobiliteit garandeert dat iedereen, ook senioren, een actieve levensstijl kunnen volhouden.

Onderzoek toont aan dat 'leeftijdsvriendelijk' openbaar vervoer, zoals voordelige trein- en bustickets, het gebruik van deze vervoersmiddelen door de oudere bevolking drastisch doet toenemen. Dit heeft op zijn beurt een positieve invloed op de mentale gezondheid: depressies en het gevoel van eenzaamheid nemen af. Onderzoek wijst ook uit dat kortere reistijden voor privéverplaatsingen maar zeker voor woon-werkverkeer, het mentaal welbevinden bevorderen. Pendeltijden van één uur tot anderhalf uur hebben een aanzienlijk negatieve impact op de mentale gezondheid. Voldoende mogelijkheden om vrij te bewegen zijn van cruciaal belang in een waardig leven, vooral voor jongeren en ouderen.

Lawaaihinder

Een ander vaak onderschat probleem, vooral in de binnensteden, is lawaaihinder. Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie heeft lawaai een grote invloed op iemands dagelijks functioneren, op school, op het

werk of tijdens de vrije tijd. Het verstoort slaap, verhoogt het risico op hart- en vaatziekten en op psychologische aandoeningen. Lawaaihinder kan iemands fysieke of mentale prestaties en zelfs sociaal gedrag beïnvloeden. Een vijfde van de Europese bevolking is blootgesteld aan langdurige lawaaihinder, met alle gezondheidsrisico's van dien. Dit gaat over meer dan 100 miljoen Europeanen. Volgens onderzoek gaan elk jaar 1,6 miljoen gezonde levensjaren verloren door lawaaivervuiling.

Actieve mobiliteit

Fietsen en wandelen voor verplaatsingen is niet alleen goed voor het lichaam, het helpt ook de geest. Deze actieve mobiliteitsvormen verlagen het risico op depressies en andere psychologische problemen. Stappen en fietsen verbetert de bloeddoorstroming, wekt endorfine (het hormoon dat zorgt voor een gevoel van geluk) op en verlaagt het stressniveau. Elke dag een half uurtje te voet of met de fiets heeft al positieve gevolgen voor de men-

tale gezondheid, verbetert het humeur, de slaap en het energieniveau.

Fysieke gezondheid

Voor de fysieke gezondheid ligt de focus vooral op luchtvervuiling. Volgens recente studies van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) kennen de 27 EU-lidstaten en het Verenigd Koninkrijk elk jaar 376.000 vermijdbare sterfgevallen door luchtvervuiling, een direct gevolg van de te hoge fijnstofconcentraties. Hoewel dit aantal de afgelopen dertig jaar is gehalveerd, valt er middels mobiliteit – infrastructuur en openbaar vervoer – op dit gebied nog heel wat winst te boeken. Het gaat dan over promotie van (elektrisch) fietsen, uitbreiding van voetgangerszones, beperking van personenwagens in stadscentra enzovoort. De steden Amsterdam en Kopenhagen beloofden bijvoorbeeld om tegen 2030 enkel nog elektrisch openbaar vervoer in te richten.

Voetgangers prioritair

De Spaanse stad Bilbao won in 2020 de Europese Urban Road Safety Award, de prijs voor stedelijke verkeersveiligheid. De stad gooide in 2007 het roer om en beperkte onder meer de snelheid voor personenwagens tot 30 kilometer per uur op

“Het openbaar vervoer kreeg overal ter wereld een flinke klap. Nochtans is de kans op besmetting daar zeer klein.”

het overgrote deel van de stadswegen en maakte veel meer plek voor voetgangers. Sinds 2011 vallen er in de stad, met toch ongeveer 350.000 inwoners, nog maar maximaal drie verkeersdoden per jaar. De plannen werden in sterk overleg met de lokale bevolking ingevoerd en een groot-scheeps communicatieplan werd uitgerold om de beslissingen te promoten bij de stadsbevolking. De adjunct-burgemeester van Bilbao, Alfonso Gil, ziet de prijs als een erkenning voor de collectieve inspanning van alle inwoners: “Zij zagen dat verandering nodig was. Onze stad moest properder opdat ze een betere plek zou worden om te wonen. Een inspanning werd geleverd om de vervuiling en de lawaaihinder drastisch naar beneden te brengen. Dit heeft de levenskwaliteit doen toenemen en de gezondheidsrisico's beperkt. Een pendelaar die niet door uitlaatgassen

moet, leeft langer. Een burger die meer wandelt of fietst, leeft langer. We zien de transitie naar duurzame mobiliteitsmodi dus ook als een vermindering van de kosten voor gezondheidszorg.”

Vertrouwen in openbaar vervoer herstellen

Het openbaar vervoer kreeg overal ter wereld in 2020 een flinke klap. Door de coronapandemie bleven sommige pendelaars er liever van weg. De Franse steden Lyon en Nice zagen in 2020 een daling van 85 tot 95 procent in het gebruik van publieke transportmiddelen. Andere steden en landen zagen vergelijkbare cijfers. Dit was te wijten aan het idee dat veel coronabesmettingen plaatsvonden in bus en trein. De kans op besmetting was op die plekken nochtans bijzonder klein. Onderzoek in Duitsland en Frankrijk toonde aan dat slechts 0,2 tot 1,2 procent van de coronabesmettingen plaatsvond in collectieve transportmiddelen (te land, ter zee en in de lucht). Het valt dus voorlopig af te wachten of het gebruik van openbaar vervoer weer op het niveau pre-corona komt en of het dat niveau in de toekomst kan overstijgen.

Bron: De Nieuwe Werker

Gevaarlijke stoffen op de werkvloer? Gebruik je informatierechten

Als lid van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) heb je recht op informatie over de aanwezige risico's op de werkvloer (waaronder blootstelling aan chemische stoffen) en het milieubeleid van je bedrijf. Is er geen CPBW? Dan neemt de syndicale delegatie deze informatierechten over.

Door gebruik te maken van je informatierechten kom je te weten welke gevaarlijke stoffen (voor mens en milieu) er aanwezig zijn en welke maatregelen worden getroffen om de gezondheid van jou en je collega's en het milieu te beschermen.

Het milieuteam helpt

Het milieuteam van het Vlaams ABVV kan je helpen met vragen over milieu, klimaat, energie, mobiliteit... We kunnen ook helpen met het analyseren van milieudocumenten of met het voorbereiden van een agendapunt over milieu op het CPBW.

- Contacteer ons via milieu@vlaamsabvv.be. Ook tijdens periodes van verplicht telewerk kunnen we je digitaal bijstaan.
- Meer informatie nodig over de syndicale informatierechten rond milieu? Download onze handleiding op www.klimaatkamerad.be/ehbo-m
- Meer informatie over gevaarlijke stoffen? Bekijk de uitgebreide brochure 'Doel: nul kanker op het werk' op www.abvv.be.

**KLIMAAT
KAMERAAD**



foto: Frans Berkelaar

Sociaal akkoord: huiswerk te herdoen

De zomer van 2021 zal in het jaaroverzicht een prominente plaats innemen, met als trieste uitschieter het noodweer dat ons land en andere Europese regio's weergaloos trof. Rivieren traden buiten hun oevers en sleurden alles mee wat op hun weg kwam. De dodelijke slachtoffers en het menselijk leed zijn hard te aanvaarden. De materiële schade is enorm, maar kan hersteld worden. De wederopbouw van huizen en infrastructuur zal maanden en jaren duren, het verlies van een dierbare is echter final. De spoorinfrastructuur werd niet gespaard en volgens een eerste schatting van Infrabel zal de schade oplopen tot minstens 40 à 50 miljoen euro.

In de sector was de aanloop naar de zomer alvast niet evident. We kampen nog steeds met de gevolgen van de coronapandemie. De wens naar een zorgeloze zomer oversteeg zelfs het wishful-thinking. Voor de vervoerbedrijven zoals de NMBS is dit een ramp omdat de reizigersaantallen- en dus ook de inkomsten- nog steeds zeer laag liggen.

Tegen deze achtergrond verlopen de onderhandelingen over een sociaal akkoord bijzonder moeizaam. Hoewel er een aantal positieve punten in het voorstel zat, werd de balans opgemaakt tijdens het Nationaal Uitvoerend Bureau van 29 juni en te licht bevonden. Alle gewesten wezen unaniem het voorstel af en gaven mandaat aan onze vertegenwoordigers in het Sturingscomité om aan de leiders van de Belgische Spoorwegen de boodschap te brengen tegen september een nieuw voorstel uit te werken. Dit nieuw voorstel moet rekening houden met verbeteringen op het vlak van tewerkstelling, koopkracht en welzijn op het werk.

In het belang van het bedrijf is het te hopen dat de leiders van de spoorwegen inzien dat het personeel verzuchtingen heeft waarmee rekening moet gehouden worden. De afbouw van het

personeelsbestand en de verhoogde productiviteit die daarmee gepaard gaat en de problemen met corona wegen op de mensen. Bovendien hebben de constante herstructureringen van het bedrijf- die nu al jaren aan de gang zijn- hun tol geëist inzake gemoedsrust en motivatie bij het personeel. Hoewel onze personeelsleden zich wel degelijk bewust zijn van de moeilijkheden waarin het bedrijf is terechtgekomen, is de vraag naar een rechtvaardige erkenning zeer groot.

Na de zomer zullen we opnieuw een evaluatie maken en kijken hoe het verder moet. Want er komen moeilijke dossiers op ons af, zowel binnen de sector zelf als bij de openbare diensten en ook interprofessioneel liggen de zaken moeilijk.

Er moet een oplossing komen voor de loonnormwet die als een molensteen rond de nek hangt. Ook het debat over de hervorming van de pensioenen zal opnieuw op tafel komen.

Veel tijd om te bekomen van de kwakkelzomer met alle problemen die we meegemaakt hebben tijdens deze periode zullen we dus niet hebben. Het najaar belooft opnieuw moeilijk te worden op alle vlakken. Maar laat ons vooral in eerste instantie solidair zijn met de slachtoffers van de watersnood en helpen waar we kunnen.

Ludo Sempels

ACOD Spoor verwerpt het ontwerp van sociaal akkoord 2021-2022

Op het Sturingscomité van 1 juli verwierp ACOD Spoor het ontwerp van sociaal protocolakkoord 2021-2022.

Wij stelden vast en betreuren dat de directie weigert tegemoet te komen aan de gerechtvaardigde eisen van het personeel op het vlak van werkgelegenheid, welzijn op het werk en koopkracht.

- Statutaire aanwervingen voor een kwalitatieve dienstverlening, die een antwoord bieden op de klimaatproblemen en de ontwikkeling van de openbare dienstverlening.
- Een loonsverhoging voor al het spoorwegpersoneel.
- Concrete maatregelen voor het welzijn van de werknemers.

Maandenlang hebben de vakbonden het sociaal overleg alle kansen op slagen geboden, maar vandaag constateren we dat de onderhandelingen zijn mislukt door de halsstarrige houding van de directie, die doof blijft voor de verzuchtingen van het spoorwegpersoneel.

ACOD Spoor wijst erop dat de productiviteit van het spoorwegpersoneel de afgelopen vijf jaar met 20 procent is toegenomen en er 5.000 jobs zijn verloren gegaan. Bovendien plant de directie tegen 2022 een nieuwe daling van de werkgelegenheid: 1.400 VTE minder in vergelijking met de situatie op 1 januari 2020.

Vandaag dringt het spoorwegpersoneel aan op betere arbeidsvoorwaarden om de opdrachten van openbare dienstverlening

maximaal te kunnen verzekeren. Merkwaardig genoeg eist de directie nog meer productiviteit en flexibiliteit, onder meer via een verhoging van de overuren. Ter compensatie van deze nieuwe maatregelen overweegt de directie slechts om de maaltijdcheques met 1 euro op te trekken, vanaf januari 2022.

Om deze redenen weigert ACOD Spoor het ontwerp van sociaal akkoord en roepen wij de directie een laatste keer op om uiterlijk 8 september 2021 haar voorstel te herzien en rekening te houden met de bekommernissen van het spoorwegpersoneel, vooral met betrekking tot de werkgelegenheid, het welzijn op het werk en de koopkracht.

Het secretariaat

Infrabel filière TRACK Toezichter & coördinator krijgt een loonsverhoging

Dankzij voorbije syndicale onderhandelingen wordt het personeel van de vroegere filière Spoor, sinds 1 januari 2020 de filière TRACK genoemd, een financiële verhoging toegekend. De productiviteitspremie wordt met 20 procent verhoogd, de nachtpremie met 18 procent. De zaterdagpremie wordt nu betaald tegen 150 procent van het uurloon.

De overgang naar de nieuwe graden operator, gespecialiseerd operator en toezichter & coördinator TRACK zal op 1 december 2021 effectief plaatsvinden.

De overgang werd uitgesteld door toedoen van corona. Daardoor heeft de verwerking van de resultaten van de examens voor toezichter & coördinator vertraging opgelopen. Er zijn ook gevolgen voor de opmaak van de werkplanning en de toepassing ervan op de werkplek.

Op vraag van ACOD Spoor zullen de laureaten van de examens voor toezichter & coördinator vanaf 1 september 2021 aanspraak maken op een financiële compensatie na het slagen in hun examen, in



Belga - Jonas D'Hallander

afwachting van hun definitieve aanstelling in de nieuwe graad met verhoogde weddeschaal op 1 december 2021.

Eveneens op onze vraag komt er na de zomervakantie een werkgroep om een eerste analyse te maken van de invoering van de filière TRACK.

Aarzel niet contact op te nemen met uw

afgevaardigden en gewestelijk secretarissen om feedback te geven over uw ervaringen op het terrein. Zo kunnen wij deze bespreken op de evaluatievergadering.

Wij volgen dit dossier van nabij op en houden jullie op de hoogte.

Nicky Masscheleyn

Agressie Problemen op lijn Moeskroen-Lille vragen actie

Op 19 juni werd een collega slachtoffer van gratis agressief gedrag op de lijn Kortrijk-Rijsel (Lille, FR). ACOD Spoor had de voorbije maanden meermaals overleg met betrekking tot deze verbinding om tot duurzame oplossingen te komen.

Op woensdag 23 juni vond in Brussel een spoedoverleg met de directie plaats naar aanleiding van recente voorvallen op het grensverkeer Moeskroen-Lille. Tijdens dit overleg werden actiepunten besproken die volgens een tijdslijn zullen uitgevoerd worden. De aanwezige vakbonden hebben niettemin begrip voor het feit dat de NMBS de problemen in de samenleving – oorzakelijke factoren van ongepast gedrag – niet kan oplossen. Bovendien is ook de betrokkenheid van de SNCF en de Franse overheid van belang om de gekende problemen structureel aan te pakken. De NMBS en Belgische politiediensten hebben immers geen bevoegdheden op Frans grondgebied. Op 6 juli was er een eerste opvolging van de acties op korte termijn en een bespreking van acties op lange termijn.

ACOD Spoor volgt de actiepunten en engagementen verder op in de paritaire werkgroep Anti-agressie. In deze werkgroep bespreken we bij uitbreiding alle probleemzones in het land, niet alleen met betrekking tot het treinpersoneel, maar ook het stations- en het veiligheidspersoneel. We wijzen in deze werkgroep vooral op het belang van voldoende personeel in de stations. Sociale aanwezigheid zorgt voor een veiligere stationsomgeving en ook in de trein. ACOD Spoor heeft in het Strategisch Bedrijfscomité NMBS dan ook een globaal strategisch plan ter preventie van agressie op de werkvloer gevraagd.

Hieronder lichten we enkele actiepunten toe voor het grensverkeer Moeskroen-Lille. Dit is slechts een gedeeltelijke opsomming.

Aanwezigheid veiligheids- en politiediensten in Moeskroen

De NMBS vraagt de politie preventief



Belga - Nicolas Maeterlinck

aanwezig te zijn in de stationsomgeving en prioritair gevolg te geven aan oproepen. De aanwezigheid van Securail in het station van Moeskroen wordt voortgezet. Gedurende de maanden juni, juli en augustus is Securail de aanwezigheid op vrijdag-, zaterdag- en zondagnamiddag tussen 16.00 en 20.00 uur. De ploeg van Securail Doornik wordt versterkt met twee detacheringen vanaf 1 juli.

Extra camerabewaking en reductie buffertijd in Moeskroen

Er werd een mobiele camera geplaatst op perron 2/3, mogelijk ook op perron 4/5, in afwachting van vaste camera's. SOC volgt de camerabeelden permanent op. B-PT onderzoekt een vermindering van de buffertijd in het station van Moeskroen.

Discussie over de bediening van de tussenliggende haltes Roubaix en Tourcoing

De NMBS vraagt aan de SNCF ondersteuning van Franse treinbegeleiders op het baanvak Lille/Moeskroen.

Juridische opvolging

De NMBS maakt een dossier op van een collectieve klachtneerlegging- ter bescherming van de persoonlijke identiteit van de

betrokken treinbegeleiders- bij de procureur van Lille. Met de klachtneerlegging wil de NMBS een duidelijke boodschap overbrengen. De CEO van de NMBS heeft eveneens de minister van Binnenlandse Zaken gevraagd de problematiek te bespreken met de Franse instanties.

