

TRIBUNE



WACHTEN OP HET VACCIN

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	4
spoor	8
tram bus metro	11
de post	12
gazelco	15
telecom	16
federale overheidsdiensten	19
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	28
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:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions,
Els De Waele

Drukkerij:

Moderna Printing

wedstrijd

Mediamarkt-bon

Winnaars

Josee Van Hooff (Overpelt), Marc Alliet (Harelbeke), Alain Ehlinger (Berchem), Alana Verrept (Aartselaar) en Peter Meiresonne (Mariakerke) wisten de juiste antwoorden op onze vorige wedstrijd en winnen een Fnac-bon.

Nieuwe prijs: Mediamarkt-bon

Nieuwe vragen

- Wie is Wanda?
- Wie is Ramses?
- Wie is Maxim?

Antwoorden mailen naar

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

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

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



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

Als je het mij vraagt

"Democratie, universele rechten en vrijheden zijn broos en niet vanzelfsprekend"

Momenteel zijn de sociale verkiezingen in volle gang. Hoe zien de eerste resultaten eruit voor de ACOD?

Chris Reniers: "Onze kandidaten scoren op het eerste gezicht zeer goed. Ze hebben dan ook hard gewerkt in moeilijke omstandigheden. Het was voor iedereen wat af-tasten naar de mogelijkheden om campagne te voeren. Ik bedank alvast iedereen van harte voor haar en zijn inzet. Ik wens onze verkozenen veel moed en doorzettingsvermogen toe voor de volgende vier jaar. Uiteraard zullen ze in de uitvoering van hun mandaat kunnen rekenen op onze intersectorale diensten."

In de Verenigde Staten vonden begin november de presidentsverkiezingen plaats. Die liepen niet helemaal van een leien dakje. Welke indruk lieten ze na?

Chris Reniers: "De verkiezingen in de VS hebben aangetoond dat democratie en universele rechten en vrijheden een broos gegeven zijn. We mogen die niet als vanzelfsprekend beschouwen. Het is duidelijk geworden dat populisme en fake news gebruikt worden om het ongenoegen bij mensen aan te wakkeren en om hen op te jatten voor extreme standpunten. In sommige kringen wordt een dergelijke werkwijze blijkbaar als vanzelfsprekend beschouwd."

Wanneer je dat vanop een afstand analyseert, zie je dat die beïnvloeding niet gebeurt in naam van het algemeen belang, maar wel in het eigenbelang van enkelen – soms zelfs één persoon. Het is verontrustend te zien hoeveel mensen meegaan in dat verhaal."

Wat zijn de gevolgen voor de democratie?

Chris Reniers: "Je kan niet anders dan vaststellen dat een aantal democratische principes plots op de helling komen te staan. De keuze voor Trump of Biden verandert dat niet en gelukkig is het Biden geworden. Maar het gif dat sommige figuren

in de politiek en daarbuiten blijven spuien, dringt uiteindelijk diep door in het weefsel van de democratische rechtstaat. Het beïnvloedt ook de mening van mensen over wat aanvaardbaar gedrag is. Daarvoor moeten we bijzonder op onze hoede zijn."

Mensen mogen toch wel hun eigen mening verkondigen?

Chris Reniers: "Zeker, maar op straat komen met wapens is geen uiting van een democratisch recht of vrijheid. Dat is macht opleggen aan anderen, anderen intimideren en beknotten in hun rechten. Ik vind dat bijzonder gevaarlijk! In België hebben we de stemplicht, die de burgers regelmatig verplicht om op een democratische en vreedzame manier hun mening te geven over de politieke gang van zaken. Dat is geen slechte zaak en daarover mag gerust gediscussieerd worden. Volgens mij moeten we dit echter koesteren, eerder dan te zeuren over het zondagse uurtje dat we om de zoveel jaar moeten opofferen om ons te verplaatsen. Democratische gedachteswisseling is goed en nodig, ook bijvoorbeeld over de maatregelen om het coronavirus te bestrijden. Onze rechten en vrijheden worden daarvoor beperkt en het is nuttig daar telkens een discussie over te voeren, net omdat die rechten en vrijheden zo broos en waardevol zijn."

Hoe verloopt de samenwerking met de regering De Croo intussen?

Chris Reniers: "Die is gestart haar regeringsplannen ten uitvoer te brengen. De vakbonden worden in de gesprekken betrokken. Ik hoop dat die zullen stoelen op tweerichtingsverkeer, dat men luistert naar wat de vakbond te zeggen heeft en ons ernstig neemt. Tot nog toe zijn we tevreden dat de regering bevestigd heeft dat bpost en Proximus overheidsbedrijven blijven, geheel terecht overigens. Wat ons betreft zijn er wel belangrijke werven die snel aandacht verdienen. Er is uiteraard de discussie over de pensi-



oenen en de daaraan gekoppelde zware beroepen, waarin ook de openbare sector betrokken partij is. Voorts willen we ook graag snel duidelijkheid over de plannen van de regering voor het ambtenarenstatuut."

Wat is het meest hoogdringende dossier voor de ACOD?

Chris Reniers: "CoViD-19 moet als beroepsziekte erkend worden. Veel van de essentiële diensten die aan de slag moeten blijven in coronatijden, zijn openbare diensten. Iedereen die in nauw fysiek contact komt met andere mensen, ik denk daarbij in het bijzonder aan het personeel in de zorgsector, het onderwijs, het openbaar vervoer, het gevangeniswezen, maar ook vele anderen. Voor hen moeten we het maximale doen opdat zij de volledige ondersteuning krijgen om op een duurzame wijze hun werk in optimale en veilige omstandigheden te kunnen uitvoeren. De openbare diensten moeten daarvoor dus beschikken over voldoende mensen en middelen."

Tijdelijk werkloos door corona Opnieuw vereenvoudigde procedure

Je bent of wordt door je werkgever tijdelijk werkloos gesteld omwille van de coronacrisis. Wat moet je doen? Het versnelde en vereenvoudigde systeem van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door corona is opnieuw van kracht voor alle werkgevers en werknemers (arbeiders en bedienden) van 1 oktober 2020 tot en met 31 maart 2021. Het is van geen belang of de werkgever erkend is als een uitzonderlijk hard getroffen onderneming of behoort tot een uitzonderlijk hard getroffen sector.

Wanneer?

Tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht door corona kan bij:

- een volledige schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (bijv. door een opgelegde sluiting van het bedrijf)
- of een gedeeltelijke schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. In dat geval kan de werknemer nog een paar dagen per week werken. Ook deze situaties vallen onder tijdelijke werkloosheid overmacht corona:
- je kan niet gaan werken door quarantaine, maar bent niet ziek. Bezorg uw werkgever onmiddellijk het quarantaine-attest of een bewijs dat geldt als quarantaine-attest (bijv. de sms uitgaande van contact tracing).
- de crèche, school of het opvangcentrum voor mensen met een handicap is (gedeeltelijk) gesloten om de verspreiding van het coronavirus in te perken en je staat zelf in voor de opvang. Of je kan niet gaan werken omdat je instaat voor de opvang van een kind dat in quarantaine is.

Wat doen?

Belangrijk: ABVV-leden die al tijdelijk werkloos waren en iets moeten doen (aanvraag indienen, dossier vervolledigen...) zullen door de ABVV-diensten Werkloosheid gecontacteerd worden.

Bij tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht door corona geldt een vereenvoudigde procedure. Je moet enkel het 'formulier 3.2 – Werknemer-corona'

(te vinden op www.rva.be) invullen en aan uw lokaal ABVV-werkloosheidskantoor bezorgen, dat kan heel snel online op www.tijdelijkwerkloos.be. Ga eerst hieronder na wat jij moet doen.

Heb je sinds maart 2020 een uitkering tijdelijke werkloosheid ontvangen via het ABVV?

- Ja. Je moet geen nieuwe aanvraag doen. We ontvangen via de RVA de nodige info van de werkgever en kunnen uitbetalen. Indien we nog bijkomende informatie nodig hebben, nemen we contact met je op. Ben je echter na ontvangst van de laatste uitkering van werkgever veranderd? Vul dan op www.tijdelijkwerkloos.be een nieuwe aanvraag in.
- Neen. Je hebt recent geen uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvangen. Vul op www.tijdelijkwerkloos.be een aanvraag in. Ben je nog geen ABVV-lid, dan brengen we dat ineens in orde.
- Neen. Je hebt uitkeringen ontvangen via een andere uitbetalingsinstelling. Vul op www.tijdelijkwerkloos.be een nieuwe aanvraag in.

Je kan nu dus alles afhandelen zonder langs te komen in een ABVV-kantoor. Onze dienstverlening draait natuurlijk volop! Op www.abvv.be vind je dienstverlening en contactgegevens.

Goed om weten

- Je moet geen nieuwe aanvraag tijdelijke werkloosheid indienen wanneer je sinds maart 2020 al uitkeringen tijdelijke werkloosheid ontvangen hebt, op voorwaarde dat je nog steeds bij dezelfde werkgever werkt, in dezelfde tewerkstellingsbreuk (bijv. nog steeds voltijds), en dat je adres en rekeningnummer niet wijzigde. Voldoe je aan deze voorwaarden, dan hoeft je niks te doen. Twijfel? Vul alsnog een aanvraag in.
- Als het dossier in orde is, kunnen wij betalen. Dat gebeurt steeds bij het begin van elke maand.
- Je moet niet elke maand een nieuwe aanvraag tijdelijke werkloosheid indie-

nen bij het ABVV. Alleen wanneer van je van uitbetalingsinstelling of van werkgever verandert, of overstapt naar een andere tewerkstellingsbreuk (bijv. van voltijds naar deeltijds), of wanneer je adres of rekeningnummer wijzigt, moet je een nieuwe aanvraag indienen via www.tijdelijkwerkloos.be.

- Het is de werkgever die je op een vorm van tijdelijke werkloosheid zet. Hij weet dus over welk systeem het gaat. Het is ook de werkgever die aangifte moet doen en de procedure in gang zet. Het is natuurlijk heel belangrijk dat de werkgever doorgeeft welke dagen je tijdelijk werkloos bent. Enkel wanneer die gegevens in je dossier aangevuld zijn, kan de uitkering berekend worden. Van zodra de werkgever weet over welke dagen het gaat, moet hij dit doorgeven in de 'aangifte sociaal risico'. Hij moet helemaal niet wachten tot het einde van de maand om dat te doen want dit kan de uitbetaling vertragen. Spreek hem hierover aan of licht je afgevaardigde in.

Hoeveel bedraagt de uitkering?

Je ontvangt 70 procent van het loon ongeacht de gezinstoestand. Het brutomaximumloon waarop dit bedrag wordt berekend is 2.754,76 euro. Verdien je meer, dan zal de uitkering toch berekend worden op dit begrensde loon.

De minimumuitkering is 55,59 euro per dag, wat neerkomt op 1445,34 euro bruto per maand. Voor een volledige maand ontvang je 26 dag-uitkeringen. Op deze uitkering wordt 15 procent voorheffing ingehouden. Dit zorgt ervoor dat je netto iets meer overhoudt.

Je ontvangt ook een toeslag van 5,63 euro bruto per dag van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht (-26,75 procent bedrijfsvoorheffing). Het ABVV betaalt dit bedrag samen met de uitkering. Sommige sectoren kunnen in hogere aanvullingen voorzien. Het is interessant om dit te checken bij je afgevaardigde. Deze aanvulling worden automatisch op je rekening gestort, er zijn hiervoor geen formulieren nodig.

Let op! Staar je niet blind op het nettoedrag dat je nu ontvangt. De eindafrekening volgt pas in 2021 met de belastingen die worden berekend op alle inkomsten van 2020.

Wat is er anders?

- Er zijn geen toelaatbaarheidsvoorwaarden, je moet dus geen beroepsverleden bewijzen.
- Het gebruik van de controlekaart C3.2A of 'stempelkaart' is tijdelijk afgeschaft. Je hoeft deze dus ook niet bij te houden en binnen te brengen bij het ABVV.

- De controle op het ontvangen van andere inkomsten of activiteiten, zoals bijberoep, valt weg. Je kan een bijkomstige activiteit (als zelfstandige in bijberoep of als loontrekkende) die je al uitoefende in de drie maanden voor je voor het eerst tijdelijk werkloos werd gesteld wegens het coronavirus tijdens je werkloosheid verder blijven uitoefenen. Die activiteit moet niet worden aangegeven en de inkomsten daaruit hebben geen invloed op de werkloosheidsuitkering.
- Voor buitenlandse werknemers moeten er geen specifieke documenten

(bijvoorbeeld kopie identiteitskaart...) ingediend worden.

Deze afwijkingen op de reglementaire bepalingen gelden tot en met maart 2021.

Bron: www.abvv.be



foto: freepik

Bericht aan onze leden

Hou je ACOD-ledenfiche up to date

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

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

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

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

Limburg

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

Oost-Vlaanderen

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

Vlaams-Brabant

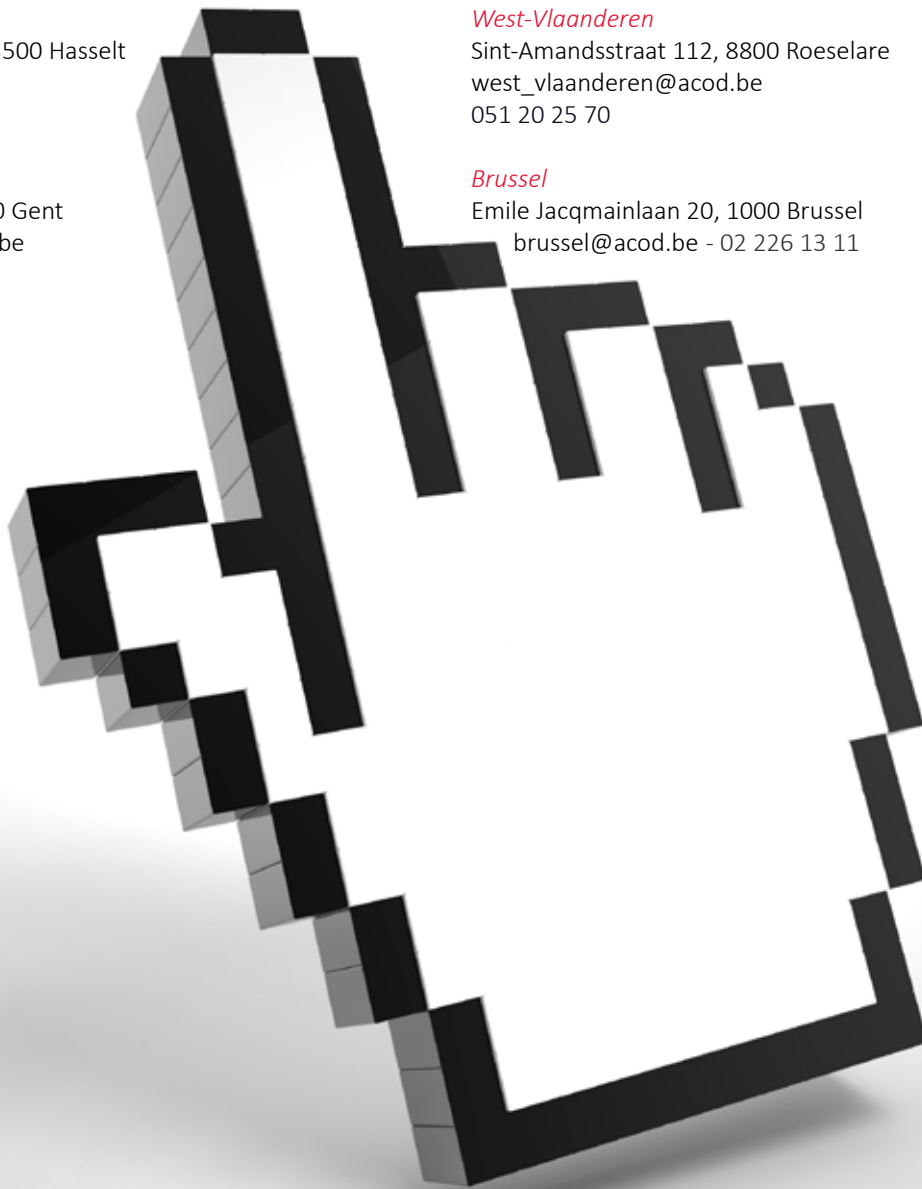
Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016 21 37 20

West-Vlaanderen

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

Brussel

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



ACOD Brussel

Aan het front ondanks de coronapandemie

Het jaar 2020 loopt ten einde, nog steeds belast door de corona-epidemie waarmee we het jaar zijn ingegaan. In deze context hebben we ons van week tot week moeten aanpassen, waarbij we met ons vakbondswerk moeten laveren tussen onzekerheid en speciale gezondheidsmaatregelen. Onze rol is meer dan ooit noodzakelijk in een wereld waarin de sociale crisis wordt verergerd door de gezondheidscrisis.

In deze omstandigheden mogen we onze bestaansreden niet vergeten: het steunen en verdedigen van de werknemers en onze leden die door de gezondheidscrisis hard worden getroffen door tijdelijke werkloosheid.

Ondanks de organisatorische moeilijkheden die gekoppeld zijn aan de lockdown en de beschermingsmaatregelen, is ACOD Brussel erin geslaagd het onthaal van de leden en werkzoekenden te verzekeren. Zo hebben we honderden problematische dossiers behandeld en rechtstreeks doorgestuurd naar de betrokken werkloosheidskantoren, waardoor een efficiëntere behandeling en verwerking mogelijk waren.

Dit was allemaal mogelijk dankzij onze vastberadenheid en de inzet van de medewerkers van de BIG, die alles in het werk hebben gesteld om de instroom van nieuwe aanvragen te verwerken. Deze inspanningen zullen moeten worden voortgezet omdat de gezondheidscrisis leidt tot een verergering van de economische crisis en beide resulteren in een nooit eerder geziene maatschappelijke crisis.

Daarbij komt nog de psychologische impact van de angst en de isolatie van mensen die zich al in een moeilijke situatie bevinden.

