

TRIBUNE

DE ACOD Kiest **RESOLUUT** VOOR OPENBARE DIENSTEN



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	12
de post	13
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	19
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

Guido Rasschaert
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel
Tel: 02-508 58 11 Fax: 02-508 58 40
guido.rasschaert@acod.be

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Boek: Tot uw dienst

Winnaars

Marie-Catherine Van Landschoot (Eeklo),
Josephina Penders (Mechelen), Jan Fabbian
(Mol),
Jeanine Santermans (Hasselt) en Elke Baens
(Kinrooi) winnen een prachtige geschenkbond.
Zij hebben de antwoorden van vorige editie
correct beantwoord. De juiste antwoorden:
► 60 euro
► De Tijd
► Roger De Smet

Nieuwe prijs:

Boek: Tot uw dienst

Lode Vanoost is journalist voor DeWereld-
Morgen.be spoorde een jaar lang door België
en sprak met 67 personeelsleden van open-
bare diensten over hun werk, hun carrière,
hun problemen en over het belang van open-
bare diensten. Een boeiend boek voor wie
openbare diensten een warm hart toedraagt!

Vragen

- Wie geeft samen met Kunstenpunt en de vakbonden de Fair Practice Almanac uit?
- Bij De Watergroep loopt een reorganisatie in drie belangrijke delen: een nieuw loonbeleid, de verandering van een provinciaal-gestuurde naar een proces-gestuurde organisatie en een derde punt. Wat is dat derde thema?
- Hoe worden de medewerkers toezicht en beheer van de justitiepaleizen kortweg genoemd?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt

"Wanneer de nood het hoogst is, staan openbare diensten voor je klaar"

Op 13 februari 2019 was er voor het eerst in 5 jaar een algemene staking. Hoewel de aanleiding voor de staking het vastlopen van de onderhandelingen voor het interprofessioneel akkoord (IPA) was, dus een probleem voor de private sector, sprongen de vakbonden van de openbare toch mee op de kar. Waarom?

Chris Reniers: "Met de ACOD zijn we in eerste instantie slechts deels betrokken bij de onderhandelingen voor het IPA, omdat het maar enkele van onze sectoren aanbelangt. Maar in de eisen van de vakbonden van de privé, kunnen onze leden zich perfect herkennen: koopkracht, pensioenen en tewerkstelling. Die thema's leven ook zeer sterk in de openbare diensten, omdat het personeel daar al meer dan 10 jaar geen deftige cao meer gekregen heeft. Er is het gevoel dat de opeenvolgende ministers die bevoegd zijn voor de openbare sector hen niet au sérieux nemen en dat de openbare diensten stiefmoederlijk behandeld worden. Met deze staking vroeg het personeel dat er opnieuw respect wordt getoond voor hun dienstverlening en dat er opnieuw meer geïnvesteerd wordt in de openbare diensten, zowel wat betreft middelen als mensen. Alleen zo kunnen we de openbare dienstverlening opnieuw optimaliseren."

De opvolging van de staking was bij de ACOD zeer groot. De besparingen van de voorbije jaren zitten vele mensen blijkaar erg hoog.

Chris Reniers: "En dat is ook zeer begrijpelijk! Het personeel van de openbare diensten beseft beter dan wie ook hoe belangrijk de openbare dienstverlening is, denk maar aan kinderopvang, onderwijs, ouderenzorg, gezondheidszorg, justitie, openbaar vervoer enzovoort. Openbare diensten voorzien de economie immers niet enkel van zuurstof en doen haar draaien, maar ze hebben ook een onmiddellijke weerslag op de gezinnen. Openbare diensten zijn de basis van hun koopkracht en welzijn. Een samenleving met goedwerkende

openbare diensten is gewapend tegen crisissen van allerlei aard. Openbare diensten schieten immers te hulp in tijden van nood en dus is hun continuïteit van onschatbare waarde. Denk er maar eens aan hoeveel openbare diensten voor je klaar staan wanneer er je iets overkomt. Dat is niet overal ter wereld het geval. Daarom moeten we openbare diensten ondersteunen, versterken en blijven verbeteren."

De voorbije weken werden er vrijwel wkelijks klimaatmarsen georganiseerd en zagen we schijnbaar voor het eerst in 50 jaar opnieuw jongeren op de barricaden staan. Moet de vakbond een prominente rol spelen in dit klimaatprotest?

Chris Reniers: "Laat me eerst duidelijk maken dat het belang van de rol van openbare diensten op het gebied van klimaat, energie en andere strategisch belangrijke sectoren niet onderschat kan worden. De overheid moet via haar openbare diensten een sturende, stimulerende en ondersteunende rol opnemen om het verschil te maken in zaken als gesorteerde huisvuilophaling, de controle op milieuwetten en -regelgeving, milieuvriendelijke mobiliteit via het openbaar vervoer en het stimuleren van groene energie in een evenwichtige energiemix. De ACOD vindt het klimaat buitengewoon belangrijk en wij juichen de acties van verenigingen die daarvoor strijden dan ook ten zeerste toe. Het is echter niet de rol van de vakbond om te staken in het kader van klimaatacties. Onze 'corebusiness' als vakbond is het verdedigen van de rechten van werknemers – voor de ACOD dus het personeel van de openbare diensten. In die zin steunen wij de klimaatstrijd, die ook een sociale strijd is."

Wat staat er de komende weken nog op de agenda?

Chris Reniers: "Ik wil graag de aandacht vestigen op enkele Europese en internationale acties en thema's die de komende weken op de agenda staan. Zo is er op 27 maart in Brussel een grote betoging rond



Chris Reniers - voorzitter

'Fair Transport Europe', een Europese vakbondscampagne voor een rechtvaardige transportsector, die zich verzet tegen sociale dumping. Onze transportsectoren nemen deel aan die campagne.. Verder staat de maand maart ook traditioneel in het teken van de vrouwenrechten, met op 8 maart Internationale Vrouwendag. Die zet traditiegetrouw de strijd voor gendergelijkheid in de kijker – een thema dat beslist onze aandacht en jullie steun verdient! Afspraak daarvoor op één van de vele initiatieven die hierrond georganiseerd worden."

Volg de juiste werkwijze Uitbetaling syndicale premie 2018

Zoals ieder jaar dient u het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie in te vullen en op te sturen. We overlopen de juiste werkwijze.

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in het eerste kwartaal van 2019 het formulier syndicale premie 2018. Het aanvraagformulier bestaat uit vier delen. Let zeker ook op de volgende zaken:

- Controleer in deel A 'vak bestemd voor de afgiftdienst' of de gegevens juist zijn.
- Eventuele onvolledigheden of fouten kunnen gewijzigd worden in deel B van het aanvraagformulier.
- Het IBAN-rekeningnummer (te vinden in rubriek C 'vak in te vullen door het personeelslid'), dient verplicht ingevuld te worden.
- Vergeet niet het formulier te ondertekenen.
- Stuur het formulier op naar het secretariaat van de sector of het secretariaat van het intersectoraal gewest (adressen onderaan dit artikel) of geef het af aan de ACOD-militant op uw dienst.
- Doe dit zeker vóór 1 juli 2019. Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2018 wordt uitbetaald.

De syndicale premie 2018 wordt uitbetaald vóór 30 september 2019 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men meerdere formulieren. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald. Sinds 1 januari 2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk kunnen dus niet meer.

Einde van de duplicaten

Sinds 2012 kan de personeelsdienst waarvan u afhangt, u geen duplicaat meer bezorgen, zelfs niet wanneer uw formulier is zoekgeraakt, u het nooit ontvangen heeft of het structurele vergissingen inhoudt. Als u zich in een dergelijke toestand bevindt,



zijn er twee mogelijkheden, indien u wel degelijk recht heeft op uw vakbondspremie:

- Ofwel neemt u via mail of telefoon contact op met uw gewest/afgevaardigde/sector of gaat u snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem.
- Ofwel stuurt u een mail naar de vzw Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgsapod.be), met vermelding van uw naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD (als u dit kent), de referentie van uw werkgever(s) in 2018 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar.

In ieder geval ontvangt u van ons een vervangingsformulier dat u ons – indien nodig – verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat u kan worden betaald.

- **Opgelet: enkel aanvragen vervangingsformulieren 2018! Als gevolg van de wettelijke bepalingen omtrent de uitbetaling van de vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2017 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.**

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

Congresstraat 17-19, 1000 Brussel
brussel@acod.be
02/226.13.11

Nieuws van ACOD Limburg

Professor Wim Distelmans ontvangt prijs seniorencommissie ACOD Limburg

Ondanks het barre winterweer was de opkomst voor de jaarlijkse nieuwjaarsreceptie in Kermt hoog. Vrijwilligers van de seniorencommissie en ACOD Limburg legden de aanwezigen in de watten. Voor zijn uitzonderlijke verdienste bij het streven naar een waardig levenseinde, als

één van de pioniers in België voor de erkenning van palliatieve zorg, voor zijn inzet voor het recht op euthanasie en zijn werk als oprichter en voorzitter van LEIF (LevensEinde InformatieForum) gaf de seniorencommissie haar jaarlijkse prijs voor een sociaal bewogen persoon aan professor Wim Distelmans. Voorzitter Freddy Stox prees zijn baanbrekende en internationaal erkende werk en zijn benadering vanuit humaan oogpunt.

Naast een oorkonde en een kunstwerk van

Hasselts kunstenaar Ivo Konings, bestond de prijs uit een boekenpakket met werk van Samira Atillah, Eva Rovers en Bleri Lleshi, alle drie sprekers op de ACOD IDéé CAFé-avonden, die de seniorencommissie samen met de vormingsdienst opzet. Professor Wim Distelmans sprak in zijn dankwoord de aanwezigen toe over de blijvende aandacht die nodig is en de evoluties om tot een nog betere invulling van de kwaliteit van leven en een waardig levenseinde te komen.



Prijs jongerencommissie ACOD Limburg gaat naar INTER

Maryse Op 't Eijnde van de jongerencommissie van ACOD Limburg vatte de feestzitting van het GIUB aan, na het welkomstwoord van voorzitter Kevin Jordens, om INTER in de bloemetjes te zetten. Deze organisatie wil de interactie tussen mensen en omgeving verbeteren. Iemand heeft pas een handicap als die omgeving niet aangepast is aan de eigen mogelijkheden.

Algemeen directeur Wendy Metten lichtte hun werk toe bij het adviseren en ondersteunen om bereikbare, betreedbare, bruikbare en begrijpelijke situaties te maken, van ontwerp tot realisatie.

Het oog van jongerenvoorzitster Maryse viel op deze organisatie omdat zij zorgen voor toegankelijke muziekfestivals, zoals Pukkelpop, voor mensen met een beperking. De prijs die algemeen directeur Metten en regio coördinator Fenneken Spaan in ontvangst namen, was eveneens een

oorkonde, een kunstwerk van Ivo Konings en het boekenpakket met titels van Samira Atillah, Eva Rovers en Bleri Lleshi.

De catering tijdens de feestzitting werd verzorgd door de Genkse vrouwengroep HILAL, Visjal Auwerx zorgde voor de muzikale omlijsting en Stiene Billen van het FOS gaf een toelichting van hun projecten in zuidelijk Afrika, die we met onze vzw De Rode Phoenix mee ondersteunen.





Kans op consensus? Wanneer komt de trein naar een duurzaam sociaal overleg?

Op woensdag 13 februari heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront een nationale actiedag voor meer koopkracht gehouden. Ook de openbare diensten deden aan deze actie mee. Ook in de publieke sector is er nood aan een verhoging van de koopkracht en een minimumpensioen van 1500 euro. Toch waren dit niet de enige eisen.

Koopkracht en jobs voor de openbare sector

De openbare sector en de spoorwegen in het bijzonder hadden eveneens verzuchtingen: behoud van jobs, respect voor de sociale dialoog, beter evenwicht tussen werk en privé, een betere (lees: correcte) financiering van de overheidsdiensten en een einde aan de uitbesteding van onze taken aan private bedrijven.

We staan in dat verband nog even stil bij het transformatieplan van Proximus. Kort na Nieuwjaar kondigde het bedrijf aan dat er 1900 medewerkers weg moesten. Daarnaast zouden er wel 1250 worden aangeworven. Later bleek dat het er meer dan 2000 zouden zijn die weg moeten en de aanwervingen zullen waarschijnlijk niet bij ons, maar in lagelonenlanden gebeuren. Ook bij de spoorwegen worden we met het fenomeen van externalisatie geconfronteerd. Het is dus hoog tijd dat er op dat vlak een andere politiek gevoerd wordt.

Wanneer het economisch goed gaat, is het normaal dat ook de werknemers hiervoor worden beloond. Toch willen de werkgevers hiervan niet weten. Bovendien pleiten politici zoals Jan Jambon om het sociaal overleg niet meer te voeren binnen de Groep van Tien (op nationaal niveau),

maar binnen de bedrijven zelf. Als dit waarheid zou worden, zullen de werknemers in kleine bedrijven niet meer moeten dromen van een loonsverhoging. Wanneer dan nog eens de automatische loonindex op de schop zou gaan, zal men zeer snel vervallen in toestanden dat je, zelfs wanneer je werkt, niet meer rondkomt om de rekeningen te betalen. De 'working poor' noemt men deze bevolkingsgroep en in Europa zit deze groep in stijgende lijn. We importeren de politieke mistoestanden van Trump!

Weldra onderhandelingen over protocol van sociaal akkoord bij de spoorwegen

Bij de Belgische Spoorwegen dient er opnieuw onderhandeld te worden over een protocol van sociaal akkoord. Er zal eerst een evaluatie gemaakt worden van het vorige protocol om dan de besprekingen voor een nieuw sociaal akkoord op te starten. ACOD Spoor legt de nadruk op onder andere koopkracht, tewerkstelling en welzijn op het werk (werkomgeving en work-life). We zijn ons ervan bewust dat het geen wandeling in het park zal worden. De uitdagingen zijn groot. Toch zal de maatschappij kleur moeten bekennen. Er wordt steeds meer flexibiliteit gevraagd zoals onder andere nacht- en weekendwerk, en er zijn de centralisaties die van het personeel grotere verplaatsingen vergen en dikwijls een uitgebreidere kennis vereisen.

Ook om de problemen met de stiptheid op te lossen, zal er gevraagd worden om de beschikbaarheid van het rollend materieel te verhogen. In dat verband was er op 23 januari 2019 de Commissie Infrastructuur van de Kamer, waar de CEO's van de NMBS

en Infrabel toelichting moesten komen geven over de stiptheid van het treinverkeer. Daar werd gesteld dat de treinstellen te frequent pannes vertonen voor het vertrek, waardoor er meer prestaties tijdens het weekend en de nacht dienen geleverd te worden. Treinen die in de werkplaats staan, noemen bepaalde Kamerleden zelfs "veel geld dat slapend in de werkplaatsen staat". Uiteraard heeft men een punt wanneer gesteld wordt dat er te veel defecten zijn. Maar ons rijtuigpark is oud en de vervanging ervan werd rijkelijk laat beslist én op de levering van de nieuwe treinen zit... vertraging.

Bovendien dient men rekening te houden met het feit dat het niet evident is om zomaar overal nacht- en weekendwerk in te voeren. De installaties zijn hiervoor niet altijd geschikt, de bereikbaarheid laat soms te wensen over enzovoort. Toch beseffen we als vakbondsverantwoordelijken en ook onze leden als geen ander dat we dit debat zullen moeten aangaan. Wij blijven immers ijveren om het onderhoud van ons rollend materieel binnen ons eigen spoorwegbedrijf te houden en dit in ieders belang.

Wij gaan dit debat aan mits er begeleidende en sociale maatregelen toegepast worden. Het kan niet zijn dat dit zomaar opgelegd wordt zonder sociaal overleg en dat er geen rekening zou gehouden worden met de eisen en verzuchtingen van het betrokken personeel.

We geven alvast deze boodschap mee: de duurzaamste akkoorden zijn deze die in overleg en in consensus worden afgesloten.

Ludo Sempels

Waarom voerden we op 13 februari actie bij de Belgische Spoorwegen?

Op 13 februari 2019 bundelden de private en publieke sectoren hun syndicale krachten tegen een beleid dat elke zin voor realiteit heeft verloren. De bedrijven maken meer winst en de regering brengt de positieve economische conjunctuur in ons land aan als haar voornaamste daadkracht. Maar de werknemers worden nog steeds niet beloond.

Zelfs de geleverde inspanningen om de bankencrisis te overbruggen, worden genegeerd. Integendeel, we worden geconfronteerd met onrealistische besparingen en een verminderde koopkracht. De opgelegde besparingsmaatregelen van 3 miljard euro bij de spoorwegen door de regering-Michel-De Wever ondermijnen het werk-privéleven van zowel de werknemers als de reizigers: de verhoogde werkdruk bij het personeel en de verminderde dienstverlening die de reizigers dagelijks moeten ondervinden.

Bovendien hebben de besparingsmaatregelen een zware impact op het leefmilieu. Met deze besparingen maakt de regering

zich ongeloofwaardig in het huidige debat rond klimaatneutraliteit. Terwijl de Belgische Spoorwegen 3 miljard euro moeten besparen, worden salarismatens jaarlijks met 4 miljard euro gesubsidieerd. De files realiseren jaarlijks een economische stilstand van 8 miljard euro (cijfers VBO). De impact op het milieu is niet te berekenen en is onherstelbaar.

De Belgische Spoorwegen hebben de opgelegde besparingen structureel moeten compenseren met onder andere de volgende maatregelen en gevolgen:

- Operationele personeelstekorten met een familiale impact en een verhoogde psychosociale belasting (verhoogde werkdruk, minimale verlofmogelijkheden,...).
- Doorgedreven centralisaties van ondersteunende diensten, eveneens met een familiale impact voor de betrokkenen (lange verplaatsingen, kinderopvang, aankoop tweede wagen,...).
- Uitbesteden van ondersteunende spoorwegdiensten aan externe bedrijven.
- Sterk verminderd toezicht en aanwezig-

heid van personeel in de stations.

- Opgelegde besparingen maken een verhoogde koopkracht onbereikbaar (géén baremaherzelingen).
- Minder dienstverlenende contactpunten voor de reizigers (minder geopende loketten, minder stationspersoneel,...).
- Het uitblijven van een gegarandeerde tussenkomst voor andersvalide reizigers in real time wegens onvoldoende stationspersoneel.
- De parkingmogelijkheden aan de stations zijn meer en meer betalend (en zeker niet goedkoop!).
- Langere treinritten en minder stiptheid als gevolg van de opgelegde besparingen op het vlak van infrastructuur, materieel en personeel.

De opgelegde besparingen hebben een impact op onze spoorwegfierheid, het welzijn op het werk en onze familiale levenssfeer. De werknemers zijn de doeners. Niet de huidige beleidsmakers.

Het nationaal secretariaat van ACOD Spoor

- Een beter evenwicht tussen werk en privé
- Een vermindering van de werkdruk
- Een maximale dienstverlening door een correcte financiering
- Inzetten op groene mobiliteit
- Een einde maken aan de uitbestedingen aan private bedrijven
- Een versterking van de koopkracht van het spoorwegpersoneel



#algemenestaking #13feb

Dossier 'externalisering' CPS

Nog maar eens spoorwegexpertise op weg naar de privé

Eind december 2018 heeft de raad van bestuur van HR-Rail besloten om de diensten van Corporate Prevention Service (CPS) te 'externaliseren'. Een mooi woord om te zeggen dat die diensten in de nabije toekomst zullen worden toevertrouwd aan een privémaatschappij.

