

**TRIBUNE**

**STEM  
ROOD**

**MAAK HET VERSCHIL OP 13 OKTOBER**

## inhoud

<b>inhoud en colofon</b>	<b>2</b>
<b>wedstrijd</b>	<b>2</b>
<b>algemeen</b>	<b>3</b>
<b>spoor</b>	<b>9</b>
<b>tram bus metro</b>	<b>14</b>
<b>de post</b>	<b>15</b>
<b>gazelco</b>	<b>17</b>
<b>telecom</b>	<b>19</b>
<b>vlaamse overheidsdiensten</b>	<b>20</b>
<b>federale overheidsdiensten</b>	<b>25</b>
<b>lokale en regionale besturen</b>	<b>27</b>
<b>onderwijs</b>	<b>31</b>
<b>cultuur</b>	<b>37</b>
<b>agenda</b>	<b>38</b>

## colofon

### Hoofdredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

### Redactie:

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

**Eindredactie:** Jos Gavel, Aalst

**Vormgeving:** Els De Waele

**Drukkerij:** Moderna Printing

## online



[www.acodonline.be](http://www.acodonline.be)



[www.facebook.com/acod.abvv](https://www.facebook.com/acod.abvv)

## wedstrijd

### Mediamarktbon

#### Winnaars

Eliane Colsoul (Landen), Veerle Halewaeters (Willebroek-Tisselt), Karen Lambrecht (Koksijde), Marina De Munter (Dikkelvenne) en Guido Peeters (Herk-de-Stad) wisten de juiste antwoorden van de vorige wedstrijd.

#### Nieuwe prijs: Mediamarktbon

#### Vragen

- Wie of wat is RAPSI?
  - De supersnelle naaktslak uit de nieuwste Disney-film.
  - De anonieme echtgenote en manager van de even anonieme artiest BANKSY.
  - Risicoanalyse Psychosociale Aspecten van IDEWE.
- Niet gaan stemmen op 13 oktober is een zeer slecht idee. Maar wat gebeurt er als je toch brost?
  - Je moet een ziekenbriefje sturen naar de gemeente of je krijgt een boete.
  - Je verspilt je democratische invloed.
  - Je wordt niet uitgenodigd op het eetfestijn van de volgende burgemeester.
- Wat is Val Saint Lambert?
  - Een kristalhelder Waals streekbier.
  - Een zeer gevaarlijke afdaling in het parcours Luik-Bastenaken-Luik.
  - Een historische abdij annex kristal- en glasfabriek in Seraing.

#### Antwoorden mailen naar

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

**Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.**

## Als je het mij vraagt "Elke stem maakt het verschil"

*De voorbije weken stokten de regeringsonderhandelingen op zowel federaal als Vlaams niveau. Intussen werden die schijnbaar nieuw leven ingeblazen. Zullen we weldra nieuwe regeringen hebben?*

**Chris Reniers:** "Op dit moment is het nog koffiedik kijken, zeker op federaal vlak. De situatie is verschillend op Vlaams en federaal niveau. Voor de ACOD is het zeer belangrijk dat de nieuwe regeringen openbare diensten voldoende ondersteunen, zowel met middelen als mensen. Alleen met de nodige investeringen kunnen ze hun rol opnemen in de samenleving om de burger een dienstverlening te bieden waarop die kan rekenen. Onderwijs en zorg zijn bijvoorbeeld in Vlaanderen zeer belangrijke werven waarrond dringend actie moet ondernomen worden. En laat ons het openbaar vervoer niet vergeten, waar het afbraakbeleid van de afgelopen jaren een halt moet toegeroepen worden. Er moet een doelgroepenbeleid gevoerd worden, om bijvoorbeeld jongeren of senioren op een betaalbare manier met de bus of tram te laten rijden. Er is ook nood aan een betrouwbaar net met voldoende frequentie om een alternatief te bieden voor woon-werkverkeer."

*Reken je op Vooruit om te strijden voor de openbare diensten in eventuele aankomende regeringen?*

**Chris Reniers:** "Uiteraard is het nodig dat daarvoor progressieve partijen in de regering zitten. Ze mogen niet enkel een doekje voor het bloeden zijn, maar moeten een verschil maken in het gevoerde beleid. De verkiezingen hebben de progressieve partijen op winst gezet. Het is dus hun taak de wensen van hun kiezers te honoreren, sociaal beleid te beschermen, lasten te herverdelen en de rechtse standpunten van de andere regeringspartijen te milderen en bij te sturen. Jaren aan de zijlijn staan, zet de deur open voor de afbouw van sociale verworvenheden en vakbondsrechten. Dat moet vermeden worden. In die zin neemt Vooruit haar verantwoordelijkheid en dat is voor ons belangrijk."

*Over enkele weken zijn het gemeenteraadsverkiezingen. Tijdens de campagne voor de federale en regionale verkiezingen besteedden de vakbonden ook veel aandacht aan de strijd tegen extreemrechts. Is dat nu ook het geval?*

**Chris Reniers:** "Het is zeker en vast een van onze prioriteiten. We geloven immers niet dat extreemrechts de oplossing heeft voor de lokale problemen van de burgers. Ze zijn wel goed in burgers een rad voor de ogen te draaien, maar niet in oplossingsgericht denken in onze diverse maatschappij. We roepen dan ook opnieuw op om progressief te stemmen, maar wel nuttig progressief. Daarmee bedoel ik op partijen die iets willen doen met je stem, die willen deelnemen aan het beleid. Opnieuw, als je aan de zijlijn blijft staan, rol je de rode loper uit voor rechtse en extreemrechtse partijen en hun beleid. Stem dus voor iemand die meewil met het beleid en het beleid van rechts wil counteren."

*Voor het eerst in meer dan 130 jaar is er geen opkomstplicht bij een verkiezing in ons land. Burgers zijn dus vrij te kiezen of ze een stem uitbrengen. Is dat een goede zaak?*

**Chris Reniers:** "Mensen vergeten snel dat stemmen erg belangrijk is voor een democratische samenleving omdat we onze democratische rechten zo vanzelfsprekend vinden. We vergeten dat mensen ooit gevochten hebben om te mogen gaan stemmen. Je stem uitbrengen is dus bijzonder belangrijk om onze samenleving te veranderen en te verbeteren. Daarom roepen we al onze leden op te gaan stemmen en anderen aan te sporen te gaan stemmen. Immers, als je niet gaat stemmen, heb je achteraf bijzonder weinig recht om te klagen over het gevoerde beleid. Elke stem maakt het verschil, elke stem is iets waard."



Chris Reniers - voorzitter

**"Als je aan de zijlijn blijft staan, rol je de rode loper uit voor rechtse en extreemrechtse partijen en hun beleid"**

# Minder armoede Dankzij combinatie werk én sociaal beleid

**Wanneer de overheid voldoende sociale hefboomen biedt, via herverdeling en sociale zekerheid, helpt dat mensen wel degelijk uit de armoede te geraken. Enkel inzetten op meer mensen aan het werk krijgen, volstaat niet.**

Een nieuwe studie over de lagere middenklasse onderzocht de impact van sociale en tewerkstellingsmaatregelen voor, tijdens en na corona. Daaruit blijkt dat alleen 'werk, werk, werk' gezinnen niet vanzelf uit de armoede haalt. Wie vanuit armoede naar werk opschuift doet dat immers vaak met kleine stapjes. Via deeltijds of tijdelijk werk bijvoorbeeld, of doordat één van de gezinsleden werk vindt.

Daarom, zo stelt onderzoeker en armoede-expert Wim Van Lancker (KULeuven), is aanvullend een stevige sociale onderbouw nodig met uitkeringen, lonen en pensioenen die voldoende hoog zijn. Het is die combinatie van werk en sociale ondersteu-

ning die gezinnen helpt om structureel uit de armoede te klimmen. Enkel inzetten op meer mensen aan het werk te krijgen, volstaat dus niet.

## Armoedecijfers dalen

Het onderzoek keek specifiek naar de periode voor, tijdens en na corona, een periode waarin de Vivaldi-regering breed inzetten op werk en de sociale uitkeringen en minimumlonen verhoogde. De impact hiervan is duidelijk: er gingen meer mensen aan de slag en (ondanks de verschillende crisissen) klommen meer gezinnen uit de armoede. Een trendbreuk, aldus Van Lancker: "Het is de eerste keer in 35 jaar dat we de armoedecijfers substantieel zien dalen."

Nochtans was de verwachting van de onderzoekers dat het wegvallen van coronas-teun na de pandemie gezinnen opnieuw in armoede zouden terechtkomen. Dat blijkt

niet het geval te zijn, dankzij de combinatie van maatregelen.

## Waarschuwing voor toekomstige regeringen

De vaststellingen bevatten een stevige waarschuwing aan zowel de federale als gewestelijke (Vlaamse, Waalse, Brusselse) regeringen: enkel met meer werk én degelijke uitkeringen kunnen gezinnen structureel de sprong uit armoede aan.

Snijden in de uitkeringen, kindergeld gebruiken voor andere doelen, beperken van de werkloosheid in de tijd maar ook stomweg snoeien in de sociale zekerheid mogen vanaf nu ook aangevinkt worden als contraproductief.

Het onderzoek kwam er op vraag van Minerva en Decenniumdoelen, waarvan ABVV lid is.

Bron: [www.abvv.be](http://www.abvv.be)

## Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

### - Antwerpen-Kempen-Mechelen

([antwerpen@acod.be](mailto:antwerpen@acod.be)): 16 oktober, 19 november en 11 december 2024.

### - Limburg

([limburg@acod.be](mailto:limburg@acod.be)): 22 oktober (volgeboekt), 27 november en 18 december 2024.

### - Oost-Vlaanderen

([oost\\_vlaanderen@acod.be](mailto:oost_vlaanderen@acod.be)): 17 oktober, 21 november en 12 december 2024.

### - Vlaams-Brabant

([vlaams\\_brabant@acod.be](mailto:vlaams_brabant@acod.be)): 2 oktober, 7 november en 3 december 2024.

### - West-Vlaanderen

([west\\_vlaanderen@acod.be](mailto:west_vlaanderen@acod.be)): 8 oktober, 14 november en 5 december 2024

**Belangrijk:** neem je identiteitskaart en bijbehorende pincode of de Itsme-app op je smartphone mee, zodat we de pensioeninformatie op [www.mypension.be](http://www.mypension.be) eenvoudig kunnen raadplegen.



# Inflatie

## Is dat nu goed of slecht?

**Een beetje inflatie is goed voor de economie, zo zeggen economen, maar het moet niet te gek worden. Hoezo?**

De inflatie loopt op in ons land. In januari bedroeg die 7,59 procent. Dat betekent dat een pakketje goederen en diensten waarvoor je vorig jaar 100 euro betaalde, vandaag bijna 108 euro kost. Doorgaans stellen economen dat een bescheiden inflatiecijfer goed is. Prijsstijgingen van om en bij de twee procent per jaar zouden dienen als smeermiddel voor de economie en goed zijn voor zowel consument als voor bedrijven. Als je weet dat elke euro aan waarde verliest, ben je sneller geneigd om vandaag te consumeren dan morgen. Ook bedrijven worden door een stabiele inflatie aangespoord om te investeren.

### Index

Dankzij het systeem van de automatische indexering van lonen en sociale uitkeringen blijft de koopkracht van de gezinnen min of meer overeind.

Maar wanneer de prijzen blijven stijgen, of sneller stijgen, dan duiken er problemen op.

- **Koopkracht daalt:** lonen en uitkeringen worden wel geïndexeerd, maar daar zit altijd een vertraging op. Prijzen die vandaag stijgen, zorgen pas over enkele maanden voor een geïndexeerd loon. Bovendien zitten niet alle producten in de zogenaamde gezondheidsindex, bijvoorbeeld transportbrandstoffen, tabak en alcohol, waardoor de koopkracht toch beetje bij beetje uitholt.

- **Risico op meer inflatie:** omdat het financieel niet voordelig is om uitgaven uit te stellen of je geld te bewaren, bestaat de kans dat de inflatie enkel maar toeneemt door de piekende vraag naar goederen en diensten. Dit kan echt een vicieuze cirkel worden.

Dalende prijzen zijn ook geen goed nieuws. In periodes van deflatie gaan de consumentenprijzen in dalende lijn. Goed nieuws, zou je op het eerste gezicht zeggen, maar dat is het allerminst. Dalende prijzen doen consumenten hun aankopen uitstellen. Waarom zou je vandaag immers



een uitgave doen, als je morgen hetzelfde kan kopen voor een paar euro minder? Dit doet de economie sputteren omdat bedrijven hun goederen en diensten onvoldoende snel of helemaal niet meer kwijt raken.

Gevolg: bedrijven drukken de kosten, vaak door het mes te zetten in het personeelsbestand, waardoor de situatie er een wordt van algemene economische malaise door stijgende werkloosheid.

### Kredietcrisis

Dit gebeurde bijvoorbeeld na de kredietcrisis in de Verenigde Staten. De woningprijzen stegen er jarenlang pijlsnel. Veel gezinnen gingen leningen aan die ze zich eigenlijk niet konden veroorloven. Banken smeerden hun klanten – soms zelfs compleet illegale – kredieten aan en hielden de lippen stijf over de soms bedrieglijke kleine lettertjes.

Wat kon er immers verkeerd lopen? Als de huiseigenaar zijn lening niet meer kon afbetalen, dan verkocht die gewoon zijn huis en was zijn lening afgelost. Doorgaans hield hij er nog een aardige duit aan over om elders opnieuw te beginnen. Ook de bank was tevreden, want die hield er een huis aan over, dat voor een mooie prijs 's anderendaags weer verkocht geraakte.

### Kaartenhuis

Maar wanneer de prijzen plots in dalende lijn gaan omdat het hele systeem als een kaartenhuisje in elkaar stort, zitten alle partijen met een probleem, in de eerste plaats de kredietnemer. Die ziet immers zijn huis in beslag genomen worden, vaak voor een bedrag dat onder de marktwaarde ligt. Als de ontleners nog niet veel van zijn lening heeft terugbetaald, kan het zelfs gebeuren dat hij zonder woning maar toch nog met duizenden euro of dollar aan af te betalen schuld eindigt.

Plots stijgende inflatie is dus een meer dan vervelend fenomeen voor gezinnen en consumenten. De rekeningen moeten immers betaald worden.

Maatregelen op korte kunnen dan voor een deel soelaas bieden, zoals een btw-verlaging op energie. Op lange termijn is een bescheiden inflatiecijfer geen enkel probleem en zelfs goed voor de gehele economie, ook en vooral omdat we in België het systeem van automatische loonindexering kennen.

Bron: [www.abvv.be](http://www.abvv.be)

# Audi en de index Misbruik het sociale drama niet om de index te schrappen



Belga - Eric Lalmand

**Werkgevers willen over de rug van sociale drama's zoals Audi Vorst de index aanvallen. Nochtans beklemtoonden vriend en vijand dat automatische indexeringen onze koopkracht en economie hebben ondersteund. De federale formateur haalt het maar beter niet in zijn hoofd om te raken aan onze index, stelt Miranda Ulens, algemeen secretaris van het ABVV.**

De gebeurtenissen bij Audi en eerder bij Van Hool zijn drama's voor werknemers en hun gezinnen. Jarenlang leggen ze hun hart en ziel in een bedrijf en dan worden ze het slachtoffer van een kille boekhouderlogica.

Bedrijfsherstructurerings hebben vaak te maken met verkeerde bedrijfsstrategieën: gebrek aan diversifiëring, een product in de markt zetten waar weinig vraag naar is. En toch misbruiken werkgevers de herstructurering bij Audi (eind 2025 stopt de productie van de Audi Q8 e-tron in de fabriek in Vorst, vanaf nu tot eind oktober van dit jaar staan mogelijk 1.410 mensen op straat) alweer om het beleid en onze economie foutief voor te stellen.

### Stijgende industriële productie, hoge winstmarges

Volgens Statbel is onze industriële productie in de afgelopen tien jaar met 20 pro-

cent gestegen. Momenteel is er weliswaar sprake van een dalende trend, maar dat is een conjuncturele schommeling, geen structureel probleem.

Bovendien roeren werkgevers vooral de trom als middel om te lobbyen voor extra staatssteun - nu ook weer, op de kap van het sociale drama bij Audi, in het kader van de federale onderhandelingen. Wie dat zal betalen? U en ik, de belastingbetaler. Terwijl de winstmarges van bedrijven nog altijd historisch hoog zijn, wat de Nationale Bank enige tijd terug erkende.

### Loonhandicap: bijna onbestaand

"De loonkosten zijn te hoog!", klinkt het dan in koor. Nee hoor. Bekijk het eens vanuit een ander perspectief. Een loon is geen kostenpost, maar de correcte vergoeding voor geleverd werk.

Werkgevers en rechtse partijen overdrijven de loonhandicap. Als je rekening houdt met de hoge productiviteit van onze werknemers, liggen de loonkosten hier niet hoger dan in de buurlanden. Dan zijn we zelfs 2,8 procent goedkoper. En als je de 10 miljard euro aan loonsubsidies voor bedrijven meerekent, bestaat de loonhandicap al helemaal niet meer.

De concurrentiekracht van ondernemingen komt niet in de verdrukking, al zeker niet door de loonkosten. De Nationale Bank besluit in een recent rapport dat de

Belgische loonkosten per eenheid product "dicht bij het niveau in Nederland, maar duidelijk lager dan in Frankrijk en Duitsland" liggen. We betalen ons dus blauw om een nagenoeg onbestaande loonhandicap te compenseren. Dat kan toch niet langer?

### Onhoudbare spreidstand

Bovendien volgen onze lonen de productiviteit niet en wordt het aandeel kapitaal groter ten aanzien van het aandeel arbeid. Een uur arbeid brengt elk jaar meer op voor de bedrijven en aandeelhouders. Die opbrengsten gingen in ieder geval niet naar de lonen.

Waarom? Vanwege een indexsprong in 2015, lage loonmarges en een hogere inflatie bij ons dan in de buurlanden in 2021. Die spreidstand is onhoudbaar. Breek de loonnormwet dus open en geef ons weer het recht op vrije, collectieve onderhandelingen.