Een congres in coronatijden

We hebben ons op statutair vlak moeten aanpassen. Het Statutair Congres zou oorspronkelijk plaatsvinden op 30 april, maar werd vanwege de lockdown verplaatst. De omstandigheden waarin het moest doorgang vinden, veranderden voortdurend als gevolg van de gezondheidsbeperkingen. Het congres werd uiteindelijk op 16 oktober georganiseerd in het auditorium van het Fontainasplein in de vorm van een Gewestelijk Comité. Er mochten slechts 50 kameraden fysiek aanwezig zijn, maar een honderdtal anderen konden het congres via videoconferentie volgen.

Het moreel verslag voor de periode 2016-2020 werd voorgesteld. De controleurs van de rekeningen bevestigden het goede boekhoudkundig en financieel beheer bevestigd. De Vrouwencommissie bracht haar verslag. Een motie van de sector Spoor werd voorgesteld en geamendeerd. De mandaten van het secretariaat en het uitvoerend bureau werden bekrachtigd (zie kader). Ten slotte werd er een kameraadschappelijk eerbetoon gebracht aan Christian Grootjans, die het langst in het secretariaat heeft gezeteld en die welverdiend met pensioen gaat.

De BIG aan de zijde van haar leden

De ACOD Brussel mobiliseert meer dan ooit, met name aan de zijde van het verzorgend personeel dat een zware prijs heeft betaald voor de coronacrisis. In normale tijden staat het zorg-

systeem al onder druk vanwege personeelstekort en ernstige besparingen op het budget voor de gezondheidszorg. De totale capaciteit van het systeem om adequaat te reageren op een gezondheidscrisis van deze omvang is daardoor afgenomen. We zijn solidair met hen en alle andere leden van de eerstelijnsdiensten, die hun taken onder alle omstandigheden moeten uitvoeren, zoals het onderwijzend personeel, de sociale diensten, de werknemers van het openbaar vervoer, de noodhulpdiensten of degenen die hun talenten niet kunnen uitoefenen, zoals de kunstenaars.

Terzelfdertijd moeten we onze kritische zin aanscherpen. Ondanks haar alomtegenwoordigheid in de media en in ons dagelijks leven, kan de epidemie de andere maatschappelijke kwesties niet verbergen en evenmin dienen als excuus of afleiding om vrijheidsbeperkende of antisociale maatregelen op te leggen.

Rudy Janssens,
www.cgspacod.brussels



Rudy Janssens

Het nieuwe secretariaat van de BIG bestaat uit:

- Rudy Janssens (algemeen secretaris)
- Valérie De Nayer
- Violaine Deneyts
- Brecht Vandermeiren (met mandaat bij de Financiële Commissie van de ACOD).



Corona De lange en moeilijke weg naar herstel

Wie gedacht had dat we een rustiger najaar zouden beleven, mocht zijn optimisme snel laten varen. Reeds begin september waarschuwden experts ons voor een tweede golf van het coronavirus. Toch zou het nog weken duren voor iedereen tot het besef kwam dat er iets moest gebeuren. Er werden maatregelen genomen zoals het sluiten van de cafés en de restaurants. Toch was dit onvolledig om de piek af te zwakken en het aantal besmettingen onder controle te krijgen.

Het Overlegcomité van 30 oktober besliste daarom opnieuw naar een lockdown te gaan. Verschillend van de eerste lockdown was dat niet-essentiële verplaatsingen deze keer wel nog mochten. Ondertussen zien we dat de strenge maatregelen een effect beginnen te vertonen, gelukkig maar.

Wat bij de spoorwegen?

De herfstvakantie voor de scholen werd verlengd tot na 15 november maar bij de spoorwegen werd er niet opnieuw overgegaan tot een 'Treindienst van Nationaal Belang' zoals in april. Wel werden tijdens het herfstverlof 8 procent of 280 treinen geschrapt (P- en S-treinen) waardoor er ook minder operationeel personeel nodig was. Dat was wel nodig want bij ons operati-

oneel personeel kwam het kritieke punt van 15 procent afwezigheden dichtbij. Daardoor zouden er op het vlak van de exploitatie problemen komen zodat niet alle diensten zouden verzekerd kunnen worden. Maar zover is het uiteindelijk niet gekomen.

Voor het operationeel personeel was de verlenging van het herfstverlof niet evident, want een aantal maatregelen zoals corona-ouderschapsverlof zijn niet van toepassing bij de spoorwegen. Voor ons personeel met zeer onregelmatige uren of shiften is het niet eenvoudig om in kinderopvang te voorzien. De spoorwegen hadden alvast beloofd dat ze rekening zouden houden met de situatie en soepel zouden omgaan met de aanvragen voor verloven. Net zoals tijdens de eerste coronagolf zijn ook nu de treinen blijven rijden dankzij de inzet van ons personeel. In soms moeilijke omstandigheden stonden onze mensen paraat om te zorgen dat wie het openbaar vervoer nodig heeft om naar het werk te gaan (ziekenhuispersoneel!), op consultatie te gaan voor een onderzoek of wat dan ook, kon rekenen op de trein. Daarom toch wel een dikke merci aan iedereen die dit mogelijk gemaakt heeft.

ACOD Spoor tot uw dienst

Ook in onze eigen organisatie hebben we ervoor gezorgd dat er niet alleen een luisterend oor was, maar dat er kon tus-

sengekomen worden bij problemen op het terrein, al of niet verband houdend met corona. Daarom ook een dankjewel aan al onze militanten, secretarissen en het personeel van ACOD. Het is ook dankzij hen dat wij onze dienstverlening kunnen blijven garanderen aan onze leden.

Het is nog niet voorbij

Uiteraard is het nog niet voorbij en zullen we nog weken, wellicht maanden, moeten leven met beperkingen en zal dit offers vragen van ons allemaal. Maar het is dankzij de offers die we nu brengen dat we samen deze gezondheidscrisis kunnen en zullen overwinnen. Laat ons hopen dat er snel een doeltreffend vaccin komt, een medicatie die, wanneer we toch CoViD-19 oplopen, ons kan genezen.

De naderende winter zal dus nog zwaar worden voor iedereen, maar vooral voor de mensen van de zorg. Want laat ons toch niet vergeten, wanneer we ziek worden, willen we allemaal dat we zo goed mogelijk verzorgd worden. Om dat te bereiken moeten wij nu met z'n allen zorgen voor de mensen in de zorg door zo goed mogelijk de regels te volgen en te zorgen voor elkaar. In deze barre tijden is solidariteit en samenhang meer dan ooit nodig!

Ludo Sempels

Nieuw bloed

Ramses neemt het over van Marc

Recent ging Marc Bogaert, gewestelijk secretaris van Antwerpen, met pensioen. Marc is binnen de sector en in het gewest Antwerpen een zeer gewaardeerde secretaris en kameraad. Hij wordt nu opgevolgd door Ramses Noffels.

Afscheid van een gedreven spoorman

Marc was jarenlang een trouwe militant en dat was niet onopgemerkt voorbijgegaan in Antwerpen. Snel werd hij propagandasecretaris en vormde hij samen met onze betreunde collega Rudi Dils een hecht team in het gewest. In 2012 nam Marc de fakkel over van Rudi die het mandaat van nationaal secretaris opnam. Als gewestelijk secretaris was Marc steeds een rots in de branding en zijn inzet voor de militanten en leden was genoeg gekend. De avonden die hij in de Ommeganckstraat doorbracht achter zijn bureau zijn niet te tellen. Steeds was er wel nog iets dat moest gebeuren: een aanpassing van een pamflet of een tekst, een vergadering die nog voorbereid moest worden...

Marc is dan ook een perfectionist. Dat was vooral te merken aan zijn bureau: alles netjes op zijn plaats. Als administratieve bolleboos was hij in de opvolging van de dossiers gedreven en bedreven. We kennen Marc echter vooral als een zeer loyaal en empathisch iemand. Kwiteiten die van iemand een goede vakbondssecretaris maken. Maar alles heeft zijn tijd en Marc heeft ervoor gekozen zijn mandaat neer te leggen en met pensioen te gaan. Een van de dingen waarvan hij als fervent wielertoerist nu meer zal kunnen genieten, is zijn koersfiets. Wanneer de donkere winterdagen achter de rug zullen zijn, zal hij klaarstaan om op zijn rijwiel te springen en de kilometers af te malen samen met zijn vrienden van de wielclub. Toch zal hij ook nog tijd vrijmaken voor onze vakbond en om bij te springen achter de schermen. Die zekerheid hebben we!

Ervaren wissel op de toekomst

Een andere zekerheid die we hebben, is de opvolging door Ramses Noffels die door

Marc werd klaargestoomd om de taken van gewestelijk secretaris op te nemen. Ramses begon zijn loopbaan bij het spoor in 2006 als e.techn.elm en was tewerkgesteld bij de centrale diensten van de seininrichting op de dienst Parametrering (I-I.333). Hij hield zich bezig met de verkeersveiligheid van de Belgische spooroverwegen, de ministeriële besluiten van de overwegen en het bijhouden van de data van de overwegen in het programma RAMSES (!). Van spoordag één was hij lid van ACOD Spoor en heeft hij zich als militant snel ontpopt binnen verschillende gewestelijke structuren, om ten slotte het mandaat van gewestelijk secretaris in Antwerpen op te nemen. Sinds 2016 is Ramses bovendien medeoprichter en voorzitter van Trainbow Belgium, de LGBT+ vereniging van de Belgische spoorwegen. We wensen Ramses alle succes toe!

Ludo Sempels

links Marc Bogaert en rechts Ramses Noffels





Corona-update **ACOD Spoor waakt over de veiligheid van personeel en reizigers**

De militanten van ACOD Spoor streven ernaar zo proactief mogelijk in te grijpen om de gezondheid en het welzijn van alle collega's op de werkvloer maximaal te garanderen.

We vernamen uit eerste hand dat de uitgedeelde herbruikbare mondkmaskers na enkele wasbeurten niet goed meer zouden aansluiten rond de mond en de neus. We stelden ons bovendien vragen over de agressiegevoeligheid van de touwtjes in plaats van elastiekjes. Het dragen van de herbruikbare mondkmaskers is niet voor iedereen even comfortabel als het dragen van de lichtere wegwerpmaskers. We erkennen echter voluit het ecologisch argument voor de herbruikbare mondkmaskers.

Niettemin hebben we in het CPBW gepleit voor wegwerpmaskers voor de collega's die hierom vragen. Gezien dit toegestaan moet worden door de directie, onderna-

men wij stappen toe met positief gevolg, niet alleen ten gunste van de treinbegeleiding.

Ondertussen is er opnieuw commotie over de gratis Rail Pass. Wat zowel wij als de NMBS vreesden, is werkelijkheid geworden: overvolle treinen naar de kust.

Op wapenstilstandsdag vonden duizenden dagtoeristen – 4.000 tot 5.000 – het spoor naar Oostende. Ook het weekend voordien was er veel volk in Oostende. De NMBS telde die zaterdag ruim 8.000 reizigers in die richting. De schrik zit er goed in want burgemeester Tommelein vraagt het systeem van de gratis rittenkaart tijdelijk te stoppen.

We stippen aan dat de gratis Rail Pass een politieke beslissing was zonder medezeggenschap van de NMBS. De NMBS en ACOD Spoor hebben onmiddellijk een

negatief advies gegeven over deze maatregel, juist omwille van problemen die we vandaag in de praktijk zien. We hopen dat Tommelein niet opnieuw de schuld bij de spoorwegen legt en de politieke beslissing ter discussie brengt waar ze genomen werd.

Zoals iemand terecht stelde, was het beter geweest om de investering in de gratis passen te gebruiken voor gratis laptops aan leerlingen die het thuis niet breed hebben.

Gunther Blauwens

Congres ACOD TBM

Een nieuwe ploeg voor nieuwe uitdagingen

Op 3 november vond er een tussentijds congres plaats. Dat dit congres in de geschiedenisboeken van ACOD TBM zal staan staat buiten kijf - niet zozeer door de inhoud maar vooral door de corona-problematiek. Daardoor kon het congres niet fysiek plaatsvinden en moest het digitaal georganiseerd worden.

In de eerste plaats willen we uittredend federaal secretaris Rita Coeck uitgebreid bedanken voor al de jaren van stevig vakbondswerk. De sterke ploeg en werking die zij achterlaat is niet te onderschatten. Tijdens het congres gaf zij dan ook het volste vertrouwen aan de nieuwe ploeg en is zij er zeker van dat we er altijd zullen staan voor iedereen binnen De Lijn. We zullen

met veel positieve gedachten terugkijken op al haar werk dat ze de afgelopen jaren heeft verricht. Waarvoor grote dank. Het gaat je goed en geniet van je welverdiende pensioen!

Dat we nu met een hele nieuwe ploeg klaar staan is wel zeker. De toekomst van TBM is dus verzekerd met nieuwe krachten. Franky Van Boven werd verkozen tot nieuwe voorzitter en ikzelf, Stan Reusen als nieuwe regiosecretaris. Weldra zal ook een nieuwe ondervoorzitter aantreden. Daarmee is heel de Vlaamse ploeg van ACOD TBM vernieuwd.

De komende weken en maanden ligt er veel werk op de plank. Dit werd ook zeer

duidelijk tijdens de rondgangen die plaats vonden voor het congres. We zijn er klaar voor! Samen met al de militanten zullen we laten zien dat ACOD TBM niets aan slagkracht zal verliezen. Wij zijn een vakbond die er altijd zal staan voor iedereen en die actief opzoek gaat naar het beter maken voor iedereen bij De Lijn. We zullen onze strijdvaardigheid nooit verliezen.

Ik bedank iedereen voor het vertrouwen dat jullie mij gegeven hebben. Samen zullen we verder werken aan een sterke vakbond van morgen!

Stan Reusen



Oproep tot kandidaturen

Bestendig secretaris ACOD TBM Limburg

Om een vlotte overgang mogelijk te maken bij het vertrek van de huidige bestendig secretaris Stan Reusen, doet het gewest Limburg een oproep tot kandidatuurstelling voor gewestelijk bestendig secretaris ACOD TBM, conform de vigerende reglementering. De kandidaturen moeten schriftelijk geadresseerd worden aan het secretariaat ACOD TBM, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt en ten laatste op 25 december 2020 aankomen.



bpost zet verder in op robotisering

In Roosendaal, vlak boven de Nederlands-Belgische grens heeft Active Ants, een dochteronderneming van bpost-groep, een gloednieuw fulfilment center in gebruik genomen. Hier worden duizenden goederen ingepakt en gesorteerd voor webwinkels, dit voor een groot deel geautomatiseerd.

Active Ants, wat 'actieve mieren' betekent, slaat op de robots die worden ingezet. *Autonomous Mobile Robots* (AMR's) brengen lege dozen naar de medewerkers die deze vullen met goederen, die dan weer door andere robots zijn aangeleverd. Vervolgens rijden de AMR's de gevulde dozen naar de inpakmachines. De hoogte wordt aangepast aan de inhoud, waardoor er veel minder lucht wordt vervoerd.

De klanten kunnen de witte dozen laten bedrukken met hun eigen logo of bijvoorbeeld de promotie van de volgende maand. Het op voorraad houden van honderden paletten met voorbedrukte dozen is verleden tijd. Dat drukt de kosten voor de klanten en zorgt voor een lagere ecologische voetafdruk. Bovendien hergebruiken de robots hun eigen energie, waardoor het elektrisch verbruik minimaal is.

Voor de opslag van de goederen wordt gebruik gemaakt van plastic bakken die 16 verdiepingen hoog gestapeld staan. Maar door de 'bijenkorfintelligentie' weten de zelfrijdende *order pickers* precies wat ze in volgorde moeten ophalen.

Door gebruik te maken van robots zijn er 90 procent minder rolbanden dan in een gewoon fulfilmentcenter. De opslag, *order picking* en sorteren zijn volledig geautomatiseerd. Voor het order picking werken medewerkers efficiënt samen met de robots. De retourstroom en de ontvangst van goederen blijven handmatige processen. Volgens Jeroen Dekker, managing partner bij Active Ants "zorgt deze mechanisering voor een efficiëntie, een hoge kwaliteit en een prettige werkomgeving voor de medewerkers. Het opzet is uniek in de wereld."

Innovatief dankzij de inzet van AMR's en wat meer is, volgens manager Jean Lahaye "kunnen we de robots die we nu al hebben later leren om iets anders te doen dan vandaag."

bpost wil via de groei van zijn dochterondernemingen meer en meer haar stempel drukken op e-commerce logistiek wereldwijd en het bedrijf duurzaam laten groeien.

Dicht bij de afrit Boom, naast de A12 rijden die robots binnenkort (voorjaar 2021) ook rond in een bestaand gebouw van de bpost-groep. Het bedrijf wil immers ook de belangrijkste operationele e-commerce speler blijven in eigen land en Belgische webshops, klein en groot, ondersteunen met een breed palet van oplossingen om te blijven groeien.

De uitbreiding van de e-commerce logistiek activiteiten van de bpost-groep in Nederland en België komt zeker de werkgelegenheid ten goede.

Jean-Pierre Nyns



Het zesde beheerscontract loopt op zijn einde

Het zesde beheerscontract dat eind dit jaar afloopt gaat hoofdzakelijk over het toevertrouwen aan bpost van de zogenaamde 'Diensten van Algemeen Economisch Belang' (DAEB), waarvoor het bedrijf een vergoeding krijgt. Dit is een dringende opdracht voor de regering. We onderscheiden drie grote blokken in de DAEB's.

1. Behoud van een retail netwerk

- Minstens 1.300 postale servicepunten; 650 postkantoren (minstens 1 in elk van de 589 gemeenten) en 650 postpunten.
- Minimaal 350 biljettenverdelers.
- Openingsuren postkantoren: minstens een aantal uren per week buiten de kantooruren.
- Postaal servicepunt moet voor minimum 95 procent van de bevolking bereikbaar zijn binnen de 5 km en voor 98 procent binnen de 10 km.
- Toegankelijkheid voor mindervaliden (moeilijk toegankelijk beperken tot 10 procent van de postkantoren).

