

Tribune

A blurred background image of a classroom. A teacher in an orange shirt is standing at the front, holding a yellow pointer. Several students are seated at desks, with their hands raised in the air, indicating an interactive lesson. The focus is on the foreground students, with the teacher and other students in the background being out of focus.

Werkbaar werk in het onderwijs
Opgelet voor werkstress
en onevenwicht tussen
werk en privé !

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	13
de post	14
brabo	19
gazelco	20
telecom	18
federale overheidsdiensten	24
vlaamse overheidsdiensten	28
lokale en regionale besturen	31
onderwijs	34
cultuur	39
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, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Laurette Muylaert, 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

Mediamarkt- geschenkbond

Winnaars

René Gauchier (Wilskerke), Dirk Blendeman (Herdersem), Sabine Haesvoets (Zwijndrecht), Freddy Dhaenens (Gent) en Marie Josée Sneppe (Antwerpen) winnen een prachtige FNAC-geschenkbond. Zij wisten dat de centrale werkplaats van de Belgische spoorwegmaatschappij (beter bekend als het Arsenaal) in Mechelen in 1835 werd opgericht, dat Stefaan Albrecht (die zich hoofdzakelijk focust op HR-gerelateerde onderwerpen) sinds 2007 bij ACOD Post aan de slag is en dat het Decreet over het Lokaal Bestuur oorspronkelijk het Decreet voor het Lokaal Bestuur heette.

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

Vragen

- Net voor de zomer organiseerde Vlaams minister van Cultuur Sven Gatz een groot feest om de Ultima's, de opvolger van de Vlaamse cultuurprijzen, uit te reiken. De cultuurvakbonden grepen die timing aan om samen voor de eerste keer een oproep te lanceren voor een eigen solidariteitsprijs. Hoe heet die prijs?
- Vanaf 1 januari 2018 krijgen de personeelsleden van de basiseducatie hun eigen rechtpositieregeling en kan een behoorlijk deel van hen benoemd worden. Hoeveel personeelsleden telt de basiseducatie (afgerond)?
- Het personeel van Gemeenschapsinstelling De Zande (Beernem en Ruiselede) reageert geschokt op een beslissing na het annuleren van het recente examen van algemeen directeur binnen het Agentschap Jongerenwelzijn. Tegen welke beslissing protesteren ze?

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

"De schande van het Zomerakkoord"

Het politiek feit van de voorbije maanden was het afsluiten van het Zomerakkoord, waarmee de regering-Michel hoopt de werkgelegenheid én de economie aan te zwengelen. Zal dat lukken?

Chris Reniers: "Dat akkoord is nefast voor de gewone mensen, zowel voor degenen die werken, als voor degenen die een uitkering of pensioen ontvangen. Bedrijven krijgen een belastingvermindering, gekoppeld aan de verdere versoepeling van de arbeidsmarkt. Dat maakt allemaal deel uit van de extreemliberale koers van de regering-Michel, aangestuurd door de werkgeverskoepels VBO, Voka en Unizo. Het is echter bijzonder verontrustend dat deze federale regering, die steeds budgettaire zuiverheid predikte, er maar niet in slaagt haar begroting op orde te krijgen. Enerzijds spendeert ze hallucinante bedragen aan 'taxshifts' die niet de jobs opbrengen die ze beloofden en anderzijds voert ze 'rechtvaardige' belastingen in die keer op keer een lege doos blijken. Intussen lopen de tekorten maar op en moet de doorsnee werknemer, ambtenaar, werkzoekende, zieke of gepensioneerde telkens de rekening betalen. Waar is de rechtvaardigheid?"

Wat zijn de gevolgen voor de openbare diensten?

Chris Reniers: "De regering-Michel blijft verder inhakken op de pensioenen in de openbare diensten. De ACOD heeft als enige vakbond voor de zomer consequent een protocol van niet-akkoord getekend, zowel bij voorstellen van de regering over gemengde én aanvullende pensioenen. Het was ons snel duidelijk dat de regering verder wilde gaan dan ze liet uitschijnen in de afbouw van de gemengde pensioenen. Dat vermoeden zien we nu nog maar eens bevestigd. Voor de aanvullende pensioenen kan het voor ons nooit een oplossing zijn om het pensioengeld van vastbenoemde ambtenaren af te nemen om te geven aan de contractuelen. We zijn niet tegen aanvullende pensioenen, maar die mogen niet betaald worden op de kap van een ander. De ACOD is voorstander van statutaire pensioenen voor iedereen, maar als dat geen optie is, willen we betere pensioenen voor de contractuelen op basis van een degelijke financiering en met gegarandeerd resultaat."

Misschien nog het meest opmerkelijke van het Zomerakkoord: de regering-Michel schrapt de vaste benoeming.

Chris Reniers: "De vaste benoeming en de filosofie waarom die nodig blijft, worden afgevoerd zonder enige discussie. Daarmee is de zoveelste zware aanval op de openbare diensten en wie er werkt, ingezet. De recente beslissing van Vlaams minister Liesbeth Homans om de vaste benoeming van 508 contractuele personeelsleden van de Stad Gent ongedaan te maken, is daar nog een sprekend voorbeeld van. Die mensen hadden daar nochtans recht op. De criteria waaraan de personeelsleden voldeden bij hun indiensttreding, de ervaring die ze sindsdien opdeden in hun functie en het feit dat ze die functie gedurende lange tijd uitvoerden, vormen een correcte basis voor een overheid als de Stad Gent om contractuele ambtenaren vast te benoemen.



Chris Reniers - voorzitter

Die beslissing was wijs, zowel op het vlak van continuïteit van de dienstverlening, als wat betreft kostprijs. De vaste benoeming is dus een logisch resultaat, zowel ten aanzien van het betrokken personeelslid, als de dienstverlening aan de burger en de onafhankelijke en onpartijdige uitoefening van de betrokken functies."

Met het oog op de koers die de federale en Vlaamse regering volgen, verraste die beslissing je wellicht niet?

Chris Reniers: "Het is overduidelijk dat de minister, haar partij de N-VA en beide regeringen voorstander zijn van interim-contracten die nauwelijks aan regels gebonden zijn. Ze verkiezen ook contractuele tewerkstelling waarbij de minister op basis van eigen voorkeuren kan bepalen wie en op welke manier voor zijn of haar departement mag werken. De ACOD stapt niet mee in de logica van de federale regering en die van Vlaams minister Homans om willekeurige aanstellingen, die duurder zijn en minder garantie geven op goede dienstverlening, te promoten."

Mogen we ons opmaken voor vakbondsacties in het najaar?

Chris Reniers: "De ACOD heeft het Zomerakkoord al in de hardste bewoordingen veroordeeld. We zullen de beslissingen die nefast zijn voor de openbare diensten bestrijden met alle mogelijke middelen. Het is duidelijk dat de federale regering niet het minste respect heeft voor de openbare diensten en hun personeel. Harde acties zijn dus nodig!"

