



TRIBUNE

OOG VOOR OPENBARE DIENSTEN

ZEKER IN TIJDEN VAN BESPARINGEN

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	12
de post	15
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	32
cultuur	37
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions,
Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt-geschenkbond

Winnaars

Liliane Vansevenant (Pittem), Nadine Vandegaer (Heverlee), Aurian Lievens (Ternat), Marielouise Bruylant (Berlare) en Elsie Howcutt (Melle) winnen een FNAC-geschenkbond. Zij hebben de antwoorden van vorige editie correct beantwoord.

Nieuwe prijs: Mediamarkt-geschenkbond

Vragen

- Het Feest van de Arbeid vieren we op de avond van 30 april en op 1 mei. Wie het gemist heeft of er niet genoeg van krijgt, kan echter ook op 2 mei nog ergens terecht voor een after party. Waar?

- "Kennis spreekt, maar wijsheid luistert." Van wie is dit citaat?

- Socrates

- Jimi Hendrix

- Balthazar Boma.

- Sacha Dierckx (Denktank Minerva) pleit voor een nieuw Sociaal-Ecologisch Pact tussen overheid en burger, waarin economische zekerheid en levenskwaliteit gegarandeerd zijn. Het is een positief verhaal, waarin ook de vakbeweging haar rol moet opnemen. Naast economische rechtvaardigheid en koopkracht, moet de vakbond ook inzetten op:

- 'hoopkracht' om de bevolking weer te enthousiasmeren en een tegengif te vormen voor doemdenkers allerhande

- 'sloopkracht': om de machtige weerstanden tegen een sociaal klimaatbeleid af te breken

- 'loopkracht': om positieve veranderingen veel sneller te laten verlopen.

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 "Het primaat van de politiek viert hoogtij"

Nu de feestdagen voorbij zijn, lijkt het leven zijn gewone gangetje te hernemen. Er is weinig veranderd, want we zijn nog steeds op zoek naar een nieuwe federale regering. Deel je de mening dat die er moet komen tegen elke kost?

Chris Reniers: "Dat kan zeker de bedoeling niet zijn! Neen, er moet een goede, sociale regering komen, die oog heeft voor de noden van de werknemers en de openbare diensten. Niet een regering die naadloos het begrotingstekort van de regering Michel oplost door nog meer te besparen op openbare diensten en de sociale zekerheid en door nog meer fiscale cadeaus uit te delen zonder enige vorm van compensatie of garantie."

Ondertussen bestuurt de regering van lopende zaken verder het land, waarbij de ene minister al wat actiever lijkt dan de andere.

Chris Reniers: "Sommigen regeren zelfs lustig verder alsof ze nog de steun van het parlement hebben en alle legitimiteit van een volwaardige regering. Neem nu het departement Justitie, met aan het hoofd Koen Geens. Zijn recente, eenzijdige beslissing tot de invoering van een minimale dienstverlening in het gevangeniswezen ligt de ACOD zeer zwaar op de maag. Je moet weten dat de ACOD in het verleden in het Comité A gevochten heeft om ook in de openbare diensten bij conflicten een sociaal bemiddelaar in te zetten. Die moet dan beide partijen samenbrengen, begeleiden, luisteren en oplossingen voorstellen om uit de impasse te geraken. Onze verantwoordelijken van het gevangeniswezen hebben in het dossier van de minimale dienstverlening gebruik gemaakt van die procedure, omdat we al langer begrepen dat minister Geens en Rudy Van De Voorde, de directeur van het gevangeniswezen, hun visie op de minimale dienstverlening wilden doordrukken. Van de ene dag op de andere maakte de minister echter een einde aan die bemiddelingspoging.

Is de minimale dienstverlening dan geen goede oplossing om de rechten van de gevangenen te vrijwaren?

Chris Reniers: "De minimale dienstverlening lost niets op voor de gevangenen en evenmin voor het gevangenispersoneel. De problemen die moeten aangepakt worden, bestaan al heel lang en wortelen zeer diep. Het personeel bevindt zich alle dagen in een oorlogszone van gevangenen die in overvolle, te kleine cellen zitten en onvoldoende voorbereid worden op re-integratie in de samenleving. De vakbonden kaarten die mensonwaardige omstandigheden aan en hebben daartegen meermaals gestaakt. De minister is echter kortzichtig en pakt door zijn eenzijdige invoering van de minimale dienstverlening enkel de stakende vakbonden aan, maar niet de oorzaak van de problemen in de gevangnissen. Dit is bijzonder pijnlijk, omdat we in het dossier van de minimale dienstverlening constructieve voorstellen deden, maar gewoon omzeild werden door het 'primaat van de politiek'. Een motivering voor de eenzijdige politieke beslissing is er niet omdat ze weten dat ze in de hoek gedrukt werden door de terechte argumenten van de vakbonden."

Speelde dat 'primaat van de politiek' ook bij de beslissing van Vlaams minister Dalle om Paul Lembrechts, CEO van de VRT, opzij te schuiven?

Chris Reniers: "Iedereen die het goed meent met de VRT is zwaar getroffen door de beslissing van de minister en een deel van de raad van bestuur. Het is zonneklaar dat de politiek heeft gehandeld in zijn eigenbelang, niet in dat van de openbare omroep of het personeel. De CEO en het directiecomité kwamen na de aangekondigde besparingen door de Vlaamse regering duidelijk op voor de toekomst van het bedrijf en het personeel. Men heeft de CEO koudweg aan de kant gezet, zonder enige vorm van motivatie of aantoonbaar falen, gewoon omdat hij duidelijk maakte het niet eens te zijn met de koers van de



Chris Reniers - voorzitter

regering Jambon.

We weten al lang dat bepaalde partijen de openbare omroep zien als een kleine nichezender en dat ze waterdragers zijn voor private mediabedrijven. Iedereen kan zich nu vragen beginnen stellen over de media in Vlaanderen. Kan er nog sprake zijn van objectieve en correcte berichtgeving? Een dergelijk politiek beleid zet de deur open voor verdere verrotting en afbraak van de openbare omroep, ten voordele van een commercieel medialandschap.

We zien trouwens dezelfde verrottingsstrategie bij De Lijn, bij de VDAB en bij lokale en regionale besturen. Het begint met onderfinanciering en strategisch verkeerde keuzes. Dat zet die openbare diensten onder druk, zodat de beleidsverantwoordelijken later kunnen zeggen: "Het werkt niet, we gaan het overlaten aan de privé." Gezien de moeilijke financiële situatie van de regeringen van dit land, kan men zich afvragen waar het gezond verstand en de betrokkenheid van de politici zit. Eerst openbare diensten kapot maken, dan kritiek hebben, dan outsourcen en dan als de vermoorde onschuld zwijgen? Il faut le faire!"

Dries Goedertier (ACOD) en Pieter Verbeek (ABVV) "We moeten onze energievoorziening dringend democratiseren"

Duurzame energie is meer dan het kiezen van de juiste leverancier. Als we echt groen willen gaan, moeten we het volledig systeem herbekijken: van productie over distributie tot bij ons thuis. We spreken erover met twee kenners.

Een van 's lands belangrijkste klimaatwetenschappers, Jean-Pascal van Ypersele, stuurde onlangs een waarschuwing de wereld in. We houden volgens hem de kerncentrales maar best wat langer open, omdat anders de stroomvoorziening misschien in gevaar komt. "Op korte termijn kan ik hem hierin volgen", zegt Dries Goedertier van de ACOD-studiedienst en coauteur van het boek 'Klimaat en sociale rechtvaardigheid'. "De CO₂-uitstoot van kernenergie is op zich laag, al blijft het een weinig duurzame energiebron."

Overheids- en marktfalen

Pieter Verbeek, energie-expert op de studiedienst van het Vlaams ABVV en eveneens coauteur van het boek, beaamt: "Sommige bestaande kerncentrales langer openhouden kan een element zijn in de transitie naar volledig hernieuwbare energievoorziening. Voorwaarde is dat het past in een consequent langetermijnbeleid en daarin is België niet altijd goed. Nieuwe kerncentrales zijn belachelijk duur en vallen altijd duurder uit dan gepland. Hernieuwbare energie daarentegen, wind en zon, worden wereldwijd in snel tempo goedkoper. Er is nog wat steun nodig om die projecten rendabel te maken, maar het is een kwestie van enkele jaren eer we het omslagpunt bereiken. Vandaag is het al zo dat nieuwe kernenergie hiermee niet kan concurreren."

Toch lijkt de energieomwenteling traag te gaan. Hoe komt dit? Als hernieuwbare energie almaar goedkoper wordt, dan zou hierop toch maximaal moeten worden ingezet?

Daar wringt volgens Dries Goedertier het energieschoentje: "Zonder overheidssteun was er in de EU nooit sprake geweest van een hernieuwbare energiesector. Alleen bleek dit niet verzoenbaar te zijn met de

liberalisering van de energiesector. Zeker in optimale weercondities leidt een hoger hernieuwbaar stroomaanbod tot dalende prijzen op de groothandelsmarkten. Dit drukt op de winstvooruitzichten en de private investeringsbereidheid, ondanks de dalende kost verbonden aan de opwekking van hernieuwbare energie. De Europese Commissie zette daarom recent lidstaten onder druk om de steun terug te schroeven. Het gevolg? Een serieuze investeringsterugval in landen als Denemarken en Duitsland."

Publieke steun voor hernieuwbare energie is nodig, maar in een marktomgeving blijkt dit problematisch te zijn. Beide experts pleiten daarom voor een herziening van de marktwerking en een democratisering van het energiesysteem om van honderd procent hernieuwbare energie uiteindelijk een realiteit te maken.

Planmatige aanpak

"Sommigen in de milieubeweging gaan er nog van uit dat marktprikkels de energiesector wel zullen vergroenen, maar dat is niet zo", zegt Goedertier. "Daarom moet de overheid de energietransitie planmatig aanpakken. Zonder publieke stimuli en garanties vinden vandaag amper investeringen plaats, dus van een echte vrije markt is al geen sprake. De overheid kan haar middelen dan beter investeren in eigen productiecapaciteit, ook al omdat ze tegen betere voorwaarden leent dan de privésector. De overheid zou dus optimaal gebruik kunnen maken van de dalende kostprijs van hernieuwbare energie om hiervan grootschalig werk te maken. Uiteindelijk moet ons energiesysteem steunen op een mix van lokale energiecoöperaties en stadsbedrijven enerzijds en regionale en nationale overheidsbedrijven anderzijds. Deze spreiding van eigendom betekent ook een spreiding van beslissingsmacht, die vandaag nog te vaak ligt bij grote privéspelers en machtige lobbygroepen."

Pieter Verbeek: "Vandaag al draait de burger via de overheid op voor de investerin-



gen in de privésector. De lusten en winsten worden geprivatiseerd, terwijl de lasten voor een aanzienlijk deel worden afgeschoven op de samenleving. Die gang van zaken moet grondig herzien worden."

Maar kan de overheid onderdelen van de energievoorziening wel op democratische en efficiënte wijze organiseren, zullen sommigen zich afvragen? "Natuurlijk kan dat", zegt Verbeek, "op voorwaarde dat overheidsbedrijven niet worden geleid als privébedrijven, zoals nu al te vaak het geval is, met te veel kortetermijndenken en aandacht voor winst en dividenden. In de plaats daarvan komen dialoog met gebruikers en beleidsmakers, creativiteit, transparantie. Overheidsbedrijven en coöperaties kunnen bovendien elkaar scherp houden."

Volgens Dries Goedertier hebben mensen een verkeerd beeld van overheidsbedrijven: "De neoliberale omwenteling, die begon in de jaren 1980, heeft vandaag nog effect en maakt dat de overheid te vaak beschouwd wordt als inefficiënt. Als een soort weerspiegeling daarvan hebben verscheidene progressieve krachten volop ingezet op coöperatieven en andere

samenwerkingsverbanden tussen burgers. Maar uiteindelijk hebben we de overheid nodig om de opgedane kennis en praktijken op grote schaal uit te rollen en de voordelen ervan voor de gehele samenleving toegankelijk te maken.”

Nieuw pact

Pieter Verbeek vult aan: “Burgers kunnen samenwerken om windmolens te plaatsen en daken te bedekken met zonnepanelen. Maar een windmolenpark op zee, bijvoorbeeld, dat vergt investeringen van een heel andere orde. De Vlaamse coöperatieve wereld kan zoiets nu niet alleen dragen.”

Het huidige politiek-economisch bestel is te strikt om de energieomwenteling te realiseren. Er is een mentaliteitswijziging nodig, die op haar beurt tot een politieke aardverschuiving moet leiden. In het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten zien we hier de eerste tekenen van, met de populariteit van socialist Jeremy Corbyn van Labour en Bernie Sanders, die zichzelf een ‘democratic socialist’ noemt, in de presidentiële voorverkiezingen.

Dries Goedertier: “Het denken over nieuwe vormen van economische organisatie kreeg dankzij deze figuren een boost. Sanders plaatst klimaat centraal in zijn campagne en belooft biljoenen dollars te investeren om te komen tot een koolstof-neutrale samenleving. Hij bundelt zijn plannen in een ‘Green New Deal’, verwijzend naar de ‘New Deal’ van Amerikaans president Franklin Roosevelt (die onder andere met sociale programma’s zoals pensioenen en overheidstewerkstelling, de strijd aanbond met de economische crisis van de jaren 1930, nvdr). Corbyn grijpt de klimaatcrisis aan om het economisch systeem structureel te hervormen. De ‘Green Industrial Revolution’ van Labour legt de nadruk op publieke eigendom van productiemiddelen om de kosten maar ook de baten eerlijk te verdelen. Energieproductie maakt hiervan deel uit. De staat moet deze omwenteling inzetten, op duurzame wijze, met jobcreatie in energie en in openbaar vervoer.”

‘Hoopkracht’

Het boek ‘Klimaat en sociale rechtvaardigheid’ biedt een positief verhaal voor een grondige hervorming van de economie,



in het belang van onze planeet. Redacteur Sacha Dierckx (Denktank Minerva) pleit voor een nieuw Sociaal-Ecologisch Pact tussen overheid en burger, waarin economische zekerheid en levenskwaliteit gegarandeerd zijn. Het is een positief verhaal, waarin ook de vakbeweging haar rol moet opnemen. Naast economische rechtvaardigheid en koopkracht, moet de vakbond ook inzetten op ‘hoopkracht’: het moet de bevolking weer enthousiasmeren, een tegengif vormen voor doemdenkers allerhande.

Dit is volgens Pieter Verbeek een beslissende factor: “Als we de mensen niet kunnen overtuigen dat ze erop vooruit zullen gaan als we de klimaatcrisis aanpakken, dan zullen we het niet halen. Klimaatoplossingen bieden ook soelaas voor heel wat sociale vraagstukken. Om maar één voorbeeld te nemen: een klimaat-neutrale woning kan een deel van de oplossing zijn voor ons leefmilieu door de uitstoot massaal terug te brengen. Die duurzame investeringen lossen tegelijk een stuk van de wooncrisis op en doen de energiefactuur dalen. Te veel mensen leven vandaag nog in niet of amper geïsoleerde woningen. Dan hebben we het nog niet over de vele daklozen in onze steden. Degelijke huisvesting is broodnodig. De levenskwaliteit hoeft er niet op achteruit te gaan. Integendeel.”

Openbare diensten

De vakbonden moeten volgens Dries Goedertier ook duidelijk maken dat openbare diensten duurzame vormen van koopkracht bieden voor de mensen: “Veel openbare diensten zijn goed voor de portemonnee en het milieu. Sociale huisvesting, openbaar vervoer, onderwijs... Die openbare diensten moeten we centraal stellen in de sociaal rechtvaardige klimaattransitie.”

Er bestaan geen individuele oplossingen voor collectieve problemen. Alle beetjes helpen, zoals zonnepanelen of zuinige verwarming, maar we hebben de overheid nodig om dit alles op grote schaal en versneld in te voeren. Goedertier: “De Europese begrotingsregels werken versmachtend in dit verband. Overheden mogen niet zomaar investeren op lange termijn. Hier en daar gaan in Europa stemmen op om de begrotingsregels aan te passen, maar de tegenstand blijft niettemin groot. We kunnen die strenge begrotingsregels enigszins omzeilen door alternatieve vormen van financiering zoals coöperatieven van burgers of activeren van spaargeld. Een ander element waarnaar we zeker moeten kijken, is een publieke bank die via obligaties geld ophaalt om massaal en duurzaam te investeren. Belfius zou die rol kunnen opnemen.”

Verbeek: “Het is eigenlijk cynisch dat we onze staatsbanken uit handen hebben

algemeen

gegeven en daarmee ook de controle erover zijn kwijtgeraakt. Nog cynischer is dat diezelfde banken in 2008 overkop gingen en toen alsnog bij de overheid – en dus bij ons allemaal – kwamen aankloppen om overeind te worden gehouden. Als Belfius in publieke handen blijft, dan zou het een belangrijk vehikel kunnen zijn om voluit te gaan voor een energieomwenteling en voor duurzame investeringen. De Europese Investeringsbank toont dat het kan. Ik herhaal dan wel wat ik al eerder zei, dat de bank niet mag gerund worden als een louter commerciële instelling.”

Langetermijnvisie

“Inderdaad,” zegt Dries Goedertier, “de bank moet dan een brede langetermijnstrategie volgen, die door de overheid wordt uitgedacht en ruime maatschappelijke steun geniet. De raad van bestuur zou verbreed moeten worden, met een rol voor burger- en gebruikersorganisaties, vakbonden en andere middenveldorganisaties. Deze soort participatieve beleidsstructuur zou het overheidsbedrijf van de 21^{ste} eeuw kunnen vormgeven. Kers op de

taart zou zijn dat het achteraf moeilijker te privatiseren valt, net omdat een veelheid van actoren erin vertegenwoordigd is.”

Vandaag worden publieke middelen al te vaak aangewend om de private winsten omhoog te stuwen. Welke beloning heeft de doorsnee Belg ondertussen al gekregen voor het redden van de banken in 2008? Werknemers werden vooral bedankt met de broeksriempolitiek. Wereldwijd lopen de overheidssubsidies voor fossiele brandstofproducenten in de vele tientallen miljarden, terwijl we weten dat het onze planeet kapotmaakt.