- Kwaliteit: verhogen klanttevredenheid (wachtijd, klanteninteractie).
- Bereiken van een financieel evenwicht van het retailnetwerk.

2. Verstrekken van dagelijkse diensten van algemeen economisch belang

- Financiële postdiensten.
- Betaling aan huis van pensioenen.

3. Het verstrekken van ad hoc diensten van algemeen economisch belang

- Sociale rol postbode.
- Dienst 'AUB postbode'.
- Uitreiking pakken stembrieven > 10 kg.
- Uitreiking verkiezingsdrukwerk.
- Verkoop postzegels en andere postwaar-den.
- ...

Voorts zijn er nog enkele gemeenschappelijke bepalingen over het jaarlijks meten

van de klanttevredenheid, het maatschappelijk verantwoord ondernemen, het ondernemingsplan enz. Heel belangrijk is de vermelding van het behoud van een geschikt basisnetwerk met betrekking tot het verzamelen, het sorteren, het transport en de distributie ten einde de universele dienstverplichting en de diensten van algemeen economisch belang na te komen.

De eerste gesprekken over het zevende beheerscontract tussen de Belgische Staat en bpost zijn ondertussen opgestart. ACOD Post zal dit van nabij opvolgen en druk zetten waar nodig. Het behoud van de Diensten van Algemeen Economisch Belang is essentieel voor de bevolking en voor het behoud van de werkgelegenheid bij bpost. ACOD Post zal elke gelegenheid benutten om het belang van deze diensten duidelijk te maken aan de regering. We houden jullie op de hoogte.

Jean-Pierre Nyns

DAD-dagen zijn de hel

Zoals jullie weten zijn de DAD-dagen niet onze keuze geweest, maar deze van bpost. Voor 2019 was er een akkoord met de vakbonden, wij zijn er toen in geslaagd om de voorziene DAD-dagen van het voor- en najaar te laten annuleren. Voor 2020 heeft bpost, zonder inspraak, beslist dat ze 5 dagen verlof opleggen aan het personeel.

De laatste weken hebben wij bij herhaling geëist dat bpost de DAD-dag van 6 november 2020, zou schrappen. Die opgelegde verlofdag is je reinste waanzin gezien de CoViD-19 crisis, de ongeziene volumes, slechts 4 werkdagen in de week eraan, enz...

bpost heeft geweigerd om de DAD-dag van 6 november 2020 te annuleren. Het getuigt van weinig mededogen van bpost voor haar personeel en de gevolgen waren niet te overzien: lange rijen aan de loketten en postbodes die nog meer verzuipen in het werk en chaos overal.

Waarom wil ACOD Post geen DAD-dagen?

Wij willen dat mensen vrij over al hun verlof kunnen beschikken. Managers vragen onbeschaamd om de DAD-dagen in je rolverlof in te plannen. Dit is onwettelijk en ontoelaatbaar.

Daarenboven werden onlangs in Vlaanderen op diverse plaatsen de DAD-dagen voor 2021 bekend gemaakt. Hier zijn geen woorden voor. Het personeel ervaart dit terecht als provocatie. Dit is onzin ook, want op geen enkel overleg werden tot nu toe de DAD-dagen van 2021 besproken.

Wij protesteren hier fors tegen. Wij zullen in het kader van de CAO 2021-2022, bijzonder strijdvaardig de discussie over de DAD-dagen met bpost aangaan. Iedere DAD-dag tijdens bijvoorbeeld de eindejaarsperiode zijn de hel voor het personeel. Dit laten wij niet meer toe!

Jean-Pierre Nyns

Retail tijdens corona

bpost wordt door onze klanten en de overheid als een essentieel dienstverlenend bedrijf bestempeld, zowel op economisch als op sociaal vlak. Naast het draaiende houden van de mailactiviteiten, is het ook het doel om de retailkantoren open te houden. Dit lukt in deze moeilijke periode dankzij de inzet, collegialiteit en gedrevenheid van het postpersoneel. Jullie worden hiervoor vaak terecht gehuldigd en in de bloemen gezet door onze klanten. De woorden van dank op sociale media en ook rechtstreeks in de kantoren bewijzen dit. Om dit te kunnen realiseren en te blijven aanhouden, neemt Retail, in het kader van de coronacrisis, operationele en organisatorische maatregelen.

ACOD Post waakt over jullie compensaties

Ondanks deze acties worden jullie met een hoge werkdruk geconfronteerd tijdens de coronaperiode. ACOD Post blijft hier dagelijks over onderhandelen en strijden om de werkdruk in de kantoren verder te verminderen en erkenning te vragen voor jullie geleverde prestaties. Dit leverde al mooie resultaten op ten voordele van de medewerkers, zoals de extra compensatie van 8 euro per dag tijdens de lockdown, de opschorting van de verlate openstelling gedurende de eerste acht weken van de coronaperiode en opnieuw toegepast vanaf november, het sluitingsuur tijdens de middag, de vijf volledige zaterdagsluitingen of de vervroegde zaterdagsluitingen, de beperking van de commerciële activiteiten, de focus voor kantoorhouders op het operationele... Opgelet dit zijn de maatregelen tot aan de start van de tweede lockdown. De besprekingen van de maatregelen voor de tweede lockdown zijn nog aan de gang. Zie ons ander artikel hierover (zie kaderstukje).

ACOD Post waakt over jullie vrije dagen

Gaan wij daarom steeds akkoord met de maatregelen die worden doorgevoerd of opgelegd? Neen, zeker en vast niet. Neem nu de beslissingen over de vijf verplicht te nemen DAD-verlofdagen, zelfs in de coronaperiode. We blijven verdedigen dat iedere medewerker zelf moet kunnen

bepalen wanneer hij of zij verlof wenst. Dit mag immers niet door de werkgever worden opgedrongen. Aanvullend hebben wij toch nog iets extra kunnen verkrijgen. Elke commerciële medewerker en kantoorhouder kon extra rusturen opbouwen door in de week van de DAD-dag vrijwillig op zijn vrije dag te komen werken. Was dit de ideale oplossing? Is iedereen mee in dit voorstel gestapt? Neen. Daarom blijft ACOD Post de (verplichte) DAD-dagen ter discussie stellen bij de volgende nationale onderhandelingen voor de cao van 2021-2022.

ACOD Post waakt over jullie vakantie

Tijdens de eerste lockdown raadden de overheid en gezondheidsorganisaties aan om niet op vakantie te gaan en 'in ons kot' te blijven. Net dan hadden velen onder ons hun vakantie gepland. Uw vraag om de geplande roloverloven in te trekken, hebben we verdedigd en verkregen voor de maanden maart, april en mei. De 'teambubbels' werden op hun beurt dan weer anders georganiseerd en ingezet, volgens de evolutie van het coronavirus en rekening houdend met de algemene nationale veiligheids- en gezondheidsrichtlijnen. Dergelijke aanpassingen hebben op bepaalde ogenblikken wel organisatorische gevolgen en beperkingen. Dit heeft als nadeel dat jullie regelmatig met minder moeten werken dan normaal voorzien is in een kantoor. Het Retail-management moet hier meer aandacht aan besteden en toekomstige oplossingen zoeken. Dat is een

strijdpunt voor ACOD Post.

Wat was dan weer de reactie van Retail op onze vraag om op 24 en 31 december vanaf de middag te sluiten? Oké, maar enkel onder de voorwaarde dat 75 procent van het resterend verlof voor 3 oktober werd ingepland. Dat doel werd **niet** gehaald. Desondanks hebben we druk gezet en alsnog verkregen dat de medewerkers de beloofde twee extra halve verlofdagen krijgen.

Solidariteit is één van de waarden van ACOD Post. Een waarde die jullie ten volle tonen, zeker in deze periode van corona. Het zijn moeilijke tijden, maar samen komen we erdoor.

Jean-Pierre Nyns

CoViD-19 en de tweede lockdown

Weet dat wij bij het ter perse gaan van deze editie van Tribune opnieuw met bpost de discussie voeren in het kader van de nieuwe lockdown. En dat we opnieuw voor alle personeelsleden de nodige maatregelen en o.a. een gezondheidspremie eisen. Net zoals we dat met succes gedaan hebben tijdens de eerste lockdown. Waarschijnlijk zijn jullie bij het lezen van deze editie al via andere kanalen op de hoogte gebracht van het resultaat van deze besprekingen.



Belga- Yorick Janssens



Syndicale premie in de gas- en elektriciteitssector

Zoals elk jaar is er voor alle rechthebbenden uitbetaling van een syndicale premie, voor dit jaar nog steeds vastgelegd op 145 euro. Om hierop aanspraak te kunnen maken, moet uiteraard voldaan worden aan een aantal voorwaarden.

Voorwaarden

De voornaamste voorwaarden waaraan moet voldaan zijn in de referentieperiode 1 juli 2019 tot 30 juni 2020, zijn:

- voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde (180 euro)
- minimum drie maanden gewerkt hebben in een bedrijf van de sector (PC326)
- als betalend lid (binnen de referentieperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de betrokken vakbond.

De volgende personen, die ook aan dezelfde bijdragevoorwaarde voldaan hebben tijdens de referentieperiode, hebben eveneens recht op een syndicale premie tot aan de pensioengerechtigde leeftijd:

- de werknemers in tijdscrediet of loopbaanonderbreking einde loopbaan
- de werknemers met vervroegde opruststelling
- de invaliden.

Mits toepassing van dezelfde regels worden de volgende personen gelijkgesteld met rechthebbenden:

- de langstlevende echtgenoot/echtgenote of het kind/de kinderen van de voornoemde werknemer die in de loop van

de referentieperiode overleden is
- de werknemers die deeltijds tewerkgesteld zijn.

Uitbetaling en procedure

De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt vanaf ongeveer 6 december 2020, na ontvangst (de verzending ervan start in november) en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Gazelco. Het einde van de verwerkingsperiode van deze syndicale premie is bepaald op 31 maart 2021.

Hoe sneller ACOD Gazelco in het bezit is van het attest, hoe sneller dit kan verwerkt worden en hoe sneller de premie kan uitbetaald worden.

Indien iemand geen attest ontvangen zou hebben en toch meent rechthebbende te zijn, dan kan op vraag een duplicaat aangevraagd worden.

Kaderleden ontvangen normaal gezien niet automatisch een attest op naam, zij kunnen via het secretariaat ofwel via een lokale syndicale afgevaardigde een blanco (zelf in te vullen) attest verkrijgen, wat dan dezelfde verwerkingsprocedure kan volgen. Voor meer uitleg hierover kan u steeds terecht bij de syndicale afvaardiging in uw onderneming of bij het secretariaat van ACOD Gazelco (op telefoonnummer 02 508 58 68).

Hopelijk kan ook in deze tijden de normale

procedure gevolgd worden en kan alles op tijd uitgevoerd worden. Vooral ook het verzamelen van de attesten zal moeilijker verlopen dan in voorgaande jaren, bezorg bij voorkeur toch zo snel mogelijk het attest aan uw Gazelco-afgevaardigde of stuur dit op naar het secretariaat van ACOD Gazelco, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel).

Statutaire ambtenaren Fluvius OV

De uitbetaling van een syndicale premie voor statutaire ambtenaren binnen Fluvius OV volgt andere voorwaarden en ook een andere timing. Het bedrag werd onder impuls van ACOD Gazelco verhoogd tot 145 euro vanaf dit jaar, zoals dit ook van toepassing is in de rest van onze sector. Momenteel wordt voor deze betrokkenen over een nieuw reglement onderhandeld, dat dan zo snel mogelijk kan toegepast worden van zodra een akkoord bereikt wordt.

Gepensioneerden

Betrokken gepensioneerde leden van ACOD Gazelco, die volledig in orde zijn met hun specifieke bijdragen voor gepensioneerden in 2020, zullen een getrouwheidspremie ontvangen in 2021 (geen cumul mogelijk).

Jan Van Wijngaerden

Proximus Hospitalisatieplan niet-actieven voor 2021, 2022 en 2023

In het kader van de hernieuwing van het hospitalisatieplan voor de niet-actieven bij Proximus werden volgende opties uitgewerkt:

- bijdrage in het plan Zekerheid blijft onveranderd t.o.v. 2020 en staat vast voor drie jaar
- bijdrage in het plan Voorzorg+ stijgt eenmaal in 2021 en blijft dan vast voor drie jaar
- daling van franchise in het plan Zekerheid van 100 euro naar 75 euro per jaar
- pre-hospitalisatieperiode wordt drie maanden in plaats van twee
- toevoeging van drie zware ziekten: encefalitis, malaria en myopathie.

Hoeveel bedraagt de maandelijkse persoonlijke bijdrage vanaf 2021?

Plan Zekerheid: een doorgedreven dekking van belangrijke kosten voor gezondheidszorg

Categorie van aangeslotene	Leeftijdscategorie	Bijdrage Zekerheid
Niet-actieve medewerker	00-24	0,00 euro
	25-64	1,45 euro
	65-74	2,27 euro
	75-**	4,14 euro
Kind		0,00 euro
Begunstigde met gratis aansluiting tot het plan Zekerheid (sociale correctie)	00-24	0,00 euro
	25-64	0,00 euro
	65-74	0,00 euro
	75-**	0,00 euro
Partner en overlevende partner	00-24	2,25 euro
	25-64	15,73 euro
	65-74	24,70 euro
	75-**	44,91 euro



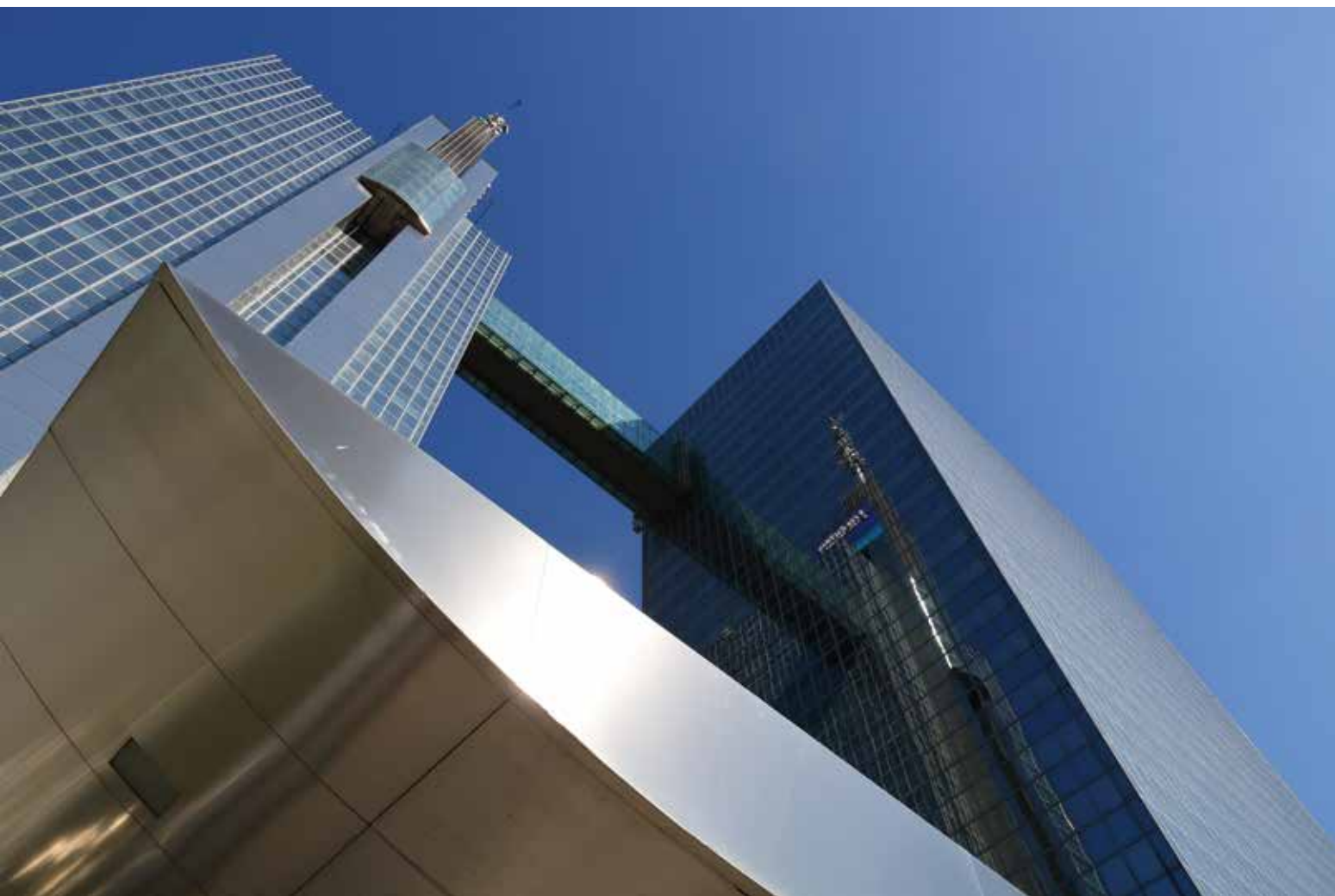
Plan Voorzorg+: een optimale dekking van ereloon-supplementen

Categorie van aangeslotene	Leeftijdscategorie	Bijdrage Voorzorg+
Niet-actieve medewerker	00-24	0,92 euro
	25-64	6,84 euro
	65-74	15,25 euro
	75-**	20,31 euro
Kind		0,00 euro
Begunstigde met gratis aansluiting tot het plan Zekerheid (sociale correctie)	00-24	0,92 euro
	25-64	5,39 euro
	65-74	12,98 euro
	75-**	16,17 euro
Partner en overlevende partner	00-24	3,25 euro
	25-64	21,57 euro
	65-74	38,77 euro
	75-**	62,44 euro

Oproep tot kandidaturen Voorzitter Vlaamse Intergewestelijke ACOD Telecom-Vliegwezen

De sector Telecom-Vliegwezen roept op tot de kandidatuur van voorzitter van haar Vlaamse Intergewestelijke.