Interview met Micheline Scheys "Het onderwijs is een tanker: je moet die goed en vooruitziend begeleiden"

Sinds 2010 was Micheline Scheys secretaris-generaal van het Departement Onderwijs en Vorming. In maart van dit jaar ging ze met pensioen en sindsdien is ze voorzitter van de Socialistische Mutualiteiten. Micheline werkte voordien al sinds begin jaren '90 op het departement achtereenvolgens als onderzoekster, afdelingshoofd en projectleider en gaf zo samen met de andere stakeholders in het onderwijsveld het onderwijs in Vlaanderen mee vorm. Opmerkelijk is dat ze gezien haar carrière, zelf nooit voor de klas stond.

Micheline Scheys: "Ik heb dat nooit echt als een tekort beschouwd voor mijn werk. Niet dat ik de mening en ervaring van leerkrachten onbelangrijk vind, integendeel! Maar om mijn werk te doen, moest ik die zelf niet hebben. Mijn taak was voornamelijk wetenschappelijk onderbouwen, goede statistische gegevens verzamelen, en analyseren, onderzoeken en wetenschappelijke stellingen daarmee onderbouwen om alzo de basis voor het onderwijsbeleid te vormen. Op die manier bleef ik weg uit het 'anekdotische' en behield ik meer het overzicht om de algemene strategie te bepalen."

Toch werkte je in die beleidsontwikkeling nauw samen met leerkrachten.

Micheline Scheys: "Zeker en ook met andere spelers uit het onderwijsveld: directies, onderwijskoepels, ouders, leerlingen... Alle stakeholders kregen doorheen de jaren een stem in het debat. Daarin investeren, blijft noodzakelijk. Voor de visie van de leerkrachten kunnen we ook



Het staat buiten kijf dat de inbreng van leerkrachten bijzonder waardevol is voor ons onderwijsbeleid.

beroep doen op gedetacheerde leerkrachten, die ons met hun ervaringen bijstaan in het verbeteren van ons onderwijsbeleid. De ene slaagt er daarbij al beter in dan de andere om het anekdotische niveau te overstijgen. Gedetacheerde leerkrachten blijven nogal eens langer op het departement hangen dan oorspronkelijk gepland, waardoor ze onvermijdelijk de band en de feeling met het beroep van leerkracht, waarvoor ze oorspronkelijk aangetrokken werden, verliezen. Maar het staat buiten

kijf dat hun inbreng bijzonder waardevol is voor ons onderwijsbeleid."

Indien je kritisch kijkt naar het onderwijsbeleid van de laatste jaren, welke kanttekeningen zou je dan maken?

Micheline Scheys: "Het betrekken van de stakeholders in het onderwijsdebat heeft zowel positieve als negatieve kanten. De stem van iedereen wordt op die manier gehoord, maar tegelijk vertraagt het de

besluitvorming. Bovendien gaat er aan een uiteindelijke beleidstekst rond het onderwijs oneindig veel sneuvelteksten vooraf. Omdat iedereen daarin geraadpleegd wordt en zijn mening geeft, vervalt dat al te vaak in een soort van tekstexegese. Het analyseren en amenderen van de teksten wordt zo bijna belangrijker dan het maken van goed en werkbaar onderwijsbeleid.”

Dat voortdurend aftoetsen moet toch nuttig zijn om de meningen van de stakeholders beter op elkaar af te stemmen?

Micheline Scheys: “Ja, absoluut, maar helaas is dat te weinig het geval. De bedoeling is uiteraard om inzichten uit onderzoek bijvoorbeeld te combineren met de ervaringen en de meningen van de stakeholders en zo tot een compromis te komen rond het te voeren onderwijsbeleid. In de praktijk heb ik echter vaak gemerkt dat de stakeholders uiteindelijk bij hun vooraf gevormde mening blijven. De discussie wordt dan ook te veel gevoerd vanuit de eigen belangen en niet vanuit de vooropgestelde doelen. Iedere stakeholder gedraagt zich te veel als vertegenwoordiger van zijn groep en probeert die belangen te verdedigen in plaats van zich te richten op de te realiseren doelen met het belang van alle leerlingen voor ogen. In de discussie over gelijke kansen en het inclusief onderwijs was dat een zeer pijnlijke vaststelling.”

Hoe ervaar je de inbreng van de leerlingen?

Micheline Scheys: “De stem van leerlingen, studenten en cursisten wordt volgens mij nog onvoldoende gevraagd en gehoord. Dat is een oud zeer dat ik zelf al aankaartte toen ik nog leerling was in het secundair onderwijs. Nochtans ontbreekt het hen niet aan inzichten en engagement. Dat heb ik kunnen vaststellen in projecten die ik opzette om leerlingen te laten meedenken over het onderwijs van de toekomst. Het was verbazend en een sterke opsteker te merken hoeveel toffe en werkbare ideeën daaruit kwamen.”

Slaagt het onderwijs erin relevant te blijven voor de samenleving?

Micheline Scheys: “Het onderwijs en de eindtermen die bepalen wat een leerling op het einde van zijn opleiding moet kennen, mogen niet enkel gericht zijn op het

‘voorbereiden op later’. Dat is trouwens weinig wervend voor de leerlingen. Onderwijs moet direct inzetbaar zijn voor hun dagelijks leven. Het moet hen bijvoorbeeld niet enkel ‘leren over’ milieuvriendelijkheid en burgerschap, maar hen leren zich milieubewust en democratisch te gedragen. De eindtermen moeten erover waken dat het onderwijs in zijn maatschappelijke context is ingebed en niet dingen aanleert die niet meer nodig zijn. Volgens mij wordt er nog teveel gememoriseerd, terwijl er best meer zou nagegaan worden of de leerlingen het echt ook begrepen hebben.”

Onderwijs moet mensen vormen tot ‘burgers’ in alle betekenissen van het woord.

Wat is volgens jou de belangrijkste opdracht voor het onderwijs?

Micheline Scheys: “Mensen vormen tot ‘burgers’ in alle betekenissen van het woord. Ze moeten leden worden van een maatschappij. Daarom is het belangrijk te weten welke maatschappij je voor ogen hebt. Voor de bepaling van de eindtermen heeft dit tot gevolg dat ze niet enkel over kennis moeten gaan, maar ook over waarden. Daarom zijn onderwijshervormingen zo’n gevoelig onderwerp. Daarom ook dat er over ‘staatspedagogie’ wordt gesproken als je als overheid aan de eindtermen komt. Een overheid weerspiegelt uiteraard haar gemeenschap en waakt over de natie. In die zin is onderwijs ook natievormend.”

Het onderwijs wordt wel eens omschreven als een tanker die moeilijk van koers verandert. Klopt dit? En beschouw je dat als positief of negatief?