Preventiecampagnes

We vragen de betrokken Franse scholen om werk te maken van preventiecampagnes. De jongeren in kwestie worden vervolgens geconfronteerd met de gevolgen van hun ongepast gedrag, zowel op menselijk (dader vs. slachtoffer) als op strafrechtelijk vlak.

Luik veiligheid in vervoerscontract grensverkeer NMBS-SNCF

We vragen dat in de contractbesprekingen tussen NMBS en SNCF (en bij uitbreiding alle grensverkeercontracten) een luik veiligheid wordt toegevoegd om elkaars verantwoordelijkheden te definiëren op het grondgebied langs beide kanten van de grens.

Stationsomgeving

In het buitenland worden creatieve middelen ingezet ter ontrading van ongepast

gedrag in de stations: het afspelen van klassieke muziek in de stations heeft een positieve invloed op gedrag, aangename stationsomgevingen ontmoedigen vandalenstreken...

Melden van problemen

We roepen het personeel met aandrang op alle gevallen van agressief en ongepast gedrag te melden.

Onze prioriteit is dat niemand het slachtof-

fer wordt van geweld tijdens het uitvoeren van de job. Het is de plicht van de werkgever – en de overheid – om dit met alle mogelijke middelen te vermijden. Daarom ook schreef ACOD Spoor de ministers van Binnenlandse Zaken en Mobiliteit aan om de agressieproblematiek op te nemen in hun beleidsplannen en de passende gesprekken te voeren met de betrokken landen aangaande agressie en vandalisme op het grensverkeer. We hebben dit eerder ook gedaan naar aanleiding van de naambadges die de privacy van het trein-

personeel in gedrang brachten, met succes trouwens, weliswaar na verscheidene interventies. De kabinetten in de vorige regering schoven immers de verantwoordelijkheden naar elkaar toe.

We hopen dat de kabinetten van de huidige regering hun verantwoordelijkheden wel onmiddellijk zullen opnemen.

Günther Blauwens en Nicky Masscheleyn

Agressie tegen spoorwegpersoneel ACOD Spoor bindt de kat de bel aan bij ministers

De Leuvense correctionele rechtbank veroordeelde een veertigjarige vrouw bij verstek tot 10 maanden gevangenisstraf en 800 euro boete. Daarnaast moet ze 500 euro schadevergoeding betalen aan het slachtoffer en Securail. De vrouw had een Securail-agent in het station van Leuven bespuwd en gebeten als reactie op de aanmaning om de coronamaatregelen te respecteren en een mondkapje te dragen. Onze collega was enkele dagen werkongeschikt. De feiten vonden plaats in juli 2020 (vorig jaar). De rechtbank velde haar oordeel op basis van camerabeelden en getuigenverklaring. De agressor was bovendien bekend voor andere feiten.

Helaas wordt het spoorwegpersoneel (trein- en station-personeel), net zoals andere publieke functies (zorg, politie, brandweer...) nog steeds geconfronteerd met agressie en ongepast gedrag. De paritaire werkgroep Anti-agressie werkte een strategisch plan uit dat steeds wordt aangepast in functie van fenomenen die de sociale veiligheid van personeel en reizigers in het gedrang brengen.

ACOD Spoor stuurde vorige maand een brief naar de ministers van Binnenlandse Zaken en Mobiliteit om de problematiek te duiden. Wij beklemtoonden het belang van ondersteuning aan de Belgische Spoorwegen door de gerechtelijke en politieke instanties. We herinnerden de minister van BiZa eraan dat haar voorgan-



Belga - Michel Krakowski

ger de aanwezigheid van spoorwegpolitie in de stations heeft geminimaliseerd. Het station van Leuven is hiervan trouwens een voorbeeld. In dit station, dat tot de top vijf behoort van op- en afstappende reizigers, is er geen spoorwegpolitie meer! We vroegen de minister deze beslissing te herroepen en de aanwezigheid van spoorwegpolitie in de stations opnieuw te maximaliseren.

Daarnaast wezen we de minister van Mobiliteit op het belang van zichtbaar operationeel personeel, met andere woorden de noodzaak om bestendig te investeren in station-personeel (Securail,

perronpersoneel, loketten...). Door onze inspanningen werd deze problematiek in de commissie Infrastructuur van de Kamer geagendeerd.

Agressie is een maatschappelijk fenomeen, zeker in tijden van onzekerheid en ongelijkheid, maar kan nooit aanvaard worden. Iedereen moet zich hoffelijk gedragen in een samenleving.

Ook dat is solidariteit.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn

Sociale solidariteit met slachtoffers noodweer

De zomer van 2021 wordt in ons collectief geheugen gebeiteld door overstromingen en bosbranden. Ons land werd zwaar getekend door de verwoestende kracht van water. Vooral het zuiden van ons land en de provincie Limburg kregen enorme hoeveelheden regen te verwerken. De Maas en haar zijrivieren traden buiten hun oevers. De materiële schade was niet te overzien, om nog maar te zwijgen over het menselijke leed. Meer dan 40 landgenoten lieten het leven.

Een spontane golf van solidariteit werd opgeworpen als menselijke dam tegen al dit onheil. Hulpdiensten uit alle regio's en provincies stonden hun lokale collega's in het rampgebied bij. Vrijwilligers meldden zich aan om te helpen. Overal werden hulpgoederen verzameld om de getroffen mensen zo snel mogelijk te kunnen helpen. Hartverwarmend was de solidariteit tussen het noorden en zuiden in ons land. Allemaal samen, tous ensemble.

De spoorweginfrastructuur kreeg het hard te verduren. Spoorwegtunnels liepen onder, sporen werden weggespoeld. Met man en macht gingen onze collega's aan de slag om deze snel terug operationeel te maken in zeer moeilijke omstandigheden. Respect!

Ook collega's werden het slachtoffer van dit noodweer. RailCare heeft onmiddellijk gecommuniceerd over de mogelijkheid tot aanvraag van een financiële tegemoetkoming. De kas van de sociale solidariteit voorziet immers in sociale hulp voor slachtoffers van natuurrampen (ook bijvoorbeeld bij brand). In een vorig artikel in de Tribune hebben we het belang van RailCare beklemtoond en verwijzen we opnieuw naar het maandblad Het Spoor voor actuele sociale informatie.

We sommen de voorwaarden en tegemoetkomingen nog eens op ter herinnering. Ieder van ons kan ooit getroffen

worden door brand of overstroming.

- De tegemoetkoming wordt toegekend aan begunstigen van RailCare (statutaire medewerkers) als de schade zich bevindt in het woongedeelte van de woning en niet in kelders, garages en bijgebouwen.
- Het beschadigde gebouw moet de woonplaats van de begunstigde zijn.
- De sociale hulp bedraagt maximaal 750 euro vermeerderd met 75 euro per samenwonende.
- Je dient de aanvraag binnen de maand na het voorval in bij de maatschappelijk assistent van het onthaalpunt dat het dichtst bij je woonplaats of werkzettel ligt.

Op het sociaal overleg in het Nationaal Subcomité van de Sociale Werken worden de tegemoetkomingen bekrachtigd.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn

Diversiteit - LGBTQ

De spoorwegen verbinden mensen!

Je hebt het ongetwijfeld ook gemerkt dat er de jongste tijd nogal wat commotie is over de omstreden anti-holebi-wet die in Hongarije door het parlement werd goedgekeurd. Het verzet tegen dergelijke beperkingen van de rechten van de mens groeit tot ver buiten de Hongaarse landsgrenzen. We steunen de Hongaarse voorvechters van de universele mensenrechten dan ook voor 200 procent. Deze wet druist volledig in tegen de normen en waarden van verdraagzaamheid, waardigheid, gelijkheid en acceptatie waar wij als vakbond voor staan.

De Spoorwegen verbinden mensen

Dergelijke wetten houden de deur van de spreekwoordelijke kast gesloten en maakt het voor jonge mensen bijzonder moeilijk, haast onmogelijk zelfs, om hun eigen identiteit en geaardheid te ontdekken en te uiten. Wij dragen de holebi- en transgender-gemeenschap en in het bijzonder de LGBTQ-

medewerkers van de Belgische en Hongaarse Spoorwegen een warm en solidair hart toe. Syndicale solidariteit is universeel en maakt geen onderscheid tussen mensen. 'De spoorwegen verbinden mensen' is niet voor niets de baseline van onze vakbond.

Trainbow

Wisten jullie trouwens dat er bij de Belgische spoorwegen een vereniging bestaat die het welzijn van de LGBTQ-collega's behartigt? Trainbow Belgium, dat ook op Europees niveau actief is, organiseert activiteiten waar iedereen die diversiteit en inclusie hoog in het vaandel draagt welkom is. Neem gerust een kijkje op de Facebookpagina of de website van Trainbow: www.trainbowbelgium.be.

Ramses Noffels

Wat is LGBTQ?

LGBTQ is een Engels acroniem voor:

- lesbian, een lesbische (homoseksuele) vrouw
- gay, een homoseksuele man
- bisexual, een biseksueel persoon die op mannen en vrouwen valt
- transgender, deze mensen voelen zich niet (helemaal) thuis in hun lichaam en kiezen er soms voor een geslachtsverandering te ondergaan
- queer of questionings, mensen die hun seksuele voorkeur liever niet in een hokje plaatsen. Het doet er niet toe.

Wissel van de wacht Merci Joe! Succes Bob!

Sinds 1 augustus geniet Joe Grieten, propagandasecretaris van het gewest Antwerpen en verantwoordelijke secretaris voor het gewest Mechelen, van een welverdiend pensioen. Hij wordt opgevolgd door Robert (Bob) Iversen.

Afscheid van een grote motivator

Joe startte zijn syndicale loopbaan als voorzitter van het gewest Antwerpen en werd in 2012 propagandasecretaris van het gewest. Als spoorman kende hij het havengebied en het goederenverkeer als zijn broekzak en was hij ook opleider in het opleidingscentrum van de NMBS waar hij onderricht gaf aan de nieuw aangeworven onderstationschefs. Het moet niet gezegd worden dat Joe een bekend figuur was in het Antwerpse spoorleven.

Joe's sociale hart lag bij de vakbond en het was dan ook niet verrassend dat hij een mandaat opnam binnen onze organisatie. Joe wist zeer goed wat er op het terrein leefde en was dan ook een perfect aanspreekpunt voor de leden. Zijn beslissing om de overstap te maken naar de vakbond kwam mede door de steun van collega's en kameraden.

Toen Wilfried Bogaert, gewestelijk secretaris van Mechelen, in 2017 met pensioen ging hadden we een probleem met de opvolging. Door de vermindering van het aantal mandaten konden we Wilfried niet zomaar vervangen en moesten we op zoek gaan naar een creatieve en betrouwbare oplossing.

Met de kernwoorden 'creatief' en 'betrouwbaar' kwamen we automatisch bij Joe terecht. We herinneren ons het moment zeer goed toen we Joe het voorstel deden om verantwoordelijke te worden van het gewest Mechelen. Joe krabde eens achter zijn oor, neuriede het clublied van den Beerschot (toen werden we zenuwachtig...), stelde enkele gerichte vragen, somde de uitdagingen en ambities op en zei na een ijzige stilte die perfect als een scene in 'The Godfather' zou passen: "OK, we gaan ervoor, de eerste mijlpaal van het spoor staat niet voor niets in Mechelen, een extra mijlpaal in mijn syndicale loopbaan kan erbij!"

De Mechelse mijlpaal is natuurlijk geen makkelijk begin- of eindpunt voor iemand die zelf nooit in de historische Centrale Werkplaats heeft gewerkt. We vestigen dan ook uitdrukkelijk de aandacht op de steun van de werkhuisafgevaardigde en de Mechelse militanten die Joe vrijwel onmiddellijk opnamen als één van hen. Bovendien kon Joe rekenen op de ondersteuning van René Smets, de gewestelijk secretaris van Leuven, en van gewezen secretaris Wilfried Bogaert die nog regelmatig als expert zijn advies gaf. Dankzij deze solidariteit en zijn persoonlijke engagement heeft Joe een foutloos parcours gelopen. Op het statutair congres in 2020 van het gewest Mechelen viel onmiddellijk op dat er dynamiek zat in de groep van militanten. Joe was erin geslaagd samen met de ploeg nieuwe mensen warm te maken voor de syndicale



Joe Grieten



Robert (Bob) Iversen

werking en deze samen met de gevestigde waarden verder uit te bouwen.

De creatieve en betrouwbare oplossing die naar voren werd geschoven, bewijst dat 'outside the box' denken ook meer dan verrijkend kan zijn.

Ervaren opvolger

Als bestendig afgevaardigde is Joe in Antwerpen ondertussen vervangen door Bob Iversen die ook de verantwoordelijke secretaris is voor het gewest Mechelen in vervanging van Joe, met nog steeds de ondersteuning van zijn collega René Smets en de adviserende rol van Wilfried Bogaert.

We wensen Bob veel succes toe. Hij begint zijn Mechels avontuur alvast met een stevige spionkop. Hij kan rekenen op de steun van de militanten, René, Wilfried én Joe. We danken Joe voor zijn kameraadschap en engagement. In moeilijke omstandigheden heeft hij bewezen dat hij een echte vakbondsman is met het hart op de juiste plaats, voor de militanten en vooral ten dienste van de leden.

Beste Joe, tot spoedig weerzien!

Ludo Sempels

De Lijn betaalde feestdagen fout uit

Enkele jaren geleden dienden onze Limburgse kameraden van ACOD TBM een klacht in bij Toezicht op Sociale Wetten (TSW) over de werkwijze van de uitbetaling van feestdagen. Nu krijgen ze gelijk.

De Lijn pro-rateerde de betaling van de feestdag al naar gelang van de tewerkstellingsgraad. Hoewel De Lijn jarenlang volhield dat dit een correcte manier van werken was, bleef ACOD op de spijker kloppen.

De koppigheid van De Lijn in dit dossier sprak boekdelen. Zij bleef halsstarrig vasthouden aan deze betalingswijze, hoewel het meer en meer duidelijk werd dat dit niet correct was.

TSW zet nu de puntjes op de i. Zo moet een feestdag in de toekomst betaald worden volgens de voorziene dienst op deze dag en mag er geen sprake zijn van een pro-rata. TSW gaat zelfs verder. Zo moet De Lijn voor iedere deeltijdse werknemer voor de periode van 2016-2020 een regularisatie doorvoeren.

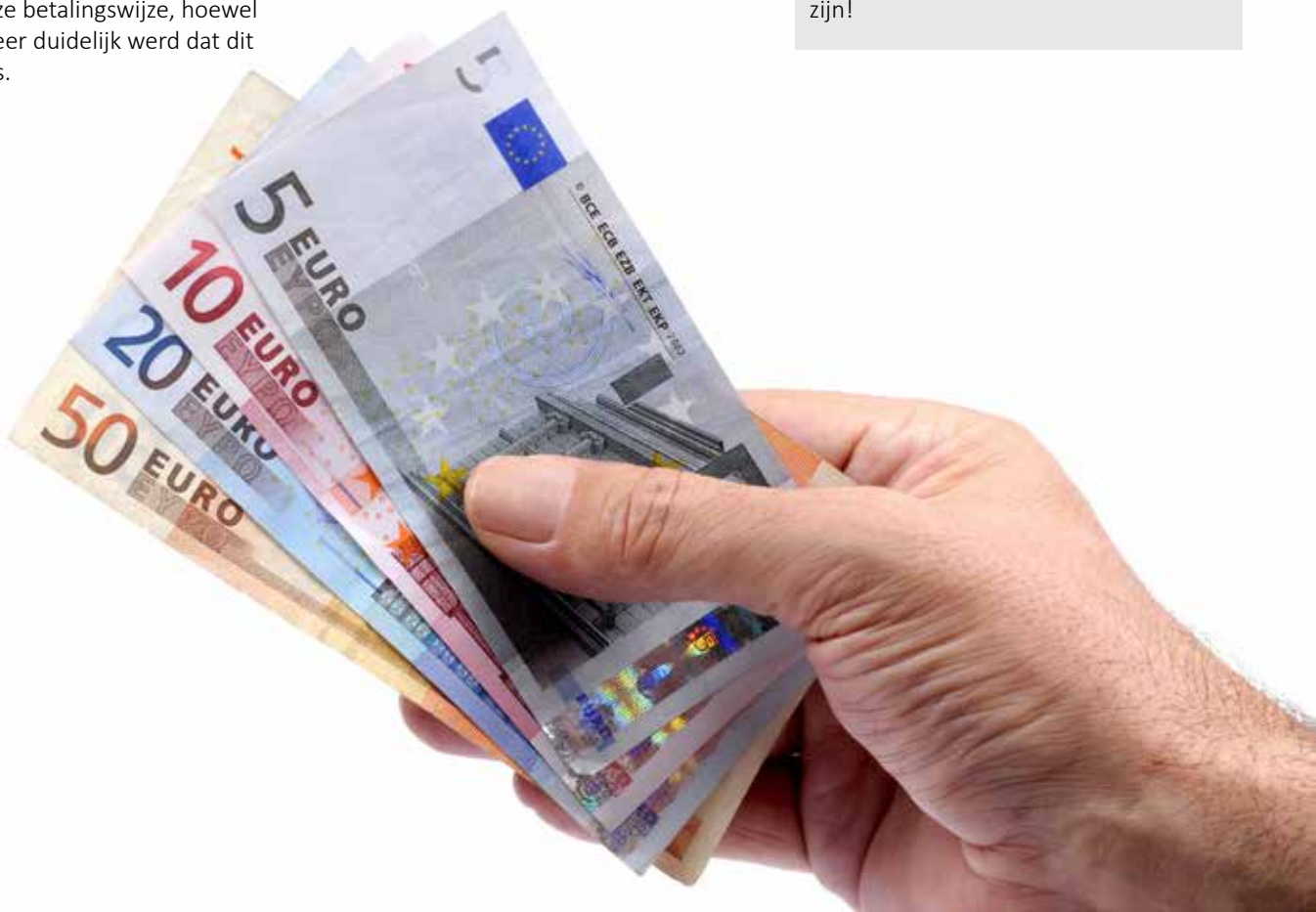
ACOD TBM had het altijd al bij het rechte eind. Wij zijn dan ook blij dat TSW ons daarin volgde.