### Handen af van de index

Bart De Wever (N-VA) was nog maar pas aangesteld als formateur en de poppetjes gingen al aan het dansen. De werkgevers stellen ons indexmechanisme opnieuw in vraag. De federale formateur haalt het beter niet in zijn hoofd om te raken aan de index.

In veel landen is men zelfs jaloers op ons systeem. Premier Alexander De Croo (Open VLD) en NBB-gouverneur Pierre Wunsch erkennen dat de automatische indexeringen onze koopkracht op peil hebben gehouden. Dat is ook goed voor de bedrijven, want koopkracht zorgt voor meer vertrouwen en meer consumptie. De werkelijkheid is dus vaak weerbarstiger dan het geschetste beeld. De veerkracht van onze werknemers, die door de index hun koopkracht behouden, speelt daarin een beslissende rol. Dat mag ook eens onder de aandacht worden gebracht. Zij zijn het die, door hun arbeid, door hun consumptie en dankzij de automatische indexering, de economie draaiende houden.

Bron: [www.abvv.be](http://www.abvv.be)

# Sociale bescherming

## De onze kost niet te veel

**Om de overheidsrekeningen op orde te brengen willen sommigen snoeien in de sociale bescherming. Maar we spenderen nu al minder middelen aan sociaal beleid dan buurlanden Frankrijk, Duitsland en Nederland. Om te weten of je te veel uitgeeft, moet je naar de inkomsten en de uitgaven kijken. Matthias Somers, coördinator van Denktank Minerva stelt het volledige plaatje op.**

### Waarom geven we geld uit?

Laat het ons bevattelijk houden en uitgavenposten uitdrukken per 100 euro. Van elke 100 euro die de overheden in ons land spenderen, gaat 2 euro naar defensie en iets meer naar werkloosheid. Een beetje meer dan 3 euro gaat naar veiligheid zoals politie, justitie en brandweer. Nog eens 6 euro gaat naar loonkostsubsidies (voor overuren, nacht- en ploegenarbeid, onderzoek en ontwikkeling...). Dat is dubbel zo veel als in Duitsland en Frankrijk. Bijna 7 van de 100 euro gaat naar ziekte en invaliditeit en 12 naar onderwijs. De grootste uitgavenposten zijn gezondheidszorgen met 15 op 100 euro en pensioen met 21 euro. Matthias: "Meer dan een derde van al onze uitgaven gaat dus naar gezondheid en pensioenen. Opvallend, maar in Frankrijk en Duitsland ligt dit boven 40 procent."

### Vanwaar komt dit geld?

Een vijfde komt sinds jaar en dag van de bijdragen van werknemers. Dit staat in schril contrast met de bijdragen door werkgevers. Begin jaren 2000 waren deze nog goed voor de helft van de financiering, dat is nu gedaald tot nog iets meer dan een derde.

"Een enorme afname", verduidelijkt Matthias Somers. "Dat zien we ook als we kijken naar de bijdrage op een loon. Op een loon van 100 euro moesten werkgevers eind jaren 1990 nog 33 euro sociale bijdragen betalen, vandaag is dat nog maar 21." De overheid compenseert dit verlies aan inkomsten en rijdt het gat dicht met opbrengsten uit belastingen. "De rekening is dus doorgeschoven van bedrijven naar ons allemaal. Naar u en ik", aldus Matthias Somers.

### Hoe vergelijken?

Enkel kijken naar de directe publieke sociale uitgaven is erg misleidend. In lijstjes die breed circuleren staat Zwitserland steevast onderaan en België, Denemarken, Finland en Frankrijk bovenaan. Zij geven dubbel zo veel uit. Nochtans is de sociale bescherming in Zwitserland niet ondermaats. De pure overheidsuitgaven zijn om meer redenen bedrieglijk.

Ten eerste houden ze geen rekening met belastingen. Sommige landen zoals Australië geven lage uitkeringen, maar stellen deze vrij van belastingen. In Denemarken, met erg hoge sociale uitgaven, vloeit een groot deel terug naar de schatkist in de vorm van verschuldigde belastingen. Daarnaast kan een land in plaats van een bedrag te geven, ook een belastingvoordeel toekennen. Sommige geven bijvoorbeeld een kinderbijslag zoals wij, die dan als kost meegerekend wordt in de publieke uitgaven, maar andere geven ouders een korting in de belastingen. Dit laatste verschijnt niet bij de overheidsuitgaven omdat het om minder inkomsten gaat. Een ander verschil zijn de verplichte private sociale uitgaven. Zwitserland, Nederland, de VS en Australië verplichten bedrijven en burgers om zich aan te sluiten bij private verzekeringsinstellingen. In Nederland kost dit 6 procent van de totale rijkdom (bbp), in Zwitserland 10 procent. Maar dat verschijnt, net als vrijwillige privéverzekeringen, natuurlijk niet bij de overheidsuitgaven.

Houden we met dit alles wel rekening dan verandert het scorebord. Wij geven ongeveer evenveel uit aan sociale bescherming als Australië, Denemarken, Oostenrijk, Canada en Finland. Onze burens Frankrijk, Duitsland en Nederland geven meer uit, net als de VS.

Matthias Somers: "Die landen doen dat elk op een heel eigen wijze, waarbij zeker de VS, Nederland en Zwitserland, elk op hun manier zeer sterk de nadruk leggen op private spelers. Hun rol blijft bij ons beperkt, net omdat de overheid hier een grotere rol op zich neemt."

Bron: [www.abvv.be](http://www.abvv.be)

## Privéverzekeraars hebben één doel: winst.

Hun verzekeringen zijn er alleen voor wie het kan betalen. Werknemers die sterker blootgesteld zijn aan risico's zoals een (beroeps)ziekte of arbeidsongeval moeten meer betalen want het risico dat de verzekeraar moet uitbetalen ligt hoger. Terwijl het net vaak gaat over kortgeschoolden en minder of slecht betaalde jobs. Privatiseren is dus geen optie. Niemand mag uit de boot vallen. Onze sociale zekerheid stoelt op solidariteit: elke werknemer draagt bij in functie van zijn middelen; elke werknemer ontvangt in functie van zijn noden, en niet in functie van de betaalde bijdragen.



# Heb jij recht op goedkoper internet?

**Sinds 1 maart 2024 hebben sommige mensen recht op het sociaal internetaanbod. Dat is een gunstig maximumtarief voor een internetverbinding op een vaste locatie. De FOD Economie steelt dat het bedoeld is om meer mensen en gezinnen in een moeilijke situatie (met bijvoorbeeld een leefloon of een andere financiële ondersteuning) toegang tot het internet te bieden tegen een betaalbare prijs. Op de website van de FOD Economie vind je in vraag en antwoord alle informatie over dit sociaal internetaanbod.**

## Welke formules?

Er zijn twee mogelijkheden.

- De eerste tariefformule kost maximaal 19 euro per maand. Daarmee heb je internet op een vaste locatie met een minimale downloadsnelheid van 30 Mbps en 4 Mbps uploadsnelheid. Je krijgt daarnaast minstens 150 GB data.

- De tweede formule kost maximum 40 euro per maand. Je krijgt hetzelfde als bij de eerste formule plus een andere dienst (bv. televisie, telefoon of gsm-abonnement) afhankelijk van de telecomoperator. Op dit moment kan je het internetaanbod enkel combineren met een televisieabonnement.

Daarnaast heb je steeds 50 procent korting op de installatiekosten van het internet en kan je extra diensten toevoegen. Daarvoor betaal je wel de commerciële prijs.

## Wie?

Het sociaal internetaanbod wordt niet automatisch toegekend, ook al heb je er recht op. Om in aanmerking te komen moet je aan voorwaarden voldoen (zie <https://tinyurl.com/4uzbawjy>).

Om het je gemakkelijk te maken kan je op de website [www.sociaalinternetaanbod.be](http://www.sociaalinternetaanbod.be) opzoeken of je recht hebt op dit voordelige tarief voor internet. Het enige wat je moet doen, is inloggen met je elektronische identiteitskaart (of alternatieven zoals Itsme).

## Hoe aanvragen?

Denk je in aanmerking te komen? Vraag het aan bij een telecomoperator die het sociaal internetaanbod aanbiedt. Die controleert bij de FOD Economie of je al dan niet recht hebt op dat voordelige tarief.

## Bij welke operatoren?

Proximus, Telenet en VOO (niet in Vlaanderen) zijn wettelijk verplicht het sociaal internetaanbod aan te bieden. Andere telecomoperatoren kunnen dit aanbieden, maar momenteel koos geen enkele andere ervoor dat te doen.

De operatoren moeten de minimuminternetsnelheden (30 Mbps downloadsnelheid en 4 Mbps uploadsnelheid) respecteren en minimaal 150 GB aan data aanbieden. Maar die snelheden en data kunnen ook meer zijn. De FOD Economie raadt daarom aan het sociaal internetaanbod te vergelijken op de websites van de verschillende telecomoperatoren. Zo maak je de beste keuze voor jouw situatie.

## Ik kreeg het oude sociaal tarief telecom al voor 1 maart 2024. Verlies ik mijn recht op het oude sociaal tarief?

Je kreeg voor 1 maart 2024 al het oude sociaal tarief? Zolang je blijft voldoen aan de voorwaarden van dit oude sociaal tarief en je verandert niets aan je tarief of contract, blijft alles bij het oude.

Bron: [www.abvv.be](http://www.abvv.be)





## Uitbreiding transportplan Op het wachtspoor

**De regeringsonderhandelingen verlopen als een 'boemeltrein' of zijn op 'een dood spoor' beland. De formateur is het spoor bijster. Zelfs onze dierbare collega's van sector Overheidsdiensten (Vlaams) konden in de vorige Tribune de verleiding niet weerstaan om het over 'sporenbeleid' te hebben, een 'sporenbeleid' waarvan de 'ziekteregeling al ontspoord' is. Iedereen heeft tegenwoordig de mond vol van spoorwegjargon. We begrijpen dat, niets beter dan een verwijzing naar het spoor om iets te duiden. De woordenschat van het spoor overtreft nog steeds die van NASA. Breedspoor.**

Wij zetten de puntjes op de i, in de hoop een bank vooruit en een kus van de juf te krijgen. Want spoorwegtaal is onze specialiteit. Meer nog, wij gaan literair met een verwijzing naar het meesterwerk van Johan Daisne: de ambitieuze uitbreiding van het transportplan is de voorspelde 'trein der traagheid'. Als dat geen eerste klas is. Wat we reeds bij de ondertekening van de twee beheerscontracten (openbaredienstcontract NMBS en performantiecontract Infrabel) door de CEO's en de premier in december 2022 voorspelden, werd bevestigd. De uitbreiding van het transportplan is niet realistisch en kan voorlopig niet uitgevoerd worden. Dat is geen schande, dat is het logisch gevolg van opgelegde besparingen die we vooral op de rekening van de regering Michel I mogen plaatsen. De

investerings van de regering Vivaldi waren een inhaalbeweging, onvoldoende om volop door te zetten. Er moest afgeremd worden. De uitbreiding van het transportplan is op een wachtspoor beland. Met een rood stopsein.

Het zou pas een schande geweest zijn, mocht het transportplan wel uitgebreid worden, wetende dat dit onmogelijk kan verwezenlijkt worden. Dat zou bijzonder weinig correct geweest zijn tegenover onze reizigers en het uitvoerend personeel. Tijdens de onderhandelingen over het Protocol van Sociaal Akkoord werd immers vastgelegd dat een uitbreiding van het transportplan niet mogelijk is bij personeelsgebrek. Mijn opleider bij het spoor zei me dertig jaar geleden al: "Een dienstverlening beloven die je niet kan waarmaken, is een slechte dienstverlening." Wees geen zandstrooier.

De politieke tenoren laten ondertussen van zich horen. De investerende politici zijn misnoegd omdat beloftes niet werden nagekomen, de besparende politici hekelan dan weer de verslechterde dienstverlening bij het spoor, zonder enige schaamte of moreel besef. Een tegenspoor vol met dwarsliggers en knipperende lichten. Een tegenspoor is trouwens typisch Belgisch.

Maar we wijzen niet alleen naar de politici die beloven wat ze niet kunnen

waarmaken of besparen om doelbewust een openbare dienst af te breken, ook de NMBS en Infrabel moeten zich samen in een treinwagon vis-à-vis opstellen en dringend opteren voor eenzelfde koersbord. In dubbeltractie.

Zowel de NMBS als Infrabel hebben in 2022 afzonderlijk hun beheerscontracten onderhandeld met het kabinet van de minister. In december 2023 verklaarde de CEO van de NMBS in het parlement dat het spoornet van Infrabel drukker is geworden met gevolgen voor de stiptheid en het NMBS-aanbod. De CEO van Infrabel verklaarde enkele dagen later in de krant dat de komende jaren veel werken uitgevoerd zullen worden en dat de NMBS het treinaanbod fors opschroeft wat druk op het systeem zet. Men noemt dit een communicatieve wisseltong in de wisselstraat. Zonder buffer.

Is er een koppeling geweest tussen NMBS en Infrabel tijdens de rangeringen met het kabinet? Heeft het kabinet zelf eens gekoppeld bij de NMBS en Infrabel of de ambities überhaupt waargemaakt en het risico op miszending vermeden kon worden? Of stond het sein bij vertrek reeds op groen? Dubbelspoor is altijd beter dan enkelspoor.

Günther Blauwens

# Vervoerplan NMBS

## Uitstel van uitbreiding is logische beslissing

**De raad van bestuur van de NMBS besliste de geplande uitbreiding van het vervoerplan uit te stellen. Deze beslissing is in overeenstemming met de verbintenissen die werden aangegaan in het sociaal akkoord. Gezien de huidige personeelssituatie en de besparingen die in het verleden aan de NMBS werden opgelegd, is ACOD Spoor niet verwonderd over de beslissing.**

Het nieuwe vervoerplan voorziet in een toename van het aanbod tussen nu en 2026 met 2.000 treinen per week of 8.000 treinen per maand. Deze doelstelling is vandaag onhaalbaar.

De huidige toestand bij het spoor is mede het gevolg van besparingen die werden opgelegd door de 'Zweedse' regering. De investeringen door de Vivaldi-regering waren een inhaalbeweging en dus onvoldoende om een voorsprong te nemen. We pleiten al een jaar om eerst te werken aan een operationele stabiliteit, niet een zoveelste reorganisatie en een ambitieus transportplan. Een ambitieus transportplan vooropstellen zonder voldoende personeel, betrouwbaar materieel en infrastructuur, is onrealistisch. Een dienstverlening beloven die je niet kunt waarmaken, is een slechte dienstverlening.

### Historisch dieptepunt

De gemiddelde stiptheid bevindt zich op een historisch dieptepunt, ongeveer 89 procent volgens de recentste beschikbare cijfers. Bovendien blijft het aantal afgeschafte treinen constant tussen 3.000 en 3.500 per maand, ondanks het feit dat er dagelijks 3.700 treinen op het NMBS-net rijden.

Deze afgeschafte treinen vertegenwoordigen meer dan 3 procent van de openbare dienst die elke maand niet wordt uitgevoerd. Het is dus onmogelijk om de ambities van een toename van de dienstverlening met 7,4 procent- zoals vooropgesteld in het vervoersplan voor 2026- te realiseren.

Bovenstaande cijfers geven een idee van de omvang van de mensen en middelen

(materieel, infrastructuur) die nodig zullen zijn om de huidige trend te keren. De uitdaging is kolossaal als we van ongeveer min 3.000 treinen per maand naar plus 8.000 treinen willen gaan! Van een openbare dienst die momenteel een tekort heeft van ongeveer 3 procent, naar een groeidoelstelling van 7,4 procent voor 2026.

### Eerst stabiliseren

Voor ACOD Spoor is het stabiliseren en bestendigen van de huidige dienstverlening een absolute prioriteit. Om deze doelstellingen te halen, is het essentieel om voldoende personeel te hebben. Ondanks de aanwervingen is nog niet aan alle personeelsbehoeften voldaan. Van de 1.500 geplande aanwervingen is slechts ongeveer de helft uitgevoerd. Zo is de behoefte aan treinbestuurders vastgesteld op 625 aanwervingen tegen 2024, maar tot op heden zijn er slechts 300 aangeworven.

De aanwervingen en het opbouwen van een realistisch personeelsbestand is beslissend voor het herstel van arbeidsomstandigheden, niet alleen om het welzijn op het werk te bevorderen (toekennen verloven en compensatiedagen, verminderde werkdruk), maar ook om de hoogwaardige openbare dienst die onze reizigers verwachten te verzekeren.

ACOD Spoor steunt de bezorgdheden van reizigers en organisaties die terecht een betere dienstverlening eisen bij het spoor.

De kranten stonden de voorbije maanden vol met opiniestukken en reacties van mensen die het spoor genegen zijn. We hebben hun bezorgdheden intern meermaals herhaald naar het management ter bevestiging van onze voorspellingen. Het spoorwegpersoneel, zowel voor als achter de schermen, maakt elke dag het verschil op het terrein. De inzet van het personeel wordt trouwens keer op keer bevestigd in de waarderingsbarometer die opgesteld wordt door bevraging van de reizigers. De medewerkers beseffen zeer goed dat onze reizigers niet de dienstverlening krijgen

waarop ze recht hebben. Zij delen de frustratie van de reizigers.

### Ten slotte...

In het gelekt document van de NMBS wordt er verwezen naar een gebrek aan 'productiemiddelen', zijnde treinbestuurders en treinbegeleiders. ACOD Spoor vindt dergelijke verwoording ronduit ongepast. Treinbestuurders en treinbegeleiders zijn medewerkers. Computers, machines, materieel... zijn productiemiddelen.