Alle kandidaturen moeten ten laatste op 11 december 2020 worden overgemaakt aan Annuska Keersebilck, algemeen secretaris, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel. De kandidaten moeten voldoen aan de modaliteiten zoals beschreven in het huishoudelijk reglement van de sector.



Proximus Belangrijkste dossiers uit het paritair comité

Cao 2019-2020

Deze collectieve overeenkomst, die tijdens het Paritair Comité van 15 oktober goedgekeurd werd door de drie vakbonden, biedt een reeks maatregelen die zowel op het vlak van koopkracht als van welzijn voor de medewerkers positieve elementen bevatten. We zetten de grote lijnen hier nog even op een rijtje:

- bediendenstatuut voor alle medewerkers (met garantie dat er geen loonverlies is)
- consumptiecheque van 250 euro (belastingvrij en vrijgesteld van sociale lasten)
- eindejaarsgeschenk van 50 euro
- flexibel mobiliteitsbudget van 380 euro, voor de huidige medewerkers zonder mobiliteitsplan, dat kan worden gebruikt voor fietsleasing, NMBS-parkeren en/of privé-treinkaartjes
- uitbreiding van de tussenkomst voor schoolabonnementen van de MIVB, De Lijn en TEC
- bedrijfswagen voor M3/V3 medewerkers
- verhoging thuiswerkdagen van twee naar drie per week, op vrijwillige basis
- tussenkomst bij thuiswerk voor medewerkers zonder representatievergoeding
- upgrade Ambassador-plan naar Flexaanbod en goedkopere mobiele plannen voor gezinsleden
- verhoging gsm-budget naar 150 euro per jaar met de mogelijkheid om tot 500 euro te 'sparen' na de laatste bestelling
- tussenkomst voor medewerkers die geen toegang hebben tot het Proximus Internet-TV-netwerk
- verdubbeling tegemoetkoming voor kinderopvang
- mogelijkheid een laptop te kopen tegen een gereduceerde prijs voor elk nieuw schooljaar en met specifieke betalingsmodaliteiten
- aan een medewerker die terugkeert na een afwezigheid de gelegenheid geven om zich opnieuw 'in te werken'
- uitbreiding van het recht op een deeltijdse loopbaanonderbreking met een extra premie bovenop de onderbrekingstoeslag voor technicus lasser en technicus optische vezel van ≥ 50 jaar
- uitbreiding opleidingsmogelijkheden voor alle medewerkers
- pre-hospitalisatieperiode van drie in plaats van twee maanden voor zowel actieve als niet-actieve medewerkers
- uitbreiding telecomvoordelen voor niet-actieven
- eindejaarsgeschenk van 30 euro voor niet-actieven (bon van de Colruyt groep).

S&S_GHR_SHS: naar een flexibel mobiliteitsbudget

Proximus lanceert met dit dossier flexibele mobiliteitsbudgetten voor al zijn medewerkers en zet in op een verdere bevordering van groene mobiliteit. Elke medewerker zal over een uniek budget, afhankelijk van zijn profiel, beschikken. Er komt ook een vereenvoudiging van de forfaits en bepaalde regels (zo is er in sommige gevallen geen sprake meer van proratisering van de budgetten). Met de introductie van het Vaigo-platform komen dan weer meer mogelijkheden om het budget flexibeler over het jaar heen te besteden en kan de status ervan in real time geconsulteerd worden. Ook de werknemers zonder mobiliteitsplan zullen hun mobiliteitsdiensten zoals abonnement openbaar vervoer, fietspremie en overige openbaar vervoerproducten voor woon-werk en professionele verplaatsingen op dit platform kunnen bestellen.

CUO_CUO_OST: jaarlijks specifiek initiatief in het kader van een overplaatsing wegens persoonlijke aangelegenheden

Dit dossier omschrijft de aanpak van de jaarlijkse mutatie-oefening voor field technici (2A34X004). Op basis van de standplaatsvoorkeuren van de medewerkers en de operationele mogelijkheden worden de mutaties toegekend (met respect voor de referentieanciënniteit).

ACOD maakte van de gelegenheid gebruik om de problemen bij OST nogmaals aan te kaarten. De late en zaterdagshift en wacht-dienstplanning voor 2021, zonder inspraak en waar bovendien de verantwoordelijkheid voor wijzigingen bij de medewerker

werd gelegd, was de spreekwoordelijke druppel. ACOD apprecieert dat het management ondertussen heeft geluisterd naar de bezorgdheden hierover en bijkomende maatregelen heeft getroffen om de stoom van de ketel te halen.

Toch blijft de emmer vol: de multiskill-problematiek, het feit dat medewerkers onvoldoende getraind het terrein worden opgestuurd, het mankeren van support en kennis van waar dit zou moeten komen... we kunnen nog wel even verder gaan. ACOD vroeg het management dan ook, zoals beloofd op het vorig paritair comité, dat er hier snel een antwoord op komt voor de emmer helemaal overloopt.

CBU_SLS_DSC/CUO_CSC_CHC: buitengewone vermeerdering van het werk

Naar aanleiding van de penibele operationele situatie bij de betrokken callcenters, waarbij service levels onder druk staan en klanten te lang moeten wachten, werd via dit dossier de goedkeuring gevraagd voor het vrijwillig presteren van overwerk. ACOD heeft, in het belang van de medewerkers, haar akkoord verleend voor dit dossier. We gaven wel nog mee dat de poll rond overwerk, uitgestuurd door het management, bepaalde verwachtingen creëerde en uiteindelijk ontgoocheling bracht bij de deeltijds werkenden. Bovendien kan het niet de bedoeling zijn dat DSC-medewerkers overuren moeten presteren om hun salesbonus te halen.

CBU_SLS_DSC: Digital Stores verlenging piloot

In april dit jaar werd, omwille van de Covid-19 crisis, de piloot Digital Stores

gelanceerd. Met dit dossier werd nogmaals een verlenging van zes maanden gevraagd vanaf oktober. ACOD begrijpt dat videochat zowel door de klant als door de medewerkers die vrijwillig in dit project zijn gestapt, als een meerwaarde wordt ervaren en keurde de verlenging dan ook goed.

We gaven echter ook mee dat dit nu al de derde verlenging is en dat het onduidelijk blijft wat de toekomst kan en zal bieden op vlak van videochat. We hebben het hier nog steeds over vrijwilligers, het wordt een ander verhaal als het management een uitbreiding naar de gehele DSC-populatie zou willen opleggen. ACOD houdt de vinger ook hier aan de pols.

Annuska Keersebilck

Flashes Proximus

Sinterklaasgeschenk

Er zal dit jaar een Dreamland-cadeaubon van 20 euro als sinterklaasgeschenk aangeboden worden aan de kinderen tussen 0 en 18 jaar, als alternatief voor het kinderfeest dat omwille van CoViD-19 werd geannuleerd.

Jubilarissen

Ook het jubilarisfeest kon dit jaar niet plaatsvinden. Jubilarissen met 25, 35, 40 en 45 jaar anciënniteit krijgen 50 euro extra consumptiecheques aangeboden bovenop het bedrag waarop ze in het kader van de collectieve overeenkomst 2019-2020 recht hebben.



Defensie

Constructieve eerste ontmoeting met de minister

Op 27 oktober 2020 vond via skype een eerste contact plaats met de nieuwe minister van Defensie, Ludivine Dedonder. De minister gaf aan dat de inzet van deze regeerperiode eruit bestaat de militaire loopbaan aantrekkelijker te maken. Voorts hecht ze veel belang aan het personeel en de familie van onze militairen en ijvert ze voor een massale aanwerving met meer diversiteit, vooral meer vrouwen en meer burgers.

Volgens de minister moet Defensie een instrument van sociale promotie zijn en moet aan de bevolking getoond worden waarvoor Defensie staat, want de openbare opinie is heel belangrijk. Door onmiddellijk 1.500 militairen ter beschikking te stellen in het kader van de gezondheidscrisis werd al een eerste signaal gegeven.

Op het vlak van de begroting stelde de minister dat alle departementen een bijdrage zullen moeten leveren. Voor 2021 zal Defensie een inspanning van 0,89 procent van de begroting moeten doen. Oorspronkelijk werd veel meer gevraagd, maar we

zijn erin geslaagd deze inspanning te beperken. Voor de minister ligt de prioriteit bij het personeel. In dit luik zal dus niet geknipt worden om de begroting van Defensie aan te passen. Ze heeft ideeën om bijkomende fondsen te verkrijgen op Europees niveau en zal zich inspannen om deze fondsen ook binnen te halen.

Ten slotte beklemtoonde minister Dedonder dat zij enorm veel belang hecht aan de sociale dialoog.

Vakbondsvragen

Wij kaartten aan dat er nog 27 onafgewerkte dossiers op tafel liggen. De minister bevestigde dat zij hiervan op de hoogte is en dat deze dossiers met bijzondere aandacht zullen bekeken worden.

ACOD Defensie wees erop dat de dossiers over de verwijderingstoelage en de maaltijdcheques in 2020 begroot zijn, waarop de minister duidelijk antwoordde dat dit correct is. Andere dossiers zijn evenwel nog niet begroot. Toch vormt een loonsverhoging een prioriteit voor de minister, want dit heeft een weerslag op de sociale

zekerheid. ACOD Defensie is het hier volkomen mee eens. We wachten dus vol ongeduld op de algemene beleidsnota en hopen op een aanzienlijke loonsverhoging. ACOD Defensie merkte op dat, hoewel de massale aanwerving één van de grote punten van deze legislatuur is, het statuut BDL (loopbaan beperkte duur) moet herzien worden. De minister nam hiervan akte. Voorts werd besproken dat de infrastructuur een heikel punt is. De minister is zich hiervan bewust.

Als eerste kennismaking is deze vergadering opbouwend en goed verlopen. Onze minister loopt over van goede bedoelingen voor het personeel, maar momenteel is niets concreet.

We zullen zien wat er in de algemene beleidsnota van Defensie zal staan en we wachten vol ongeduld de bilaterale vergadering af die volgende maand zal plaatsvinden.

Hans Le Jeune

Federale ambtenaren ACOD is ongerust over besparingen

Omdat de regering De Croo in haar formateursnota en regeringsverklaring gewag maakt van besparingen bij de federale overheid, maar daar erg vaag over is in de bijbehorende begrotingstabellen, besliste ACOD Overheidsdiensten om alle betrokken ministers aan te schrijven. Hoewel de nota ook herhaaldelijk het belang van sociaal overleg benadrukte, willen we toch graag snel meer informatie over hoe de ministers de regeringsplannen willen omzetten in hun beleid. Uiteraard zijn we ook erg benieuwd naar de visie van de nieuwe minister voor het Federaal Ambt, Petra De Sutter. Met haar kwam na vier jaar een einde aan de N-VA-voogdij.

Het is duidelijk dat het aanpakken van de sanitaire crisis de prioriteit vormt voor de regering De Croo. Op de werkvloer schakelden de richtlijnen rond telewerken al snel over van sterk aanbevolen naar verplicht, behalve voor de essentiële functies. Welke contacten waren er ondertussen?

Een eerste Comité B

Na een eerste brief aan minister De Sutter met de vraag om haar toekomstbeleid met ons te bespreken, nam ACOD Overheidsdiensten extra initiatieven in het kader van de coronacrisis. Na een schrijven daarover aan de minister met de vraag om bijkomende maatregelen, volgde op 23 oktober al een eerste Comité B.

Op de dagorde stond maar één punt: informatie over de omzendbrief tot bepaling van de richtlijnen in het kader van de bijzondere CoViD-19-maatregelen voor de personeelsleden van het federaal administratief openbaar ambt inzake de organisatie van het werk en de opvang van de kinderen bij (tijdelijke) sluiting van scholen, kinderdagverblijven en centra voor opvang van kinderen met een handicap.

Verwarring over verlofregelingen

Een onderdeel van deze omzendbrief was in het bijzonder problematisch. Er stond immers: "In afwijking van de toekenning van een dienstvrijstelling kan een leidend ambtenaar na overleg met de vakorgani-



saties de nadere regelen bepalen van een alternatieve werk- en verlofregeling voor bepaalde personeelsleden." Wanneer we verduidelijking vroegen, probeerden het kabinet en het bestuur ons af te wimpelen door te zeggen dat het de bedoeling was de personeelsleden van andere soorten reglementair verlof te laten profiteren. ACOD Overheidsdiensten liet dan ook niet na om op te merken dat het opzet was het gebruik van andere soorten afwezigheden toe te laten (zonder het te verplichten). Minister De Sutter verduidelijkte dat het niet de bedoeling is om te verplichten jaarlijks verlof op te nemen - wat niet reglementair zou zijn - en dat de tekst zal worden herzien om de beoogde situatie uit te klaren.

Overige discussiepunten rond telewerk

Tijdens het Comité B bespraken we ook oplossingen voor mensen die geen telewerk kunnen verrichten, maar wiens werk niet essentieel is, zoals beschreven in het KB van 22 april 2020, tijdens de eerste golf van de crisis. Er werd ook navraag gedaan naar het verslag dat werd opgesteld door de Directeurs P&O over telewerk sinds het begin van de crisis. Dat verslag doet niet alleen vaststellingen (voordelen en onge-

makken van het toegenomen telewerk), maar ook voorstellen om de regelgeving in verband met telewerk aan te passen. Daarbij is voor de ACOD een aangepaste vergoeding voor de mensen die nu al maanden bijna voltijds telewerken een belangrijk item.

Nog vele vragen

Door de coronacrisis blijven we op onze honger zitten voor meer informatie over de aangekondigde besparingen die stilaan in de verschillende FOD's bevestigd worden. Daarom vroeg de ACOD in afwachting van een gesprek bijkomende info op papier over enkele elementen die opgenomen waren in de formateursnota en het regeerakkoord.

1. Sociale zekerheid: we lezen op pagina 20 van het regeerakkoord het volgende: "De grote verschillen tussen de stelsels van sociale zekerheid moeten eveneens worden aangepakt. De statuten van werknemer, zelfstandige en ambtenaar moeten naar elkaar toegroeien, met respect voor verworven rechten. De regering zal hiertoe tegen eind 2021 een voorstel formuleren." Moeten we uit die zin besluiten dat, bijvoorbeeld, de (uitsluitend federale) ambtenaren zullen worden onderworpen aan

alle sectoren van de sociale zekerheid? Wat zullen de gevolgen zijn voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering en voor de (tijdelijke) werkloosheidsregelingen?

2. De afbouw van de administratieve lasten voor de burger en de ondernemingen, o.a. door de digitale dienstverlening te verbeteren.

3. Een vereenvoudigde structuur, met een rationalisering van onder meer het aantal instellingen, horizontale processen en facilitaire diensten.

4. Telewerk heeft voordelen op het vlak van mobiliteit en evenwicht werk-privé. De behoefteplannen rond de huisvesting van federale overheidsdiensten zullen daarom, in overleg met de werknemers, structureel

rekening houden met twee telewerkdagen per week als aanpassing van het gecorrigeerd aantal VTE volgens het principe comply or explain ('stem in of leg het uit').

5. De plannen voor het wetenschappelijk personeel (actualisering van het statuut, herziening van de selectieprocedures, synergie...).

6. In de pers konden we lezen dat de regering tegen 2023 meer dan 600 miljoen wil besparen in het federaal administratief openbaar ambt. Een dergelijke verklaring schept weinig vertrouwen in de toekomst van het openbaar ambt waarop al sinds vele jaren ernstig bespaard wordt. In het verleden en ook nu nog eens extra met corona zien we dat de overheidsdiensten

essentieel werk leveren. Maar zij spelen ook buiten crisisperiodes een belangrijke rol en het is niet door de budgetten nogmaals te verkleinen, dat we diensten kunnen garanderen waarop de burgers recht hebben.

Gino Hoppe, Tony Six, Kurt Sissau





Rechterlijke orde Hoog tijd voor een beter beleid en doortastende coronamaatregelen

De ACOD wijst al jaren op de noodzaak van een beter, meer doordacht en efficiënter beleid voor de rechterlijke orde. Via een brief lieten wij daarom de nieuwe minister van Justitie Vincent Van Quickenborne weten dat we verwachten dat hij daar werk van maakt. We maakten meteen van de gelegenheid gebruik om ook onze bekommernissen naar aanleiding van de coronacrisis aan te kaarten. Het personeel voelt zich onveilig.

Het is duidelijk en begrijpelijk dat de FOD Justitie, meer bepaald de rechterlijke orde, wordt beschouwd als een essentiële dienst. We stellen echter vast dat door de besparingen van het verleden de werking van de rechterlijke orde ernstige problemen vertoont in vergelijking met andere federale overheidsdiensten. De jongste jaren wordt de FOD bedolven onder negatieve commentaren via verschillende mediakanalen. Wanneer we in het verleden graven, worden we steeds geconfronteerd

met dezelfde problemen: de slechte infrastructuur, het onaangepast informaticamateriaal en de inefficiënte communicatie zorgden en zorgen nog steeds voor frustratie, angst en chaos.

Deze drie elementen leiden er mede toe dat het personeel zich vandaag allesbehalve veilig voelt. De gezondheidscrisis en de beslissingen daarrond vereisen uniforme en duidelijke maatregelen, ook binnen de rechterlijke orde. Wij stelden vast dat de lokale overheden (per ressort en/of entiteit) verkeerd, weinig of zelfs niet communiceren met het personeel. Het is ons ook duidelijk dat bepaalde entiteiten bereid zijn hun verantwoordelijkheid te nemen en proberen op een correcte manier om te gaan met de huidige crisis. Deze manier van werken kunnen wij alleen maar toejuichen.