Stan Reusen

Betaling 15 augustus 2020

Tijdens de gesprekken met TSW kwam ook de foutieve betaling van 15 augustus 2020 aan bod. Hierin wou De Lijn net zoals in de discussie over de pro-rata niet volgen. Herhaaldelijk haalde ACOD TBM dit aan, maar we kregen geen gehoor. Wij zijn dan ook verheugd dat TSW De Lijn hier op de correcte betalingswijze wees.

Het was een lange weg maar onze volharding leidde tot de correcte betaling van uw lonen. Daar mogen we fier op zijn!



Oproep tot kandidaturen Voorzitter en ondervoorzitter ACOD TBM Vlaams-Brabant

Het gewest Vlaams-Brabant doet een oproep tot kandidatuurstelling voor voorzitter en ondervoorzitter ACOD TBM, conform de vigerende reglementering. De kandidaturen moeten schriftelijk geadresseerd worden aan het secretariaat ACOD TBM, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven en ten laatste op 4 oktober 2021 aankomen.

Brief aan bpost-CEO Dirk Tirez

Naar aanleiding van de aanstelling van Dirk Tirez als nieuwe CEO van bpost schreef ACOD Post hem een brief om onze wensen en verwachtingen kenbaar te maken. Wij publiceren hem hieronder integraal.

Geachte heer Tirez,
Beste Dirk,

We hebben in de pers gelezen dat u onze nieuwe CEO wordt. Nu, wat heet nieuw als iemand al 18 jaar voor het bedrijf werkt? U heeft ons als interim-CEO enkele maanden verder geholpen en de vruchten geplukt van het werk dat de mensen op de werkvloer geleverd hebben. Want laat ons duidelijk zijn, de goede cijfers van het eerste kwartaal zijn niet echt uw verdienste, maar van alle postmedewerkers.

U geeft in interviews aan dat de sociale dialoog zeer belangrijk is voor u, ik ben blij dit te lezen. Maar weet wel, dat het gemakkelijker is om in de media allerlei zaken te verkondigen dan ze waar te maken. Sta mij toe om dit later te beoordelen en om te zien of u een man van principes bent en niet van loze beloftes.

Ik lees ook dat u het winstgevendende groeiproces van het bedrijf wil versnellen. Dit kan goed nieuws zijn als deze winst terugvloeit naar wie het verdient, de personeelsleden. Er zijn volgens mij ook genoeg projecten op het terrein te realiseren, te beginnen met materiaal en gebouwen. De Belgische tak van het bedrijf heeft recht op investeringen, daar zijn we lang genoeg op aan het wachten. Ook mag de winstgevendheid niet ten koste gaan van de mensen die de winst genereren. We hebben in het verleden al genoeg reorganisaties gezien ten voordele van het bedrijf en ten nadele van het personeel.

U hebt ondertussen al de werkvloer bezocht, toch al voor de camera's. Ik nodig u uit om enkele dagen mee te draaien. Ik geef u enkele voorbeelden waar ze u met open armen zullen ontvangen: distributie, een retail-kantoor, de contactcenters, bij cleaning en ook in uw eigen muntcentrum. Draai daar eens mee beste Dirk en vertel me hoe het is meegewallen. Ik weet al wat u gaat te horen krijgen, want wij staan wel ten dienste van het personeel. Men zal u vertellen dat de werkdruk niet meer te houden is, dat mensen uren op de baan zijn om uitreiking te doen, dat teamleaders in het weekend werken om toch maar gedaan te krijgen. Dat de mensen in de retail-kantoren constant onder druk gezet worden om toch maar hun doelstellingen te halen. Dat de contactcenters al jaren onderbemand zijn, dat men in de centrale diensten nog maar eens vreest voor zijn job. Ik kan u nog vele voorbeelden bezorgen maar u mag ze zelf ontdekken, dat plezier gun ik u.

Ik weet dat het bedrijf voor zeer grote uitdagingen staat, dat heeft u ook al te kennen gegeven. Maar weet dat u zonder het personeel niets bent, zonder de mensen op het terrein en in de ondersteunende diensten functioneert het bedrijf niet. Er zullen ongetwijfeld topmanagers rondom u iets anders beweren maar ik kan u al garanderen, als er geen rekening gehouden wordt met de mensen, gaan u en ik geen prettige jaren tegemoet. Dus beste Dirk, bewijs dat u het goed meent met het bedrijf, doe dat waarin een aantal van uw voorgangers gefaald hebben, hou rekening met de mensen!

Geert Cools



Belga - James Arthur Photography

Dirk Tirez, nieuwe CEO bpost

Interview met Geert Cools

"Ik sta ten dienste van onze leden en van niemand anders!"

Sinds 1 juli heeft Geert Cools de fakkel overgenomen van Jean-Pierre Nyns. Tijd voor een eerste kennismaking.

Proficiat met je aanstelling als algemeen secretaris ACOD Post. Heb je er zin in?

Geert Cools: "Zeker! Ik wil eerst Jean-Pierre Nyns hartelijk danken voor de voorbije jaren als algemeen secretaris, het zal niet simpel zijn om iemand zoals hij op te volgen. Maar ik weet dat ik een uiterst sterk team heb, zowel in Brussel als in de gewesten en op de werkvloer met talloze sterke militanten. De mensen rondom mij zijn belangrijker dan mijn persoon, zonder hen allen zou ACOD Post nu niet staan waar we staan als grootste en sterkste vakbond van bpost. Dus ja, ik zie het zeker zitten."

Je bent begonnen als postbode, je hebt je opgewerkt tot Mail Center Manager, je bent ook change manager geweest, je hebt onder meer bij lean en safety gewerkt. Wat is je het meest bijgebleven?

Geert Cools: "Ik heb overal bijgeleerd en veel op de werkvloer gestaan. Mijn sterkte is dat ik heel breed gegaan ben qua jobs, ik was telkens geïnteresseerd in iets nieuws en heb zo in verschillende domeinen bijgeleerd. Sinds 1991, toen ik begon, is bpost ongelooflijk veranderd en ik ben er van overtuigd dat deze tendens niet meer zal stoppen. We zien het bedrijf versneld veranderen naar een logistiek bedrijf met pakjes als hoofdmoot. Ik weet dat ik al mijn ervaring nodig zal hebben de komende jaren. Maar mijn jaren op de werkvloer geven me toch dat extraatje, waardoor ik weet voor wie ik dit zal doen. Ik doe dit voor al die mensen op het terrein en de ondersteunende diensten, zij houden het bedrijf recht."

Wat doe je buiten de ACOD?

Geert Cools: "Mijn grootste hobby is muziek, ik ben al 35 jaar een trouwe concertganger, koop nog steeds cd's en vinyl. Ik kijk terug uit naar een jaar vol met concerten, we hebben wat in te halen op dat vlak. Daarbuiten lees ik graag boeken. Ik heb twee jongvolwassen kinderen en ga met mijn vriendin al eens graag een stad of museum bezoeken."

Hoe zie je de toekomst van ACOD Post?

Geert Cools: "Zoals ik overal gezegd heb tijdens onze voorstellingen over de cao, wil ik dat wij de grootste en de sterkste vakbond blijven. Ik wil echter nog groeien, stilstaan is achteruitgaan. We worden nog meer de verantwoordelijke vakbond waar altijd rekening mee gehouden moet worden, we worden de vakbond waarvan de mensen op het terrein weten dat wij en wij alleen het verschil maken."



Geert Cools: "Ik wil dat wij de grootste en de sterkste vakbond blijven. Ik wil echter nog groeien, stilstaan is achteruitgaan."

Heb je nog een boodschap voor de leden?

Geert Cools: "Ik wil dat de leden weten dat ze op mij kunnen rekenen, ik sta ten dienste van hen, niet van iemand anders. Ik heb de cao-onderhandelingen gevoerd voor onze vakbond en ik denk dat we het er goed van afgebracht hebben, we hebben een mooie cao gesloten waar ik volledig achter sta. Maar het werk is niet gedaan, er komen nog zware dossiers op tafel. Ik zal er alles aan doen om de belangen van onze leden te verdedigen, samen met de vrijgestelden en de militanten."

Marianne Peeters

Beheerscontract

Goedkeuring zevende beheerscontract: opsteker voor toekomst bpost

De federale regering keurde op 23 juli 2021 het zevende beheerscontract met bpost goed. De nieuwe beheersovereenkomst gaat in op 1 januari 2022 en loopt tot 31 december 2026. Wel moet eerst nog de Europese Commissie haar goedkeuring geven. Tijdens de pandemie heeft het personeel bewezen dat bpost garant staat voor een essentiële dienstverlening. Dit heeft er zeker toe bijgedragen dat de Diensten van Algemeen Economisch Belang (DAEB) opnieuw werden opgenomen en uitgebreid. Dit is een opsteker voor de toekomst van bpost. Wat staat er in het contract?

Behoud van een uitgebreid retail-netwerk

- Minstens 1.300 postale servicepunten; 650 postkantoren (minstens één in elk van de 589 gemeenten) en 650 postpunten, zodat 95 procent van de bevolking toegang heeft tot basis post- en bankdiensten binnen een straal van 5 km van de woonplaats.
- Minimaal 350 biljettenverdelers, waarvan minstens één in elke gemeente waar er geen wordt aangeboden door een andere financiële instelling.
- Openingsuren postkantoren: minstens een aantal uren per week buiten de kantooruren.
- Toegankelijkheid voor mindervaliden (moeilijk toegankelijke kantoren tegen 2026 terugbrengen tot 7 procent van het totaal).

- Investeren in infrastructuur van de postkantoren en in opleiding personeel om kwaliteitsvolle klantendiensten te verstrekken (wachtijd, klanteninteractie).
- Bereiken van een financieel evenwicht van het retail-netwerk.

Verstrekken van diensten van algemeen economisch belang

- Financiële postdiensten. Contante geldstortingen op rekeningen gehouden bij bpost bank of andere financiële instellingen.
- Betaling aan huis van ouderdom- en overlevingspensioenen en tegemoetkomingen aan personen met een handicap.
- Sociale rol postbode wordt bevestigd en uitdrukkelijk geformuleerd, in het bijzonder ten opzichte van geïsoleerde en arme personen of slachtoffers van de digitale kloof. bpost blijft samenwerken met de OCMW's of andere openbare instellingen om hen te helpen potentiële begunstigen van bepaalde diensten (bv. met betrekking tot sociale bijstand, gezondheidsdiensten, administratieve ondersteuning, steun bij digitale diensten enz.) te identificeren of om op vraag van die instellingen bepaalde taken bij hen thuis uit te voeren.
- Dienst 'AUB postbode' (verkoop van postzegels, het ophalen van een brief of een aangetekende brief ten huize). Deze dienst zal worden geëvalueerd om beter op de behoeften in te spelen en zal beter onder de aandacht van het betrokken

- publiek – personen met beperkte mobiliteit – worden gebracht.
- Verkoop van postzegels.

En voorts...

Nieuw is dat bpost zich mee inzet om de digitale kloof te verkleinen. In 65 postkantoren zal wifi en aangepaste apparatuur worden geplaatst om burgers toegang tot de digitale diensten van de staat te verschaffen. Deze 'dighubs' zullen het menselijk en fysiek contactpunt voor deze digitale diensten worden.

Voorts zal bpost, op verzoek van de vervoerbedrijven, instaan voor de verkoop of promotie van biljetten voor openbaar of gedeeld vervoer.

Op ecologisch vlak engageert bpost zich om de federale klimaatdoelstellingen mee te helpen realiseren.

ACOD Post heeft de afgelopen jaren elke gelegenheid benut om de regering duidelijk te maken dat er in het nieuwe beheerscontract geen afbreuk mocht worden gedaan aan de Diensten van Algemeen Economisch Belang. Deze diensten blijven behouden en worden uitgebreid. Dat is een goede zaak, hiervoor hebben we altijd gepleit.

Marianne Peeters



Krantencontract 2023-2027 bpost blijft de beste keuze

Het huidige krantencontract loopt af op 31 december 2022. Naar aanleiding van de nieuwe aanbesteding voor een vijftienjarig krantencontract (2023 tot 2027), diende de N-VA een wetsvoorstel in om de 'subsidies' aan bpost voor de krantenbedeling af te schaffen.

Tot 1 juni hadden bedrijven de tijd om zich kandidaat te stellen voor de kranten-distributie, voor de periode 2023-2027. Krantenbezorger PPP is daar alvast bij, liet CEO Michel d'Alessandro weten. PPP bezorgt nu al kranten in Antwerpen, Brussel en in een deel van Gent en Luik. Om op het gehele Belgische grondgebied – zoals opgenomen in de concessie – kranten te kunnen bedelen zal PPP een consortium vormen met andere partijen. Nog maar eens het bewijs dat op dit ogenblik enkel bpost in staat is om op het volledige

grondgebied kranten te bezorgen. Voorts zegt PPP dat het bereid is de postbodes van bpost over te nemen omdat het interessant is om mensen met ervaring over te nemen. Nog een reden om het contract aan bpost toe te kennen. Daar zit de ervaring, zelfs de concurrentie geeft dit toe.

In de editie van Tribune van juni 2021 beklemtonden we al dat het niet gaat over subsidies, zoals de N-VA beweert, maar om betaling voor een openbare dienstverlening, namelijk het bezorgen van de kranten bij elke burger van ons land tegen dezelfde prijs, ongeacht zijn woonplaats.

Het is opmerkelijk dat men moord en brand schreeuwt wanneer bpost hiervoor wordt vergoed, maar er geen reacties volgen op de mededeling van krantenbe-

zorger PPP – die dus kandidaat is om het krantencontract te bemachtigen – dat hij de overheid zal vragen om in dunbevolkte gebieden zijn kosten te drukken met 'subsidies'.

Nogmaals een reden om het krantencontract 2023-2027 aan bpost toe te vertrouwen, ook de concurrentie krijgt het niet klaargespeeld zonder vergoeding. Met dit verschil dat geen enkel bedrijf beschikt over een netwerk dat heel het grondgebied bedient en de ervaring in huis heeft.

Bovendien betekent het krantencontract tewerkstelling bij bpost en dienstverlening aan de burger, daar staan wij voor en daar zal ACOD Post voor vechten.

Geert Cools

Ook bij bpost verlof voor erkende mantelzorgers

Het verlof voor erkende mantelzorgers is een nieuw thematisch verlof, dat de mogelijkheid biedt je prestaties te schorsen of te verminderen om bijstand te verlenen aan een zorgbehoevende persoon. Het moet niet noodzakelijk gaan over een familie- of gezinslid.

Je moet als mantelzorger erkend zijn door je ziekenfonds voor de zorgbehoevende persoon waarvoor je het verlof aanvraagt.

Per zorgbehoevende persoon kan dit verlof als volgt worden opgenomen:

- 1 maand bij volledige onderbreking van de prestaties
- 2 maanden bij vermindering van de prestaties met 1/2de of 1/5^{de}.

Het verlof kan aanvangen op een willekeurige datum, mits het respecteren van de voorgeschreven aanvraagtermijn, zijnde minimum zeven kalenderdagen voor de ingangsdatum van het thematisch verlof.

Dit thematisch verlof geeft recht op een onderbrekingsuitkering van de RVA.

Het verlof wordt gelijkgesteld met een

periode van dienstactiviteit en wordt niet bezoldigd.

Marianne Peeters



KEYBOX nu ook in Distri en Collect

Er zijn al langer problemen in Distri bij het ophalen en afgeven van de autosleutels en boorddocumenten van de postwagens. Daarom werd een oplossing gezocht om dit te vereenvoudigen.

Transport maakt al langer gebruik van de KEYBOX. Dit is een kast waar per voertuig de autosleutels en boorddocumenten inzitten.

Deze kast wordt met de persoonlijke badge geopend en daarin kan men een K-Tag (klein sleuteltje) uitnemen. Deze is gelinkt aan een ronde. Met dat sleuteltje kan men dan een lade openen waarin de sleutels en documenten van het betrokken

voertuig zitten.

Dit is getest in enkele uitreikingskantoren en goed bevonden door de postmannen. Vandaar dat dit project verder wordt uitgerold in alle kantoren.