*Het nationaal secretariaat*



NMBS

## HR RAIL - NMBS - Infrabel Paritair sprokkelnieuws

**We geven hier een gelimiteerd overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten zijn immers niet beperkt tot wat men leest op sociale media of in de pers. Niet alles is immers hot of sensationeel, maar daarom is het zeker niet van minder belang. ACOD Spoor is als erkende vakbond actief op alle spoor domeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen. Hieronder enkele besproken punten op de nationale paritaire subcommissie (NPSC) van september 2024.**

### NPSC? Wat is dat?

Op de NPSC bespreken de drie representatieve vakbondenden (ACOD en ACV zijn de twee erkende en representatieve organisaties, VSOA is een representatieve maar geen erkende organisatie) en de directie (HR Rail, NMBS, Infrabel) elke maand de sociale vraagstukken die voor jou van belang zijn, ter voorbereiding van de driemaandelijke vergadering van de nationale paritaire commissie. De ACOD-CGSP heeft de grootste delegatie in deze vergadering

en wordt vertegenwoordigd door vier nationale secretarissen, met name Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn, Thierry Moers en Filip Peers.

### Vragen gesteld door ACOD-CGSP

- We werden erover geïnformeerd dat in het kader van de herstructurering Dienstverlening in de Stations (DIS) B-PT2-personeelsleden die hogere functies uitoefenen (bv. rang 5 die de functie van rang 4+ uitoefent) niet langer mogen genieten van de toelage voor het uitoefenen van hogere functies. Deze toelage werd zagezegd afgeschaft.

De directie verklaarde dat er niets is gewijzigd en dat de reglementering ter zake (ARPS 523) wel degelijk nog steeds van toepassing is.

- We hebben bedenkingen bij de situatie van Lineas, waar ongeveer 300 gedetacheerde NMBS-werknemers werken. Lineas maakt een zeer moeilijke financiële periode door. Op ons verzoek wordt binnenkort een vergadering gepland met de

directie van Lineas.

De NMBS-directie deelde ons mee dat Lineas voorlopig 11 gedetacheerde personeelsleden terugstuurt naar de NMBS (treinbestuurders en terreinoperatoren).

### Besproken agendapunten

*Creatie van twee specialiteiten voor het personeel dat het verkeer beheert (seinzalen)*

Hoe kwam dit tot stand? Eind 2023 spraken we de directie van Infrabel aan over de vervanging van de Train Path Managers bij Traffic Control in Brussel door personeelsleden met de graad van Onderbureauhef in plaats van Verkeersleider niveau 1. Het salarisverschil tussen deze twee rangen is aanzienlijk.

Na ons verzet krabbelde het management terug en stelde het voor een specialiteit Central Dispatch te creëren in de graad van Verkeersleider met een specifiek opleidingsplan en specifieke taken. Werken in seinzalen is verschillend van werken in de dispatching. Het zal altijd mogelijk zijn van

de ene specialiteit naar de andere over te stappen, zoals dit al het geval is voor technici.

De Train Path Managers met de rang van Onderbureaucheef zullen, mits ze slagen voor een proef en een opleiding, worden geïnstalleerd in de specialiteit Central Dispatch en zullen dus van Onderbureaucheef naar Verkeersleider niveau 1 kunnen gaan. ACOD-CGSP is tevreden over deze stap vooruit. We geven bijgevolg een positief advies.

*Toekenning toelage (55 euro) en ecocheque (50 euro) aan de filière treinbesturing*

De treinbestuurders, bestuurders-rangeringen enz. van de NMBS zullen bij hun loon van oktober een 'ecodriving-toelage' ontvangen van maximaal 55 euro bruto en een ecocheque van maximaal 50 euro op basis van de geleverde prestaties in 2023. Ecodriving draagt bij tot elektriciteitsbesparingen voor de NMBS. Van deze besparingen vloeit 10 procent via deze toelage en ecocheque terug naar het betrokken personeel. Dit jaar gaat het in totaal over meer

dan 250.000 euro, wat overeenstemt met ongeveer 79 euro per werknemer. Deze 79 euro wordt betaald in de vorm van een toelage (maximaal 55 euro) en een ecocheque (maximaal 50 euro).

\* Het bedrag van de toelage wordt als volgt berekend. Tussen 748 en 1.122 gewerkte uren: 40 euro. Meer dan 1.122 gewerkte uren: 55 euro.

\* Het bedrag van de ecocheque wordt als volgt berekend. Tussen 374 en 748 gewerkte uren: 39,50 euro. Meer dan 748 gewerkte uren: 50 euro.

We gaven uiteraard een positief advies.

*Vroegtijdig pensioen wegens invaliditeit*

Bij de Belgische spoorwegen wordt een werknemer die zijn her-klassering weigert en die definitief en volledig ongeschikt is voor alle functies, op pensioen gezet wegens invaliditeit.

Op 18 mei 2024 heeft het parlement een nieuwe wet over dit onderwerp aangenomen. Deze nieuwe wet schaft het definitieve pensioen voor lichamelijke ongeschiktheid af. Tot 1 januari 2028 heb-

ben werknemers die blijvend en volledig arbeidsongeschikt zijn recht op een tijdelijk pensioen voor lichamelijke ongeschiktheid en na 2028 op een tijdelijke ongeschiktheids-uitkering. De wet voorziet ook in een 'terugkeer naar werk'-regeling na 2028, die kan leiden tot terugkeer naar werk bij de spoorwegen of elders.

In het licht van deze nieuwe wetgeving stelde de directie voor:

- in ons reglement het definitief pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid af te schaffen en het tijdelijk pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid te verlengen van twee tot maximaal drie jaar
- het definitief pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid uit het statuut te schrappen (art. 13) en te specificeren dat een werknemer die zijn of haar functie voortijdig moet beëindigen om gezondheidsredenen recht heeft op 'een tijdelijk pensioen of een tijdelijke ongeschiktheidsuitkering'.

De ACOD bracht een negatief advies uit over deze hervorming van het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid.

*Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn*

# ACOD Spoor communiceert op maat

**Het aantal moderne communicatiekanalen en –middelen zijn niet alleen vergroot maar ook onoverzichtelijk geworden. We stellen zelfs vast dat een te veel aan communicatiekanalen leidt tot géén communicatie. Men ziet door de digitale bomen het bos niet meer. Tijd om wat duiding te geven.**

Onze nieuwe website (<http://www.acod-spoor.be>) is althans goed ontdekt en kent een mooi aantal vaste bezoekers. Na de sociale verkiezingen hebben we de site inhoudelijk aangepast. Voor de sociale verkiezingen kon je al onze kandidaten terugvinden op de site. Sinds kort vind je al onze verkozenen terug op dezelfde plaats, niet alleen de effectieve maar ook de plaatsvervangende leden van de verschillende GPC's en PBW's. Er is tevens een contactformulier om onze verkozenen te informeren over vaststellingen op het terrein die aandacht vergen op een GPC of PBW. Aarzel niet ons te contacteren.

Je hoeft niet persé je computer op te starten om de site te bezoeken. De website is

zo opgebouwd om in verschillende toestellen (computer, smartphone, tablet) gebruiksvriendelijk te consulteren. Je kan de website trouwens als een app instellen op je smartphone of tablet. In iOS kan je de website (in je browser) via de deelknop op je beginscherm plaatsen. In Android kan je via het pictogram met drie stipjes de site toevoegen aan je startscherm.

Ondertussen hebben we ook geïnvesteerd in een mailinglijst langs waar we nieuwsbrieven en aanverwante informatie versturen naar de ingeschreven leden. Deze mailing lijst is toegankelijk voor iedereen, je hoeft geen lid te zijn van ACOD Spoor. Als je je inschrijft voor deze mailing lijst ontvang je niet alleen speciale edities van De Klapper, maar ook onze ACTUA-pamfletten, persmededelingen en andere nieuwswaardige nieuwtjes. De regel is dat we enkel versturen wat we zelf willen lezen zonder overdadig te zijn. Interesse? Surf naar onze website en schrijf je in via ACOD Spoor Nieuwsbrief, bovenaan rechts op elke pagina van onze website.

Wees niet bevreesd, de klassieke communicatie blijft onze aandacht opeisen. De militanten en onze gewestelijke secretarissen blijven hét aanspreekpunt voor al je vragen en bekommernissen. Ook de digibeten onder jullie – wees er fier op! – worden op maat bediend. Klassieke communicatie is als klassieke muziek: tijdloos en onvervangbaar.

*Het nationaal secretariaat*





## Kas Sociale Werken

# Wij versterken uw sociale kapstok

**Als erkende vakbond speelt ACOD Spoor een belangrijke rol in de versterking van uw sociale kapstok, de kas van de Sociale Werken. Onze delegatie verkreeg belangrijke tegemoetkomingen voor de begunstigden van de sociale werken. Met de nieuwe regeling die vanaf januari 2025 van kracht wordt, zullen de vergoedingen voor brillen en contactlenzen aanzienlijk verbeteren, wat een grote verlichting betekent van de financiële last van visuele hulpmiddelen. Met de winter voor de deur, wordt ook de wintertoelage verhoogd voor gepensioneerden, weduwen/weduwnaars en wezen met een bescheiden inkomen.**

### Bril

Momenteel is er een tussenkomst van 140 euro om de twee jaar. Maar gezien de hoge kosten van brillen en lenzen, hebben we gepleit voor een verhoging van de tegemoetkoming. We vroegen daarenboven ook speciale aandacht voor de min-18-jarigen gezien hun gezichtsvermogen snel kan veranderen.

In de Nationale Subcommissie voor Sociale Werken werd rekening gehouden met onze eisen en kregen we de volgende vergoedingen voorgesteld vanaf januari 2025.

- Monturen: een forfaitaire tegemoetkoming van 50 euro om de twee jaar.
- Brillenglazen en contactlenzen tot de leeftijd van 18 jaar:
- 80 procent tussenkomst, met een maxi-

mum van 500 euro van het door de begunstigde te betalen bedrag

- één tussenkomst per jaar.
- Brillenglazen en contactlenzen vanaf 18 jaar:
- 40 procent tussenkomst, met een maximum van 800 euro van het door de begunstigde te betalen bedrag
- één tussenkomst per twee jaar.

Voorbeeld: ik ben ouder dan 18 jaar en mijn bril kost 400 euro voor de glazen plus 75 euro voor de montuur, samen is dat 475 euro.

Voor 1 januari 2025: 140 euro tussenkomst, dus 335 euro zelf te betalen.  
Vanaf 1 januari 2025: 400 euro brillenglazen min 40 procent (160 euro) tussenkomst, dus 240 euro zelf te betalen. Het montuur heeft een prijskaartje van 75 euro, verminderd met 50 euro tussenkomst, dus 25 euro zelf te betalen. Dat geeft een totaal van 265 euro, wat een extra voordeel van 70 euro oplevert in vergelijking met de huidige voorwaarden.

Alle voorwaarden zijn beschikbaar op de website van Railcare en zullen eveneens verschijnen in het tijdschrift Het Spoor. Het RIZIV komt in deze ook tussen. De voorwaarden en bedragen zijn beschikbaar op de website: <https://tinyurl.com/42yrnbp>.

### Wintertoelage (gepensioneerden, weduwe/weduwnaar, wezen)

De winter brengt verwarmingskosten met

zich mee die hoog kunnen oplopen voor betrokkenen met een bescheiden inkomen. Railcare voorziet in een wintertoelage om deze mensen te ondersteunen. De wintertoelage bestaat uit een forfaitair bedrag dat berekend wordt op basis van het geheel van de belastbare gezinsinkomen (dat een bepaald plafond niet mag overschrijden), de samenstelling van je gezin, het feit of je alleen woont of samenwoont met anderen.

ACOD Spoor stelde voor deze toelage te indexereren, met succes. De toelage bedraagt 275 euro en wordt verlaagd tot 137,50 euro als een andere persoon dan het gezinslid onder hetzelfde dak woont als de ontvanger. Deze toeslag wordt verhoogd met 100 euro per kind ten laste.

Je kan deze toelage aanvragen door het formulier in te vullen en op te sturen, samen met de samenstelling van je gezin en de bewijzen van je belastbare gezinsinkomen.

De aanvraag moet ingediend worden bij voorkeur voor 1 oktober en ten laatste op 31 december. Meer info vind je op de website van Railcare. Ben je niet zo vertrouwd met computers en aanverwante toestanden, neem dan gerust contact op met je gewestelijke secretaris ACOD Spoor.

Nicky Masscheleyn

# Lokale overlegstructuren onder vuur Vakbonden De Lijn dreigen met staking na eenzijdige beslissingen directie

**Op 6 september 2024 stuurde de directeur Operaties een e-mail naar het personeel waarin de jaarplanning, de verwachte impact hiervan op de dienstwissels en de invulling van rollen werd besproken. In diezelfde communicatie blikte hij ook vooruit op de dienstwijzigingen medio 2025. De kennisgeving leidde al snel tot groot ongenoegen bij de personeelsleden.**

Een vraag die veel werd opgeroepen: wat had de directie eigenlijk verwacht? Wat was het doel van deze boodschap? De afstand tussen het beleid en de werkvloer bleek opnieuw pijnlijk zichtbaar te zijn.

Een golf van scherpe reacties van het personeel bleef dan ook niet lang uit. In een krachtig gemeenschappelijk front lieten de vakbonden weten dat de maat vol is. De onvrede resulteerde in een stakingsaanzegging, die moest duidelijk maken dat de huidige manier van communiceren en beslissingen nemen onaanvaardbaar is. "Genoeg is genoeg", klonk het unaniem. Hoe vaak moet er nog op nationaal niveau beklemtoond worden dat het lokale overleg van essentieel belang is?

Deze lokale dialoog- waarin afspraken worden gemaakt over de invulling van rollen, dienstwissels en jaarplanningen- heeft altijd gewerkt. Al decennialang worden deze aangelegenheden op plaatselijk niveau besproken en opgelost. Zelfs binnen de zeer benarde oefening van basisbereikbaarheid, is men erin geslaagd tot een uitkomst te geraken. Dit is geen toeval, maar een teken dat het systeem functioneert. Niet altijd zonder slag of stoot, echter met overleg en samenwerking is veel mogelijk en kunnen regelingen getroffen worden die favorabel zijn voor zowel De Lijn als het personeel.

**"Ga in overleg en kom tot een oplossing!"**

Het is daarom van aanzienlijk belang dat het lokale niveau gerespecteerd en gewaardeerd wordt. Deze overtuiging verdedigt ACOD TBM al jaren met kracht. Dat zullen we blijven doen. Het management en de directie moeten stoppen met het afschuiven van vraagstukken naar een hoger

niveau, wanneer een consensus moeilijk te bereiken is. Onze boodschap is helder: "Ga in overleg en kom tot een oplossing!"

Bovendien zijn er omtrent de voornoemde thema's reeds lokaal vastgelegde afspraken. Deze moeten dan ook gehonoreerd worden, zoals omschreven in de cao Sociale Programmatie. Dit is niet zomaar een document waarnaar men kan verwijzen enkel wanneer het past.

De oproep is daarom niet mis te verstaan: geschreven lokale overeenkomsten moeten gevolgd worden, niet alleen wanneer dat opportuun is, maar altijd. Het vertrouwen in het overlegmodel staat op het spel. Zonder respect voor deze lokale akkoorden, is er geen sprake van een eerlijke samenwerking.

We zullen zien of we daadwerkelijk tot een staking moeten overgaan. Bij het schrijven van dit artikel waren de onderhandelingen daarover nog gaande.

*Stan Reusen*



## Verkiezingen 13 oktober

# Er staat heel wat op het spel, ook voor bpost

**Kameraden, over enkele weken zijn er gemeenteraadsverkiezingen. Het zijn de eerste verkiezingen waar je niet meer verplicht bent te gaan stemmen. Wat staat er op het spel?**

Bij de oprichting van België had 1 procent van de bevolking recht om te stemmen, natuurlijk de zeer vermogenden die belastingen betaalden (cijnskiesrecht). Het is belangrijk te weten dat honderdduizenden kameraden in het verleden actie gevoerd hebben om stemrecht te verkrijgen.

De eerste belangrijke betogingen waren er in 1893, toen kwamen er 200.000 arbeiders op straat om druk te zetten op het parlement om het algemeen stemrecht goed te keuren. Bij deze acties zijn toen 13 doden gevallen. Daarna werd het cijnskiesstelsel afgeschaft en het meervoudig stemrecht ingevoerd. Wel met een onderscheid tussen mensen: iedereen één stem, maar de rijken en de kiezers met een diploma kregen bijkomende stemmen, tot maximum drie stemmen.

De stakingen en betogingen voor algemeen enkelvoudig stemrecht – één man, één stem – gingen voort. De repressie van de ordediensten ook en opnieuw vielen er doden. Met een triest dieptepunt op 18 april 1902 in Leuven, daar waren zes doden te betreuren. De acties liepen door

## “Elke linkse stem doet ertoe!”

en in 1919 werd eindelijk het enkelvoudig stemrecht ingevoerd. Weet ook dat vrouwenstemrecht er pas in 1948 gekomen is.

Er is in het verleden zeer veel actie gevoerd om te kunnen stemmen, laat dit niet verloren gaan. Het is belangrijk om jullie stem te gaan uitbrengen. Niet stemmen wil zeggen dat je automatisch akkoord bent met de stemuitslag want jouw stem kan dan geen verschil meer maken.

Met de nationale verkiezingen van juni heeft in Vlaanderen meer dan de helft rechts gestemd, zonder de centropartijen mee te rekenen. Voor België is het beeld niet anders, rechts en centrum-rechts hebben de meeste zetels.

Als deze rechtse partijen opnieuw een verkiezingsoverwinning behalen, vergroot dit hun zeggenschap in de huidige regeringsvorming en zullen zij natuurlijk een overwinning claimen om een rechts beleid te kunnen voeren.

Wat de rechtste partijen, bijvoorbeeld NVA en MR (en ook Open VLD), met bpost willen doen, stemt mij absoluut niet gelukkig.

Zij willen het aandeel in de overheidsbedrijven terugschroeven en zelfs helemaal afbouwen. Dit wil zeggen dat bpost nog meer gedreven zal worden door korte termijnvisie, door winstmaximalisatie en door platte besparingen. Dit betekent ook dat de syndicale tegenmacht die wij nu hebben niet meer zal bestaan. Zonder meerderheid van de overheid gelden andere regels en zijn we aan de willekeur van de bedrijfsleiding onderworpen. Mocht dit gebeuren, weet dan dat we hiertegen een verhitte strijd zullen voeren!