Het is dus hoog tijd dat die publieke middelen weer worden aangewend voor het algemeen belang. De klimaat- en energieomwenteling kan een werkelijkheid worden – met winst op het vlak van jobs, levenskwaliteit en sociale rechtvaardigheid – als de overheid en de samenleving het heft in handen nemen. Die samenleving, dat zijn wij allemaal. En dan plukken we er ook allemaal de vruchten van.

Lees meer in ‘Klimaat en sociale rechtvaardigheid’ (redactie door Sacha Dierckx, uitgave van Denktank Minerva, met hoofdstukken van Pieter Verbeek en Dries Goedertier).

Bron: De Nieuwe Werker



ACOD Limburg Briefschrijfactie Amnesty International

Jaarlijks worden op aangeven van voormalig sectorsecretaris OVHD Wilfried Spieschaert bij ACOD Limburg tientallen brieven geschreven om mondiaal (politieke) gevangenen, waaronder vakbondsmilitanten, vrij te krijgen. Met resultaat. Dit jaar kropen personeel en militanten weer in hun pen, onder andere in de senioren- en gendercommissie.



Succesvolle staking De directie heeft het personeel onderschat

Onze stakingsactie van 19 december was een schot in de roos. De opvolging van onze oproep tot staken, werd over de hele lijn goed opgevolgd, in alle beroeps-categorieën en over de drie entiteiten heen. Een ferme pluim voor iedereen die hiertoe heeft bijgedragen! De directies van de Belgische Spoorwegen hadden dit duidelijk niet verwacht. Wat was het resultaat?

Op het sturingscomité van donderdag 9 januari werd ons dan ook een voorstel gedaan, dat bestaat uit verschillende delen.

- Het huidige directievoorstel van sociaal protocol met verhoogde productiviteitsmaatregelen wordt ingetrokken. Er worden nieuwe onderhandelingen aangevat met als doelstelling in het najaar tot een resultaat te komen. De stuurgroep concentreert zich verder op de middelen die moeten worden ingezet om de voor 2023 geplande liberalisering doeltreffend aan te pakken.
- Een ecocheque van 200 euro voor alle spoorwegmedewerkers, zonder tegenprestatie.
- De procedure tot voortzetting van de huidige hospitalisatieverzekering, zowel voor de actieve als gepensioneerde spoorwegmensen en hun begunstigen, wordt opgestart.
- Voortzetting van de aanwervingen op

basis van de wet van 1991 (statutaire aanwervingen) met volgende doelstellingen: voor de NMBS 1868,7 FTE's, voor Infrabel 953 FTE's en voor HR RAIL 42 FTE's.

Het voorstel werd ondertussen aan onze gewestelijke syndicale instanties voorgelegd voor advies. Op 22 januari 2020 kwam het Nationaal Uitvoerend Bureau

samen om een beslissing te nemen. Deze beslissing verneemt – of vernam – u via onze gekende kanalen gezien deze editie van de Tribune op die datum al in druk was.

Het nationaal secretariaat



Militantenfoto van de maand

Een stakingsdag zoals die van 19 december brengt militanten en leden steeds samen. Op de sociale media hebben jullie wellicht een tsunami van foto's zien passeren. Het is onmogelijk veel foto's te publiceren in deze Tribune. De redactie heeft wel eentje eruit gepikt om ook de militanten van Mechelen eens in de picture te brengen. Volgens verschillende bronnen zijn het stoere gasten met een peperkoecken hartje! En één ervan is zelfs supporter van den Beerschot!



CONTACT

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

'Treinverbod' N-VA misbruikt agressiecijfers voor politiek gewin

In Het Laatste Nieuws verscheen op 31 december een artikel met betrekking tot agressiecijfers. Daarin pleit N-VA-Kamerlid Tomas Roggeman voor een strengere aanpak van de daders. Niets nieuws onder de zon. We lezen wel vaker dat een volksvertegenwoordiger - van welke partij ook - pleit voor een strengere aanpak. Maar met het opleggen van een treinverbod, zoals hij doet, zal men het probleem niet oplossen

De publiciteit- door het stellen van parlementaire vragen- die kamerlid Roggeman tracht te bereiken, is wel zeer misplaatst en getuigt eerder van puur politiek opportunisme. De partij van mijnheer Roggeman is medeverantwoordelijk voor de problemen op het terrein. De afbouw van de spoorwegpolitie is er gekomen onder voormalig minister van Binnenlandse Zaken en partijgenoot Jan Jambon. De personeelstekorten bij het spoorwegpersoneel zijn dan weer het gevolg van absurde besparingen, opgelegd door de regering Michel, waarvan de N-VA ook deel uit-

maakte. We herinneren ons trouwens de passieve houding van minister Jambon op onze vraag om de naambadges te veranderen in nummerbadges. Dit werd pas mogelijk na zijn ontslag als minister.

Agressie is een maatschappelijk fenomeen dat men niet enkel kan oplossen met een strengere bestraffing. Er moet volop geïnvesteerd worden in preventiemaatregelen en voldoende personeelsinzet, zowel in de trein als in het station. Naast preventie moet er inderdaad kordaat opgetreden worden op gerechtelijk vlak (hallo minister Geens?). We verwijzen naar onze 'De Klap-per' #7 waarin we oplossingen aanbren-gen.

De statistische stijging van de agressiecijfers is mede het gevolg van een verhoging van de meldingen. ACOD Spoor heeft de voorbije jaren immers steeds gewezen op de onderschatting van de agressiecijfers. We stelden immers meldmoeheid vast bij het personeel door de papieren rompslomp. Daarom werd op onze vraag een

elektronisch meldformulier opgesteld voor al het personeel om de drempel voor het melden te verlagen. We blijven oproepen om steeds elke vorm van ongepast gedrag te melden.

ACOD Spoor pleitte op de recentste werkgroep anti-agressie van 17 december nogmaals voor een maximale inzet van Securail in bepaalde stations en de aanvulling/verhoging van de kaders bij Securail. De medewerkers van Securail hebben de voorbije maanden heel veel inspanningen geleverd op het terrein om de afwezigheid van de spoorwegpolitie op te vangen. We brachten het probleem van de besparingen bij de spoorwegpolitie opnieuw aan. Ook onze syndicale collega's bij het politiepersoneel zorgen voor druk binnen hun overlegorganen. De regering moet haar verantwoordelijkheid opnemen. Inclusief de N-VA.

Gunther Blauwens

Efficiëntie Niet premies, wel structuur maakt Belgische spoorwegen minder efficiënt

In de media was er enige tijd terug ophef over de premies van het spoorwegpersoneel, gewone bedienden en arbeiders, die elke dag het beste geven van zichzelf in moeilijke omstandigheden, ondanks de onrealistische besparingsronde van de huidige regering. Zij zouden immers bijdragen tot de inefficiënte werking van de Belgische spoorwegen. Niets is minder waar.

De premies zijn historisch gegroeid. Wij hebben steeds erover gewaakt dat ze behouden blijven gezien er voor het spoorwegpersoneel reeds lang geen loonsverhoging meer is geweest. Premies worden

bovendien niet verrekend in het pensioen. Net als iedereen heeft het spoorwegpersoneel wel mee de bankencrisis betaald en een indexsprong mogen incasseren. Trouwens, de bankencrisis is onder andere ontstaan door bonussen (bonus is premie in managementtaal) die, geloof ons, veel hoger liggen dan die van de arbeiders en de bedienden, in welk bedrijf dan ook.

In tijden van digitalisering slaagt het management er blijkbaar niet in de verwerking van premies te vereenvoudigen. We begrijpen waarom. De splitsing van de Belgische spoorwegen heeft er immers toe geleid dat de drie entiteiten hun eigen

dataverwerking hebben met gevolgen voor de doorstroming van de gegevens naar HR-Rail. Elke entiteit heeft immers een eigen HR-dienst opgericht ondanks de aanwezigheid van HR-Rail. De splitsing treft dus niet alleen het operationeel beleid, de interne en externe communicatie, maar ook de administratieve verwerking.

Het zou de CEO's sieren als ze vanuit hun professionele ervaring zouden toegeven dat de splitsing van de Belgische spoorwegen een grotere inefficiëntie heeft gecreëerd dan het verwerken van de premies.

Gunther Blauwens

Balans

Stap voor stap naar een nieuwe toekomst

De meeste nieuwjaarsrecepties zijn ondertussen achter de rug en dus is het opnieuw tijd om een balans op te maken van de toestand bij het spoor.

Eind vorig jaar, op 19 december, organiseerde ACOD Spoor en CGSP Cheminots een 24-urenstaking omdat de Belgische spoorwegen halstarrig weigeren tegemoet te komen aan onze vier eisen in verband met tewerkstelling, arbeidsduur, loonsverhoging en behoud van de barrema's.

Onze evaluatie van de opvolging van onze oproep tot staken is ruimschoots positief. We mogen spreken van een voltreffer. De stakeholders waren meer dan bevredigend, zeker als we in overweging nemen dat ACV Transcom niet had opgeroepen om te staken. Na onze staking was het aan de kant van de directie ooverdovend stil. Tot plots voor het sturingscomité van 9 januari er signalen kwamen dat er misschien een opening kwam om opnieuw rond de tafel te zitten en de onderhandelingen terug aan te vatten, vertrekkend van een witte pagina.

Mini-protocol?

Om de vakbonden te overtuigen van de goede bedoelingen, zou er een eenmalige tegemoetkoming worden toegekend onder de vorm van een ecocheque van 200 euro. De procedure om de hospitalisatieverzekering te verlengen zou worden opgestart en de aanwervingen zouden blijven gebeuren op basis van de wet van 1991. Dit jaar zouden er ongeveer 1800 nieuwe personeelsleden worden aangeworven. Zo zouden de onderhandelingen over een sociaal akkoord opnieuw vlot getrokken kunnen worden om deze in het najaar af te ronden. Het spreekt voor zich dat we dit voorstel aan onze instanties voorleggen om te beslissen of we op deze basis de gesprekken kunnen hervatten. Maar dat ook deze nieuwe onderhandelingen geen wandeling in het park zullen worden, is een understatement.

Toch zijn de uitdagingen voor ons allen groot. Zeer groot. Eerst en vooral is het van het grootste belang dat we het contract van openbare dienstverlening binnen halen voor tien jaar, zowel voor het bedrijf,



Foto: Alfenaar

de reizigers als het personeel. Want wie denkt dat het met privébedrijven beter zal gaan, komt gegarandeerd van een kale reis terug.

Infrabel: schip zonder kapitein?

Kort na nieuwjaar geraakte bekend dat de CEO van Infrabel, Luc Lallemand, aangesteld wordt als topman van SNCF Réseau. Luc Lallemand staat sinds de splitsing van de oude NMBS aan het hoofd van Infrabel. Sinds november is zijn mandaat als gedelegeerd bestuurder van Infrabel afgelopen en werd zijn herbenoeming niet bevestigd. Onder zijn bewind heeft Infrabel een heuse metamorfose ondergaan. Uiteraard gaan we niet met alle veranderingen akkoord. Op de vraag wie er in de plaats zal komen en vooral wanneer, is er nog geen antwoord.

Unitaire structuur

De aanduiding van een nieuwe CEO voor Infrabel zal waarschijnlijk op zich laten wachten tot na de vorming van een nieuwe regering. ACOD Spoor heeft steeds gepleit voor de eenheid van bedrijf en misschien is dit wel de uitgelezen kans om terug te keren naar een unitaire structuur. De sp.a heeft hiertoe een voorstel ingediend en ook tijdens de informatie-

opdracht van Paul Magnette zou dit aan bod gekomen zijn... Waarom dus niet van deze opportuniteit gebruik maken en tot daden overgaan? Het zou alvast een grote besparing opleveren en bovenal zou er opnieuw de eenheid van bevel zijn. Het zou een groot voordeel betekenen voor de communicatie tussen de verschillende geledingen van het bedrijf. De regelmaat van het treinverkeer zou er alleen maar bij winnen.

Maar om dat te kunnen verwezenlijken, is er eerst politieke moed nodig om een regering te vormen. Een moeilijke opdracht. In de Wetstraat regeert momenteel de angst om afgestraft te worden wanneer er opnieuw verkiezingen zijn in 2024. Maar laat ons wel wezen. Moeten de partijen die momenteel bang zijn om de sprong te wagen niet eerder bezorgd zijn dat de blokkering die ze nu veroorzaken als een boemerang in hun gezicht zal terugkeren? Dit land met zijn inwoners, de openbare diensten en de Belgische Spoorwegen in het bijzonder, verdienen beter!

Vorm eindelijk een regering die de spoorwegen opnieuw 'great' maakt. Het personeel is er klaar voor. Wij zijn er klaar voor. Nu nog de politiek.

Ludo Sempels

Shiftwerk in werkplaatsen B-TC

Een lang verhaal, eindelijk op onderhandelingstafel

Het organiseren van shiften met nachtprestaties in de werkplaatsen is al langer dan 25 jaar een intens gespreksonderwerp in het sociaal overleg bij de Belgische spoorwegen. In de jaren 1990 stond in het ondernemingsplan een hoofdstuk over het invoeren van shiftwerk in de werkplaatsen. De redenering was vrij simpel: gedurende de nachten stonden de treinen stil, dus waarom dan geen onderhoudswerkzaamheden uitvoeren zodat de treinstellen maximaal inzetbaar waren overdag?

De theorie verschilde natuurlijk van de praktijk. Onze werkplaatsen waren totaal verouderd en zeker niet aangepast om 's nachts te werken. Jarenlang werd dit dossier dan ook koud gehouden in de ijskast van het sociaal overleg. Tot enkele jaren geleden. Te vaak werd vastgesteld dat het materiaal bij het einde van de prestatie met averij de stelplaats binnenreed en dat de herstellingen pas de dag erna konden uitgevoerd worden. Dit had natuurlijk een impact op de treindienst. Politieke stakeholders eisten op hun beurt dat er 's nachts zou gewerkt worden om de treinen te herstellen. Ondertussen werd er sterk geïnvesteerd in de infrastructuur van de werkplaatsen waardoor de materiële voorwaarden om shiftwerk in te voeren, bereikt werden. In de werkplaatsen van Hasselt en Oostende werden proefprojecten opgestart om de haalbaarheid te onderzoeken.

Vergaderingen in werkgroepen

Het dossier zit in een stroomversnelling want ook privéconstructeurs van rollend materiaal zijn geïnteresseerd en zien er wel brood in om werkzaamheden in te pikken. Voor hen is er immers geen probleem van nachtwerk.

We werden gecontacteerd door de leiding van B-Technics om hierover gesprekken op te starten. Een eerste keer kwam het dossier op de paritaire subcommissie (PSC) van 20 november 2019. Daar eisten we een werkgroep om het dossier diepgaand te bespreken, wat werd geweigerd. Tijdens de PSC van 4 december 2019 kwam dit terug aan bod en opnieuw eisten we een werkgroep. Deze keer ging de NMBS wel in op onze vraag en een vergadering over het shiftwerk vond plaats op 11 december. Tijdens deze werkgroep eisten we dat er een nieuw hoofdstuk in bundel 541 zou worden ingeschreven met het behoud van de algemene principes in verband met bijloon en met respect voor de maximum dag-, week- en maandgrens.

In de centrale werkplaatsen zou er in een tweeploegensysteem gewerkt worden. We eisten dat de eerste prestatie om 6 uur zou starten en niet om 6.15 uur zoals nu het geval is. Hierdoor moet er immers geen nachtgeld worden betaald en dit was voor ons onaanvaardbaar.

Na een lange en moeilijke vergadering werd afgesproken dat de volgende werkgroep zou vergaderen op 7 januari.

Deze zou nog moeilijker worden dan de eerste want opnieuw dook het probleem van de dienstaanvang om 6.15 uur op. Na een lang debat ging de NMBS uiteindelijk akkoord om terug te gaan

naar een dienstaanvang om 6 uur.

Voor de tractiewerkplaatsen werden verschillende pistes onderzocht. Een 'normaal systeem' in 3 x 8 en schema's van 4, 5 en 6-wekenstelsels. Rekening houdend met verschillende elementen werd het 5-wekenstelsel als enige optie behouden.

Na een lange en moeilijke vergadering kwamen de volgende voorstellen uit de bus.

Concrete voorstellen

Algemene principes

Een apart hoofdstuk zal in bundel 541 opgenomen worden met respect voor de periodegrenzen:

- dagelijkse grens: 9 uren
- wekelijkse grens: 40 uren
- grens per periode van 4 weken: 152 uren.

Shiften

Voor de CW's zou er een tweeploegensysteem ingevoerd worden met shiften van 06.00 tot 14.00 uur en van 13.50 tot 21.50 uur. Hierdoor kan er gedurende een tiental minuten een korte (de) briefing georganiseerd worden tussen de twee ploegen.

Voor de TW's zou er gewerkt worden in een 5-wekenschema met daarin één week met een nachtprestatie.

Financieel

Boven op de toelage voor nacht-, zaterdag- en zondagwerk wordt er een toelage betaald om flexibel te werken. Deze toelage is forfaitair en maandelijks: voor de CW's 70 euro (tegen 100 procent) en voor de TW's 90 euro (tegen 100 procent) behalve voor de personeelsleden van de TW's die nu reeds in een 3 x 8-systeem werken (zij zullen een toelage ontvangen van 60 euro tegen 100 procent).

Timing

Een speciale PSC over dit thema zal georganiseerd worden op maandag 27 januari. Op woensdag 29 januari zal het resultaat aan de Nationale Paritaire Commissie worden voorgelegd ter goedkeuring.

Ondertussen zullen we onze leden over dit project informeren en de afweging maken of het voorstel wel of niet aanvaardbaar is.

Ludo Sempels



Foto: Paul Hermans

Spoorwegcursiefje De CEO die kiest voor een eengemaakt spoorbedrijf

De CEO van Infrabel kiest voor een nieuw hoofdspoor als directeur van SNCF Réseau, de Franse tegenhanger van Infrabel. In de kranten lezen we dat zijn keuze bepaald zou zijn door twee factoren: enerzijds interne strubbelingen met de laatste twee CEO's van de NMBS en anderzijds het niet verkrijgen van een hoger salaris.

Het moet gezegd: de clash in de zomer van 2019 tussen NMBS en Infrabel was niet alleen te wijten aan de hoge temperaturen en deed de zoveelste minister van lopende zaken zelfs verleiden tot het verdedigen van een heuse spoorwegfusie. Het autonome overheidsbedrijf Infrabel heeft haar CEO dan weer een loonsverhoging geweigerd. Straffer, de CEO had enkele jaren terug een forse inlevering moeten aanvaarden.