Deze beslissing kwam onverwacht en tegelijk hard aan bij iedereen, niet in het minst bij het personeel dat bij CPS is tewerkgesteld, des te meer wanneer je weet dat ze de laatste jaren al zware productiviteitsinspanningen hebben geleverd. Is deze externalisering de zoveelste aflevering van het vervolgfeuilleton 'De liberalisering van het Belgische spoorwegvervoer' of is er meer aan de hand?

Een korte historiek

De dienst Corporate Prevention Service (CPS) werd op 1 maart 1999 binnen de Belgische Spoorwegen opgericht en zou onder andere omstandigheden dan de huidige dit jaar zijn 20-jarig jubileum kunnen vieren. In 2010 werd besloten om er een externe dienst van te maken, mede ingegeven door het feit dat CPS op die manier de bevoegdheid kon verwerven om voor andere actoren binnen het spoorweggebeuren te kunnen optreden. Na de oprichting van HR-Rail werd in 2014 het plan opgevat om de bestaande medische diensten te hervormen. Dit resulteerde later in het project 'Prohealth' (2016-2019), waarbij de focus vooral ligt op het preventieve en minder op het curatieve handelen. In 2017 werd beslist om niet langer voor externe actoren te werken en zich volledig op de Belgische Spoorwegen te focussen.

De geleverde prestaties

Voorafgaandelijk moet worden vermeld dat in 2016 de wetgeving, die regelt hoe de wettelijk voorziene prestaties mogen worden aangerekend, het tarificatiesysteem drastisch naar beneden toe heeft aangepast. Daarnaast is het eveneens goed om weten dat CPS meer biedt dan wettelijk is voorzien. Een kort overzicht

van de geleverde prestaties, vier grote speerpunten, namelijk certificering, risico-beheersing, medisch toezicht en vorming:

- CPS is door de overheid erkend voor de medische certificatie van alle spoorwegveiligheidsfuncties.
- CPS inventariseert en evalueert, samen met de werkgever, de aanwezige risico's in de werkomgeving, onder andere via metingen, arbeidsplaatsbezoeken en risicoanalyses.
- CPS staat in voor de verplichte periodieke onderzoeken, voor de verplichte vaccinaties, voor de aanwezigheid op comités PBW en is betrokken bij de re-integratie van arbeidsongeschikte medewerkers.
- CPS beschikt over een uitstekend vormingsteam dat kwalitatieve vormingen organiseert, onder andere omtrent EHBO, psychosociaal welzijn (stress, vertrouwenspersonen, psychosociaal hulpverlener) en ergonomie (rugsparend werken, kantoorergonomie).

De aangehaalde redenen tot 'externalisatie'

Tijdens het strategisch comité van HR-Rail op 28 januari 2019 werden drie oorzaken naar voren gebracht. De voornaamste oorzaak zou, volgens HR-Rail, een budgettaire reden zijn.

CPS slaagt er niet in om het break-even-point te bereiken en er zou bijgevolg sprake zijn van een structureel tekort. Niet eens zo verwonderlijk als je rekening houdt met het feit dat de wettelijke tarieven naar beneden toe werden aangepast. Het blijft de vraag hoeveel NMBS, Infrabel en HR-Rail extra willen spenderen voor de diensten aangeboden door CPS die een groter domein beslaan dan wat wettelijk is voorzien.

Een andere oorzaak zou haar oorsprong vinden in de 'mindere' kwaliteit van de geleverde prestaties. Moeilijk te associëren met het feit dat CPS de wettelijke bevoegdheid verworven had om prestaties te mogen uitvoeren voor andere spoorwegactoren dan de Belgische Spoorwegen en al helemaal niet wanneer men daarover vaag blijft. Tot slot werd ook gesproken over de krapte op de arbeidsmarkt om de nodige arbeidsgeneesheren te vinden. Dat is evenwel een algemeen gekend probleem, dat evengoed voor de privémarkt geldt.

De tijdslijn

De planning is strak getimed. HR-Rail zal de markt bevragen via een aanbesteding. Daartoe zal een lastenboek opgemaakt worden in samenwerking met NMBS en



Hoorzitting CEO's Gebrek aan stiptheid: wie is de schuldige?

Infrabel. Gehoopt wordt om in september 2019 een externe firma te kunnen aanstellen, die operationeel zou moeten zijn vanaf 1 januari 2020.

Het personeel

Voor het betrokken personeel werd in eerste instantie het volgende al afgesproken. Er komen interne maandelijkse overlegmomenten. Binnen de schoot van de nationale paritaire subcommissie wordt een werkgroep opgericht om de verschillende mogelijkheden voor al het betrokken personeel bij de overgang in de breedst mogelijke zin te onderzoeken en te begeleiden. Juridisch wordt nagegaan wat de mogelijkheden zijn voor zowel het statutair als het contractueel personeel. Voor het overige personeel zal worden toegezien dat er niet ingeboet wordt op het algemeen welzijn en de verschillende welzijnsdomeinen op het werk.

Besluit

Laat ons duidelijk zijn: we gaan niet akkoord met deze externalisering. De aangehaalde redenen overtuigen ons niet en we zijn absoluut gekant tegen het uit handen geven van de spoorwegexpertise ter zake. We maken ons ernstig zorgen over de impact die dat alles zal hebben op de spoorveiligheid in het algemeen. Voor ons zijn de CPS-diensten corebusiness!

Lugil Verschaete



Op woensdag 23 januari organiseerde de Commissie Infrastructuur van het federaal parlement een hoorzitting over 'stiptheid'. In de voormiddag werden de drie vakbonden van de nationale paritaire commissie uitgenodigd. De erkende organisaties ACOD Spoor en ACV Transcom waren aanwezig en hebben elk hun visie over de problematiek 'stiptheid' gedeeld. In de namiddag werden de CEO's en hun medewerkers gehoord door de leden van de commissie.

ACOD Spoor heeft de volledige zitting bijgewoond (van 10 tot 20.30 uur) en mocht vaststellen dat de grootste politieke fractie het niet nodig vond om de antwoorden op de eigen gestelde vragen te aanhoren... Een optreden in Terzake was voor de betrokken volksvertegenwoordigster een reden om te spijbelen: geen bosbrosser, maar een Kamerbrosser.

Als grootste spoorwegvakbond nam ACOD Spoor wel zijn verantwoordelijkheid en wees onder andere op de volgende punten om het gebrek aan stiptheid te duiden:

- De politieke context: opgelegde besparingen van 3 miljard euro en de gevolgen hiervan (personeelstekorten met -4300

personeelsleden, verhoogde productiviteit, het uitbesteden en centraliseren van ondersteunende en operationele diensten, het verminderen van de interne en externe dienstverlening in de stations).

- De bedrijfsstructuur: de splitsing van de spoorwegen en de (operationele) gevolgen hiervan.
- De operationele werking: de verschillende regel- en communicatieorganen zijn niet op elkaar afgestemd, veel meer tussenschakels in de onderlinge samenwerking, geen automatische samenwerking meer maar via procedures tussen twee verschillende bedrijven, te krappe keertijden en te volle prestaties, concentratie van de seinhuizen, verminderde dienstbetoon in de stations (loketten, stationspersoneel, Securail,...),...
- De gevolgen van voorgaande aangehaalde punten op het personeel: verhoogde psychosociale druk, impact op de familiale levenssfeer, impact op het welzijn in de werkomgeving.

Gunther Blauwens

Fair Transport Europe Europese vakbondscampagne voor een rechtvaardige transportsector

'Fair Transport Europe' is een ETF-campagne (European Transport Workers' Federation, waarvan ACOD lid is) tegen sociale dumping in de Europese transportsector. De ETF vecht voor kwaliteitswerk voor transportmedewerkers en voor een veilige, betrouwbare en betaalbare service voor klanten. De Europese vervoerbonden bundelen hun krachten tegen oneerlijke concurrentie en uitbuiting. Op woensdag 27 maart kent de campagne haar apotheose: een Europese manifestatie in hartje Brussel.

De dagelijkse nieuwsberichtgeving wordt meer en meer gekenmerkt door sociale dumping en loonuitbuiting in de economische transportsector:

- Werknemers die naar andere landen worden gestuurd, worden vaak minder betaald dan lokale werknemers, waardoor lokale werknemers op hun beurt hun werk verliezen.
- Werkgevers en overheden respecteren de regels van rij- en rusttijden niet, waardoor werknemers gevaarlijke risico's lopen.
- Jobs verdwijnen door oneerlijke concurrentie omdat de kosten het belangrijkste criterium zijn en niet de kwaliteit, laat staan sociale rechtvaardigheid.
- Internationale bedrijven zijn vooral op zoek naar de goedkoopste contracten, waardoor de werknemers geen duidelijke toegang hebben tot de gezondheidszorg en sociale zekerheid.
- Werknemers worden gedwongen om kortlopende en onzekere contracten te aanvaarden.
- Een voortdurende vorm van onderaanneming, tijdelijk werk en schijnzelfstandigheid.

Bedrijven die blootstaan aan zware (en oneerlijke) concurrentie, kiezen te vaak voor het vermijden of misbruiken van de sociale regelgeving ten gunste van kortetermijnwinsten. Deze sociale dumping vermindert de lonen en verslechtert de arbeidsomstandigheden in de vervoerssector in heel Europa. Niet alleen op de weg, maar op het spoor, in de lucht en over het water. Het vergroot ook de kloof

tussen mensen uit verschillende nationale en professionele groepen. Dit is niet alleen een bedreiging voor de werkgelegenheid in de vervoerssector, maar ook een gevaar voor de sociale cohesie en het vertrouwen van de burgers in een open Europese samenleving.

Hoog tijd voor een rechtvaardige en sociale aanpak! De vervoerssector kan miljoenen kwaliteitsbanen voor Europeanen creëren. Met name de deelname van vrouwen aan het vervoer zal naar verwachting toenemen. Veilige contracten, adequate lonen en eerlijke arbeidsvoorwaarden zijn geen buitensporige eisen – het zijn universele rechten.

De ETF verwacht van de politiek een duidelijk engagement om kwaliteitswerk in de transportsector te verdedigen en te ontwikkelen. Dit is essentieel voor een eerlijk transport. De volgende voorstellen zullen, als ze worden uitgevoerd, zeker bijdragen tot een eerlijker vervoerssector, waar de werknemers zullen genieten van fatsoenlijke omstandigheden en een billijk deel krijgen van de rijkdom die ze helpen genereren.

1. Meer en rechtvaardige jobs voor Europese transportwerknemers

Volgens gegevens van de Europese Commissie waren er in 2015 in de EU-28 ongeveer 11,2 miljoen mensen werkzaam in de transport- en opslagsector (inclusief post- en koeriersdiensten). Hoewel de totale werkgelegenheid in de vervoerssector toeneemt, stagneert of krimpt de werkgelegenheid in verschillende sectoren (bijvoorbeeld in de luchtvaart).

Als vertegenwoordigers van de Europese transportwerknemers roepen wij op tot het scheppen van 250.000 nieuwe fatsoenlijke jobs tijdens het volgende mandaat van de EU-instellingen (2019-2024). Tegelijkertijd moeten jobs die door digitalisering of automatisering zouden verdwijnen, worden veiliggesteld door recycling of herkwalificatie. Dit komt overeen met ongeveer 2 procent van het huidige personeelsbestand in de transportsector. Er moet niet alleen aandacht worden be-

steed aan het aantal jobs, maar ook aan de kwaliteit ervan: voltijdse jobs en voor onbepaalde tijd, met fatsoenlijke lonen en arbeidsomstandigheden.

2. Europese vervoerswerknemers verdienen een loonsverhoging

In 2015 leefde bijna 10 procent van de werknemers in de 28 EU-lidstaten in armoede en dit percentage steeg. Vervoerswerknemers zijn kwetsbaar wegens het mobiele karakter van hun werk en de blootstelling aan sociale dumping (stagnerende en dalende lonen).

Een loonsverhoging – en dus meer koopkracht voor de werknemers – zou goed zijn voor de economie, voor de bedrijven, voor de groei, voor de werkgelegenheid en voor de werknemers. Europa moet zijn economische groei stimuleren met meer investeringen.

3. De Europese sociale rechten moeten bindend worden

De sociale wetgeving loopt achterop. ETF eist dat het Europees kader voor sociale rechten bindend en afdwingbaar wordt door middel van sluitende wetgevingsmaatregelen en passende sancties in geval van niet-naleving.

4. Oprichting van een 'Sociaal Europool'

De sociale wetgeving, zowel op EU-niveau als in een aantal lidstaten, heeft een fatsoenlijke norm, maar wordt niet goed toegepast. De ETF vraagt passende handhavinginstrumenten, waardoor zowel op Europees als op nationaal niveau kan opgetreden worden in geval van conflicten.

5. Openbaar vervoer voor alle Europese steden

Een goed functionerend openbaar vervoer is essentieel en maakt integraal deel uit van een moderne samenleving. In plaats van te privatiseren en de kosten te optimaliseren, moeten de Europese steden

werken aan een duurzaam, toegankelijk en betaalbaar vervoer voor iedereen. De ETF staat volledig achter de campagne #Our-PublicTransport en roept de EU-instellingen op om duurzame openbare vervoersmodi te ontwikkelen die een betrouwbare dienstverlening bieden voor een aanvaardbare prijs voor elke burger.

6. Stop aanvallen op individuele en collectieve rechten van werknemers

De vrijheid van vergadering wordt gewaarborgd door het Handvest van de grondrechten van de EU. De economische vrijheden hebben echter vaak voorrang boven deze rechten en onlangs heeft de Europese Commissie een frontale aanval gelanceerd op de rechten van luchtverkeersleiders door minimale dienstverlening mogelijk te maken en de lidstaten aan te moedigen het stakingsrecht, dat een legitiem recht is, te omzeilen. De ETF roept op om een einde te maken aan de vervolging en criminalisering van vakbondsactiviteiten. Er moet eveneens een einde komen aan de schendingen van de individuele en collectieve rechten van werknemers. De Europese instellingen moeten hierin hun verantwoordelijkheden opnemen.

7. Een eind maken aan gendergerelateerd geweld tegen vrouwelijke werknemers in het vervoer

De vervoerssector wordt nog steeds gedomineerd door mannen en slechts ongeveer 20 procent van alle werknemers zijn vrouwen. Uit een recente enquête van de ETF blijkt dat 63 procent van de vrouwelijke werknemers in het vervoer het slachtoffer is geworden van ten minste één recente daad van geweld op de werkplek en 25 procent gelooft dat geweld tegen vrouwelijke werknemers een veel voorkomend verschijnsel is in de transportsector. Daarom dringt de ETF er bij de EU-instellingen en de EU-lidstaten op aan een nieuw verdrag uit te werken om gendergerelateerde gewelddaden uit de wereld te helpen.

8. Sociale dimensie van automatisering en digitalisering

Automatisering en digitalisering zijn vandaag één van de grootste uitdagingen, niet alleen voor de Europese transportwerknemers, maar ook voor de samenleving als geheel. Als ETF zijn we niet tegen de veranderingen die dit met zich meebrengt, maar we dringen erop aan dat ze op een sociaal duurzame manier worden doorgevoerd en dat werknemers niet de prijs moeten betalen in naam van hogere winsten voor bedrijven. Het menselijke element

moet centraal blijven staan bij elke verandering met voldoende sociale waarborgen: sociale onderhandelingen, omscholing, werkgelegenheidsgaranties, het eventueel invoeren van een specifieke belasting om de sociale gevolgen te financieren,...

Gunther Blauwens

• Meer info? Bezoek de campagnewebsite op <https://www.fairtransporteurope.eu> of de Facebook-pagina <https://www.facebook.com/FairTransportEurope>.



**FAIR
TRANSPORT
FOR EUROPE**

**TOGETHER FOR
DECENT WORK!**

**STOP
SOCIAL
DUMPING**

**FAIR
TRANSPORT
YES!**

European transport workers are under attack, facing unfair competition, social dumping and exploitation. The result: job losses, poor working conditions, precarious contracts and low wages.

But another way is possible. Workers across Europe are joining forces. We demand that employers and politicians unleash the power of transport to create millions of quality jobs for Europe.

THAT'S FAIR TRANSPORT!

www.fairtransporteurope.eu
#FairTransport

Openbaar vervoer voor een beter klimaat Vlaamse regering toont gebrek aan ambitie

Op 27 januari sprongen 70.000 manifestanten in de bres tijdens de grootste klimaatmars ooit in de Belgische geschiedenis. Ook de milieuorganisaties verwijten de Vlaamse regering een onbegrijpelijk gebrek aan ambitie door de politieke keuzes die zij maakt op het vlak van openbaar vervoer.

Volgens ACOD TBM slaat de Vlaamse regering de bal compleet mis door de zware jaarlijks weerkerende besparing op het werkbudget van De Lijn. Zij voert een slecht en onbegrijpelijk beleid qua mobiliteit in Vlaanderen.

Besparingen op openbaar vervoer gaan verder

De onderfinanciering van de Vlaamse Vervoermaatschappij loopt al sinds 2009 gestaag op. Door de constante beperking van de werkmiddelen voor het tram- en busvervoer in Vlaanderen is het exploitatiebudget, sinds 2009 tot nu, al met meer dan 150 miljoen euro per jaar gedaald. Onbegrijpelijk dat de beleidsmakers anno 2019 zich kunnen blijven permitteren keuzes te maken die reizigers uiteindelijk naar (of opnieuw naar) de auto zullen



ACOD TBM Brussel Oproep tot kandidaten

Als gevolg van de syndicale verkiezingen van de plaatselijke afvaardigingen van de sector TBM-Gewestelijke Brussel, die zullen plaatsvinden op 14 en 16 mei 2019, wordt een oproep gedaan voor kandidaten. Om aan de voorwaarden te voldoen, moeten de kandidaten:

- Beantwoorden aan de statutaire voorwaarden die van kracht zijn.
- Een schriftelijke kandidatuur indienen, gericht aan Kd Rachik Mhossine, voorzitter van ACOD-TBM Brussel, Congresstraat 17-19 in 1000 Brussel of per mail aan mhossine.rachik@mivb.brussels en dit voor 15 april 2019 om 24.00 uur.

Een ontvangstbewijs zal per kerende post verstuurd worden.

drijven op termijn. Vlaanderen haalt nu al zijn klimaatdoelstellingen niet.

Afdwingbaar recht op openbaar vervoer verdwijnt

Ondertussen wordt de laatste hand gelegd aan het decreet Basisbereikbaarheid, dat het vroegere decreet Basismobiliteit vervangt. Het resultaat hiervan is dat het wettelijk 'afdwingbaar recht' op openbaar vervoer voor iedere Vlaamse burger verdwijnt onder deze regering.

Ecologische voetafdruk

Wij willen nu meteen een goede openbare dienstverlening en dringende investeringen in meer, kwaliteitsvol én betaalbaar openbaar vervoersaanbod voor iedereen. De Lijn moet haar ecologische en maatschappelijke rol vervullen. Een milieubewuste volgende generatie schreeuwt het momenteel met zovelen van de daken uit, dat zij haar ecologische voetafdruk zo klein mogelijk wil houden. Wij vinden het dan ook de verdomde plicht van de Vlaamse regering hieraan gevolg te geven en zware inspanningen te doen die leiden naar een expansieve groei van het openbaar vervoersaanbod. Want wat minister van Mobiliteit Ben Weyts ook moge beweren: neen, De Lijn kan niet meer met minder!