Micheline Scheys: “Dat is inderdaad correct, maar het hoeft niet noodzakelijk negatief te zijn. Het wijst op het belang alle stakeholders zoveel mogelijk te betrekken

in de beleidsontwikkeling. Bovendien moeten hervormingen op vele niveaus doorgevoerd worden, dus is het inherent aan de aard van het beestje dat hervormingen tijd vragen. Al blijf ik er bij dat er best meer tijd zou gestoken worden in de toepassing van het gekozen beleid, daar voldoende beleidsevaluaties aan koppelen en bijsturen wanneer blijkt dat het niet loopt zoals gewenst. Pedagogische en organisatorische begeleiding is hierin cruciaal, net zoals gegevensverzameling. Beleidsvoorbereiding stopt niet bij de stemming van een decreet, maar moet ook de implementatie van het beleid, de door te voeren hervormingen ter harte nemen. Een tekst garandeert immers niet dat het beleid ook gerealiseerd wordt zoals beoogd. Dus ja, het onderwijs is een tanker, maar je moet die goed begeleiden en heel vooruitziend en flexibel zijn om hem de juiste richting uit te sturen.”

Wat vind je van de hervorming van het secundair onderwijs?

Micheline Scheys: “Ik was al weg toen de laatste teksten werden gemaakt en de hervorming echt vorm kreeg, maar van wat ik gehoord heb, is dat die eigenlijk zo goed als geen vernieuwing bevat. Eerder oude wijn in nieuwe zakken. Het is triest om vast te stellen dat er vaak moeilijk politieke consensus te vinden valt om echte hervormingen in het secundair onderwijs door te voeren. Die hervormingsplannen slepen nu al enkele legislaturen aan.”

Zijn er realisaties tijdens je loopbaan op het departement waar je trots op bent?

Micheline Scheys: “Ik ben blij dat er meer afstemming is tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Dat is uiteraard niet enkel een realisatie van mezelf en ze is ook niet perfect. Maar men besteedt nu in het onderwijs meer en meer doeltreffende aandacht aan de voorbereiding op de arbeidsmarkt. Dat komt vooral de zwaksten in de samenleving ten goede, zonder dat het ook maar één nadeel inhoudt voor de kansrijke kinderen. Ook is er veel meer samenwerking met de arbeidsmarktactoren: overheid, vakbonden, werkgeversorganisaties en vormingsorganisaties als VDAB en Syntra. Op die manier leg je ook de basis voor het levenslang leren. VDAB en Syntra organiseren nu cursussen samen met het volwassenenonderwijs. Dit is cruciaal in het kader van langer werken. Bovendien

algemeen

zorgt het volwassenonderwijs ook voor gemeenschapsvorming. Ook daar worden onze burgerschapswaarden doorgegeven.”

Bestaat er een tegenstelling tussen de algemeen vormende doelstelling van het onderwijs en de voorbereiding op de arbeidsmarkt?

Micheline Scheys: “Voor bepaalde mensen bestaat die tegenstelling. De voorbereiding op de arbeidsmarkt wordt dan als een soort van ‘vervuilende’ factor beschouwd. Onderwijs mag immers ‘niet nuttig zijn’. Ik begrijp dat niet goed. Onderwijs moet volgens mij wel nuttig zijn, relevant zijn, iets bijbrengen. Trouwens, ook algemeen vormend onderwijs is nuttig. Het geeft, vanuit een bepaald mensbeeld, jongeren de kans zich te verwezenlijken. Arbeid, deelnemen aan het economische leven is ook een manier van zelfverwezenlijking, voor steeds meer mensen in onze samenleving een belangrijke en creatieve manier.. Volgens mij schrijf je je maar in een samenleving in door arbeid. Je leert en je blijft leren. Ik vind het belangrijk dat mensen zich via hun werk kunnen blijven ontwikkelen.”

Moet dat op de schoolbanken of kan dat ook op het werk?

Micheline Scheys: “Levenslang leren moet niet altijd in vormings- of onderwijsinstellingen. Ook op de werkvloer moet daar ruimte voor gecreëerd worden. Meer dan nu het geval is. Als een firma, onderneming of sector in evolutie is, moet die investeren om haar personeel mee te nemen in de ontwikkelingen. De vormingsfondsen die daarvoor bestaan worden nog altijd onvoldoende benut. Uit PIAAC-onderzoek blijkt dat het niveau van vaardigheden en kennis van volwassenen in ons land echt wel ondermaats is. Hoe langer dat men afgestudeerd is, hoe slechter het wordt. Dat kunnen we niet meer aanvaarden in onze samenleving die voortdurend verandert. Het leidt tot uitsluiting van teveel mensen.”

In bijna 25 jaar op het Departement Onderwijs heb je heel wat ministers de revue zien passeren? Is er één waarmee je bijzonder graag hebt samengewerkt?

Micheline Scheys: “De periode met Luk Vanden Bosschewas heel intens, met veel nachtelijke vergaderingen. Maar we

kloegen daar niet over, want het werk ging enorm vooruit. We voelden ons deel van de beleidsvoorbereiding, we werden bij alle stappen van de besluitvorming betrokken, zelfs bij het parlementair overleg. Met Frank Vandenbroucke voelde ik meteen een affiniteit, was het zeer aangenaam werken, maar steeds intellectueel uitdagend. Ook in die legislatuur voelden we ons als ambtenaren een wezenlijk deel van het beleidsproces en werden we intensief betrokken. Dat geeft arbeidsvreugde en stookt het engagement aan. Heel anders, maar ook verrijkend was de periode met Marleen Vanderpoorten. Ik kon me heel goed vinden in haar bekommernis het belang van de leerlingen centraal te stellen.”

Ik zou een serene discussie willen hebben over de rechtspositie van leerkrachten

Heb je veel accentverschillen gemerkt tussen de verschillende ministers?

Micheline Scheys: “Uiteraard zijn er accentverschillen. Als administratie heb je echter heel wat invloed op het onderwijsbeleid. Je vormt een soort van constante ongeacht de minister;. Verschillende ministers konden dat duidelijk appreciëren. Voor het regeerakkoord maakt de administratie altijd beleidsvoorbereidende teksten. We bundelen daarin de voorstellen over de richting die het onderwijs volgens ons uit moet op basis van onderzoek, internationale beleidsontwikkelingen en de raadpleging van de stakeholders. We zien die voorstellen in grote mate weerspiegeld in het uiteindelijk regeerakkoord en de beleidsnota Onderwijs. In die zin zorgt de onderwijsadministratie voor continuïteit. Volgens mij beseft elke minister van Onderwijs dat het onderwijs een tanker is die je niet meteen van richting kan doen wijzigen. Je kan het onderwijsbeleid niet van de ene dag op de andere omgooien. Al gebeurt het soms, in het kader van besparingen, dat drastische wijzigingen worden doorgevoerd. In het begin van deze legisla-

tuur sneuvelden daardoor heel wat tussenstructuren zoals de expertisenetwerken van leerkrachten, de consortia van het volwassenenonderwijs, wat volgens mij op termijn niet de beste keuze zal blijken. Wellicht zullen we in de toekomst weer moeten opbouwen en daar zullen dan veel tijd en investeringen inkruipen.”