Ook de toenmalige CEO van de NMBS moest financieel inleveren en werd omwille van een slecht rapport bedankt en de deur gewezen. Zijn afscheidspremie bedroeg ocharme ongeveer 1 miljoen euro. Hij moest zelfs aankloppen bij een eveneens gesubsidieerde politieke VDAB-variant voor arbeidsbemiddeling. Nu, hij boert ondertussen goed dankzij flexi-jobs

bij De Lijn, Blue Bike, Ethias, Brussels Airport, de Hoge raad voor Diamant, de Gewestelijke Investeringsmaatschappij voor Vlaanderen, de Europese investeringsbank en ja, zelfs de NMBS. Onze Vlaamse identiteit zorgt immers voor iedereen die al eens een tegenslag heeft gehad. Een vorm van solidariteit volgens menige nationalistische canon.

Maar terug naar de CEO die de TGV neemt richting la douce France. Sta me toe vrijmoedig te zijn. Ik durf beweren dat de media het mis hebben met hun vermeende intriges rond spoorconflicten en financiële perikelen. Ik zal ook zeggen waarom.

Wat we niet in de media lezen of horen, is dat de CEO gaat werken voor een eengemaakt (!) spoorwegbedrijf. Inderdaad, SNCF Réseau valt onder Le Groupe SNCF, de Franse versie van de voormalige NMBS Groep, maar dan wel completer met het goederenvervoer op het spoor en zelfs vervoer op de weg. Er is daarenboven een groot verschil: Le Groupe SNCF heeft één chef die alles overziet in functie van één bedrijfsplan en spoorwegvisie.

De keuze van de CEO is dan ook doordacht en zeker niet toevallig. Als rasechte spoor-

man weet hij drommels goed dat een eengemaakte spoorwegorganisatie de enige manier is om de treinen efficiënt en stipt te laten rijden. Een duidelijke structuur met slechts één beslissingsorgaan. Net als in een seinhuis. Net als in elk modern bedrijf.

De CEO is niet voor niets een ancien bij het spoor. Het zit trouwens in zijn DNA. Volgens de ene bron is hij de achterkleinzoon, volgens de andere de zoon van een spoorwegingenieur. Hij kent het reilen en zeilen van de spoorwegen als zijn broekzak. Hij kiest bewust voor zijn 'cœur de chemin de fer', desnoods de Franse variant ervan.

Hou dus zeker geen rekening met het absurd gerucht dat hij zou aanvoelen dat er iets beweegt binnen politieke regeringsvormingen dat tot een eenmaking van de Belgische spoorwegen zou kunnen leiden. Stel u voor, dat er iets beweegt in politieke regeringsvormingen.

In dat geval zou hij directeur worden onder de huidige CEO van de NMBS. Met nog minder loon.

Gunther Blauwens



Eindejaarstaking Laat De Lijn gewoon haar werk doen

In de week van 30 december 2019 en 3 januari 2020 voerde de ACOD TBM als enige vakbond stakingsacties bij De Lijn. Hoewel wij deze actie al half november 2019 hadden aangekondigd en ondanks de ultieme verzoeningsvergadering van 19 december 2019, vond de directie het nodig totaal onverschillig te blijven en zich in geen geval naar de entiteiten te begeven om met eigen ogen problemen op de werkvloer te gaan vaststellen. Dat dit ten koste zou gaan van de sociale vrede was de minste van haar zorgen.

Het management had dit beter wel gedaan. De actievoerders vroegen totaal niets voor zichzelf. Wat de personeelsleden van De Lijn echt willen, is dat als ze 's morgens op het werk aankomen ze kunnen werken in menselijke en veilige omstandigheden. Ze willen voertuigen die in staat zijn te rijden, lonen die stipt en correct worden uitbetaald, de toekenning van wettelijke vakantie, een vlottere algemene werkplanning, voldoende mankracht en lijncontroleurs die de veiligheid kunnen bewaken. Onze leden willen dat het beleid over een andere boeg wordt gegooid, dat er iets ondernomen wordt tegen de stuurlaars en dat waar de administratie fout loopt kan ingegrepen worden in SAP. Dit heet 'normale bedrijfsvoering', niet meer en niet minder.

Begrip voor de staking

De actie zorgde gedurende vijf dagen voor een grondige verstoring van het vervoeraanbod en eindigde op vrijdag 3 januari met een apotheose in provincie Antwerpen. Door een algemene staking in de dienst dispatch (de ogen en oren van De Lijn) moest de directie noodgedwongen alle eigen voertuigen (bus, tram, metro plus die van de exploitanten) voor de gehele dag terug binnen roepen. Ze konden immers voor niemand nog veiligheid garanderen.

Hoewel er weinig juichen op dagen dat wij naar het stakingswapen moeten grijpen, waren de commentaren van zowel reizigersorganisaties, individuele reizigers en de media niet verwijtend ten aanzien van de stakers maar wel ten aanzien van de beleidsmakers.

De publieke opinie richt zich eindelijk tot de enige verantwoordelijken voor het lamentabel vervoeraanbod dat De Lijn nog kan bieden. Wij kunnen niet anders dan de openbaar vervoergebruikers bijtreden in hun onbegrip voor de nonchalance en het ontbreken van enige verantwoordelijkheidszin bij de bazen van De Lijn. Is het zoveel gevraagd om de problemen in de interne organisatie van De Lijn eens met een vergrootglas te bekijken?

Vanwaar komt die ongezonde aversie tegenover samen met de werknemers op het terrein naar snelle en pragmatische oplossingen te zoeken, die vaak niet meer moeten kosten dan wat goede wil en soepelheid? Is het omdat het management zijn interne organisatieproblemen niet wil, kan of mag oplossen, in de hoop dat het bedrijf zo verloedert dat een privatisering gemakkelijker wordt?

Directeur-generaal Kesteloot hield de afgelopen maanden de lippen stijf op elkaar, terwijl reizigers, politici en personeel hun gal bleven spuwen.

Management in ontkenningfase, Vlaamse regering geen ambitie

Zelfs tijdens de stakingsweek bleef de directeur-generaal in de media verkondigen dat het tekort aan chauffeurs is opgelost, dat verlof kan opgenomen worden en dat "daarmee de problemen van de baan zijn". ACOD TBM vreest dat de reizigers daar heel anders over denken, want er wordt voor hen helemaal niets opgelost. Hoe wereldvreemd kan een directeur van De Lijn zijn? Dit jaar moeten er namelijk weer 700 chauffeurs gevonden worden, alleen al om de natuurlijke uitstroom van personeel op te vangen. Wij verwijten het management het buitenproportioneel personeelstekort,

want dit was van lang op voorhand berekenbaar gezien de leeftijdscurves. Van de regering hoeven wij ook niets te verwachten want in het regeerakkoord is niet de minste ambitie terug te vinden om De Lijn terug op gang te trekken en om middelen te reserveren voor een waardig vervoeraanbod. Het omgekeerde is waar, de werkingskosten worden niet geïndexeerd en de vergrijzingskost bij De Lijn wordt niet gecompenseerd, met andere woorden de besparingen gaan gewoon door zoals de afgelopen tien jaar. Verbetering valt er dus niet te verwachten voor de openbaar vervoergebruikers en door de apathie van het management moeten de werknemers ook niet te rekenen op initiatieven die het leven en werken bij De Lijn beter zouden kunnen maken.

Management verweert zich tevergeefs

De media confronteerden de directeur-generaal nochtans met een paar zware uitlatingen. Zo werd gevraagd of hij er zich van bewust is dat als hij niet oplet, hij de geschiedenis zal ingaan als “de man die het licht bij De Lijn uitdoet”. Een journalist concludeerde dat indien de directeur-generaal in een privébedrijf zou werken hij wellicht al lang zou ontslagen zijn. Roger Kesteloot kaatste de bal terug en stelde dat hij geen flexibiliteit in zijn beleid toegestaan krijgt en aan allerlei onmogelijke voorwaarden gebonden is. Hij verwees naar Sint-Sebastiaan die zou gestorven zijn met de handen vastgebonden aan een paal terwijl iedereen langs alle kanten op hem mocht schieten. Deze beeldspraak gaat hier toch niet helemaal op. De directeur-generaal mag toch één hand vrijhouden om de pijlen af te wenden en te schieten op de ACOD TBM en de werknemers, in een poging zijn verantwoordelijkheid voor het slecht beleid te ontlopen. Maar helaas voor het management, die tijd dat ‘de mensen’ de praatjes geloofden, is nu wel definitief voorbij en maar goed ook. De ballon is al lang doorprikt, maskers vallen af. Iedereen beseft dat het personeel en de reizigers samen het slachtoffer zijn van de besparingspolitiek die nu al jaren aanhoudt en wordt verdergezet. Dit heeft geleid tot een flagrante onderfinanciering, een aanslepend personeelstekort, de ene reorganisatie op de andere en een slechtere dienstverlening.

Halfslachtige toekomstplannen

Als de Vlaamse regering haar eigen klimaatdoelstellingen wil halen, dan moet het werkingsbudget van De Lijn opgetrokken worden van 800 miljoen naar 2 miljard euro per jaar. In plaats van zich daarover te beraden, wordt alle energie gestoken in een studieopdracht voor een ‘benchmark’. Dat is een vergelijkende studie die moet uitwijzen of De Lijn nog wel bestaansreden heeft en of ze wel concurrentieel is op vlak van performantie, commerciële snelheid en kostendekkingsgraad. Alleen zet de regering momenteel een vergelijkingsmethode op poten waarin duidelijk appels met peren worden vergeleken door ons af te zetten tegen vervoermaatschappijen in het buitenland waarvan zij weten dat een abonnement tot tienmaal toe meer

kost dan bij ons. Hoe doorzichtig kan een beleid zijn? Het wordt almaar duidelijker waarop de regering uit is. Ondertussen rijden de vervuilende bussen rond en worden boetes wegens overschrijding van de uitstootnormen gezapig en berustend betaald. Maar ook daar kan blijkbaar weer “niemand wat aan doen” lezen wij in de media. De Lijn en minister Lydia Peeters “gaan bekijken” hoe ze die boetes zullen aanpakken. Zouden niet beter de luchtvervuiling en het wagenpark zelf aangepakt worden, want er zijn duidelijk verkeerde en kortzichtige keuzes gemaakt?

Rita Coeck



West-Vlaanderen Petra Depoorter volgt Guido Steelandt op

Op 25 oktober 2019 hield de ACOD TBM West-Vlaanderen haar vierjaarlijks statutair congres, waar Guido Steelandt zijn wettelijk vervroegd pensioen aankondigde. Een van de belangrijke punten op de dagorde was dan ook het verzekeren en verkiezen van een goede opvolging. Deze werd gevonden met Petra De Poorter, die weldra het roer van Guido zal overnemen als gewestelijk secretaris.

Afscheid van een monument

Met het welverdiend pensioen van Guido ziet de sector TBM een waar monument vertrekken. Guido stond er zijn hele syndicale carrière als een rots. Men kan misschien wel rond Guido gaan, maar nooit erover. Dat zal iedereen geweten hebben, zowel bij De Lijn als bij de ACOD zelf, want voor zijn leden gaat Guido door het vuur. Guido startte bij de toenmalige Buurtspoorwegen in september 1981, reed korte tijd als tramchauffeur in Oostende en werd daarna buschauffeur in de stelplaats Brugge. Lang heeft hij niet gewacht om militant te worden, want in 1982 was hij al afgevaardigde. Vanaf 1995 maakte hij deel uit van het Vlaams Comité. In 1997 werd Guido verantwoordelijk voor de regio Brugge. In 2000 werd hij verkozen tot voorzitter ACOD TBM West-Vlaanderen. In 2005 klom Guido alweer op, dit



keer tot gewestelijk secretaris TBM West-Vlaanderen. Dit mandaat bekleedde hij de voorbije 15 jaar met evenveel doorzettingsvermogen, inzet en professionalisme als op zijn eerste dag.

Guido bewees zich gedurende al die jaren als goed onderhandelaar en heeft altijd gevochten voor gerechtigheid. De leidraad doorheen zijn carrière is heel eenvoudig: er is maar een weg mogelijk en dat is de weg vooruit, voor iedereen bij De Lijn of bij de ACOD. Of dat in goede of slechte tijden is, in sprint of in laagste versnelling, speelt voor hem weinig of geen rol. Achteruit is gedurende zijn gehele loopbaan is nooit een optie geweest.

Wij danken Guido voor zijn loyaliteit en al zijn jaren van trouwe en onvoorwaardelijke inzet en wensen hem veel plezier samen met zijn grote familie.

Verwelkoming van een nieuw talent

Na eerst een seizoen gewerkt te hebben in het vakantiehuis van De Lijn in Nieuwpoort, begon Petra Depoorter in 1996 als Lijnwinkelbediende aan de kust. In december van dat jaar werd zij chauffeur in de stelplaats van Brugge en bleef dat tot september 2014. Daarna werkte zij, tot voor kort, als omléidingsmedewerkster in dit depot.

In 1998 werd Petra al afgevaardigde voor de ACOD in de stelplaats Brugge en in het eerstvolgende sociale verkiezingsjaar 2000 werd zij verkozen voor de ondernemingsraad. Zij wist het vertrouwen van haar kiezers jaar na jaar te behouden, tot op heden.

Petra kan zo terugkijken op vijf termijnen van vier jaar in de OR op rij en dat doen er haar niet veel na. Van 2008 tot in 2016 zetelde ze daar bovenop eveneens in het CPBW.

Petra is nu 46 jaar, doorzwom al heel wat watertjes en heeft veel kennis en ervaring op zak. Ze kent het reilen en zeilen van zowel De Lijn als de ACOD, waar zij al jarenlang een zetel in het Vlaams Comité bekleedt. Door de verschillende functies die ze bij De Lijn heeft uitgeoefend, is de 'exploitatie' haar hoegenaamd niet



vreemd, maar zij zal zich even bekwaam en fervent voor alle andere personeelscategorieën bewijzen.

Met Petra houden wij veel expertise in huis. Ze is een zeer doortastende en gedreven dame, die ten eerste gerespecteerd wordt door iedereen in de regio West-Vlaanderen en daarbuiten. Ze heeft memorabele acties met de kameraden van de stelplaats Brugge gevoerd. Met Petra wordt er niet geleuterd, recht voor de raap is haar motto. Zij zal een toegevoegde waarde worden in het Vlaams Uitvoerend Bureau, dat met deze vijfde nieuwe gewestelijk secretaris een volledig nieuwe kernploeg zal vormen.

Wij wensen haar nog veel syndicale moed en bezieling toe in haar verdere carrière bij ACOD TBM.

Rita Coeck

Verandering Transformatie is nooit plezant

HR Square, het netwerk voor arbeidsrelaties en personeelsbeleid, nodigde algemeen secretaris van ACOD Post Jean-Pierre Nyns uit als spreker op zijn Conference 'HR en Change - Hoe kan het ook anders?!' Wij vatten het artikel van HR Square hierover samen.

De transformatie van bpost van een oudbollig staatsbedrijf naar een performant beursgenoteerd bedrijf, bewijst dat 'change' geen onbekende is bij bpost.

Deze transformatie is zonder een sociaal bloedbad verlopen. Dit kon enkel doordat van bij het begin nauw met de vakbonden werd samengewerkt. Al wil dit niet zeggen dat er geen uitdagingen meer zijn voor bpost. Integendeel, we staan wellicht aan het begin van de grootste verandering die het bedrijf zal meemaken. bpost is vandaag immers niet meer onmisbaar. De markt is zeer concurrentieel. Het aantal verstuurde brieven en kranten daalt jaar na jaar. Met andere woorden, het bedrijf moet zichzelf heruitvinden.

Om te overleven werkt bpost aan een nieuw strategisch plan tegen 2025. Op kortere termijn komt er onder meer een nieuw distributiemodel, waardoor postbodes niet meer elke dag langskomen. Terwijl deze 'laatste kilometer' juist het sterke punt is van het bedrijf. De hele organisatie is zo opgezet dat we overal elke dag kunnen langskomen.

Overleg en communicatie

Dat deze omwenteling voor onrust zorgt bij het personeel, is een open deur intrappen. Het nieuwe distributiemodel roept veel vragen op en leidt tot een gespannen sfeer op de werkvloer.

Ons doel is dat iedereen die vandaag bij bpost werkt, dit ook zal doen in 2025 en dit met een volwaardig contract. Onze ambitie is helpen om van bpost een goede, stabiele werkgever te maken. Dat kan niet bereikt worden door op dezelfde manier verder te werken als vandaag. bpost moet zichzelf dus heruitvinden en zich omvormen tot het pakjesbedrijf van de toekomst.

Hoe krijgt men medewerkers mee in het veranderingstraject? Het sociaal overleg is hier heel belangrijk. bpost kent een sterke overlegcultuur. Zo is er ook informeel overleg op alle niveaus binnen de organisatie. Sociaal overleg is weliswaar niet de gemakkelijkste weg.

Een belangrijke pijler om de medewerkers mee te krijgen is dan ook communicatie, communicatie en nog eens communicatie. Dit betekent medewerkers van bij het begin betrekken bij het veranderingstraject. Hen uitleggen waar het bedrijf naartoe wil gaan. Maar ook waarom de veranderingen nodig zijn en wat de gevolgen zijn als alles bij het oude zou blijven. Alleen op die manier kan een draagvlak voor verandering ontstaan.

Opleiding

Tegelijk betekent de nieuwe strategie ook dat er nieuwe jobs en dus andere vaardigheden en competenties komen. Daarom is opleiding van essentieel belang om medewerkers mee te krijgen met verandering. Op dit vlak scoort bpost goed. Er is niet alleen een breed aanbod van werkgerelateerde opleidingen, maar ook van

mogelijkheden die medewerkers aansporen hun persoonlijke ambitie na te jagen of nieuwe talenten te ontdekken. Zo kunnen medewerkers via bpost een diploma humaniora behalen of een rijbewijs C. Maar even belangrijk is syndicale vorming voor vakbondsafgevaardigden. Men kan immers niet verwachten met volwaardige gesprekspartners aan tafel te zitten als men niet investeert in hun opleiding en hen kansen geeft om te groeien.