Rita Coeck

ACOD TBM Brussel Buitengewoon congres: oproep kandidaturen voor mandaat van secretaris

Dario Coppens, regiosecretaris van ACOD TBM in Brussel, gaat weldra met pensioen. Om hem te vervangen, organiseert ACOD TBM Brussel een buitengewoon congres op donderdag 25 april 2019 in het ACOD-gebouw in de Congresstraat 17-19 in Brussel. In overeenstemming met de statuten mogen enkel de leden van het Brussels secretariaat zich kandidaat stellen om hem op te volgen. De schriftelijke kandidaturen moeten gericht worden aan Mhossine Rachik (voorzitter) of Omar Boujida (ondervoorzitter), Congresstraat 17-19 in 1000 Brussel. Kandideren kan tot 15 april 2019 om middernacht. De postdatum geldt als bewijs.

Mhossine Rachik, Omar Boujida

De Post, dat is een duivenkot

Volgens onze minister van lopende zaken en bijna ex-politicus De Backer (Open VLD), moet bpost bestuurd worden door de raad van bestuur. Deze raad wordt voorgezeten door baron François Cornelis. Iemand voor wie de werknemers en hun vertegenwoordigers 'quantité négligeable' zijn. Tegelijkertijd laat deze regering het na, ondertussen al meer dan een jaar, om drie vacante betrekkingen op te vullen in dezelfde raad van bestuur, omdat Open VLD en N-VA het niet eens geraken wie van beide partijen de 'neutrale' bestuurder mag leveren. Dit alles is een schande op het ogenblik dat het personeel uitgeperst wordt als een citroen en dat bpost de strijd van haar leven voert om te overleven in de harde markt van e-commerce.

ACOD Post stelt ook vast dat opnieuw een lid van het directiecomité van bpost binnenkort het bedrijf zal verlaten. Dit zal het vierde lid zijn van het directiecomité dat op zeer korte tijd bpost verlaat. Koen Beeckmans (Finance), Marc Huybrechts (MRS), Philippe Dubois (MSO) en nu Kurt Pierloot zoeken andere uitdagingen op, zoals dat heet. Dan zwijgen we nog van het verloop bij het senior en middle management. Hoe wil je dat in dit duivenkot het personeel vertrouwen in het management heeft?

Kurt Pierloot was één van de drijvende krachten tijdens de laatste onderhandelingen. Een taaie klant aan de onderhandelingsstafel, maar wel iemand die bpost in al haar facetten kent. Hij wordt vervangen door Henri Baudry Charles Marie de Romrée de Vichenet, die op zijn beurt vervangen wordt door Baudouin de Hepcée. Beiden verdienen we niet van een overdreven postaal hart, noch dat ze zich de werkomstandigheden kunnen voorstellen van hun werkvolk.

Hoe wil je in dit klimaat het huidige en toekomstige personeel overtuigen om vertrouwen te hebben in de toekomst en in een stabiele werkomgeving bij bpost? Dat zal een grote uitdaging zijn.

Jean-Pierre Nyns



UNI ACOD Post is ook actief in Europa

ACOD Post is niet alleen actief in België, ook op Europees vlak strijdt ACOD Post voor goede werkomstandigheden, jobs tegen een correcte verloning, het behoud van een kwalitatieve dienstverlening en postdiensten voor iedereen toegankelijk, waar je ook woont. Deze strijd gebeurt via de Europese dienstenvakbond UNI, waarvan ACOD Post actief lid is.

De Europese dienstenvakbond UNI vertegenwoordigt 272 nationale vakbonden in 50 landen. ACOD Post maakt deel uit van de UNI-sector Postal Services & Logistics.

Aanpassing Europese postrichtlijn

Momenteel ligt de focus op de aangekondigde aanpassing van de Europese richtlijn (97/67/EG). Deze richtlijn omschrijft de gemeenschappelijke regels omtrent de voorwaarden voor het aanbieden van postdiensten, inclusief het aanbieden van een universele postdienst. De oorspronkelijk richtlijn dateert van 1997 en werd aangepast in 2002 en 2008. Hiermee werd de basis gelegd voor de liberalisering van de postmarkt.

Nu, meer dan 10 jaar later, is Europa van

oordeel dat de richtlijn opnieuw moet worden aangepast aan de veranderende markt (digitale communicatie, webshops,...). UNI Europa heeft aan zijn leden hun input in het te voeren debat over de aanpassing van de richtlijn gevraagd, met het accent op de universele dienstverlening.

ACOD Post heeft samen met vertegenwoordigers van de Franse vakbonden samengezeten en een voorstel voor de evolutie van de Europese richtlijn over de markt voor postdiensten ingediend. UNI Europa zal aan de hand van de voorstellen

van de verschillende leden een gezamenlijke tekst opstellen en aan het Europees Parlement overmaken.

Werkomstandigheden

Vandaag zien we een nieuwe categorie van 'arme' werkers, niet of weinig beschermd, die concurreren met de werknemers van de Europese posten of met hun subco's door zeer agressieve prijzen te hanteren. Het resultaat van puur kapitalisme en de liberale politiek door de ontwikkeling van sociale dumping met slechts één doel: financiële rentabiliteit en onmiddellijke winst. Dit heeft ook een impact op de kwaliteit van de dienstverlening, de tarieven en het postale netwerk.

Wij eisen voor alle werknemers van de sector Post & Logistiek een leefbaar loon, goede werkomstandigheden en voldoende sociale bescherming. De uitreiking moet voor alle Europeanen hetzelfde zijn, ongeacht hun woonplaats (stedelijk of landelijk)

en dit zowel voor de brieven, als voor de kranten en de pakjes.

Dienstverlening

Voor de kwaliteit van de universele dienstverlening is het belangrijk om de huidige periodiciteit van minimaal 5 dagen op 7 te behouden. Het is cruciaal voor de sociale samenhang en de toegang tot de universele dienstverlening om een kantorennetwerk van goede kwaliteit en lokale distributienetwerken (postbodes) te onderhouden.

Uiteraard zijn het niet alleen de vakbonden die hun standpunt omtrent de universele dienstverlening aan Europa overmaken. De Europese groep van regulatoren (ERGP) zal ook zijn visie overmaken. En dan zijn er nog een heleboel private postoperatoren die hun zienswijze kenbaar zullen maken. Er zal op alle niveaus worden gelobbyd, dat is zeker.

In het kader van deze evaluatie van de

Europese richtlijn heeft de Europese Commissie een studie besteld omtrent de 'Behoeften van de gebruikers in de postale sector'. Het eindrapport van deze studie wordt eind september 2019 verwacht.

Tegen midden 2020 zou de aanpassing van de Europese richtlijn een feit moeten zijn. Samen met UNI Europa blijven we dit dossier opvolgen en werken we aan een sociaal Europa.

Jean-Pierre Nyns



bpost Dienstorganisatie 2019

Naar jaarlijkse gewoonte geven we de dienstorganisatie weer voor het nog prille jaar.

Wettelijke feestdagen

De 10 wettelijke feestdagen in 2019:

Datum	Dag	Feestdag
1 januari	Dinsdag	Nieuwjaar
22 april	Maandag	Paasmaandag
1 mei	Woensdag	Feest van de Arbeid
30 mei	Donderdag	O.L.H. Hemelvaart
10 juni	Maandag	Pinkstermaandag
21 juli	Zondag	Nationale feestdag
15 augustus	Donderdag	O.L.V. Hemelvaart
1 november	Vrijdag	Allerheiligen
11 november	Maandag	Wapenstilstand
25 december	Woensdag	Kerstmis

Aansluitend worden hierna het aantal wettelijke feestdagen vermeld dat samenvalt met de dagen van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige jaar dezelfde arbeidsregeling verzekert, namelijk een LM (inactiviteitsdagen zaterdag en zondag), LS (inactiviteitsdagen weekday en zondag) of LD (inactiviteitsdagen 1 weekday en zaterdag.) gedurende het volledige kalenderjaar:

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

Een voorbeeld van een LM-uurregeling (met, ter herinnering, zaterdag en zondag als inactiviteitsdagen): recht op 1 vrije wettelijke feestdag (1 dag voor zondag).

Een voorbeeld van een LS-uurregeling met als inactiviteitsdagen maandag en zondag, die hebben recht op 4 vrije wettelijke feestdagen (3 dagen voor maandag + 1 dag voor zondag).

Een voorbeeld van een LD-uurregeling met als inactiviteitsdagen vrijdag en zaterdag: recht op 1 vrije wettelijke feestdag (1 dag voor vrijdag).

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

Een voorbeeld: een uitreiker AD (LM) die gedurende één of meerdere weken een LS-dienst uitvoert, met op maandag zijn inactiviteitsdag, heeft recht op een vrij te nemen feestdag voor de

wettelijke feestdagen die in deze periode vallen op een maandag. Hij wordt ook bezoldigd voor zijn werk op de desbetreffende zaterdag, maar verliest hier dan het recht op een vrije wettelijke feestdag die in deze week of weken vallen op een zaterdag.

Specifieke organisaties in 2019: dagen met aangepaste dienstverlening en vastgelegde verlofdagen

• Dagen met aangepaste dienstverlening

Er worden bij bpost vijf dagen met aangepaste dienstverlening (uitreiking pakken, kranten, tijdschriften) georganiseerd, geïnspireerd op de 'bank holidays'. Voor 2019 zijn dat:

- 19 april (Goede Vrijdag)
- 31 mei (brugdag na O.L.H. Hemelvaart)
- 16 augustus (brugdag na O.L.V. Hemelvaart)
- 15 november (dag van de dynastie)
- 26 december (tweede kerstdag)

Ter rechtvaardiging van de afwezigheden op de bedoelde dagen zullen er geen wettelijke verlofdagen worden opgelegd. De dagen met aangepaste dienstverlening zullen, volgens de voorhanden zijnde saldi, worden ingevuld door het niet plannen van medewerkers, het opleggen van rust of van extralegaal verlof. De praktische modaliteiten zullen per business bepaald worden en na de eerste 'bank holiday' (19 april 2019) zal er in het strategisch comité een grondige evaluatie plaatsvinden.

• Vastgelegde verlofdagen

Retail

De Cluster Managers zullen, in overleg met de sociale partners, een lijst opstellen van de kantoren die zich bevinden op locaties waar:

- De plaatselijke feestdag een reële weerslag heeft op de economische activiteit (kantoor onbereikbaar, alle winkels gesloten,...).
- De veiligheid van de kantoren of van de personeelsleden in het gedrang kan komen op de dag van de plaatselijke feestdag.

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

Mail Operations (Sorting/Logistic), Parcels & Logistics in LD en technici van FM

De LD-activiteiten op de zondagen 21 april 2019, 9 juni 2019 en 10 november 2019 worden opgeschort. Voor die data werd er beslist de afwezigheden te regelen via de rustfeestdag die wordt verworven op de daaropvolgende maandag. Indien er geen rustfeestdag wordt opgebouwd op maandag, zal de afwezigheid geregeld worden volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust.



De LD-activiteiten op donderdag 31 oktober 2019 worden opgeschort. Voor die datum werd er beslist de afwezigheden te regelen door de vrije wettelijke feestdag ter compensatie van 1 november vast te leggen op 31 oktober.

Sorting/Logistic, Parcels & Logistics, technici van FM voor de activiteiten voorzien in de nachtvacatie van dinsdag 24 december 2019 en dinsdag 31 december 2019

De activiteiten op dinsdag 24 december 2019 en 31 december 2019 worden opgeschort. Voor die data werd er beslist om de afwezigheden te regelen via de rustfeestdag die wordt verworven op de daaropvolgende woensdag. Indien er geen rustfeestdag wordt opgebouwd op woensdag, zal de afwezigheid geregeld worden volgens de volgorde van de prioriteiten die van toepassing is op het nemen van verlof en rust.

Bank Holiday

Momenteel wordt in iedere werkomgeving gediscussieerd over de organisatie van de 1ste opgelegde verlofdag, die op "goede" vrijdag 19 april 2019, valt. Er worden veel vragen gesteld en dikwijls voelen personeelsleden zich gefrustreerd. De vele vragen, het onbegrip en de werklast na de opgelegde dag, houdt de mensen terecht bezig. Het helpt ook niet dat sommige managers het begrip "Chinese vrijwilligers" hanteren als het om de distributie van kranten en pakken gaat. Anderen hebben gelijk als ze stellen dat ze enerzijds op vrijdag 19 april verplicht worden om een dag verlof te nemen, terwijl ze anderzijds de dag erna (voor diegenen die zaterdagdiensten doen) geen dag verlof kunnen krijgen om met hun kinderen naar het paasevenement, georganiseerd doorbpost, te gaan.

Breng ACOD Post op de hoogte van alle problemen die de organisatie van vrijdag 19 april 2019 en de daaropvolgende werkdagen veroorzaakt. Wij zullen dit zeker meenemen naar bpost in de evaluatie van deze opgelegde verlofdag.

Elektriciteitsproductie van de toekomst Ook nucleair of niet?

Reeds meerdere jaren slaagt de federale overheid er niet in om een coherent energiebeleid te hanteren, vooral op het vlak van de nodige productiecapaciteit voor elektriciteit. Natuurlijk wordt dit nog versterkt door een sterke versnippering van de beleidsniveaus in België. Dit werkt een energiebeleid met verschillende snelheden en uitgangspunten fel in de hand. ACOD Gazelco blijft al vele jaren herhalen, misschien tot vervelens toe, dat het productiepark ook in de nabije toekomst zou moeten bestaan uit een realistische mix van productiemiddelen.

Wat met de kernuitstap?

Een eventuele kernuitstap wordt bij wet bepaald, wat betekent dat iedereen deze moet uitvoeren zoals deze geschreven en uitgevaardigd werd. Of men daar nu achter staat of niet, is irrelevant. Wetten kunnen natuurlijk ook gewijzigd worden en ACOD Gazelco gaat ervan uit dat dit eventueel gebeurt in functie van alle consumenten. Bij de rechtstreeks betrokkenen uit de energiesector bestaat een ruim aanvoelen dat na de komende federale verkiezingen meerdere politieke partijen hun standpunt omtrent het nucleaire productiepark in België gaan wijzigen – wellicht op basis van het argument van de onvermijdelijke noodzaak.

Welke mix werkt?

Hierbij wordt openlijk gesproken over een verlenging van minstens twee nucleaire eenheden. Elke vorm van elektriciteitsproductie heeft voor- en nadelen, slechts weinigen durven deze blijkbaar allemaal met elkaar af te wegen en deze ook objectief uit te leggen aan alle consumenten. Een energietransitie die volop bezig is, moet rekening houden met realiteiten en mag niet enkel gebaseerd zijn op ideologie of eigenbelang.

Meerdere hernieuwbare energiebronnen, zoals wind en zon, bieden niet de exclusieve oplossing door hun grote wisselvalligheid. Klassieke centrales, mogelijk aangedreven door aardgas of andere brandstoffen, kunnen overduidelijk de zeer belangrijke rol opnemen van ondersteuning van andere productiecapaciteit. Ook nog andere energiebronnen kunnen zeker een bestaansrecht opnemen in een haalbare energiemix.

Welke andere factoren spelen een rol?

Altijd moet evenwel rekening gehouden worden met de correcte kostprijs van elke keuze die gemaakt wordt. Deze moet ook altijd vooraf op een duidelijke manier aan alle consumenten uitgelegd worden. Daarnaast spelen nog andere maatschappelijke factoren een grote rol, zoals het milieu en het klimaat.

Voor ACOD Gazelco moet er ook bij elke keuze rekening gehouden worden met de impact op de tewerkstelling, inclusief goede loon- en arbeidsvoorwaarden voor het personeel. De kostprijs van alle onderdelen van een overeengekomen sociaal plan moet zeker ook deel uitmaken van een mogelijk ontmantelingsscenario van de nucleaire installaties.

De tijd dringt

Zeker is dat er niet langer getreuzeld kan worden met het uitvaardigen van een duidelijk en coherent beleid. Elke uitwerking ervan vereist enorme investeringen die er niet komen zonder stabiliteit in de regelgeving. Hopelijk wordt daarin voorzien dat productie zo veel mogelijk in België verankerd wordt, want import aan te hoge prijzen op piekmomenten betekent rechtstreekse export van tewerkstelling.

Overheden zouden bovendien best investeringen in toekomstgerichte productiemiddelen niet enkel overlaten aan een marktwerking, want dat betekent concreet ook een export van opbrengsten die niet ten goede komen van alle Belgische consumenten. Zolang dit globale kader onzeker blijft, hangen er zeer donkere onweerswolken boven de Belgische energiesector.

Het is evident dat hierdoor ook een zeer grote ongerustheid aanwezig is bij het betrokken personeel van onze sector. Ook het gevaar van onvoldoende aantrekkingskracht van de sector voor nieuw personeel is latent aanwezig. Wie wil immers bijvoorbeeld als techniker of ingenieur een loopbaan uitstippelen binnen een dergelijk onzeker kader? Vandaar nogmaals de onophoudelijke oproep vanuit ACOD Gazelco aan alle mogelijk betrokken politici in dit land: beslis wat het op lange termijn zal worden!

Jan Van Wijngaerden



Proximus Transformatieplan of afdankplan?

Na het woelige begin van 2019, de onduidelijkheid die er heerste en het eerste schot voor de boeg dat we lanceerden op 15 januari 2019, zijn we aan tafel gegaan om meer informatie te krijgen over 'het transformatieplan #shifftodigital' van de Proximus-directie. Waar staan we vandaag?

Proximus wilde ons gedurende twee maanden overladen met allerhande informatie, zonder daarbij enige klaarheid te brengen in waarom, hoe en wat er net op tafel ligt. Daar hebben we paal en perk aan gesteld. De ACOD vroeg dan ook als eerste, deels ook als drukkingsmiddel op de directie, om personeelsvergaderingen te organiseren. Het duurde meer dan vijf dagen vooraleer Proximus op die eenvoudige vraag durfde te antwoorden. Ongelooflijk, want iedereen verkeerde in de onzekerheid en vroeg informatie.

Uitholling van de sociale dialoog

Ongelooflijk was eveneens de passage in de Kamercommissie Infrastructuur. Niet alleen zagen we er het blinde geloof van de rechtse partijen dat alles wel goed zou komen en dat het een 'natuurlijke evolutie' is om mensen bij het huisvuil te zetten. Tegelijk begrepen we dat de CEO van Proximus de wet van 21 maart 1991 wenst aan te passen. Het zou immers een concurrentieel nadeel zijn om akkoorden te moeten afsluiten met de vakbonden. Niet alleen het sociaal overleg is een handicap, maar vooral de daaruit voortvloeiende



lonen, verlopen, arbeidsvoorwaarden en allerhande voordelen voor de medewerkers zijn de pijnpunten volgens deze directie. De ACOD herinnert mevrouw Leroy er graag aan dat haar voorgangers wel in staat waren tot een sociale dialoog en daaruit voortvloeiende akkoorden, terwijl ze daarbij nooit de dominantie op de telecommarkt verloren.

Totaal gebrek aan respect voor de medewerkers

Voor de ACOD zijn de bovenstaande uitspraken en standpunten een slag in het gezicht van de duizenden werknemers die zich dagelijks uitsloven om het bedrijf winstgevend te houden. Ze zijn onaanvaardbaar, te meer omdat we de resul-

taten daarvan mochten vernemen in de ondertussen georganiseerde infosessies. Het is duidelijk dat Proximus de loon- en arbeidsvoorwaarden fundamenteel wenst te herzien in die zin, dat het minder moet worden voor iedereen.

Buiten de 1900 mensen die men op straat wil zetten (en de 900 die op natuurlijke wijze vertrekken), zijn dus ook de overblijvende medewerkers het slachtoffer. Ze zullen immers met minder collega's meer werk moeten doen in slechtere arbeidsomstandigheden en voor minder verloning. Deze directie vindt bijvoorbeeld dat als je twee kwartalen je (verkoop)objectieven niet haalt, je eigenlijk een einde stelt aan je contract! Iedereen weet dat het systeem van objectieven nergens op lijkt en Proximus ernaar streeft dat minstens 20 procent dat objectief niet haalt. Een verdere verhoging van de werkdruk voor een lagere verloning is voor de ACOD onaanvaardbaar en onbespreekbaar.