Dit kunnen we echter niet laten gebeuren. Kameraden, breng op 13 oktober aanstaande je stem uit, uit respect voor zij die hun leven gaven voor het algemeen enkelvoudig stemrecht. Elke linkse stem doet ertoe! Ik doe een warme oproep aan iedereen om te gaan stemmen, vorm een tegengewicht tegen de verrechtsing van Vlaanderen en België. Bescherm je algemene toekomst en bescherm die van bpost!

Samen sterk, kameraden, en neem de juiste beslissing op 13 oktober.

*Geert Cools*



## Actisoc studielening

*Nog even en de deuren van de hogescholen en universiteiten vliegen terug open. Een blijde gebeurtenis voor de student, maar een aanzienlijke kost voor de ouders. Gaat je kind naar de hogeschool of universiteit, dan kan je een beroep doen op Actisoc voor een studielening. Je kan tot bijna 2.000 euro lenen, terug te betalen tegen 166 euro per maand gedurende*

*12 maanden. Er is een dossierkost, pro rata berekend volgens het geleende bedrag, met een maximum van 40 euro.*

### Wie kan dit aanvragen en hoe?

Alle statutaire personeelsleden, baremieke contractuele personeelsleden en de logistiek en postale medewerkers met een

ononderbroken bedrijfsanciënniteit van minstens 12 maanden. Mail naar [actisoc@bpost.be](mailto:actisoc@bpost.be) met vermelding van je stamnummer en aanvraag studielening. Actisoc bezorgt je het aanvraagformulier.

*Marianne Peeters*

## In memoriam Ludo Gauwloos

Met pijn in het hart hebben we afscheid moeten nemen van Ludo Gauwloos, gewezen sectorafgevaardigde ACOD Post Gewest Antwerpen.

De Ludo, Lu'ke, kameraad, makker, vriend! Door zovelen gekend. Strijdvaardig syndicalist, ging door het vuur voor de leden van de vakbond van zijn hart, steeds de leden op de eerste plaats! Een gewaardeerd collega in de organisatie sinds 1992. Je kon ACOD niet missen, maar nu zal ACOD jou wel missen! We nemen afscheid en zullen je nooit vergeten. Rust in vrede, maar ga de strijd aan als dat daarboven moet, zoals alleen jij dat kon. Bedankt om onze Ludo te zijn!

We wensen de familie en vrienden van Ludo heel veel sterkte en koesteren de fijne herinneringen.





# Personeelstarief Hoeveel tariefvoordeel?

***Een aanzienlijk deel van de actieve werknemers en van de gepensioneerden (en na overlijden hun partner via huwelijk of wettelijke samenwoning en de wezen, onder voorwaarden), die ressorteren onder het sectoraal 'Sociaal Statuut van de betrokkenen die gevat worden door de Waarborg-cao van 2004' (ook genoemd 'Oude Loons- en Arbeidsvoorwaarden' of OAV), hebben voor hun elektriciteits- en aardgasverbruik recht op speciale tarieven, die onafhankelijk zijn van normale tarieven van de klanten en die vermeerderd worden met de taks.***

Deze voordelen werden aangepast via sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten op 14 mei 2009 en 24 maart 2014, waarin onder andere de huidige van toepassing zijnde tariefformules voor elektriciteit en aardgas opgenomen zijn.

De tariefformule voor elektriciteit (voor verbruik in piek- en daluren, alsook in uitsluitend nacht) wordt in een belangrijke mate bepaald door een parameter, die samengesteld is uit gemiddelde noteringen hiervan in het voorafgaand kwartaal, samen met gemiddelde noteringen hiervan vanuit het voorgaande jaar én het jaar daarvoor.

Dit verklaart waarom het resultaat hiervan, namelijk de prijs, met een vertragingsmechanisme stijgt maar evenzeer met eenzelfde vertragingsmechanisme ook afneemt wanneer marktprijzen evolueren.

## Hoge prijzen houden langer aan

In normale omstandigheden, die we zeer lang gekend hebben voor de energiecrisis van 2021, garandeert een dergelijk mechanisme een redelijke stabiliteit van de prijs die toegepast wordt voor deze betrokkenen. Maar door de exploderende marktprijzen tijdens deze energiecrisis werd de toegepaste prijs ook veel hoger, weliswaar met vertraging.

Na de energiecrisis daalden de marktprijzen razendsnel, maar door het ingebouwde vertragingsmechanisme neemt de toegepaste prijs voor deze betrokkenen ook veel trager af in vergelijking met normale klanten, waardoor vandaag nog steeds veel te hoge tarieven gelden.

De tariefformule voor aardgas wordt in belangrijke mate bepaald door een prijzenparameter alsook een vermenigvuldigingsfactor. Deze beide factoren bewerkstelligen dat het toegepast tarief voor aardgas al veel langer te hoog is. ACOD Gazelco vraagt al even lang om dit te herzien.

## Onderhandelingen over aangepaste tarieven

ACOD Gazelco heeft in 2023, ook in het kader van de onderhandelingen over de Sociale Programmatie 2023-2024, opnieuw duidelijk kenbaar gemaakt aan de werkgevers dat de betrokkenen dergelijke veel te hoge prijzen onaanvaardbaar vinden. De werkgevers verklaarden herhaaldelijk dat ook zij zich bewust zijn van de noodzaak om de formules te herzien.

Hierdoor werd in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 (Sociale Programmatie 2023-2024) opgenomen dat in 2024 een oplossing zou gezocht worden binnen een sectorale werkgroep van het Paritair Comité 326. Dat zou aan alle betrokkenen moeten gecommuniceerd zijn. De bepalingen in deze cao bevatten het volgende:

- prioritair wordt een aanpassing van de formules gezocht vóór het jaareinde. Deze aangepaste formules zouden dan toegepast worden met terugwerkende kracht op het verbruik vanaf 1 januari 2023 voor alle betrokken actieve werknemers (= onder arbeidsovereenkomst) en gepensioneerden OAV, mits een akkoord gevonden wordt op ten laatste 31 december 2024
- tijdelijk kunnen betrokken actieve werknemers kiezen voor 30 procent korting op een commercieel tarief voor beide energieën en eenmalig terugkeren naar de formules OAV die op dat moment gelden (ACOD Gazelco heeft deze tijdelijke maatregel afgeraden)

- voor actieve werknemers en gepensioneerden OAV, die rechtstreeks worden gefactureerd op basis van dit personeelstarief bij Electrabel, geldt als overgangsmaatregel dat afrekeningsfacturen opgeschort worden vanaf 1 januari 2024 tot er een akkoord is over een nieuwe formule (uiterlijk tot 31 december 2024), maandelijks facturen (via een digitale meter) opgeschort worden vanaf 1 januari 2024

tot er een akkoord is over een nieuwe formule (uiterlijk tot 31 december 2024) en voorschotfacturen op uitdrukkelijk verzoek van betrokkenen opgeschort kunnen worden (tot uiterlijk 30 juni 2024) (deze maatregel geldt ook voor de werknemers van Luminus).

De onderhandelingen zijn gestart op 22 februari 2024 en in functie hiervan heeft ACOD Gazelco tientallen vergadermogelijkheden opgegeven zodat de besprekingen vooruit zouden kunnen gaan. Andere syndicale organisaties willen deze onderhandelingen enkel mogelijk maken op sommige donderdagen, omdat hun secretarissen ook nog andere sectoren behartigen. Begrijpe wie begrijpen kan...

## Standpunten vakbonden en werkgevers niet op één lijn

De onderhandelingen zijn momenteel aan de gang en verlopen nog steeds zeer moeizaam. De standpunten liggen dan ook ver uiteen. De vakbonden willen aangepaste formules door middel van een plafonnering van de bepalende parameters (en ook een aanpassing van de vermenigvuldigingsfactor in de formule voor aardgas), zodat bij eventuele hoge marktprijzen het speciaal tarief voor de betrokkenen ook geplafonneerd kan blijven tot een aanvaardbaar niveau. Daaraan werd toegevoegd dat bij een eventuele wijziging of afschaffing van de weerhouden parameters moet voorzien worden dat dan daarbij aansluitende andere parameters overeengekomen moeten worden.

De werkgevers daarentegen willen een toepassing installeren waarbij een commercieel tarief met een korting gehanteerd wordt, waardoor dit volgens hen operationeel en financieel onder controle blijft. Een dergelijke toepassing zou volgens hen in correlatie moeten staan met groothandelsprijzen, waardoor het een marktevolutie steeds direct zou volgen. Dit zou een nieuwe formule enkel voor het onderdeel energie inhouden, waarbij dan nog de distributie- en transportkosten zouden gevoegd worden, alsook nog andere elementen zoals groene stroomcertificaten en andere belastingen. Op deze



totaalfactuur zou dan een korting gegeven worden.

Dit is natuurlijk een fundamenteel andere benadering, compleet afwijkend van wat in het Sociaal Statuut opgenomen werd, namelijk een tariefformule die alles omvat en waarbij enkel de taks mag gevoegd worden (eigenlijk enkel de btw).

### **Wat wil ACOD Gazelco?**

ACOD Gazelco zal het vooropgestelde doel blijven nastreven, namelijk een herstel van een werkelijk aanzienlijk voordeel voor de betrokkenen door middel van aangepaste formules, die met de grootst mogelijke garanties een laag tarief zoals dat voordien gekend was waarborgen en waaraan niets anders kan toegevoegd worden dan de taks.

Overigens dringt ook een verruiming van dergelijke onderhandelingen zich op in functie van de werknemers die ressource-

## **“Extra druk zal nodig zijn, met de inzet van allen”**

ren onder de ‘Nieuwe Loons- en Arbeidsvoorwaarden > 2002’ (afgekort NAV). Ook zij zouden immers hun personeelstarief graag zien verbeteren.

Aangezien niet enkel de onderhandelingen over dit thema zeer moeizaam verlopen, maar ook nog sectorale onderhandelingen over een verbetering van de pensioentoezeggingen voor de werknemers NAV én over verplaatsingsproblematieken moeten plaatsvinden, zal het niet verwonderen dat extra druk nodig zal zijn om dit te verwezenlijken, waarbij de inzet van allen nuttig zal zijn.

*Jan Van Wijngaerden*

# ACOD Telecom Vliegwezen solidair met personeel Audi Brussel

Ook de sector Telecom Vliegwezen tekende op 16 september present op de nationale manifestatie om de afwezigheid van een toekomstvisie inzake industriebeleid in België en Europa aan de kaak te stellen. Bedankt aan alle leden en militanten die aanwezig waren!



## Proximus Nieuws uit het paritair comité

### Aangepast IT-compensatiemodel

Een aangepast IT-compensatiemodel, dat de impact van relevante IT-incidenten op de kwantitatieve verkoopobjectieven structureel compenseert voor de frontline medewerkers bij DIR & DSC, werd goedgekeurd. Omdat het vroegere IT-compensatiemodel een aantal beperkingen had die voor heel wat frustraties zorgden bij de betrokken medewerkers, was de vraag naar een eenvoudiger, gemakkelijker en duidelijker model groot.

Met de invoering van dit aangepast model zal er een apart budget zijn voor de IT-compensatie, bovenop de salesbonus-enveloppe, waardoor de negatieve invloed op de salesbonus wordt weggenomen. De vroegere IT-compensatie kwam namelijk uit de gesloten sales-enveloppe. Dit had tot gevolg dat een deel van de salesbonus-enveloppe diende om de IT-compensaties te betalen, terwijl die eigenlijk bestemd is om behaalde salesdoelen te remunereren (niet om irritaties te compenseren).

Gezien de IT-incidenten door iedereen op dezelfde manier als 'irritatie' aangevoeld worden, komt er nu een identieke financi-

ele compensatie voor iedereen in de doelgroep, onafhankelijk van sales performance en salaris en in functie van de zwaarte van de IT-incidenten per kwartaal. Er komt dus een eerlijke verdeling door aan de betrokkenen binnen DIR en DSC, hetzelfde brutobedrag toe te kennen per kwartaal (op basis van het aantal behaalde punten in het aangepaste IT-compensatiemodel, per verkoopkanaal).

Bovendien zullen zwaardere incidenten beter worden vergoed. Dankzij deze aangepaste compensatie zal de realiteit - en het aanvoelen op het terrein - beter weerspiegeld worden in de scoring van IT-incidenten. Om dit te verkrijgen, worden de parameters die recht geven op punten aangepast (waaronder een verdere uitbreiding van de duurtijd, het type van incident, de ernst van de impact en de sales impact). Die punten worden opgeteld om de score van een incident te berekenen (waarbij uiteraard nog steeds rekening wordt gehouden met alle incidenten doorheen het trimester). In dit aangepaste IT-compensatiemodel zullen zwaardere incidenten hogere punten krijgen en dus zwaarder doorwegen in de totale score.

De start van het nieuwe model is gepland vanaf Q3 2024. De uitbetaling gebeurt per kwartaal samen met de verkoopbonus.

### Startschot onderhandelingen nieuwe collectieve overeenkomst

De vakbonden dienden een gemeenschappelijke eisenbundel in voor een collectieve overeenkomst voor de jaren 2025-2026. Op basis van die eisenbundel zullen we samen met de directie van Proximus de onderhandelingen aanvatten waarbij ons doel alvast is een reeks maatregelen voor de medewerkers af te dwingen, zowel op het vlak van koopkracht als van welzijn. Uiteraard verliezen we ook de niet-actieve medewerkers niet uit het oog.

## BIPT

### Nieuws uit het Hoog Overlegcomité

Tijdens het Hoog Overlegcomité (HOC) van september stelden de vakbonden hun gemeenschappelijke eisenbundel voor. Met stip op de agenda van het eerstvolgende HOC (november) staan de verdere onderhandelingen genoteerd.

## Overbevolking gevangenen Waar ligt bovengrens van het aanvaardbare voor politieke overheid?

**Onze vorige bijdrage in Tribune over de toestand bij de gevangenen, sloten we af met de problemen rond het koninklijk besluit (KB) dat binnen Comité A besproken werd en dat tot doel heeft de opvoering van gevangenispersoneel vanaf de eerste minuut op stakingsdagen mogelijk te maken. Tijdens de discussies vochten we dit KB zowel inhoudelijk aan, wegens de wijze waarop de minister van Justitie tewerk gegaan was, tijdens een regering in lopende zaken.**

Ongeacht onze bezwaren, inhoudelijke argumenten en pogingen om de minister tot redelijkheid te brengen, besliste hij het KB richting Raad van State te sturen om het te publiceren in het Staatsblad en daarmee de syndicale rechten van het gevangenis-personeel verder te beknotten. Uiteraard hebben we onze bedenkingen en bezwaren geformuleerd in het unaniem protocol van niet-akkoord dat binnen Comité A afgesloten werd. De afspraak met het kabinet Justitie was dat zo gauw de Raad van State een advies zou geven over het KB, de vakbonden dit advies zouden ontvangen.

Op 22 augustus 2024 ontving de minister

het advies van de Raad van State, maar het duurde tot 5 september 2024 vooraleer de ACOD (na enkele keren informeren via e-mail) van het kabinet te horen kreeg dat het advies reeds ontvangen was. In hetzelfde bericht liet het kabinet verstaan dat het antwoord intern juridisch beoordeeld werd en dat het ten laatste op 22 september 2024 het advies zou overmaken aan de vakbonden. Justitie en het nakomen van afspraken: het ligt blijkbaar nog steeds moeilijk...

### Geen jaarlijkse daling

Tijdens de zomermaanden bleek jammer genoeg dat de jaarlijkse daling van het aantal gedetineerden dit jaar niet heeft plaatsgevonden. Integendeel, de populatie is tijdens de zomermaanden zelfs gestegen. De enige factor die anders is tegenover voorgaande jaren, is de uitvoering van de straffen onder de twee jaar, terwijl de detentiehuizen ontbreken waar de straffen tot en met drie jaar in uitgevoerd zouden (moeten) worden.

Het gevolg van het uitblijven van de jaarlijkse daling tijdens de zomermaanden was dat begin september 2024 de totale popu-

latie in de gevangenen gestegen was tot meer dan 12.400 gedetineerden, ondanks het feit dat er ook nog eens meer dan 400 gedetineerden in het stelsel van Verlengd Penitentiair Verlof buiten de gevangenis verbleven.

Logisch dus dat tijdens het eerste Hoger Overleg Comité begin september gepraat werd over bijkomende en/of aanvullende maatregelen om de overbevolking terug te dringen. De nieuw aangestelde directeur-generaal, die voordien als kabinetschef gewerkt had voor zowel Vincent Van Quickenborne als voor Paul Van Tigchelt, stelde dat zij in overleg was met de minister en tijdens de tweede week van september de vakbonden zou informeren over bijkomende en/of aanvullende maatregelen.

Een vreemde boodschap om te krijgen van de persoon die tot dan toe zelf steeds aangegeven had dat er geen nieuwe politieke initiatieven genomen konden worden tijdens lopende zaken en al zeker niet na de verkiezingen van 9 juni 2024. Reden dus om zeer benieuwd te zijn welk wit konijn men deze keer bij Open VLD uit de hoed zou toveren.

### Noodbedden vergroten problemen

Tijdens een videovergadering in de week erna kregen we vervolgens de boodschap dat er een uitbreiding zou komen van de voorwaarden om gebruik te maken van het Verlengd Penitentiair Verlof en dat men hierdoor 100 à 200 gedetineerden extra in VPV zou kunnen plaatsen op zes maanden voor hun strafeinde. Geen nieuwe of aanvullende maatregelen met andere woorden, maar een uitbreiding van de bestaande maatregel met als doel de 'grondslapers' (107 op het moment van overleg) weg te krijgen.

We hebben tijdens dat overleg de DG er opnieuw op gewezen dat er ook nog 281 'noodbedden' in de gevangenissen staan, die zorgen voor een hogere werkdruk en de levensomstandigheden in de cel belasten. Enkel het wegwerken van grondslapers als betrachting is voor ons niet voldoende.