Gedaan met discussies en wachtrijen!

Isabelle D'Hondt



Verbetering tijdskrediet landingsbaan

Het nationaal sociaal akkoord van 25 juni, waarvan ook de verbetering van het tijdskrediet landingsbaan deel uitmaakt, is ondertussen door de Nationale Arbeidsraad uitgewerkt tot interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomsten. De sociale gesprekspartners hebben aan de federale regering gevraagd om deze beslissingen ook via de nodige wetgevende uitvoeringsmaatregelen vorm te geven.

We herinneren eraan dat dit akkoord tot stand kwam met slechts een zeer nipte meerderheid binnen het ABVV en dat er geen akkoord tot stand kwam inzake loonsverhogingen (maar waarover de overheid wel kan beslissen).

Voor de periode 1 januari 2021 tot en met 30 juni 2023 zullen bepaalde werknemers in de privésector hierdoor vanaf de leeftijd

van 55 jaar een beroep kunnen doen op tijdskrediet met onderbrekingsuitkeringen in een regime van 1/2^{de} of 1/5^{de} onderbreking. Indien dit systeem van landingsbanen binnen deze periode voor betrokkenen in voege is of wordt door verlenging of opname van het recht, dan kan dit behouden blijven tot aan de pensionering. Bovendien kunnen in voorkomend geval de uitkeringen met retroactiviteit tot 1 januari 2021 aangevraagd worden aan de RVA.

Het gaat in grote lijnen over werknemers met een lange loopbaan (35 jaar) in loondienst, met een zwaar beroep of tewerkgesteld in een onderneming in herstructurering of in moeilijkheden. Het is steeds nuttig op voorhand eventuele huidige gelijkstellingen voor het wettelijk pensioen te kennen.

Om dit verbeterde systeem ook in onze

sector Gas en Elektriciteit (paritair comité 326) in werking te kunnen laten treden, is eerst nog een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst nodig. De syndicale vraag om deze te kunnen sluiten is al gesteld in dit paritair comité, maar de werkgevers hebben geantwoord dat het hun verwachting is dat dit zou kunnen gebeuren in september. In ieder geval zal ACOD Gazelco blijven aandringen om dit zo snel mogelijk te realiseren, inclusief de retroactieve toepassing ervan.

Jan Van Wijngaerden



Jaarlijkse aanpassing van sommige verplaatsingskosten

Conform met de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot dienstverplaatsingen, woon-werkverkeer en overplaatsingen, werden de bedragen aangepast vanaf 1 juli 2021 voor dienstverplaatsingen, zendingen en overplaatsingen.

Bij gebruik van een privé-voertuig worden

de effectief gereden kilometers vanaf dan vergoed tegen 0,3707 euro per km.

Voor de mobiliteitstoelage (tijdsvergoeding berekend op basis van de afstand die afgelegd wordt door werknemers die hun opdracht ambulant vervullen en hierdoor hun woon-werkverkeer buiten de diensturen afleggen) werden de bedragen aange-

past naar respectievelijk 8,3127 euro per dag (indien de totale afstand woonplaats-tijdelijke tewerkstellingsplaats buiten standplaats-woonplaats niet meer dan 40 km is) en 0,3059 euro per bijkomende km (zelfde totale afstand meer dan 40 km en niet meer dan 130 km).

Jan Van Wijngaerden

Interview Niels Waelkens

"Het geeft veel voldoening om het verschil te kunnen maken voor mijn collega's"

Niels Waelkens is hoofdafgevaardigde in West-Vlaanderen. Hij startte meer dan elf jaar geleden als lasser bij Proximus. Sinds kort neemt Niels ook deel aan het sociaal overleg in het Lokaal Paritair Comité voor Sociale Onderhandeling en Welzijn op het werk (LPCSW) van district 1. We polsten naar zijn jobinhoud en syndicaal engagement.

Hoe ben je als lasser bij Proximus terechtgekomen?

Niels Waelkens: "Op aanraden van mijn vader die eveneens een professionele carrière bij Proximus heeft opgebouwd. Voor de fun deed ik mee aan de selecties en werd onmiddellijk aangeworven, ook al ligt de job van lasser niet onmiddellijk in lijn met mijn studies.

Anderhalf jaar lang kreeg ik opleiding, opgedeeld in drie fases waar telkens een examen aan gekoppeld was. Het is vooral fysiek een niet te onderschatten job maar ik ben zeer blij dat ik heb kunnen genieten van deze zeer leerrijke kans."

Kan je wat meer vertellen over wat de job van lasser precies inhoudt?

Niels Waelkens: "Wanneer de koperkabels van ons distributienetwerk die in de straten en onder de voetpaden liggen op een of andere manier gestoord of beschadigd werden (door bv. wegeniswerken), dan moeten de lassers worden ingeschakeld. Aan de hand van metingen met gespecialiseerde toestellen kunnen we met behulp van laskaarten en liggingsplannen ongeveer bepalen waar de fout zich bevindt en gaan we daar een put graven of een opening maken in het voetpad om de kabel te herstellen. De plannen kunnen we digitaal bekijken via onze laptop waarop we ook ons werkorder met de gegevens van de klant kunnen consulteren.

De voldoening is altijd groot als we van de eerste keer juist zitten maar het is niet altijd eenvoudig om de kabel van Proximus terug te vinden tussen alle andere aanwezige nutsleidingen. Soms moeten we ge-



"Er groeide een sterk solidariteitsgevoel voor de vele landgenoten, waaronder een groot aantal collega's, die slachtoffer werden van de watersnood."

bruik maken van een kabelzoeker om onze kabel te identificeren of gebeurt het ook al wel eens dat we een tweede put moeten graven als blijkt dat de fout ietsje verderop zit. In andere gevallen kan het ook gewoon de invoerkabel bij de klant zijn die slecht is geworden, wat op zich een iets eenvoudiger herstelling is. Het is elke dag weer iets anders en dat is wat me vooral aantrekt in de job van lasser.

Hoe beleefde jij het voorbije coronajaar?

Niels Waelkens: "Uiteraard hebben we ons moeten aanpassen aan een andere manier van werken, we komen per slot van rekening in rechtstreeks contact met de klant, maar Proximus zorgde ervoor dat al het preventiemateriaal dat we nodig hadden zeer snel beschikbaar was. Gezien het vele thuiswerk is het nu meer dan ooit belangrijk dat als de klant geconfronteerd wordt met een storing op zijn lijn, deze zo snel mogelijk wordt hersteld. Samen met mijn collega's ben ik ook gespaard gebleven van technische werkloos-

heid en daar zijn we uiteraard zeer blij om."

Midden juli werd ons land geconfronteerd met aanhoudende regen die op sommige plaatsen overstromingen heeft veroorzaakt en zware schade heeft aangericht. Heeft dit ook een impact gehad op de werkomstandigheden van de lassers?

Niels Waelkens: "Uiteraard. Er groeide ook een sterk solidariteitsgevoel voor de vele landgenoten, waaronder een groot aantal collega's, die slachtoffer werden van deze ramp. Het aantal storingen in die regio's nam gevoelig toe waardoor lassers, maar ook technici, heel wat extra werk kregen. Proximus kondigde al heel snel een algemene mobilisatiefase aan. Aan alle lassers werd gevraagd om op vrijwillige basis overwerk te presteren, ook binnen de niet getroffen regio's. Het is nog koffiedik kijken hoelang deze situatie zal blijven aanhouden."

Waarom ben je militant geworden bij onze vakbond?

Niels Waelkens: "Ik vind het belangrijk om een aanspreekpunt te kunnen zijn voor mijn collega's. Als hoofdafgevaardigde signaleer ik problemen, heel vaak over veiligheid, voor ze escaleren of ik kaart ze aan bij het management tijdens het sociaal overleg, waarna ik de verkregen informatie terugkoppel naar de collega's. Het geeft mij dan ook enorm veel voldoening om het verschil te kunnen maken en mijn steentje te kunnen bijdragen."

Annuska Keersebilck

Overstromingen

De apocalyptische beelden van de overstromingen in België hebben ons diep geraakt. Samen met alle medewerkers en militanten van onze sector betuig ik dan ook mijn medeleven aan de families en vrienden van de slachtoffers van deze ramp.

Brussels Airport Company Uitholling van het sociaal overleg



Ondanks duidelijke signalen van de sociale partners naar de werkgever met betrekking tot verschillende dossiers stellen we jammer genoeg opnieuw vast dat deze geen oren heeft naar de vragen van de werknemers en hun syndicale vertegenwoordigers. Een overzicht van enkele pijnpunten.

Werkdruk

De werkdruk bij vrijwel alle diensten swingt momenteel de pan uit. BAC haalt aan dat er omzichtig moet worden omgegaan met de verhogingen van de bezettingen wegens dalende boekingen voor het najaar. Corona heeft de manier van werken voor deze diensten grondig door elkaar gegooid, waarbij de uitzonderingen nu eerder de regel geworden zijn. De operationele collega's worden door deze ontelbare uitzonderingen bijzonder hard getroffen. We stellen ons dan ook de vraag of de directie ten volle beseft wat er nodig is om de operationele herstart in goede banen te leiden.

SEC

Ten gevolge van het incident aan de fouille van 8 augustus waar onze collega's agressief aangevallen werden, beslisten de vakbonden dit punt te agenderen op het CPBW. Ondanks de hoogdringendheid wilde de directie dit slechts behandelen in de varia. In het bewuste CPBW werd meer aandacht besteed aan enquêtes dan aan het welzijn van onze werknemers. De

directie weigert nu al geruime tijd, sinds oktober 2019, in de noodzakelijke beschermingsmiddelen te voorzien, ondanks het feit dat de vakbonden geen gelegenheid voorbij hebben laten gaan om dit aan te halen. Ook hier weer een totaal gebrek aan respect voor de werknemers.

AMC Journey

De vakbonden gaven een heel duidelijk signaal en stuurden de directie terug naar de tekentafel omdat, ondanks herhaalde waarschuwingen, de communicatie naar de werknemers te wensen overlaat. We beseffen maar al te goed dat de werknemers vragen naar duidelijkheid en bevestiging van hun rol en plaats in deze toekomstige organisatie. Het kan echter niet dat werknemers een functie wordt voorgesteld, waarbij zowel de functiebeschrijving, hun plaats in het organogram, als duidelijkheid over de leidinggevende ontbreekt. Dit is absoluut onaanvaardbaar.

FES one man show

Bij FES vallen de brandjes ook al geruime tijd niet meer te blussen. Er wordt meer belang gehecht aan decoratie (graden) dan aan de werkomstandigheden en tal van officiële adviezen aangehaald in de overlegorganen (o.a. Weeze). Door de verdel en heers-mentaliteit is de motivatie en het vertrouwen onder het vriespunt gezakt.

Telewerk

De werknemers hebben nu reeds anderhalf jaar aangetoond dat thuiswerk werkt, iedereen heeft zich in deze harde tijden aangepast en heeft meegeholpen het bedrijf te ondersteunen. Het minste dat we van de werkgever mogen verwachten is dat deze inzet en flexibiliteit beloond worden door de werknemers meer keuze te laten qua werklocatie en zo hun work-life beter in evenwicht kunnen houden. Dit kan een win-winscenario worden als BAC zijn eigen werknemers beter vertrouwt. Helaas weigert de directie in te gaan op de vraag van de werknemers voor de mogelijkheid om structureel tot drie dagen per week te kunnen telewerken.

Invulling vacatures

Ondertussen staan er 65 vacatures open en dit aantal zal binnenkort nog verhogen. Helaas worden deze wegens verschillende redenen veel te traag ingevuld. Enerzijds lijkt het alsof BAC voor iedere functie een witte raaf zoekt, anderzijds zijn de arbeidsvoorwaarden verre van marktconform (ref. telewerk, verloning, extralegale voordelen...) en is men zo uiteindelijk verplicht om externen aan te trekken. Tegelijk blijken de interne sollicitaties zeer moeizaam te verlopen. Dit alles terwijl de werknemers kreuken onder de werkdruk omdat de workload hetzelfde is als voor de crisis en tal van collega's het schip al verlaten hebben. BAC schiet hier dan ook zwaar te kort om zijn eigen werknemers aan boord te houden.

Cao 2020

Eind vorig jaar werd aan de sociale partners gevraagd rond de tafel te komen om te kijken hoe de werknemers het bedrijf de nodige ademruimte konden geven om deze moeilijke periode door te komen. Het personeel tastte diep in de zakken, met de belofte dat deze cao opnieuw onderhandeld zou worden zodra de situatie betert. Ondertussen worden er wel feestjes georganiseerd, komen tal van externen terug over de vloer, worden dure opleidingen niet in vraag gesteld... Het geld kan voor sommigen niet op, terwijl de gewone werknemer nog voor anderhalf jaar mag inleveren.

Evaluaties bedienden

Bij de bedienden is het nog steeds onduidelijk of er nu effectief een deftig budget komt om hen te belonen voor de geleverde prestaties. BAC geeft aan dat dit beslist zal worden na de budgetronde.

Jammer genoeg toont de directie van BAC dat het sociaal overleg verglijdt tot het tellen van de vergaderingen om te voldoen aan de wettelijke verplichtingen, zonder rekening te houden met de inhoudelijke boodschap van de sociale partners. Meer en meer ziet BAC het sociaal overleg als een monoloog van de directie, waarin het overleg volledig ontbreekt. Een verplicht nummertje, zeg maar, ten koste van de werknemer, terwijl de signalen meer dan duidelijk zijn (verloop, ziekteverzuim, oproepingen die men niet kan invullen...). Al deze zaken tonen aan dat het managementcomité veel te ver van de werknemers staat en door het naast zich neerleggen van de adviezen van de vakbonden de stem van de werknemers totaal negeert.

Annuska Keersebilck

Proximus Eenvoudiger om opleiding buiten de werkuren te volgen

Proximus wil de voortdurende ontwikkeling van zijn medewerkers ondersteunen. Daarom engageerde het bedrijf zich in de cao 2019-2020 om de bestaande reglementen die voorzien in een financiële tussenkomst voor opleidingen buiten de werkuren in relevante domeinen voor Proximus aan te passen.

De voorwaarden voor het ontvangen van de tussenkomst zijn vereenvoudigd en geharmoniseerd voor alle werknemers, ongeacht het opleidingsniveau (middelbaar, bachelor of universiteit). De financiële bijdrage bedraagt 50 procent van het inschrijvingsgeld, de kosten van het lesmateriaal en de kosten van een eventueel examen of getuigschrift. De maxima bedragen 3.100 euro per academiejahr en 6.100 euro per cyclus.

Als de opleiding wordt afgesloten door een examen en een bewijs van slagen wordt voorgelegd, zal Proximus de 50 procent van de kosten die ten laste van de

medewerker bleven, terugbetalen binnen de twee maanden na voorlegging van het bewijs van uitgaven. Deze kosten hebben alleen betrekking op de inschrijvingskosten, het lesmateriaal en de eventuele kosten in verband met het examen.

Een verzoek om een financiële bijdrage kan vanaf één maand voor het begin van de cursus bij ESR worden ingediend.

Annuska Keersebilck



Nieuws van Skeyes

Herziening van het Strategisch Plan voor de derde referentieperiode (RP3)

In 2019 had Skeyes een strategisch plan uitgewerkt voor de derde referentieperiode 2020 tot 2024. De coronacrisis verstoortte dit plan: het luchtverkeer is verminderd en dus zijn ook de inkomsten van luchtvaartnavigatiedienstverleners als Skeyes erop achteruitgegaan. Tegelijk was er ook de versnelde ontwikkeling van het 'gemeenschappelijk Europees luchtruim 2+' (SES2+, Single European Sky 2+). In het kader van het Single European Sky-initiatief zijn luchtvaartnavigatiedienstverleners onderworpen aan Europese doelstellingen inzake prestatiekerngebieden als veiligheid, milieu, capaciteit

en kostenefficiëntie.

Als gevolg van deze ontwikkelingen moet het strategisch plan RP3 hierzien worden. De vakbonden hebben het van communtaar voorzien en gevalideerd.

Betaling van het niet-recurrente voordeel gekoppeld aan de resultaten tot maximum 100%.

Het personeel van Skeyes is erin geslaagd het aantal kg afval per persoon per gewerkte dag te verminderen met 6% in vergelijking met dezelfde periode vorig jaar. Daarmee is de doelstelling van deze KPI (Key Performance Indicator) volledig behaald en gebeurde hiervoor einde mei een uitbetaling aan 100%.

Sociale onderhandelingen: na regen komt zonneschijn.

Op 15 september 2020 was er een stakingsaanzegging om te protesteren tegen het gebrek aan sociaal overleg bij Skeyes. Tijdens de verzoeningsvergadering van 22 juni 2021 (!) werd deze aanzegging uiteindelijk opgeschort. Het bereikte akkoord bevat engagementen rond onder andere een respectvolle dialoog, het op voorhand doorsturen van dossiers, een kalender met vermelding van de te onderhandelen onderwerpen en een duidelijke periode om ze te bespreken.