Vragen? Contacteer ACOD!

We maakten het standpunt van ACOD Telecom-Vliegwezen over het transformatieplan 'shifftodigital' duidelijk tijdens de informatievergaderingen voor het personeel op 11 en 12 februari 2019. Merkwaardig genoeg kon dat niet digitaal, want van Proximus mogen we als vakbond niet live streamen zoals de CEO of gebruik maken van de #WAP om te communiceren met de medewerkers.



Aangezien we niet alle vragen konden ontvangen en beantwoorden tijdens deze sessies, creëerden we met ACOD een aparte website www.1900jobs.org en dito mailadres 1900@acod.be. Daarop kunnen jullie terecht met al jullie vragen. Onze strijd stopte immers niet op de nationale stakingsdag van 13 februari!

De meest gestelde vraag tijdens de infosessies was heel duidelijk: hoe staak ik? Dat de stakingsbereidheid groot was, bleek dan ook op de stakingsdag zelf. Er waren callcenters waar 90% in staking was, tientallen winkels waren gesloten en de Proximus-torens in Brussel waren leeg en verlaten. Opmerkelijk was ook de reactie van de lassers, waarvan sommigen al direct na de infosessie in staking gingen op maandag 11 februari. Zij kondigden aan dat zij hun actie zullen voortzetten!

Wat na de staking van 13 februari 2019?

ACOD is vast van plan op basis van de verschillende voorstellen die we al kregen van de medewerkers om een eigen transformatieplan 2.0 op te maken. Daarbij zal de menselijke en niet de artificiële intelligentie centraal staan. We willen daarmee een einde maken aan de digitaliseringsgolf die onophoudelijk beknipt op medewerkers, verlof en loon.

Wij willen van Proximus opnieuw een groeiend en bloeiend bedrijf maken, zonder miskopen in Amerika en callcenters in Marokko. Tewerkstelling in België moet daarvoor de basis vormen.

Bart Neyens

Brussel Airport Company Veiligheid is méér dan een vodge papier

Het nieuwe jaar begon ook op de luchthaven van Zaventem niet onopgemerkt en het belooft nog woeliger te worden! Brussels Airport Company (BAC), het Directoraat-Generaal van de Luchtvaart (DGLV) en de federale politie vonden het weer nodig om achter de rug van de vakbonden om akkoorden te sluiten over hoe zij de regelgeving interpreteren.

Op 9 januari 2019 vernamen de luchthaveninspecteurs dat ze hun wapen moeten afgeven. De facto gaat het beveiligingsniveau omlaag, terwijl de terreurdreiging nog steeds even hoog blijft. Niet alleen verdween het wapen, maar ook andere door minister Bellot beloofde en met door woorden van de directie van BAC ondersteunde beschermingsmiddelen worden tot op heden niet voorzien.

Klap op de vuurpijl is natuurlijk dat een heel pak inspecteurs hun mandaat niet verlengd zagen worden en dat de praktische organisatie om over te gaan naar de DAB Politie meer dan amateuristisch is (dag op voorhand verwittigen, enkel Nederlandstaligen uitnodigen en dergelijke meer). Noch BAC, noch DGLV, noch de bevoegde minister hebben aandacht voor de belangen van de passagiers of het personeel.

BAC doet maar wat

Dat BAC een personeelsbeleid voert zonder al te vele visie, bleek nog maar eens toen het plots ontdekte dat de brandveiligheid van Pier A en B niet gegarandeerd kan worden en daarom ineens de gehele minimumbezetting en inzet van de brandweer op zijn kop wilde zetten. Hier stak de ACOD een stokje voor. De directie moet haar verantwoordelijkheid eindelijk beginnen nemen. Veiligheid geldt immers voor iedereen: passagiers én personeel. De ACOD zal daar op blijven toezien.

Functieclassificatie

Dat BAC de boel tracht te belazeren, hebben we met ACOD op nog een andere

manier kunnen aantonen, namelijk de functieclassificatie van de brandweer. Jarenlang zeggen we dat er sprake is van manipulatie en misbruik van dit systeem. Afgelopen maand werd dit bevestigd door de externe beroepscommissie. Die heeft de directie de wacht aangezegd om voor 15 juni 2019 een grondige en eerlijke oefening te maken voor de brandweer (en bij uitbreiding het gehele bedrijf) om iedereen naar waarde te schatten en ook dusdanig te vergoeden.

Staking op 13 februari: ieder zijn deel

“Money is not an issue”, zegt de CEO steeds, dus wij eisen ook ons deel van de winsten die er gemaakt worden op de luchthaven. Dat is de reden waarom we eveneens bij de luchthavenuitbater een stakingsaanzegging hebben gedaan voor 13 februari 2019. Als we Marc Descheemaeker, voorzitter van de raad van bestuur en mislukt N-VA-paradepaardje, horen toeteren in de media dat het de fout is van de vakbonden dat de economie meer dan 10 miljoen euro zal verliezen bij een staking op de luchthaven, dan is onze conclusie duidelijk. De werkgevers moeten die miljoenen dan maar eerlijker verdelen! Of dacht hij dat zijn vergoeding als lid van de raad van bestuur ‘geproduceerd’ wordt door de holle leuzen die hij in de media spuit? De ACOD weet beter, net als de brandweer, de inspecteurs, de administratieve krachten, de technici en de andere werknemers op de luchthaven. Zij zorgen immers voor de meerwaarde.

ACOD Telecom-Vliegwezen staat klaar om in een strijdbaar jaar je rechten te verdedigen. Onze militanten zullen in de komende maanden actiever dan ooit op de werkvloer aanwezig zijn. Spreek hen aan en geef hen de nodige informatie om de debatten open en eerlijk te kunnen voeren.

Bart Neyens

Even voorstellen

Wat doet de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid der Werknemers?

De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid der Werknemers (RSZ) vervult een elementaire taak binnen de sociale zekerheid, die één van de fundamentele bouwstenen is van onze Belgische samenleving, namelijk solidariteit tussen de werkenden en werklozen.

De RSZ int de sociale bijdragen, verzamelt de loongegevens en financiert de verschillende takken van de sociale zekerheid (kinderbijslag, werkloosheid, pensioen, ziekteverzekering, vakantie,...). Daarnaast ondersteunt de RSZ via bijdragevermindering het doelgroepenbeleid van de regionale overheden, zoals de verminderingen die een werkgever ontvangt bij indienstneming van een jongere, langdurig werkloze,... Op die manier probeert het beleid tussen te komen in het gedrag van de werkgever.

Naast het werknemersstatuut, beheert de RSZ tevens de sociale zekerheid voor zeelieden, de overzeese sociale zekerheid en het Fonds voor de sociale maribel van de publieke sector.

Een belangrijke taak bestaat uit het informeren en begeleiden van werkgevers en sociale dienstverrichters (sociale secretariaten). Daarnaast is het ook belangrijk dat er controle is op fouten bij de aangiften.

De gegevens die de RSZ verzamelt over tewerkstelling, lonen en arbeidstijden, stellen ze via de Kruispuntbank ter beschikking aan de diverse instellingen van de sociale zekerheid. Deze gegevens vormen de basis voor de toekenning en berekening van de sociale rechten van werknemers.

De RSZ-inspectie heeft een belangrijke rol in het bewaren en versterken van de sociale bescherming van werknemers. De inspectiedienst heeft als kerntaak om na te gaan of de sociale wetgeving



correct wordt toegepast. Ze gaan actief op zoek naar fraudefenomenen: is de werknemer aangegeven aan dimona (zwart werk), zijn het loon en de verschillende vergoedingen aangegeven, is er sprake van schijnzelfstandigheid, is de buitenlandse arbeidskracht die in België tijdelijk een opdracht uitvoert, correct sociaal verzekerd in het juiste land,...?

Een correcte en tijdige inning van de sociale bijdragen is voor de RSZ primordiaal. Het is de basis om onze sociale zekerheid op peil te houden.

Gino Hoppe, Nicolas Pintelon

Jong ACOD Overheidsdiensten

Ben je jong en werk je voor de Vlaamse of federale overheid?

Wie zijn we?

Wij zijn een groep jongeren die allen werkzaam zijn binnen de Vlaamse en federale overheidsdiensten. Samen willen we de syndicale werking voor jongeren in onze sector opnieuw lanceren. Samen met ons kan je dan je stem als jonge werknemer in een Vlaamse of federale overheidsdienst syndicaal laten doorwegen in thema's die jou aanbelangen.

Wat zoeken we?

Mensen die willen meewerken aan een

nieuwe en frisse kijk op de maatschappelijke problemen waarmee we dagelijks geconfronteerd worden. Mensen die bereid zijn om actief deel te nemen aan acties om onze stem als jongeren te laten horen.

Wat doen we?

Bij acties spelen we een ondersteunende rol met onze inbreng en eigenheid. Ook willen we jonge werknemers van de Vlaamse en federale overheid informeren over dossiers die bij hen spelen: werknemersrechten, combinatie werk-gezin, promotiekansen, de gevaren van privatiserin-

gen en interim-werk,... Regelmatig komen we samen om onze ideeën te bespreken en onze krachten te bundelen om samen in actie te gaan.

Dus?

Ben jij iemand die jonger is dan 35 en graag mee wil werken aan een nieuwe frisse kijk? Twijfel dan niet en neem contact op met ons. Je reiskosten worden vergoed en de lunch staat klaar.

Meer info: gino.hoppe@acod.be

Justitie

Nieuwe arbeidstijdregeling medewerkers toezicht en beheer zorgt voor frustraties en angst voor privatisering

Halfweg december vorig jaar werd aan de medewerkers toezicht en beheer van de justitiepaleizen, kortweg MTB'ers, een nieuwe arbeidstijdregeling voorgelegd. De arbeidstijdregeling startte op 1 januari 2019. Voor de MTB'ers was dit de laatste druppel...

Al jaren worden de MTB'ers geconfronteerd met een tekort aan personeel, onzekerheid over hun functie, onaangepaste kledij en dergelijke meer. De arbeidstijdregeling blijkt zowel op sociaal als op financieel vlak erg nadelig te zijn, met onder andere de afschaffing van de zondagsprestaties, andere regels met betrekking tot de wachtprestaties en lage nachtvergoedingen.

Niemand tevreden

De omzendbrief zorgde voor heel wat onrust en ongenoegen in alle justitiepaleizen van het land. Er waren frustraties, ongelof en verwarring bij de medewerkers toezicht en beheer door onder andere een verkeerde woordkeuze van de overheid in de omstreden omzendbrief. Er wordt verwezen naar onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties. Deze bewoordingen zorgden ervoor dat het personeel dacht en nog steeds denkt dat onze vakbond hier zomaar zijn akkoord heeft gegeven om die arbeidstijdregeling in te voeren. Dit terwijl het tegenovergestelde geldt en dit zelfs concreet werd vastgelegd in een proces-verbaal van niet-akkoord. Naast de medewerkers toezicht en beheer, hebben we ook heel wat grieven mogen ontvangen van magistraten, griffiepersoneel en advocaten. Hieruit is duidelijk gebleken dat de medewerkers toezicht en beheer een onmisbaar onderdeel geworden zijn binnen de rechterlijke orde en dat ze door zowel dichte als minder dichte collega-personeelsleden in alle opzichten worden gesteund.



Gebrek aan budget en steeds meer uitbesteding

De medewerkers toezicht en beheer staan in voor het toezicht binnen en rond onze justitiepaleizen. Bij het uitoefenen van hun functie komen ze regelmatig in contact met burgers. Vaak zijn zij als eerste ter plaatse, waardoor ze zich vaak in een kwetsbare positie bevinden.

Aangepaste kledij, aangepast materiaal en concrete opleiding zijn dan ook van essentieel belang voor een correcte uitoefening van de functie. Ook hier heeft de bevoegde overheid geen oren naar en blijven ze het alom gekende zinnetje 'geen budget' gebruiken als hier concrete vragen naar worden gesteld. De medewerkers toezicht en beheer zijn genooddaakt om kledij te lenen bij collega's, mensen van het veiligheidskorps of in bepaalde gevallen zelf aan te kopen.

De uitvlucht van de besparingen wordt al jaren gebruikt, toch blijken er wel voldoende budgetten te zijn om op diverse sites private bewakingsfirma's in te zetten om onze justitiepaleizen te beheren en te bewaken. Een fenomeen dat ons en het personeel binnen de rechterlijke orde heel wat zorgen baart. De medewerkers toezicht en beheer worden onderworpen aan verschillende screenings en controles vooraleer ze worden toegelaten tot de job. Bij aanvang van hun functie moeten zij de eed afleggen, een eed die toch wel waarde heeft in onze ogen. Private bewakingsfirma's leggen echter geen eed af, maar wat als er in de weekends alarm is in de justitiepaleizen en enkel de private firma's aanwezig zijn op de sites, dan hebben zij toegang tot het volledige paleis. Concreet betekent dit dat ze zomaar ongestoord toegang kunnen hebben tot dossiers, bewijsmateriaal,... Zoiets kan vandaag niet meer getolereerd worden.

Actiebereidheid is groot

De invoering van de nieuwe arbeidstijdregeling werd door ons heel serieus genomen. In snel tempo werd een federaal comité rechterlijke orde bijeengeroepen om na te gaan welke mogelijkheden er waren. Uiteindelijk werd beslist om in gemeenschappelijk vakbondsfront een algemene vergadering te beleggen in ons gebouw in Brussel. Uiteraard konden we dit enkel doen mits uitdrukkelijk akkoord van de directeur-generaal. Als drukkingsmiddel werd eveneens een stakingsaanzegging ingediend. Al snel ontvingen we het akkoord en kwam er een algemene

vergadering op 24 januari. De MTB'ers waren in groot aantal aanwezig. Tijdens de vergadering konden we onze leden al informeren dat de overheid ons opnieuw had uitgenodigd om rond de tafel te zitten. Dit overleg vond plaats op 28 januari. Daar hebben we drie concrete eisen op tafel gelegd: de afschaffing van de operationele dagplanning, de zondagsprestaties opnieuw invoeren en de nachttoelage (momenteel 1 euro bruto) in overeenstemming brengen met de nachttoelages in andere openbare diensten. Op heden hebben we enkel een mondelinge bereidwilligheid van de overheid om de zondagsprestaties opnieuw in te

voeren. Dit is voor ons absoluut nog niet voldoende. We houden nog steeds onze stok achter de deur om mogelijk over te gaan tot een 24 urenstaking en de arbeidstijdregeling aan te vechten bij de Raad van State. Een nieuw overleg met de directeur-generaal werd gepland op 12 februari. Uiteraard zullen we de eventuele nieuwe voorstellen van de overheid nauw opvolgen en in detail bekijken én ook de mening van onze leden MTB'ers meenemen in de verdere onderhandelingen.

Gino Hoppe, Ella Neirinck

Fedasil Speelbal van de politiek

Herinneren jullie de hoeraberichten van voormalig staatssecretaris voor Migratie Theo Francken nog? "De asielaanvragen dalen", beweerde hij. Daarbij had hij in eerste instantie niet verteld dat de regering een quotum hanteerde. De asielaanvragen daalden zogezegd, dus werden plaatsen afgebouwd en personeelsleden ontslagen. Enkele maanden later was het echter weer alle hens aan dek!

Tijdens de herfst stegen de asielaanvragen weer. De asielzoekers bleven op straat staan, enkel de zwaksten en gezinnen met jonge kinderen kregen voorrang op een asielaanvraag tot het Francken-quotum. De asielcentra moesten elk plekje benutten, plaatsen bij creëren in bestaande opvangcentra, ook al was alles volzet. Dit kon niet blijven duren.

Eind november moesten er plots extra plaatsen gecreëerd worden. Lommel en Moeskroen waren de eerste extra tijdelijke opvangcentra. De coördinatie van Lommel gebeurt vanuit OC Arendonk. Er volgde een oproep via mail en op i-net naar personeelsleden die graag een steentje bijdragen om de nieuwe tijdelijke centra mee op te starten. Hierdoor was er toch al ervaring aanwezig in de nieuwe tijdelijke centra.

Clausule in contracten voor personeelsleden

Contracten werden aangepast van standplaats. Vacatures stonden nog open en de selectiegesprekken vonden plaats begin januari 2019. Deze vacatures worden opengesteld met tijdelijke contracten van 3 of 6 maanden, in het beste geval. Personeelsleden krijgen nog nauwelijks een contract van onbepaalde duur. Mochten er dan toch vrijkomen, worden dit contracten van onbepaalde duur mét een clausule.

Dit betekent voor het personeel dat, als Fedasil (voor dat centrum bijvoorbeeld) geen subsidies meer ontvangt, deze contracten dan ook stoppen op het einde van dezelfde maand zonder begeleiding, opzeg of vergoeding. Door de drukte en/of onderbemaning worden er soms ook oproepen gedaan om te komen helpen op dispatching. Door onderbezetting van medisch personeel wor-

den er geen vaccinaties gezet en geen rx (tbc-controle) genomen. Is dit geen gevaar voor de volksgezondheid?

Politiek reageert niet op syndicale vragen

De ACOD heeft al tientallen keren geprobeerd om een gesprek te krijgen met de bevoegde staatssecretaris(sen), maar het bleef oorverdovend stil. Meer nog, zelfs het hoofdbestuur van Fedasil weigert iedere aanvraag voor een gesprek, overleg en/of onderhandeling. Deze situatie kan niet blijven duren. Vorige week werd, in gemeenschappelijk vakbondsfront, een aangetekend schrijven naar de minister gestuurd met duidelijke eisen. Indien hier geen reactie op komt, zien de personeelsleden geen enkele andere mogelijkheid meer dan actie te voeren.

Tony Six, Agnes Aerts



DG HAN Eindelijk aanwervingen in zicht

In 2018 heeft de ACOD zich enorm ingezet om de problemen aan te kaarten bij DG HAN, het directoraat-generaal voor mensen met een handicap. Dat loont nu.

In januari 2018 heeft de ACOD een stakingsaanzegging ingediend nadat verschillende gesprekken met de administratie van DG HAN en acties tot niets hadden geleid. Door die stakingsaanzegging kregen we vrij snel contact met het voormalige kabinet-Demir. Het was niet evident het kabinet te overtuigen dat het aanwerven van medewerkers een noodzaak is om de structurele problemen, die ze door onze toelichting uiteindelijk erkennen, op te lossen. Het vergde dan ook weken van overleg met volhardende overtuigingskracht en bewijzen om aan te tonen dat aanwerven essentieel is.

Eerste doorbraak

In juni 2018 kregen we dan het goede nieuws dat de staatssecretaris zou proberen om de nodige budgetten hiervoor vrij te maken. Het water tussen de verschillende regeringspartijen bleek al heel diep deze zomer en er werd niet onmiddellijk een akkoord voor het budget gevonden. Na allerlei politieke tussenkomsten en veel geduld van het personeel werd na de

verkiezingen van oktober, half november een akkoord bereikt. Een budget van 2,4 miljoen euro werd vrijgemaakt. Dit budget geeft de mogelijkheid om 28 nieuwe personeelsleden aan te werven en 38 tijdelijke contractuelen een vast contract te geven. Op een totaal personeelsbestand van ongeveer 300 personeelsleden is dit niet verwaarloosbaar.