## “Enkel het wegwerken van grondslapers is voor ons niet voldoende”

Bijkomend drongen we aan op de uitbreiding naar alle Belgische gevangenissen van de veiligheidscontrole van alarmknoppen en mobiele alarmen die personeelsleden moeten kunnen gebruiken wanneer zij één op één-gesprekken voeren met gedetineerden.

Het dramatische incident in Antwerpen waarbij een van de personeelsleden van de psychosociale dienst door een gedetineerde verkracht werd (classificatie door het parket), moet op zijn minst een keerpunt vormen en de werkgever bewustma-

ken dat slechte of ontbrekende noodapparatuur mensenlevens verwoest.

De overheid beloofde een volledige check-up in alle Belgische gevangenissen. De ACOD zal erop toezien dat deze grondig gebeurt en dat er een plan uitgewerkt wordt voor regelmatige controle van deze apparatuur.

*Robby De Kaey*



Belga - Eric Lalmand

# FOD Buitenlandse Zaken Telewerken terug naar af?



Kurt Sissau (federale secretaris ACOD AMiO), Concepcion Munoz Gonzalez (ACOD AMiO Buitenlandse Zaken) en Stéphane Renard (ACOD AMiO Buitenlandse zaken)

**Sinds 2022 brengt een koninklijk besluit inzake het telewerk in het federaal openbaar ambt een fundamentele verandering in onze manier van werken en leven met zich mee. Meer digitale werkmethodes maken een beter evenwicht tussen beroeps- en privéleven mogelijk en kosten de werkgever nauwelijks iets. Maar wat is er nu aan het gebeuren?**

Bij de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking werd op de vooravond van het BOC van 9 mei door een nota 'Telewerk op het hoofdbestuur' bezorgd, die het huidige regime (mogelijkheid tot drie dagen telewerken per week) afschafte. De nota ging zelfs verder en legde het aan-

tal dagen aanwezigheid per week op. Voor de diensthoofden wordt een aanwezigheid van vier dagen geëist, voor de collega's die een telewerkbare functie hebben worden drie dagen aanwezigheid gevraagd.

### Wat is er aan de hand?

Is er geen vertrouwen meer? Manifesteert er zich een onoverkomelijk probleem in het functioneren van onze FOD? Wordt het telewerk daarom nu aan banden gelegd? Is dit een illustratie om het nieuwe bewind van de voorzitter in te luiden? De voorzitter probeert de vakbonden ervan te overtuigen dat de FOD Buitenlandse Zaken geen louter administratieve dienst is, maar een organisatie waar ken-

nis moet overgedragen worden. Volgens haar kan dit enkel door elkaar fysiek te ontmoeten op regelmatige basis en twee dagen per week voldoen niet. Na deze mededeling door de overheid stuurde het vakbondsfront een motie. De nota werd alvast uitgesteld tot na de zomer.

Ondertussen werd een informeel overleg met de drie vakbonden georganiseerd. Een tegenvoorstel van de vakbonden bevat het behoud van de mogelijkheid tot drie dagen telewerken, maar met enkele richtlijnen en een aanwezigheid van twee dagen op de werkvloer. Ook voor de diensthoofden gaven we geen goedkeuring om aanwezigheid van vier dagen te rechtvaardigen. We kregen van onze leden

groen licht om dit voorstel op het volgend BOC te officialiseren.

Groot was onze verbazing eind augustus toen we de nieuwe nota ontvingen. Ons voorstel werd niet weerhouden, de overheid kwam wel terug op de beslissing om de diensthoofden vier dagen te verplichten aanwezig te zijn op de werkvloer. Er werd bovendien een charter met richtlijnen bijgevoegd. Op zich geen probleem (zelfs al kregen we heel wat opmerkingen van leden die de overheid beschuldigden geen vertrouwen te hebben in hun personeel), maar men vertrekt van bijkomende condities van het KB Telewerken.

Op 5 september vond dus het BOC plaats waarop de nieuwe nota werd voorgesteld. Eén vakbond had uitstel gevraagd maar dit werd geweigerd. Volgens de voorzitter werd er al genoeg overlegd en moesten de knopen nu doorgesneden worden. Verschillende argumenten werden aangehaald om het huidige systeem mits een aantal richtlijnen te behouden, maar de voorzitter bleef hardnekkig bij haar standpunt.

## Grote zorgen

Volgens de ACOD heeft de FOD grotere

## “Is er geen vertrouwen meer?”

zorgen door de besparingen die eraan komen met de nieuwe regering. We haalden aan dat we 100 procent gemotiveerde personeelsleden nodig zullen hebben om de FOD te laten functioneren en dat de betwiste nota hierbij niet zal helpen. Worden de ambtenaren die gedurende het Belgische voorzitterschap van de Europese Unie alles gegeven hebben, met deze nota bedankt? Zullen de ambtenaren uren blijven overwerken zoals ze nu doen als de overheid geen rekening houdt met het evenwicht privé en werk?

Bovendien geeft de overheid niet alleen geen gehoor aan de vakbonden, ze blijft ook doof voor haar personeel. Wat wordt opgelegd staak haaks op de resultaten van haar eigen enquête over telewerk, waaraan massaal is deelgenomen en die een grote en overtuigende tevredenheid aantoonde met het vigerende regime.

Op het BOC heeft de ACOD en de andere aanwezige vakbond een negatief advies gegeven. De voorzitter nam daarvan akte maar wil haar plannen realiseren vanaf

1 november 2024. Houdt de overheid er geen rekening mee dat het hier gaat over een aanpassing van het arbeidsreglement en dat bij een negatief advies van een van de vakbonden bemiddeling nodig is? Het KB Telewerken is duidelijk, over iedere bijkomende maatregel moet onderhandeld worden in een sectorcomité. De ACOD rekent op de steun van haar leden om deze nota terug te draaien of aan te passen.

*Kurt Sissau*



# NAVO-uitdagingen België en Nederland Een contrast in defensiebeleid

**Tijdens de NAVO-top in Wales van 2014 beloofden alle lidstaten hun defensie-budgetten binnen tien jaar op te trekken tot 2 procent van hun bruto binnenlands product (bbp). Bovendien zou minstens 20 procent van deze uitgaven naar nieuw militair materieel en onderzoek gaan. België, destijds onder leiding van premier Elio Di Rupo, stemde hiermee in. Tien jaar later blijkt echter dat België ver achterblijft bij het nakomen van deze belofte.**

In 2014 besteedde België slechts 0,97 procent van zijn bbp aan defensie en hoewel dit in 2023 licht is gestegen naar 1,30 procent, blijft ons land nog steeds ver verwijderd van de NAVO-norm. In vergelijking met buurlanden zoals Nederland en Duitsland, die hun defensiebudgetten aanzienlijk hebben verhoogd, blijft België achter.

### Politiek steeds dringender

Om deze achterstand in te halen, zou België jaarlijks bijna 5 miljard euro extra moeten investeren in defensie. Dit vormt een uitdaging voor de federale regering, die worstelt met een begrotingstekort

van bijna 30 miljard euro. Ondanks de financiële druk is uitstel van militaire investeringen volgens defensie-experts geen optie. Het risico bestaat dat een verdere vertraging uiteindelijk hogere kosten met zich meebrengt.

Politiek gezien wordt de situatie steeds dringender, gezien de internationale druk op België toeneemt. Veel NAVO-landen, zoals Spanje en Slovenië, hebben concrete plannen om tegen 2029 of 2030 aan de 2 procentnorm te voldoen. België daarentegen heeft het bereiken van die doelstelling pas gepland tegen 2035, wat elf jaar later is dan oorspronkelijk afgesproken. Dit maakt België een van de zwakste schakels binnen de NAVO.

### Nederland koploper

In contrast hiermee heeft Nederland zich ontwikkeld tot een koploper binnen de NAVO. Waar het land in 2014 slechts 1,15 procent van zijn bbp aan defensie besteedde, is dit in 2024 opgelopen tot 2,05 procent. Nederland investeert fors in onder meer F-35 gevechtsvliegtuigen en Patriot-luchtafweersystemen en neemt met de benoeming van Mark Rutte als

NAVO-secretaris-generaal een prominente positie in.

België daarentegen blijft worstelen met het realiseren van zijn defensieambities. Ondanks het feit dat de Vivaldi-regering het STAR-plan heeft gelanceerd, waarin 11 miljard euro aan investeringen is voorzien, blijft de vraag of de 2 procentnorm ooit gehaald zal worden. Bovendien rijzen er vragen over de kwaliteit van sommige Belgische militaire aankopen, zoals de beslissing om SkyGuardian-drones niet te bewapenen.

Het verschil tussen België en Nederland op het gebied van defensie is overduidelijk. Nederland heeft zijn militaire capaciteit fors uitgebreid en voldoet aan de NAVO-norm, terwijl België worstelt met politieke en financiële hindernissen. De komende jaren zal België belangrijke beslissingen moeten nemen om zijn positie binnen de NAVO te versterken en zijn defensie op peil te brengen.

*Robby Huysmans*





# Nieuw beloningsbeleid

## Expeditie Talent: berekening overstapsimulator

**In de septembereditie van Tribune gaven we wat meer uitleg over het nieuw beloningsbeleid binnen Expeditie Talent en de mogelijkheid om over te stappen naar het nieuw loongebouw: het salarissysteem op basis van evaluatie.**

Dit nieuw loongebouw was op 1 juni 2024 enkel van kracht voor nieuwe wervingen en bevorderingen, vanaf 1 september 2024 was er de eerste beslissingsmogelijkheid tot vrijwillige instap in het nieuw loongebouw vanaf 1 januari 2025.

De eerste aanvraagperiode voor de vrijwillige salarisoverstap loopt nog tot eind november 2024. Deze beslissing hoeft dus zeker niet hals over kop genomen te worden, daar is geen enkel voordeel uit te halen.

Ter herinnering: binnen het nieuwe salarissysteem werden nieuwe salarisschalen ontwikkeld waarbij de jaarlijkse salarisevolutie afhankelijk is van een extra evaluatie door het management.

### Hoe helpt ACOD jullie verder?

Op 2 september was de lang verwachte overstapsimulator van AgO actief binnen Vlimpers. Al snel kregen we de melding van leden dat de simulator hun specifieke situatie niet kon berekenen, of dat er verkeerde salarisschalen werden geprojecteerd.

Na onze tussenkomst kregen we inderdaad te horen van AgO dat er inderdaad problemen waren met de simulaties van bepaalde personeelsgroepen. Het gaat onder meer over een deel van de personeelsleden die tussen 2015 en 2019 met een staatshervorming overgekomen zijn naar de Vlaamse overheid, de wetenschappelijke attachés en enkele uitzonderingen zoals personeelsleden met een combinatie van een graad en salarisschaal die in theorie niet mogelijk is.

AgO beloofde te werken aan een oplossing die zo snel als mogelijk geïmplementeerd zal worden. Ondertussen kregen de betrokken personeelsleden en entiteiten een melding van dit probleem via e-mail. Zodra deze personeelsleden aan de slag kunnen met de overstapsimulator, krijgen deze een nieuwe e-mail.

Ondertussen stelde ook ACOD Overheidsdiensten een eigen simulator op punt. Aan de hand hiervan kunnen wij onze leden bijstaan om het juiste moment van overstap naar het nieuwe salarissysteem te bepalen. Tegen onze verwachtingen in, is het instrument van AgO degelijk te noemen. Zoals gezegd blijven sommige personeelsgroepen op het moment van dit schrijven nog op hun honger en zijn de berekeningen voor de personeelsleden van de zesde staatshervorming en van de specifieke salarisschalen van het wetenschappelijk personeel nog niet betrouwbaar. Wij maken ons sterk dat onze ACOD-tool die berekeningen wel aankan.

### Welke gegevens hebben we nodig?

Om de overstapsimulator van AgO te kunnen verifiëren, is het aangewezen dat er eerst een eigen simulatie gemaakt wordt met de overstapsimulator van Vlimpers. Vervolgens kan deze berekening via mail overgemaakt worden aan één van onze hoofdafgevaardigden, samen met de volgende gegevens die noodzakelijk zijn voor de controle van de berekening.

1. Je functiegegevens, die kan je ophalen uit Vlimpers. Ga naar: <Persoonsgegevens> – <Functiegegevens> – <Salarisevolutie> Maak hier een screenshot van.
2. Je graad en tewerkstellingspercentage: die vind je op je loonfiche bij 'Persoonlijke gegevens'.
3. Je vroegste en wettelijke pensioendatum, die vind je op 'My-Pension.be'. Kies: <Mijn wettelijk pensioen>, onderaan de pagina lees je "Vroegste pensioendatum" en "Wettelijke pensioendatum".

De gegevens van onze hoofdafgevaardigden kunnen jullie terugvinden op onze website ACOD Overheidsdiensten- VLAAMS ([www.acod-overheidsdiensten.be](http://www.acod-overheidsdiensten.be)).

Na controle maken wij u het resultaat van onze berekeningen over, samen met ons advies over het (financieel) beste overstapmoment. Het blijft uiteraard uw individuele keuze of je al dan niet wenst over te stappen naar het salarissysteem op basis van evaluatie- met prestatie management- maar zoals reeds aangehaald is daar nog eventjes tijd voor.

Uiteraard willen wij ook hulp bieden aan onze leden om de berekening in Vlimpers samen met hen te maken indien dat om een of andere reden niet zou lukken. Contacteer in dat geval de lokale afgevaardigde voor meer informatie.

### Opgepast!

De overstapsimulator van AgO kan je vinden in het overzicht van de selfservice 'loon' in Vlimpers. Daar vind je de tegel 'keuze salarissysteem/statuut'. Onder deze tegel staan twee aanvraagformulieren: enerzijds voor het salarissysteem, anderzijds voor het statuut. Dit zijn twee onderscheiden keuzeformulieren, die los staan van elkaar, maar beide keuzes zijn 'bewust en onomkeerbaar'.



Het keuzeformulier van het salarissysteem geeft toegang tot de overstapsimulator en je kan hier de keuze voor het nieuwe salarissysteem maken.

Het keuzeformulier van het statuut geeft de keuzemogelijkheid voor een vrijwillige contractuele tewerkstelling, m.a.w. het neerleggen van de statutaire tewerkstelling.

Als men kiest voor de overstap naar het salarissysteem op basis van evaluatie, hoeft men niet noodzakelijk zijn/haar statuut op te geven! De overstap naar het nieuwe salarissysteem gebeurt

immers met behoud van hoedanigheid, contractueel of statutair. Kiezen voor een contractuele tewerkstelling betekent ook het verliezen van de verworven rechten als statutair. Een gewaarschuwd persoon is er twee waard.

*Jan Van Wesemael, Geert Dermaut*

## Gewenst Sociale Vlaamse regering met hart voor haar personeel

**De verkiezingen van 9 juni liggen al een tijdje achter ons en ACOD Overheidsdiensten volgt de onderhandelingen in Vlaanderen op de voet. Uiteraard toetsen we wat uitlekt en het uiteindelijke resultaat aan ons politiek memorandum met onze uitgangspunten voor een nieuw Vlaams regeerakkoord. Ziehier wat wij willen.**

- Een sterk Vlaams personeelsstatuut voor alle personeelsleden, statutairen en contractuelen. Het statuut van de huidige statutairen moet behouden blijven en het statutair ambt voor nieuwe wervingen bij de Vlaamse overheid moet heringevoerd worden. Het statutair ambt staat garant voor een objectieve en onafhankelijke dienstverlening aan de bevolking.
- De stopzetting van de lineaire besparingen op personeelsaantallen (geen 'koppenbesparing' meer).
- De stopzetting van de besparingen op de werkingsmiddelen en dienstverlening aan de bevolking.
- De (meerjarige) begroting moet in een substantieel bedrag voorzien voor de onderhandelingen van een kwantitatief sectoraal akkoord-cao. We konden van de vorige Vlaamse regering 45 miljoen euro afdwingen in de onderhandelingen. Dit bedrag moet minstens geïndexeerd worden voor een volgend sectoraal akkoord-cao.
- Investeren in personeelsuitbreiding voor een verdere gerichte uitbouw van de dienstverlening.
- Uitbreiding van de lijst van de gezagsfuncties (waar wel nog statutaire wervingen mogelijk zijn).
- Een afdwingbare procedure en stevige bescherming bij het ontslag van contractuelen.
- Een versterking van het pensioenfonds voor de contractuelen (van 5 naar 8 procent).
- Meer structurele maatregelen om burn-out tegen te gaan. Een peter/meterschapsfunctie kan hier een bijdrage leveren.
- De evaluatie herbekijken en richten op ondersteuning en begeleiding van wie het moeilijk heeft.
- Concrete en bijkomende maatregelen inzake eindloopbaanregeling.
- Een beloningsbeleid dat de anomalieën uit het verleden wegwerkt (zeker voor niveau B). Het nieuwe beloningsbeleid van de 5 Sporen komt hier niet volledig aan tegemoet. Wij vinden dat dit



concreet moet bijgestuurd worden.

- Een stop op de externe advies- en consultancyopdrachten, die meestal veel geld kosten aan de overheid en leiden tot een verlies van kennis en integriteit. Een verplichte kosten-batenanalyse moet gebeuren waarbij de leidraad uitgevoerd wordt en verplichtend gemaakt voor elke uitbesteding en consultancyopdracht. Er moet bij elke uitbesteding en consultancy een verplichte audit gebeuren. De eerste optie moet altijd zijn om dit door eigen overheidsdiensten te laten uitvoeren. Hiervoor moet dan ook in de nodige personeelsleden en diensten worden voorzien.
- We willen een sociale Vlaamse regering die rekening houdt met haar personeel.