Valentin Colameo, Annuska Keersebilck



Gerechtspersoneel Ongerust over nieuwe arbeidstijdregeling

Op 1 juli 2021 ging de nieuwe arbeidstijdregeling voor het gerechtspersoneel van start. Het is de bedoeling daarmee uniformiteit te creëren tussen de verschillende entiteiten van de rechterlijke orde binnen België. Helaas stellen we vast dat niet elke entiteit bereid is om de regeling toe te passen zoals ze werd goedgekeurd door de overheid en de vakbonden.

De arbeidstijdregeling werd gepubliceerd op intranet, samen met de daarbij horende circulaire en een brochure met 'frequently asked questions'. Toch vinden heel wat entiteiten het nodig om deze documenten naar eigen goeddunken aan te passen en daarbij zelfs de vastgelegde regelgeving niet te respecteren.

Er werd meermaals geconstateerd dat de personeelsleden die een vrije keuze hebben van systeem worden geduwd in de richting van het systeem A, namelijk prikken. Indien ze toch de keuze maken voor het systeem B (niet prikken), wordt hen opgelegd dat zij toch 4 keer per dag hun aanwezigheid moeten registreren. Dit laatste kan enkel op vrijwillige basis en kan niet verplicht worden. Wanneer er toch een verplichting wordt opgelegd, is dit een verdoken vorm van tijdsregistratie wat niet

de bedoeling is van de nieuwe arbeidstijdregeling. Aanpassingen van uren om bepaalde redenen kan enkel wanneer dit wordt voorgelegd aan het BOC.

In overleg met de twee andere vakbonden werd beslist de problematiek eerst voor te leggen aan de colleges. Helaas hebben zij tot op heden geen enkel standpunt ingenomen. Zij dienen dus enkel als doorgeefluik tussen de vakbonden en de betrokken directiecomités. Dit kan geenszins de bedoeling zijn, aangezien zij mee aan de tafel zaten tijdens de onderhandelingen en dus perfect op de hoogte waren en zijn van wat de inhoud is van de nieuwe reglementering.

Gelet op de vele klachten, opmerkingen en de houding van de colleges werd de invoering van de nieuwe arbeidstijdregeling nog voor de verlofperiode op de agenda geplaatst van het sectorcomité. Daar hebben we kort maar krachtig onze bezorgdheden gedeeld met de overheid. De afwijkingen en de baronieën binnen de rechterlijke orde moeten verdwijnen en het personeel verdient een gelijke behandeling, ongeacht op welk niveau het werkt, ongeacht in welke entiteit.

Onze boodschap werd eveneens gedragen door de andere vakbonden, alsook door de dienst P&O en de voorzitter van het sectorcomité. Om onze boodschap kracht bij te zetten, werd eveneens eind juli een spoedoverleg gehouden met de directeur-generaal. Ook hij was niet te spreken over de manier waarop de invoering in bepaalde entiteiten gebeurt. Hij was dan ook bereid dit dossier in overleg met de overheid verder op te volgen en te zorgen dat de uniformiteit wordt nagestreefd. Uiteraard volgen wij de entiteiten van nabij op en zullen wij het in geval van misbruiken niet nalaten de passende instanties in te schakelen om dit te laten vaststellen.

Wat ons nog het meest verontrust, is dat het personeel vaak niet weet of de voorgestelde nota's al dan niet correct zijn, maar dit amper aan ons durft overmaken uit angst voor sancties. Daarom beklemtonen wij dat wij alle vragen discreet en anoniem behandelen. Indien er vragen, opmerkingen, klachten en/of onzekerheden zijn over de arbeidstijdregeling binnen de entiteit waar u bent tewerkgesteld kan u steeds contact opnemen via onderstaand e-mailadres: ella.neirinck@acod.be.

Ella Neirinck

Civiele bescherming 2.0

Hoe N-VA'er Jambon bespaarde op hulpdiensten

De ramp van de overstromingen in juli legde opnieuw pijnlijk bloot hoe N-VA'er Jan Jambon de civiele bescherming gereorganiseerd (lees: kapot bespaard) heeft tijdens zijn mandaat als federaal minister van Binnenlandse Zaken tussen 2014 en 2018.

Ter herinnering, de vorige federale regering heeft vier van de zes kazernes gesloten: Jabbeke, Liedekerke, Ghlin en Libramont. Enkel de kazernes van Brasschaat (woonplaats van Jambon) en Crisnée bleven 'gespaard'. Van de 313 personeelsleden die er zouden moeten zijn, zijn er vandaag slechts 263 posten ingevuld.

Tijdens zijn besparingen heeft Jambon de civiele bescherming gedecimeerd. Niet alleen het professioneel kader werd met 30 à 40 procent verminderd, ook honder-

den en honderden vrijwilligers die destijds verbonden waren aan de kazernes die gesloten zijn, kunnen niet meer ingezet worden.

Eind 2019 werd er een evaluatie gemaakt in de Kamer tijdens een parlementaire commissie. Daar maakte de ACOD al duidelijk dat ten gevolge van de besparingen de civiele bescherming haar kerntaken, met name de bescherming van de burgers, niet meer naar behoren kan uitoefenen.

Huidig minister van Binnenlandse Zaken Annelies Verlinden en de Waalse minister-president Elio Di Rupo hebben al in de media verklaard dat de reorganisatie van de civiele bescherming 'herbekeken' zal moeten worden. Hoe ze dit willen aanpakken, is op die moment nog onduidelijk.

De ACOD blijft de hervormingen van de vorige regering verwerpen en wil terug naar een sterke, goed uitgeruste en efficiënte civiele bescherming. Een die er is voor de burgers in nood. Besparingen op hulpdiensten hebben op korte of lange termijn altijd een impact op de bevolking. Hopelijk beseft de politiek dit nu ook na deze ramp.

Tony Six



Belga - Kurt Desplenter

FOD Financiën Finflex of het gevaar van de variabele arbeidstijd

Sinds vele maanden wordt er gediscussieerd over de organisatie van de variabele arbeidstijd bij de FOD Financiën. De ACOD bracht vroeger een negatief advies uit over de instructie van 2014 tot invoering van twee verschillende regimes (met/zonder registratie van de arbeidstijd). Niet onterecht, want in de praktijk ondervond het personeel nogal wat moeilijkheden. Daarom koesterden we hoge verwachtingen over Finflex, het nieuwe voorstel van de directie. Maar...

Voor de ACOD is het belangrijk dat de arbeidstijdregeling wordt aangepast aan de evolutie van de maatschappij en aan de nieuwe structuur van de FOD. De afschaffing van vele standplaatsen heeft immers tot gevolg dat steeds meer personeelsleden in standplaatsen werken die verder van hun woonplaats verwijderd zijn. De regeling moet wel wetgeving respecteren die van toepassing is op de arbeidstijd, met eerbiediging van de gezondheid van de werknemers. De ACOD dringt bovendien aan op arbeidstijdverkorting met compenserende aanwervingen.

Wat zegt de wet?

De werkgevers, zowel in de privé- als in de overheidssector, zijn wettelijk verplicht een arbeidsreglement op te stellen. Dat moet onder andere de arbeidsduur en de werkuren vastleggen.

In de overheidssector wordt de arbeidstijd omkaderd door de wet van 14 december 2000 tot vaststelling van een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd in de overheidssector. Deze wet, die de bescherming van de werknemers waarborgt, staat alleen afwijkingen toe als die gunstiger zijn voor de bescherming van de werknemers. Zij preciseert dat onder 'arbeidstijd' wordt verstaan 'de tijd gedurende dewelke de werknemer ter beschikking van de werkgever staat'. Deze wet, waaraan het personeel van de FOD Financiën ook is onderworpen, voorziet in een aantal beginselen en rechten voor de werknemers: de maximale duur van de arbeidsprestatie, het verbod op nachtarbeid, het verbod op zondagswerk, het recht op

rust en het recht op compenserende rust.

Geen arbeidsreglement, enkel gebrekkige regeling

Bij de FOD Financiën bestaat er helaas nog steeds geen arbeidsreglement. Het zijn de instructies over de regeling van de flexibele werktijden en andere specifieke nota's voor de andere systemen, die de verschillende werktijden regelen. Over het systeem dat in 2014 werd ingevoerd (stelsels 1 en 2) brachten de vier vakbonden destijds een negatief advies uit.

Tijdens het sociaal overleg in 2014 werd voorzien in een evaluatie en mogelijke aanpassingen. Er werd vastgesteld dat aanpassingen nodig waren voor het systeem van glijdende werktijden (7.30-9.00 uur, 11.45-2.00 uur, 16.00-18.00 uur) om het personeel in staat te stellen de beroepsactiviteiten beter te combineren met het privéleven. De ACOD drong toen aan op flexibiliteit in de vorm van rustdagen en een pauze van 15 minuten per halve dag. Er werd echter geen gehoor gegeven aan deze eisen. Er ontstonden moeilijkheden en sommige daarvan bestaan nog steeds.

Intussen gaat de overheid door haar gebrekkig optreden ook in tegen een Europese Richtlijn en rechtspraak, waardoor ze beseft dat een aanpassing nodig is. Gesprekken tussen overheid en vakbonden hierover verliepen het voorbije anderhalf jaar echter bijzonder moeilijk door de coronacrisis. Alles moest gebeuren via video en algemene personeelsvergaderingen waren onmogelijk.

Extra uitdaging: telewerk

De gezondheidssituatie versnelde de veralgemening van telewerk. Ter herinnering: telewerk kan enkel met instemming van zowel de werkgever als de werknemer worden verricht. Dankzij het professionalisme van het personeel van de FOD Financiën kon de continuïteit van de openbare dienst worden verzekerd. Gezien

de meeste diensten echter via telewerk worden vervuld en het aantal werkuren per dag telewerk forfaitair wordt vastgelegd (op 7.36 uur voltijds), verwachten de personeelsleden recuperatiedagen en een compensatie.

De invoering van telewerk heeft tot aanzienlijke besparingen geleid (energie, treinkosten, kopieën enz.), maar niet voor de werknemers, integendeel. In deze context werd Finflex, de nieuwe instructie inzake flexibele arbeidstijden, aan de vakbonden voorgelegd.

Bezwaren tegen Finflex

Nog voor het verlopen van de termijn waarbinnen de vakbonden hun opmerkingen konden doorgeven, communiceerde de overheid al over Finflex met het personeel. Zij beklemtoonde daarbij vooral het recht op een compensatie van 12 dagen voor degenen die kiezen voor een systeem zonder tijdregistratie, terwijl stelsel 1 ongewijzigd blijft (afgezien van de afschaffing van de stamtijden). Dit voorstel lijkt bijzonder verleidelijk, maar is niet zonder gevaar.

De overheid stelt dat 'de nieuwe uurregeling een systeem is waarin flexibiliteit centraal staat'. Er zullen teamafspraken moeten worden gesloten, de keuze voor een van de twee stelsels zal jaarlijks kunnen worden gemaakt, er zullen procedures inzake 'flexbemiddeling' worden ingevoerd en er kan voor een bepaalde periode (vier maanden) een verplichte tijdsregistratie worden opgelegd.

Telewerken en satellietkantoren blijven forfaitair bepaald op 7.36 uur per dag en 3.48 uur per halve dag. Dit betekent dat personeelsleden die regelmatig willen telewerken, worden gepusht om voor regeling 2 te kiezen, vermits de mogelijkheden om recuperatiedagen op te nemen in stelsel 1 zullen verminderen (nog een verschil in behandeling). Is dit dan nog een keuze?

In de basisregels van de teamafspraken staat dat 'bij de geboden flexibiliteit de behoeften van de dienst voorrang hebben

en de nadruk ligt op resultaten en goede vorderingen om zowel de individuele als de teamdoelstellingen te bereiken’.

Over flexibiliteit in beide richtingen staat in de nota ‘Finflexkompas’ het volgende: “Binnen flexwerk heeft de werknemer de flexibiliteit om zijn privé- en werksituatie goed op elkaar af te stemmen, maar is hij ook flexibel als de behoeften van de dienst dat vereisen.”

Voor het personeel dat stelsel 2 zal kiezen, staat in de instructie: “De indicatieve wekelijkse prestaties in stelsel 2 bedragen

gemiddeld 40 uur per week bij een voltijdse werkregeling. De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd is 38 uur per week, rekening houdend met de toekenning van compensatiedagen. De streefcijfers zijn vastgesteld op basis van een gemiddelde werkweek van 38 uur over een referentieperiode van vier maanden voor een voltijds arbeidsregime.” Simpel uitgelegd: als je geen compensatiedagen neemt moet je maar 38u werken, neem je die compensatiedagen wel, dan moet je 40u werken. Dat de toekenning gebaseerd is op een 38-urenweek klopt, maar je moet er wel 40 uur voor werken.

Standpunt ACOD

Het voorstel van de overheid is een stap achteruit: wij pleiten voor een collectieve arbeidstijdverkortung met compenserende aanwervingen. De ACOD wijst FinFlex dan ook af. Omdat andere vakbonden er wel voor te vinden zijn, wordt FinFlex ingevoerd vanaf 1 september 2021. De ACOD zal zich blijven verzetten tegen deze al te eenzijdige flexibiliteit, die steunt op een onaanvaardbare de facto verlenging van de arbeidsduur.

Peter Veltmans, Luc Martony



ACOD eist recht op deconnectie

Het voorbije anderhalf jaar hebben veel personeelsleden van de FOD Financiën kennis kunnen maken met telewerk. Hoewel interessant in bepaalde gevallen, worden velen ook geconfronteerd met het gevaar van de ‘permanente connectiviteit’. De ACOD wordt geregeld gecontacteerd door leden die het slachtoffer zijn van uitputting omdat ze zich bijna verplicht voelen om voortdurend bereikbaar te zijn voor de werkgever, ook buiten de klassieke diensturen. De ACOD eist dan ook een

echt recht op deconnectie, om die permanente binding te kunnen verbreken.

Wij verwijzen naar een resolutie van het Europees parlement van januari 2021 over het ‘recht op verbreking van de aansluiting’, dat het parlement als een grondrecht beschouwt. Werkgevers moeten daarom maatregelen nemen en er moet ook een recht van beroep georganiseerd worden in geval van schending van dit recht op deconnectie.

Het voorstel van de FOD Financiën omtrent deconnectie is onvoldoende. Er gebeurde geen doorlichting van de gezondheidssituatie en de directie voorziet enkel in een mentale en niet in een technologische deconnectie. Ook de beroepsmogelijkheden ontbreken. Tevens legt de overheid de verantwoordelijkheid bij de personeelsleden zelf, terwijl het de verantwoordelijkheid van de werkgever is om voor het welzijn van de werknemers te zorgen.

De Watergroep

Goed nieuws over nieuw personeelsstatuut en loon- en loopbaanbeleid

Zoals in de vorige Tribune reeds meegedeeld, heeft ACOD De Watergroep op 3 juni 2021, via een online ledenvergadering, bijkomende uitleg gegeven over het nieuwe personeelsstatuut en het nieuwe loon- en loopbaanbeleid van De Watergroep. We kregen van de leden groen licht om een 'protocol van akkoord met opmerkingen' te ondertekenen. Op 14 juni 2021 werd op het sectorcomité XVIII dan ook dit protocol 'akkoord met opmerkingen' gemaakt. Onze opmerkingen.

1. Hogere functies: op het moment van validatie van de hogere functie (door instap of door slagen in het examen) een keuzemoment inlassen voor iedere betrokkene. Hier moet ook een duidelijk antwoord komen op de vraag wat er gebeurt met de medewerkers die niet slagen voor het examen. Hoe zit het met de verloning zowel in het oude als in het nieuwe systeem? En hoe gaat men om met medewerkers die niet zouden slagen, welke functie en klasse of rang en graad zal hen toegewezen worden?

2. Klasse-verhoging na herweging: een keuzemoment inlassen voor iedere betrokkene, ook na de drie vrijwillige keuzemomenten.

3. Mogelijkheid tot uitbreiden inhoudelijke loopbanen open blijven houden (senior/experten functies).

4. Seniorfuncties ten gevolge van meander (reorganisatie vanaf 4 november 2019): door het lange aanslepen (ongeveer twee jaar) van de invoering van het nieuwe loon- en loopbaanbeleid, na de invoering van meander en na het toekennen van senior/expertenfuncties, hebben heel wat medewerkers in die periode, hoewel zij essentiële taken uitoefenden uit deze functiebeschrijvingen, nooit hun functietitel toegewezen gekregen en dus geen kans gehad om door te groeien naar een senior/experten-functie. Zij oefenden nochtans wel degelijk de functie van senior/expert uit, volgens de functiebeschrijving van senior/expert. Ook de beperking van het aantal senior/experten-functies bij de technici toevoersystemen en bij de technici drinkwaterproductie bij de opstart van meander, willen wij opgelost zien. In het personeelsplan is er geen beperking opgenomen voor het aantal medewerkers die de basis/senior/expert-functie moeten opnemen. Andere functies, zoals keurder C/B/A hebben wel de mogelijkheid gekregen. Voor sommige functies bestond wel degelijk de functiebeschrijving van hun senior/experten-functie.

5. Correcte loonsimulaties HR: als er bij de loonberekening van HR een fout zou gemaakt zijn, moet de medewerker bij de rechtzetting van deze fout opnieuw de keuzemogelijkheden krijgen om al dan niet over te stappen.