Wirwar van maatregelen

Helaas zijn deze entiteiten in de minder-

heid en zien we te vaak entiteiten die hun eigen regels uitvaardigen, ongeacht of deze in overeenstemming zijn met de adviezen van de colleges, die niet afdwingbaar zijn. Daarnaast vestigen we er de aandacht op dat door de verouderde infrastructuur in weinig gevallen rekening kan worden gehouden met de preventieve maatregelen in het kader van CoViD-19. De rechterlijke orde wordt maar al te vaak geconfronteerd met o.a. te kleine ruimtes waar te veel personeelsleden aanwezig zijn en waar een onaangepaste infrastructuur niet kan voorzien in de nodige ventilatie van de ruimte. Nochtans wordt dit door de virologen, epidemiologen en andere experts als essentieel beschouwd. We kunnen ons dan ook niet van de indruk ontdoen dat er binnen de rechterlijke orde weinig aandacht wordt besteed aan de uniformiteit van de regelgeving die noodzakelijk is voor de werking van Justitie en de aanpak van de crisis. Daarnaast wordt er volgens ons te weinig rekening gehou-



den met de ernst van de gezondheidssituatie. Heel wat personeelscategorieën worden al te vaak blootgesteld aan risico's en er wordt heel licht omgesprongen met een besmetting op de werkvloer. Het gerechtspersoneel wordt, omwille van het coronavirus, blootgesteld aan een bijkomende vorm van werkdruk die voornamelijk een invloed heeft op het psychisch welzijn. Het kan geenszins de bedoeling zijn de 'normale' angst voor het virus verder aan te wakkeren door een onveilige werksituatie.

Aandacht voor omkaderend personeel

Niet alleen het gerechtspersoneel, maar ook de medewerkers toezicht en beheer die deel uitmaken van de rechterlijke orde geraken gedemotiveerd en gefrustreerd, gezien zij vaak vergeten worden. Nochtans hebben zij toch een belangrijke functie in de gerechtsgebouwen. Zij belanden dikwijls in moeilijke situaties en voelen zich daarbij in de steek gelaten door de overheid. Zo moeten zij nog steeds met te veel personen in eenzelfde ruimte verblijven. Daarnaast is er te vaak te weinig bescher-

mingsmateriaal voorhanden. Ook bevinden bepaalde dienstlokalen zich op een plaats in het gerechtsgebouw waar ventilatie onmogelijk is, een noodzakelijke preventieve maatregel om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan. Bovendien komen de medewerkers geregeld in contact met personen die zich niet houden aan de coronamaatregelen die vooropgesteld worden door de federale regering. Enerzijds beschikken zij niet over de juiste werkkledij en hebben zij vaak moeite om hun functie duidelijk te maken aan externen die het gerechtsgebouw bezoeken. Anderzijds moeten zij tussenkomen in 'noodsituaties', wat het risico op besmetting kan vergroten.

Last but not least moet er ook aandacht besteed worden aan het onderhoudspersoneel, omdat ook die mensen direct kunnen worden blootgesteld aan gecontamineerde ruimtes. Ook zij verdienen extra beschermingsmateriaal en duidelijke richtlijnen over wat er van hen verwacht wordt.

Zelfde veiligheidsregels voor iedereen

De ACOD kan dan ook niet anders dan

besluiten dat de rechterlijke orde opnieuw achter de feiten aanloopt en haar personeel, dat de motor is van de essentiële dienstverlening, in de kou laat staan. Er moeten maatregelen komen die dwingend zijn voor alle entiteiten, alle personeelscategorieën en die absoluut voor geen enkele vorm van interpretatie mogen vatbaar zijn.

Het is de plicht van de werkgever om voor zijn personeel een veilige omgeving te creëren, al het mogelijke te doen om risico's die zich voordoen tot het minimum te beperken en aandacht te schenken aan alle personeelsleden ongeacht hun functie.

Uiteraard zijn we zeer benieuwd of er een antwoord zal komen op dit schrijven en wachten we met ingehouden adem af welke richting de nieuwe minister zal kiezen voor zijn beleid ten aanzien van de FOD Justitie. We zullen in tussentijd niet stilzitten en ook onze visie op justitie kenbaar maken aan de minister. Het is immers hoog tijd voor verandering.

Ella Neirinck

FOD Financiën Nieuwe besparing op personeel?

Op 28 oktober 2020 werd tijdens een overleg met het management van de FOD Financiën ook gesproken over de 'begrotingsnotificaties' voor 2021. Daarbij kregen we te horen dat onder meer de FOD Financiën een – zogenaamd eenmalige – 'inspanning van 2 procent op de personeelskredieten van 2021' zal moeten slikken. Die inspanning komt bovenop jaarlijks terugkerende maatregelen, zoals het niet volledig vervangen van vertrekkende ambtenaren, bijvoorbeeld door pensionering. Dit betekent dat de FOD Financiën nog steeds flink zal moeten besparen op haar personeelsbestand, maar liefst zo'n 8 procent in totaal.

Voor alle duidelijkheid: de FOD Financiën heeft de voorbije jaren het personeelsbestand zien dalen met ongeveer 10.000 collega's. Dat is vijf zoveel als het personeelsbestand van een grote fabriek. Tijdens de coronacrisis heeft het personeel van de FOD Financiën meer dan voldoende bewezen dat het bereid en bekwaam is om zich flexibel op te stellen. Ondanks de werkdruk, die voor de meesten onder ons

stilaan boven onze hoofden uitgroeit. Wat krijgen we daarvoor in ruil? Stank voor dank! Ondanks vele verkiezingsbeloften over noodzakelijke herinvesteringen en over extra personeel bij de fiscale diensten. Tegelijk wordt 'vergeten' dat deze ambtenaren geen loutere kost zijn, maar wel degelijk zorgen voor het innen van de belastingen op een zo rechtvaardig mogelijke manier. Hoe minder ambtenaren bij Financiën, hoe groter de potentiële fiscale fraude, hoe lager de inkomsten van de overheid.

Financiering

Tijdens de coronacrisis beklemtoonden de politici meermaals het belang van sterke openbare diensten. Welnu: de FOD Financiën ligt aan de basis van sterke openbare diensten. Hij zorgt immers voor de financiering. Het belang van onze FOD kan dan ook niet genoeg in de verf worden gezet. Deze nieuwe besparing op personeel is voor de ACOD dan ook totaal onaanvaardbaar!

Nieuwe minister

In die optiek hebben we dan ook een brief gestuurd naar de nieuwe minister van Financiën waarin we onze bezorgdheden uiten over wat we hebben kunnen lezen in het verslag van de formateurs, wat de facto de regeringsverklaring is. We hebben in die brief ook onze eisen naar voren gebracht. Het personeelstekort neemt daarin zeker en vast een prominente plaats in.

Actiemiddelen

We hopen binnenkort door de minister uitgenodigd te worden om onze standpunten kenbaar te maken en uiteraard ook om te luisteren naar welke ideeën de minister daarover heeft. Als die ideeën niet tegemoetkomen aan onze gerechtvaardigde eisen, dan zullen wij zo nodig andere actiemiddelen aanwenden. Daarvoor rekenen we uiteraard op de steun van alle collega's.

Luc Martony, Peter Veltmans



foto: Filharmoniker

Uitvoering cao XI-bis voor AMVD-personeel

Verhoging eindejaartoelage en loonsverhoging

Al jaren onderhandelen wij over de cao's voor de personeelsleden van het meester-, vak- en dienstpersoneel bij het Gemeenschaps-onderwijs. In 2018 onderhandelden we over de cao XI-bis. ACOD Overheidsdiensten focuste volledig op koopkrachtverhoging. Ons uitgangspunt was niet-eenmalige koopkrachtmaatregelen uit te werken. Het moest gaan over een structurele koopkrachtverhoging met een terugkerend karakter. Daarenboven wilden we koopkracht verhogende maatregelen die op termijn garant staan voor een beter pensioen. We hebben goed nieuws.

We slaagden in ons opzet. Na wekenlange onderhandelingen haalden we toen een substantiële en structurele verhoging van de eindejaartoelage (EJT) en een loonsverhoging van 1,1 procent binnen voor het AMVDP. Er werd afgesproken de cao stapsgewijs uit te voeren in de scholengroepen.

In 2018 kwam er een opstartbudget van 136.560 euro, in 2019 een budget van 409.680 euro, in 2020 een budget van 409.680 en in 2021 een budget van 1.502.159 euro.

Concreet betekende dit dat er in 2018 een verhoging was van de EJT-arbeiders tot 66 procent van een bruto-maandwedde. In 2019-2020 hebben we dat kunnen verhogen tot 72 procent van een bruto-maandwedde.

Nu zitten we in de laatste fase van de realisatie van cao XI-bis. Vanaf 2021 zal de eindejaartoelage arbeiderspersoneel verhogen tot 75 procent van een bruto-maandwedde. Daarnaast komt er vanaf 2021 een loonsverhoging van 1,1 procent voor de arbeiders en de bedienden. Dit is een belangrijke stap vooruit voor deze personeelscategorieën die een te laag loon ontvangen.

Wij gaan door, doe mee!

Wij zullen de komende periode doorgaan met het verdedigen van de belangen van het personeel. De strijd voor een verhoging van het minimumloon naar 14 euro per uur en 2.300 euro bruto per maand gaat voort.

De coronaperiode was en is moeilijk voor iedereen. Het personeel heeft zich ten volle ingezet om zijn taken, in het belang van en met alle onderwijspartners, uit te voeren.

Wie interesse heeft om mee de belangen te verdedigen van het personeel kan zich aanmelden als militant-afgevaardigde. We willen onze ploeg versterken. Stuur een mailtje naar chris.moortgat@acod.be en we nemen contact op.

Op ACOD Overheidsdiensten kan je rekenen.

Chris Moortgat, Geert Dermout



Toerisme Vlaanderen Reorganisatie zorgt voor grote sociale onrust

De administrateur-generaal van Toerisme Vlaanderen, Peter De Wilde, besliste dat de coronacrisis het uitgelezen moment was om het agentschap te verlammen voor een al lang geplande herstructurering. Meer nog, hiermee zal Toerisme Vlaanderen het eerste agentschap zijn dat een herstructurering doorvoert tijdens de coronacrisis. De geplande reorganisatie zorgt voor veel sociale onrust bij het personeel van Toerisme Vlaanderen. Heeft u hier nog niets over gehoord? Dat is 'normaal'. Het is de personeelsleden streng verboden hierover met buitenstaanders te praten.

Door de reorganisatie valt een groot deel van de huidige structuur van het agentschap weg en moeten bijgevolg heel wat mensen van team veranderen. Zo verdwijnen o.a. de teams van de buitenlandkantoren en moeten deze 'inkantelen' in de nieuwe structuur. Zal er nog een echte representatie van Toerisme Vlaanderen in het buitenland zijn? Zal de expertise en de kennis van de internationale markten hierdoor niet afnemen? De motivatie bij de internationale collega's is vandaag dan ook extreem laag.

Opnieuw solliciteren?

Daarnaast zal meer dan de helft van de medewerkers zijn huidige functie op 1 januari verliezen. De betrokkenen moeten vervolgens solliciteren voor een nieuwe job in de nieuwe structuur. Vaak is het niet helemaal duidelijk wat de taken van de nieuwe teams zullen zijn en zullen deze zelfs nog deels wijzigen. Processen lijken zodanig opgesplitst te worden dat heel wat medewerkers bang zijn dat hun job verarmd en uitgehold zal worden. Dit alles leidt uiteraard tot vele vragen en verwarring. Het maakt het moeilijk te beslissen in welk team men wil terechtkomen. Bovendien gebeuren de interne selectieprocedures niet transparant en rechtvaardig en worden onrealistische verwachtingen over graadverhogingen en bevorderingen gewekt.

Slechte timing en vertrouwensbreuk

De timing van de reorganisatie valt volgens de ACOD extreem slecht. Aan een reorganisatie zijn altijd belangrijke communicatie- en overlegmomenten gekoppeld. Een globale uitleg over de structuur, persoonlijke gesprekken met Human Resources om na te gaan welke nieuwe functie je kan en wil opnemen, eventueel een volledige heroriëntering als je huidige functie wegvalt...

de medewerkers van thuis uit en bijgevolg moeten al deze communicatiemomenten en gesprekken online verlopen. Dat zijn niet de beste omstandigheden om dit soort gesprekken in te houden.

Naast de onrust die er momenteel heerst, blijkt ook dat het vertrouwen in de administrateur-generaal Peter De Wilde laag is. Opeenvolgende personeelspeilingen geven een groeiende en ernstige vertrouwensbreuk weer. Gebrek aan transpa-



zijn enkele van de steeds weerkerende pijnpunten. In dergelijke omstandigheden is de geplande reorganisatie zeer risicovol, vinden wij.

Verrassing en onbegrip

De partners van Toerisme Vlaanderen hebben zich tot nog toe altijd zeer tevreden getoond over de werking van het agentschap en de meerwaarde die het voor hen betekent. Vandaag rekenen de toeristische sector en de stakeholders meer dan ooit op Toerisme Vlaanderen om hen te ondersteunen in de coronacrisis. Met het opzetten van relancemaatregelen en van een grootscheepse reddingcampagne voor de sector, het uitleggen van de situatie m.b.t. corona in Vlaanderen en het uitwerken van de nieuwe toeristische thema's hebben de medewerkers van Toerisme Vlaanderen voldoende aan hun hoofd. Deze grote reorganisatie moet er dan absoluut niet meer bij. Toch besliste de administrateur-generaal dus de reorganisatie tegen een hoog tempo voort te zetten. De ACOD heeft samen met de andere vakbonden al verscheidene keren een negatief advies gegeven, zonder dat hiermee rekening wordt gehouden. Daarom eisen wij het volgende.

- Zet in de eerste plaats in op een herstel van vertrouwen tussen het personeel en de administrateur-generaal Peter De Wilde.
- Stel de reorganisatie tot ten vroegste september 2021 om terug stabiliteit in het agentschap te creëren zodat het personeel zich kan toespitsen zowel op het uitwerken van een reddingcampagne voor 2021, als op de nieuwe werkpakketten.
- Behoud het huidige internationaal netwerk zodat dit zich kan concentreren op zijn kerntaak: Vlaanderen als bloeiende bestemming promoten in het buitenland.
- Audit Vlaanderen moet zo snel mogelijk de opdracht krijgen om de huidige organisatiestructuur en werkprocessen van Toerisme Vlaanderen te evalueren en hiervoor nieuwe aanbevelingen uit te werken.

Chris Moortgat, Sylvia L'homme

Thuiswerk Een redelijke vergoeding is niet meer dan normaal

We kregen het bericht binnen via de media dat de Vlaamse overheid extra wil besparen op kantoorlocaties en kantoorruimte. De reden is onder andere het toenemende thuiswerken en telewerken. Ook wordt er nu al bespaard op abonnementen van het openbaar vervoer. Maar ten koste van wie? De telewerker.

ACOD Overheidsdiensten wil dat er spoedig degelijke onderhandelingen komen over de herziening van het plaats- en tijdsdonafhankelijk werken (PTOW) vooral er bepaalde definitieve beslissingen genomen worden.

Het is duidelijk dat er strikte afspraken op het vlak van welzijn moeten gemaakt worden, waarbij de combinatie werk-privé, gezondheid, financiële tegemoetkoming en ergonomie centraal staan. Wij hadden we dit ook al voor het zomerverlof geagendeerd op het Sectorcomité XVIII, het onderhandelingsplatform voor de Vlaamse regering en de vakbonden. Maar de Vlaamse regering stelt dit liever uit. Zij wil het rekken tot het einde van het jaar. Maar wordt dit dan met terugwerkende kracht geregeld?

Zij die zijn blijven doorwerken tijdens de coronacrisis meldden ons meermaals dat

zij buiten de boot vallen voor een extra vergoeding. Wij vragen echter een degelijke onkostenvergoeding voor de kantoorwerkers omdat zij door het thuiswerk heel wat extra kosten maken die zij eerder niet kenden. Je kan niet aan iemand vragen om 150 dagen per jaar op een keukenstoel te werken of op een laptop zonder extra scherm. De verwarming moet veel langer aanstaan, heel de winter door. De waterfactuur zal stijgen... Net die kosten willen wij vergoed zien. Het gaat zeker niet over een opslag.

Sommige entiteiten hebben al een inspanning geleverd door een eenmalige tegemoetkoming, gaande van 100 tot 400 euro. Dit bedrag hebben ze voor een groot deel bespaard op abonnementen. Er zijn echter krenterige diensten die hun geld liever anders besteden, misschien om extra managementtoelagen te kunnen geven op het einde van het jaar. Dit zullen we niet pikken.

De ACOD wil een uniforme en afdoende thuiswerktolage of een vergoeding voor alle gevatte personeelsleden. Tijdens de onderhandelingen in november en december zullen wij daarop zwaar inzetten.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Regionale luchthaven Oostende Oplossing voor de beveiliging in de maak

In de vorige editie van Tribune klaagden we onder meer aan dat er problemen waren met een leidinggevende van de luchthaven Oostende die onder meer de beveiligingsagenten de gekste taken liet uitvoeren. Op 19 oktober kregen we bericht van de CEO dat er een Team Manager Security wordt aangeworven waardoor de vroegere leidinggevende andere niet lei-

dinggevende taken krijgt.

In naam van alle beveiligingsagenten van de luchthaven bedank ik de CEO voor zijn wijze en constructieve oplossing.

Jan Van Wesemael

Partijpolitiek gekibbel

Stilstand Vlaamse regering verlamt de lokale en regionale besturen

Terwijl de federale regering uitblinkt in het nemen van snelle en doortastende beslissingen, is het zoeken naar de prestaties van de Vlaamse regering. Maatregelen die noodzakelijk zijn om ons door de coronacrisis te loodsen, blijven achterwege in Vlaanderen. Blijkbaar slagen de Vlaamse excellenties er niet in hun partijpolitiek gekibbel te overstijgen in functie van het algemeen belang van de bevolking. Ook de personeelsleden van de lokale besturen ondervinden hinder van deze stilstand van de Vlaamse regering.