De grootste syndicale familie zijn in een bedrijf heeft voor- en nadelen. Andere vakbonden kunnen bijvoorbeeld wel de meer populaire toer opgaan waardoor er intern, tussen vakbonden en personeel, conflict ontstaat. Wat een spijtige zaak is. Als vakbond vertegenwoordigen we per slot van rekening de medewerkers en gaan we in debat en soms in conflict met de werkgever. Een interne strijd tussen vakbonden helpt niemand vooruit.

Jean-Pierre Nyns



Jean-Pierre Nyns: "Een belangrijke pijler om de medewerkers mee te krijgen is communicatie, communicatie en nog eens communicatie."

bpost behoudt het krantencontract

De komende twee jaar blijft bpost de kranten en tijdschriften in België verde-len. Dit betekent onder meer dat we op de weekdays voor 7.30 uur en op za-terdag voor 10 uur de kranten bezorgen. Het nieuwe distributiemodel verandert daar niets aan. Goed nieuws dus voor ons bedrijf en voor de werkgelegenheid in deze moeilijke tijden.

De dagelijkse bezorging van kranten en tijdschriften door bpost garandeert dat iedereen die dat wil in dit land dezelfde toegang kan krijgen tot informatie, ongeacht zijn of haar woonplaats. En dat tegen dezelfde prijs. **Dat is openbare dienst-verlening aan alle Belgen.** En ja, voor die diensten wordt bpost betaald. Zoals het ook hoort. Tot spijt van alle rechtse poli-

tici die openbare dienstverlening willen afschaffen en roepen dat bpost verdoken subsidies krijgt in de vorm van dit kranten-contract.

Jean-Pierre Nyns



Uitbetaling niet opgenomen wettelijke verlofdagen Eerst zien en dan geloven

Op het Paritair Comité van 28 november 2019 voerde ACOD Post de discussie in verband met de aanpassing van de re-glementering voor het uitbetalen van het saldo van de niet-opgenomen wettelijke verlofdagen en vrije feestdagen.

Op basis van de bestaande reglementering is iedereen die om welke reden dan ook zijn wettelijk verlof niet kan opnemen, alles kwijt. Zonder enige vorm van vergoe-ding. Alleen als het betrokken personeels-lid het laatste trimester meer dan 20 da-gen ziek was, wordt het saldo van het niet opgenomen wettelijk verlof uitbetaald. Dankzij ACOD Post wordt vanaf nu al het

niet opgenomen wettelijk verlof uitbe-taald. Bovendien stelden wij voor het niet opgenomen wettelijk verlof tegen 200 procent uit te betalen, om op die manier het management te verplichten er alles aan te doen opdat iedereen zijn verlof zou kunnen opnemen. Personeelsleden heb-ben nood aan en recht op hun verlof en rust. Wij eisen dat ze dit effectief kunnen opnemen.

bpost gaat ermee akkoord het saldo van de niet opgenomen wettelijke verlofdagen en vrije wettelijke feestdagen vanaf nu te-gen 100 procent uit te betalen. Het bedrijf ging niet akkoord met ons voorstel om dit

voor 200 procent te doen, maar verbindt zich in de reglementering wel formeel om alles in het werk te stellen opdat iedereen zijn verlof in de toekomst zou kunnen op-nemen.

Om de door ons allen gekende redenen stuit het ongezien engagement van het bedrijf, om 'alles in het werk te stellen' op veel wantrouwen.

Jean-Pierre Nyns

Alternerend Distributiemodel Pijnpunten blijven aanhouden

In de vorige Tribunes informeerden we u over het Alternerend Distributiemodel (ADM). We lichtten toen verschillende pijnpunten toe aan de hand van de ervaringen in het pionierskantoor Diksmuide. Deze zijn en blijven nog steeds dezelfde.

Invloed op de werkdruk

Er is veel briefwisseling in het non-prior gedeelte, de slots zijn te klein en in de drukke weken (Colruyt enz.) is dit extra belastend. Op deze dagen is de hoeveelheid briefwisseling voor het non-prior-gedeelte zo groot dat men zeer veel tijd nodig heeft om het product voor te bereiden op kantoor en te posten op ronde. Waar men vroeger alles in één keer in de bus kon steken, moet men nu per bus rekenen op twee of drie handelingen. Omdat de postbode aan iedere brievenbus moet stoppen, geeft dit een fysiek zware repetitieve belasting. Ook hebben we herhaaldelijk opgemerkt dat in het prior-gedeelte er nog veel non-prior zendingen toekwamen, ofwel via de manuele sortering op kantoor ofwel rechtstreeks in de bakken per ronde.

Rol van de sorteercentra

Die rol is zeer groot, zij moeten erover waken dat het product op de juiste dagen toekomt: de delen A op de juiste dag en



de dag erna het deel B voor dezelfde ronde. Ook moeten zij erop toezien dat enkel het prior-product voor de andere delen toekomt. Dit laatste is zeer belangrijk voor het nieuwe model. Als het prior-gedeelte 'vervuild' is met een ander product, moet er in het lichtere gedeelte van de ronde toch in veel bussen worden besteld, wat het gehele model op de helling zet.

Daarom bezochten we de sorteercentra van Antwerpen en Gent. We wilden zelf zien of de splitsing prior en non-prior er verliep zoals bedoeld. Wel, dit is niet het geval. We ontdekten nog veel kinderziekten in de procedures. Mensen die aan de scheiding prior/non-prior werken hadden

geen deftige opleiding gekregen over de tarieven en zegels, maar ze hadden daarentegen wel de opdracht gekregen om bij twijfel alles bij prior te gooien. We merkten ook dat non-prior-producten doorgeschoven werden naar het prior product. Met deze werkwijze vervalst men de resultaten van een pilootproject. De medewerkers van het sorteercentrum deden perfect hun job, maar het management geeft foutieve instructies door, zodat de verhoudingen worden scheefgetrokken. Daarenboven beweerde een productiemanager dat er een manuele controle op de kwaliteit van de scheiding uitgevoerd was en dat er slechts drie stukken fout zaten op 100.000. Zo een controle duurt urenlang. Dat is proberen ons blaasjes wijs te maken. Deze controle hebben ze zeker niet uitgevoerd. Wij hebben zelf een bak gecontroleerd en daar zaten al acht fouten in op 150 stukken. Als je dat extrapoleert naar 100.000 om te vergelijken met de bewering van de productiemanager, dan zouden er meer dan 2000 fouten in zitten.

Zolang de sorteercentra niet klaar zijn om aan te leveren zoals het hoort, zal het alternerend model in het honderd lopen. Chaos verzekerd.

Jean-Pierre Nyns

"Kennis spreekt, maar wijsheid luistert"

Jimi Hendrix

ACOD Post wenst u en allen die u dierbaar zijn, 366 dagen gevuld met warmte, liefde en licht! Samen gaan we voor een top 2020! Samen sterk!



Sectorale cao 'Sociale programmatie 2019-2020' eindelijk afgesloten

Tijdens de zitting van het Paritair Comité 326 op 13 januari 2020 werd eindelijk een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst 'sociale programmatie 2019-2020' afgesloten, aangevuld met een cao die het tijdskrediet en het thematisch verlof in onze sector verbetert.

De voornaamste inhoudelijke punten zijn de volgende.

- Retroactieve, recurrente verhoging van 1,1 procent op 1 januari 2019 van de sectorale en alle ondernemingsbarema's en van de reële individuele maandlonen van alle betrokkenen in actieve dienst.
- Verhoging van de fietsvergoeding tot 0,24 euro per km.
- Aan alle nieuw gepensioneerd worden wordt

de mogelijkheid geboden zich individueel aan te sluiten bij een sectorale hospitalisatieverzekering van Ethias, mits betaling van eigen bijdragen.

- Individueel recht op opleiding van minstens twee dagen per jaar, waarbij de sectorale verplichting van vijf dagen gemiddeld per jaar behouden blijft.
- Verdere activering van een werkgroep verplaatsingen en rechthebbenden (gezondheidszorgen en personeelstarief) met een strikte kalender.
- Verlenging tot één maand van de mogelijkheid tot recuperatie van bijkomend toegekende (niet-gepresteerde) overuren in zondagswacht voor arbeidsvoorwaarden na 2002.
- Toekenning van een hospitalisatieverze-

kering vanaf de eerste werkdag na aanwerving.

- Verhoging van de patronale bijdragen in Enerbel met 5 procent vanaf 1 januari 2021.
- Verhoging van de syndicale premie tot 145,00 euro voor 2019 en 2020.

Bij dit resultaat mag in de verf gezet worden dat ACOD Gazelco een sterke eigen stempel gedrukt heeft, ondanks het beperkende wettelijke kader waarin onderhandeld moest worden.

Jan Van Wijngaerden

Sociale verkiezingen in mei Stel je kandidaat!

Ook in de gas- en elektriciteitssector worden sociale verkiezingen georganiseerd in de loop van mei. Hiermee wordt een sociale democratie in de praktijk gezet in ondernemingen met minstens 50 of 100 werknemers.

In de kleinere ondernemingen worden één of meer Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk verkozen, in de grotere gaat het om één of meer Ondernemingsraden en één of meer Comités. Natuurlijk zullen de vertegenwoordigers van ACOD Gazelco het ten zeerste waarderen dat hun jarenlange inzet alsook hun doortastend toekomstig engagement in deze overlegorganen zouden kunnen rekenen op de stemmen van zo veel mogelijk kiesgerechtigden.

Om gunstige resultaten te behalen, doen we zo breed mogelijk een beroep op kandidaten. We hebben al zeer veel ervaren vertegenwoordigers in onze rangen waarvan we de expertise opnieuw zullen inzetten ten behoeve van alle betrokken



personeelsleden, maar ook nieuwe kandidaten zijn welkom om de belangen van onze kiezers te behartigen. Voor nieuwe kandidaten zal een ruim gamma opleidin-

gen georganiseerd worden, zodat ze gewapend met de nodige kennis aan de slag kunnen gaan met hun mandaat of mandaten. De wettelijke beschermingsperiode is ondertussen al voluit in voege getreden voor alle mogelijke kandidaten.

ACOD Gazelco doet dus een warme oproep tot kandidaturen. Neem voor midden februari contact op met een plaatselijke afvaardiging of met het secretariaat van ACOD Gazelco en stel u kandidaat voor de sociale verkiezingen! Samen gaan we voor een nog betere vertegenwoordiging van uw belangen in alle betrokken ondernemingen!

Jan Van Wijngaerden

20 goede redenen waarom de ACOD zich verzet

De redenen waarom ACOD Telecom-Vliegwezen niet akkoord gaat met het dossier Fit For Purpose zoals gepresenteerd in het paritair comité van 9 december 2019 zijn talrijk, maar we geven enkele elementen mee die absoluut onaanvaardbaar zijn en geleid hebben tot de overduidelijke en unanieme stemming.

1. FFP zorgt voor vele naakte/gedwongen ontslagen.
2. Het gebrek aan toekomstvisie voor het gehele personeel en het bedrijf en de ondoordachte invoering van sommige maatregelen.
3. De onevenwichtige inspanning/besparing die enkel gebeurt op de kap van het personeel.
4. De moedwillige vertragingen tijdens de onderhandelingen en de onbeantwoorde vragen, zowel van personeel als van vakbonden (slechts tijdens de sociale bemiddeling kwam er enige vooruitgang).
5. De invoering van flexibele HR-reglementering om mensen te ontslaan, meer te laten werken, minder voordelen toe te kennen.... Kortom, de organisatie van sociale afbraak.
6. Het gebrek aan investeringen in vorming en opleiding om medewerkers voor te bereiden op de 'jobs van de toekomst', een bewijs van het mismanagement van de afgelopen jaren.
7. Het niet respecteren van de sociale dialoog door het dreigement en het gebruik van artikel 35 van de wet van 21 maart 1991 (wet betreffende de hervorming van de overheidsbedrijven).
8. De 'goedkeuring' van teksten door de raad van bestuur die tussen 27 november 2019 en 9 december 2019 niet beschikbaar waren voor het personeel en de vakbonden.
9. De ondermaatse kwaliteit van HR in alle elementen van ondersteuning en uitvoering van het FFP-plan (dit werd al aangetoond door de verstuurde brieven en de onduidelijkheid hieromtrent).
10. Het misbruik van de digitaliseringstrend om een plat besparingsplan door te voeren.
11. De ongelijke behandeling van de personeelsleden doorheen heel het FFP-plan (58+ zelfs voor mensen die voldoen aan de voorwaarden van de conventie 58+, vrijwillig vertrek) en ook erna (statutairen versus contractuelen).
12. Het organiseren en installeren van 'werkende armen' door loon- en arbeidsvoorwaarden voor nieuwe medewerkers naar beneden te halen.
13. De demotivatatie en de operationele problemen die het FFP-plan veroorzaken bij het personeel en binnen het bedrijf.
14. De lacunes, fouten en gebreken in het dossier.
15. Contractuele medewerkers mogen niet behandeld worden als tweederangswerknemers, zoals voorgesteld.
16. ACOD Telecom-Vliegwezen zal nooit zal toegeven aan een moedwillige afbraak van het moderne overheidsbedrijf Proximus.
17. Het eenzijdig opzeggen van 'gentlemen agreements' is niet minder dan een sociale oorlogsverklaring.
18. Proximus moet een universele dienstverlener blijven die de standaarden zet, zowel op technologisch vlak als op persoonlijk niveau. In dat kader past het absoluut niet de hoogste lonen te verhogen en de laagste te verlagen.
19. Er wordt niet geraakt aan het dividend, noch aan andere (onrendabele) elementen ten voordele van enkelingen (vb. VIP-restaurant Torens).
20. De manier van handelen en het plan zelf getuigen van geen enkel respect voor de werknemers. Respect als bedrijfswaarde is met de noorderzon verdwenen.

Bart Neyens

Een nieuw jaar, een nieuwe toekomst voor Proximus?

Het begin van 2020 stond bij Proximus in het teken van 'de brief' die iedereen kreeg. Je was 'geïmpacteerd' of je was het niet. Je mocht vertrekken of je mocht niet. Je job blijft hetzelfde of toch niet. Kortom, onzekerheid troef bij vele mensen, op persoonlijk en professioneel vlak, een duidelijk bedoeld 'neveneffect' van het Fit For Purpose-plan. Het HR-management bepleit openlijk een grotere 'mobiliteit'. Wie zijn loopbaan nog denkt te beginnen en eindigen bij Proximus, is eraan voor de moeite.

De maatregelen voor de nieuwe medewerkers passen perfect in dat kader. Waarom schraapt men anders jubilarisgiften na 25 of 35 dienstjaren, extra verlofdagen vanaf 45 jaar en later of de bijdrage voor de hospitalisatieverzekering als de nieuwe medewerkers op pensioen gaan? Dit zijn maatregelen die pas effect zullen hebben over 25 tot 45 jaar. Wat een visionair management zou iemand kunnen denken, maar wat denkt u dan van de nieuwe CEO die doodleuk zegt: "Ik ga een visie opmaken en deze presenteren tegen 31 maart 2020."

ACOD Telecom-Vliegwezen begrijpt wat hij daarmee wil zeggen. We blijven herhalen dat Fit For Purpose (FFP) geen enkele verbetering brengt voor de werking en dienstverlening van Proximus en ook geen enkele toekomstvisie biedt behalve dan het besparen op het personeel. Hallucinant natuurlijk dat men dit pas publiek wil erkennen nadat het FFP-plan werd goedgekeurd.

Velen kozen ondertussen 'vrijwillig' voor een vertrek, voor een nieuwe toekomst buiten Proximus. We wensen ze uiteraard het allerbeste, maar zien hen toch met lede ogen vertrekken. Ook zij maakten Proximus tot het bedrijf dat het vandaag is. Andere collega's bevinden zich nog steeds in het ongewisse over wat er met hun dienst zal gebeuren op korte en lange termijn. Nog anderen zijn ontevreden over de verdergaande flexibilisering en de invoering van een parallel 'evaluatiesysteem' dat amper gereguleerd werd.

De vakbonden hebben een toelichting kunnen geven over de gang van zaken bij Proximus in het federale parlement (commissie Mobiliteit, 8 januari 2020) en kregen daarin duidelijk bijval van PS/sp.a, PVDA/PTB en Ecolo/Groen. Zelfs Défi nam het op voor de werknemers. CD&V was wel positief maar speelde een dubbelspel want de partij probeerde ons wel weg te houden uit het publieke forum. De N-VA sloeg de bal volledig mis in de commis-

sie en de andere partijen (Vlaams Belang, Open VLD, MR en CDH) blonken enkel door hun afwezigheid.

Men moet dus niet gestudeerd hebben om te zien en horen op wie 'gewone' werknemers mogelijk kunnen rekenen en welke partijen hen enkel willen behandelen als kies- en werkvee dat zo goedkoop mogelijk moet uitgebuit worden. Een regelrechte schande om in een West-Europees land in de 21^{ste} eeuw te moeten vaststellen dat bepaalde politici elke verantwoordelijkheid negeren (ondanks het feit dat de overheid meerderheidsaandeelhouder is) en zelfs niet de moeite doen om de negatieve effecten van hun 'economisch model' sociaal bij te sturen.

Bart Neyens



Statutair congres Oproep tot kandidaturen

In het kader van de verkiezing van een voorzitter en twee verificateurs van de rekeningen op het statutair congres van de Vlaamse Intergewestelijke van ACOD Telecom Vliegwezen dat plaatsvindt op

17 maart 2020, roept de sector op tot kandidaturen. Alle kandidaturen moeten ten laatste op 14 februari 2020 worden overgemaakt aan voorzitter Bart Neyens, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel. De

kandidaturen moeten voldoen aan de modaliteiten zoals beschreven in het huiselijk reglement van de sector.

Defensie Tijd voor vernieuwing

Om de zoveel tijd kriebelt het en is de drang groot om te vernieuwen. Soms is een vernieuwing noodzakelijk omdat er iets moet veranderen. Maar een vernieuwing kan ook worden ingezet omdat men besluit een nieuwe richting in te slaan. Wat ook motief van de vernieuwing is, maak hierna kennis met een drietal ervan.

Nieuwe minister van Defensie

Na Steven Vandeput (N-VA), Sander Loones (N-VA) en Didier Reynders (MR) was het weerom uitkijken naar een nieuwe minister. Defensie minister Philippe Goffin (MR) heeft de eed afgelegd op 30 november 2019. Naast burgemeester en gedeputeerde is Philippe Goffin nu ook federaal minister voor Defensie en Buitenlandse Zaken.