6. Inhoud statuut versus toelichting: het is evident dat de tekst van de artikels in het statuut en de tekst van dezelfde artikels in de toelichting bij het statuut identiek moeten zijn.



7. Vergelijkende selectie via objectief wervingssysteem: door het lange aanslepen (ongeveer twee jaar) van de invoering van het nieuwe loon- en loopbaanbeleid, na de invoering van meander, zijn er voor permanente functies heel wat medewerkers contractueel aangeworven via de verkorte procedure. Het is dan ook van het grootste belang dat er onmiddellijk een inhaalbeweging gemaakt wordt om deze medewerkers de mogelijkheid te bieden wel via een vergelijkende selectie via objectief wervingssysteem aangeworven te worden. Dit geldt ook voor alle andere permanente functies die momenteel onder andere ingevuld worden door ingehuurd externen, tijdelijke contracten...

Op 25 juni 2021 keurde de raad van bestuur het nieuwe personeelsstatuut en loopbaan- en loonbeleid definitief goed. Hiermee sluiten we een periode van constructief sociaal overleg over dit onderwerp af.

Dit startte op 1 juli 2021. Omdat de medewerkers tot 9 september 2021 de keuze kunnen maken al dan niet over te stappen naar het nieuwe loonbeleid, volgen de eerste betalingen onder het nieuwe personeelsstatuut in september 2021.

Wordt er gekozen voor een overstap vanaf 1 juli 2021, dan worden automatisch ook de maanden juli en augustus 2021 opnieuw berekend. Ook de uitbetaling van de overstappremie volgt in september 2021.

Het nieuwe loon- en loopbaanbeleid kost De Watergroep een flinke duit, geld dat rechtstreeks naar het personeel vloeit. Niemand gaat achteruit en meer dan 80 procent gaat er van licht tot sterk op vooruit, dankzij de inzet van alle militanten. Goed nieuws is ook eens welkom!

Jan Van Wesemael, Ingrid Moens

Onderhandelingen over de vijf werven

Afschaffing statutair ambt en meer

De Vlaamse regering wil vanaf 1 januari 2023 het statutair ambt laten verdwijnen. De huidige statutairen mogen statutair in dienst blijven. Ze zullen er echter wel op achteruit gaan. Bij langdurige ziekte zullen zij na meer dan een maand nog 80 procent van hun loon krijgen, vanaf de zesde maand nog 75 procent. Maar geen nood, ze kunnen zich ervoor laten verzekeren, premie uit eigen zak te betalen. De 666 dagen waarvoor we drie jaar geleden gestaakt en gewonnen hebben, worden daarmee geschrapt.

Contractueel loon- en loopbaanbeleid voor allen

Het loon- en loopbaanbeleid dat al 21 jaar 'onder constructie' was, vliegt de prullenbak in. De bedoeling 21 jaar geleden was de scheve situatie qua onderbetaling bij niveau B en nog enkele andere foute toestanden recht te zetten. Niveau B blijft op zijn honger zitten, misschien voor eeuwig. Er komt wel een extra niveau A1+ of A2-, noem het zoals je wil. En als het kan gefinancierd door cao-geld.

Voorts gaat men naar een salarisschaal per rang en graad, een salarisbereik dat kan worden uitgesponnen over 45 jaar, met een salarisevolutie op basis van de jaarlijkse evaluatie.

Leidend ambtenaren krijgen mogelijkheden om 'uitzonderlijk presterende' personeelsleden beter te belonen.

Bij de inschaling voor huidige personeelsleden zal het loopbaanperspectief behouden blijven, maar kan de weg erheen anders ingevuld worden. Niemand zal bij de opstart van het systeem minder verdienen, maar de doorgroei zal afhankelijk zijn van de beoordeling van de prestaties. Nieuwe personeelsleden zullen niet noodzakelijk dezelfde verloning of weddeschaal krijgen als de huidige.

Uitstroommaatregelen: invoering motiveringsplicht

Voor de contractuelen wil de Vlaamse regering bij ontslag een motiveringsplicht invoeren, voor statutairen verandert er niets aan de ontslagregeling met twee negatieve evaluaties. Bij ontslag moet het directiecomité betrokken worden en zou outplacement-begeleiding worden voorzien.

Pensioenregeling: sterkere tweede pijler voor contractuelen

De Vlaamse regering wil de tweede pensioenpijler voor contractuelen uitbouwen. Men zou stapsgewijs van 3 naar 5 procent gaan tegen 2024. Ook moet het eenvoudiger worden om te blijven werken na de pensioenleeftijd.

Het is goed dat de pensioenpijler voor onze contractuelen uitbreiding krijgt. De ACOD stond immers mee aan de wieg bij de oprichting ervan. Maar het percentage moet stapsgewijs worden opgetrokken naar 8 procent.

Wel is duidelijk dat de kost van de pensioenen naar omlaag moet, gelet op de financieringswet die na 2024 Vlaanderen zijn eigen pensioenen zal doen betalen.

Ziekteregeling en re-integratie

Voor de re-integratie wil de Vlaamse regering andere bepalingen uitschrijven, met de klemtoon op de start van een informeel re-integratietraject en nadien overgaan naar een formeler re-integratietraject.

De werkzekerheid binnen de eigen entiteit op de eigen stoel zal verloren gaan.

Het bestaande ziektecontingent voor statutairen zou nog enkel dienen voor het doorsturen naar de pensioencommissie bij uitputting. In de toekomst wil men het ziektecontingent berekenen op basis van dienstjaren, weg 666 dagen.

Onderhandelingen in het vooruitzicht

In september starten de informele onderhandelingen. We plannen tegen eind september, begin oktober personeelsvergaderingen te kunnen houden in alle provincies. Lukt dit niet fysiek, dan zorgen we voor een alternatief vanop afstand. Maar we zullen de troepen verzamelen en zeker niet plooiën!

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat, Sylvia L'homme, Eddy Hendryckx, Geert Dermaut



Uitbuiting van de Vlaamse thuiswerkende ambtenaar

Reeds meer dan een jaar - sedert januari 2020 - rapporteren we dat de Vlaamse regering werk zou maken van een vervanger van de omzendbrief PTOW (Plaats- en Tijds Onafhankelijk Werken). Het nieuwe kind heet nu de omzendbrief 'Hybride Werken'. Zoals we al in juni 2020 in een persbericht voorspelden: de berg heeft een muis gebaard. Hierdoor werden de onderhandelingen op langere baan geschoven.

Het coronavirus heeft ons allen massaal verplicht van thuis uit te werken. Hoe vreselijk de situatie ook was en is, we hadden het sterke vermoeden dat Jan Jambon en zijn discipelen lessen zouden trekken uit de voorbeeldige manier waarop het Vlaams overheidspersoneel disciplinair en efficiënt de situatie aanpakte. Er werd tijdens de coronamaanden onder meer beslist om het aantal kantoorgebouwen met 400 eenheden te verminderen en de kantoorcapaciteit van de gebouwen naar 50 procent van het bestand administratieve medewerkers te herleiden. Dit betekent een serieuze besparing voor de Vlaamse regering: 17,8 miljoen euro tegen 2026.

Kruimels voor het thuiswerkend personeel

Wie dan denkt dat een deel van de besparing naar het personeel zou gaan, is eraan voor de moeite. De Vlaamse regering weigert onverbiddelijk om ook maar de kosten gemaakt voor verwarming, water, gas, elektriciteit en zo meer terug te betalen aan het personeelslid. Meer nog, ze laat het aan de entiteiten over om eventueel, als hun goedheid en hun rekeningstand het toelaten, een bureaustoel te lenen of te geven net als een extra PC-scherm. Ongezien! Ze zal wel vanaf nu 20 euro per maand toekennen aan wie die structureel en regelmatig thuiswerkt voor tussenkomst van internetkosten. Zo heeft het federale personeel reeds enige tijd 20 euro per maand thuiswerkvergoeding voor wie vier dagen per week thuiswerkt met 20 euro per maand extra voor iedereen die tussen januari en augustus 2021 moest thuiswerken. In Nederland kregen de thuiswerkers al

363 euro van maart tot december 2020 en wordt nog gepraat over 2021. De Vlaamse regering is tegen alle clichés in gieriger dan die van de Noorderburen. In haar protocol slaagt de Vlaamse regering er bovendien in een passage toe te voegen dat wie deze vergoeding krijgt geen recht heeft op een andere vergoeding: "Vlaams Agentschap Innoveren en Ondernemen: Werkgevers kunnen tijdens de coronacrisis een tijdelijke onkostenvergoeding voor telewerk toekennen aan hun werknemers. Deze maandelijkse vergoeding is vrij van

belasting en RSZ-bijdragen en bedraagt maandelijks 129,48euro."

Miljoenen euro besparen en je personeel laten betalen op een moment dan niemand fysiek kan reageren. Arm Vlaanderen, slechte geesten, wereldvreemde regering. Maar ooit komt loontje om zijn boontje!

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat





Belga - Jasper Jacobs

Brandweer Dienstverlening en veiligheid op randje afgrond

De overheid wil de minimale voorwaarden van de snelste adequate hulp en van de gepaste middelen wijzigen. Deze minimale middelen zijn vastgelegd bij koninklijk besluit (KB van 10 november 2012) en bepalen welke middelen zowel qua materieel als manschappen aan een interventie gekoppeld worden. Ze hebben dus een rechtstreekse invloed op de dienstverlening en de veiligheid van de bevolking.

Hulpverleningszones krijgen voor sommige interventies zelf de vrijheid middelen en manschappen te koppelen aan de interventie. Deze inzet van middelen moet gebaseerd zijn op een risicoanalyse. Hier wringt weerom het schoentje als men weet dat niet alle zones beschikken over

een geschikte risicoanalyse en zelfs 20 procent van de hulpverleningszones hierover niet beschikt. Gezien deze beperkingen zou de wijziging van het KB het aantal manschappen gekoppeld aan oproepen bij de 100-centrales drastisch kunnen verminderen.

De vakbonden maakten deze bezorgdheid over en vragen bijkomend onderzoek. Voorts hadden we nog vele andere opmerkingen. We stellen immers vast dat er nood is aan een officier bij multidisciplinaire inzet en inzet specialisaties. Ook zijn we bezorgd over de verantwoordelijkheden en de mogelijke tuchtrechtelijke en strafrechtelijke gevolgen voor de onderofficier en de dispatcher bij de invoering van dit besluit. Eveneens herinneren we eraan dat

aan de huidige Standaard Operatie Procedures middelen en manschappen gekoppeld zijn om interventie op een snelle, adequate en veilige manier te kunnen uitvoeren. Een vermindering van middelen brengt burgers en manschappen in gevaar.

De overheid besliste de opmerkingen en (concrete) suggesties van aanpassingen van de vakbonden te onderzoeken. We merken op dat geen enkel van deze elementen werd weerhouden in de huidige discussie, wat dus weinig blijkt geeft van overleg. Ondanks het feit dat de vakbonden een protocol van niet-akkoord hebben ondertekend, wenst de overheid over te gaan tot wijziging van het KB.

Willy Van Den Berge, Bart Van Melkebeke

Brandweer Wijziging toelages en vergoedingen

Er komt een wijziging van mandaat-toelage voor de commandant van een hulpverleningszone en de grenzen van de vergoeding voor de bijzondere rekenplichtige (KB 10 juni 2014). Na publicatie van het wijzigings-KB is het niet meer toegelaten de toelage van de bijzondere rekenplichtige tweemaal uit te betalen wanneer er sprake is van een afwezigheid van minder dan 30 dagen. De toelage van de bijzonder rekenplichtige zal

uitbetaald worden in functie van zijn arbeidstijd.

De bijzonder rekenplichtige wordt aangewezen door het college. Het is dus een mandaatfunctie. Tot nu werd het mandaat beperkt tot personen die werden tewerkgesteld in een gemeente of OCMW. Dit wordt nu uitgebreid tot de hulpverleningszones.

Oorspronkelijk moest de bijzondere rekenplichtige een borgtocht betalen. Deze bepaling werd opgeheven door de wet van 15 mei 2007. Het wijzigings-KB werd echter niet in overeenstemming gebracht met deze aanpassing en afschaffing in de wet.

ACOD LRB heeft het voorstel van ontwerp aanvaard en tekende voor akkoord.

Bart Van Melkebeke



PentaPlus Vijf nieuwe handelingen voor zorgkundigen

Op 27 februari 2019 werd een koninklijk besluit gepubliceerd over de uitbreiding van de toegelaten gedelegeerde verpleegkundige handelingen die zorgkundigen mogen uitvoeren en de voorwaarden waaronder de zorgkundigen deze handelingen mogen stellen. Hoe gaat dit in zijn werk?

Voor de opleiding van zorgkundigen die vijf bijkomende handelingen willen aanleren, is een digitaal platform ontwikkeld: PentaPlus (=VijfPlus). Deze opleiding is bestemd voor Nederlandstalige zorgkundigen die werken voor een openbare instelling of dienst in Vlaanderen of Brussel. De opleiding volgen is aangeraden. Verzorgenden kunnen verkiezen om de opleiding niet te volgen.

Opleiding

Alvorens zorgkundigen de bijkomende taken kunnen opnemen, moeten zij eerst een opleiding volgen. De bestaat uit:

- een twintigtal uren les op het digitaal

platform PentaPlus

- een stage van maximaal 75 uur.

De zorgkundigen krijgen bij hun opleiding de steun van een mentor. Dit is een verpleegkundige die aangesteld werd door de werkgever.

Alle zorgkundigen hebben het recht deze opleiding te volgen en de sociale partners engageerden zich om het theoretisch gedeelte van de opleiding te financieren voor 8 euro per uur en per deelnemer. De werkgever kan ook kiezen voor een vervangende tewerkstelling. Hij heeft dan recht op 21,30 euro per lesuur per potentiële deelnemer. Op het eind van het kalenderjaar stuurt de werkgever aan de Dienst Sociale Maribel van de RSZ een verklaring met daarin het bedrag besteed aan vervanging.

Voor wie?

De opleiding is bedoeld voor zorgkundigen werkzaam in de volgende publieke voorzieningen: ziekenhuizen, psychiatrische

verzorgingstehuizen, woonzorgcentra, dagverzorgingscentra, centra voor kortverblijf, revalidatiecentra, thuisverpleging, beschut wonen, wijkgezondheidscentra, lokale dienstencentra en gezinszorg. De zorgkundigen uit de private sector hebben ook de mogelijkheid om de vijf bijkomende handelingen aan te leren. De modaliteiten zijn echter niet gelijklopend.

De vijf bijkomende handelingen

De vijf bijkomende handelingen die moeten geleerd worden en nadien onder supervisie van een verpleegkundige mogen uitgevoerd worden, zijn de volgende:

- 1.** Het meten van vitale parameters: temperatuur, pols, bloeddruk, ademhaling, bewustzijn, pijn en glycemie.
- 2.** Het toedienen van medicatie: oraal, via inhalatie, rectaal, oogindruppeling, oorindruppeling, percutaan, subcutaan enkel voor gefractioneerde heparine.
- 3.** Het toedienen van voeding en vocht via orale weg, ook bij mensen met slikstoornissen.

4. Het manueel verwijderen van faecalommen.
5. Het verwijderen en opnieuw aanbrengen van verbanden en kousen ter preventie en/of behandeling van veneuze aandoeningen.

Vijf handelingen = vijf modules

Dankzij PentaPlus leren de zorgkundigen de handelingen aan vanop de werkvloer en moeten zij zich niet verplaatsen naar school. De lessen worden gevolgd in groep (bij voorkeur) of individueel. De werkgever stelt de benodigde IT-faciliteiten ter beschikking.

Elk van de vijf bijkomende handelingen werd in een aparte module uitgewerkt. Op die manier moet de leerstof niet in één keer gevolgd worden. Op het einde van elke module is er een tussentijdse test die indicatief is en dus niet meetelt voor het behalen van het certificaat.