Zorgpact loopt mank

De federale regering bereikte al een sociaal akkoord waardoor een aanzienlijk budget werd vrijgemaakt voor het federaal zorgpersoneel. Hierbij werd aandacht besteed aan koopkrachtverhoging, uitbreidingsbeleid en kwaliteit bevorderende maatregelen. De Vlaamse regering riep meteen dat zij eenzelfde inspanning zou

doen voor het zorgpersoneel waarvoor Vlaanderen bevoegd is: de ouderenzorg, de gezinszorg, de gehandicaptenzorg, de kinderdagverblijven... Een grondige herfinanciering van de (Vlaamse) zorgsector zou besproken worden binnen het onderhandelingskader van de VIA 6 (Vlaams Interprofessioneel Akkoord, hier worden de afspraken over loon- en arbeidsvoorwaarden gemaakt). Ook hier sprak men luidop over koopkracht, uitbreiding en kwaliteit. Maar dan volgt de Vlaamse realiteit. Eerst en vooral heeft men zelfs geen idee van de cijfers binnen de publieke sector. Het bijhouden van het aantal personeelsleden en de kostprijs ervan wordt blijkbaar verwaarloosd in Vlaanderen, zodat nu enkel nattevingerwerk mogelijk is. De zesde staatshervorming met de overdracht van de bevoegdheden met betrekking tot gezondheidszorg en welzijn, blijkt op dit vlak alleszins een miskleun.

En er is meer: de onderhandelingen over VIA 6 verlopen heel stroef. Het budget

waarin de Vlaamse regering voorziet volstaat in geen geval om een gelijkaardige verbetering van de arbeidsomstandigheden te realiseren als bij de federale collega's. Dit is wraakroepend. Temeer daar de federale regering ondertussen 200 miljoen extra uittrekt voor het federale zorgpersoneel. De waardering voor het zorgpersoneel is duidelijk verschillend al naargelang men federaal dan wel Vlaams zorgpersoneel is. We mogen gerust spreken van een slag in het gezicht voor onze Vlaamse verzorgenden.

De overdracht van de bevoegdheden voor gezondheid en zorg naar Vlaanderen werd vormgegeven in een politiek akkoord van 2011 (het zogenaamde Vlinderakkoord). De uitvoering van dit onderdeel van de zesde staatshervorming geschiedde op 1 juli 2014. "Wat we zelf doen, doen we beter" wordt ook hier tegengesproken. Enkele jaren Vlaamse bevoegdheid betekent het volledig ontbreken van relevante cijfergegevens en data. Erger nog, het betekent ook dat we er voor de Vlaamse



sectoren op achteruitgaan in vergelijking met de federale sectoren. De waardering voor het zorgpersoneel was nochtans volledig gerechtvaardigd geweest.

ACOD LRB heeft al een pamflet opgemaakt om te protesteren tegen de huidige gang van zaken. Ook tijdens de onderhandelingen zullen we blijven druk uitoefenen om minstens dezelfde waardering te krijgen als de federale sectoren.

Maatregelen rond corona

De coronacrisis heeft heel wat gevolgen voor de personeelsleden van de lokale besturen. Voornamelijk voor de personeelsleden die in een stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht geplaatst worden, is het belangrijk om zo snel mogelijk de nadelige impact hiervan op te vangen en te regelen in een besluit. Zo moeten regelingen worden getroffen op het vlak van anciënniteit, eindejaarspremie en opbouw van de jaarlijkse vakantiedagen. De Vlaamse regering besliste deze gevolgen te verzachten via een wijziging van het rechtspositiebesluit. De onderhandelingen hierover konden mogelijk snel afgerond worden, iedereen was immers vragende partij voor een snelle beslissing. Maar in plaats van dit besluit meteen af te klokken vindt de Vlaamse regering het noodzakelijk om ook een bepaling toe te voegen over fietsmobiliteit. Dit maakt het geheel veel minder verteerbaar. Het gaat immers niet om een extralegaal voordeel want het personeel zou in ruil voor deze fiets op vrijwillige basis een aantal vakantiedagen of een deel van de eindejaartoeelage moeten afstaan.

Wat dus in de eerste plaats lijkt op het oplossen van een terechte bekommernis ten aanzien van de personeelsleden die in een stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht werden geplaatst, wordt door de Vlaamse regering misbruikt als pasmunt om een cafetariaplan door te duwen. Gevolg van dit alles is dat de onderhandelingen volledig stilliggen en dat de nadelige gevolgen nog steeds niet op een fatsoenlijke manier opgevangen zijn. Onnodige stilstand ten koste van de betrokken personeelsleden.

Rechtspositieregeling

Sinds het Decreet over het Lokaal Bestuur wachten we op een nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel van de lokale besturen. De Vlaamse regering zou ons het kader aanreiken waarbinnen een nieuwe rechtspositieregeling zou kunnen opgevoerd worden. Maar dat kader komt dus niet. Meer dan een jaar na haar aantreden heeft ze nog steeds niet kunnen beslissen in welke richting ze wenst te gaan met de personeelsleden van de lokale besturen.

Besluit

We kunnen ons afvragen of de Vlaamse regering wel geïnteresseerd is in de bekommernissen van de lokale personeelsleden. Het lijkt er sterk op zij andere prioriteiten heeft. Hopelijk kunnen de ministers hun profileringsdrang even opzij zetten om echt iets te betekenen voor onze personeelsleden. Deze verdienen echt wel meer waardering en respect dan ze op dit ogenblik krijgen van de Vlaamse regering.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

lokale en regionale besturen

Propaganda voor uitzendarbeid in de lokale besturen

Geen perspectief op duurzame tewerkstelling

We hebben onze bezwaren ten aanzien van uitzendarbeid reeds uitvoerig besproken in vroegere artikels. Toch blijft het Agentschap voor Binnenlands Bestuur inzetten op deze vorm van tewerkstelling voor lokale en regionale besturen.

Onze bezwaren

- We blijven ijveren voor duurzame tewerkstelling met een sterke statutaire verankering.
- De stijgende flexibiliteit is in tegenspraak met de noodzakelijke onafhankelijkheid van ambtenaren.
- Uitzendkrachten zijn vaker het slachtoffer van arbeidsongevallen wegens gebrek aan opleiding, expertise en kennis van de voorschriften.
- Personeelsverloop is nefast voor de kwaliteit van de dienstverlening.
- Uitzendkrachten vallen nooit op eenzelfde manier onder de deontologische code en brengen met andere woorden de rechtszekerheid van de burgers in het gedrang.
- Uitzendarbeid is duurder dan duurzame tewerkstelling.

ACOD LRB gelooft dus niet in de voordelen die men toedicht aan uitzendarbeid. Integendeel, het zorgt opnieuw voor een toename van precaire arbeid (tijdelijke arbeid zonder loopbaanperspectief). Zeker tijdens de coronacrisis werd duidelijk dat deze vorm van tewerkstelling zorgt voor slachtoffers. Zij worden zonder opvangnet opzijgeschoven als het moeilijk gaat.

Wij menen dat de Vlaamse overheid een grote verantwoordelijkheid draagt om perspectief te bieden op duurzame tewerkstelling. Loopbanen moeten aantrekkelijk gemaakt worden en zekerheid bieden op langere termijn. Alleen op die manier kunnen we de toekomst van de publieke sector in Vlaanderen garanderen.

Ontwerpsjabloon

Groot was dan ook onze verbazing toen we vaststelden dat het Agentschap voor Binnenlands Bestuur werk wou maken van een sjabloon voor de lokale besturen. Dat sjabloon geeft een voorbeeld weer dat besturen kunnen gebruiken om uitzendarbeid mogelijk te maken. Het is in grote trekken een overname van de mogelijkheden die gecreëerd werden door de decreten. Het laat echter eveneens een grote vrijheid aan de lokale besturen. Als het sjabloon wordt overgenomen, benut het bestuur de volledige waaier van mogelijkheden voor uitzendarbeid. En hier en daar worden de bepalingen ruim geïnterpreteerd. Wel wordt aanbevolen een keuze te maken uit de mogelijkheden tot uitzendarbeid, maar in het voorbeeldbesluit worden geen verdere beperkingen opgenomen.

> lees verder op p30

lokale en regionale besturen

Discussiepunten

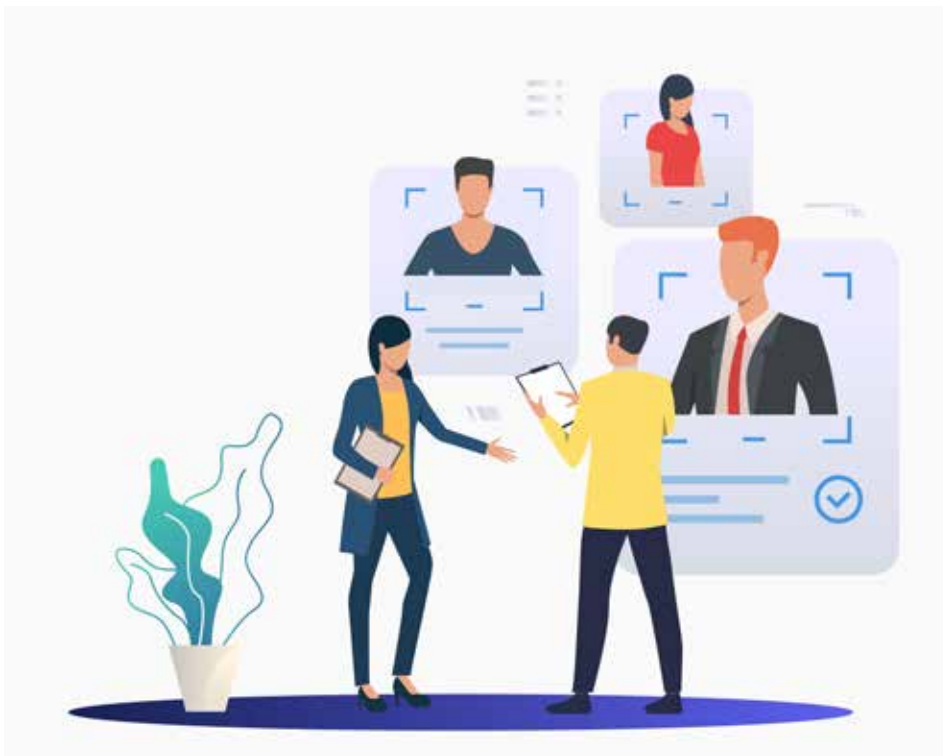
Een discussiepunt met betrekking tot het decreet betreffende de uitzendarbeid was de termijn waarin een bestuur een uitzendkracht inzet. Er werd overeengekomen dat deze termijn maximum 12 maanden mocht bedragen. Deze bepaling wordt wel ruim opgevat. Het sjabloon omschrijft het als volgt: "Per vorm van uitzendarbeid kan er nooit langer dan 12 maanden gebruik gemaakt worden van uitzendarbeid, en dit met inbegrip van eventuele verlengingen." Dit wordt in de verklarende nota verder uitgewerkt. Een uitzendkracht kan verschillende uitzendopdrachten na elkaar vervullen als de reden voor de uitzendarbeid telkens verschillend is en met die verstande dat voor elke reden de maximale duurtijd 12 maanden bedraagt. Bij een nieuwe vorm of nieuwe vervanging begint de duurtijd opnieuw te lopen.

Zonder zicht op vaste job

Dit betekent dat de deur opengezet wordt voor een jarenlange tewerkstelling als uitzendkracht. Zeker in grotere besturen zijn er voldoende mogelijkheden om een uitzendkracht elk jaar te verplaatsen van de ene vorm van uitzendarbeid naar de andere (of simpeler nog: van de ene vervanging naar de andere). ACOD LRB heeft zich steeds verzet tegen een zo ruime invulling van de inzet van uitzendkrachten. Dit is de soort flexibilisering van de arbeidsmarkt die we niet willen verdedigen.

Voorts bepaalt het bestuur hoe en wanneer de vakbonden op de hoogte worden gebracht als een uitzendkracht aan het werk gaat bij het bestuur en ook op welk tijdstip de jaarlijkse globale informatie over de uitzendkrachten aan het plaatselijk Hoog Overlegcomité wordt bezorgd. De globale informatie maakt echter een gerichte controle onmogelijk. De verplichte gegevens omvatten enkel het aantal uitzendkrachten, de uurprestaties, de eventuele verlengingen en de totale kostprijs van de uitzendkrachten. Andere elementen die het bestuur mag toevoegen, zijn de volgende:

- de redenen waarom uitzendarbeid wordt gekozen boven reguliere aanwerving
- de functies
- de loonbarema's
- de gegevens over alle eventuele arbeids-



ongevallen waarbij uitzendkrachten betrokken waren.

Deze niet-verplichte onderdelen zijn voor ACOD LRB zeer belangrijke gegevens om het effect van uitzendarbeid te kunnen inschatten. Bovendien wordt het hoofdstuk over de informatieverstrekking en monitoring ook weer minimaal ingevuld. Het is immers ook noodzakelijk om de namen van degenen die vervangen worden door uitzendkrachten te vermelden. Anders kan inderdaad niet nagegaan worden of men zich aan de termijn van één jaar houdt.

Besluit

Het sjabloon is weliswaar een correcte weergave van de decretale bepalingen, maar niet meer dan dat. ACOD LRB vraagt zich af waarom een dergelijk sjabloon opgesteld moest worden. Het lijkt wel een aanmoediging van het Agentschap voor Binnenlands Bestuur om uitzendkrachten in dienst te nemen. ACOD LRB had liever gezien dat men modellen ter beschikking van de lokale besturen had gesteld waarbij de besturen er op langere termijn kunnen voor zorgen om steeds voldoende duurzame tewerkstelling aan te bieden. Wij begrijpen dat uitzendarbeid in heel specifieke en uitzonderlijke omstandigheden een oplossing kan bieden. Trouwens, in het verleden hebben wij ons steeds constructief opgesteld als een bestuur in

dergelijke gevallen koos voor de inzet van uitzendkrachten. We begrijpen zelfs dat het nuttig is dat hiervoor een juridisch kader wordt gecreëerd. Maar de manier waarop het nu wordt bekendgemaakt bij de lokale besturen maakt een verregaande flexibilisering mogelijk. We herinneren graag aan de bevindingen van de commissie Borstlap in Nederland, waarbij de gevolgen van een verregaande flexibilisering werden onderzocht. Het zorgt niet alleen voor heel veel onzekerheid bij de betrokkenen die werken in preciaire jobs, het veroorzaakt tegelijk een ontwrichting van de maatschappij. Hierover hebben we reeds in een voorgaande Tribune gerapporteerd. De suggestie van de commissie Borstlap was alleszins dat de maatschappelijke kost van flexwerk meegerekend wordt in de kostprijs van uitzendarbeid én aangerekend wordt aan de werkgevers.

ACOD LRB zal blijven ijveren voor duurzame tewerkstelling met een sterke statutaire verankering. Dit sjabloon draagt daar niet toe bij. We zullen het uiteraard bezorgen aan de onderhandelaars bij de lokale besturen, maar zullen er ook onze beperkingen aan toevoegen en verdedigen.

Willy van Den Berge, Gert Vlasselaer

Maxim Van Acker is de nieuwe jongeren voorzitter ACOD LRB

Maxim Van Acker, al 11 jaar aan de bij de Stad Sint-Niklaas als statutair ambtenaar voor de groendienst in Nieuwkerken-Waas, raakte al snel overtuigd van het belang van de ACOD. Van in het begin zette hij zich in voor zijn collega's en de ACOD geeft hem de kans om door te groeien in de organisatie.

Maxim leerde de syndicale stiel van Johnny Wuytack, een gedreven en sterke militant, die hem met raad en daad bijstond. Dankzij zijn mentorschap is Maxim nu de fiere voorzitter van de jongerenafdeling van ACOD LRB. Die jongeren zijn momenteel schaars onder de militanten en de groep kan dus versterking gebruiken. "Bij deze doe ik een warme oproep om je kandidaat te stellen als militant of als lid van de jongerencommissie. Geef hiervoor gerust een seintje aan je gewestelijke secretaris," zegt Maxim. "Mijn leuze is: samen staan we sterk, samen kunnen we één front vormen. Eendracht maakt macht... vergeet die kleine spreuk niet."

Ook in de zware tijden van corona wil Maxim met zijn jongeren een luisterend oor vormen. "Met deze nieuwe start in de jongerencommissie hoop ik een verschil te kunnen maken, bewustwording te creëren en de vlam terug aan te wakkeren," vertelt Maxim. "Samen met een gedreven commissie willen we de stem van de jongeren laten horen in de besluitvorming van ACOD LRB en extra inzetten op samenwerking. Daarnaast werken we ook projecten uit zoals fietslichtjes van de ACOD, want veel jongeren rijden met de fiets. Dit werd nog niet gerealiseerd maar het zit in de pipeline. Ik wil gaan voor een ludieke en frisse aanpak, waarbij we ook van elkaar leren door de verhalen die we delen. Ons verhaal zullen jullie kunnen lezen, niet enkel via de nieuwsbrief van ACOD LRB, maar ook op de website en op Facebook. Ik hoop jullie snel te mogen verwelkomen op één van onze vergaderingen of online!"



Proefproject werknemersstatuut onthaalouders (opnieuw) verlengd

De Vlaamse regering besliste op 22 februari 2019 een subsidie toe te kennen voor het proefproject werknemersstatuut van de kinderbegeleider gezinsopvang tot 1 april 2021. 2020 is echter vanwege CoViD-19 een bijzonder jaar, dat niet als referentiejaar kan beschouwd worden in het kader van de geplande evaluatie.

In die omstandigheden is de geplande

evaluatie weinig zinvol. Daarom besliste de Vlaamse regering het proefproject te verlengen tot 2023 om de evaluatie te kunnen afstemmen op de federale evaluatie van het statuut en om job- en opvangplaatsverlies te vermijden.

Het Vlaams proefproject startte in 2014 en wordt om de twee jaar verlengd. Tijdens dit project kunnen enkele onthaalouders

sui generis uit de private en publieke sector aan de slag onder een werknemersstatuut. De ACOD ijvert er al sinds het begin van dit project voor dat alle kinderbegeleiders onder een werknemersstatuut kunnen werken.