*Chris Moortgat, Jan Van Wesemael*

# Afschaffing stemplicht

## Ondemocratische toestanden bij lokale en regionale besturen

*Je hebt ze zeker al gezien, de affiches en de spotjes waarin men ons oproept om niet alleen onze stem te laten horen op het sportveld, bij de kapper of aan de toog, maar ook in het stemhokje op 13 oktober. Tegelijk hinderen sommige besturen de uitoefening van het stemrecht.*

De Vlaamse overheid bespaart kosten noch moeite om iedereen ervan te overtuigen om op 13 oktober naar het stemhokje te gaan nu de stemplicht is afgeschaft. Ook de minister van Binnenlands Bestuur Lydia Peeters (Open VLD) schuwt de grote woorden niet: “Dwang kent geen plaats in een democratie. We leggen de verantwoordelijkheid waar ze hoort: bij de burger zelf. We verplichten burgers niet langer om te gaan stemmen bij de lokale verkiezingen. Indien je niet wil gaan stemmen, hoef je dat ook niet te doen. Weet wel dat elke stem impact heeft en van belang is: van belang voor de toekomst van jouw dorp, gemeente of stad. Van belang voor toekomstige generaties. (...)”

### Brandweer

Maar wat beste minister, indien je wel wil gaan stemmen, maar je werkgever maakt het je quasi onmogelijk om te gaan stemmen? Wat dan?

Wij merkten namelijk dat sommige brandweerzones niet meer de nodige tijd willen geven aan hun operationeel personeel dat dienst heeft op 13 oktober om te gaan stemmen. Tot nu toe was het zo dat alle operationele leden die dienst hadden op de dag van de verkiezingen en die zelf wilden stemmen (dus niet via volmacht), dit konden doen. De brandweerzones zorgden ervoor dat er intern een regeling werd getroffen zodat dit mogelijk was.

In een dienstmededeling van de brandweer Vlaams-Brabant West laat de zone aan de collega's die dienst hebben op 13 oktober 2024 doodleuk weten dat nu de stemplicht is afgeschaft, men maar een volmacht moet geven of dat ze verlof of recup moeten nemen indien ze willen gaan stemmen op 13 oktober. Dit is onvoorstelbaar en gaat zelfs in tegen wat in



de memorie van toelichting staat bij het decreet van 16 juli 2021. Daarin wordt gesteld dat de afschaffing van de opkomstplicht “niet [betekent] dat de kiezer niet mag aangemoedigd worden om te gaan stemmen. Het blijft voor elke kiezer immers belangrijk dat hij zijn democratisch recht om zijn stem uit te brengen, uitoefent.”

### Niet lijdzaam toekijken

Hoe haalt een brandweerzone, die bestuurlijk geleid wordt door burgemeesters, het in haar hoofd om net bij de lokale verkiezingen ervoor te zorgen dat het operationeel personeel op die dag niet kan gaan stemmen? Zou minister van Binnenlands Bestuur Lydia Peeters niet best eens een hartig woordje spreken met haar partijgenote Irina De Knop, burgemeester en voorzitter van de brandweerzone Vlaams-Brabant West? Misschien moet de minister het belang van lokale verkiezingen voor de burgemeester zelf eens uitleggen, en het ondemocratisch gehalte van de dienstmededeling.

Hoe dan ook, als vakbond zullen wij het hierbij niet laten, want de democratie is ons wel dierbaar. Wij zullen niet lijdzaam toekijken hoe werkgevers sommige groe-

pen werknemers proberen uit te sluiten van deelname aan de verkiezingen. Wij tolereren niet dat hulpverleners dood worden gemaakt. Wij zullen dan ook ijveren om in elk administratief statuut dienstvrijstelling te laten inschrijven om tijdens de diensturen te kunnen gaan stemmen.

Beste leden, indien jullie door het lokaal bestuur ook hinder ondervinden om te kunnen gaan stemmen op 13 oktober 2024, spreek onze militanten hierover aan want... laat je stem niet alleen horen in het stemhokje maar ook voor en na 13 oktober aan jullie vakbond ACOD LRB.

*Stefaan Helegeer, Gert Vlasselaer*

# Toename fysieke en psychische klachten De cijfers liegen niet

***Uit een recent onderzoek van Mensura blijkt dat de voorbije vijf jaar het aantal motorische of psychische klachten bij de werknemers enorm is toegenomen. Deze opmars van klachten is ook merkbaar bij de lokale besturen.***

Naast mentale klachten gaat het voornamelijk over pijn in de schouders, de nek of (lage) rug, klachten die normaal het meest bij zware beroepen voorkomen. In 2023 bleek dat 22,7 procent van de werknemers in de publieke sector en 24,3 procent in de zorgsector fysieke klachten ondervond. Psychische problemen in de publieke sector bereiken een trieste 9,7 procent, wat meer dan een verdubbeling is op vijf jaar tijd.

### Fysieke klachten

Veel werknemers hebben last van motorische of fysieke klachten: aandoeningen aan de spieren en gewrichten zoals pijn in

de schouders, in de nek of de (lage) rug, de bovenste en de onderste ledematen. Fysieke belasting ondervind je het meest tijdens het verrichten van lichamelijke arbeid. De sterkste stijging van motorische klachten zien we in de zorgsector met 36 procent. Maar er is de jongste jaren ook een sterke toename bij de werknemers die vele uren per dag achter een scherm zitten. De meeste daarvan zijn in de dienstensector actief. De voorbije vijf jaar is er een stijging van klachten met 40 procent. Het beeldschermwerk, thuis of op kantoor, zorgt voor almaar meer problemen van nek, rug en schouders. Dit toont het belang aan van ergonomie voor het welzijn van de werknemer. Inzetten op ergonomie zorgt voor de preventie en een maximale beperking van fysieke klachten en heeft een positieve invloed op het algemeen welzijn van werknemers, alsook op de productiviteit. Naast het ter beschikking stellen van ergonomisch materiaal, kan de werkgever het personeel een gezond ge-

drag aanleren dat onder meer kan bestaan uit het afwisselen van de houding tijdens het uitvoeren van het werk.

### Psychische klachten

Er is een stevige toename van werknemers met psychische problemen. Vooral na de coronapandemie is het aantal werknemers met psychische klachten enorm gestegen. De percentages liggen het hoogst in de publieke sector (9,7 procent) en in de zorg- en dienstensector (beide 8,9 procent). Het feit dat iedereen overal bereikbaar is, de werkbelasting toeneemt, het leven in zijn geheel hectischer wordt... zorgt ervoor dat onze hersenen extra worden belast en illustreert het belang van de verplichting van de werkgever om een dynamisch welzijnsbeleid uit te werken. Daarin moeten onder meer de psychosociale risico's in kaart worden gebracht en de preventie-maatregelen worden uitgewerkt om deze risico's tot een minimum te herleiden of





te elimineren. Workshops, deconnectie, opleidingstrajecten die de veerkracht versterken en een goede begeleiding inzake re-integratie zijn mogelijke acties.

Hybride werken is vandaag meer regel dan uitzondering en dit creëert meer uitdagingen voor de beeldschermwerkers, zeker om de grens tussen werk en privé te bewaren. Het sensibiliseren over het belang van deconnectie is een belangrijke taak voor de werkgever om de werknemers te behoeden voor het laten vervagen van die grens.

Uit een RAPS-enquête (risicoanalyse psychosociale aspecten) in 2023 uitgevoerd bij 35.000 werknemers door IDEWE in 2023 blijkt dat werknemers meer stress en emotionele uitputting ervoeren dan het jaar ervoor. Het aantal mensen dat hieronder lijdt is sinds 2014 telkens gestegen met 40 procent.

## Belang van preventie

Of het nu fysieke klachten of klachten van psychische aard zijn, het belang en het doel van een welzijnsbeleid wordt nogmaals in de verf gezet om het algemeen welzijn van het personeel te bevorderen.

Het welzijnsbeleid bepaalt de te bereiken doelstellingen en de wijze waarop men die wil bereiken.

Op 25 mei 2024 werd nieuwe wetgeving van kracht ter preventie van musculoskeletale aandoeningen (MSA) op het werk. Deze aandoeningen ontstaan wanneer je lange tijd dezelfde lichaamsdelen belast. De vorige wetgeving legde de werkgevers verplichtingen op aangaande staand werken, beeldschermwerk en het manueel hanteren van lasten. De nieuwe wetgeving wil werkgevers bijkomend stimuleren om meer in te zetten op ergonomie op het werk en om MSA op het werk preventief aan te pakken.

Vanaf het ontwerp van de werkposten moet de werkgever nu rekening houden met de ergonomie op het werk. Het is belangrijk al in de ontwerpfase aandacht te hebben voor de arbeidsveiligheid en de gezondheid van een werkpost, maar ook voor de ergonomie van die werkpost.

De werkgever moet een risicoanalyse uitvoeren van de musculoskeletale risico's, rekening houdend met de biomechanische

risicofactoren waaraan de werknemers worden blootgesteld: het gebruik van kracht, de werkhoudingen, repetitieve bewegingen, de duur en de frequentie van de taken of bewegingen, de werkbewegingen zelf en de kracht van het contact. Ook met andere risicofactoren die verband houden met het uitvoeren van de taak en/of met de werkpost moet rekening worden gehouden. Denk maar aan het dragen van zware PBM's (persoonlijke beschermingsmiddelen), te veel lawaai in de omgeving van de werkvloer in functie van de activiteiten, onvoldoende verlichting...

Op het vlak van de psychosociale risico's moet elke werkgever in het arbeidsreglement verklaren op welke manier de organisatie de psychosociale risico's algemeen behandelt. De contactgegevens van de preventieadviseur psychosociale aspecten moeten erin vermeld worden, evenals deze van de interne vertrouwenspersoon. Ook de informele en formele procedures die een werknemer kan invoeren wanneer hij/zij meent slachtoffer te zijn van een psychosociaal risico, moeten worden beschreven.

*lees verder op p30*

## Lokale en regionale besturen

De werkgever moet een register van feiten door derden inzake pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld bijhouden. Een werknemer die het gevoel heeft slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag door een derde moet kunnen een aangifte doen. Die aangifte wordt verplicht bewaard in het register.

Naast het verplicht uitvoeren van een risicoanalyse psychosociale aspecten en de uitvoering van een actieplan, wordt het jaarlijks beleid inzake psychosociaal welzijn geëvalueerd. Dit behelst zowel de risico's

als de genomen preventiemaatregelen. Indien nodig, worden er aanpassingen aangebracht.

### Risicoanalyse

Met een risicoanalyse brengt men de interne en/of externe risicofactoren van een organisatie in kaart. In de analyse gebeurt de identificatie van gevaren voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Aan de hand van de analyse stelt men de preventieve maatregelen op. De werkgever is verplicht onder andere een risicoanalyse ergonomie en psychoso-

ciale aspecten te laten uitvoeren. De leden van het CPBW moeten op de hoogte worden gebracht van de resultaten en van de preventiemaatregelen die de werkgever wil nemen. Het CPBW heeft de essentiële rol de verschillende knipperlichtindicatoren te monitoren. Als lid van het CPBW kan een afgevaardigde ook daar helpen het verschil te maken.

*Gert Vlasselaer, Kristof Dupon*

*Bronnen: Idewe.be / Ikvoelmegoedophet-werk.be / Beswic.be*

## Vacature Medewerker ACOD LRB Oost-Vlaanderen

***Bij ACOD LRB Oost-Vlaanderen is er een vacature van voltijdse medewerker, de administratieve standplaats is Gent. Kandidaten moeten in orde zijn met hun bijdrage, ten minste vier jaar lid zijn en voldoen aan onderstaand profiel. De nodige vorming gevolgd hebben is een pluspunt.***

Geïnteresseerden kunnen tot 1 november 2024 hun kandidatuur per brief of e-mail richten aan: Bestendig secretaris ACOD LRB Oost-Vlaanderen, Stephan Van de Meirssche, Bagattenstraat 158, 9000 Gent of [stephan.vandemeirssche@cgspacecod.be](mailto:stephan.vandemeirssche@cgspacecod.be).

### Profiel

- De medewerker
- neemt deel aan verscheidene comités, interne en externe vergaderingen
  - zorgt voor een efficiënte en klantvriendelijke dienstverlening
  - verricht administratieve opdrachten zoals het verzorgen van verslaggeving en helpt bij het organiseren van diverse acties
  - verstrekt alle informatie aan leden, militanten en besturen
  - rapporteert aan de bestendig secretaris
  - volgt persoonlijke dossiers van leden op en verdedigt hen waar nodig
  - stuurt militanten aan.

### Competenties en attitudes

- Zich flexibel en loyaal kunnen opstellen.
- Orde, netheid, stiptheid en nauwkeurigheid.
- Samenwerken en rapporteren.
- Zelfstandig, constructief en diplomatisch kunnen werken.
- De deontologische code en visie van de ACOD uitdragen.

### Statuut

De medewerker wordt gedetacheerd conform het syndicaal statuut en wordt tewerkgesteld binnen een overeenkomst afgesloten met de bestendig secretaris.

## Oproep tot kandidaturen Bestendig secretaris ACOD LRB Vlaams-Brabant

***In januari 2025 zal het buitengewoon congres ACOD LRB Vlaams-Brabant de bestendig gewestelijk secretaris verkiezen. De huidige bestendig secretaris zal met pensioen gaan op 1 mei 2026. De overgangperiode zal dan ook gebruikt worden om een goede opvolging te verzekeren.***

Goede kennis van het Decreet Lokaal Bestuur, het BVR RPR van 2023, de arbeids- en arbeidstijdwet, alsook het brandweerdossier zijn pluspunten.

Kandidaturen kunnen ingediend worden voor 15 december 2024 bij de voorzitter van ACOD LRB Vlaams-Brabant, Katia

Poels, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven of via [katiapoels925@gmail.com](mailto:katiapoels925@gmail.com). Bijkomende inlichtingen kunnen ingewonnen worden bij de voorzitter. De verzenddatum geldt als bewijs van inzending van de kandidatuur.

# Onderwijsinternaat Verblijf in kader van jeugdhulpverlening

**Niet alle jongeren verblijven in een onderwijsinternaat omdat de leerling zelf of de ouders ervoor gekozen hebben. Er zijn ook internen die er verblijven in het kader van jeugdhulpverlening. Hierbij speelt het onderwijsinternaat een belangrijke rol, meestal omdat er geen plaats beschikbaar is in de welzijnsvoorzieningen.**

Om de begeleiding zo goed mogelijk te laten verlopen, worden door het onderwijsinternaat, de ouders, de interne zelf en de actoren van de jeugdhulpverlening afspraken gemaakt over de opvolging, het verblijf en de specifieke zorgnoden van de jongere. In de praktijk worden een afsprakenkader en ondersteuningsplan opgemaakt.

Het afsprakenkader en ondersteuningsplan zijn in feite één document. Het bevat de basisprincipes voor de samenwerking tussen het onderwijsinternaat en de welzijnsactoren wat betreft de inzet van personeel en middelen. Eventueel kan het CLB van de school van de jongere betrokken worden vanuit de opdracht om leerlingen te begeleiden in hun functioneren op school en in de maatschappij en vanuit de functie brede instap. Pas nadat alle betrokkenen het document ondertekend hebben, kan de jongere ingeschreven worden en kan ook het internaatreglement ondertekend worden.

Om onderwijsinternaten en jeugdhulpactoren te helpen met een afsprakenkader en ondersteuningsplan, werd de kadertekst 'Een doorgedreven samenwerking tussen onderwijsinternaten en welzijn voor kinderen en jongeren van wie het verblijf kadert in de jeugdhulpverlening' opgesteld. Je kan deze tekst raadplegen op onze website ([www.acodonderwijs.be/kadertekst](http://www.acodonderwijs.be/kadertekst))

## Drie mogelijke trajecten

Voor de jongere die in het kader van jeugdhulpverlening in een onderwijsinternaat verblijft, werden drie mogelijke trajecten opgesteld.

- Eerste traject: het verblijf in het onderwijsinternaat op zich voldoet aan de hulpvraag.
- Tweede traject: het verblijf in het on-



derwijsinternaat op zich voldoet niet aan de hulpvraag, er is nood aan bijkomende ondersteuning.

- Derde traject: de situatie in het tweede traject is vastgelopen of de jongere verblijft tijdelijk in het onderwijsinternaat in afwachting van een plaats in een welzijnsvoorziening.

We zijn echter realistisch over het tijdelijk karakter van het derde traject. Reeds jaren zijn er plaatsen te kort in welzijnsvoorzieningen, het tijdelijke verblijf in het onderwijsinternaat zal dus wel wat langer duren dan gepland. Indien dat verblijf goed verloopt en de evaluatie voor het onderwijsinternaat, de school en de jongere positief is, dan wordt het tijdelijk karakter in het belang van iedereen ook beter definitief.

ACOD Onderwijs begrijpt dat jongeren in afwachting van een plaats in een welzijnsvoorziening opgenomen worden in een onderwijsinternaat. De middelen en omkadering voor deze doelgroep zijn echter van hetzelfde niveau als de twee andere doelgroepen die meer personeelsomkadering genereren namelijk kleuters en jongeren met een verslag IAC/OV4. We eisen dat voor de jongeren die in het kader van jeugdhulpverlening in een internaat ver-

blijven, in de nodige middelen en voldoende personeelsomkadering voorzien wordt door Welzijn om het 'tijdelijke' verblijf met de juiste ondersteuning kwaliteitsvol te laten verlopen.

*jeanluc.barbery@acod.be*

# 'Boter bij de Vis' - het CLB-plan van ACOD Onderwijs (deel 4)

## Tijd voor bijscholing en professionalisering

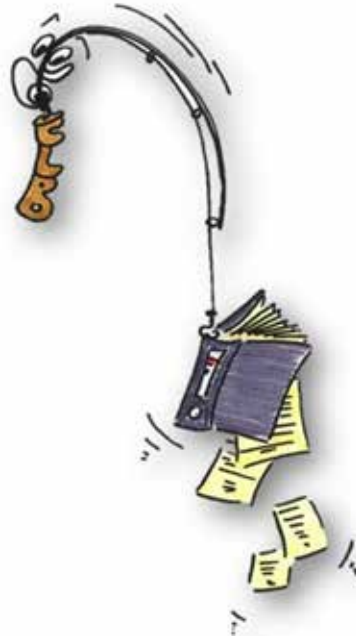
*De CLB's hebben door het Decreet van 27 april 2018 betreffende de leerlingenbegeleiding in het basisonderwijs, het secundair onderwijs en de centra voor leerlingenbegeleiding de opdracht leerlingen te begeleiden in hun functioneren op school en in de maatschappij. Ze bieden hiervoor kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding aan. De personeelsleden van het CLB zijn professionals die het onderwijs- en hulpverleningslandschap kennen en deze in het belang van de leerling samenbrengen.*

Om deze kwaliteitsvolle leerlingenbegeleiding te kunnen blijven aanbieden in een snel wijzigende maatschappij is continue professionalisering een noodzaak. De aanwezige expertise over onderwijs, welzijn, bijzondere jeugdzorg en preventieve gezondheidszorg moet voortdurend bewaard, versterkt, geactualiseerd en uitgebreid worden. Ook de samenwerkingsexpertise met alternatieve begeleidingsprojecten voor kwetsbare jongeren – vaak lokaal of regionaal georganiseerd – dient geborgd.