Waar had je zelf meer de nadruk op gelegd, mocht je zelf minister van Onderwijs geweest zijn?

Micheline Scheys: “Ik zou verder blijven hameren op de match met de arbeidsmarkt, de inbedding van het onderwijs in de maatschappelijke context en de gelijke kansen. Ook zou ik een serene discussie willen hebben over de rechtspositie van de leerkrachten – al weet ik dat mijn vrienden van de vakbonden daar weigerachtig tegenover staan. Maar we weten allemaal dat geen enkele leerkracht maar 22 uur per week werkt. Toch durven we de stap niet zetten en zeggen dat een werkweek voor leerkrachten 38 of 40 uur bedraagt. Eigenlijk zouden al die uren gevaloriseerd en zichtbaar moeten worden. Waarom dan niet voor de ‘schoolopdracht’ gaan? Ook het profiel van het leerkrachtenberoep mag bekeken worden. Wat zijn de competenties die een leerkracht moet hebben? Daar kan blijkbaar ook niet over gesproken worden. Hetzelfde geldt trouwens voor de selectie van directeurs. Dat blijft een werkpunt. De kwaliteit van een school staat of valt immers met de kwaliteit van een directeur. Ze maken het verschil. Een goede leerkracht kan immers enkel maar optimaal gedijen in een goed bestuurd school.”

Opmerkelijke gebeurtenis in het onderwijs

700 personeelsleden uit de basiseducatie worden gestatutariseerd

Vanaf 1 januari 2018 krijgen de ongeveer 1300 personeelsleden van de basiseducatie hun eigen rechtspositieregeling en kan een behoorlijk deel van hen benoemd worden. Hiermee zorgen we ervoor dat in de onderwijssector de vaste benoeming de regel is en de contractuele tewerkstelling de uitzondering blijft.

Het onderwijs telt ongeveer 180.000 personeelsleden. Het grootste deel is actief in het basis- en secundair onderwijs. 9170 personeelsleden werken in het volwassenenonderwijs. Sinds 2008 hoort de basiseducatie hierbij. Daarvoor zat ze in de sector van het sociocultureel werk. De basiseducatie heeft als voornaamste opdracht de basisgeletterdheid te verhogen (zie kader). Net door die achtergrond hadden deze personeelsleden een ietwat ander statuut dan wat we gewend zijn in de onderwijssector. Er bestaat een centrumopdracht (een 36 urenweek), men kent er functieverloning en er is een aparte vakantieregeling. Bij de overgang naar de onderwijssector bleven deze eigenheden behouden en werd er beslist om geen eigen statuut uit te werken. De personeelsleden bleven contractueel en vielen onder de arbeidsovereenkomstenwet van 1978.

Decreet eindelijk goedgekeurd

In het eisencahier dat we in februari 2010 voor de sector indienen, vroegen we een onderzoek naar de mogelijke statutarisering van de personeelsleden van de basiseducatie. We wilden met andere woorden dat ze, net als alle personeelsleden in het onderwijs, benoemd konden worden. Daarbij zouden middelen vrijkomen, want statutaire personeelsleden kosten minder dan contractuele. We hadden ook oog voor de besteding van deze vrijgekomen middelen: die moesten voor ons in de sector blijven. Onze verzuchting werd opgenomen in cao II. Het doel was na te gaan of een statutarisering mogelijk was met behoud van de eigenheid van de sector. Het resultaat van deze oefening was positief. In cao III werd geconcludeerd dat de overgang kon plaatsvinden en werden de randvoorwaarden verder uitgewerkt. Bedoeling was dat overgang naar het statuut zou plaatsvinden tegen 1 september 2015.

Uiteindelijk heeft het iets langer geduurd, maar op 28 juni 2017 werd het decreet dat de rechtspositie voor deze personeelsleden regelt, gestemd in het Vlaams parlement. Wat ooit gestart is onder twee socialistische ministers, wordt afgerond onder een rechtse regering – een regering waarin niet alle partijen de vaste benoeming even gunstig gezind zijn. En toch werd het decreet unaniem goedgekeurd.

Grote groep kan al benoemd worden

Vanaf 1 januari 2018 krijgen de ongeveer 1300 personeelsleden van de basiseducatie hun eigen rechtspositieregeling en kan een behoorlijk deel van hen benoemd worden. Hiermee zorgen we ervoor dat in de onderwijssector de vaste benoeming de regel is en de contractuele tewerkstelling de uitzondering blijft.

De benoemingen in de basiseducatie zullen gebeuren met behoud van de typische kenmerken van het personeelsstatuut van de sector. Over de besteding van de vrijgekomen middelen kan je meer lezen op de pagina's van de sector Onderwijs in dit nummer. Dit werk van ongeveer zeven jaar laat vooral zien dat de aanhouder toch kan winnen.

Een woord van dank aan de mensen van de onderwijsadministratie – zowel de medewerkers van het departement als van het agentschap – die dit proces gedurende de hele periode consciëntieus hebben begeleid, is hier op zijn plaats. Daarnaast willen we ook onze appreciatie uitdrukken voor de loyaliteit waarmee de huidige politieke meerderheid de cao heeft uitgevoerd.

raf.deweerd@acod.be

Missie en visie

De sector basiseducatie bestaat uit 13 pluralistische Centra voor Basiseducatie in Vlaanderen en Brussel. Ze willen de geletterdheid verhogen via onderwijs en vorming. Geletterdheid is de competentie om informatie te verwerven, te verwerken en gericht te gebruiken. Dit betekent met taal, cijfers en grafische gegevens kunnen omgaan en kunnen gebruikmaken van ICT.

Geletterd zijn is belangrijk om zelfstandig te functioneren en te participeren in de samenleving en om zich persoonlijk te kunnen ontwikkelen. Geletterdheid heeft een invloed op het zelfbeeld van mensen, hun interactie met anderen, hun welbevinden en hun inzetbaarheid. De mate van geletterdheid geeft aan in hoeverre een samenleving klaar is voor de uitdagingen van de toekomst.

De centra bereiken met diverse opleidingen alle laaggeletterde volwassenen, ongeacht of ze Nederlandstalig onderwijs gevolgd hebben. Het opleidingsaanbod is dan ook gericht op het aanleren en verhogen van (geletterdheids)competenties, op het vlak van taal, wiskunde, informatie- en communicatietechnologie en maatschappijoriëntatie.



Vernietiging vaste benoeming personeel Stad Gent Waar is de rechtlijnigheid van Minister Homans?

Vlaams minister van Binnenlands Bestuur Liesbeth Homans vernietigde recent de beslissing van de stad Gent om 508 contractuele personeelsleden vast te benoemen. Voor ACOD LRB was dit bijzonder verrassend. Het is immers niet voor het eerst dat een dergelijke operatie gebeurt bij een lokaal bestuur of zelfs de Vlaamse overheid – doorgaans zonder ruchtbaarheid of misbaar door de toezichhoudende overheid of bevoegde minister.