Willy Van Den Berge, Frank Gabriels

Corona-tip

Log als ACOD-lid in op www.acodlrbe.be en vind de belangrijkste corona-info voor jou gebundeld via de CORONA-knop. Ben je nog niet geregistreerd als ACOD-lid op de website, maak dan eerst je account aan via 'REGISTREER'.

ACOD Onderwijs begint een nieuwe congresperiode

ACOD Onderwijs organiseert om de vier jaar een Statutair Congres, waar de voorbije congresperiode afgesloten wordt en de nieuwe voorbereid wordt. Dit jaar heeft de coronacrisis het ons niet makkelijk gemaakt.

Uitdagende organisatie

Oorspronkelijk was het Statutair Congres gepland op 7 en 8 mei, maar omwille van de veiligheid is het herleid tot een Buitengewoon Congres van één dag en zijn enkel dringende zaken afgehandeld. Het eigenlijke Statutair Congres was uitgesteld tot 28 oktober, maar ook toen stak coronastokken in de wielen. Daarom zijn wij doortastend geweest en hebben we het Statutair Congres meteen verschoven naar het einde van dit schooljaar in de hoop dat het CoViD-19-virus dan bedwongen zal zijn.

Ondanks alles hebben wij intussen aan onze belangrijkste statutaire verplichtin-

gen voldaan. Alle mandaten zijn ingevuld, zowel in de regio Brussel en de provincies als op het niveau van de Vlaamse gemeenschap.

Verkiezing mandaten

ACOD Onderwijs wordt de volgende vier jaar geleid door voorzitter Jo Coulier, algemeen secretaris Nancy Libert en adjunct-algemeen secretarissen Jean-Luc Barbery en Marc Borremans.

Het Uitvoerend Bestuur is samengesteld uit de voorzitter, de secretarissen en twee vertegenwoordigers van de regio en van iedere provincie. Bovendien kunnen de regio en iedere provincie een jonge militant als waarnemer afvaardigen.

Wij hebben ook zes permanente commissies die zich met een niveau of een aspect van het onderwijs bezighouden. De leden van deze commissie zijn gewone militanten, die door hun regio of provincie afgevaardigd worden.



Ook in de regio Brussel en in de provincies zijn mandaten van de secretarissen en de besturen ingevuld.

Je vindt op onze website meer informatie over het Uitvoerend Bestuur, onze commissies en de werking van de regio Brussel en de provincies. Surf naar www.acodonderwijs.be/2020-2023.

nancy.libert@acod.be

Algemeen secretaris Nancy Libert

Enkele interessante coronamaatregelen voor het onderwijs

De onderhandelingen tussen de minister en de sociale partners hebben enkele interessante maatregelen opgeleverd. Wij lichten ze hieronder kort toe.

Afwezige collega's kunnen gemakkelijker vervangen worden

Van 16 november 2020 tot 31 maart 2021 kunnen collega's die voor minder dan tien dagen afwezig zijn, vervangen worden als alle andere vervangingsmogelijkheden zijn uitgeput. Voorwaarden:

- Hun afwezigheid is te wijten aan ziekteverlof, profylactisch verlof of heikracht ingevolge de coronacrisis.
- Die korte vervangingen zijn nodig om de school open te houden, omdat anders de schoolorganisatie met de nog aanwezige personeelsleden in het gedrang komt.

Deze regeling geldt in het basis- en secundair onderwijs voor het onderwijzend personeel en voor de kinderverzorgers.

In de internaten en de tehuizen voor kinderen met ouders die geen vaste verblijfplaats hebben geldt ze voor alle ambten en dit vanaf 1 november 2020.

Bijkomend verlof wegens overmacht

Wanneer scholen, kinderdagverblijven en centra voor opvang voor personen met een handicap tijdelijk sluiten ten gevolge van een maatregel ter bestrijding van CO-VID-19, dan kunnen de personeelsleden van het onderwijs problemen krijgen met de opvang van hun kinderen.

Contractuele werknemers kunnen dan een beroep te doen op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht, voor statutaire personeelsleden bestaat deze mogelijkheid niet.

Statutaire personeelsleden moeten in dat geval proberen in overleg met hun centrum- of (hogeschool)bestuur over te

gaan tot telewerken. Daarnaast kunnen ze gebruik maken van de bestaande verlofmogelijkheden.

Als die maatregelen echter niet volstaan, kunnen ze bijkomend verlof wegens overmacht nemen.

Opgelet: dit kan enkel:

- Als je gehandicapt of minderjarig kind niet naar zijn opvang of school kan gaan omdat het wordt gesloten als gevolg van een maatregel om de verspreiding van het coronavirus te beperken.
- Wanneer telewerk niet mogelijk is.

Als je concrete informatie wil over deze thema's, contacteer dan onze secretaris in je regio of provincie. Je vindt hun gegevens op onze website (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

nancy.libert@acod.be

Interview met Tony Van den Heurck

"Zonder racismebestrijding heb je geen solidariteit en tolerantie"

Deze maand verschijnt 'Racisme en racismebestrijding – Neoracisme en onderwijs', een bundel met drie essays van Tony Van den Heurck. In haar voorwoord tot de bundel zegt algemeen secretaris Nancy Libert: "Tony is erin geslaagd om de intellectuele bagage die hij de voorbije halve eeuw verworven heeft, voor ons op een bevattelijke wijze uit te schrijven tot een inspirerend en handig instrument." Voldoende reden om Tony te interviewen.

"Racisme bestrijden? Weer een maatschappelijk probleem dat ze in onze korf leggen", hoor ik veel leerkrachten al zeggen. Wat is jouw repliek daarop?

Tony Van den Heurck: "Ik denk niet dat het iets is dat er bovenop komt, het zit al – min of meer expliciet – in sommige eindtermen, maar bovenal stellen zich op school soms problemen van racistische aard tussen leerlingen onderling, tussen leerlingen en leerkrachten en tussen leerkrachten en ouders. Als deze problemen niet worden aangepakt, riskeren ze de sfeer op school te verzieken. Overigens meen ik dat je niet concreet aan solidariteit en tolerantie kan werken zonder racisme te bestrijden. De belangrijkste reden is echter een elementair democratische reden. Als we het racisme dat openlijk of verborgen in onze scholen en klassen aanwezig is niet resoluut aanpakken, zullen we er niet in slagen om ons onderwijs dat voor alle leerlingen bestemd is, bij alle leerlingen te brengen."

De 19de eeuw lijkt wel de Gouden Eeuw voor het 'wetenschappelijk' racisme. Is dat toeval of is er een verband met andere gebeurtenissen in de wereld?

Tony Van den Heurck: "Vanaf de Moderne Tijden – 1492, de ontdekking van Amerika – beginnen zeevarende West-Europese naties aan de verovering van de andere continenten. Aanvankelijk gebeurt dat vooral door Portugal en Spanje, maar vanaf de zeventiende eeuw worden die landen bijgebeend door Engeland, Frankrijk, Nederland. De verdeling van de nieuw ontdekte gebieden verloopt niet zonder slag of stoot, getuige de vele zeeslagen en de bloeitijd van de kaapvaardij. Tegen het eind van de achttiende eeuw begint de opdeling van de wereld stabielere vormen aan te nemen en naast de plundering van de nieuw veroverde gebieden wordt ook van de kolonisatie werk gemaakt. De natuurlijke rijkdommen van de wingewesten beloven superwinsten. Voor het bewerken van de plantages en het ontginnen van de mijnen heb je echter arbeidskrachten nodig."

Maar hoe verklaar je dan het ontstaan van het 'wetenschappelijk' racisme in de 19de eeuw?

Tony Van den Heurck: "Dit heeft te maken met het feit dat de veralgemening van de dwangarbeid en vooral van de zeer winstgevendende slavenhandel op twee ideologische bezwaren stuit. Ten eerste: de Franse revolutie heeft zich ontwikkeld rond de leuze

Liberté, Egalité, Fraternité en de daarin vervatte ideeën over gelijkheid zijn gepopulariseerd tijdens de revoluties van 1830 en 1848. Ten tweede: het katholicisme is een universalistische godsdienst die bij hoog en bij laag beweert dat alle mensen gelijk zijn voor God. Om te kunnen verantwoorden dat de volkeren uit de veroverde wingewesten systematisch werden onderdrukt, uitgebuit en tot dwangarbeid gebracht, was er een ideologie nodig die komaf maakte met de nefaste gelijkheidsgedachte, die op 'wetenschappelijke' wijze, met behulp van veel metingen en statistieken de minderwaardigheid kon aantonen van het niet-blanke en vooral van het zwarte ras. Op basis van deze 'wetenschap' kon het beschavingswerk beginnen dat aan de 'wilden' de deugden van de arbeid, de gemoedsrust van de gehoorzaamheid en de bevrijding door het christendom zou schenken."

Je bent ook geen voorstander van de 'verleuking' van het onderwijs. Kan je dat standpunt toelichten?

Tony Van den Heurck: "In een maatschappij waarin het snelle gewin steeds meer de dominante drijfveer wordt, komt ook de onmiddellijke behoeftebevrediging steeds meer voorop te staan. Laat die te lang op zich wachten, dan wordt naar een andere bron van bevrediging overgeschakeld. Mee aangezwengeld door een digitale cultuur waarin het tempo van de duizelingwekkende beeldwisselingen virtuele realiteiten suggereert waarin de artificiële paradijzen voor het rapen liggen. De school die ernaar streeft de leerlingen grote samenhangende gehelen van door wetenschappelijk onderzoek verworven kennis, inzichtelijk bij te brengen, heeft bij voorbaat de slag verloren als zij zich ertoe laat verleiden om zich op het terrein van het *hic et nunc*, van het directe succes, van het pasklare resultaat te begeven. Grote samenhangende inzichten worden niet verworven via videospelletjes, wel door naast systematische instructie en zelfstandig onderzoek ook gebruik te maken van de modernste ICT, als die voorradig is. Het verwerven van kennis over natuurlijke en culturele processen en van inzicht in de wijze waarop mensen daarop – ten goede en ten kwade – kunnen ingrijpen, is per definitie een werk van lange adem en valt niet te rijmen met de 'alles moet leuk zijn'-ideologie van een aantal opgefokte kleinburgerlijke positivo's, die dat soort ideologie van de perspectiefloosheid aan de school willen opdringen."

Waarom is dat fout?

Tony Van den Heurck: "Ten eerste omdat ze de kinderen het plezier van de overwinning afpakken. Dat wordt beleefd als men na hard labuur zelfstandig een inzicht, de Aha-Erlebnis, heeft bereikt. Ten tweede omdat, als systematisch alle intellectuele en culturele obstakels worden opgeofferd aan de eis tot leukigheid, de initiatie in de essentiële cultuurgooederen van taal, kunst en wetenschap zich niet kan voltrekken en dus het privilege blijft van kinderen en jongeren die ze van thuis uit met de paplepel ingegoten hebben gekregen. Een school zonder obstakels, de school van 'alles

moet leuk zijn', is de school van de betere middenklasse voor wie het culturele kapitaal bij voorbaat klaarligt, voor diegenen die er zoals Obelix als kind al zijn ingevallen. Daartegenover staat l'école du peuple en dat is l'école du travail.

Alleen een veeleisend onderwijs, niet saai maar uitdagend voor alle leerlingen kan bijdragen tot het wegwerken van schrijnende achterstanden van kinderen uit bepaalde milieus en zodoende bijdragen tot de democratische school van de toekomst."

In het derde deel van het boek fileer je de zogenaamde cous-couspedagogiek. Wat bedoel je daarmee en wat stel je in de plaats?

Tony Van den Heurck: "In vele scholen zie je dat met de beste bedoelingen ergens in het jaar een Marokkaanse of Turkse week wordt georganiseerd. Tijdens deze week wordt aandacht besteed aan de klederdracht, de eetgewoonten en de wooninrichting, aan het leven van de mensen, aan de geografie, het klimaat, de economie en soms zelfs aan het politieke regime van het land en uiteraard mag het obligate moskeebezoek niet ontbreken. Ver van mij om te beweren dat de kinderen daarbij niets zouden leren. Neen, waar het om gaat, is dat de bestudeerde cultuur als het vreemde, het eigenaardige, het rare wordt aangezien. Wanneer eens een Vlaamse week? Men moet – en dat is ver van evident – leren afstappen van de gedachte dat het normaal en vanzelfsprekend is elke andere cultuur te bekijken vanuit een Vlaamse bril. Als men dat doet, bekijkt men de andere cultuur impliciet vanuit de waarden van de eigen cultuur en beoordeelt men ze navenant. Eigenlijk zou de confrontatie met een andere cultuur de gelegenheid moeten zijn om de onuitgesproken zekerheden van de eigen cultuur te bevragen en omgekeerd. Op dat ogenblik verlaten we het terrein van het multiculturalisme en zijn we op weg naar het interculturalisme, verlaten we de getto's en gaan we naar een cultuur waarin open dialoog primeert, waarin samen zoeken naar gemeenschappelijke oplossingen voor maatschappelijke problemen primeert boven angstige inkapseling. De vanzelfsprekendheden van de eigen cultuur kritisch leren bevragen, biedt de beste garantie voor een eerlijk en onbevagen, kritisch en welwillend benaderen van de ander en zijn of haar cultuur."

Je kan het volledige interview lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/tony).

Ben je lid van ACOD Onderwijs en wil je een exemplaar van Tony's boek winnen? Beantwoord dan volgende vragen.

1. Op welke datum valt de jaarlijkse Internationale dag tegen Racisme en Discriminatie?
2. Op welke datum en om welk uur ontvangen wij de derde reactie op deze prijsvragen?

Reageren kan per e-mail (onderwijs@acod.be) en telefonisch (02 508 58 80). Vermeld zeker je naam en geboortedatum. Wij zullen drie van onze leden gelukkig maken!



Ook als je buiten de prijzen valt, kan je het boek van Tony bemachtigen. Je kan het voor de prijs van 13,80 euro bestellen per e-mail (onderwijs@acod.be) of telefonisch (02 508 58 80). Vermeld zeker je naam en geboortedatum.

Eindejaarstoelage 2020

Hoe wordt ze berekend?

Ieder jaar in de tweede helft van de maand december krijgen de onderwijspersoneelsleden een eindejaarstoelage. Dit jaar is dat op 18 december. Hoe wordt die eindejaarstoelage berekend?

De eindejaarstoelage is samengesteld uit een forfaitair gedeelte van 655,52 euro en een veranderlijk gedeelte. Dat veranderlijk gedeelte is gelijk aan 2,5 procent van de geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging (referentie: salaris oktober 2020). Wie vast benoemd is, krijgt bovendien een compensatie voor het bedrag dat op het vakantiegeld ingeleverd werd.

Voor de personeelsleden van de basiseducatie en het hoger onderwijs wordt de eindejaarstoelage op een aparte wijze berekend. Voor gepensioneerden is er meestal geen eindejaarstoelage. We komen hier onderaan dit artikel op terug.

Compensatie voor de vastbenoemden

Het zogenaamde raamakkoord uit 2013 dat de begroting in evenwicht moest brengen, voorzag voor de onderwijssector in een besparing van 82 miljoen euro. Dankzij ACOD Onderwijs is dat gebeurd zonder dat de personeelsleden koopkrachtverlies hebben geleden. Dit werd mogelijk gemaakt door een boekhoudkundige ingreep. De berekeningsbasis van het vakantiegeld (lopend begrotingsjaar) van de vastbenoemde personeelsleden wordt vermindert van 92 procent van het brutosalaris tot 70,26 procent. Deze vastbenoemde personeelsleden ontvangen het verschil tussen die 92 procent en 70,26 procent evenwel telkens bij de uitbetaling van de eindejaarstoelage (volgend begrotingsjaar) later op het jaar. Dit verschil wordt vermenigvuldigd met 1,0368. Op het vakantiegeld wordt immers geen sociale bijdrage betaald, op de eindejaarstoelage wel. Deze laatste bewerking moet dit verlies goedmaken. Dit jaar wordt dit systeem voor de laatste keer toegepast. Vanaf volgend jaar worden vakantiegeld en eindejaarstoelage voor vastbenoemden weer op de klassieke manier berekend en verdwijnt de compensatie die ze krijgen bij hun eindejaarstoelage.

Referentieperiode

De referentieperiode voor de berekening van de eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden is het schooljaar 2019-2020. Voor de vastbenoemde personeelsleden loopt de referentieperiode van 1 januari 2020 tot 30 september 2020. Als je gedurende de gehele referentieperiode een volledige opdracht uitoefende, dan heb je recht op een volledige eindejaarstoelage. Als je slechts gedurende een deel van de referentieperiode volledige prestaties verrichtte of gedurende de volledige referentieperiode onvolledige prestaties verrichtte, ontvang je een eindejaarstoelage in verhouding tot die prestaties.

Ziekteverlof of bevallingsverlof tijdens de referentieperiode hebben geen invloed op het bedrag. Als je geniet van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen, heb je ook recht op een eindejaarstoelage. In dat geval is het veranderlijk gedeelte gelijk aan 2,5 procent van het geïndexeerde jaarlijks wachtgeld dat je in oktober 2020 ontving.

Inhoudingen

Op de bruto-eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden wordt 13,07 procent RSZ (Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid) ingehouden. Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt de bruto-eindejaarstoelage verminderd met een inhouding VGZ (Verzekering Geneeskundige Zorgen) van 3,55 procent. Daarnaast wordt bij alle personeelsleden ook de bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen toegepast.