Elk centrum stelt daarvoor jaarlijks een vormingsplan op. Ieder voltijds tewerkgesteld personeelslid heeft recht op tien werkdagen vorming per schooljaar. Voor wie deeltijds werkt en/of slechts een gedeelte van het schooljaar in dienst is, wordt dit verhoudingsgewijs aangepast. We zien dat in de dagelijkse realiteit er toch knelpunten zijn.

### Knelpunten

**1.** Koken kost geld, vorming kost vaak fortuinen. De CLB's hebben niet de middelen om zich volop op de vormingsmarkt te storten. Daardoor blijven de tien werkdagen vorming vaak theorie. Er kunnen maximaal drie dagen meegenomen worden naar een volgend schooljaar en dit voor maximaal een schooljaar. De permanente ondersteuningscel en de pedagogische begeleidingsdienst kunnen hier een taak opnemen, als professionals die de sector zeer goed kennen en op de professionaliseringsnoden kunnen inspelen. Zij doen



## Professionalisering mag niet feitelijk worden uitgehold door gebrek aan middelen

dat ook binnen de tijd en met de mensen en middelen die ze ter beschikking hebben. Maar ook die tijd, mensen en middelen zijn zeer beperkt, te beperkt om hier het verschil te kunnen maken voor de sector.

**2.** Vaak worden in de centra interne studiedagen georganiseerd op initiatief van de directie en het ondersteunende middenkader, omwille van praktische maar ook financiële redenen. Hier uit zich een ander knelpunt: in een CLB werken personeelsleden uit verschillende disciplines, met verschillende taken. Algemene, overkoepelende vorming is vaak gericht op een belangrijk deel van het personeel, maar niet voor iedereen relevant. Maar door de manier van organiseren is het vaak verplicht voor iedereen en wordt een deel van de vorming als niet zinvol ervaren. Administratief personeel, medisch en pa-

ramedisch personeel: zij hebben andere behoeftes dan wie zich concentreert op loopbaanbegeleiding of leren en studeren.

**3.** Wie deeltijds werkt en een interne vorming moet volgen, zit met die gemeenschappelijke vorming ook al vlug aan zijn of haar vormingsrantsoen. Want vorming over bv. nieuwe regelgeving neemt voor iedereen evenveel tijd in beslag, los van het tewerkstellingsvolume.

**4.** Onderwijs is voortdurend in beweging. Maar vaak maakt de overheid het voor het personeel van scholen en CLB's niet gemakkelijk om professioneel op nieuwe uitdagingen in te spelen. Vernieuwingen slepen eerst lange tijd aan, waarna ze vaak op een draffe kort voor het nieuwe schooljaar worden goedgekeurd en scholen en CLB's zich bliksemsnel moeten organiseren om het personeel te instrueren.

**5.** Over externe vorming circuleren allerlei interne rapporteringssystemen binnen de CLB's. Hoe goed bedoeld ook, vaak werkt dit drempelverhogend om vorming te kunnen volgen. Niet iedereen voelt zich even comfortabel om bv. een vormingsdag voor alle personeel samen te vatten. Soms moeten er verslagen gemaakt worden volgens een bepaald format, waarvan het maar zeer de vraag is of die nadien door de collega's geraadpleegd worden. Zo draagt vorming bij aan de planlast, in plaats van een hulp te zijn voor het personeel en de professionaliteit te verhogen.

**6.** Algemeen wordt er bij vorming ook te veel vertrokken van de noden zoals die door het beleid gezien worden. De vorming wordt zo sterk aanbod-gestuurd, in plaats van vraag-gestuurd. De invulling van vorming moet veel meer bottom-up gebeuren, vanuit de vragen en noden van de personeelsleden.

### Wijzigingen noodzakelijk

ACOD Onderwijs eist daarom dat er inzake vorming van CLB-personeel een reeks wijzigingen plaatsvinden.



- Wij vragen meer budget om het personeel van de CLB's verder te professionaliseren. Nu zet het gebrek aan middelen een rem op de professionalisering. Idealiter worden de met de CLB's verbonden permanente ondersteuningscel en de pedagogische begeleidingsdienst daartoe versterkt. Het is niet verstandig de CLB's (en de scholen) met hun werkingsmiddelen een lucratief privaat vormingscircuit te laten financieren terwijl het onderwijs zelf, mits die extra middelen, de nodige expertise het best kan aanbieden.

- Wij vragen dat de structurele tijd en ruimte voorzien voor professionalisering binnen de arbeidsuren van het CLB-personeel gewaarborgd wordt en niet door een

gebrek aan middelen de facto uitgehold. Vorming moet maximaal aansluiten bij de noden van het personeel en niet door van bovenaf veronderstelde noden opgelegd worden. Er moet ook over gewaakt worden dat algemene vorming – georganiseerd voor alle personeelsleden van een centrum – de zo noodzakelijke vorming op maat naargelang de discipline, taken en persoonlijke noden niet in de weg staat. Zeker voor wie deeltijds werkt en over minder vormingsdagen beschikt, is dit een belangrijk aandachtspunt.

- Wij vragen maatregelen om professionalisering vlotter te laten verlopen. Elke verandering in onderwijs moet voldoende van tevoren aangekondigd worden en er

moet tijdig, vooraleer de verandering ingaat, bijscholing georganiseerd worden die toegankelijk en haalbaar is voor iedereen. Interne rapporteringssystemen over gevolgde vorming mogen niet in administratief formalisme vervallen en zo de planlast verhogen. Ze mogen evenmin drempels opwerpen om vorming te volgen, door de lat voor randvoorwaarden en eisen achteraf inzake de gevolgde vorming te hoog te leggen.

*jeanluc.barbery@acod.be*

*Tekst in samenwerking met de gewezen voorzitter van de Commissie Leerlingenbegeleiding Ivo Roggemans en de huidige voorzitter Nico Pattyn*

## Recht op ziekteverlof na ontslag

***Een van de gevolgen van het lerarentekort is dat directies en besturen minder gemakkelijk een VTAO of een Verlof Tijdelijk Andere Opdracht toestaan. Met dit verlof behoud je de benoeming, maar kan je als tijdelijke gaan werken in een ander ambt of in een andere school of centrum.***

Steeds meer personeelsleden omzeilen deze weigering door gewoon ontslag te nemen en elders als tijdelijke te beginnen. Door het lerarentekort is de kans immers eerder klein dat ze na verloop van tijd hun

job verliezen, maar toch willen we waar-  
schuwen voor een en ander.

Als je de vaste benoeming opgeeft en weer tijdelijk wordt, verlies je ook het recht op bezoldigd ziekteverlof dat je als vast benoemde hebt verworven. Je hebt dus enkel recht op de dagen die je als tijdelijke – dus voor je benoeming – hebt opgebouwd, uiteraard verminderd met de ziekte-dagen die je als tijdelijke genoten hebt. Dit betekent dat je in de meeste gevallen een bescheiden ziektekrediet zal hebben.

Er zijn nog risico's. Als je niet opnieuw vast benoemd wordt, dan krijg je voor de diensten die je na je ontslag hebt gepresteerd, een werknemerspensioen in plaats van een ambtenarenpensioen. Het lerarentekort betekent niet dat je je job toch niet kan verliezen. In dat geval heb je niet onmiddellijk recht op een werkloosheidsuitkering, omdat je vrijwillig een stabiele betrekking hebt opgegeven.

*marc.borremans@cgsb.be*





## Werkbaar werk in het onderwijs Wat zijn de risicofactoren?

**Langer werken kan alleen als de job aan bepaalde kwaliteitsnormen voldoet, als het werk werkbaar is. De Stichting Arbeid en Innovatie maakt om de drie jaar in opdracht van de Vlaamse sociale partners een studie over de werkbaarheid van onze jobs. Het onderzoek van 2023 werd onlangs gepubliceerd. Wij bekeken de analyse van de sector Onderwijs en hadden vooral aandacht voor de evoluties van de voorbije jaren.**

In de vorige editie van Tribune bespraken we de werkbaarheidsindicatoren. In dit nummer zien we wat er nu concreet voor zorgt dat onze job werkbaar is of niet. Daarvoor moeten we zes job-kenmerken of risico-indicatoren onder de loep leggen. We lichten de zes kenmerken eerst kort toe. Daarna focussen we op hoe ze de werkbaarheid van onze job beïnvloeden.

### De zes job-kenmerken of risicofactoren

#### Werkdruk

De werkdruk wordt bepaald door kwantitatieve taakeisen, bijvoorbeeld de hoeveelheid werk die men moet verzetten, het tempo waartegen dit moet gebeuren en de deadlines die men moet halen. In 2023 heeft 34,6 procent van de werknemers in het onderwijs een hoge werkdruk, bij 13,5 procent is er sprake van een acuut

hoge werkdruk. Dit is een verbetering ten opzichte van 2019 (41,1 resp. 17,7 procent) en zelfs 2016 (37,2 resp. 15,8 procent), maar het betekent wel dat nog steeds een derde van de leerkrachten hoge werkdruk ervaart. Het cijfer van het onderwijs wijkt niet significant af van dat van de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt. Werkdruk is de voornaamste risicofactor voor werkstress en een verstoring van het evenwicht werk-privé. Te hoge werkdruk kan ook voor motivatieproblemen zorgen.

#### Emotionele belasting

Emotionele belasting ontstaat uit contacten, bijvoorbeeld met leerlingen, studenten, cursisten en cliënten – vaak met specifieke noden – of uit coördinatieopdrachten. Ook in 2023 stellen we op het vlak van emotioneel belastend werk en emotionele overbelasting dezelfde forse verbetering vast ten opzichte van de metingen van 2016 en 2019, nl. 35,0 > 40,8 > 33,2 procent resp. 8,6 > 10,2 > 6,9 procent. Het verschil met de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt blijft significant (23,4 resp. 5,1 procent). Emotionele belasting vormt een risico voor werkstress en verstoort het evenwicht werk-privé.

#### Taakvariatie (afwisseling in het werk)

Is het takenpakket voldoende gevarieerd en moet de werknemer een beroep doen op zijn vaardigheden? Routineus werk staat haaks op taakvariatie. Hier scoort onze sector eerder goed, ondanks de vlakke loopbaan die in diverse rapporten als een probleem wordt aangehaald. Een gevarieerde job heeft 95,0 procent van de personeelsleden. Een kleine minderheid van 5,0 procent geeft aan routinematig werk te verrichten. Slechts 1,8 procent verricht extreem routinematig werk. Deze cijfers liggen in de lijn van die van 2016 (4,8 resp. 1,9 procent) en 2019 (5,5 resp. 1,8 procent). In de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt wordt beduidend meer (extreem) routinematig werk verricht (20,7 resp. 9,0 procent). Voldoende variatie voorkomt motivatieproblemen en bevordert de leermogelijkheden.

#### Autonomie (zelfstandigheid in het werk)

Autonomie wordt bepaald door de mate waarin een werknemer zelf zijn werk kan plannen en organiseren. In het onderwijs is er opvallend minder gebrek aan autonomie dan in de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt (12,6 tegenover 17,0 procent in 2023), wat een positief gegeven is. Toch is er op

lange termijn in de andere sectoren een gunstige evolutie, terwijl dat in het onderwijs net andersom is (van 11,6 procent in 2016 over 11,3 procent in 2019 naar 12,6 in 2023 op het vlak van gebrek aan autonomie).

Een gebrek aan autonomie is een belangrijke risicofactor voor leermogelijkheden.

## Ondersteuning directe leiding

Wordt de werknemer gesteund en gecoacht door zijn rechtstreekse chef?

Hier zien we een gunstige evolutie: 11,7 procent van de werknemers krijgt onvoldoende steun van de directe leiding, 3,6 procent heeft er een negatieve relatie mee. In 2016 (16,0 resp. 5,4 procent) en 2019 (14,1 resp. 5,1 procent) lagen deze cijfers duidelijk hoger.

Zowel deze cijfers als de evolutie zijn vergelijkbaar met die van de andere sectoren. Steun van de rechtstreekse leidinggevende voorkomt werkstress en motivatieproblemen, het is dus belangrijk dat iedere school en ieder centrum een gemotiveerde directeur hebben.

## (Belastende fysieke) arbeidsomstandigheden

Wat is het fysieke comfort van de werknemer? Ondergaat hij lichamelijke belasting? Als we kijken naar de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt, dan worden relatief weinig personeelsleden van het onderwijs geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden (12,6 resp. 2,3 procent). Bovendien is er een significante afname van het aantal personeelsleden dat zich in problematische arbeidsomstandigheden bevindt (2,9 procent in 2016 en 3,2 procent in 2019).

## Wat met de andere functies in het onderwijs?

Het rapport behandelt de werkbaarheid van de jobs van de leerkrachten, maar besteedt ook kort aandacht aan het omkaderende personeel (van kortgeschoolde arbeider tot directeur). Globaal is het werk van deze ruime groep werkbaarder dan dat van het lesgevend personeel. Er is minder werkstress en demotivatie en de balans werk-privé is duidelijk beter, maar de leermogelijkheden zijn niet zo gunstig. Het is jammer dat het rapport deze ruime

groep niet verder opsplijst, want het zou interessant zijn om te weten hoe werkbaar het werk van iedere functie is – van kortgeschoolde arbeider tot directeur – in het onderwijs is.

## Nog lange weg te gaan

Dit rapport leert ons dat het, ondanks het aanhoudende personeelstekort en de dalende onderwijskwaliteit, niet allemaal kommer en kwel is. Op het vlak van motivatie en leermogelijkheden doet het onderwijs het beter dan de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt. Inzake werkstress en evenwicht werk-privé doen we het beduidend slechter, maar zijn de cijfers iets gunstiger dan in 2019. Deze positieve evolutie mag ons echter niet verblinden, want de mooie cijfers van 15 à 20 jaar geleden halen we nog altijd niet. Hieronder geven we enkele cijfers van de rapporten van 2004, 2019 en 2023. Het zal duidelijk zijn dat de positieve tendens van de jongste jaren relatief is.

- Personeelsleden met werkstressklachten: 32,4 > 46,6 > 44,8 procent

- Personeelsleden met motivatieproblemen: 10,6 > 15,0 > 12,2 procent

- Personeelsleden met verstoord evenwicht werk-privé: 14,9 > 23,7 > 20,0 procent.

Het aantal personeelsleden met onvoldoende leermogelijkheden is afgenomen (8,4 > 6,1 > 5,5 procent).

## Pleidooi voor een beheersbare opdracht

Al deze pijnpunten verdienen aandacht, maar de werkstressklachten springen eruit. De Vlaamse overheid kan hier zeker haar rol spelen door centrale regelgeving op te stellen. We denken hier bijvoorbeeld aan het afsprakenkader deconnectie, dat in 2022 tot stand is gekomen en een globaal kader biedt over het gebruik van digitale communicatie in de school of het centrum. Maar ook de lagere echelons – van het GO! en de koepels over de school- en centrumbesturen tot de directeurs – dragen een belangrijke verantwoordelijkheid. Zij moeten zich bij iedere maatregel die zij aan het personeel opleggen, de vraag stellen of en in welke zin die de werkstress beïnvloedt. Zij hebben zowel formeel als feitelijk veel impact op de werksituatie van het personeel.

Beperk vergaderingen in duur en in aan-

tal. Versnipper de opdracht niet. Vermijd activiteiten en administratieve taken die als zinloos ervaren worden. Wees een steun voor het personeel. Luister naar de leerkrachten, zij zijn ervaringsdeskundigen en weten beter dan wie ook wat ze nodig hebben.

Voorts is werkstress de oorzaak van burn-out en andere psychische klachten. Zonder de tijdelijke of permanente uitval die hierdoor veroorzaakt wordt, zou het lerarentekort veel kleiner of zelfs onbestaande zijn. Bovendien belanden we hierdoor in een vicieuze cirkel: door de uitval van leerkrachten die niet vervangen worden, stijgt de werkdruk voor de overblijvers.

Ten slotte is deze uitval ook een enorme belasting voor onze sociale zekerheid. Alleen al vanuit budgettair standpunt – voor sommige beleidsmakers is dit het enige dat telt – moet de strijd tegen werkstress een prioriteit worden.

We vragen de volgende Vlaamse regering verder oog te hebben voor het psychisch welzijn van de personeelsleden en zonder aarzelen centrale regelgeving te ontwikkelen. We hebben hierboven gewezen op de weldadige rol die de lagere echelons zouden kunnen spelen, maar stellen jammer genoeg al te vaak vast dat zij een ongunstige rol spelen.

Je kan het rapport zelf lezen op onze website ([www.acodonderwijs.be/werkbaar-werk-2023](http://www.acodonderwijs.be/werkbaar-werk-2023)).