In een persconferentie bedankte de staatssecretaris herhaaldelijk de ACOD. Deze persconferentie haalde veel media-aandacht wegens de niet zo evidente combinatie van een N-VA-politicus en een ACOD-delegatie die tot een akkoord kwamen. Het is voor onze delegatie dan ook niet makkelijk en eerder delicaat om publiekelijk geassocieerd te worden met een N-VA-politicus. Maar als vakbond is het onze taak om op te komen voor onze leden en we moeten erkennen dat de staatssecretaris het nodige gedaan heeft om het budget te voorzien. Geen enkel andere vakbond vond het opportuun de nodige stappen te ondernemen. Bij de eerste ontmoeting hebben wij als ACOD de verschillen in ideologie met de partij van de staatssecretaris onder de aandacht gebracht. Er werd afgesproken om dit dossier in het belang van het personeel zonder politieke spelletjes af te handelen.

Goede dienstverlening

In december trok de N-VA de stekker uit de regering en er volgde een herschikking van deze regering. We kregen minister Peeters (CD&V) als bevoegde minister voor DG HAN. Onze delegatie vreesde voor het verkregen budget. We kregen hierover diverse signalen, zowel positief als negatief. De ACOD nam contact op met het kabinet-Peeters en probeerde hen te overtuigen dat aanwervingen echt noodzakelijk waren. Eind januari kregen we de bevestiging dat het budget van 2,4 miljoen euro goedgekeurd was.

We kunnen dus eindelijk met positief nieuws komen naar onze leden. Dit zal ook de dienstverlening naar de zwaksten van onze maatschappij, de mensen met een beperking, ten goede komen. Dit is voor ons dan ook de essentie. We hebben de nodige personeelsleden nodig om een goede dienstverlening te verzorgen. Burgers moeten beseffen dat het belastinggeld dat geïnvesteerd wordt in openbare dienstverlening ook hen, familie of vrienden ten goede komt.

Kurt Sissau

Penitentiair bewakingsassistent Vorbereidingen aanwervingsexamens

Regelmatig organiseert Selor (www.selor.be) aanwervingsexamens voor de functie van penitentiair bewakingsassistent. De ACOD wil iedereen de mogelijkheid bieden om zich degelijk voor te bereiden.

We maken een onderscheid in voorbereidingen voor module 0 (instapkaart), die mensen zonder het vereiste diploma toegang geeft tot het examen, en voorbereidingen voor module 1 voor mensen die wel over het vereiste diploma beschikken. De geplande voorbereidingen voor module 0:

West-Vlaanderen

ABVV-gebouw, Zilverstraat 43, Brugge
6 mei 2019 (19 uur)

Kempen

Provinciaal Vormingscentrum, Smekensstraat 61, Malle
6 mei 2019 (19 uur)

Limburg

ACOD-gebouw, Koningin Astridlaan 45, Hasselt
8 mei 2019 (19 uur)

Oost-Vlaanderen

ACOD-gebouw, Bagattenstraat 158, Gent
9 mei 2019 (19 uur)

Antwerpen-Mechelen

ACOD-gebouw, Ommeganckstraat 49, Antwerpen
16 mei 2019 (19 uur)

Robby De Kaey

Defensie

De laatste rechte lijn naar een nieuwe regering

In plaats van goede voornemens op te lijsten voor 2019, hebben we een verlanglijstje gemaakt met de punten die we dit jaar nog graag willen verwezenlijken voor onze militairen.

Een korte samenvatting van de na te streven verwezenlijkingen, die uiteraard onvolledig is:

- Geen wijziging aan het pensioenstelsel van de militairen. Al onze verworven rechten blijven behouden.
- Geen vermindering van de wedde naar 60 procent voor langdurige zieken.
- Geen hervorming van de medische commissie voor gezondheid en reform (MCGR).
- Een betere arbeidsbescherming, vooral voor de oudere militairen. Voldoende functies blijven voorzien voor deze oudere populatie. Tijdig vervangen van vertrekkende militairen.
- De work-life balance verbeteren. Flexibeler kunnen werken, de uithuiszigheid verzilveren,...
- De attractiviteit van het militair beroep verbeteren door de invoering van een communicatietoelage, het aanwerven van statutaire militairen, de verhoging van de vergoedingen en toelagen, regionale opleidingen voorzien in Oost- en West-Vlaanderen.
- Duidelijkheid over de sluitingen van bepaalde kwartieren naar aanleiding van herstructureringen.

Regering in lopende zaken

Zodra een regering ontslag heeft genomen, worden er nieuwe verkiezingen georganiseerd. Dat is de regel, maar vorig jaar is dit anders verlopen. Op 21 december heeft Koning Filip het ontslag van de regering-Michel aanvaard en de regering belast met lopende zaken tot de verkiezingen in mei 2019.

Tot de lopende zaken behoren het dagdagelijkse bestuur van het land, de dringende zaken en het nemen van beslissingen in zaken die reeds waren ingezet voor het ontslag. In theorie houdt dit in dat de be-



foto: Pierre Courtejoie

leidsopties met een zodanig politiek belang, die enkel kunnen worden genomen door een regering in functie gebaseerd op een parlementaire meerderheid, moeten worden uitgesteld.

Een regering in lopende zaken werkt met voorlopige kredieten. Je voelt waarschijnlijk wel aan dat het de komende tijd moeilijk wordt om te bepalen welk dossier al of niet onder de noemer valt van 'normale voortzetting' en/of 'ingezette procedure'. Het is dansen op een slappe koord. Tijd om dit voor te leggen aan de minister.

Ontmoeting met minister van Defensie

Op 15 januari hebben we minister van Defensie Pieter De Crem ontmoet. Hier en daar werden er duidelijke antwoorden gegeven, maar over de dossiers waarvan hij nog geen kennis had, was hij eerder terughoudend.

Wat betreft het pensioendossier, is dit voor de minister in het kader van een regering in lopende zaken niet meer mogelijk. Hij vindt het wel belangrijk om het gedane werk niet zomaar overboord te gooien en het dossier verder te zetten in de volgende legislatuur. Ook de half-tijdse pensionering, de hervorming van

de MCGR en het ziekteverlof (60 procent van de wedde na 30 dagen) worden op de lange baan geschoven.

De minister wil binnenkort communiceren naar het defensiepersoneel, waarbij hij de volgende thema's wil belichten:

- Stand van zaken van het pensioendossier.
- De mogelijke uitvoerbare dossiers in de periode lopende zaken kenbaar maken (hij is bereid om dit zeer breed open te trekken).
- Duidelijke maatregelen die de attractiviteit van het militaire beroep doen verhogen.

In elk van deze domeinen hebben we uitvoerig onze standpunten en adviezen kunnen meedelen. Ons verlanglijstje werd bijna integraal op tafel gelegd. Nu maar afwachten wat de minister op onze onderhandel- of overlegtafel wil leggen. Duimen maar...

Hans Lejeune



Sectoraal akkoord Vlaams overheidspersoneel **Heropstart onderhandelingen** **centen-cao**

De Vlaamse regering heeft een legislatuur van 5 jaar die loopt van 2015 tot 2019. Normaal gezien sluiten we dan met de vakbonden een sectoraal akkoord cao af voor 5 jaar. Bij de start van de Vlaamse regering was het duidelijk dat ze geen middelen wilde vrijmaken voor een cao. Wij hebben toen met de andere vakbonden niet gekozen voor een volledige legislatuur-cao van 5 jaar, maar om binnen deze termijn te gaan onderhandelen over twee cao's.

De cao van twee jaar voor de jaren 2015-2016 was er één met kwalitatieve maatregelen voor het personeel, dus zonder centen. En daarna een kwantitatieve cao van 3 jaar voor de jaren 2017-2018-2019, dus met centen.

Na sterke en strategische druk op de Vlaamse regering hebben we toen de toezegging gekregen om voor het tweede deel van het sectoraal akkoord middelen te voorzien zoals ook in de privésector mogelijk is in het IPA. ACOD Overheidsdiensten gaat dus na de vele besparingen en indexsprong, voluit voor een stevige koopkrachtverhoging voor de personeelsleden in de komende jaren.

Verantwoording

De Vlaamse regering wilde de voorbije twee jaar geen budgettaire ruimte vrijmaken voor het sectoraal akkoord 2015-2016. De economische omstandigheden zijn nu echter gunstiger geworden en er is fors bespaard. We herinneren aan de koopkrachtvermindering door de indexsprong en aan de verhogingen van vele facturen (onder andere water, elektriciteit, kinderopvang, inschrijfgeld onderwijs,...). ACOD Overheidsdiensten wil dat de Vlaamse regering haar personeel respecteert en goede werk-, loon- en arbeidsvoorwaarden garandeert. Dit houdt onder andere in dat de Vlaamse overheid ook financieel een aantrekkelijke werkgever moet zijn en blijven. Er moet dus een tandje bijgestoken worden inzake verloning en koopkrachtverhoging. De Vlaamse overheid moet daarbij minstens gelijke tred houden met de private sector. Dit brengt ons ertoe om de loonmarges die in de voorbije interprofessionele akkoorden (IPA) werden afgesproken, als referentie te nemen.

Hiermee zetten we ons als gemeenschappelijk vakbondsfront bij de Vlaamse overheidsdiensten op dezelfde lijn als de collega's van de onderwijsvakbonden, het meester-vak- en dienstpersoneel, het ge-

meenschapsonderwijs en De Lijn. Zij hebben ondertussen al een sectoraal akkoord met 1,1 procent koopkrachtverhoging kunnen afsluiten.

Prioriteit voor verhoging koopkracht

ACOD Overheidsdiensten herhaalde tijdens de voorbije onderhandelingen over de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden dat we de onderhandeling van het sectoraal akkoord-cao on hold wilden zetten tot er een eindonderhandeling was. Deze is er nu geweest. We hebben van de Vlaamse regering de heropstart geëist van de cao-onderhandeling voor het Vlaams overheidspersoneel. Door middel van een stakingsaanzegging voor de Vlaamse overheidsdiensten op 13 februari 2019 hebben we de druk nog verhoogd.

De Vlaamse regering is hier nu op ingegaan, want op 27 februari gaan deze cao-onderhandelingen van start. We zullen als ACOD Overheidsdiensten strategisch en stevig onderhandelen in het belang van het Vlaamse overheidspersoneel. Ons doel is resoluut te onderhandelen over de verhoging van de koopkracht. Samen vooruit, op ons kan je rekenen!

Chris Moortgat

Vlaamse en federale vakbondshappening op 25 en 26 april Vakbond en politiek

Net zoals de voorbije jaren organiseert ACOD Overheidsdiensten een grote vakbondshappening rond de federale verkiezingen in mei 2019. Voor de militanten en afgevaardigden van de Vlaamse overheid vindt dit plaats op 25 april, voor militanten en afgevaardigden van de federale overheid op 26 april. De uitnodigingen vertrekken in maart.

Onze afgevaardigden, militanten en leden worden dagelijks geconfronteerd met politieke beslissingen die (zwaar) ingrijpen op de openbare diensten en op de overheidsdiensten. Deze politieke beslissingen worden door het overheidsmanagement vertaald naar de werking en personeelsplannen van de diensten. De ACOD moet klaar te staan met zijn visie, antwoorden, voorstellen en reacties.

Daarom willen we op deze vakbondshappening vier zaken behandelen:

1. Een vakbondsstatement rond onze politieke keuze.
2. Een memorandum aan de politieke

partijen presenteren.

3. Onze politieke flyer en pamflet presenteren.

4. Het debat aangaan met de politiek.

Ter voorbereiding van onze vakbondshappening zullen de gewestelijke militantencomités van de Vlaamse en federale overheidsdiensten een discussietekst bespreken rond welke keuze we maken voor politieke partijen én welke memorandumpunten we willen overmaken aan hen. Samen bepalen we welke richting we uitgaan.

Op de vakbondshappening in april zullen we dan de eindversie van ons politiek memorandum voorstellen. Ook de pers en media zullen aanwezig tijdens een persconferentie. We zullen daarnaast als sector onze politieke flyer en pamflet presenteren die we nadien zullen verspreiden naar de leden en personeelsleden toe.

Dit alles wordt gevolgd door een debat met de fractieleiders van de Vlaamse en federale politieke partijen. Tijdens het de-

bat zal tevens onze ACOD-voorzitter Chris Reniers een aantal statements maken en pittige stellingen poneren. In de marge van de vakbondshappening zullen we ook het gesprek kunnen aangaan met een aantal parlementsleden die wij uitnodigen.

• *Militanten en syndicaal afgevaardigden kunnen zich inschrijven tot 15 april via mail bij christel.vanaudenhove@acod.be (Vlaams) en ellen.vannoten@acod.be (federaal) met vermelding van naam/voornaam, bij welk gewest je lid bent, voor welke entiteit je militant/syndicaal afgevaardigde bent, je e-mailadres en gsm-nummer.*

We willen als sector wegen op deze verkiezingen en ons steentje bijdragen tot de discussie binnen en buiten de vakbond over de te maken politieke keuze. Een politiek bewust vakbondsmilitant is er immers twee waard.

Chris Moortgat



DONDERDAG 25 (VLAAMS) & VRIJDAG 26 (FEDERAAL) APRIL 2019 OM 9U
AUDITORIUM | ACOD-GEBOUW | FONTAINASPLEIN 9-11, 1000 BRUSSEL

Naar aanleiding van de Vlaamse parlementsverkiezingen op zondag 26 mei 2019 nodigt **ACOD Overheidsdiensten** haar militanten en afgevaardigden van de Vlaamse & federale overheidsdiensten uit op haar Politieke Vakbondshappening.



Reorganisatie De Watergroep 2.0 begint vorm te krijgen

Bij De Watergroep loopt een reorganisatie in drie belangrijke delen: een functieclassificatie, een loonbeleid gebaseerd op die functieclassificatie en de verandering van een provinciaal-gestuurde organisatie naar een proces-gestuurde organisatie. We vonden het hoog tijd om de leden te informeren en hen de kans te laten om hun persoonlijke situatie te verduidelijken. Een overzicht.

De functieclassificatie

In 2014 vatte de reorganisatie aan met het project functieclassificatie. Elk bestaande functie werd beschreven en er werd een waarde aan gekoppeld in verhouding tot beslissingsrisico's, verantwoordelijkheid, leidinggeven,... De functiebeschrijving beschrijft onder andere welk werk je in de praktijk doet, de plaats ervan in het geheel van de organisatie, de verantwoordelijkheid die je draagt of de kennis die je nodig hebt.

Het geven van de waarde aan de functie gebeurde volgens een systeem dat door management/HR-bureaus wordt aangeboden en dat wordt toegepast zowel in privébedrijven als bij andere overheidsorganisaties. De Watergroep ging in zee met de firma Berenschot. De functieclassificatie is verwezenlijkt en wordt blijvend toegepast.

Een nieuw loonbeleid

Nu heeft elk personeelslid een functiebeschrijving waarin staat welk werk hij/zij doet en welke waardering hij/zij hiervoor krijgt. Deze waardering wordt met een letter uitgedrukt: van A tot M, waarbij A voor de laagste waardering staat en M voor de hoogste.

Op basis van deze waardering wil de directie een nieuw loonbeleid invoeren. De huidige loonschalen die nu uitgedrukt

worden in U, Mb, Ma of K (van laag naar hoog) zouden dan verdwijnen. In de plaats zou aan elke letter een nieuwe loonschaal gekoppeld worden, die uiteraard de logica van laag naar hoog volgt.

Een nieuw loonbeleid werd (nog) niet verwezenlijkt. De huidige loonstructuur loopt nog door. Voor een nieuw loonbeleid dient de directie onderhandelingen op te starten met de vakbonden.

Van provinciale naar proces-gestuurde organisatie

In 2017 startte De Watergroep met de reorganisatie van een provinciaal-aangeestuurde organisatie naar een proces-gestuurde organisatie. Deze reorganisatie is lopende en heeft als tussentijds resultaat dat sinds 1 februari 2018 de provinciale directies/directeuren werden vervangen door proces-gestuurde directies.

In de nieuwe organisatiestructuur is er nu de directeur-generaal Hans Goossens, die wordt bijgestaan door een afdeling HR (Human Resources, de nieuwe naam voor de personeelsdienst), een afdeling Innovatie, een directeur Externe Relaties en een afdeling IDPB, de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming.

De nieuwe proces-gestuurde directies zijn dan 'Distributie en Toevoer', 'Productie en Opslag', 'Bedrijfsondersteunende Diensten' en 'Markt en Klant'. De benaming van deze directies geeft weer voor welk domein een directie verantwoordelijk is.

Syndicaal overleg en inspraak

Met een proces-gestuurde organisatie tracht De Watergroep de werkprocedures over het hele amtsgebied op één lijn te krijgen. Voorheen bestonden verschillen naargelang van de provincie.

Dit is een doelstelling waar we als vakbond

achter kunnen staan. Ook de arbeidsreglementen konden immers verschillen per provincie, evenals richtlijnen in de lijn van de visie van de plaatselijke directeur.

Het gevaar waar we ons als vakbond in de nieuwe organisatie van bewust moeten zijn, is een verminderde controle 'van onderuit' op het beleid van De Watergroep. De Watergroep is en blijft immers een openbare dienst die de gemeenschap toebehoort en waarop een democratische controle is georganiseerd door bijvoorbeeld het aandeelhouderschap van de gemeentebesturen in het amtsgebied. Syndicaal overleg wordt verzekerd door basisoverlegcomités per provincie en één overkoepelend tussenoverlegcomité. De directie streeft nu naar één basisoverlegcomité voor de hele Watergroep en heeft hierover onderhandelingen met de vakbonden opgestart.

Directie liep te hard van stapel

In de drievoudige reorganisatie leek de directie alles te grabbel te gooien. Ze begon te spreken over verloning met een 'cafetariaplan' (extraatjes 'à la tête du client'). De huidige collectieve loonstructuur zou dan moeten wijken voor een individuele loonstructuur zoals in de privésector.

Het personeelsstatuut, waarin de rechten (naast de plichten) van de personeelsleden van een openbare dienst staan beschreven, leek van geen tel meer en zou overhoop gegooid worden richting privé. De personeelsinvulling zou met de losse pols gebeuren naargelang van de ingeving van het moment. Zo zouden personeelsleden een onzekere toekomst tegemoet gaan. Als ACOD zijn we dan (succesvol) tussenbeide gekomen om die voortvarendheid van de directie te temperen en om de rechtszekerheid van de personeelsleden te beschermen.

Twee klankbordgroepen

Hierop creëerde de directie twee klankbordgroepen, waarin ze bij de vakbonden eerst zou aftoetsen wat wel of niet kon, om daarop het overleg in het tussenoverlegcomité te respecteren.

Klankbordgroep 'vernieuwd loonbeleid'

In deze klankbordgroep moet de directie verduidelijken wat zij onder een nieuw loonbeleid verstaat. De directie denkt dan in de richting van een grotere kloof tussen de laagste en de hoogste lonen of in de richting van een snellere loonstijging in het begin van je carrière en een mindere stijging wanneer je ouder wordt.

Als vakbond laten we ons leiden door het principe dat niemand minder mag verdienen, noch de huidige functiehouders, noch de jongeren die in de toekomst instromen. En wanneer men bijvoorbeeld een opslag van 15 procent zou voorzien voor één looncategorie, waarom dan geen 15 procent opslag voor iedereen? Zijn we als mensen niet allemaal gelijk?

Deze klankbordgroep heeft de laatste maanden stil gelegen om het werk van de tweede klankbordgroep te laten renderen.