Philippe Goffin is 52 en begon zijn politieke loopbaan in 1999. Hij zetelt sinds 2010 in de Kamer van Volksvertegenwoordigers. Van 2014 tot 2019 was Goffin voorzitter van de commissie Justitie. Nadat op 29 november 2019 Georges-Louis Bouchez tot MR-voorzitter werd verkozen, droeg die 's anderendaags aan koning Filip Philippe Goffin voor als nieuwe minister van Buitenlandse Zaken en Defensie in de regering Wilmès, in opvolging van Didier Reynders. Die verliet na 20 jaar de federale regering vanwege zijn benoeming tot Europees commissaris in de commissie Von der Leyen.

Door het vertrek van N-VA uit de regering-Michel was Loones na 28 dagen al geen minister meer. Verwacht wordt dat Goffin toch wat langer op post zal zwaaien bij Defensie. Zelf hoopt hij dat niet. "Zo kort mogelijk", is zijn antwoord op de vraag hoe lang hij defensie minister zal blijven. Hij legt uit waarom: "Het ritme van de wereld van de veiligheid is niet compatibel met dat van een regering in lopende zaken, dus is het uiteraard dringend een regering met volle bevoegdheden te hebben om de prioriteiten aan te pakken."

Die wens wordt gedeeld door Generaal Marc Compnol: "Zoals iedereen wachten wij vol ongeduld op een regering met volle bevoegdheden, omdat je dan vooruit kunt.



Al verwacht ik wel dat er nog wat gerealiseerd wordt met de nieuwe minister van Defensie. Dat hebben we toch ook gedaan met minister Reynders. Zo werd er nog een belangrijk contract voor nieuwe fre-gatten en mijnenjagers ondertekend door Didier Reynders, maar dat was een beslissing van de vorige regering." Zo kort mogelijk dus, maar het is niet uitgesloten dat MR ook de volgende defensie minister mag leveren. Als dat zo zou zijn, zegt Goffin niet nee tegen de job: "Het is een boeiende uitdaging. Ik leer hier een leger kennen met veel goesting, ambitie en kwaliteitsvol personeel. Als ik verder mijn bijdrage mag leveren aan de transitie die Defensie nu moet doormaken, dan zal ik zeer vereerd zijn." (Bron HLN 4/12/2019)

Nieuwe website ACOD Defensie

Voor de website ACOD Defensie hadden we twee mogelijkheden. Ofwel de bestaande website opfrissen en hier en daar aan de carrosserie sleutelen, of een totaal nieuw model in de digitale wereld plaatsen. Na rijp beraad beslisten we te gaan voor het laatste.

Sinds 1 januari 2020 is de website online. Hij is gedeeltelijk toegankelijk. Voor de leden van ACOD Defensie zullen er na registratie via de website meer deurtjes opengaan waardoor zij heel veel nuttige info kunnen ophalen.

Nieuwe Info Defensie

Ook ons digitaal infoblad was toe aan een opfrisbeurt. Op 15 januari 2020 werd dit voor het eerst verzonden worden naar alle leden van ACOD Defensie. Indien u het digitaal infoblad niet ontvangen hebt, neem dan snel contact op met Susy Luyten (susy.luyten@acod.be).

Ons doel met de Info Defensie is onze leden zo snel en accuraat mogelijk te informeren over de actualiteit bij Defensie. Ook willen we via deze weg onze leden de beste raad geven op alle terreinen van hun loopbaan.

Hans Le Jeune

Gevangeniswezen Komt er ooit een einde aan de malaise?

Met de staking van 12 december 2019 in het gevangeniswezen wilde de ACOD de nieuwe regering vooral duidelijk maken dat ze de fouten van de vorige regering niet mag herhalen. In haar federale beleidsnota had de vorige regering de minimale dienstverlening in de openbare diensten, een beperking van de werkmiddelen en een personeelsvermindering opgenomen.

De minister van Justitie in lopende zaken heeft het protocol 351, dat spontane acties in de gevangenissen moet voorkomen, niet willen evalueren. Bij problemen regelt dit protocol de besprekingen tussen de vakbonden en de overheid. Ook protocol 436, over de minimale dienstverlening, heeft niet gebracht wat het beloofde. De minister, die het protocol heeft ondertekend, had zich er toen toe verbonden:

- voor het bewakingspersoneel het kader op te vullen tot 7075
- psychologen, sociale assistenten, ver-

- pleegkundigen... aan te werven
- alle besparingen in verband met het personeel te bevroren
- de overbevolking terug te dringen tot minder dan 10.000 gedetineerden
- de infrastructuur te verbeteren.

Het enige wat van dit alles verworven en gerealiseerd werd, is de invoering van de flexipremie in het kader van het project 'anders werken'. De ACOD heeft daarin steeds haar verantwoordelijkheid opgenomen: we respecteerden het plan en werkten mee aan het project.

De overige beloftes van de minister van Justitie werden nooit nagekomen. Nieuwe stakingen in 2017, 2018 en 2019 waren het gevolg. Maar ook deze stakingen hebben niet tot resultaat geleid.

Het is jammer dat wij dan ook keer op keer moeten horen van minister Geens dat hij van zichzelf vindt dat het werk dat hij deed zeer goed was. De ACOD vraagt zich af op welk vlak, maar we vinden geen antwoorden.

Vandaag naderen we opnieuw de kaap van 11.000 gedetineerden, is het personeelstekort boven op de besparingen van 10 procent zeer groot en is er aan de infrastructuur weinig veranderd. Bovendien worden collega's geregeld het slachtoffer van zware agressie.

Komt er ooit een einde aan deze malaise? De overheid wil immers wie al jaren opkomt voor de rechten van het personeel, voor een veilige job, voor een sociaal leven, voor de rechten van de gedetineerden, monddood maken. De invoering van de minimale dienstverlening gaat voorbij aan het doel en werd een pure aanval op het stakingsrecht.

Bedankt overheid, bedankt minister Geens, om wie werkt of leeft in de gevangenissen verder te laten weggroten.

Gino Hoppe

Examen penitentiair bewakingsassistent

Met enige regelmaat organiseert Selor (www.selor.be) aanwervingsexamens voor de functie van penitentiair bewakingsassistent. De ACOD wil iedereen de mogelijkheid bieden om zich degelijk voor te bereiden. We maken onderscheid in voorbereidingen voor module 0 (instapkaart), die mensen zonder het vereiste diploma toegang geeft tot het examen, en voorbereidingen voor module 2, voor mensen die wel over het vereiste diploma beschikken.

Module 2, voorjaar

West-Vlaanderen

12 februari 2020 (19u), ABVV-gebouw, Zilverstraat 43 Brugge

Antwerpen-Mechelen

20 februari 2020 (19u), ACOD-gebouw, Ommeganckstraat 49 Antwerpen

Kempen

17 februari 2020 (19u), provinciaal vormingscentrum, Smekenstraat 61 Malle

Oost-Vlaanderen

11 februari 2020 (19u), ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158 Gent

Vlaams-Brabant

19 februari 2020 (19u), ACOD-gebouw, Maria Theresiastraat 121 Leuven

Module 0

West-Vlaanderen

5 mei 2020 (19u), ACOD-gebouw, Sint-Amandsstraat 112, Roeselare

Kempen

4 mei 2020 (19u), provinciaal vormingscentrum, Smekenstraat 61 Malle

Limburg

5 mei 2020 (19u), ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45 Hasselt

Oost-Vlaanderen

6 mei 2020 (19u), ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158 Gent

Antwerpen-Mechelen

7 mei 2020 (19u), ACOD-gebouw, Ommeganckstraat 49 Antwerpen

Module 2, najaar

Kempen

14 september 2020 (19u), provinciaal vormingscentrum, Smekenstraat 61 Malle

Antwerpen-Mechelen

17 september 2020 (19u), ACOD-gebouw, Stationsstraat 50 Mechelen

Oost-Vlaanderen

22 september 2020 (19u), ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158 Gent

Limburg

16 september 2020 (19u), ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45 Hasselt

West-Vlaanderen

21 september 2020 (19u), ABVV-gebouw, Zilverstraat 43 Brugge

Vooraf inschrijven is wenselijk en doe je via dirk.vansprengel@acod.be

Vakbondshappening Militantenhandleiding Wat moet een militant weten en doen?

Op 11 december organiseerde de ACOD Vlaamse en Federale Overheidsdiensten een grote vakbondshappening voor onze syndicaal afgevaardigden. Het thema van was de voorstelling en bespreking van de 'Handleiding voor de syndicaal afgevaardigde'.

In het auditorium van de ACOD in Brussel verzamelden we 255 afgevaardigden. De zaal zat bomvol. Niet al onze afgevaardigden hadden een plaatsje kunnen bemachtigen. Onze sector telt momenteel immers 788 afgevaardigden op de werkvloer bij de leden en personeelsleden.

Na de verwelkoming en presentatie van het programma volgde de inleiding en voorstelling van de 'Handleiding voor de syndicaal afgevaardigde', gevolgd door de toelichting en bespreking van de amendementen van de gewesten, comités en ondersectoren. We sloten af met een repliek en stemming.

Waarvoor dient de handleiding?

Op de vakbondshappening wilden we onze afgevaardigden de noodzakelijke informatie en ondersteuning aanbieden om het syndicaal werk op een degelijke manier in te vullen. Met de handleiding geven we een aantal handvatten mee om dit aan te pakken. De handleiding is het resultaat van een bundeling van theoretische, praktische en regelgevende informatie over het militeren binnen de ACOD Overheidsdiensten, het sociaal overleg en de actie.

In de tekst worden enerzijds enkele meer theoretische thema's aangesneden (syndicale argumenten, syndicale rechten en vrijheid enz.), anderzijds wordt ingegaan op praktische zaken. De handleiding wil vooral een handige leidraad zijn voor de technische/algemene comités, ondersectoren en de individuele syndicaal afgevaardigde.

De handleiding opent met informatie over de structuur, werking en besluitvorming van de vakbond. Vervolgens belichten ze de rol en de taak van de syndicaal afgevaardigde. We gaan uitgebreid in op de inhoud en de verwachtingen. Aandacht besteden we ook aan de rechten van de syndicaal afgevaardigde. We bieden voorts informatie over argumentatietechnieken, actiegericht werken en communicatie-aanpak. Een belangrijk luik zijn de overleg- en onderhandelingsmanieren en de prerogatieven van de vakbond.

Congresresoluties vervuld

Met de vakbondshappening en de praktische handleiding realiseert de ACOD Vlaamse en Federale Overheidsdiensten het 18de en laatste punt uit de toekomstperspectieven van de voorbije congresperiode. We bereiden onze syndicaal afgevaardigden voor op de nieuwe vierjarige Congresperiode die start vanaf april 2020.

Chris Moortgat, Gino Hoppe, Jan Van Wesemael en Tony Six



De Watergroep De druppel die de emmer doet overlopen

De Watergroep is sinds een tweetal jaar de manier van werken drastisch aan het wijzigen. Er wordt nu procesgericht gewerkt en men stapte af van provinciale structuren. De processen werden vertaald in vijf directies: Markt en Klant, Productie en Opslag, Distributie en Toevoer, Bedrijfsondersteunende Diensten en Innovatie. Ook de taken van de personeelsleden werden ingrijpend aangepast. Velen kregen een totaal nieuwe functie, al dan niet op eigen verzoek.

Tijdens de stoelendans, die maanden in beslag nam, gebeurden er geen aanwervingen. Hierdoor steeg de werkdruk tot een onhoudbaar peil. Ook leed de nieuwe manier van werken nog aan kinderziekten. Aankoopprocedures werden gewijzigd, zo kon het dat om een zak cement te kopen 60 km moest gereden worden. Er werd zone-overschrijdend gewerkt waardoor iemand van Leuven om bijvoorbeeld een lek te repareren in Overpelt, soms geen dienstvoertuig ter beschikking had en dus zijn materiaal moest afhalen in Hasselt. Hoog tijd voor maatregelen dus.

We keurden de methodiek van de reorganisatie goed en werkten constructief mee om haar te realiseren op een manier waardoor iedereen er beter van moet worden. Maar zoals dikwijls liep niet alles steeds naar wens. Het personeel begon terecht te morren en we moesten ingrijpen. De drie vakbonden verlieten het Tus-senoverlegcomité op 6 november 2019. We legden de directie informeel uit waarom we deze actie hadden ondernomen.

Wij wilden immers niet langer op deze manier werken. Overleg was dode letter geworden. De personeelsleden bleven op de werkvloer instructies ontvangen die niet besproken of goedgekeurd waren op het overleg en door de leidinggevenden toch als waarheid verkondigd werden. Afspraken, bijsturingen werden onvoldoende meegenomen in de uitvoering op de werkvloer. Wij wilden we een duidelijk signaal geven aan de werkgever dat bij de personeelsleden het water aan de lippen staat. En dat bij de grootste watermaatschappij van Vlaanderen...

Wij vroegen dringend duidelijke communicatie vanwege de directie aan het personeel over de foutieve instructies gegeven door hun leidinggevenden. Ook drongen we aan ons de stukken voor de vergaderingen tijdig te bezorgen, wat dikwijls een moeilijke kwestie was.

Bij de uitnodiging van het volgende TOC van 4 december merkten we dat de problemen nog steeds dezelfde waren: slechte communicatie en ontbreken van informatie. We bleven dan ook consequent en vatten die vergadering niet aan. Wel was er een kort onderhoud tussen de vakbondssecretarissen en de directie. We hebben hen nogmaals uitgelegd wat de problemen zijn en dat als er op korte tijd niet geredemeerd zou worden, een staking niet veraf was.

Het TOC is dan eindelijk kunnen doorgaan op 8 januari 2020. We hebben echter eerst drie uur informeel gesproken omdat we de knelpunten vooraf uitgeklaard wilden zien. Dit is gelukt en we zijn weer on speaking terms.

Jan Van Wesemael, Ingrid Moens



75 jaar sociale zekerheid

Stop besparingen, verbeter financiering

De sociale zekerheid bestaat 75 jaar. Na het organiseren van eigen solidariteit, het oprichten van kassen binnen de arbeidsbeweging en sommige bedrijven en na jaren hevige sociale strijd door de vakbonden en hun politieke bondgenoten in het parlement werd na de Tweede Wereldoorlog de sociale zekerheid opgericht. Hoe staat het ermee?

Vakbonden en werkgevers sloten een ontwerppact voor sociale zekerheid. Het was echter de besluitwet van 28 december 1944 van minister Achille Van Acker (Belgische Werkliedenpartij, BWP) die alles bundelde. Deze wet legde het fundament van onze sociale zekerheid. Hieruit volgde een heel pakket maatregelen en diensten voor ziekte, ongeval, handicap, kinderbijslagen, pensioenen en werkloosheid. Het basisbegrip van de sociale zekerheid werd de solidariteit. Tot de financiering dragen velen bij, zowel de werknemers als de werkgevers en de overheid.

'Onze' sociale zekerheid

De sociale zekerheid is de 'kathedraal' van de arbeidersbeweging. De sociale zekerheid is van ons! Het belang ervan kan niet genoeg beklemtoond worden. Wij maken mee de sociale zekerheid met onze bijdragen. Het is een solidair systeem dat de mensen hun leven lang beschermt en hen sociale rechten garandeert. Men moet niet zichzelf individueel verzekeren, dat is immers veel duurder en biedt minder uitzicht op gegarandeerde uitkeringen en tegemoetkomingen.

De sociale zekerheid wordt grotendeels beheerd door de sociale partners. Voor onze sector is dit ook een belangrijk en omvangrijk werkterrein omdat verscheidene overheidsdiensten de werking en dienstverlening aan de burgers verzekeren.

De ACOD Overheidsdiensten zal er dus altijd over waken dat er een kwalitatieve dienstverlening kan gerealiseerd worden. Vandaar onze pleidooien, onderhandelingen en acties om de sociale zekerheid, de diensten en het personeel te verdedigen en te versterken.

Weerstaan aan druk

We merken echter dat de sociale zekerheid onder rechts bewind langs alle kanten aanvallen te verduren krijgt. De rechtse politieke partijen, inclusief CD&V, en de werkgeversorganisaties beuken bewust in op de financiering en willen een afbouw van het systeem.

Ze zien de sociale zekerheid als een melkoe en grijpen elke kans aan om erop te besparen. Het is een van de technieken om gaten in de begroting te dichten. Maar de inkomsten van de sociale zekerheid behoren toe aan wie ertoe bijdraagt. Daaraan mag niet geraakt worden.

De besparingen in de sociale zekerheid moeten stoppen. De financiering moet niet alleen meer gebeuren door bijdragen van inkomens uit arbeid maar ook door bijdragen uit kapitaalinkomens. Wij pleiten met het ABVV voor een sterke, federale en eerlijk gefinancierde sociale zekerheid. Daarvan worden we allemaal beter.

We mobiliseerden dus zeer sterk voor de manifestatie voor een sterke sociale zekerheid op 28 januari. Zo zetten we de strijd voor een versterking en verbreding van de sociale zekerheid kracht bij. Wij gaan voor het volgende.

- Een minimumpensioen van 1500 euro netto per maand, een wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar.
- Sociale uitkeringen boven de armoedegrens.
- Betaalbare en toegankelijke gezondheidszorg.
- Een uitkeringsgarantie voor wie zijn job verliest of voor jongeren die uit school komen.
- Een rechtvaardige financiering en dus een eerlijke bijdrage van kapitaal en vermogen.

Chris Moortgat

SAMEN VOOR EEN STERKE SOCIALE ZEKERHEID
#ALTIJDBESCHERMD 28 JANUARI, BRUSSEL

MANIFESTEER MEE MET HET ABVV EN ACOD VLAAMSE & FEDERALE OVERHEIDSDIENSTEN VOOR EEN STERKE SOCIALE ZEKERHEID

28 JANUARI OM 10U IN BRUSSEL NOORD STATION
 TREINTICKETS BESCHIKBAAR VIA INSCHRIJVING BIJ DE ABVV-GEWESTEN

acod
 ABVV OVERHEIDSDIENSTEN
 SECTOR OVERHEIDSDIENSTEN

u.a.: Chris Moortgat, Jan Van Wesemael, Gies Hoppe & Tony Sla • Foto: schapelle • 911000 Brussels | Meel op de openbare weg goeien a.u.b.