Schijnheiligheid

Minister Homans beroept zich in haar vernietigingsbesluit op:

- artikelen 10 en 11 van de gecoördineerde Grondwet: de gelijke toegang tot het openbaar ambt;
- artikel 104, §1 van het Gemeentedecreet van 15 juli 2005: “het personeel van de gemeenten kan in statutair of in contractueel dienstverband worden aangesteld”;
- artikel 8 BVR RPR Gemeente: bij vacantverklaring bepaalt de aanstellende overheid volgens welke in het besluit voorziene procedure de vacante betrekking wordt ingevuld.

Dit is hoogst merkwaardig, aangezien de minister deze principes voortdurend met de voeten treedt. ACOD LRB herinnert zich het pijnlijk doorduwen van de minister om interimarbeid mogelijk te maken in overheidsdiensten, waardoor die zonder enige vorm van proef kunnen starten aan de overheid.

De inhoud van de beslissing

De stad Gent besliste tot een éénmalige statutarisering op grond van aantal jaren actieve dienst omdat actieve dienst een objectief criterium is op grond waarvan een vaste aanstelling in statutair verband kan gebeuren.

1. De betrokken contractuele personeelsleden traden minstens 12 jaar geleden in dienst. Toen kon contractueel personeel enkel in dienst worden genomen onder speciale omstandigheden, onder andere uitzonderlijke en tijdelijke behoeften, in tijd beperkte acties, buitengewone toename van werk, specifieke opdrachten en vervangingen. Statutair was toen de regel en permanente behoeften moesten steeds ingevuld worden door statutaire personeelsleden. Na 12 jaar is die tijdelijkheid duidelijk verstreken. Eigenlijk heeft de overheid deze personeelsleden al veel te lang als contractuele personeelsleden in dienst gehouden, want ze voeren permanente taken uit.
2. De voorwaarden om toegelaten te worden tot een statutair ambt of een contractuele betrekking zijn precies dezelfde. Zowel de algemene voorwaarden als de selectieproeven zijn gelijkaardig. Ook hier kan geen onderscheid verantwoord worden.
3. Voor wie zonder een gelijkaardige selectieproef startte bij de stad Gent, organiseerde ze een gelijkgeschakelingsproef. Dit gebeurde reeds in 2008. De formaliteiten werden grondig en openlijk besproken en goedgekeurd door het agentschap Bin-



nenlands Bestuur en de bevoegde minister. Op deze manier werd dus al een schifting onder de personeelsleden doorgevoerd.

4. Minister Homans stelt dat men enkel kan aanstellen in statutair of contractueel dienstverband (zie art. 104, §1) en aangezien het hier een nieuwe functie betreft, moet het ook gaan om een nieuwe aanstelling (en een nieuwe vacantverklaring). Het is echter geen nieuwe, maar een bestaande functie die verkeerdelijk te lang in contractueel dienstverband werd begeven en nu zoals hoort statutair wordt.

De minister dwaalt

Kortom, de stad Gent handelde correct in haar keuze voor goed bestuur en voor gemotiveerd en gewaardeerd personeel. De statutarisering heeft bovendien op het vlak van pensioenen positieve gevolgen voor zowel de personeelsleden als de stad Gent. En wie meent dat de arbeidsomstandigheden plots spectaculair verbeteren door een vaste benoeming, vergist zich. Die zijn identiek, behalve op vlak van pensioen en marginaal op het vlak van ziekte en ontslag. Al doen de huidige regeringspartijen er alles aan om dat verschil te verkleinen.

Sta ons dus toe om de rechtlijnigheid en de rechtschapenheid van minister Homans in twijfel te trekken. Haar laag-bij-de-grondse argumenten zijn lachwekkend en werden nooit op tafel gelegd, niet bij eerdere beslissingen van lokale besturen, niet bij de Vlaamse overheid. Dit is niet minder dan een vuile oorlog tegen Gents stadsbestuur, met 508 goed menende personeelsleden als slachtoffer. Overigens, in 2013 werd de stad Gent nog verkozen tot Best Workplace door het “Great Place to Work Instituut en de Vlerick Business School. Dit onder andere door het sterke engagement van het personeel én door de eerlijke manier van aanwerven en bevorderen.

Willy Van den Berge

Belgische Spoorwegen

De omgekeerde klassenstrijd

Bij het begin van deze legislatuur was het onmiddellijk duidelijk: deze rechtse regering moet en zal als een bende losgeslagen volkstribunen het openbaar ambt en vooral de vakbonden bestrijden.

De oudheid leert ons dat het volk in de jonge Romeinse republiek meer inspraak en welvaart verkregen had door de invoering van het systeem van verkozen volkstribunen, die de belangen van het volk verdedigden. Anno 2017 maken de volkstribunen van de regering-Michel en daarbuiten de omgekeerde beweging en proberen ze vooral in ijltempo de sociale verworvenheden van de gewone mensen af te bouwen.

Einde van statutair ambt bij de spoorwegen?

Met een korte toelichting op de persconferentie rond het recente, met veel bombastie aangekondigde Zomerakkoord, maakte vicepremier Jambon duidelijk dat de regering zinnens is de statutaire betrekkingen bij de openbare diensten vrijwel volledig te schrappen. Enkel nog de 'gezegdsdragers' zouden statutair benoemd worden. Even ter herinnering: het statutair ambt is vooral ingevoerd om rechtszekerheid en continuïteit te kunnen garanderen, zodat bij een wijziging van het beleid het personeel niet zomaar ontslagen kan worden. Anders zou elke nieuwe regering al het overheids-personeel kunnen wisselen in functie van politieke doelstellingen. In een democratie is dat verre van gezond.

Wil de regering deze plannen ten uitvoer brengen, dan zal het personeel van de Belgische Spoorwegen niet meer statutair, maar contractueel aangeworven worden. Noteer alvast: voor ACOD Spoor is dit onaanvaardbaar!

Wat met de minimale dienstverlening?

Voor het zomerreces keurde de minister-raad ook nog het 'Voorontwerp van wet betreffende de continuïteit van de dienstverlening inzake het personenvervoer per spoor in geval van staking' goed. Het gaat om een aangepaste versie van het eerdere ontwerp waarop de Raad van State een

aantal opmerkingen had. Wat is er concreet aangepast?

De termijn van de voorafgaandelijke verklaring van het operationeel personeel is teruggebracht tot 72 uur in plaats van de eerder vooropgestelde 96 uur. De redenering is als volgt: net als in Frankrijk moet er 48 uur voor een staking gemeld worden of je mee wil staken of niet. 24 uur voor de staking begint, moeten de reizigers in kennis gesteld worden van de aangepaste dienstregeling – zo komt men dan aan 72 uur. Ook kan het betrokken personeelslid zijn intentieverklaring wijzigen wanneer er meerdere dagen gestaakt zou worden.