Klankbordgroep 'proces-gestuurde organisatie (Meander)'

Deze klankbordgroep heeft als inzet de reorganisatie 'Meander' af te ronden. In deze klankbordgroep stuurden onze vakbondsafgevaardigden de onduidelijke en onzekere invulling van de personeelsleden in de nieuwe organisatie, bij naar een invulling die een maximale zekerheid biedt, uitgaande van de huidige functie en met behoud van statuut en arbeidsvoorwaarden.

Zo zijn de procedures voor de 'inkanteling' van de leidinggevendenden N-1, N-2 en N-3 afgerond en kennen zij hun vernieuwde plaats in de organisatie.

In de nieuwe organisatie worden de personeelsleden per rapporteringsniveau ingedeeld. Vandaar de benamingen N-1, N-2 tot N-5. N(0) staat hier voor de directeur-generaal, N-1 voor de leidinggevendenden die rechtstreeks verantwoording geven aan de directeur-generaal, N-2 'rapporteert' dan rechtstreeks aan N-1 en zo verder.



ACOD-infosessies op 17 en 22 januari

In januari liep het werk van deze klankbordgroep ten einde met een ontwerpplan voor de 'inkanteling' van de personeelsleden van de rapporteringsniveaus N-4 en N-5. Daarin bevinden zich hoofdzakelijk de uitvoerende functies (administratief en technisch).

Om het werk en het resultaat van die klankbordgroep toe te lichten, organiseerde de ACOD op 17 en 22 januari twee druk bezette personeelsvergaderingen in het Fontainasgebouw in Brussel. We vonden het nodig om de leden, bijna de helft van het personeelsbestand van De Watergroep, te informeren.

Onze experts verduidelijkten waarom de meeste personeelsleden 'bevestigd' worden en dus in grote lijnen dezelfde functie behouden, weliswaar met een andere functiebenaming. Hier lieten onze afgevaardigden zich sterk leiden door de zorg voor zekerheid voor de personeelsleden. Ze verduidelijkten ook waarom andere personeelsleden 'niet bevestigd' konden worden. Bijvoorbeeld omdat hun huidige functie wordt afgeschaft, of omdat de vergelijkbare functie meer dan 20 procent afwijkt van de vorige, of omdat de nieuwe functie leidt tot een klasseverhoging in de classificatie, of omdat het een leidinggevende functie betreft waarvoor meer kandidaten zijn dan vacatures.

In totaal kwamen zo'n 250 leden luisteren en verduidelijking vragen over hun situatie. Ze maakten hun vertrouwen bekend en gaven indicatief te kennen dat de vakbondsonderhandelaars, 'in de richting van het werk van de klankbordgroepen' op deze manier mogen verder onderhandelen.

Afronding

Op het Tussenoverlegcomité (TOC) van 6 februari wordt het plan voor de invulling van N-4 en N-5 officieel voorgelegd aan de syndicale delegaties. Wanneer het daar wordt goedgekeurd, zal het zijn uitwerking krijgen.

Als je zegt: onze vakbond ACOD helpt mee aan de reorganisatie, dan klopt dit. We hebben geen veto gesteld tegen het project functieclassificatie en de reorganisatie naar een proces-gestuurde organisatie. We zijn tussenbeide gekomen om de reorganisatie bij te sturen met respect voor de personeelsleden en hun (opgebouwde) rechten.

De directie heeft de ambitie na de reorganisatie alleen tevreden gezichten te zien op de werkvloer, waarbij iedereen op zijn juiste plek is terechtgekomen. Daar houden we hen aan.

Bert De Ryck, Ingrid Moens, Jan Van Wesemael

Eindonderhandeling harmonisatie arbeidsvoorwaarden Goed, maar onvoldoende

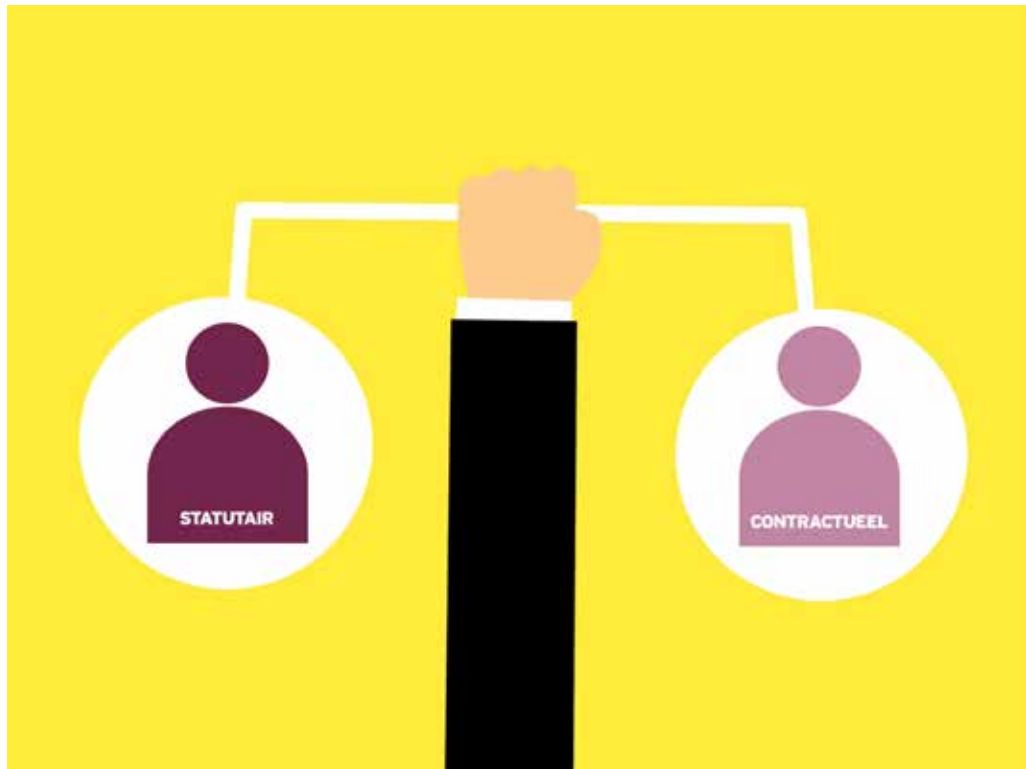
Op het Sectorcomité XVIII van 21 januari werd de eindonderhandeling afgerond voor de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden van het Vlaams overheids-personeel. Het resultaat is niet slecht, maar blijft al bij al onbevredigend. Daarom tekende de ACOD een protocol van niet-akkoord.

Onder het mom van een 'harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden' kwam eind juni 2018, als bij donderslag, de beslissing van de Vlaamse regering op ons af om het personeelsstatuut af te breken. Dit betekende een zware afbraak van de ziekteregeling, soepeler en sneller kunnen overgaan tot ontslag, meer contractueel werven en dergelijke meer. Concreet kwam dit neer op minder gunstige arbeidsvoorwaarden voor de statutairen en geen verbeterde arbeidsvoorwaarden voor de contractuelen. Dit was voor ACOD Overheidsdiensten onaanvaardbaar.

Acties

Door de zware druk via verschillende acties (al gestart door ACOD in het groot verlot), de in gemeenschappelijk vakbondsfront opgestarte 8000 ondertekende steunpetities, de steun van meer dan 7500 aanwezige personeelsleden op de personeelsvergaderingen, de stiptheidsactie Vlabel en de staking Sluizen en Zeewezen hebben minister Homans en de Vlaamse regering toch moeten plooiën in een aantal belangrijke afbraakmaatregelen van het statuut:

- De maatregel tot afbraak ziekteregeling wordt integraal geschrapt en dus ingetrokken, dus geen terugval naar 65 procent van het loon na 30 dagen ziekte.
- Bij de evaluatie: de mogelijkheid om bij een onvoldoende na 6 maanden meteen opnieuw geëvalueerd te worden zal langer worden.
- De statutaire invulling voor permanente taken zoals nu in het VPS staat, blijft volledig behouden.
- Het ontslag voor statutairen na twee evaluaties onvoldoende op een hele werkcarrière (40-45 jaar) is stapsgewijs



teruggebracht naar twee onvoldoendes op 10 jaar.

Door onze syndicale druk, de sterke druk van alle militanten, leden en personeelsleden en de strategische onderhandelingen door de vakbondssecretarissen hebben we een aantal belangrijke zaken uit de brand kunnen slepen. We hebben het onderste uit de kan gehaald binnen de huidige krachtsverhoudingen.

Protocol van niet-akkoord

Op het Sectorcomité XVIII hebben we echter een protocol van niet-akkoord ondertekend met opmerkingen. De zwaarste afbraakmaatregelen hebben we er kunnen uithalen, maar er is nog te weinig tegevoet gekomen aan onze voorstellen. De minister en de Vlaamse regering blijven immers doof voor onze eisen voor een concrete en positieve harmonisering voor de contractuele personeelsleden. Wij wilden een raad van beroep bij evaluatie onvoldoende voor contractuelen, dezelfde termijnen bij ontslag als een statutair, een bijkomende ziekteverzekering na 30 dagen ziekte voor contractuelen en dergelijke

meer.

Daarnaast wilden wij ook een sanctiemogelijkheid voor entiteiten en leidend ambtenaren die het Vlaams Personeelsstatuut niet toepassen bij onterechte niet-statutaire wervingen. Wij willen bovenop alle contractuele personeelsleden de mogelijkheid geven om statutair te worden (ook voor catering en schoonmaak). De Vlaamse regering wilde echter geen verdere toegevingen meer doen.

ACOD Overheidsdiensten zal met zijn militanten, syndicaal afgevaardigden en vakbondssecretarissen verder de belangen van het personeel fors verdedigen. In het Sectorcomité XVIII en in de EOC's zullen we er verder op toezien dat de regelgeving VPS wordt toegepast, dat er verder statutaire wervingen zijn dat er evenwichtig gespreide bevorderingen zijn. Op ACOD Overheidsdiensten kan je rekenen!

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Meer en meer vragen over klokkenluidersstatuut

Klokkenluiders in de lift

Klokkenluiden bestaat al eeuwen. De bekendste klokkenluiders zijn ongetwijfeld Bartolomé de las Casas (slavernij), Multatuli (koloniale mistoestanden in Nederlands-Indië), Daniel Ellsberg (Pentagon Papers), Julian Assange (WikiLeaks), Bradley/Chelsea Manning (Irakoorlog) en Edward Snowden (spionage NSA). Goed gezelschap dus, maar hun klokkenluiden werd meestal niet in dank aangenomen. Ze werden niet beschermd, alhoewel ze een hoger maatschappelijk belang dienden.

Een klokkenluider is iemand die symbolisch de klok luidt om een misstand openbaar te maken. Als voorwaarde wordt gesteld dat de klokkenluider zijn eigenbelang opgeeft of eventueel zelfs schaadt door zijn openbaarmaking en dat deze melding het algemeen belang dient. Het gaat dus om een positieve, maatschappelijke daad, waardoor deze zich onderscheidt van lekken (dienen meestal het eigenbelang) en verklikken.

Uiteraard kunnen er egoïstische motieven meespelen bij het klokkenluiden, maar vaak gaat het voornamelijk over altruïstische motieven. De klokkenluider 'offert' zich op voor de goede zaak. Hij/zij handelt vanuit een rechtvaardigheidsgevoel en bekijkt een melding als een morele plicht.

Klokkenluiders zijn zeker geen ontrouwe medewerkers die de organisatie willen schaden. Veelal zijn het loyale medewerkers die de organisatie goed kennen en die veel geven om de organisatie.

Motieven

Motieven om te klokkenluiden:

- Men gaat niet akkoord met het gevoerde beleid binnen de organisatie (op ethisch vlak).
- Men stelt inbreuken vast tegen de wet of de regels: fraude, diefstal, inbreuken op de gedragscode, misbruik van vergoedingen, vervalsing van documenten,...
- Men is verplicht volgens de wet om een melding te doen: kinderarbeid, racisme,...
- Men stelt inbreuken vast op de persoonlijke moraal of ethische standaarden.

Een positieve regeling met betrekking tot klokkenluiden is onontbeerlijk voor een goede werking van een organisatie. Het creëert vertrouwen in de organisatie. Een goede organisatie hecht immers veel belang aan integer en ethisch handelen.

Bescherming

Het is cruciaal voor een samenleving dat mistoestanden aan de kaak kunnen gesteld worden, en noodzakelijk dat de klokkenluider beschermd wordt. Dit verkleint de kans dat de klokkenluider zelf opgescheept wordt met negatieve gevolgen van zijn melding. Een transparant en laagdrempelig meldsysteem is hiervoor onontbeerlijk.

Klokkenluidersregeling in België

De bestaande regelingen in België zijn nog van recente datum.

Voordien konden klokkenluiders maximaal een beroep doen op de bestaande ombudsdiensten.

Federaal werd een klokkenluidersregeling ingevoerd bij wet van 15 september 2013 (inwerkingtreding 5 april 2014), waarbij een Centraal Meldpunt voor Veronderstelde Integriteitsschendingen werd opgericht. De bescherming van de klokkenluider bestond erin dat de betrokkene gedurende 2 jaar geen nadelig gevolg mag ondervinden ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsomstandigheden. Later werd de termijn aangepast tot drie jaar.

Ook de Vlaamse overheid deed een beroep op het Ombudsdecreet. Op 9 mei 2014 sloot de Vlaamse regering een nieuw protocol met de Vlaamse ombudsman, waarbij klokkenluiders beter beschermd werden. De bescherming geldt voor twee jaar.

En de lokale besturen?

De lokale besturen bleven wat achter. Een regeling werd pas op 31 maart 2017 ingeschreven in de respectievelijke decreten (de regeling wordt wel geacht in werking te zijn getreden vanaf 1 januari 2014). Dezelfde bepaling werd overgenomen in artikel 223 van het Decreet Lokaal Bestuur. Dit artikel verwoordt het klokkenluiden als volgt:

"Elk personeelslid heeft het recht om Audit Vlaanderen rechtstreeks op de hoogte te brengen van onregelmatigheden die hij in de uitoefening van zijn functie vaststelt. Buiten de gevallen van kwade trouw, persoonlijk voordeel of valse aangifte die een dienst of een persoon schade toebrengen, kan een rapportering aan Audit Vlaanderen nooit aanleiding geven tot een tuchtsanctie of een ontslag. Dergelijke verklaringen vallen niet onder het inzagerecht, tenzij het betrokken personeelslid daarvoor zijn instemming verleent."



lokale en regionale besturen

Concreet stelt Audit Vlaanderen dat het vertrouwelijk melden in een klokkenluidersregeling absolute prioriteit heeft en dat de melder een zo maximaal mogelijke garantie moet krijgen dat zijn identiteit niet gekend raakt in de rest van de organisatie. Personeelsleden van de lokale besturen die onregelmatigheden vaststellen, kunnen rechtstreeks Audit Vlaanderen op de hoogte brengen (mail: melding.audit@vlaanderen.be, tel: 02 553 45 55).

Belang van de klokkenluider

ACOD LRB stelt vast dat meer en meer personeelsleden vragen stellen over het klokkenluidersstatuut. De redenen hiervoor zijn duidelijk. Het wordt steeds moeilijker om onrechtmatige beslissingen aan te vechten. Het bestuurlijk toezicht werd grondig afgebouwd, en werkt alleen nog maar op basis van klachten (niet anoniem). Tegelijkertijd hebben onze bevoegde ministers alles in het werk gesteld om het statuut van de lokale personeelsleden af te bouwen. De prioriteit van statutaire tewerkstelling werd verla-

ten, uitzendarbeid werd mogelijk, allerlei vormen van flexibiliteit werden doorgevoerd.

Dit alles betekent uiteraard dat de onafhankelijkheid van de personeelsleden van de lokale besturen ernstig in het gedrang komt. We willen hier nogmaals verwijzen naar de enquête van onze collega's van ACV, waaruit bleek dat 28 procent van het personeel van de lokale besturen geconfronteerd werd met ongeoorloofde politieke tussenkomsten.

Een degelijk klokkenluidersstatuut, met een sterke bescherming voor de melder, is dus cruciaal om het vertrouwen in onze lokale besturen te bewaren. ACOD LRB waakt erover dat deze bescherming optimaal wordt toegepast. We willen graag herinneren aan de woorden van Martin Luther King Jr: "Our lives begin to end the day we become silent about the things that matter."

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Rechtbank bevestigt Een militant zet je niet bij het huisvuil

ACOD LRB werd op een pijnlijke manier geconfronteerd met een frontale aanval op het syndicaal statuut en op de vrije vakbondswerking. Onze vakbondsafgevaardigde bij huisvuilophaler DDS-Verko uit Dendermonde, kameraad Martin Christiaens, werd eerst weggepest en overgeplaatst, en vervolgens zelfs ontslagen door zijn werkgever.

Dat ging duidelijk om een onterecht ontslag. De afgevaardigde heeft immers steeds positieve evaluaties gekregen. Ook binnen onze vakbond staat Martin Christiaens bekend als een gedreven en zeer correcte werknemer én militant. ACOD LRB reageerde dan ook heftig tegen deze laffe aanval. Onder andere door met een grote delegatie militanten druk uit te oefenen op het Dendermondse stadsbestuur, maar ook via ondersteuning in de gerechtelijke procedure. De voorbijgaande acties werden reeds voldoende belicht op onze website (www.acodlrbe.be), maar we willen hier graag het resultaat van de gerechtelijke procedure meegeven. De arbeidsrechtbank van Dendermonde heeft immers de argumentatie van ACOD LRB over de volledige lijn gevolgd en kwam tot de volgende zware uitspraak: DDS-Verko maakt zich schuldig aan "discriminatie wegens syndicale overtuiging".

Hiermee halen we een eerste slag thuis, maar dit is nog niet voldoende. In een volgende stap zullen we ook het ontslag van onze vakbondsafgevaardigde Martin Christiaens aanvechten. Onze vakbondsafgevaardigden zetten zich dagelijks in voor de belangen van de personeelsleden. Zij doen dit belangeloos en op een constructieve manier ten voor-

dele van de sociale vrede en van goede arbeidsvoorwaarden voor iedereen. ACOD LRB zal zich steeds blijven verzetten tegen dergelijke aanvallen op het syndicaal statuut. Onze afgevaardigden verdienen respect, en om dat te verkrijgen, zijn we als ACOD LRB bereid om ver te gaan, heel ver.

Willy Van Den Berge, Dirk Van Himste





Brandweer Personeel en werking liggen onder vuur

De grote gasramp van Gellingen op 30 juli 2004 staat nog helder in ons geheugen. Er kwamen 24 mensen om het leven, 132 anderen raakten gewond. Ook het operationeel personeel van de brandweer werd zwaar getroffen, 5 doden en 20 gewonden. Het was op die dag dat onze regeringsleiders besloten om een grote hervorming voor te bereiden van de Civiele Veiligheid: de werking van de brandweer en de civiele bescherming.

De voorbereidingen duurden uiteindelijk meer dan 10 jaar, maar op 1 januari 2015 werden de 315 brandweerkazernes, elk met hun eigen werkmethode en regels, omgetoverd tot 34 brandweerzones, plus het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Het brandweerlandschap was grondig hertekend.

Doelstellingen en basisprincipes

Nog belangrijker waren de drie grote inhoudelijke doelstellingen die aan de basis lagen van deze hervorming:

- een optimale organisatie van de hulpverlening aan de bevolking;
- het vergroten van de veiligheid van burgers en hulpverleners;
- professionalisering van het werkkader voor de leden van de hulpdiensten, inzake opleiding, materieel, standaard operationele procedures, uniform statuut van beroeps en vrijwilligers van brandweer,...