VDAB

Actie tegen besparingen bij start sociaal overleg

Bij de start van het sociaal overleg en de onderhandeling bij de VDAB reageerde ACOD Overheidsdiensten, samen met de collega's van het gemeenschappelijk vakbondsfront, verontwaardigd op de forse besparingen.

De Vlaamse regering zal de komende regeerperiode 1440 personeelsafvloeiingen doorvoeren bij de Vlaamse overheid. Ze wil daarmee 75 miljoen euro besparen en organiseert zo een kaalslag van haar eigen personeel. Vooral de VDAB wordt zwaar getroffen door deze brute en lineaire besparingsmaatregel: 419 personeelsleden moeten afvloeien.

Geen respect voor personeel en dienstverlening aan burgers

De vakbonden- dus de vertegenwoordigers van het VDAB-personeel- werden op geen enkel moment betrokken bij deze beslissingen. Er werd ook niet over onderhandeld. Voor ons was dit een 'fait accompli'. Minder werknemers zet meer druk op het overblijvende personeel: iedereen zal immers nog meer moeten werken met minder collega's. Dit is bijzonder pijnlijk omdat het water het VDAB-personeel nu al aan de lippen staat. De werkstress steeg enorm de jongste jaren, getuige daarvan het hoge ziektecijfer en de toenemende burn-outs. Minder personeel om de alle huidige en nieuwe taken uit te voeren, zal gevolgen hebben voor de dienstverlening waarop de huidige werkzoekenden en alle toekomstige klanten recht hebben. De burger zal meer moeten betalen voor een duurdere en minder kwalitatieve dienstverlening. De totale factuur voor de Vlaamse overheid zou als gevolg van deze opgelegde besparingen wel eens hoger kunnen uitvallen. Voldoende kwaliteit kan zeker niet worden gegarandeerd. Naast de besparingen op het personeel, voorziet de regering ook in een forse vermindering van de werkingsmiddelen. De niet-indexatie van die middelen zal de VDAB 21 miljoen euro extra kosten. Hoe

valt dit te verenigen met de vele nieuwe taken die minister Crevits de VDAB oplegt boven op de al bestaande? De dienstverlening aan de werkzoekenden en werkgevers zal hier ongetwijfeld onder lijden. Wij eisen dat de Vlaamse regering, via minister Crevits, investeert in het VDAB-personeel en in de dienstverlening door voldoende werkingsmiddelen vrij te maken om de opgelegde taken optimaal te kunnen vervullen.

Voor een investeringsplan

ACOD Overheidsdiensten wil dat de raad van bestuur zich engageert om op te komen voor de dienstverlening en voor het VDAB-personeel. Het is ook zijn taak om de VDAB goed te leiden en voor de toekomst een kwalitatieve dienstverlening te blijven garanderen. Dit kan alleen met voldoende personeel en werkingsmiddelen. Er is dus nood aan een investeringsplan om alle taken en opdrachten te kunnen uitvoeren. Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft daarvoor voorstellen. Tijdens het sociaal overleg gingen we in gesprek met de gedelegeerd bestuurder over het toekomstplan 2020-2025 dat opgesteld zal worden de entiteit. De leidend ambtenaar gaf aan dat er inderdaad meer opdrachten met minder personeel zullen moeten uitgevoerd worden. Het zal erop aan komen creatief naar oplossingen te zoeken. De VDAB zal keuzes moeten maken en op een andere manier werken. Meer digitaal werken, meer uitbesteden aan partners. Meer regisseur zijn. Hij wil de blik verbreden en de scoop niet verkleinen. De VDAB zal geen grote reorganisatie doorvoeren maar bijsturen. De ACOD zal het toekomstplan strikt beoordelen en we wil concrete duidelijkheid. We zullen het niet laten bij deze actie alleen. Met het gemeenschappelijk vakbondsfront zullen we alles evalueren en onze verdere houding en reactie bepalen.

Chris Moortgat



Waarom blijven vechten? Een militant zet je niet bij het huisvuil

Op 7 februari 2019 veroordeelde de arbeidsrechtbank van Dendermonde DDS-Verko wegens 'discriminatie wegens syndicale overtuiging'. In maart 2019 kon u in dit tijdschrift al een artikel lezen daarover. Maar de werkgever ging dus in beroep...

Onze vakbondsafgevaardigde bij huisvuil-ophaler DDS-Verko werd eerst weggepest en overgeplaatst en daarna zelfs ontslagen. Hij kwam op voor de rechten van de ACOD-leden en het personeel in het algemeen en werd hierop afgerekend. Onze vakbondsafgevaardigde vocht het gedrag van de werkgever aan en kreeg van de rechtbank gelijk. Zijn werkgever ging echter niet akkoord met het vonnis en ging in beroep.

Op 6 januari 2020 kwam de zaak voor de eerste keer voor het Arbeidshof in Gent, onder belangstelling en met steunbetuiging van een honderdtal militanten van verschillende ACOD-centrales en van kameraden van ABVV. De eerste pleidooien zijn gehouden en we mogen een uitspraak verwachten op 6 april 2020.

Allen beseffen we dat deze strijd om meer gaat dan om één man in één bedrijf. Overal staat het syndicaal werk onder druk. Zowel werkgevers als bepaalde stromingen in de politieke en publieke opinie trachten

vakbondswerk in een kwaad daglicht te stellen en de werking van militanten in te perken.

Als lid rekent u toch op militanten die vrij hun syndicaal werk kunnen verrichten? Op kameraden die hun nek uitsteken en daarbij open kunnen spreken en de noden of eisen van het personeel op tafel kunnen leggen in de verschillende overlegcomités?

Alleen voor onszelf?

Natuurlijk niet.

In zijn dankwoord aan de aanwezigen

bij de actie in Gent benadrukte Dirk Van Himste, bestendig secretaris ACOD LRB Oost-Vlaanderen, het belang om te blijven vechten tegen alle vormen van discriminatie. Vandaag worden de syndicalisten zwartgemaakt, wie zal het morgen zijn als wij ons niet verzetten? Vrouwen, mannen, mensen met een beperking, Mensen met een eigen mening, niet-gelovigen of goed-gelovigen?

Dirk Van Himste, Annie Verdonck



Sectoraal akkoord Moeilijk onderhandelen zonder gesprekspartner

Al meer dan een jaar onderhandelen de vakbonden, de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) en de Vereniging van de Vlaamse Provincies over een nieuw sectoraal akkoord voor het personeel van de lokale en regionale besturen. De belangrijkste maatregelen die dit sectoraal akkoord moesten bevatten, zijn een reële koopkrachtverhoging voor alle personeelsleden (1,1 procent), de oprichting van een sectorfonds en de uitwerking van een nieuwe rechtspositieregeling.

Kunnen we nog verder onderhandelen met de VVSG?

Met haar schrijven van 10 december 2019 aan de bevoegde ministers, geeft de VVSG aan dat zij niet gemandateerd, noch bij machte is zich te engageren voor een sectoraal akkoord. Ze zegt hiermee het bestaande samenwerkingsakkoord op. Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft de Colleges van Burgemeester en Schepenen en de bevoegde ministers geïnformeerd over de huidige samenwerking met de VVSG. Door het opzeggen van het samenwerkingsakkoord kan de VVSG de besturen immers niet langer vertegenwoordigen op het Comité C1. De impasse waarin we zijn terechtgekomen door de houding van de VVSG

zorgt ervoor dat we hen niet meer kunnen beschouwen als een betrouwbare partner. Meer nog, we stellen de vraag of de VVSG de lokale besturen wel daadwerkelijk vertegenwoordigt. Onze contacten met verscheidene burgemeesters wijzen er immers op dat de VVSG vaak geen informatie geeft over, laat staan een mandaat heeft voor, de standpunten die worden ingenomen.

Wat we eisen

Het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft zich steeds constructief opgesteld in de zoektocht naar werkbare en haalbare oplossingen. De houding van de VVSG maakt hier nu een einde aan. Hiernaast ziet u een gemeenschappelijk infopamflet met duiding bij de huidige patstelling. Dit pamflet met onze verzuchtingen zal worden verspreid in alle besturen. Onze achterban is de huidige stilstand grondig beu.

De bekommernissen en eisen, zoals verwoord in het pamflet, kunnen samengevat worden in één zin: de lokale ambtenaar wordt onderbetaald en ondergewaardeerd. De onderhandelingen over een nieuw sectoraal akkoord gaan onder andere over een koopkrachtverhoging voor de lokale ambtenaren. Een minimale koopkrachtverhoging, namelijk 1,1 procent, zoals die ondertussen

tot tweemaal toe in de private sector is toegekend. De VVSG weigerde deze peanuts in de vorm van een reële koopkrachtverhoging die het personeel rechtstreeks ten goede komt, zoals afgesproken binnen het VIA5-akkoord. Door het eenzijdig opschorten van de onderhandelingen draagt de VVSG de volle verantwoordelijkheid voor het verloren gaan van de 24,5 miljoen euro bestemd voor de koopkrachtverhoging.

Wij blijven bij onze gerechtvaardigde eis tot een grondige verbetering van de loonbarena's voor het personeel van de lokale en regionale besturen, die nog altijd ongewijzigd blijven sinds 1993. Onze personeelsleden zijn ondertussen erg benadeeld ten opzichte van hun collega's van de Vlaamse en federale overheidsdiensten.

Aangezien de ACOD LRB eenzelfde doelstelling nastreeft als de werkgevers, namelijk performante, goed werkende lokale besturen met voldoende, kwalitatief en gemotiveerd personeel, hopen we dat we op de steun van de politieke verantwoordelijken kunnen rekenen om de lokale ambtenaar te bieden wat hem/haar toekomt. Onze ambtenaren verdienen respect en waardering. Daar strijden we graag voor.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer





De leugen regeert bij de lokale besturen!

De VVSG belazert het personeel!

Wat vooraf ging:

- na onze manifestatie van 3 oktober 2018 was er een akkoord tussen vakbonden en werkgevers (VVSG) dat 1,1% koopkrachtverhoging aan alle personeelsleden garandeerde.

Huidige situatie:

- na meer dan een jaar onderhandelen wil VVSG dit geld (65 mio euro*) gebruiken om hun eigen gecreëerde pensioenput op te vullen, eerder dan dit geld te besteden aan directe koopkrachtverhoging van de personeelsleden

Wist je dat:

- de lonen bij de lokale besturen de laagste zijn in vergelijking met deze van de Vlaamse en federale ambtenaren?
- onze loonbarema's onveranderd zijn sedert invoering van de krachtlijnen Kelchtermans in 1993 (meer dan 26 jaar geleden!)

Daarom:

- eisen we een directe substantiële loonsverhoging voor alle personeelsleden waarbij minstens de IPA-normen gehaald en gevolgd worden
- beschouwen we de VVSG niet meer als betrouwbare gesprekspartner en tolereren hen ook niet meer op Comité C1

Fight for your right!

V.U. Serge Meeuws, VSOA—Christophe Vandenbulcke, ACV—Willy Van Den Berge, ACOD

* 25 mio euro Via-middelen en 40 mio euro door en van de lokale besturen



Statuut Waarom is het belangrijk voor openbare diensten?

De vele aanvallen op de ambtenaar en zijn statuut verplichten ons om eens terug te kijken naar de historie van de statutaire ambtenaar. Waarom is een statuut belangrijk in een democratische rechtsstaat? Deze vraag kwam ook uitgebreid aan bod tijdens het Regionaal Comité van 6 januari 2020 in Gent.

De Duitse socioloog, politiek econoom en rechtsgeleerde Max Weber kwam einde 19^{de} eeuw, begin 20^{ste} eeuw reeds tot de vaststelling dat bureaucratie onvermijdelijk is in grotere organisaties. Een bureaucratie steunt immers op formele regels, routines en opdrachten. Zijn theorie staat nog steeds overeind. Het besluit van Max Weber is alleszins: “Zonder bureaucratie komt er chaos.” Ook voor ons is dit nog steeds een belangrijk uitgangspunt.

Ook de kenmerken van een democratische rechtsstaat leren ons heel wat over het belang van een statuut voor de ambtenaar. Het wegvallen van het statuut voor onze ambtenaren zou hun onafhankelijkheid

ernstig in het gedrang kunnen brengen, de invloed van de regering veel te groot maken en politieke willekeur vergemakkelijken. De basisdoelstelling van een sterke ambtenarij, namelijk het dienen van het algemeen belang, komt zo in gevaar.

Statuut Camu

Een belangrijke mijlpaal werd geslagen door het ‘Statuut Camu’, het KB van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het rijkspersoneel. Men is het erover eens dat een rijksambtenaar zijn diensten aan de overheid verleent in vast verband. In het verslag aan de koning bij dit KB verduidelijkt men dat “dit definitief verband tussen bestuur en ambtenaar de essentie is van de openbare dienst”. Het vast dienstverband is noodzakelijk voor de continuïteit van de medewerking aan het beheer van de publieke zaak. Uiteindelijk werken we allen aan hetzelfde doel: de bescherming van het algemeen belang. Contractuele – en dus mogelijk tijdelijke – tewerkstelling is in tegenspraak met dit ‘vast dienstverband’.

Een ander principe dat aan de grondslag ligt van het ‘Statuut Camu’ is dat men de ambtenarenloopbaan wenste te beschermen tegen elke willekeur, zoals politieke, economische of financiële inmenging.

Ook vele decennia later beperkten de krachtlijnen Kelchtermans (OB BA 93/07 van 14 juli 1993) nog steeds het gebruik van contractuelen in de lokale besturen. Enkel voor bepaalde duur, voor bepaalde opdrachten of voor tijdelijke vervanging konden contractuelen in dienst genomen worden. Wel werd een uitzondering gemaakt voor de gesubsidieerde contractuelen (Gesco). Die waren in grote getallen aanwezig binnen de lokale besturen.

Belangrijke wijzigingen

De afschaffing van het Gesco-statuuut bij Vlaamse lokale besturen vanaf 1 april 2015 creëerde dus een nieuwe situatie. De gesubsidieerde contracten werden omgezet in gewone contracten. Opeens werd het principe van statutaire tewerk-

hier de doodsteek gegeven voor statutaire tewerkstelling. Er zijn uiteraard wel ethische motieven en motieven voor kwaliteitsvolle en duurzame dienstverlening om te kiezen voor statutaire tewerkstelling, maar de rechtstreekse financiële motieven worden hiermee volledig onderuitgehaald.

Argumenten contra van rechtse regeringen en partijen

De nadelen die rechts toeschrijft aan de statutaire tewerkstelling, zijn gekend:

- het geeft veel rompslomp;
- de verhoudingen verliezen veel aan directe menselijkheid;
- het individueel belonings- of vergoedingsstelsel is niet mogelijk.

Sommige argumenten zijn bovendien leugenachtig of doen niet ter zake.

- De vermeende hogere efficiëntie van de privésector is een hardnekkige ideologische mythe (zie Stiglitz). De overheid verliest bovendien slagkracht door haar afhankelijkheid van derden te vergroten. Zo kan outsourcing op korte termijn misschien leiden tot dalende productiekosten, maar op langere termijn neemt de kost toe en de productiviteit af door het grote verlies van knowhow, expertise en technologisch vernuft.
- De overheid is niet het bedrijfsleven. De rationaliteit van de ambtenaar is anders dan die van de ondernemer. Ambtenaren zijn gebonden aan de verplichtingen, de procedures en de voorwaarden van hun ambt. Deze zijn noodzakelijk vanuit democratisch oogpunt.
- De reeds genoemde neutraliteit en onafhankelijkheid is heilig en is zeker niet beperkt tot gezagfuncties (fiscale onderzoeker, controleurs eerste lijn...).

De voordelen van een statuut

Het is noodzakelijk dat we de grote voordelen van statutaire tewerkstelling nogmaals opsommen.

- Een statuut is belangrijk om elke willekeur, voornamelijk van politieke aard, bij de werving, bevordering en bij elke andere beslissing, te weren. Alleen objectieve maatstaven mogen een rol spelen.
- De ambtenaar kan aanspraak maken op een gelijke behandeling ten aanzien van de andere personeelsleden. Dit wordt geregeld via een uniforme rechtspositie-

regeling en personeelsstatuut.

- Een statuut zorgt voor organisatorisch verantwoorde methodes met betrekking tot selectie, beoordeling enz. Deze worden trouwens vastgelegd door deskundigen.
- Een statuut is een garantie voor een kwaliteitsvolle openbare dienstverlening. Het zorgt voor de nodige continuïteit in de werking van de overheid.
- Een statuut zorgt ook voor een tegengewicht tegen lagere arbeidsomstandigheden in de privésector. Het heeft als het ware een voorbeeldfunctie.

Hoewel de discussie over statutaire tewerkstelling beslecht lijkt, zal de ACOD LRB zich blijven verzetten tegen de afbraak ervan. Wij blijven ook strijden om de contractuele voorwaarden op hetzelfde niveau als dat van de statutairen te brengen. Omdat de statutaire voorwaarden nu eenmaal de minimumvoorwaarden moeten zijn.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

stelling overvleugeld door de contractuele tewerkstelling.

Vervolgens gaf het decreet van 3 juni 2016 aan de besturen de keuze over het dienstverband. De besturen kunnen vrij oordelen of ze statutairen of contractuelen in dienst nemen. Er blijven wel nog enkele beperkingen bestaan.

- Het beginsel van de gelijke toegang tot het openbaar ambt blijft gelden.
- De lokale besturen moeten rekening houden met de gevolgen voor de pensioenen, onder andere met de responsabiliseringsbijdrage. Het is vooral deze responsabiliseringsbijdrage die de besturen nog kon motiveren om statutair personeel in dienst te nemen.

Het Vlaams regeerakkoord 2019-2024 ondergraaft deze motivatie. De volgende passage springt eruit: "We versterken ook de financiële armslag en investeringsruimte van onze lokale besturen via de overname van de helft van de responsabiliseringsbijdrage voor de pensioenfactuur en via een nieuwe financiële stimulans voor lokale besturen om maximaal open ruimte te vrijwaren."

Het lijkt goed nieuws, maar tegelijk wordt



Afwezig wegens ziekte Opgelet voor problemen met de controlegeneesheer

Wie met ziekteverlof is, kan bezoek krijgen van de controlearts. Wat als die je om een of andere reden niet thuis aantreft en dus niet kan onderzoeken?