Een andere aanpassing is dat het Sturingscomité om advies gevraagd zal worden, dat evenwel niet bindend is, in verband met de lijst van de operationele functies en de voorwaarden waaraan de intentieverklaring moet voldoen die aan het personeel wordt voorgelegd.

Tot slot gaat de Raad van State akkoord met de stelling dat het stakingsrecht overeind blijft, aangezien er geen opvorderingen gebeuren, dat er geen oplegging is van een gegarandeerde dienst, en er geen dwangmiddel wordt opgelegd om personeel te voorzien.

Onduidelijkheid troef

Wat betreft de Wet van 3 augustus 2016, heeft het Grondwettelijk Hof beslist dat de aangenomen organisaties een stakingsaanzegging mogen indienen en zij ook moeten kunnen deelnemen aan de sociale verkiezingen die nu gepland zijn in 2018. Concreet betekent dit dat de onduidelijkheden op vele vlakken nog groter geworden zijn. Bovendien begint de tijd te dringen, want 2018 is niet meer veraf en om sociale verkiezingen te laten doorgaan volgend jaar, zullen er nog wat obstakels opgeruimd dienen te worden.

Koud Zomerakkoord, heet Herfstakkoord?

Het is duidelijk: de zomer was deze keer geen komkommertijd. Er werden heel wat beslissingen genomen die een grote impact zullen hebben op de spoormannen en spoorvrouwen, de overige personeelsleden van de andere openbare diensten en voor de volledige bevolking. Volgt na het koude Zomerakkoord van de regering-Michel een heet Herfstakkoord van de vakbonden?

Ludo Sempels



De gebroeders Gracchus, twee vermaarde Romeinse volkstribunen.

Atlantic 12.002 De mirakeltrein

De Atlantic 12.004, de zusterrein van de 12.002

In september 1944 wil de Duitse bezetter nog een trein met meer dan 1500 politieke gevangenen vanuit Brussel naar Duitse concentratiekampen sturen. Dat is echter zonder het Belgische spoorwegpersoneel gerekend ...

In september 1944 voelt bezet België de vrijheidswind uit het zuiden. Op 2 september bereiken de geallieerden de Belgische zuidergrens in de provincie Henegouwen. Dezelfde dag worden Bergen en Doornik bevrijd. De Duitse Gestapo in Brussel organiseert alsnog een gevangentransport richting concentratiekampen in Duitsland. Meer dan vijftienhonderd politieke gevangenen worden van de gevangenis in Sint-Gillis naar het station Brussel-Zuid gebracht voor deportatie met de trein. De samenstelling van de trein bestaat uit tientallen veewagens. Het spoorwegpersoneel is niet van plan mee te werken.

De Belgische spoorwegen worden dan wel gecontroleerd door de Duitse bezetter, het Belgisch spoorwegpersoneel heeft gedurende de bezetting een palmares van sabotage en verzetsdaden op zijn naam mogen schrijven. Ook deze deportatie zal verhinderd worden.

Op zoek naar locomotief

De veewagens en een beweging van gegiteerde Duitse soldaten doen het ergste vermoeden, wat later bevestigd wordt bij aankomst van de gevangenen. Het stationspersoneel treedt in actie. De voorziene locomotieven voor dergelijk vervoer worden zo ver mogelijk weggestuurd of gesaboteerd. Ook de wissels worden alvast

onklaar gemaakt. Intern spoorwerk levert de reisweg op: bestemming Duitsland via Mechelen, Essen en Nederland. Het verzet op de reisweg wordt ingelicht. Iedereen hoopt bovendien op een tijdige bevrijding van de hoofdstad door de geallieerden. De Duitse zoektocht naar een locomotief resulteert ten slotte tot het opdraven van de Atlantic type 12.002, het paradepaardje van de Belgische spoorwegen, een futuristisch model van Belgische makelij. De Atlantic is echter vooral geschikt voor snelle en lichte treinen, niet voor zware transporten over een hellende reisweg. Het onderhoudspersoneel zorgt ervoor dat ook bij de 12.002 mechanische defecten zullen opduiken: de zandstrooiers worden onklaar gemaakt.

Niet onder stoom

De Duitsers vorderen een machinist en een stoker op. Twee reeds aanwezige machinisten veinzen – met veel overtuiging – ziek te zijn. Een derde machinist, Louis Verheggen, begint zijn dagtaak en wordt bij het betreden van het depot onmiddellijk aangeduid. De stoker van dienst is Léon Pochet. Louis zal later zeggen: “Deze trein haalt nooit de grens.”

Bij het verlaten van Vorst naar Brussel-Zuid merkt Louis op dat de seingeveer de locomotief bewust op een verkeerd spoor trekt. Louis doet alsof zijn neus bloedt. Aangekomen op een dood spoor in Ruisbroek, speelt hij mee in een discussie met de onderstationschef. De begeleidende Duitse bewakers staan erbij en kijken ernaar. De locomotief moet terugkeren naar Vorst en Brussel-Zuid. Er wordt bijko-

mende vertraging gemaakt door verschillende rangeringen en het aankoppelen van een Flak-wagen die uitgerust is met luchtafweerkanonnen en volautomatische machinegeweren.

In Brussel-Zuid vertrekt het konvooi pas tegen kwart voor zes 's avonds, met ruim 8 uur vertraging, om pas iets over halfacht toe te komen in Schaarbeek. Onderweg doen Louis en Léon er alles aan om zoveel mogelijk stoom te verliezen. Ze hebben immers geen extra water bijgetankt. Louis bestuurt de locomotief als een blauw en beperkt de snelheid onder het mom de lijn niet te kennen.

Vlak voor Vilvoorde neemt Louis een gesloten sein waar. De seingevers spelen de vertragingsprocedure mee. Onder bedreiging van de Duitse soldaten die een en ander niet meer normaal vinden, moet hij het sein voorbijrijden.

Mechelse manoeuvres

Het konvooi komt tegen 23 uur aan in Mechelen. Ook hier is het inritsein gesloten. De Duitsers stellen vast dat het negeren ervan zou lijden tot een ontsporing. Na ellenlange communicatie kan de trein het station binnenrijden, zij het op een bezet spoor waardoor de reis niet onmiddellijk voortgezet kan worden.