De basisprincipes die vooropgesteld werden om deze doelstellingen te verwezenlijken:

- een uniforme werkwijze voor de hulpverleningszones;
- een doorgedreven samenwerking en een betere taakverdeling tussen de hulpverleningszones en de diensten van de civiele

bescherming;

- innovatie op het vlak van middelen, opleidingen, procedures en regelgeving;
- uniformisering en herwaardering van het statuut;
- schaalvergroting.

Als we de resultaten bekijken, moeten we toch een groot onderscheid maken tussen de doelstellingen en de basisprincipes. Laten we beginnen met het goede nieuws.

Resultaten basisprincipes

De hervorming van de Civiele Veiligheid heeft zeker positieve effecten gehad. We beschikken nu over degelijke standaard operationele procedures. De oprichting en werking van Netwerk Brandweer zorgen voor een betere samenwerking tussen de zones. Er is een uniform statuut opgesteld. De schoonheidsfouten in dit statuut werden al tweemaal hersteld. Maar ook het derde herstel-KB dringt zich op om het statuut te optimaliseren. Er heeft zeker innovatie plaatsgevonden. En ook de schaalvergroting is een feit. Op het vlak van de basisprincipes mogen we stellen dat de hervorming een geslaagde operatie is. Alles kan beter natuurlijk, maar we zijn toch op een beter spoor terecht gekomen. Als deze evolutie zich doortrekt, kunnen we wel tevreden zijn.

Resultaten doelstellingen

Hier krijgen we jammer genoeg een heel ander verhaal: Een optimale organisatie van de hulpverlening aan de bevolking start natuurlijk met voldoende operationeel personeel. En dat is er niet. Dit houdt in dat het operationeel personeel op dit

lokale en regionale besturen

ogenblik tegelijkertijd verschillende taken op zich moet nemen, zowel op het vlak van de brandweer als van de dringende geneeskundige hulp. We stellen vast dat het huidige beleid ervoor zorgt dat voertuigen (brandweer én ambulance) buiten dienst worden geplaatst. De hulpverlening aan de bevolking komt op die manier ernstig in het gedrang.

Ook ten aanzien van het vergroten van de veiligheid van burgers en hulpverleners moeten grote vraagtekens geplaatst worden. Want naast het personeelstekort, blijken sommige zones evenmin het koninklijk besluit betreffende de minimale middelen te respecteren. Nochtans wordt in dit KB haarfijn gespecificeerd welke middelen (zowel personeel als materiaal) noodzakelijk zijn om veilig te kunnen werken bij een dringende oproep. Het niet naleven van dit KB brengt niet alleen het brandweerpersoneel in gevaar, maar ook de bevolking.

De professionalisering van het werkkader is gestopt bij enkele formele elementen. Er is een uniform statuut, de opleidingen zijn verbeterd, er zijn standaard operatieprocedures,... Maar er kwam geen vervolg en geen praktische toepassing. We stellen vast dat vele zones nog steeds niet beschikken over een arbeidsreglement. Bovendien wachten we vol ongeduld op noodzakelijke preventiemaatregelen. Tot slot merken we dat de informatiedoorstroming top-down nog veel te wensen overlaat.

Financieel

Alsof dat allemaal niet voldoende is, blijkt ook de financiering vanuit de overheid onvoldoende, zowel voor de brandweer als voor de dringende geneeskundige hulp. De zones kampen op dit ogenblik met een aanzienlijk financieel tekort. Het zijn de steden en gemeenten die moeten bijspringen om dit tekort aan te zuiveren. Dit was zeker niet de oorspronkelijke bedoeling.

Actie brandweerzone Fluvia

De zone Fluvia kan beschouwd worden als een levend voorbeeld van alles wat er fout kan gaan in een brandweerzone. ACOD LRB is dan ook overgegaan tot actie. Vooraf hadden we reeds verschillende initiatieven genomen ten aanzien van de brandweerzone: het inschakelen van de brandweersinspectie én de arbeidsinspectie, het aandringen op een arbeidsreglement, een onderhoud met de minister van Binnenlandse Zaken en dergelijke meer. Toch bleef de leiding van de brandweerzone Fluvia stom en doof. Op geen enkel moment deden ze een poging om de situatie van onze brandweermensen te normaliseren. Hier kunnen we gerust spreken van een bewuste vorm van wanbeleid.

Actie

ACOD LRB zal verder actie blijven ondernemen tegen het manifest tekort aan operationeel personeel, tegen het niet naleven van degelijke reglementeringen (zoals het KB minimale middelen), tegen de gebrekkige financiering vanwege de hogere overheid én tegen de lakse houding van de leiding in sommige zones. Alleen op deze manier kunnen we de doelstellingen bereiken die werden vooropgesteld bij de hervorming van de Civiele Veiligheid.

Willy Van Den Berge, Bart Van Melkebeke

Uitzendwerk bij lokale besturen Enkel in uitzonderlijke gevallen

Het decreet van 27 april 2018 betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen bepaalt in artikel 4 in welke gevallen een lokaal bestuur een beroep kan doen op uitzendarbeid.

Wanneer mag het?

Dit zijn de redenen voor uitzendwerk bij een lokaal bestuur:

- voor een tijdelijke vervanging;
- voor een tijdelijke vermeerdering van werk;
- voor de uitvoering van een uitzonderlijk werk;
- in het kader van tewerkstellingstrajecten;
- voor artistieke prestaties of artistieke werken.

De wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers legt echter een bijkomende voorwaarde op aan de term 'uitzonderlijk werk'. Een definitie van 'uitzonderlijk werk' moet eerst worden vastgelegd bij een koninklijk besluit. Op 7 december 2018 werd een dergelijk koninklijk besluit uitgevaardigd, met inwerkingtreding op 1 februari 2019.

Definitie

- Artikel 2 van het betreffende koninklijk besluit van 7 december 2018 stelt dat de volgende werkzaamheden beschouwd kunnen worden als de uitvoering van 'uitzonderlijk werk', voor zover zij niet behoren tot de gewone bedrijvigheid van de werkgever:
- De werkzaamheden in verband met de voorbereiding, de werking en de voltooiing van jaarbeurzen, salons, congressen, studiedagen, seminaries, openbare manifestaties, stoeten, tentoonstellingen, recepties, marktstudies, enquêtes, verkiezingen, speciale promoties, vertalingen en verhuizingen.
 - Het lossen van vrachtwagens of andere vervoersmiddelen.
 - Het secretariaatswerk in het kader van de ontvangst en het verblijf van tijdelijke buitenlandse delegaties.
 - De werkzaamheden met het oog op de kortstondige uitvoering van gespecialiseerde opdrachten die een bijzondere beroepsbekwaamheid vereisen.
 - De arbeid om het hoofd te bieden aan een voorgekomen of dreigend ongeval en de dringende arbeid aan machines of materieel.
 - De werken die betrekking hebben op het opstellen van een inventaris of een balans.

Het betreft met andere woorden een beperkende opsomming. Andere werkzaamheden kunnen niet gecatalogiseerd worden onder het begrip 'uitzonderlijk werk'. Ter herinnering: alle beslissingen met betrekking tot uitzendarbeid moeten overlegd worden met de vakorganisaties.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Interview

Iedere school verdient een ACOD-afgevaardigde

Een afgevaardigde in iedere school, daarnaar streeft algemeen secretaris Nancy Libert. Daarom zetten we iedere maand één of meer afgevaardigden in de kijker. Deze maand zijn we neergestreken in de Bagattenstraat in Gent, vlakbij De Vooruit.

We legden vier afgevaardigden op de rooster. Veerle Van Nuffelen (49 jaar, drie dochters) geeft Keramiek in de Koninklijke Academie voor Schone Kunsten Dendermonde. Dirk Blendeman (62 jaar, twee stiefkinderen en kleinkind) is leraar Geïntegreerde Algemene en Sociale Vorming in BuSO Don Bosco Aalst. Stephan De Smeyter (59 jaar) is kleuteronderwijzer in GO!-school De Keimolen Kruishoutem. Thomas Renard (45 jaar, twee kinderen) geeft Fotografie in het Secundair Kunstinstituut Gent. Onze algemeen secretaris, zelf met Gentse wortels, schoof mee aan de tafel.

Rechtvaardigheidsgevoel

We zullen beginnen met een klassieke vraag: waarom zijn jullie afgevaardigde geworden?

Stephan De Smeyter: “Ik ben nogal sociaal ingesteld en ik had toestanden gezien waarvan ik dacht dat we ze als vakbond zouden kunnen veranderen.”

Veerle Van Nuffelen: “Voor ik les gaf, werkte ik bij een taxibedrijf. Ik was daar ten onrechte ontslagen en ben geholpen door mijn vakbond. Toen ik nog niet zo lang in het onderwijs stond, had ik problemen met mijn benoeming. Ik heb dat samen met mijn collega's kunnen oplossen. Daarom vroeg Tania me om afgevaardigde te worden. Ik heb dat gedaan, ook omdat ik een groot rechtvaardigheidsgevoel heb.”

Wat was jouw motivatie, Thomas?

Thomas Renard: “Ik was van in het begin lid van de vakbond. Toen onze afgevaardigde ermee stopte, heeft hij me gevraagd hem op te volgen. Ik heb dat zonder aarzelen gedaan. Net als Veerle heb ik een groot rechtvaardigheidsgevoel. Ik vind het belangrijk dat alle werknemers beschermd worden, dat ze een correct loon en een degelijk pensioen hebben, dat hun ziekteverlof in orde is,... Ook de kloof tussen arm en rijk moet kleiner. Hoeveel mensen leven er nu niet aan de rand van de samenleving met een inkomen van 1.200 euro? Ook om dat te bewaken ben ik syndicaal actief.”

Jij kijkt dus over het ‘muurtje’ van onderwijs. Moet ACOD Onderwijs dat meer doen, vind je, of volstaat het dat wij ons bezighouden met ons statuut, onze verlopen, ons pensioen?

Thomas Renard: “Wij mogen in zekere zin niet dezelfde fout maken als de N-VA. Zij kijken te veel naar Vlaanderen en te weinig naar Europa of de wereld. Zo moeten wij ook onszelf bekijken vanuit een breder geheel. Het gaat niet alleen over onderwijs, het gaat over de organisatie van onze ganse samenleving. We moeten



streven naar een zo groot mogelijke gelijkheid, op een manier dat het voor iedereen aangenaam is. We moeten dus kijken naar het grotere geheel.”

Nancy Libert: “Ik denk dat we al naar het grotere geheel kijken. Als er maatregelen op de onderhandelingsstafel liggen, dan kijken wij altijd naar het belang van het kind en het personeel. Soms is dat niet gemakkelijk, want het belang van het kind en het belang van het personeel vallen niet altijd samen. Een eenvoudig voorbeeldje. Als men ons zou voorstellen om ook op woensdagmiddag lessen te voorzien, dan zou dat voor sommige ouders en leerlingen positief zijn. Het personeel zou hier niet zo positief tegenover staan, denk ik.”

Jij bent een beetje een buitenbeentje, Dirk, jij bent afgevaardigde geworden in een katholieke school. Hoe ben je daartoe gekomen?

Dirk Blendeman: “In 2008 hadden wij problemen met onze directie en een aantal mensen vond dat de COC te weinig deed om die op te lossen. Dan zijn wij met een man of tien overgestapt naar de ACOD.”



En hoe reageren de directie en het schoolbestuur op de aanwezigheid van zo veel ACOD'ers op school?

Dirk Blendeman: "Die maken daar geen probleem van."

Afgevaardigde in iedere school

Nancy Libert: "Jullie weten dat we in iedere school een afgevaardigde willen. Hoe pakken we dat best aan?"

Veerle Van Nuffelen: "Tijdens de staking van 14 december stond ik mee aan de brug van Meulestede (bij de haven van Gent, n.v.d.r.). Ik had geen collega's meegekregen, maar er waren wel vrienden uit scholen waar geen afgevaardigde is. Die hadden op mijn Facebook-tijdslijn gezien dat ik daar zou zijn en waren daarom ook naar Meulestede afgezakt. Je bent dus niet alleen afgevaardigde voor je eigen school."

Stephan De Smeyter: "Dat klopt, ik krijg meer en meer telefoon uit scholen waar geen afgevaardigde is."

Veerle Van Nuffelen: "Ik heb tijdens die actie van 14 december een paar mensen gevraagd of ze geen afgevaardigde wilden worden in hun school. Maar ze waren lid van het ACV." (lacht)

Stephan De Smeyter: "Voor grote scholen, zoals er in Gent veel zijn, is dat geen probleem, maar het wordt moeilijker en moeilijker om iemand te vinden in die kleine schooltjes op de buiten. Mijn verklaring: wij hebben geen beschermd statuut en zitten vaak alleen tegenover onze directeur."

Thomas Renard: "Dat is een heel belangrijk punt. Misschien moeten we dat op een congres behandelen. Je onderhandelt met je baas. Hij kan het je moeilijk maken, bijvoorbeeld met evaluaties. In de privé zijn de délégués beter beschermd."

Dirk Blendeman: "Dan moeten die evaluaties wel goed opgesteld zijn, Thomas."

Nancy Libert: "Bovendien worden ook in de privésectoren afgevaardigden gepest en zelfs ontslagen wegens hun vakbondswerk. Kijk maar naar wat onlangs gebeurd is bij Verko in Dendermonde."

Communicatie

Hoe communiceren jullie met jullie leden? Werkt de directie daarin mee of tegen?

Dirk Blendeman: "Ik heb de indruk dat onze directeur niet dwarsligt als wij willen communiceren. Ik stel wel vast dat ons prikbord

vroeger in het zicht hing en nu achter de deur hangt (lacht). Momenteel stuur ik e-mails, maar ik zou Smartschool gebruiken als dat mocht."

Stephan De Smeyter: "Ik neem kopieën en steek die in ieders postvak, ook bij de collega's die niet aangesloten zijn. Behalve als de informatie voordelig is (lacht)."

Veerle Van Nuffelen: "Wij hebben geen 'echte' leraarskamer meer, maar zitten gewoon tussen de studenten. Als we samen aan het eten zijn, leg ik wat informatie op tafel en praten we met elkaar, leden en niet-leden. Ik stuur ook e-mails naar onze leden."

Thomas Renard: "Ik heb een goede verstandhouding met mijn directeur omdat wij op een genuanceerde manier met elkaar kunnen praten wanneer het nodig is. We kunnen ons in elkaars standpunten verplaatsen en raken zo vooruit om tot een consensus te



komen. Ik contacteer onze leden op hun privé-mailadres. School en privé hou ik graag gescheiden, dat lijkt me veiliger."

Reageren jullie leden ook op jullie communicatie?

Stephan De Smeyter: "Ik krijg veel reactie op de kopieën die ik in de vakjes steek. Dan komen tijdens de pauze de gesprekken los."

Dirk Blendeman: "Als er wat beroering is of als er sprake is van acties, dan is er in de leraarskamer veel commotie. Er komen ook vragen als we folders verdelen of affiches ophangen."

Thomas Renard: "Ik krijg gewoonlijk reacties in de wandelgangen. Mensen spreken me aan, maar op e-mails reageren ze amper, behalve bij stakingen en acties."

Veerle Van Nuffelen: "Bij ons wordt er meestal gediscussieerd tijdens de pauzes. Staken doen sommige van mijn collega's wel, maar mee gaan betogen, zover gaan ze niet."

Kunnen jullie de jongeren bereiken?

Stephan De Smeyter: "Jonge mensen hebben minder en minder

visie op de vakbond. Onlangs vroeg ik een jonge collega of zij zich wilde aansluiten bij de vakbond. 'De vakbond?' antwoordde ze, 'Dat moet ik eens aan mijn ma vragen. Is dat de CM?' Jongeren zijn er minder mee bezig, tot op het moment dat ze een probleem hebben."

Nancy Libert: "Inderdaad, sommige jongeren kennen het verschil zelfs niet meer tussen een 'ziekenbond' en een vakbond. Ze zien de vakbond meer en meer als een verzekeringsmaatschappij. Dat is heel jammer. Wij verdedigen niet alleen de belangen van het personeel, wij bouwen ook een visie op rond goed onderwijs. Het is belangrijk dat wij deze visie kunnen opbouwen met de input van verschillende leeftijdscategorieën."

Veerle Van Nuffelen: "Ik stel bij de jongeren vaak onverschilligheid vast. De regelgeving omtrent pensioenen zal nog vaak veranderen tegen de dag dat zij aan de beurt zijn, denken ze. Het verandert toch constant. Voor hen is het een ver-van-mijn-bed-show."

Stephan De Smeyter: "Mijn jonge collega's lopen de ganse dag op hun tippen en vragen mij soms hoe ik dat al zo lang volhoud. Ze kunnen niet geloven dat zij dat ooit zullen kunnen. Ik zeg hen dan dat ze wel zullen moeten, omdat ze anders zonder inkomen vallen."

Dirk, het laatste woord is aan jou, want jij bent de nestor van ons gezelschap. Welk syndicaal advies geef jij aan de jonge collega's in het onderwijs?

Dirk Blendeman: "Ik zou hen in de eerste plaats aanraden lid te worden van een vakbond. Het lijkt inderdaad misschien een ver-van-mijn-bed-show, want meestal wordt er pas een beroep gedaan op een vakbond wanneer er problemen opduiken. Toch is hun steun nodig om ons sterker te maken."

Infosessie modernisering secundair onderwijs

Grote bezorgdheid

120 ongeruste collega's (de meeste uit het secundair onderwijs, maar sommige kwamen ook uit onder meer het basisonderwijs en de CLB's) waren op 30 januari naar Brussel afgezakt.

Nancy Libert, algemeen secretaris van ACOD Onderwijs, en drie topmensen van het GO! (Saskia Lieveyns, Marc Smets en Luc Vernailen) gaven hen informatie over de nakende hervorming van het secundair onderwijs. Opvallend: de aanwezigen maakten zich in de eerste plaats zorgen om de kwaliteit van het onderwijs en om de leerlingen, pas dan om hun eigen positie.

- Je kan de foto's van deze dag bekijken in ons flickr-album (zie www.acodonderwijs.be/tribune1903).

nancy.libert@acod.be



Buitenlands nieuws

Onrust onder directeurs in Nederland

Schoolleiders – zo worden de directeurs genoemd bij onze noorderburen – roeren zich al een tijdje in Nederland. Ze vragen meer erkenning en waardering voor hun job. Ze willen ook minder werkdruk en een beter salaris voor schoolleiders in het primair onderwijs.

In de week van 4 februari hebben ze een bijzondere actie gevoerd. Het organiseren van vervanging voor afwezige leerkrachten kost hen in toenemende mate onevenredig veel tijd. Regelmatig is het resultaat dat er geen vervanger beschikbaar is en wordt de last afgewenteld op het team. Daarom hebben ze deze keer geen vervan-

gers gezocht voor afwezige leerkrachten. Er werden ook geen noodoplossingen – klassen samen plaatsen, deeltijdse personeelsleden extra uren geven,... – genomen. Kinderen worden dan naar huis gestuurd of gewoon op school opgevangen. Wordt vervolgd...

jeanluc.barbery@acod.be

8 maart, Internationale Vrouwendag Jongeren staan opnieuw op de barricaden

Jongeren plaatsten actie opnieuw op de agenda. Begin dit schooljaar waren er acties tegen Schild & Vrienden en vandaag zijn er de scholierenstakingen voor het klimaat. Op 8 en 9 maart volgen er ook marsen tegen seksisme, waarin jongeren mee het voortouw nemen.

ACOD Onderwijs sprak met een aantal jongeren over hun engagement binnen deze bewegingen. Arne Lepoutre (student film- en televisiestudies aan de UGent), Febe Van Maele (student leerkracht lager onderwijs aan de Vives Hogeschool in Brugge) en Frede Verleye (student Kunstwetenschappen aan de UGent).