*nancy.libert@acod.be*

# Actie 'Saved by the bell' Goed onderwijs voor iedereen?

**Leerlingen en leerkrachten zijn soms opgelucht als ze 's avonds de schoolbel horen. Maar miljoenen kinderen en jongeren horen de schoolbel zelden of nooit rinkelen. Op vrijdag 4 oktober, de dag voor de Internationale Dag van de Leerkracht, roept Studio Globo alle scholen op om de schoolbel extra te laten rinkelen. Zo laten ze de wereld horen dat iedereen zich moet blijven inzetten voor goed onderwijs. Het is een hefboom voor ontwikkeling en gelijke kansen. ACOD Onderwijs steunt deze actie.**

Dit jaar zette Studio Globo het thema 'de weg naar school' in de kijker, omdat er wereldwijd en in België naast plezier ook drempels aanwezig zijn op die letterlijke en figuurlijke weg. Onderweg naar school zitten er onder al die helmen, fluohesjes, regenjassen en boekentassen ook heel wat gevoelens verborgen. Wuif je blij naar een klasgenoot die je onderweg tegenkomt? Ben je benieuwd naar alles wat je vandaag zult leren en beleven in de klas? Ben je

boos omdat de bus vandaag niet rijdt? Voel je je wat bang en onzeker over die moeilijke toets? Voelen je schoenen als lood, omdat je denkt dat je weer gepest zult worden? Ben je moe omdat je toch wel heel ver moet stappen naar de dichtstbijzijnde school? De weg naar school roept voor iedereen een ander gevoel op.

Om het belmoment in de klas of school voor te bereiden, geeft Studio Globo tips en lessuggesties. Al deze tips, suggesties en bijlagen zijn vrij te downloaden via [www.savedbythebell.be](http://www.savedbythebell.be) na registratie van de school. Zo tonen al die leerkrachten en leerlingen, docenten en studenten met

hoeveel ze zullen bellen voor goed onderwijs.

Elk jaar doen er gemiddeld 400 scholen mee, dat zijn zo'n 120.000 leerlingen, studenten, leerkrachten en docenten. Ook in het buitenland klinkt er meer en meer belgeluid. Goed onderwijs voor iedereen! Dat blijft de eis van Saved by the bell.

Doe ook mee en registreer de school of klas op [www.savedbythebell.be](http://www.savedbythebell.be)

[nancy.libert@acod.be](mailto:nancy.libert@acod.be)



## Vermijd klacht wegens laster en eerroof

**Enkele leerkrachten leggen verklaringen af in een tuchtzaak die het schoolbestuur geopend heeft tegen een directeur. Uiteindelijk legt het bestuur de directeur de tuchtstraf van het ontslag op.**

Daarop dient de ontslagen directeur een klacht wegens laster en eerroof in tegen de leerkrachten die de verklaringen hebben afgelegd.

Omdat de leerkrachten hun verklaring hebben afgelegd in hoofde van hun functie, kunnen ze een beroep doen op de verzekering van de beroepsaansprakelijkheid en rechtsbijstand die hun bestuur decretaal moet afsluiten voor zijn personeel.



De verzekering bevat echter enkele uitsluitingsbepalingen- onder meer opzet- en geldt met andere woorden dus niet voor daden die opzettelijk gesteld zijn. Dit betekent dat indien de rechter de leerkrachten veroordeelt wegens laster en eerroof, zij alle kosten en erelonen aan de verzekeraar zullen moeten terugbetalen.

Wat leert dit dossier ons? Men moet altijd in staat zijn om de verklaringen die men aflegt, hard te maken. We mogen hieruit echter niet besluiten dat het beter is geen verklaringen af te leggen, we moeten nu eenmaal onze burgerplicht vervullen.

[marc.borremans@acod.be](mailto:marc.borremans@acod.be)



## VRT Hoe maken we van VRT terug Huis van Vertrouwen?

**Kan Frederik Delaplace aanblijven als gedelegeerd bestuurder van de VRT? Niemand die het weet. De toekomst zal het uitwijzen. ACOD VRT zat rond de tafel met adviseur Rob van Eijbergen en de directie. Het was een pittige zitting, maar alle partijen werken constructief aan een oplossing.**

Om samen voort te kunnen, legden we een aantal eisen op tafel. De tijd is aangebroken om wat verhoudingen scherp te stellen. Voor de volgende punten koesteren we goede hoop dat ze binnenkort binnengehaald worden.

**1.** Onmiddellijke bekendmaking en publicatie van het collectieve actieplan voor Content. Uiteraard kan het rapport van het welzijnsonderzoek zelf niet bekendgemaakt worden omdat het gevoelige informatie bevat. Maar het actieplan is niet vertrouwelijk, we nodigen iedereen uit om hierover open te communiceren en alle kritiek is welkom. Het is aan ons om te

**“De tijd is aangebroken om wat verhoudingen scherp te stellen”**

zeggen: wij spreken, we zijn niet bang, de zwijgcultuur stopt.

**2.** Onmiddellijke duidelijkheid over het statuut van beschermde medewerkers. Dat gaat zowel over klokkenluiders, collega's die een formeel verzoek indienen bij de externe preventiedienst als syndicale afgevaardigden. De directie wil hier snel een akkoord over maken.

**3.** Het hoofd Preventie zal rechtstreeks rapporteren aan de gedelegeerd bestuurder (binnen de grenzen van het beroepsgeheim). Dit is een jarenlange eis van ACOD VRT en eindelijk zal dit worden gerespecteerd.

**4.** Een kwalitatief welzijnsonderzoek in elke directie op geregelde tijdstippen om duidelijkheid te scheppen over het welzijn en leiderschap op elke dienst, bovenop de tweejaarlijkse kwantitatieve welzijnssenquête. Dit moet voortaan preventief gebeuren, want de huidige situatie heeft aangetoond wat er gebeurt als je alles te lang laat etteren.

**5.** De volgende beheersovereenkomst moet er een worden van het personeel en eens ze er ligt, moet een herstelplan volgen voor het personeel. Er moeten garanties komen dat vakbonden en personeel vanaf het begin worden betrokken bij het tot stand komen van beide zaken.

Dit hebben we op tafel gelegd en de eerste reacties waren afwachtend positief. Onder deze voorwaarden praten we met de directie voort. Na een volgend overleg, zetten we door met het actieplan.

Wies Descheemaeker

## Antwerpen-Kempen-Mechelen Senioren bezoeken Ensor-tentoonstelling

Op 10 oktober 2024 in de voormiddag bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen de Ensor-tentoonstelling in het KMSK Antwerpen. We hebben 30 plaatsen gereserveerd en deelname kost 20 euro per persoon. Inschrijvingen enkel voor leden ACOD AKM gezien het beperkt aantal plaatsen. Inschrijvingen zijn definitief na melding via mail aan [alida.bouwens@acod.be](mailto:alida.bouwens@acod.be) + betaling van de deelnameprijs op het rekeningnummer BE14 8778 0015 0383 met vermelding van 'ENSOR 1010 + naam deelnemer'. Na betaling zal je een bevestigingsmail ontvangen met de precieze afspraken.

*Krijg je nog geen uitnodiging of info van onze seniorencommissie? Bezorg je mailadres aan [alida.bouwens@acod.be](mailto:alida.bouwens@acod.be).*

## Limburg

### Programma senioren 2025

Net zoals de voorbije congresperiode werkt onze seniorencommissie weer een mooi programma uit voor 2025. In een volgende uitgave zullen we de datum bekendmaken van het jaarlijkse seniorenfeest.

We lichten nu al een tip van de sluier van de rest van het programma.

1. Stadsbezoek aan Mechelen met gids: 27 april
2. Bezoek aan Alden Biesen in Bilzen met gids: 31 mei
3. Bezoek aan het fort en kasteel van Eben-Emael en museum Terug in de Tijd: vermoedelijke datum 14 of 21 juni
4. Bezoek aan de Stroopfabriek in Borgloon: 14 september.

Eens het programma definitief is, verspreiden we de folder en de activiteiten via onze sociale media en in de Tribune. Vanaf dan kan er ingeschreven worden.

## Vlaams-Brabant

### Jaarlijks intersectoraal eetfestijn senioren

Op vrijdag 22 november nodigt ACOD Vlaams-Brabant alle gepensioneerde leden uit voor het jaarlijks intersectoraal eetfestijn. Het evenement vindt plaats in het Achturenhuis, Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven. We kijken ernaar uit om je te verwelkomen vanaf 11.45 uur voor een aperitief en een feestelijke maaltijd.

Deelname aan het feest- inclusief aperitief, maaltijd, alle dranken en een gezellige sfeer- kost 20 euro per persoon. Gelieve dit bedrag over te maken op rekeningnummer BE94 8777 9928 0114 van ACOD Vlaams-Brabant. Vergeet niet om bij de betaling de volgende gegevens te vermelden: seniorenfeest, naam en voornaam, sector en het aantal personen. Om deel te nemen is inschrijven verplicht en dat kan tot uiterlijk 10 november via telefoonnummer 016 21 37 20 of per e-mail via [vlaams@brabant@acod.be](mailto:vlaams@brabant@acod.be).

Hou er rekening mee dat uw inschrijving pas als geldig wordt beschouwd na ontvangst van de betaling.

### Daguitstap Visserijmuseum & Vrienden der Blinden in Koksijde

*Opgelet: datum gewijzigd.*

Op donderdag 3 oktober kan je met ABVV Vlaams-Brabant het Visserijmuseum en de Vrienden der Blinden in Koksijde bezoeken.

We starten met koffie en gebak. Tijdens een groepsbezoek aan het centrum neemt een gids je mee op een boeiende reis van pup tot blindengeleidehond. Je ontdekt hoe deze bijzondere honden hun baasje veilig door een wazige of onzichtbare wereld loodsen. De gids legt uit hoe de honden leren omgaan met signalen en obstakels die voor zienden vanzelfsprekend zijn, maar voor hun blinde of slechtziende begeleiders een uitdaging vormen. Na de presentatie krijg je de kans een live demonstratie bij te wonen.

Voor lunch genieten we van de selfservice van Ter Helme met soep, een hoofdgerecht naar keuze, groentjes bij de vleet en zalige zoetigheden als afsluiter.

In september heropende het NAVIGO Visserijmuseum, klaar om je mee te nemen op een boeiende ontdekkingsstocht. De gids leidt je door de rijke geschiedenis van de visserij en laat je kennismaken met de wonderlijke dieren van de Noordzee. Van heldhaftige IJslandvaarders tot vissersvrouwen die de harde werkelijkheid van het vissersleven trotseerden: het museum vertelt hun verhalen. Kom en beleef het fascinerende verhaal van de lokale vissers en hun avonturen op zee. Een ervaring die je niet wil missen!

Deelname kost 55 euro per persoon, in te schrijven tot 18 oktober via Niel Hendrickx (0476 65 88 37 of

[niel.hendrickx@abvv.be](mailto:niel.hendrickx@abvv.be)), door betaling op rekeningnummer BE34 0014 5894 7290 van ABVV Leuven met vermelding 'Koksijde'.

Planning: 6u30 Carpool Assent- 7u Acerta gebouw Leuven- 7u30 Bushalte garage Jennes Machelen- 10u Aankomst Koksijde- Terugreis +/- 16u00

### Val Saint Lambert + Aquarium Museum (Luik)

Op vrijdag 25 oktober kan je met ABVV Vlaams-Brabant het abdijkasteel van Val Saint Lambert en het Aquarium Museum in Luik bezoeken.

Gelegen in het prachtige abdijkasteel van Val Saint Lambert, nodigt het museum jong en oud uit om de rijke geschiedenis van glas en kristal te ontdekken, van de oudheid tot vandaag. Bewonder bijna 200 jaar aan meesterwerken en maak kennis met de spectaculaire geschiedenis van Val Saint Lambert. Laat je verrassen door de unieke creaties van kunstenaar Bernard Tirtiaux en dompel je onder in de verhalen van de glasblazers in de geremasterde film 'Mémoire de Verriers'. Met een fascinerend ontdekkingspad en mogelijk een live blaasdemonstratie beleef je glas en kristal zoals nooit tevoren.

We lunchen bij Chateau Val Saint Lambert. Ontdek in de namiddag hoe vissen zich aanpassen aan hun omgeving, of het nu zoet- of zoutwater, gematigd of tropisch is. Leer waarom een anemoonvis niet in zoet water kan overleven. De gids neemt je mee door verschillende aquatische ecosystemen en vertelt alles over het leven van vissen: hun voeding, voortbeweging, gedrag, voortplanting en de gevaren die ze tegenkomen. Bewonder tientallen soorten met unieke biologische eigenschappen en krijg een dieper inzicht in de wonderen van de waterwereld.

Deelname kost 55 euro per persoon, in te schrijven tot 18 oktober 2024 via Niel Hendrickx (0476 65 88 37 of [niel.hendrickx@abvv.be](mailto:niel.hendrickx@abvv.be)), door betaling op rekeningnummer BE34 0014 5894 7290 van ABVV Leuven met vermelding 'Luik'.

Planning: 7.45 uur opstap bushalte Jennes Machelen – 8.15 uur Parking Bodart Leuven – 8.25 uur Leuven Acerta – 9 uur Carpool Assent – 10 uur Luik-Val Saint Lambert. Terugreis rond 16.30 uur.

## West-Vlaanderen

### Jaarlijkse Senioren-verwendag

Naar jaarlijkse traditie organiseert ACOD West-Vlaanderen haar senioren-verwendag, dit jaar op donderdag 3 oktober. Vanuit de verschillende opstapplaatsen worden we verwacht om 9 uur in OC De Troubadour in Bissegem, waar we jullie verwelkomen met een ontbijtbuffet. Om 10.30 uur brengt Melissa Depraetere een politieke analyse. De voormiddag wordt afgesloten met een verrassingsoptreden. We genieten in feestzaal de Meerhoek van een lunch met aperitief, voor- en hoofdgerecht, dessert en koffie. De drank is inbegrepen tot ons vertrek om 18.30 uur. The MG's Brothers zorgen de gehele namiddag voor zang en dans.

De persoonlijke bijdrage voor deze uitstap bedraagt 65 euro (alles inbegrepen). Inschrijven kan door overschrijving op rekening BE72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen met vermelding van naam, gsm-nummer, aantal deelnemers en opstapplaats (Brugge, Oostende, Kortrijk, Harelbeke, Ieper, Torhout of Roeselare). Inschrijven kan tot en met 27 september. Wil je meer uitleg, mail dan naar gilbertdemullie@gmail.com of bel naar 056 50 21 85. Wij verheugen ons alvast op jullie deelname.

### Rode Avond met Chris Reniers

In aanloop naar de komende verkiezingen is het alle hens aan dek! De afdeling Oostende organiseert in samenwerking met het August Vermeylenfonds en het ABVV 'Rode Avonden' in het ABVV Oostende, Jules Peurquaetstraat 27, Oostende op 26 september. Chris Reniers, voorzitter ACOD, zal het hebben over het belang van de openbare diensten en de gevolgen van de verkiezingen op de dienstverlening. Deze avond start om 19.30 uur. De toegang is gratis, graag een seintje vooraf op 0494 64 47 94.

**QUIZ**  
*Avond*  
ACOD Cultuur Wetteren

Deelname per ploeg: € 20  
(max 4 leden per ploeg)  
Maximum 16 tafels

**23 November 2024**

**19u**

CC De Poort  
Markt 27, Wetteren

Inschrijvingen worden verwacht bij de voorzitter van de afdeling:  
Liviavandensteen@outlook.be

Inschrijving pas geldig na betaling op rekeningnummer:  
BE86 9730 6212 0450  
Teamnaam vermelden!

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



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

## Tribune gaat (ook) digitaal!

***Ons geliefd syndicaal maandblad zag het levenslicht bij het ontstaan van de ACOD in 1945 en is dus aan zijn 80<sup>ste</sup> levensjaar toegekomen.***

Via Tribune informeren we alle leden en militanten over onze syndicale en politieke visie op arbeids-gerelateerde en/of maatschappelijke thema's.

Onze sectoren berichten over realisaties in de verbetering van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel in de openbare diensten en waarschuwen voor de bedreigingen van nakende of genomen beleidsbeslissingen.

Op de algemene pagina's worden de lokale syndicale activiteiten en evenementen aangekondigd, houden we je op de hoogte van de interprofessionele actualiteit en organiseren we de lezerswedstrijd.

Je vakbond, de ACOD, valt dus letterlijk bij je in de bus.

### **Nieuwe manier van verzending**

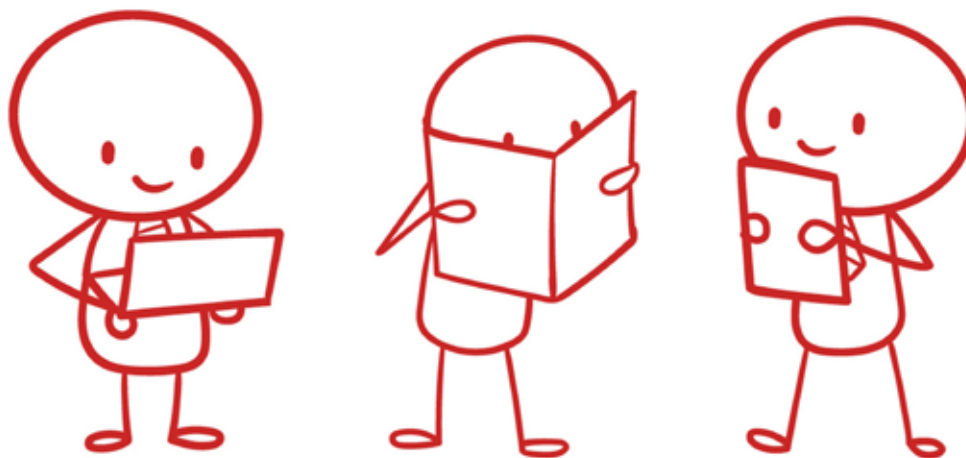
Recent besliste de federale regering de subsidiëring van het krantencontract stop te zetten, wat betekent dat de verzendingskosten van ons maandblad meer dan verdubbelen.

Daarom zullen we Tribune voortaan digitaal versturen naar je e-mailadres. Indien je denkt dat we dat nog niet hebben, laat het ons dan weten via [secretariaat.vlig@acod.be](mailto:secretariaat.vlig@acod.be).

Wil je graag de papieren editie blijven ontvangen? Dat kan door ons een seintje te geven op het telefoonnummer 02 508 58 37 of via [secretariaat.vlig@acod.be](mailto:secretariaat.vlig@acod.be).

**Noot:** je kan nu reeds alle edities van de Tribune lezen en downloaden op [www.acodonline.be](http://www.acodonline.be)

# Liefde is ...



# ... samen Tribune lezen