Het ministerie van Onderwijs besteedt de controle op afwezigheid wegens ziekte al sinds de jaren 1990 uit aan een zogenaamd controleorgaan. Tegenwoordig is dat Certimed. Dat controleorgaan heeft overal in het land artsen die optreden als 'controlegeneesheer'. Zij kunnen je onderzoeken wanneer je met ziekteverlof bent. Via het controleorgaan komen hun bevindingen op het ministerie terecht. Wat kan je verwachten?

De eerste dag

De eerste dag van het ziekteverlof mag men de woning niet verlaten en moet men beschikbaar blijven voor de controlearts. Je mag natuurlijk naar de arts of de apotheker gaan, maar zorg ervoor dat je dat kan bewijzen. Bewaar de rekening van de apotheker en vraag de dokter een attest

met vermelding van datum en uur van het bezoek.

Als de controlearts tijdens uw afwezigheid langskomt, dan zal hij een kaartje achterlaten om dat te melden. Je moet hem zelf niet contacteren, want dat heeft geen zin. Vervolgens zal de controlearts het ministerie van Onderwijs laten weten dat hij niet heeft kunnen onderzoeken omdat je niet thuis was. Het werkstation dat uw personeelsdossier beheert, zal je per brief of per e-mail contacteren en je de kans geven om de afwezigheid te verantwoorden. Met een rekening van de apotheker of een attest van de arts ben je ingedekt. Heb je dat niet, dan wordt het ziekteverlof beschouwd als een ongewettigde afwezigheid en verlies je voor die dag (en eventueel de volgende dagen) je salaris.

Meer dan een dag ziekteverlof

Ook als je meer dan een dag met ziekteverlof bent en van de arts de woning mag verlaten, moet je goed opletten. Als de

controlearts na de eerste dag langskomt en u niet aantreft, zal hij een briefje achterlaten met een uitnodiging voor een onderzoek in zijn praktijk.

Als je dat briefje niet (tijdig) vindt en je niet aanmeldt in zijn praktijk, wordt dat doorgegeven aan het ministerie van Onderwijs. Als je te laat naar de controlegeneesheer gaat en het dossier al is doorgestuurd naar het controleorgaan, moet je onmiddellijk contact opnemen met het controleorgaan. Anders onttrek je je aan het controleonderzoek.

Als het ministerie van Onderwijs verneemt dat je je aan controle onttrokken hebt, word je gecontacteerd per brief of per e-mail. Je zal de kans krijgen om je te verantwoorden, maar het excuus dat je het briefje van de controlegeneesheer niet of te laat gevonden hebt, zal niet aanvaard worden. Opgelet: als je te lang hebt moeten wachten bij de dokter, laat dan op het attest noteren hoe laat je in de wachtzaal bent aangekomen en wanneer je bent vertrokken. De afwezigheid wegens ziekte wordt dan beschouwd als een ongewet-

tigde afwezigheid en je verliest voor die dag(en) je salaris. Deze problemen zijn te vermijden door alert te zijn. Als je de woning hebt verlaten, bijvoorbeeld om te winkelen of voor een doktersbezoek, kijk dan bij thuiskomst onmiddellijk in de brievenbus. Ook als je thuis bent maar om een of andere reden – douche, slaap... – enige tijd de deurbel niet kon horen, ga je best even in de brievenbus kijken. Zo heb je de kans om toch nog te reageren op de oproep van de controleleghesheer.

Moet ik in mijn eigen woning verblijven?

In sommige gevallen zal je tijdens je ziekteverlof niet in de eigen woning verblijven. Misschien ben je gehospitaliseerd of ben je voor verzorging liever bij familie of

vrienden. In zulke gevallen moet je dat zeer duidelijk melden. Als de controlearts je niet aantreft op het officieel adres, kan de indruk ontstaan dat je je aan de controle wil onttrekken. De gevolgen hebben we hierboven beschreven. Hoe kan je dergelijke problemen voorkomen? Laat de eerste dag van de afwezigheid de school of het centrum weten dat je afwezig zal zijn en zeg er expliciet bij waar je feitelijk verblijft. Meld dat nog een keer per e-mail, zo is er een bewijs als er misverstanden en discussies ontstaan. Op de formulieren die de arts bij een meerdaagse afwezigheid invult, zijn velden voorzien om de feitelijke verblijfplaats in te vullen. Zorg dat hij die invult.

Geen reden tot zorgen

De kans is klein dat je een situatie als deze

zich voordoet. Toch worden we geregeld gecontacteerd door leden die zich – omdat ze niet beter wisten – aan controle onttrokken hebben en daardoor een of meer dagen geen salaris ontvangen hebben.

Hierboven was te lezen dat het erg eenvoudig is al deze valkuilen te vermijden. Ziek zijn op zich is al lastig genoeg, dat loonverlies wil je er niet bij.

Alles weten over ziekteverlof? Bestel onze brochure Ziekteverlof. Stuur een e-mail naar onderwijs@acod.be. Vermeld als onderwerp 'brochure ziekteverlof' en vergeet niet je naam en geboortedatum te vermelden. Je kan ze ook telefonisch bestellen (02 508 58 80).

nancy.libert@acod.be

Van waar komt het formulier voor de vakbondspremie?

Personeelsleden die rechtstreeks door het ministerie van Onderwijs betaald worden, ontvangen het formulier voor de aanvraag van hun vakbondspremie in de loop van de maand maart rechtstreeks van het ministerie van Onderwijs.

Behoor je tot een van volgende categorieën:

- contractuele personeelsleden tewerkgesteld als bediende in het gesubsidieerd vrij onderwijs of in een vrije hogeschool (Paritair Comité 225)
- personeelsleden van de vrije universiteiten
- niet-CODO's en het logistiek personeel in de centra voor basiseducatie
- personeelsleden van het Vlaams Onder-

steuningscentrum voor het Volwassenonderwijs?

Dan moet je in de loop van januari van je directie een aanvraagformulier voor de vakbondspremie ontvangen. Contacteer ons via onderwijs@acod.be als je niets ontvangen hebt.

nancy.libert@acod.be

Voorstelling 'Geduldig ongeduld'

Op vrijdag 7 februari stelt Chico Detrez zijn boek 'Geduldig ongeduld' voor. Wie heeft ingetekend op het boek, ontvangt een persoonlijke uitnodiging.

De voorstelling vindt plaats in Zaal Multatuli (Lange Vlierstraat 9, 2000 Antwerpen) en begint om 20 uur. Er is een panelgesprek met onder meer onze algemeen secretaris Nancy Libert. Daarna volgt er een drankje en een hapje en kan je een

praatje slaan met de auteur en met de andere aanwezigen. De inkom is gratis, inschrijven hoeft niet.

Wie heeft 'Geduldig ongeduld' gewonnen?

Drie exemplaren van 'Geduldig ongeduld' hadden we in het vorige nummer van Tribune beloofd aan de winnaars van

onze wedstrijd. Tot onze verbazing wist slechts één lezer dat de eerste Antwerpse schepen van Onderwijs na de Tweede Wereldoorlog Willem Eekelers was. De andere antwoorden – bijvoorbeeld Mathilde Schroyens – konden we niet goedkeuren. De gelukkige winnaar is Gaby Moreels uit Harelbeke. Zij ontvangt haar prijs in de loop van februari.

Rapport ziekteverzuim Het stond in de sterren geschreven

Vorige maand hebben we de resultaten van de werkbaarheidsmeting van de Stichting Arbeid en Innovatie voorge-steld. Onze sector kwam er beroerd uit: onderwijsmensen hebben steeds meer last van psychische klachten. Het rap-port ziekteverzuim van het ministerie van Onderwijs, dat midden januari ver-scheen, bevestigt die trend: steeds meer onderwijsmensen vallen uit omwille van psychische klachten.

Wat zeggen de cijfers?

Het rapport behandelt het kalenderjaar 2018. Laten we eerst enkele cijfers bekijken. De 193.438 personeelsleden in het onderwijs hebben samen 114.522 dagen ziekteverlof genomen. Dat is 4,18 procent meer dan in 2017, terwijl het aantal personeelsleden met maar een procent toege-nomen is.

Het ziekteverzuimpercentage – hoeveel procent van zijn dagen een personeels-lid gemiddeld afwezig is wegens ziekte – steeg van 4,32 naar 4,48 procent en bereikte zo het hoogste percentage van de voorbije jaren.

In het DKO is het ziekteverzuimpercentage het laagst – hoewel men daar aan een ‘inhaalbeweging’ bezig is – en in het basisonderwijs het hoogst. Opmerkelijk: de CLB’s zijn de enige sector waar het ziekte-verzuimpercentage onder mannen hoger is dan onder vrouwen.

Het ziekteverzuimpercentage is gestegen in alle netten, behalve in het GO!, waar het gedaald is tot zelfs onder het niveau van 2016.

De personeelscategorie met het hoogste ziekteverzuimpercentage zijn de paramedici (4,86 procent), gevolgd door de direc-teurs (4,75 procent).

Er zijn ook verschillen volgens leeftijd (ou-deren nemen duidelijk meer ziekteverlof dan jongeren) en geslacht (vrouwen zijn vaker afwezig wegens ziekte dan mannen).

Het ‘nulverzuim’ – het aantal personeels-leden dat geen ziekteverlof heeft geno-men – bedroeg 41,04 procent. In 2017 was dat nog 42,72 procent.

In 2018 had 39,60 procent van de ziekte-dagen een psychosociale oorzaak, in 2017 was dat 39,01 procent. Bij mannelijke di-recteurs gaat dit tot 60 procent!

Al het cijfermateriaal is terug te vinden in het ‘Rapport afwezigheden naar aanlei-ding van ziekte 2018’ van het ministerie van Onderwijs. Downloaden kan van onze website (www.acodonderwijs.be/ziekteverzuim2018).

Wat zegt de minister?

Minister Ben Weyts ziet nog enige ruimte voor optimisme en meent dat onze leer-krachten het niet zo slecht doen: 41 pro-cent is in 2018 geen enkele dag afwezig geweest wegens ziekte. Bovendien wijst hij erop dat het ziekteverzuimpercentage in de andere sectoren sneller gestegen is. Hij maakt zich wel zorgen over deze toe-name en over het stijgende aandeel van psychosociale aandoeningen. Hij verklaart dit voor een deel door een toename van het aantal oudere personeelsleden. Door de verhoging van de pensioenleeftijd stijgt het aantal personeelsleden in de hoogste leeftijdscategorie.

De minister gaat ervan uit dat het aanpak-ken van de planlast zal bijdragen tot de vermindering van het aantal ziektedagen. Ook wil hij meer respect voor leerkrachten en directeurs.

Wat zegt ACOD Onderwijs?

Wie de werkbaarheidsmeting van de Stichting Arbeid en Innovatie gelezen had, wist waaraan hij zich kon verwachten: een toename van het aantal ziektedagen en een stijging van het aandeel van de psy-chosociale aandoeningen. Deze trend is al vele jaren bezig. We begrijpen niet dat de

overheid hier al niet eerder daadkrachtig ingegrepen heeft.

De woekering van psychosociale aandoe-ningen en het lerarentekort storten ons in een neerwaartse spiraal. Leerkrachten die uitvallen, kunnen niet vervangen worden, waardoor de druk op de ‘overblijvers’ nog groter wordt, tot ook zij het begeven.

De cijfers in de hoogste leeftijdscategorie kleuren ‘rood’: de oudste collega’s zijn het vaakst afwezig wegens ziekte. Dat kunnen we alleen verklaren door de verhoging van de pensioenleeftijd, gekoppeld aan de afbraak van de uitstapmogelijkheden.

De mensen langer laten werken en hen tevens de kans ontnemen om dat op een draagbare manier te doen, kan alleen tot zulke cijfers leiden.

Ten slotte laten we ons ook niet echt beko-ren door de beloften van minister Weyts. We hebben dit al zo vaak gehoord: minder planlast en meer respect. Natuurlijk hopen we van harte dat hij het tij zal keren, maar iets zegt ons dat we ons applaus beter be-waren tot het einde van deze legislatuur.

nancy.libert@acod.be

Loopbaanonderbreking: vlotte overstap

Wie wil overstappen van een gewone loopbaanonderbreking naar een specifiek stelsel (ouderschapsverlof, medische bijstand, pallia-tieve zorgen, gedeeltelijke LBO 50/55), moet voortaan niet eerst het werk hervatten.

Sociale verkiezingen Basiseducatie en vrije hogescholen en universiteiten

"Een mandaat van afgevaardigde vraagt vele energie, maar geeft ook moed"

Het leven van een afgevaardigde is een goed gevuld leven. Je waakt immers over de belangen van al je collega's en dat geeft nu en dan wat drukte. Maar je inspanning brengt ook vriendschap en warmte met zich mee, in een steeds killer wordende samenleving. Je ziet, je bent heel wat meer dan het stofje op de weegschaal! We spraken met vijf militanten die ACOD Onderwijs vertegenwoordigen in hun instelling en dit jaar opnieuw zullen deelnemen aan de sociale verkiezingen.



Katrien Dreessen vertegenwoordigt ACOD Onderwijs in het Hogeschool Overleg Comité (HOC) van LUCA, School of Arts. Zij werkt als onderzoeker op Campus C-Mine in Genk. Dit jaar is ze kandidaat voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW)

Waarom ben je afgevaardigde geworden?

"Ik heb me in 2015 kandidaat gesteld voor het HOC van LUCA, School of arts, omdat er op dat moment geen personeelsvertegenwoordiging was van mijn campus. Onze campus was juist ingekanteld in

LUCA en het leek me cruciaal dat de belangen van onze campus en mijn collega's zouden worden meegenomen in het toekomstig personeelsbeleid van LUCA. Ik was al lid van de ACOD, maar had – eerlijk gezegd – geen flauw idee wat de rol van de afgevaardigde was. Na gesprekken met collega's en wat surfen op het internet heb ik dan contact genomen met de ACOD in Hasselt en gevraagd of ik me kandidaat kon stellen."

Welk aspect van de functie van afgevaardigde geeft je de meeste voldoening?

"Dat ik samen met de andere afgevaardigden en technici mee het personeelsbeleid van LUCA kan vormgeven, rekening houdend met wat er leeft onder het personeel. Ik leer ook continue bij, niet alleen door me te verdiepen in de dossiers die op de onderhandelingstafel komen, maar ook door met de collega's te vergaderen en door actief te zijn binnen verschillende werkgroepen. Ik ben bijvoorbeeld lid van de werkgroep die zich buigt over het ontwerp van een nieuw benoemingsprotocol."

Je job als afgevaardigde, geeft die energie of kost die energie?

Mijn taak als afgevaardigde geeft me voornamelijk energie, maar het is natuurlijk soms frustrerend als de dingen niet echt vooruitgaan!

Waarom ben je kandidaat bij de volgende syndicale verkiezingen?

"Ik stel me kandidaat voor de verkiezingen van het CPBW omdat het ook als een logische stap voelt. Soms worden binnen het HOC-zaken aangekaart die eigenlijk onder de bevoegdheid van het CPBW vallen. De opdracht van het CPBW valt ook nauw samen met mijn interesse in het welzijn van het personeel."



Lore De Vroede, Ilse Grieten en Karen Schultz geven les in Brusselleer, het Centrum voor Basiseducatie in Brussel. Ze vertegenwoordigen ACOD Onderwijs in het Lokaal Overlegcomité (LOC)

Waarom zijn jullie afgevaardigde geworden?

Karen: "Om op een constructieve manier te kunnen blijven meewerken aan Brusselleer."

Lore: "Toen de vorige verkiezingen eraan kwamen, vroeg een collega of ik geen interesse had om mij verkiesbaar te stellen. Ik had daar op dat moment eigenlijk nog nooit bij stilgestaan. Hoe meer ik erover nadacht, hoe meer zin ik erin kreeg. Ik wilde mee nadenken over interne regelgeving en mij verdiepen in de wetgeving om zo collega's te helpen. En ik wilde ook collega's warm maken voor vakbondsacties en hen uitleggen waarom die belangrijk zijn."

Waarom zijn jullie opnieuw kandidaat?

Ilse: "We vormen een groot team van veel enthousiaste collega's en het is belangrijk hen enthousiast te houden voor hun werk. Ik wil me inzetten voor meer betrokkenheid en solidariteit onder de collega's. Iedereen in de vakbondsgroep heeft zijn eigen kwaliteiten en inzichten, we vullen elkaar aan. Anderen zijn heel goed met administratieve of juridische dingen opvolgen, dat is niet zo mijn ding."

onderwijs

Ik denk dat ik onze groep kan versterken op mijn manier."

Karen: "Ik heb de voorbije jaren al wat ervaring opgedaan en zou die graag verder verdiepen."

Welk aspect van jullie job geeft de meeste voldoening?

Lore: "Collega's informatie en advies geven over administratieve zaken zoals verlofstelsels of woon-werkverkeer. Dat gebeurt meestal heel informeel en ik word er altijd blij van als ik iemand verder heb geholpen. Als mensen komen met vragen waar ik het antwoord niet op weet, pluist ik het graag voor hen uit!"

Ilse: "Dat ik samen met collega's kan verdedigen wat ons allemaal aangaat. We leren ook veel bij via vormingen en hebben een sterkere band met collega's van andere centra. Ik ben ook graag aanspreekpunt als er een bedenking of een probleem is en neem dat graag mee naar onderhandelingen. Ik mobiliseer ook graag voor acties, ook voor de ruimere sociale agenda, want ons doelpubliek is vaak het eerste slachtoffer van besparingsmaatregelen. We zijn er ook om hen een stem te geven."

Wat geeft jullie energie?

Karen: "Mijn mandaat als afgevaardigde vraagt veel energie, maar geeft vaak ook moed. Het is wel belangrijk dat je kan blijven groeien."

Lore: "Ik krijg erg veel energie van de vormingen bij ACOD. Dit is elke keer een kans om heel wat inhoudelijk bij te leren. Het zijn ook netwerkmomenten met collega's van andere centra. Daar haal ik mijn energie vooral uit. Het helpt me om met een open blik naar de situatie bij Brusselleer te kijken."

Ilse: "Een overleg met een goed resultaat, een geslaagde actie waar we met veel collega's onze verontwaardiging uiten, een vergadering waar we samen tot nieuwe inzichten en ideeën komen, waar we ergens naartoe kunnen werken..."

Wat zouden jullie in het centrum graag realiseren als jullie verkozen worden?

Karen: "Ik wil graag de belangen van mezelf en mijn collega's blijven vertegen-

woordigen en op die manier ook die van m'n doelpubliek."