Wat vinden jullie van de schoolstakingen?

Frede Verleye: “De spontane basis waarop jongeren zichzelf organiseren, is indrukwekkend. Voor veel scholieren is het overslaan van de lessen een grote stap, toch blijft de opkomst immens. Op heel wat plekken nemen we initiatief voor lokale acties zoals betogingen of de aangekondigde zitstakingen op middelbare scholen. Er wordt ook gediscussieerd onder jongeren over welke eisen en welk programma nodig zijn voor de klimaatstrijd.”

De ecologische crisis is duidelijk voor heel wat jongeren een groot issue. Zijn er nog andere thema's waarvoor jongeren de strijd aangaan?

Arne Lepoutre: “Zeker, maar de kli-

maatopwarming staat ook niet naast deze andere thema's. Een slogan die ik tijdens de scholierenprotesten gezien heb, maakt dit concreet: 'Climate justice is social justice'. In 2018 bezitten de 26 rijksten evenveel als de armste helft van de wereldbevolking. Superrijken worden alleen maar rijker, terwijl de meerderheid erop achteruit gaat. Het zijn die superrijken, die blijven vervuilen, de winsten privatiseren en de ecologische kosten socialiseren. Veel jongeren pikken dit niet meer en laten zich niet langer doen. Daarom namen we onlangs met een groep West-Vlaamse jongeren en werkenden initiatief voor een Mars Tegen Seksisme in Kortrijk op 9 maart, de dag na de Internationale Vrouwendag.”

Waarom is die strijd tegen seksisme voor jullie zo belangrijk?

Febe Van Maele: “Die immense ongelijkheid waarover Arne het heeft, blijft niet zonder gevolgen. Dat is waarom we deze betoging organiseren en we met Campagne ROSA van 8 maart opnieuw een dag van strijd willen maken. De gelijkheid tussen man en vrouw in de wet leidt niet tot feitelijke gelijkheid. Binnen een systeem met een dergelijke structurele ongelijkheid zijn thema's als seksisme nog moeilijk te herleiden tot individuele gevallen. Van jongs af aan worden we via porno en reclame van de cosmetische industrie bestookt met geïdealiseerde beelden van het vrouwenlichaam. Dit uit zich bij jongeren in een onzekerheidsgevoel en geeft verworpen ideeën over meisjes. Opmer-

kingen, schunnige blikken in de publieke ruimte,... Dit brengt een gevoel van kwetsbaarheid met zich mee.”

Seksisme is geen individueel voorval zeg je, wat is het dan wel?

Frede Verleye: “Seksisme kent effectief geen individuele oorzaak. Het probleem is niet die ene leerkracht, prof, school of faculteit. Nee, het zijn onder andere die op machtsrelaties gebaseerde ideaalbeelden. Het is de besparingslogica die seksisme in de hand werkt en er vaak voor zorgt dat seksisme onbestraft blijft of genormaliseerd wordt, terwijl informatie, preventie en opvang tekortschieten. Daarom moeten we seksisme, ongelijkheid en asociaal beleid collectief bestrijden. We roepen iedereen dan ook op massaal aanwezig te zijn en de oproep te verspreiden en ondertekenen. Met Campagne ROSA willen we van 8 maart opnieuw een dag van strijd maken, dit jaar doen we dat op 9 maart in Kortrijk.”

Komen er nog andere grote acties aan zoals de Mars tegen Seksisme?

Arne Lepoutre: “Zeker, we blijven staken op donderdagen en roepen op om verder comités te blijven uitbouwen. Ook zes dagen na onze Mars tegen Seksisme, op 15 maart, is er een internationale staking voor het klimaat. Op die dag willen we zoveel mogelijk jongeren en werkenden in staking laten gaan.”



Walk-out tegen seksisme

Ook de ACOD organiseert op 8 maart acties tegen seksisme. Onze militanten van Onderwijs en Overheidsdiensten nemen het voortouw om aan de VUB en UGent een walk-out tegen seksisme te organiseren. Naast de traditionele pamfletten maakten we ook een filmpje om te mobiliseren. Je kan dat bekijken op YouTube (www.acodonderwijs.be/tribune1903). Afspraak: 12.00 uur aan het rectoraat UGent, 15.00 uur aan het rectoraat VUB.

Commissiedag in het teken van burn-out

Ieder jaar worden de leden van onze commissies en onze militanten uitgenodigd op onze commissiedag. Dit jaar stond die in het teken van burn-out. De interesse was groot. Dat bleek niet alleen uit de grote opkomst, maar ook uit de vaak geladen reacties tijdens de uiteenzettingen.

Nancy Libert stelde het rapport 'Ziekteverzuim' voor. Onthutsende cijfers: psychosociale factoren blijven de meeste slachtoffers maken. Wat pas echt verontrust, is de

toename van psychosociale factoren bij de allerjongste collega's. We kunnen spreken van een verdubbeling op twee jaar tijd...

• Je kan onze analyse en het rapport lezen op onze website (www.acodonderwijs.be/tribune1903).

Jo Coulier benaderde het fenomeen burn-out vanuit het arbeidsrecht en lichtte toe hoe men als afgevaardigde psychosociale risico's kan benaderen vanuit de Sobane-strategie. Er kwamen veel vragen

en opmerkingen uit de zaal, maar de belangrijkste was wellicht: wat kunnen wij als syndicalist hieraan doen?

• Een terechte vraag. Daarom zal ACOD Onderwijs in de week van 29 april één of meer vormingen organiseren voor afgevaardigden. Noteer dit alvast in je agenda en kijk regelmatig op onze website en Facebook-pagina voor concrete info.

nancy.libert@acod.be



State of the Arts De Fair Practice Almanac is er!



Het kunstenaarscollectief State of the Arts ijvert al sinds 2013 voor meer 'fair practice' op de werkvloer: rechtvaardige vergoedingen, meer duurzaamheid, meer gendergelijkheid, meer inspraak en transparantie enzovoort. Samen met Kunstenpunt, het steunpunt voor de kunsten, en de vakbonden werkten ze een boek uit vol inzichten, standpunten en informatie: een 'agenda' waarmee ze hun bezorgdheden op de cultuurpolitieke agenda willen zetten. Dat is welkom in een verkiezingsjaar.

Op de 'Hart Boven Hard-Dag' strijden verbinden!' in januari stelden kunstenaars hun 'Almanac 2019' voor. Daarmee willen ze (andermaal) de discussie openen van onderuit: wat loopt er mis en wat zijn de oplossingen? Het is ook een signaal naar de politiek: cultuurwerkers slaan opnieuw zelf de handen in elkaar omdat het beleid tekortschiet. Dat beleid wil organisaties en cultuurwerkers vooral stimuleren tot meer 'ondernemerschap'. Tegelijk kregen ze minder middelen. Een catch-22.

'Ondernemerschap'

De arbeidsmonitor van het sociale fonds voor podiumkunsten geeft aan waartoe dit marktgericht beleid leidde: bij gebrek aan vaste jobs zien we (vergeleken met andere sectoren) een grote stijging van het aantal cultuurwerkers dat probeert als zelfstandige aan de slag te gaan. Maar het blijkt niet de juiste keuze te zijn: het aantal kunstenaars dat stopt als zelfstandige stijgt nog sneller. Velen faalden en ook wie zich staande weet te houden, kampt dikwijls met een preciaire situatie.

In een terugblik op het gevoerde beleid kan men overigens nog moeilijk beweren dat er geen middelen waren of dat besparingen onvermijdelijk waren omdat de begroting in orde moest komen. Die begroting is nog steeds een creatieve goochelshow. En geen middelen? De voorbije jaren investeerde de Vlaamse regering een recordbedrag van 4,24 miljard euro in bedrijven.

De federale regering verlaagde via de taxshift de bijdrage voor de werkgevers (een cadeau van een paar miljard euro dat een flink gat in de sociale zekerheid slaat) en

daar kwam nog eens 7,2 miljard euro aan loonsubsidies bovenop. Tegelijk liep ons land 30,4 miljard euro mis aan belastingontduiking. Op de inspectiediensten werd dan weer bespaard.

We kunnen dus moeilijk om de conclusie heen dat kunst en cultuur af te rekenen kregen met besparingen (of noem het transfers naar bedrijven) met als beleidsmatig doel de kunstwereld de markt op te jagen. Dat was een politieke keuze. Met deze 'Almanac' kiezen kunstenaars voor een andere weg: die van een solidair ondernemerschap waarmee men samen de preciaire situaties wil verbeteren waarin veel cultuurwerkers verkeren. Met hun initiatieven zijn ze ook een voorbeeldfunctie voor andere sectoren, een avant-garde in sociale innovatie zeg maar.

Fair practice: een beweging

De 'Almanac' is een artistieke voortzetting van het cultuurpolitiek activisme waar het voor het collectief State of the Arts ook allemaal mee begon: in 2013 startte de Vlaamse overheid haar promotiecampagne met het label 'Flanders. State of the

art'. Uit protest namen kunstenaars hun stem terug, want het is echt niet oké dat bewindvoerders in naam van de kunstenaars gaan bepalen wat er van belang is in de kunstwereld en hoe ze zo op die gladde manier kunst en cultuur laten inpassen in hun politiek agenda.

De 'Almanac' is bovendien een resultaat van een langer proces. Vorig najaar zaten kunstenaars een week samen in het Fair Practice Summercamp om de 'Almanac' voor te bereiden. Toen had het kunstenaarscollectief al een hele weg afgelegd waarin ze er stapsgewijs voor gezorgd hebben om het idee van fair practice een prominente plaats te geven in het denken over de kunstwereld. Dat mag je vrij letterlijk nemen: door hun activiteiten is de omschrijving 'fair practice' een gangbare term geworden in beleidsverklaringen, in de aankondigingen van culturele organisaties, open brieven van kunstenaars, opinies van journalisten enzovoort.

'Fair practice' is een populaire samenvatting geworden als we het hebben over onderwerpen als rechtvaardige vergoeding, gelijke verloning, het hebben van een goede overeenkomst in termen van te presteren werktijd, solidariteit met collega's, transparantie over het werk en de onderhandelingen in de organisatie, inspraak, vertrouwen, veiligheid, antiseksisme, antiracisme, dekolonisering, democratie, ecologie, diversiteit, om nog maar de belangrijkste te noemen. De 'Almanac' wil die veelzijdigheid in kaart brengen en iedereen motiveren om hier mee werk van te maken. Want als we er zelf niet aan beginnen, zal niemand dat voor ons doen.

Samen sterk

Daarom is een 'Almanac' veel meer dan een grappig boek. Het informeert een breder publiek van cultuurwerkers over hun rechten, het geeft tips over hoe te onderhandelen en waar te klagen over zaken die niet gaan zoals het hoort. Bovendien is het een instrument met het gezag van een breed en open collectief van mensen die in de praktijk staan. Het is een werkdocument opgesteld op de werkvloer, voor de culturele strijd in het publieke debat en

voor het verbeteren van de zelfredzaamheid.

Als alle cultuurwerkers alvast de rechten opeisen die ze hebben en weigeren toe te geven aan het casino van de concurrentie, dan winnen ze. Sterker nog, als ze zich solidair organiseren en samen brainstormen over hoe fair practice een niveau hoger kan en ze zo tot collectieve eisen komen, wie zal hen dan tegenhouden? Deze 'Almanac' zet dus een agenda uit: een volgende regering moet dringend werk maken van betere sociale rechten. Beton is er al genoeg. Ook cultuurhuizen die zichzelf graag progressief noemen, moeten mee hun verantwoordelijkheid nemen: practice what you preach!

Een verslag van het strijdparcours dat de kunstenaars van de State of the Arts de voorbije jaren hebben afgelegd – hun acties en de resultaten ervan – lees je in de langere versie van deze tekst op: www.cultuurkameraad.be. Het kunstenaarscollectief blijft intussen verder aan de kar duwen en roept ons alvast op voor een volgende afspraak: in aanloop van 2020 maken we al doende een vervolg op de 'Almanac'. Jouw input is welkom!

Robrecht Vanderbeeken

- De 'Almanac' is verkrijgbaar bij de betere boekhandel, Kunstenpunt of bij ons, via houda.remlawi@acod.be. Hoewel we als ACOD Cultuur dit project financieel ondersteunden, vragen we toch een bijdrage van 7 euro: als steun voor de volgende activiteiten van het vrijwilligerswerk van dit kunstenaarscollectief.
- Wenst u graag een debat met de makers van State of the Arts? Graag een seintje aan: gosiervervloessem@gmail.com of einatuchman@gmail.com.

Agenda

8 maart: internationale vrouwendag

Genderkloof, #MeToo, de nood aan betere vrouwenrechten: redenen genoeg om op 8 maart tot actie over te gaan. ACOD Cultuur diende een stakingsaanzegging in, zodat onze leden kunnen aansluiten bij de vrouwenstaking (meer info: 8maars.wordpress.com). In Gent en Brussel zullen er vrouwenmarsen tegen seksisme zijn. Wij houden ook een piket aan de poort van de VRT en andere cultuurhuizen waar we 'brood en rozen' zullen uitdelen. ACOD VRT organiseert tevens een debat getiteld 'Sterke vrouwen en het klimaat'. En ACOD Cultuur nodigt de feministe Nina Power uit voor een lezing getiteld 'Women's strike: from capitalism to equality' in de Gentse Vooruit om 15 uur, voorafgaand aan de vrouwenmars. Nina Power, auteur van onder andere 'One Dimensional Woman' (2009), zal die avond ook in het Brusselse Kaaitheater spreken.

24 maart in Brussel: nationale manifestatie tegen racisme

Een positief beleid over migratie en diversiteit ontbreekt. Ondertussen neemt het racisme in ons land toe onder invloed van rechtse opruiers. Dat maakt de strijd voor een warme samenleving urgent. Wij kiezen voor solidariteit, mensenrechten en een menswaardig leven voor iedereen, ongeacht iemands origine of de dikte van de portemonnee. Daarom komen we mee op straat op de internationale dag tegen racisme en discriminatie. Meer info: www.platform2103.be.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen Evocatie van de Spaanse burgeroorlog

Op 1 april 1939 eindigde de Spaanse burgeroorlog na de val van Madrid, de hoofdstad van de republikeinse regering. Maar daarmee eindigde de gruwel niet. Naar schatting werden 100.000 aanhangers van de republikeinse regering na afloop van de strijd nog vermoord. De burgeroorlog begon toen een groepje generaals, onder wie Francisco Franco, op 17 juli 1936 een coup was begonnen tegen de Spaanse republikeinse regering. Naar vermoeden kostte die burgeroorlog aan meer dan een half miljoen mensen het leven.

Op donderdag 4 april 2019 om 14 uur brengen de kameraden Nico Spanoghe en Pros Van Loo ons een 'Evocatie van de Spaanse burgeroorlog'. Het wordt een muzikale heroproeping van liederen van die tijd met teksten die niet uitsluitend nostalgisch hoeven te zijn.

Iedereen is van harte uitgenodigd in de feestzaal van ACOD Antwerpen, Omme-ganckstraat 47 in 2018 Antwerpen. Schrijf je in bij maurice.hauspie@acod.be of bij ACOD Antwerpen via 03 213 69 20 of bij ACOD Mechelen via 015 41 28 44.

Senioren naar Veurne

Op 19 maart 2109 bezoeken de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen Veurne, één van de belangrijkste monumentensteden in de Westhoek. In de voormiddag is er een geleid bezoek aan het belevingscentrum (B.V.V.): "Vrij Vaderland, leven achter het front tijdens WO I", gevolgd door een lunch (keuze tussen kal-koen of zalm) en nadien een geleid bezoek aan het stadhuis, om af te sluiten met een proeverijbezoek en de gebouwen op de Grote Markt.

We vertrekken met de bus vanuit Geel (6u45), Antwerpen-Berchem (7u30) en Mechelen (8u00) en vertrekken uit Veurne rond 16u30. De totaalprijs (bus, gids, musea, lunch) bedraagt 60 euro per

persoon, te storten op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S19VRN. Het aantal plaatsen is beperkt, dus schrijf je in via maurice.hauspie@acod.be, 03/213.69.20 of 015/41.28.44.

Oost-Vlaanderen

Afdeling Wetteren

Gourmetavond

Op zaterdag 9 maart 2019 organiseert de afdeling Wetteren haar jaarlijkse gourmetavond. Vanaf 19 uur kan je terecht in de gemeentelijke feestzaal Schooldreef 40 in 9230 Wetteren.

Inschrijven kan tot 2 maart 2019 bij de bestuursleden of bij de secretaris van de afdeling:

Marc Van Hauwermeiren (Lange Kouterstraat 25 in 9230 Wetteren – 09 369 43 21 – 0474 53 04 96- marc.vanhauwermeiren@skynet.be).

Senioren ACOD Overheidsdiensten bezoeken Oostende

Op donderdag 18 april 2019 organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een bezoek aan Oostende. Afspraak om 11 uur op het plein vóór het station van Oostende. Om 11.15 uur dalen we af in het museumschip Amantine. Deze vissersboot is symbool voor de roemrijke geschiedenis van de Vlaamse visserij. Inkom: 5 euro per persoon, uitleg op de boot, op digitale schermen en een film van 15 minuten.

Nadien is een lunch gepland in De Kleine Garnaal: soep of voorgerecht, hoofdschotel, dessert voor 19,50 euro, individueel ter plaatse te betalen.

In de namiddag wandelen we langs het Sint-Petrus-en-Paulusplein, verder door het Leopoldpark, aangelegd in 1860 op de oude vestingen, tot het Oostende Koningspark voor een bezoek aan de Japanse Tuin. Bij de terugkeer wandelen we in de Kunstroute, waar enkele betekenisvolle

muurschilderingen te zien zijn. Als afsluiter gaan we binnen in de neogotische Sint-Petrus-en-Pauluskerk, waar we een aantal glas- en gebrandschilderde ramen met Belgische koningen kunnen bewonderen. Praktisch: een trein naar Oostende vertrekt vanuit Gent Sint-Pieters om 10.11 uur, vanuit Oudenaarde om 9.31 uur. Deelnemen kan mits betaling van 5 euro op rekening BE39 0003 2515 5619 'Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent', Gijzelarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage dient te worden gestort vóór maandag 8 april 2019 en geldt als definitieve inschrijving, met als vrije mededeling, 'Bezoek Oostende, aantal personen, naam en voornaam'.

West-Vlaanderen

Afdeling Oostende

Gespreksavond met John Crombez

Op 28 februari 2019 om 19 uur organiseert het afdelingsbestuur van ACOD Oostende een gespreksavond met sp.a-voorzitter John Crombez. Onderwerp: de federale verkiezingen van mei 2019 en de slogan 'zekerheid' op verschillende domeinen. Je kan daarvoor terecht bij de ACOD, Nieuwpoortsesteenweg 11 in Oostende. De deuren gaan open om 18.45 uur. Meer info krijgt u van Graziella Baeckelandt (0494 64 47 94).

Afdeling Harelbeke-Waregem

Algemene ledenvergadering senioren

Op donderdag 4 april 2019 organiseren de senioren van de afdeling Harelbeke-Waregem hun jaarlijkse ledenvergadering met koffietafel. We starten om 14.30 uur in het zaaltje van VC De Geus, Koning Leopold III-plein 71 in 8530 Harelbeke. Er is een ruime parking beschikbaar. Inschrijven voor de koffietafel tegen voorafgaande betaling van 5 euro per persoon kan tot maandag 1 april 2019 bij Maurice Top (056 71 16 30- top.maurice@skynet.be) of Patrick Vervaeke (056 71 93 71- patrick.vervaeke@skynet.be).