Louis en Léon wisten bovendien dat er in Mechelen géén water bijgetankt kon worden, een reden te meer om water te vragen. De enige manier om water te bekomen, is een tankbeurt in Muizen. Een zoveelste omweg. In Muizen wordt het konvooi beschoten door verzetsleden, waardoor een Duitse officier het perso-

neel opdraagt om terug naar Mechelen te rijden. Dan gebeurt hetgeen verwacht werd. De zware last brengt de drijfwielen van de type 12 aan het slippen. Om dat te verhelpen, moeten de zandstrooiers in werking gesteld worden die echter gesaboteerd zijn. De machinist moet zijn trein in nood verklaren. Een locomotief Pacific type 1 wordt opgevorderd om de type 12 en het konvooi te slepen. De Pacific moet echter uit Antwerpen komen. De Duitsers beslissen om via

Schaarbeek en Leuven naar de grens te rijden. In Mechelen moet er een nieuwe rangeerbeweging uitgevoerd worden om de Flak-wagen achteraan te koppelen. Na het wegbrengen van de Flak-wagen op een uitwijkspoor en het opnieuw koppelen met de rest van het konvooi, beslist het personeel om met grote snelheid er vandoor te rijden naar Brussel. De verbouwde soldaten blijven achter met hun Flak-wagen. De trein komt rond 10 uur de dag nadien

toe in Klein Eiland. Ondertussen had het Brusselse verzet reeds de overhand en werd de Duitse opperbevelhebber via diplomatieke wegen verplicht om de vrijlating van de gevangenen op te dragen aan de bewakers. Voor valavond trekt de Brigade Piron Brussel binnen. Een heroïsche spoorweglegende is geboren.

Gunther Blauwens

• Bron: <http://rixke.tassignon.be>

De spoorronde van Vlaanderen Vierde etappe: Gewest Brussel

Het gewest Brussel is de vreemde eend in de syndicale bijt. Hier zijn alle directies en operationele diensten te vinden met een maximale diversiteit aan diensten en mensen. Om met de woorden van gewestelijk secretaris Brecht Vandermeiren te openen: "Brussel is België in het klein." Medewerker en propagandist Dirk Plas knikt bevestigend.

Jullie hebben wel een indrukwekkend divers werkteerrein?

Brecht: "We hebben in Brussel een mengmoes van centrale diensten tot depots, rijdend personeel, stationspersoneel, seinhuizen, onderhoudspersoneel, werkplaatsen NMBS en Infrabel, kortom de gehele spoorwegboetiek. Op het terrein werken Vlamingen, Walen en Brusselaars samen. Onze spoorwegmensen houden er geen rekening mee of de trein naar oost, noord, zuid of west rijdt. De trein moet rijden voor de reiziger."

Dirk: "Men beseft dat te weinig, maar de Brusselse spoorwegmensen ervaren de kwaliteit van de spoorwegen zelf dagelijks. De meesten zijn pendelaars en weten heel goed wat de reizigers verlangen. Jammer dat onze mensen te weinig ondersteund worden door de huidige regering. De zotte besparingen leiden alleen maar naar een kwaliteitsnorm waarin we ons helemaal niet kunnen terugvinden. Onze beroepsfierheid vraagt meer dan dat."

Brecht: "Wij hebben extra aandacht voor het administratief personeel. Bijvoorbeeld de betaling van bezoldigingen of het loopbaanbeheer van het personeel is het werk van onzichtbare mensen op de directie-

kantoren, maar ze zijn met velen en hebben een belangrijke rol. Iedereen wordt graag op tijd en correct betaald."

Hoe verloopt de syndicale werking met een dergelijke culturele en taalkundige diversiteit?

Brecht: "In Brussel werken vergt een goede taalkennis. Tijdens het sociaal overleg met de maatschappij worden beide landstalen door elkaar gesproken zonder tolk. Het overleg binnen onze vakbond is tweetalig. Het personeel op het terrein werkt goed samen, dus doen we dat ook met onze kameraden van de CGSP. De problemen zijn immers gelijklopend, hoewel onze stijl om tot een oplossing te komen soms verschilt. Op het gewest organiseren we gezamenlijke vormingen en infovergaderingen en we trachten de externe communicatie op elkaar af te stemmen. Onze militanten op het terrein geven het voorbeeld. De werkzaamheden en bekom-

mernissen in de Comités PBW hebben geen taalvoorkeur, enkel een sociale en syndicale voorkeur."

Dirk: "Jammer dat we niet met meer Nederlandstaligen zijn in ons gewest. We doen ons best om Brusselse arbeidsplaatsen te promoten, maar de mensen hebben blijkbaar de weg nog niet gevonden, hoewel er geregeld Job Days georganiseerd worden. Het kan en moet beter."

Jullie zijn ook reeds druk bezig met de sociale verkiezingen?

Dirk: "We zijn hier volop mee bezig. We moeten in Brussel 18 lijsten indienen en deze vullen met geschikte kandidaten in samenspraak met onze collega's van de CGSP. We ijveren voor een correcte verdeling onder de kandidaten tussen ACOD en CGSP. Dit verloopt prima. We streven immers naar een goed resultaat over de taalgrenzen heen. Onze historische ver-



wezenlijkingen kunnen via deze sociale verkiezingen extra beloond worden. Het werk van onze militanten, van vandaag en gisteren, verdient het om extra in de verf gezet te worden. Die mensen worden te weinig opgemerkt, nochtans is hun vrijwillige inbreng cruciaal.”

Brecht: “We hebben een gewestelijke werkgroep opgericht in functie van de sociale verkiezingen om ons goed voor te bereiden. We moeten in Brussel immers een kleine 10.000 spoor mannen en -vrouwen zien te overtuigen om voor ACOD Spoor te stemmen. Er zijn vakbondssecretarissen van andere sectoren die hun ervaringen

met ons delen. Mede daardoor mogen we zeggen dat we goed op schema zitten.”

Wat is de kracht van jullie gewest?

Brecht: “Dirk en ik kunnen onmogelijk iets bereiken zonder de dagelijkse steun van de militanten. Iedere militant is van goudwaarde om ondersteuning te bieden aan de gewestelijke werking. We vinden het dan ook heel belangrijk dat ze zelf goed geïnformeerd en gevormd worden. Onze militanten zijn ook heel strijdbaar en op de momenten dat het moet, kunnen we ook op hen rekenen om te mobiliseren voor acties en om een actie te doen slagen.

Bovendien kunnen we ook nog rekenen op onze gepensioneerde militanten. Ze hebben een actieve werking, samen met de Franstaligen, waarover we heel fier zijn. Ze hebben een eigen ledenblad, organiseren activiteiten en volgen de syndicale actualiteit op de voet. Bovendien tekenen ze present op elke actie om onze actieve militanten te ondersteunen.”

Dirk: “Over gepensioneerde militanten gesproken: als ik ooit met pensioen mag, kijk ik ernaar uit om hen te vervoegen.”

Gunther Blauwens

In memoriam Ivan Vermeire en Joseph Seijnhaeve



Met ontzetting vernamen we op 11 juli het tragische nieuws dat kameraad *Ivan Vermeire* (*1959) plotseling overleed tijdens zijn vakantie in Praag (Tsjechië). Ivan was sinds 1 januari 2016 gewestelijk secretaris van het gewest Oost-Vlaanderen. Voorheen is hij ook voorzitter van het gewest geweest. Zijn inzet was mateloos en steeds met overtuiging. We herinneren Ivan niet alleen als een gedreven syndicalist en

een spoorman in hart en nieren, maar bovenal als een familieman.