Ilse: "Ik wil graag nieuwe mensen warm maken om zich bij ons team aan te sluiten."



Hugo Coolens begon zijn loopbaan in het Katholieke Industriële Hogeschool Oost-Vlaanderen te Gent, de latere KAHO Sint-Lieven. Nu maakt zijn hogeschool deel uit van de KU Leuven. Hugo doceert ingenieurswetenschappen en is voor ACOD Onderwijs lid van het CPBW. Hij is ook lid van de Commissie Hoger Onderwijs van ACOD Onderwijs.

Waarom ben je afgevaardigde geworden?

"Toen ik mijn eerste jaar aan de slag was, bleek dat ik tijdens de zomervakantie terugviel op een werkloosheidsuitkering. Dat was het gevolg van een besparingsmaatregel. Mijn werkgever had mij daar niet over ingelicht en bij de Hulpkas voor Werkloosheidsuitkeringen was men helemaal niet op de hoogte. Het werd me al snel duidelijk dat je als individu in een zwakke positie staat. Als je je rechten wil kennen én wil opeisen, dan sluit je je best aan bij een vakbond. Omdat er geen eind

kwam aan de besparingsmaatregelen en hervormingen in het hoger onderwijs, ben ik na een paar jaar afgevaardigde worden van de vakbond waarmee ik levensbeschouwelijk het meeste deel: de ACOD. Dat was toen geen evidentie, een socialistische vakbond in een katholieke instelling, maar gelukkig is het pluralisme nu toch ook binnen KU Leuven een dagelijkse werkelijkheid."

Waarom ben je kandidaat bij de volgende syndicale verkiezingen?

Hugo: "Mijn prioriteit blijft het verbeteren van het welbevinden op het werk. Uiteraard zal ik ook de collega's verdedigen wanneer hun rechten geschaad worden of wanneer ze onrechtvaardig behandeld worden."

Maak de balans: geeft je activiteit als afgevaardigde je meer energie dan ze kost of andersom?

Hugo: "Goed doen en dingen verbeteren geven je, ook al duurt het vaak langer dan je zou willen, op het eind van de rit steeds een boost."

Wil ook jij je kandidaat stellen voor de sociale verkiezingen in een vrije hogeschool, universiteit of in de basiseducatie? Laat het ons weten via info@acodonderwijs.be.

Malaise bij de openbare omroep

VRT-personeel voert verzet tegen de besparingen op

Bij en buiten de VRT onstond heel wat commotie over het ontslag van CEO Paul Lembrechts. Het heeft er alle schijn van dat het hier gaat om een politieke afrekening met een CEO die zich publiekelijk verzet tegen de besparingskoers die de Vlaamse regering heeft uitgezet voor de openbare omroep. ACOD VRT en de andere VRT-vakbonden zijn allerm minst te spreken over de gang van zaken en lieten dit merken via een 24-urenstaking.

Posities Peter Claes ter discussie

De problemen bij het VRT-management dateren van eind 2019, toen heel wat commotie onstond over de positie van Peter Claes, de directeur Media & Productie. Nadat zijn ontslag werd gevraagd door CEO Paul Lembrechts, werd Claes op non-actief gezet. Intussen werd ook in de kranten duidelijk dat Claes er een andere koers op nahield met betrekking tot de besparingen die op de VRT afkomen. Die koers strookt niet met wat het personeel wil: geen verdere besparingen en een behoud van de VRT met al zijn merken en geledingen. We spraken ons dan ook uit in De Standaard: "Gezien de omstandigheden lijkt het ons beter dat Peter Claes niet meer naar de VRT komt." Bovendien had de heer Claes op zijn eentje contacten met concurrent Van Thillo, de meerderheidspartijen en het Vlaams Belang, de meest rabiate tegenstanders van de openbare omroep.

Vakbonden kapen het Winterfeest

Nadat de raad van bestuur een bemiddelaar aanstelde, met de onmogelijke opdracht om de situatie te kalmeren, was de verlamming aan de VRT-top compleet. Het Winterfeest, de traditionele nieuwjaarsreceptie op de VRT, dreigde in verwarring te verlopen. De nieuwjaarspeeches van de voorzitter van de raad van bestuur en de CEO werden geschrapt, niemand was van plan de precarie situatie te benoemen. De



Foto: Tijl Vercaemer

vakbonden namen het heft in handen en verwelkomden de aanwezigen in naam van het personeel: "Wij zijn een warme VRT. Wij zijn een sterke VRT, een dynamische VRT en een solidaire VRT in een warme samenleving. Nooit werd onze warmte duidelijker dan op 5 december vorig jaar. Met meer dan 600 collega's en nog meer sympathisanten toonden we op het anders zo koude Martelaarsplein wat we als VRT, als VRT-personeel, als makers in onze mars hebben. In tijden van kou, zoeken we warmte bij elkaar. We blijven dit doen, we blijven aan één zeel trekken, we laten de VRT en de samenleving niet los! We wensen jullie een warm winterfeest en een warm jaar."

Paul Lembrechts ontslagen

Op 20 januari barstte de bom en was de chaos bij de VRT-top compleet. Nadat mediaminister Dalle eigenhandig op het Omroepcentrum kwam om de CEO te ontslaan, werd gisteren om de personeelsvergadering beslist om bij het begin van de Raad van Bestuur het werk neer te leggen en de VRT-gebouwen te verlaten. De actie werd goed opgevolgd en 200 collega's vernamen daar uit eerste hand wat de reactie was van de Raad van Bestuur. Onze delegatie werd heel kil ontvangen en de situatie aan de VRT-top blijft na de komst

van de 'nieuwe oude' CEO Leo Hellemans hoogst onduidelijk.

Op naar een 24-urenstaking

ACOD-VRT riep – samen met de andere vakbonden en ondersteund door iedereen VRT – op tot een volledige staking op maandag 27 januari, met antenne-impact. We gaven daarvan op 20 januari al een voorsmaakje met een vakbondspancarte net voor Thuis op één en net voor Ter Zake (met minister Dalle!) op Canvas. Daarop stond te lezen: "Vandaag heeft de regering de CEO van de VRT ontslagen. Dit is de zoveelste beslissing over het hoofd van de medewerkers heen. Het VRT-personeel neemt dit niet. Wij eisen een directie die de openbare omroep verdedigt tegen de besparingswoede. We zullen ons blijven verzetten tegen elke poging om de openbare omroep te verzwakken."

De regering Jambon zette gisteren één personeelslid dat zich verzette uit zijn functie, maar wij zullen ons met de 1999 overgebleven collega's blijven verzetten tegen de besparingen. Wij zijn met meer, wij zijn sterk, wij zijn solidaire en wij zijn één. Wij zijn de makers en laten de VRT niet los!

Wies Descheemaeker

In gesprek met jongeren

Op zoek naar de nieuwe 'wij'

Met de klimaatprotesten zagen we vorig jaar hoe jongeren het voortouw nemen in de strijd voor onze toekomst. Greta, Anuna, Adelaide en co trokken de straat op: de wet van de straat versus de Wetstraat. Het is van de jaren 1970 geleden dat jongeren zo actief zijn. Maar hoe zien zij hun toekomst eigenlijk? Voelen zij zich betrokken bij het openbare leven? Hoe ervaren ze de ingrijpende verschillen tussen wat publiek en wat privé is? Hoe kunnen zij deel uitmaken van de uitbouw van een sociale samenleving in publieke handen, eentje die zij mee kunnen maken en beheren? Hoe willen zij zich organiseren? We gingen in gesprek.

In het kader van onze sensibiliseringscampagne 'We Own It!', in samenwerking met Vooruit en Victoria Deluxe, gingen een 50-tal jongeren in november al een eerste keer met elkaar in gesprek, uitgaande van de vraag: wie zijn 'wij'? Door de toenemende neo-liberale organisatie van de arbeidsmarkt verdwijnen steeds meer mensen als fietskoerier, flexwerker of uitzendkracht in een grijze zone. Hoe vinden zij hun plaats in het gemeenschappelijk project dat we doorgaans 'democratie' noemen? Dat gaat niet over een bolletje kleuren om de zoveel jaar, maar over de uitbouw van een samenleving die inzet op zorg en gelijkheid. Op een duurzaam, betrokken en kwalitatief leven voor iedereen.

Misleidend beleid

Treffend was de kwetsbaarheid en openheid waarmee het groeps gesprek en de daaropvolgende tafelgesprekken zich ontsponnen. Die angst voor de toekomst en dat hoop zoeken bij elkaar. De ontgoocheling zit diep ten aanzien van het gevoerde beleid en de instituties die hen in de kou laten staan. Met als gevolg de traumatische beleving van een opgeleefd dilemma: om het verwijt van 'die verwende jeugd' te vermijden moeten jongeren hun verantwoordelijkheid nemen. Maar als ze dan bijvoorbeeld op straat komen voor het klimaat worden ze op de meest arrogante wijze wandelen gestuurd door een doofstom beleid dat behekst is door de eigen bijziende identitaire cultuurstrijd.

Jongeren worden met een belerend vingertje terug naar de schoolbanken gestuurd. Ondanks alle klimaatrampen die we voortdurend via de media te zien krijgen. Dat ze daar maar leren innoveren, technologische oplossingen zoeken voor 'de toekomst'. Verbazend was vervolgens de luciditeit waarmee deze doofpotpolitiek spontaan werd doorprikt. Een jonge kerel wees er tussendoor even op dat ijveren voor technologische vooruitgang en sociale actie elkaar helemaal niet hoeven uit te sluiten. Integendeel, het is een schijntegenstelling want de klemtoon leggen op technologie zou louter dienen om de volkswoede en sociale actie te temperen. Maar zonder sociale strijd, voor en door iedereen, zullen technologie en wetenschap ons niet redden. Erger nog: door verdeel-en-heers politiek wil men acties afdoen als contraproductief. Cynische politici en hun legertje status-quo mooipraters schuiven de schuld voor de opgang van extreemrechts nu liever af van zichzelf, op de contestatie door de klimaatjongeren, maar deze jongeren zelf trappen er duidelijk niet in.



Schoolbank als oogklep

Ze klagen er wel over dat ze op de schoolbanken helemaal niets leren over de vakbonden, over de sociale zekerheid en het belang van het middenveld. Het is er allemaal al dankzij de strijd van vorige generaties en nu dreigen zij het plots allemaal te verliezen! Wat ze wel leren op school? Dat ze uniek moeten zijn, leren excelleren tegen elkaar op, hun eigen 'rugzakje' samenstellen in de concurrentiestrijd tegen de anderen. Deze jongeren willen weg van die eenzaamheid en kwamen samen omdat ze eerder willen leren rebelleren, op zoek zijn naar de kracht van solidariteit. Samen iets doen, eerder dan al klikkend op de smartphone een 'influencer' achternalopen.

Nood aan een optillend platform

Het ongeduld is opvallend groot. Als het van ons beleid afhangt, moeten jongeren nu leren zichzelf terug klein maken. In de pas lopen, eerst 'bij zichzelf beginnen', voor ze de wereld willen veranderen. Desondanks willen ze zelfs meer doen dan op straat komen. Ze willen hun toekomst in handen nemen en hunkeren daarbij naar een collectief platform dat hen daarbij kan optillen. De vakbond zien sommige van deze jongeren eerder als een 'oude wij'. Syndicalisten moeten dus meer moeite doen om ook hen te engageren en te emanciperen, ook al werken ze nog niet. Eigenlijk zoals vakbonden dat begin vorige eeuw ook al deden. Nochtans behoren de vakbonden hen toe: het zijn burgerbewegingen die zij op hun beurt moeten opeisen en overnemen. Dat zou voor wie nu actief is in de vakbond overigens een schitterend vooruitzicht zijn. Want zoals ook op deze gespreksavond bleek, is de beste remedie tegen het fatalisme en het cynisme vandaag: samen werken met zoekende jongeren.

Volgende meeting: dinsdagavond 11/02 in Vooruit, Gent. Jongeren gaan dan in gesprek met vertegenwoordigers van verschillende bewegingen zoals State of the Arts, Workers for Climate, Vuurwerk, Hart Boven Hard, het antiseksismeplatform Engagement, e.a. Geëngageerde jongeren, wees welkom! Inschrijven kan via: www.vooruit.be

Robrecht Vanderbeeken

Agenda

Schrijf u in voor het congres van ACOD Cultuur

Door een historisch cultuurprotest ging de regering Jambon van bij de start uit de bocht, alle dure verklaringen over 'excelleren', 'stralen' en 'boven zichzelf uitstijgen' van het Vlaamse beleid ten spijt. De cultuurstrijd die Vlaams-nationalisten voeren, maakt het pijnlijk duidelijk hoe belangrijk het is dat cultuurwerkers zich collectief organiseren. Als progressieve cultuurvakbond zetten we ons nu extra in om deze bespaar- en censuurpolitiek tegen te gaan. Geen censuur op media en cultuur!

Naast onze sociaal-economische belangenbehartiging verplicht deze regering ons er dus nog meer toe om ook een sociaal-culturele strijd te voeren. Tegen seksisme en racisme. Tegen uitsluiting en uitbuiting. Tegen een beleid dat van kunst een uithangbord wil maken en van cultuur een propagandamachine voor de Vlaamse onafhankelijkheid. Voor de vrijheid en diversiteit van de kunsten. Voor fair practice op de werkvloer. Voor een democratische samenleving die sociaal en duurzaam is!

Op 21 februari houdt ACOD Cultuur haar statutair sectorcongres. We blikken terug, maken plannen en richten samen de blik vooruit. Na het statutair gedeelte volgt een groepsgesprek over de lopende cultuurstrijd samen met vertegenwoordigers van de protestbeweging Vuurwerk, het kunstenaarscollectief State of the Arts, de antiseksismebeweging Engagement, het activistisch platform Extinction Rebellion en de syndicale groep Workers for Climate. Leden zijn van harte welkom mits inschrijving via www.acodcultuur.be. Graag tot dan, no pasaran!



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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

West-Vlaanderen

Nieuwjaarsreceptie

Op vrijdag 7 februari 2020 organiseert ACOD West-Vlaanderen haar nieuwjaarsreceptie. Vanaf 18 uur kan je terecht in het ACOD-gebouw, Sint-Amandstraat 112, Roeselare. Interesse? Schrijf dan in via het secretariaat, mail naar west_vlaanderen@acod.be of bel naar 051 20 25 70. Inschrijven kan tot 31 januari 2020.

Afdeling Veurne After 1 Meifeest

Op zaterdag 2 mei 2020 organiseert ACOD-intersectoraal afdeling Veurne een After 1 Meifeest in OC Steenkerke, Steengracht Oost, Veurne. Vanaf 12 uur kan er aangeschoven worden voor het aperitief, gevolgd door gerookte filet van speenvarken met gemberinjectie à gogo, champignonsaus, warme krieltjes en een groentebuffet. Om dit alles te laten verteren, zorgen we ervoor dat de beentjes uitgezwaaid kunnen worden op de tonen van een gekende coverband. Er is gratis toegang tot de muzieknamiddag vanaf 14.30 uur. De ACOD zorgt er ook voor dat de kleinsten zich kunnen vermaken op het springkasteel.

Inschrijven voor het menu kost 25 euro per persoon (10 euro voor wie jonger is dan 14 jaar) en kan via secretaris Alex Platteeuw (alex.platteeuw1@scarlet.be). De inschrijving is bevestigd na het storten op rekening BE27 9733 5905 9173 van LINX+.

Steunpunt Oostende Impact van vrijhandelsakkoorden

Tisa en Ceta zijn vrijhandelsakkoorden die impact hebben op de werking van zowel de openbare als de privésector. Op 17

februari om 19.30 uur organiseert 'Cetavrij Oostende' een gespreksavond waar ACOD-voorzitter Chris Reniers en sp.a-europarlements lid Kathleen Van Brempt een toelichting geven over de verregaande invloeden van vrijhandelsakkoorden. Afspraak om 19.30 uur in The Corner, Achturenplein 3, Oostende. Toegang is gratis voor leden en andere geïnteresseerden. Meer info: 0494 64 47 94.

Vlaams-Brabant

Filmvoorstelling

Op dinsdag 11 februari 2020 om 14u organiseren het A. Vermeylenfonds Leuven, de senioren van ACOD en ABVV Vlaams-Brabant een filmvoorstelling over 'De bevrijding van Leuven en de herdenking van de bevrijding van Holsbeek'. De film is van Jacques Plieger, directeur van de Philips-fabrieken in Leuven. De inleiding gebeurt door Jos Libotton, voorzitter van de ACOD Senioren.

Na een kort maar hevig gevecht op de Grote Markt in Leuven, met 28 doden (8 burgers en 15 Duitse en 5 Britse militairen), werd op 4 september 1944 Leuven bevrijd. Maar de oorlog en ellende waren nog niet voorbij. Denken we maar aan de verschillende 'vliegende bommen (V-1)' en de vele ongelukkigen die in de concentratiekampen achterbleven. Zoals Willem Vermandere het zo goed zei: "Het is altijd iemands vader... Het is altijd iemands kind."

Deze activiteit vindt plaats in het Achturenhuis van de ACOD (Maria-Theresiasstraat 121, 3000 Leuven)

Limburg

ACOD Café: Allah in Europa

Na Rudi Vranckx vorig jaar hebben we samen met de seniorencommissie opnieuw een klepper kunnen strikken. Dit keer is het Jan Leyers die zijn 'reisverslag van een ongelovige' brengt. 'Allah in Europa' is het relaas van een tocht door een wereld die zich niet in cijfers of statistieken laat vatten. Een meeslepend avontuur dat ontroert en ontreddert, onthutst en hoop inboezemt. Tien jaar na 'De Weg naar Mekka' verkent hij de islam in Europa. Groeit er zoiets als een Europese versie? Is dat ook wat moslims zelf willen? En valt het alom heersende wantrouwen tegenover de islam te overwinnen? Voor deze sessie kan je op maandag 23 maart 2020 om 19 uur terecht in zaal De Hazelaar, Merellaan 17, 3500 Hasselt. De deuren openen om 18.30 uur. Inschrijven is noodzakelijk via limburg@acod.be, via messenger op de ACOD Limburg facebook-pagina of tijdens de kantooruren via 011 30 09 70. Deelname is gratis voor leden van ACOD en van ABVV Limburg. Niet-leden betalen 5 euro.