De eindtest

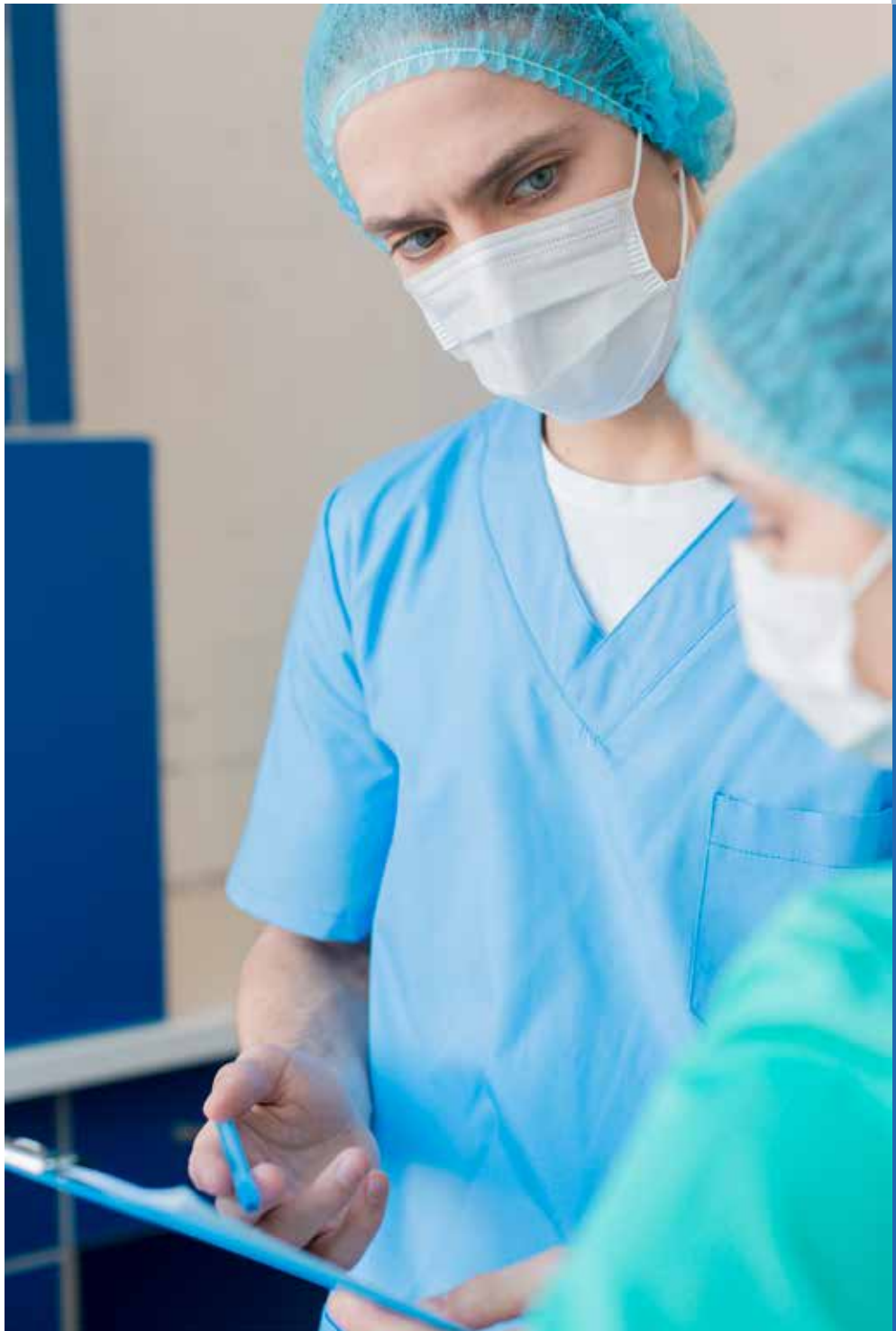
Na het doorlopen van alle leerstof volgt er een eindtest die toetst of de zorgkundige alle handelingen kent. Er moet positief gescoord worden op deze eindtest om het certificaat voor bijkomende verpleegkundige handelingen te behalen. Zowel de werkgever als de zorgkundige zullen een attest ontvangen van het theoretisch gedeelte.

Slaagt de zorgkundige niet voor de eindtest, dan is het mogelijk om de leerstof opnieuw door te nemen en de eindtest opnieuw af te leggen tot wanneer de zorgkundige slaagt voor de test. Herkansingen zijn dus mogelijk.

De stage en de verklaring op eer

Na het succesvol doorlopen van het theoretische luik, volgt de stage. De stage kan op de werkplek zelf plaatsvinden, voor zover de respectievelijke verpleegkundige handelingen kunnen uitgevoerd worden onder toezicht van de verpleegkundige mentor en/of hoofdverpleegkundige. Na het volgen van de stage vult de mentor een verklaring op eer in die attesteert dat de zorgkundige de vijf bijkomende handelingen beheerst.

Willy Van Den Berge, Frank Gabriels



Meer informatie

Voor meer informatie kunt u terecht op de website van de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid: <https://www.rsz.be/sociale-maribel/vorming-pentaplust> of bij uw gewestelijke secretaris.

Een glimlach en dan actie

De ietwat groteske afbeelding op de voorpagina van deze Tribune zal ongetwijfeld een glimlach opwekken, ook al zijn overvolle klassen voor velen onder jullie de bittere werkelijkheid.

ACOD Onderwijs vraagt al jaren een structurele oplossing voor dat probleem. Overvolle klassen betekenen minder aandacht voor de individuele leerlingen en dat treft vooral de zwakkere en meest kwetsbare jongeren.

Overvolle klassen betekenen ook meer taakbelasting en psychische druk voor de leerkracht en laat dat nu net één van de be-

langrijkste oorzaken van ziekteverzuim zijn.

We hopen dat onze minister van Onderwijs bij het zien van de voorpagina van Tribune ook even glimlacht en vervolgens structurele maatregelen treft.

We wensen jullie allemaal een goede start van het nieuwe schooljaar en zeer veel arbeidsvreugde. Vergeten we niet dat onderwijs niet alleen het belangrijkste beroep ter wereld is, maar ook het mooiste.

nancy.libert@acod.be



Solidariteit Help de donkere wolken verjagen

De overstromingen van juli hebben ook veel scholen in Wallonië getroffen. Daarom organiseren wij een inzamelactie van schoolgerief. Samen met onze Franstalige collega's van CGSP Enseignement zorgen we dat alles terecht komt in de scholen die dat het best kunnen gebruiken.

Je kan boekentassen, kaften, schriften, pennen, stiften, potloden en ander schoolgerief afgeven in onze kantoren in Brussel, Antwerpen, Geel, Mechelen, Hasselt, Aalst, Dendermonde, Leuven, Oostende en Roeselare. Op onze website (www.acodonderwijs.be/inzamelactie) vind je de adressen en openingsuren.

Ons kantoor in Gent is momenteel alleen te voet bereikbaar. Daarom voorzien we voor de stad Gent een ophaaldienst. Bel daarvoor 0472 68 06 53.



Oproep tot kandidaturen Verkiezing penningmeester ACOD Onderwijs West-Vlaanderen

Het bestuur van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen doet een oproep tot kandidaten voor het mandaat van penningmeester. Het mandaat gaat in op 30 september 2021.

Op het ogenblik van de verkiezing moet de kandidaat aan de volgende voorwaarden voldoen:

- minstens vier jaar militant van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen zijn
- alle ordewoorden van ACOD Onderwijs opgevolgd hebben
- formulier B zoals bepaald door de ACOD ondertekend hebben
- voldoen aan alle bepalingen van de statuten van de ACOD.

De kandidaturen moeten voor 20 september 2021 per aangetekend schrijven verstuurd worden naar: ACOD Onderwijs West-Vlaanderen, t.a.v. provinciaal secretaris Nele Boghe, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

De algemene ledenvergadering van ACOD Onderwijs West-Vlaanderen vindt plaats op woensdag 29 september 2021 om 14.00 uur in het ACOD-gebouw, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare, volgens de geldende coronamaatregelen.

Indien deze ledenvergadering omwille van corona toch geen doorgang zou kunnen vinden of volgens specifieke voorwaarden zal worden georganiseerd, dan zal dit op de website van ACOD Onderwijs vermeld worden.

Het Vlaams onderwijs en de coronacrisis

De twee voorbije schooljaren zullen altijd geassocieerd worden met de coronacrisis. In het voorjaar van 2020 bereikte het virus ons land en veranderde het onze samenleving drastisch. Onze sector, het onderwijs, werd niet gespaard. Zowat ieder onderwijsniveau werd in meer of mindere mate geconfronteerd met sluitingen, afstandsonderwijs, quarantaines, verlenging van vakantieperiodes... Het Departement Onderwijs en Vorming publiceerde eind vorig schooljaar het rapport 'Het Vlaams onderwijs en de coronacrisis'. Wat staat er (niet) in?

Het rapport is gebaseerd op de administratieve gegevens en beperkt zich tot de wijzigingen in het onderwijslandschap. Voor gegevens over bijvoorbeeld vertraging op de leerstof of leerachterstand, zijn we op andere studies aangewezen.

Basisonderwijs

De cijfers voor het basisonderwijs hebben ook een sociale dimensie. Qua afwezigheden wegens ziekte scoren leerlingen met SES-kenmerken (een laagopgeleide moeder, een andere thuistaal dan Nederlands of een schooltoelage) hoger dan andere leerlingen, maar dat is in andere jaren ook zo. Wel valt op dat deze leerlingen vaker niet naar school konden wegens schoolsluitingen dan de andere leerlingen. Het rapport geeft hiervoor geen verklaring.

Secundair onderwijs

Ook hier zien we meer afwezigheden wegens ziekte bij leerlingen met SES-kenmerken, maar er is geen invloed op afwezigheden wegens sluitingen van de school. Opmerkelijk is de sterke toename van het aantal A-attesten en van het aantal leerlingen dat in het zesde jaar een diploma of studiegetuigschrift krijgt. Dit betekent een daling van het aantal zittenblijvers. Wellicht hebben de scholen minder streng gedelibereerd. De toekomst zal uitwijzen welke invloed dit heeft op de studievoortgang van de leerlingen. Wat eveneens opvalt, is de toename van het aantal BSO-leerlingen – vooral met een andere thuistaal dan Nederlands – dat een zevende jaar BSO volgt. Men ver-

moedt dat ze hiermee hun kansen op werk willen verbeteren in tijden van corona. Het aantal inschrijvingen in HBO5 Verpleegkunde ging al enkele jaren achteruit. In het academiejaar 2020-2021 werd deze trend omgeboogen.

Hoger onderwijs

Ook in de academische bacheloropleidingen kiezen meer generatiestudenten voor een zorgopleiding. Vooral biomedische wetenschappen zorgen voor deze groei. In de professionele bachelor Verpleegkunde blijft het aantal generatiestudenten dalen. In het volledige hoger onderwijs – professionele en academische bachelors, masters – stijgt het studierendement voor het eerst sinds vijf jaar. Wellicht is ook hier minder streng gedelibereerd. Nog een overeenkomst met het secundair onderwijs: meer studenten schreven zich in 2020-2021 in voor een vervolgopleiding (banaba, manama...) na het behalen van hun professionele bachelor of hun master. Deze stijging was al enkele jaren bezig, maar wordt nu sterker. Men vermoedt dat ook zij hiermee hun kansen op werk willen verbeteren.

Volwassenenonderwijs

Als we in het volwassenenonderwijs kijken naar de kalenderjaren in plaats van naar de schooljaren, dan worden de gevolgen van de coronacrisis nog duidelijker. In het secundair volwassenenonderwijs daalde het aantal inschrijvingen in 2020 met 13 procent, in de basiseducatie – een segment van het volwassenenonderwijs – is de daling zelfs 35 procent. Dit fenomeen heeft te maken met het gegeven dat het Agentschap Inburgering en Integratie een tijdlang geen intakes heeft kunnen uitvoeren. Het aantal inschrijvingen in de cursussen die via afstandsonderwijs worden aangeboden, is daarentegen toegenomen. We merken ook dat – in tegenstelling tot het leerplichtonderwijs of hoger onderwijs – het aantal geslaagden afneemt.

Besluit

Het rapport is een administratieve mo-

mentopname. Het is bovendien niet volledig omdat enkel de effecten opgenomen zijn. Over indicatoren waarop het virus geen invloed had, wordt niet gesproken. ACOD Onderwijs vindt dat dit rapport dan ook in combinatie met andere onderzoeken gelezen moet worden. Ontzettend belangrijk zijn de sociale en emotionele gevolgen die de coronacrisis teweegbracht bij leerlingen, studenten en vooral bij het personeel. Het virus is nog niet weg en het effect zal nog lang nazinderen, terwijl het onderwijs ook verder geconfronteerd wordt met een lerarentekort, te hoge werkdruk, digitale achterstand en sociale ongelijkheid. Met al die uitdagingen zal ACOD Onderwijs bij de veranderingen die ongetwijfeld op ons afkomen, heel veel belang hechten aan het mentale aspect en het welzijn van ieder personeelslid. De werkdruk moet omlaag en wijzigingen moeten in een langetermijnvisie geplaatst te worden. Geen losse maatregelen zonder aandacht voor het groter geheel. Alleen zo kan ons onderwijs kwalitatief sterker en voor iedereen gelijk worden.

jeanluc.barbery@acod.be



Wat is er nieuw vanaf 1 september?

Bij iedere start van het schooljaar verandert er wel iets. Dit jaar is dat niet anders. We bespreken hieronder de nieuwigheden die de meeste personeelsleden aanbelangen.

Vlugger TADD, vlugger vast benoemd

Voortaan kan je op één schooljaar TADD'er worden. Aan welke voorwaarden moet je voldoen?

1. Je bent 290 dagen in dienst. Weekends en vakanties tellen mee als je de dag ervoor en de dag erna in dienst bent.
2. Je presteert 200 dagen effectief. Ziekteverlof, loopbaanonderbreking... komen dus niet in aanmerking.
3. Je krijgt een positieve beoordeling. Als je helemaal geen beoordeling krijgt, dan telt dat als een positieve beoordeling.
4. Je dient je kandidatuur voor TADD in voor 15 juni volgens de procedure die het school- of centrumbestuur oplegt.

Als je eind dit schooljaar aan deze voorwaarden voldoet, dan heb je op 1 september 2022 het recht op TADD op zak.

Dat recht geldt niet alleen voor de school of het centrum waar je aangesteld bent, maar ook voor andere scholen of centra van je bestuur of in je scholengemeenschap.

Als alles meezit, kan je reeds in het tweede schooljaar vast benoemd worden. Vroeger kon dit in het beste geval pas in het vierde schooljaar.

We legden dit in detail uit in het aprilnummer van ons ledenblad Tribune. Je kan dat online lezen via onze website (www.acod-onderwijs.be – snelkoppeling linksboven).

Werkbare functiebeschrijvingen, een positief evaluatiebeleid

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

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

De eerste evaluator is in de eerste plaats een coach en begeleider.

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

Voor zulke personeelsleden kan de eerste evaluator een evaluatieprocedure opstarten.

We legden dit in detail uit in het meinummer van ons ledenblad Tribune. Je kan dat online lezen via onze website (www.acod-onderwijs.be – snelkoppeling linksboven).



Digisprong

De overheid zal dit schooljaar investeren in de ICT-infrastructuur en-omkadering van de scholen. De ICT-coördinatoren krijgen een beter statuut, de digitale dienstverlening voor scholen wordt uitgebreid onder meer in de vorm van een kennis- en adviescentrum.

Het vormingsaanbod voor leerkrachten wordt uitgebreid en in de lerarenopleiding komt meer aandacht voor digitale competenties.

Bijsprong

De coronapandemie stelt grote uitdagingen aan het onderwijs. Veel leerlingen in het basis- en secundair onderwijs, in het bijzonder de meest kwetsbare leerlingen, liepen leerachterstand op door deze pandemie.

Daarom wordt ook tijdens het schooljaar 2021-2022 de bijsprong in het basis- en secundair onderwijs voortgezet. Met deze bijsprongmiddelen kunnen scholen extra lestijden aanvragen om aan de leerachterstand te remediëren.

Naast deze bijsprongmiddelen komen er ook extra handen in de klas voor de meest kwetsbare leerlingen. Door onder meer wijzigingen in de toekenning van de selectieve participatietoelage ('schooltoelage') komen er meer leerlingen in aanmerking voor het genereren van GOK-uren-leraar.

Lerarenplatform basisonderwijs

Het lerarenplatform basisonderwijs wordt met drie jaar verlengd. De personeelsleden worden eerst ingezet voor vervangingen en daarnaast voor het wegwerken van leerachterstand.

nancy.libert@acod.be



Waarom is mijn salaris niet iedere maand hetzelfde?

Als je tijdelijk bent, is het mogelijk dat je de ene maand meer verdient dan de andere, ook al presteer je hetzelfde volume. Hoe kan dat? Is dat een vergissing?

Als je tijdelijk bent en voor het volledige schooljaar aangesteld bent, dan krijg je iedere maand – van september tot en met juni, over de zomermaanden hebben we het hieronder – 1/12 van je jaarsalaris. Je salaris is dus iedere maand hetzelfde, ongeacht het aantal dagen van de maand.

Als je tijdelijk bent en niet voor het volledige schooljaar aangesteld bent, dan krijg je iedere maand – ook hier: van september tot en met juni, over de zomermaanden hebben we het hieronder – iedere dag 1/360 van je jaarsalaris. Uiteraard wordt dat salaris per maand uitbetaald. Wanneer je bijvoorbeeld een interim-opdracht vervult van 10 september tot einde schooljaar, dan zal je merken dat je salaris voor februari merkbaar lager is dan dat van januari. Als je zowel de laatste dag voor als de eerste dag na een weekend, een feestdag en/of een schoolvakantie (uitzondering: zomervakantie) in dienst bent, ontvang je ook voor die dagen een salaris.

Voor de zomermaanden krijg je uitgestelde bezoldiging. Dat komt erop neer dat men in de loop van het schooljaar een deel van het salaris inhoudt en dat uitbetaalt in de zomervakantie. Voor de uitgestelde bezoldiging van juli kijkt men naar je prestaties van de maanden september t.e.m. december en ontvang je ten hoogste 4/5 van een gewoon maandsalaris. Voor augustus kijkt men naar de maanden januari t.e.m. juni en ontvang je ten hoogste 6/5 van een gewoon maandsalaris. Opgelet: tijdelijke personeelsleden die tot en met 31 augustus in dienst blijven – CLB-personeel, administratief medewerkers – worden in de zomer gewoon doorbetaald.