Enkele voorbeelden

Een tijdelijk leraar (professionele bachelor- salarisschaal 301 met drie jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het schooljaar 2019-2020 voor 16/22 lesuren aangesteld. Zijn eindejaarstoelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		655,52
Veranderlijk gedeelte	2,5% x 19.106,25 (jaar-salaris) x 1,7410 (index)	831,60
(Brutobedrag bij 22/22)		(1487,12)
Brutobedrag bij 16/22		1081,54
RSZ (-13,07%)		-141,36
Bedrijfsvoorheffing (-40,38%)		-379,65
Nettobedrag		560,54

Een vastbenoemd kleuteronderwijzer (salarisschaal 141 met 27 jaar geldelijke anciënniteit) heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaarstoelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		655,52
Veranderlijk gedeelte	2,5% x 30.212,35 (jaar-salaris) x 1,7410 (index)	1318,94
Compensatie vakantiegeld		990,96
Brutobedrag		2965,42
VGZ (-3,55%)		-105,27
Bedrijfsvoorheffing (-53,50%)		-1530,18
Nettobedrag		1329,97

Basiseducatie

De eindejaarstoelage van de personeelsleden van de basiseducatie bestaat ook uit een forfaitair en een veranderlijk gedeelte. Het forfaitair gedeelte bedraagt dit jaar 1113,06 euro, het veranderlijke is gelijk aan 3,52 procent van de geïndexeerde jaarlijkse brutobezoldiging (referentie: salaris oktober 2020).

Een voorbeeld: een leraar basiseducatie met bewijs van pedagogische bekwaamheid (salarisschaal 346 en 13 jaar geldelijke

anciënniteit) heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaarstoelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		1113,06
Veranderlijk gedeelte	$3,52\% \times 26.843,89$ (jaarsalaris) $\times 1,7410$ (index)	1645,08
Brutobedrag		2758,14
VGZ (-3,55%)		-97,91
Bedrijfsvoorheffing (-51,48%)		-1369,49
Nettobedrag		1290,74

Hoger onderwijs

We beperken ons hier tot het personeel van de hogescholen. Wie aan een universiteit werkt en vragen heeft over de eindejaarstoelage, kan de lokale ACOD-delegatie contacteren.

Voor het ATP aan de universiteiten bedraagt de eindejaarstoelage bruto van 53 tot 70 procent van het salaris.

De eindejaarstoelage wordt berekend zoals die van het personeel van het niet-tertiair onderwijs. De referentieperiode echter is 1 januari tot 30 september 2020. Als je ook in het niet-tertiair onderwijs gewerkt hebt, dan is de referentieperiode 1 september 2019 tot 30 juni 2020.

Een voorbeeld. Een tijdelijk praktijklector (salarisschaal 316 met negen jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het academiejaar 2019-2020 voltijds aangesteld. Zijn eindejaarstoelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		655,52
Veranderlijk gedeelte	$2,5\% \times 19.106,25$ (jaarsalaris) $\times 1,7410$ (index)	1178,29
Brutobedrag		1833,80
RSZ (-13,07%)		-239,68
Bedrijfsvoorheffing (-51,48%)		-820,66
Nettobedrag		773,47

Nog een voorbeeld. Een vastbenoemde lector (salarisschaal 502 met 25 jaar geldelijke anciënniteit) heeft voltijds gewerkt. Zijn eindejaarstoelage wordt als volgt berekend.

Forfaitair gedeelte		655,52
Veranderlijk gedeelte	$2,5\% \times 40.885,47$ (jaarsalaris) $\times 1,7410$ (index)	1779,54
Compensatie vakantiegeld		1337,03
Brutobedrag		3772,09
VGZ (-3,55%)		-133,91
Bedrijfsvoorheffing (-53,5%)		-1946,43
Nettobedrag		1691,75

Gepensioneerde personeelsleden

Gepensioneerden hebben geen recht op een eindejaarstoelage. Wie recent gepensioneerd is en nog prestaties geleverd heeft in de referentieperiode, krijgt een eindejaarstoelage. Gepensioneerden die in 2020 nog vakantiegeld hebben ontvangen en dus ook getroffen zijn door de besparingsmaatregel van het raamakkoord (92 procent minus 70,26 procent), krijgen een compensatie analoog met de vastbenoemden.

marc.borremans@acod.be

Winnaars wedstrijd 'Zonder wrijving geen glans'

In het vorige nummer van Tribune stelden wij het boek 'Zonder wrijving geen glans' voor. We voegden er ook een prijsvraag aan toe ("Hoe heet de Gentse imam die een bijdrage heeft geleverd aan het boek?"). We ontvingen veel juiste ant-

woorden, maar konden helaas enkel de drie eerste correcte antwoorden honoreren. De namen van de gelukkigen: Frank Borms, Kristien Renckens en Magda Van Dyck. Wij wensen hun veel leesgenoegen en inspiratie.





Congres ACOD VRT Wij laten de VRT niet los!

Op 26 oktober hielden onze kameraden van de VRT een coronaveilig congres. Proficiat aan het nieuwe team: santé en voorwaarts! Voor deze ploeg, die de voorbije jaren al bijzonder actief was, blijft het strijden. Want onze openbare omroep zit politiek in een verstikkende houdgreep.

Op het moment dat de onderhandelingen over de nieuwe beheersovereenkomst lopen - waar het personeel helaas buiten gehouden wordt hoewel er een akkoord was om in de dialoog betrokken te worden - haalt de VRT het nieuws vanwege vernietigende audits. Dat de VRT-top meer krantenkoppen haalt dan de kwaliteitsprogramma's van onze omroep, is veelzeggend.

Volgens die audits verspilde het topmanagement geld aan dure en dubieuze overeenkomsten met externe medewerkers. Dit is een slag in het gezicht van het personeel, na jarenlang besparen, met steeds meer werk en minder personeel, in een toenemende 'altijd op post'-cultuur, met lage opslagen en afgetopte zondagsuren.

De audits leidden tot een hoorzitting over het wanbeleid. Die verliep helaas achter gesloten deuren. Maar als de voorzitter van

de Commissie Cultuur, Elisabeth Meuleman (Groen), alvast het ontslag eiste van Luc Van den Brande als voorzitter van de raad van bestuur, zijn de feiten duidelijk ernstig. Ook minister Dalle wacht het strafrechtelijk onderzoek niet af en gaf aan dat er naar opvolging voor zijn partijgenoot Van den Brande wordt gezocht. Een pijnlijke exit voor deze voormalige minister-president van Vlaanderen.

N-VA medeverantwoordelijk

Wat brengt de toekomst? Volgens De Tijd is er een politiek akkoord: de N-VA mag de nieuwe voorzitter leveren. Klopt dat? Het is alleszins geen goed idee. De N-VA heeft in deze bestuurlijke impasse immers voldoende bewezen dat ze niet garant kan staan voor een verantwoordelijke politieke opvolging van de openbare omroep.

Zo was Rudy De Kerpel (N-VA) de eerste die naar aanleiding van het rapport Audit Vlaanderen de VRT moest verlaten. Nota bene de regeringscommissaris die als waarnemer zowel de Raad van Bestuur als het Auditcomité bijwoonde. Daarnaast is er Charlotte Verhaeghe (N-VA), die als voorzitter van het Auditcomité

de onregelmatigheden die de audits en rapporten signaleerden niet opmerkte en dus niet in staat blijkt te zijn de noodzakelijke controle uit te oefenen. Bovendien kwam de ontslagen directeur Peter Claes in opspraak bij de rest van het directiecomité na zijn ongeoorloofde contacten met N-VA én Vlaams Belang. Van den Brande is dan wel aansprakelijk als voorzitter, het is klaar dat de N-VA eveneens een grote verantwoordelijkheid draagt in deze managementmalaise. Het was ook De Kerpel die aanstuurde op het censureren van het satirische programma De Ideale Wereld waarin komiek Geert Hoste een grap over Vlaams Belangers maakte, inclusief Hitlergroet. Dit is een schending van artikel 17 van het Cultuurpact: overheden en bestuursraden mogen zich niet mengen met de inhoudelijke programmatie van organisaties. De procedure naar aanleiding van de klacht die ACOD Cultuur hierover bij de Cultuurpactcommissie indiende, loopt nog.

Ondemocratische opvolging

Los van het brokkenparcours dat de N-VA reed, zou het ook ondemocratisch zijn als de nieuwe voorzitter uit die partij komt. Dan krijgen de Vlaams-nationalisten samen de facto de meerderheid in de bestuursraad, hoewel het gezamenlijk verkiezingsresultaat van de N-VA en het Vlaams Belang slechts 43,3 procent bedroeg. Bij de parlementaire zetelverdeling resulteerde dat in 58 van de 124 zetels (46,7 procent). In de bestuursraad kregen ze de helft van de zetels. Met de doorslaggevende stem van de voorzitter daarbovenop, verwerven de Vlaams-nationalisten een ondemocratisch overwicht.

Tijdens de hoorzitting in het parlement focuste Van den Brande op de hervormingen die er de vorige decennia voor gezorgd zouden hebben dat de VRT nu gedepolitiseerd is en onafhankelijk kan werken. Bij zijn vertrek dreigt het tegenovergestelde zich te voltrekken.

Willen we de VRT enige autonomie gunnen – persvrijheid is essentieel voor een democratie – dan zou de voorzitter beter uit een oppositiepartij komen. Helaas zijn alleen de regeringspartijen

bevoegd hierover te beslissen, opnieuw een discutabele regeling. Hoog tijd dat de federale regering werkt maakt van een hervorming van het Cultuurpact. Dat heeft tot doel de ideologische diversiteit te garanderen maar resulteert nu in het tegendeel: het is dankzij het pact dat de Vlaams-nationalisten een meerderheid aan bestuurszetels konden claimen.

Schijnonderhandeling

Ondertussen wordt er ook achter gesloten deuren een nieuwe beheersovereenkomst uitgewerkt. De bespaar- en privatiseringspolitiek van de voorbije jaren bracht de VRT in de problemen. Die terugdraaien, dat is de les die het beleid uit de audits moet trekken.

ACOD VRT heeft hierover voorstellen klaar die op het congres werden besproken: schrap het maximumpercentage dat naar eigen personeel mag gaan en het minimum dat aan externen moet worden besteed. Leidinggevend en budget-verantwoordelijken mogen geen zelfstandigen meer zijn. Voer een loonplafond voor schermgezichten in. Stop deals die niet-geleverde prestaties vergoeden en hanteer transparante loonbarema's. Nog: betrek de vakbonden bij de audits en zorg ervoor dat onafhankelijken en personeelsvertegenwoordigers ook in de bestuursraad kunnen zetelen.

Afgaande op de beleidsnota's van de regering Jambon valt echter het omgekeerde te verwachten. Zal een rechts beleid de privatisering die tot een impasse leidde nu verder als een opportuniteit benutten om de politieke controle op onze publieke omroep te maximaliseren? Kunnen we nog van een onderhandelde beheersovereenkomst spreken als de macht aan beide kanten van de tafel bij dezelfde belangengroepen ligt? Vlaanderen is nog lang geen onafhankelijke staat maar zal zo alvast wel al een staatszender hebben. Zonder onafhankelijkheid.

Robrecht Vanderbeeken



Belga - Bruno Fahy

'Wanda': nieuw strijdcollectief tegen genderongelijkheid in de filmwereld

De onafhankelijke actiegroep Wanda verenigt Vlaamse regisseuses, van Fien Troch en Nathalie Teirlinck over Abbie Boutkabout en Patrice Toye tot Maryam Kamal Hedayat. De groep strijdt tegen institutionele ongelijkheid binnen de Vlaamse en Brusselse audiovisuele sector en onderschrijft de noodzaak van een antiracistisch feminisme. Wanda streeft naar een inclusief filmlandschap, zonder loonkloof, en kijkt daarvoor naar alle vrouwen, ongeacht kleur, opleiding of seksuele voorkeur.

Wij juichen het initiatief toe. Het sociaal charter in de film- en de mediasector dat de sociale partners vorig jaar samen met de minister ondertekenden, volstaat inderdaad niet. Het beperkt zich tot het voornemen van een gelijke behandeling van wie reeds actief is. Wat ontbreekt, is een bindend engagement om meer diversiteit mogelijk te maken. We kunnen hopen op de welwillendheid van managers en programmatoren, maar van een professionele sector mag je verwachten dat er algemeen bindende afspraken komen waaraan iedereen meewerkt.

Dat wil zeggen: actieplannen die effectief inzetten op een inclusief aanwervings- en doorstromingsbeleid, via cao's die werk willen maken van positieve actie en het bewerkstellings van een evenredige arbeidsdeelname. We zijn op zoek naar cultuurorganisaties die hierin op organisatieniveau het voortouw willen nemen.



Interesse? Graag een seintje! Meer info op: www.acodcultuur.be

Robrecht Vanderbeeken

Extra geld voor cultuur: actie loont!

Vlak voor de lockdown kwam cultuurminister Jambon met een relanceplan waarmee hij 167 miljoen euro investeert in de cultuursector. Deze bocht is goed nieuws, bijvoorbeeld omdat de besparing op de projectsubsidies nu integraal wordt teruggedraaid. Duidelijk een overwinning van het historische cultuurprotest van vorig najaar. Actie loont! Helaas gaan de

meeste middelen naar nieuwe infrastructuur. Maar tijdens deze crisis hebben we vooral nood aan investeringen in mensen eerder dan beton, willen we het talent en de competenties van onze excellerende cultuurwerkers niet verliezen. N-VA, die de nieuwe corangolf te laat opmerkte, loopt ook hier achter: in plaats van een relanceplan moet er dringend een noodplan

komen dat structureel inzet op tewerkstelling. Gelukkig maakt de Federale regering daar wel werk van via een verlenging van de noodmaatregelen (tijdelijke werkloosheid en overbruggingskrediet) en een aangekondigde hervorming van het sociale statuut van de cultuurwerkers.

Robrecht Vanderbeeken

Lockdown bis: kunst = solidair!

Een nieuwe opstoot van het virus dwong de heropstart van het culturele leven terug naar af. Helaas, maar het was nodig. 'Brandweerman' Jambon liep de feiten achterna, hij wou om communautaire re-

denen het verschil maken met de Federale regering. Gelukkig greep die snel in, om zo de instorting van onze zorg te vermijden. Heel wat cultuurwerkers gingen intussen uit solidariteit helpen. Om dat mogelijk

te maken, sloten de sociale partners een akkoord: wie tijdelijk werkloos is, kan gaan helpen.

Meer info vind je op: www.acodcultuur.be.

Een brief van het Pieten-syndicaat?

Het artistiek collectief Ik en den Theo moet de pieten helpen om een videoclip te maken en is op zoek naar kindertekeningen. Help je mee? Ontdek het plan op: www.cultuurkameraad.be

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Koop de Linx+ Maandkalender 2021 (en steun een goed doel)

De Linx+ maandkalender 2021 bevat de 20 genomineerde foto's van de jaarlijkse Bewogen Fotografen wedstrijd. Thema dit jaar: de zomer van 2020. Een zomer die niet was zoals alle andere. Met staycation, mondkmaskers en social distancing... Dat in beeld brengen en daarbij op zoek gaan naar de schoonheid van een sociaal bewogen moment, was de opdracht van onze fotowedstrijd.



Hoe ziet de kalender eruit?

- Formaat A3.
- Gedrukt op kwaliteitspapier.
- Met uitneembare centerfold van de bekroonde foto's.

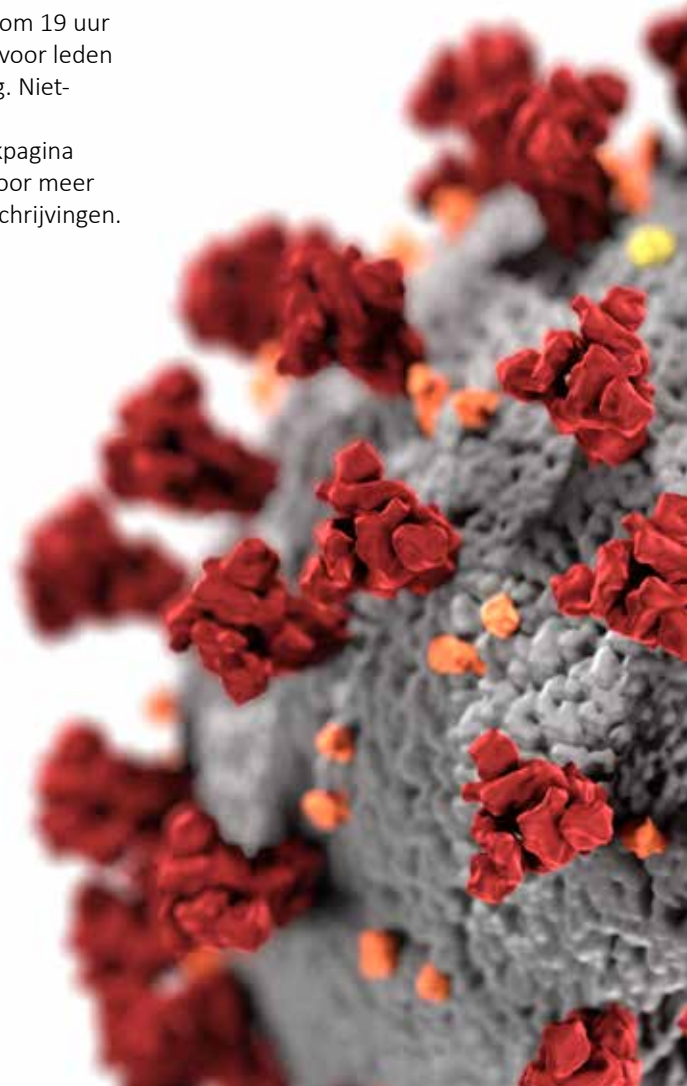
Verkoopprijs: 10 euro. Verzending inbegrepen (binnen België). Per verkochte kalender gaat 2 euro naar een FOS-project in Peru. Daarmee steun je de strijd tegen seksueel geweld van de Peruaanse activisten van Promsex.

Bestellen: www.linxplus.be.

Lezing 'Allah in Europa' van Jan Leyers uitgesteld

Wegens de blijvende gezondheidssituatie wordt het 'reisverslag van een ongelovige' van Jan Leyers opnieuw uitgesteld. Nieuwe datum: maandag 27 april 2021 om 19 uur (locatie nog te bepalen). Gratis voor leden van ACOD en van ABVV Limburg. Niet-leden betalen 5 euro.

Hou de Tribune en de Facebookpagina van ACOD Limburg in het oog voor meer nieuws over de plaats en de inschrijvingen.



Ook nu nog staat de ACOD voor je klaar!

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

We helpen je zo snel mogelijk verder!