Ten slotte nog dit: het salaris wordt in principe op de laatste werkdag van elke maand uitbetaald. Voor september is dat dit jaar dus donderdag 30 en voor oktober vrijdag 29.

marc.borremans@acod.be

Gezocht: nieuwe voorzitter voor Commissie Diversiteit

Omdat de huidige voorzitter van onze Commissie Diversiteit haar mandaat neergelegd heeft, zoeken wij een opvolger.

Taakinhoud?

- Je stelt samen met de adjunct-algemeen secretaris en een staf-medewerker de agenda op.
 - Je leidt de vergaderingen van de commissie.
- Wil je meer informatie over de werking van onze commissies? Kijk dan op onze website www.acodonderwijs.be/2020-2023 of stel je vraag aan algemeen secretaris nancy.libert@acod.be.

Aan welke voorwaarden moet je voldoen?

- Actief zijn in het onderwijs.
 - Bij het afsluiten van de kandidaturen ben je minstens vijf jaar lid van ACOD Onderwijs.
- Je hebt de leeftijd van 60 jaar niet bereikt op de dag van het Buitengewoon Congres (datum).

Onverenigbaarheden

De hoedanigheid van commissievoorzitter is onverenigbaar met ieder bezoldigd politiek mandaat, met elke functie op een mi-

nisterieel kabinet en met elk mandaat van het secretariaat van ACOD Onderwijs.

Hoe kandideren?

Bezorg je kandidatuur ten laatste op 20 september 2021 per aangekondigd schrijven of tegen afgiftebewijs aan Jo Coulier, voorzitter ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel.

- In de loop van de maanden september en oktober worden in de regio en de provincies ledenvergaderingen georganiseerd:
- woensdag 29 september om 14u: West-Vlaanderen (Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare)
 - maandag 4 oktober om 19u: Vlaams-Brabant (Maria-Theresiasstraat 121, 3000 Leuven)
 - woensdag 6 oktober om 14u: Limburg (Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt)
 - donderdag 7 oktober om 17u: Brussel (Emile Jacqmainlaan 20, 1000 Brussel)
 - maandag 11 oktober om 18u: Antwerpen (Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen)
 - donderdag 14 oktober om 19u: Oost-Vlaanderen (Bagattenstraat 158, 9000 Gent)

Vaste benoeming in basiseducatie

Dienstanciënniteit in je centrum is een belangrijk element in de benoemingsprocedure in de basiseducatie. In de eerste plaats moet je op 31 augustus van het schooljaar dat voorafgaat aan de datum van vaste benoeming in het ambt 24 maanden dienstanciënniteit hebben om in aanmerking te komen voor vaste benoeming. Bovendien is het centrumbestuur verplicht het personeelslid met de meeste dienstanciënniteit te benoemen. Het is mogelijk dat twee of meer personeelsleden over evenveel dienstanciënniteit beschikken. Daarom moet het lokaal onderhandelingscomité bijkomende criteria vastleggen.

De dienstanciënniteit bestaat uit het aantal kalenderdagen dat je presteert. Het maakt niet uit of je voltijds of deeltijds aangesteld bent. Gedurende een schooljaar kan je maximaal 360 dagen of 12 maanden van telkens 30 dagen dienstanciënniteit opbouwen.

Bezoldigde vakantiedagen en verlofstelsels die je vanaf 1 januari 2018 genomen hebt, komen in aanmerking voor dienstanciënniteit, met uitzondering van:

- politiek verlof
- onbezoldigd ziekteverlof (zie verder)
- voltijdse afwezigheid voor verminderde prestaties
- tijdelijk pensioen ingevolge beslissing pensioencommissie
- ongewettigde afwezigheid.

Ziekteverlof telt mee voor de dienstanciënniteit, zolang het bezoldigd is. Pas wanneer je recht op bezoldigd ziekteverlof uitgeput is en je op het ziekenfonds aangewezen bent, bouw je geen dienstanciënniteit meer op. Zo kan het gebeuren dat een collega die later dan jou gestart is, je alsnog voorbijsteekt.

Op 31 augustus heeft het centrumbestuur een lijst opgemaakt die aangeeft op welke plaats je staat om vast benoemd te kun-

nen worden. Als je twijfelt aan de gehanteerde dienstanciënniteit, dan heb je het recht om het administratief dossier in te kijken. Eventuele fouten kunnen op eenvoudige vraag rechtgezet worden. Als lid kan je aan de provinciaal of regiosecretaris vragen om je daarin bij te staan.

Het centrumbestuur moet met het oog op een vaste benoeming uiterlijk op 15 oktober elke vacante betrekking mededelen aan alle personeelsleden van het centrum.

Je wordt op 1 januari benoemd voor het volume waarvoor je aan de vooravond van de benoeming aangesteld bent. Dat volume kan alleen verlaagd worden als er onvoldoende betrekkingen zijn in het centrum of als het benoemingspercentage van 77 procent zou worden overschreden.

marc.borremans@acod.be



Zorg dat je correct aangesteld wordt

Bij het begin van ieder school- en academiejaar worden de opdrachten verdeeld onder de personeelsleden. Waarop moet je letten?

Bij de verdeling van de opdrachten moet men rekening houden met heel wat regelgeving, in de eerste plaats om geen problemen te veroorzaken met de uitbetaling van het salaris. Een aanstelling in een algemeen vak (bv. informatica) in plaats van in een technisch vak (bv. toegepaste informatica) kan ervoor zorgen dat de nuttige ervaring (diensten gepresteerd in de private sector of als zelfstandige) niet in aanmerking komt en je dus een lager salaris krijgt. Als je aangesteld wordt in een betrekking waarvoor je geen bekwaamheidsbewijs hebt, kan er zelfs een probleem ontstaan om je salaris te betalen.

Er kunnen ook problemen opduiken op middellange termijn. Stel dat je lichamelijke opvoeding geeft in de lagere school,

maar aangesteld bent in lestijden onderwijzer. De personeelsverantwoordelijke zal je als onderwijzer doorgegeven aan het ministerie van Onderwijs, je bouwt je diensten op als onderwijzer en niet als leermeester LO. Dat heeft belang voor je recht op TADD en voor je vaste benoeming.

Een juiste aanstelling is in het kader van de preventieve beschermende maatregelen bij zwangerschap ook zeer belangrijk. Zo zal een docente of een ZAP-lid met een opdracht in labo's door de arbeidsgeneesheer van de werkvloer kunnen verwijderd worden enkel en alleen als uit de officiële aanstellingsdocumenten blijkt dat zij daar effectief is tewerkgesteld.

Als je tijdelijk of contractueel bent, is het ook goed te weten in wiens betrekking je wordt aangesteld. Vervang je een afwezige collega, dan verlies je je job onmiddellijk en zonder opzeggingsvergoeding wan-

neer die weer in dienst treedt. Je wordt dus soms beter aangesteld in een vacante betrekking, dit wil zeggen in een betrekking die niet is toegewezen aan een vast benoemd personeelslid.

Je kan deze problemen vermijden door de arbeidsovereenkomst en/of het afschrift van de RL-1 (de elektronische zending naar het departement) te controleren. De gegevens die daarop staan (ambt, vakken, aantal uren) moeten overeenstemmen met je werkelijke opdracht.

Als je twijfelt of iets niet begrijpt, vraag je best uitleg aan de directeur of aan de personeelsverantwoordelijke, of je contacteert ons secretariaat in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

marc.borremans@acod.be

Cao's: de ontwerpteksten liggen op tafel

De onderhandelingen over cao XII (niet-tertiair onderwijs), cao V (Basiseducatie) en cao VI (Hoger Onderwijs) zijn in volle gang. Op dit ogenblik moeten er ontwerpteksten

geconcretiseerd worden. Hierin komen zaken aan bod die erg belangrijk zijn voor de arbeidsomstandigheden van het personeel.

We houden jullie via de website en de

volgende nummers van Tribune op de hoogte over het verdere verloop van dit belangrijke dossier.

nancy.libert@acod.be



VIA3-akkoord

Op weg naar een betere omkadering voor de podiumkunsten

Voor de zomer werd het derde Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de Podiumkunsten (PC 304), ook bekend als het VIA3-akkoord, goedgekeurd door de Vlaamse regering, de werkgeversorganisatie oKo en de cultuurvakbonden.

Een akkoord is het resultaat van de kunst van het maken van een consensus. Het overleg over VIA Kunsten startte laat en in mineur, maar later kwam er een groeps-sprint die alsnog tot een sterk resultaat leidde. Met belangrijke verbeteringen voor alle cultuurwerkers, in het bijzonder met een inhaalbeweging voor de flexwerkers. Het kabinet stelde de opstart van dit overleg aanvankelijk uit om eerst al een aantal zaken te kunnen afkloppen in de ruimere VIA6-onderhandelingen. Dat verkleinde onze onderhandelingsmarge voor het afzonderlijk overleg dat we voor de kunsten binnen dit bredere kader moesten voeren. Die afzonderlijke onderhandelingen zijn nodig om in maatwerk te kunnen voorzien en vooral omdat we hier met een inhaalbeweging bezig zijn. Toen de onderhandelingen uiteindelijk op gang kwamen, bleek dat het vooropgestelde budget te laag berekend

was. Maar de sociale partners hebben het kabinet toch kunnen overtuigen om tot meer middelen en een constructieve oplossing te komen. Als het goed is, zeggen we het ook.

Budget verhoogd van 4 naar 6 miljoen jaarlijks

Deze overeenkomst voor vijf jaar (1 januari 2021 – 31 december 2025) heeft als doel de tewerkstelling in de podiumkunsten-sector op een duurzame en veerkrachtige manier te versterken en te ondersteunen. Het gaat over een bijkomend budget van 1.966.992,33 euro per jaar, waarvan 1.393.292,33 euro voor koopkrachtmaatregelen en 573.700 euro voor kwaliteitsmaatregelen. Het totaalbudget voor VIA-maatregelen voor de kunstensector groeit hierdoor aan tot 6 miljoen per jaar.

Mijlpaal in ondersteuning en omkadering

Deze afspraken kwamen tot stand met bijzondere aandacht voor flexwerkers en werknemers met korte contracten die

actief zijn in de podiumkunsten, meer bepaald in de organisaties die door de Vlaamse overheid worden gesubsidieerd. Het VIA3-akkoord betekent een mijlpaal voor de sector en wel hierom.

1. Een aanzienlijke verhoging van de eindejaarspremies tot 500 euro. In welke sector gebeurt dat nog?
2. Een veelzijdig actieplan als engagement voor een duurzamere tewerkstelling van flexwerkers.
3. Organisaties en medewerkers krijgen ondersteuning bij de digitale transformatie, op het podium en achter de schermen.
4. Bijzondere aandacht voor mentaal welzijn en veiligheid op de werkvloer.
5. Verdere uitbouw van loopbaanbegeleiding en het sectorspecifieke opleidingsaanbod, onder meer voor preventieadviseurs en vertrouwenspersonen.

De uitvoering van dit akkoord ligt in handen van het Sociaal Fonds Podiumkunsten, in nauwe samenwerking met de sociale partners en de Vlaamse overheid.

Robrecht Vanderbeeken

Zorg voor je mentaal welzijn!

De coronacrisis hakte er zwaar in bij heel wat cultuurwerkers. Om je bij deze mentale opdooffers bij te staan, ontwikkelden de sociale partners via het sociaal fonds voor de muziek- en podiumkunsten vier initiatieven.

WeListen- vind een klankbord tijdens een een-op-een gesprek.

WeMeet- ontmoet en wissel uit met collega's.

WeInform- vind je weg in het aanbod van professionele psychologische hulp.

WeSupport- vraag aanvullende financiële ondersteuning voor psychologische hulp.

De lockdowns waren al zwaar genoeg. Sluit je niet op met eventuele problemen. Laat je helpen, neem contact op!

Meer info: www.podiumkunsten.be



Geen vrijheid blijheid zonder veiligheid!

De vaccinatiecampagne is succesvol, het culturele leven trok zich in een veilige modus terug op gang. Als vakbond blijven we ondertussen de geactualiseerde Sectorgids Veiligheid mee promoten. Maar het is natuurlijk van cruciaal belang dat cultuurorganisaties wat op papier staat ook toepassen en nauwgezet opvolgen.

Op de website sectorgidscultuur.be kan je bij de FAQ terecht met alle vragen. Ook bij cultuurloket.be krijg je advies. Of via de coronalijn: 02 534 18 24 (weekdagen van 9 tot 13 uur). Loopt het ergens toch uit de hand? Voelde je je onveilig? Overheerst de foert-sfeer bij een evenement? Signaleer het op ons meldpunt: info@acodcultuur.be

Problemen werkloosheidsdossier: eerste hulp bij noodgevallen

Heel wat dossiers van cultuurwerkers zijn best complex. Om niet onnodig lang te moeten wachten in deze moeilijke tijden, heeft de werkloosheidsdienst ABVV/FGTB in Brussel, het zogenaamde kantoor P700, een dringende contactprocedure opgestart. Zo willen we wie met een geblokkeerd dossier zit snel vooruit helpen.

Deze mailbox voor dringende gevallen, urgences.P700@abvv.be, dient enkel voor de volgende situaties: (1) Je hebt meer dan 2

maanden geen uitkeringen ontvangen, (2) je ontving geen werkloosheidsuitkering meer dan 8 dagen nadat je jouw kaart indiende en (3) je stuurde meer dan 10 dagen geleden een e-mail naar de uitbetalingsdienst en je hebt nog geen antwoord ontvangen. Voor alle andere zaken vragen we het gewone e-mailadres van deze dienst te blijven gebruiken: T10P700@abvv.be.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Allah in Europa - Het reisverslag van een ongelovige

Tien jaar na 'De weg naar Mekka' verkent Jan Leyers de islam in Europa. Groeit er zoiets als een Europese versie van de islam? Is dat ook wat moslims zelf willen? Valt het alom heersende wantrouwen jegens de islam te overwinnen? Op zoek naar antwoorden trekt Jan Leyers van Sarajevo naar Brussel. Hij gaat met Bosnische moefti's op bedevaart, maakt een moslimkamp in de Hongaarse poesta mee, wordt wegwijs gemaakt in een Parijse banlieue en gaat in Londen met de voorzitter van een shariaraad op pad. Hij luistert naar traditionele gelovigen en nieuwe bekeerlingen, naar liberalen en fundamentalisten, naar de stem van de kenner en de stem van de straat. Met de oren van een seculiere westerling die op zijn zeventiende rotsvast geloofde dat de toekomst van Europa er een zou zijn zonder religie en vandaag verbaasd aanziet hoe het opperwezen terrein herovert. Allah in Europa is het relaas van een tocht door een wereld die zich niet in cijfers of



statistieken laat vatten. Een meeslepend avontuur dat ontroert en ontreddert, onthutst en hoop inboezemt. Onze seniorencommissie stelt een lezing van Jan Leyers voor over de Europese islam.

Op donderdag **30 september om 19 uur**.
Deuren open om 18.30 uur.
Zaal OC De Binder, Vijverstraat 2a in
Hasselt (Kiewit)

Voor deze sessie moet u inschrijven via
limburg@acod.be of **011 30 09 70** (tijdens kantooruren).
Gratis voor leden van ACOD en van ABVV Limburg - Niet-leden: 5 euro.

Oost-Vlaanderen

Gepensioneerden ACOD Overheidsdiensten bezoeken 'Helden en Goden' in Gent

Op donderdag 23 september organiseren de senioren ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een bezoek aan Gent onder de deskundige begeleiding van de Gentse gids Lut De Paepe. Dankzij de immense kennis en het ongebreidelde verhaaltalent van deze gids, ontdekken we welke invloeden 'Helden

en Goden' gehad hebben op het Gentse patrimonium. De rondleiding in het historisch centrum van Gent start om 13.45 uur aan de kiosk op de Kouter en duurt ongeveer anderhalf uur.

Deelnemen kan na betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 van Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor maandag 20 september en geldt als definitieve inschrijving. Als vrije mededeling vul je in: 'Helden en Goden Gent, aantal personen, naam en voornaam.'

We hopen iedereen in goede gezondheid te mogen terugzien. Gelieve bij deelname steeds rekening te willen houden met de geldende coronamaatregelen.

afdeling Wetteren Quiz-avond

ACOD Cultuur van afdeling Wetteren organiseert op zaterdag 27 november om 19 uur een quiz-avond in CC De Poort (Markt 27, Wetteren). Deelnameprijs per ploeg bedraagt 6 euro (max. 4 deelnemers per ploeg). Het aantal tafels is beperkt tot 25. Inschrijvingen worden verwacht bij de voorzitter van de afdeling: liviavandensteen@outlook.be of via 0478 93 20 98.

Meerdere scholen in de rampgebieden kunnen niet starten door een gebrek aan schoolmateriaal.

In onze kantoren in de provincies en regio, verzamelen we wat bruikbaar is. Meer informatie op blz. 32!



help de donkere wolken verjagen

HELPT HET ONDERWIJS