Op 23 juli namen we ook afscheid van *Joseph Seijnhaeve* (*1922). Joseph werd als jonge spoorwegbediende naar Duitsland gedeporteerd als dwangarbeider. Na de oorlog is hij militant geworden van onze vakbond. Als secretaris heeft hij zijn sporen verdiend met de grote staking van december 1960. Hij heeft het gewest Oost-Vlaanderen met veel overgave geleid tot zijn pensioen in 1982.



ACOD Spoor biedt de familie en dierbaren van Ivan en Joseph haar diepste medeleven aan.

De KUS-vraag Ken uw spoorweg- geschiedenis

Jullie hebben nog twee winnaars te goed. Het juiste antwoord op de KUS-vraag van mei luidt Georges Nagelmackers. Hij was de bezieler van de Oriënt-Express. Collega Yves Maertens uit Ichtegem is de winnaar.

De winnaar van de KUS-vraag van juli is collega Kurt Rigole uit Lier. Hij wist – net als vele anderen – dat het Arsenaal van Mechele een verwijzing is naar een voormalige infanteriekazerne en wapenarsenaal waarin het spoorwegatelier werd ondergebracht. De eerste spoorwegarbeiders in het Arsenaal kwamen trouwens uit de infanteriekazerne.

Beiden krijgen twee B-dagtrips en twee toegangskaarten voor Train World.

Volgende maand verschijnt een nieuwe KUS-vraag. De spoorweg-speurders mogen zich klaar houden!

Zetduivel: ander e-mailadres

In het interview met Joost Vandommele, auteur van ‘Gent, een bakermat van democratie en socialisme’, in de Tribune van juli 2017 sloeg het zetduiveltje toe. Er verscheen een fout e-mailadres van Joost. Het juiste: joost.vandommele@skynet.be (met een punt tussen voor- en familienaam).

Cao sociale programmatie 2017-2018

Toch een akkoord na aandringen en acties

Na maanden onderhandelen is er bij De Lijn dan toch een cao sociale programmatie voor de periode 2017-2018 afgesloten. Gemakkelijk was het zeker niet, gezien het ontbreken van een financiële enveloppe ervoor vanuit de Vlaamse regering en de weigering om interprofessionele akkoorden uit te voeren. Er was uiteindelijk een vierdaagse stakingsactie nodig om weer beweging in de onderhandelingen te krijgen.

Olie op het vuur

Zodra de stakingsaanzegging de deur uit was, lazen we op het intranet van De Lijn en in de media bepaalde communicaties die de gemoederen enkel maar deden op-laaieren. Er werd gesteld dat de aangekondigde acties onbegrijpelijk waren omdat het cao-voorstel van De Lijn goed zou zijn voor 1 procent koopkrachtverhoging. Maar niets was minder waar. Wie de tijd wou nemen samen met ons de berekening te maken, zou spoedig vaststellen dat de voorstellingswijze van de cao bedrog was en helemaal geen koopkrachtverhoging zou bieden. Met de voorgestelde 'eenmalige bonus met voorwaarden' zouden de werknemers van De Lijn op termijn meer geven aan hun werkgever, dan dat ze ooit meer zouden krijgen. Daarbovenop wou de directie geen werkzekerheid meer bieden, en dat deed uiteindelijk de deur toe. Wij begonnen ons stilaan af te vragen of de directie en de regering een conflict opzocht, of zij echt wel sociale vrede wou. Uiteindelijk werd er gedurende vier dagen gestaakt tussen 30 juni en 3 juli, en de massale deelname was ongekend. Het ging het personeel namelijk niet alleen over de invulling van de 1,1 procent koopkrachtverhoging voorzien binnen het IPA, maar evenzeer over respect voor de statuten, de verworven rechten, de werkzekerheid, gemaakte afspraken, het IPA 2017-2018 en het principe van alle toekomstige interprofessionele akkoorden.

Waardig akkoord afgesloten

Wij zeggen 'waardig' omdat:

- De cao nu wél voldoet aan onze princi-

pes en de algemene principes van het interprofessioneel akkoord.

- We de werkzekerheid hebben kunnen garanderen voor de duurtijd van deze cao, en dit 'zonder onderscheid' in personeelscategorieën, wat voor ons een breekpunt was.
- Deze cao zal nu wel onvoorwaardelijk uitgevoerd worden, zonder resultaatsverbintenissen.
- De koopkrachtverhoging zit nu wel 'in het loon' en wordt meegenomen in de jaren die de werknemers van De Lijn nog voor de boeg hebben.
- De voorgestelde eenmalige bonus werd afgevoerd, aangezien die geen duurzame oplossing betekende en bovendien aan onaanvaardbare doelstellingen was gebonden.

Voorts werden ook de volgende eisen gerealiseerd:

- Werkzekerheid tot eind 2018, zonder onderscheid in personeelscategorieën.
- Invulling van de koopkracht: 1 januari 2018 verhoging van de lonen en wedden met 0,5 procent en nogmaals 0,5 procent vanaf 1 november 2018.
- Respect en behoud van verworven rechten.

- Cao over landingsbanen vanaf 55 jaar met 35 jaar beroepsverleden.

Samen sterk!

Wij danken nogmaals iedereen die kracht heeft bijgezet aan de stakingsactie, die helaas nodig is geweest om bepaalde ogen eindelijk te doen opengaan. Met de kordate actiebereidheid is aangetoond dat het IPA (en de toekomstige IPA's) voor ons geen vodge papier zijn, en dat een woord een woord is.

Het zat hoog bij de werknemers van De Lijn. Over de onzekerheid, de constante druk en stress, het gebrek aan erkentelijkheid en respect voor de job, en over het niet naleven van beloften hebben de personeelsleden van De Lijn hun ongenoegen doen blijken, en hoe! Het is verontrustend hoe onwetend de directie is van wat er werkelijk leeft op de werkvloer, en hoe zwaar de mensen tillen aan het voortdurend verbreken van gemaakte afspraken. Wij denken dat de boodschap goed is aangekomen, zowel in Mechelen als in Brussel.

Rita Coeck



Strijd met dezelfde wapens? Regering wil Postwet aanpassen

Wat doet ACOD Post als ze niet in discussie is met bpost? Discussiëren met onze postregulator, voogdijminister en bij uitbreiding met de regering. Wij houden jullie daarover nauwgezet op de hoogte, ook nu.

Concreet heeft de regering tijdens de laatste ministerraad (14 juli 2017) voor de politieke vakantie een ontwerp voor aanpassing van de Postwet goedgekeurd. De laatste weken heeft het gezamenlijk vakbondsfront schriftelijk en herhaaldelijk aan het BIPT zijn opmerkingen en visie over het ontwerp van de nieuwe Postwet, over-

gemaakt. Het gaat immers rechtstreeks over een bedreiging van de tewerkstelling bij bpost.

Het risico bij de aanpassing van de Postwet is, dat private ondernemingen alleen de winstgevende activiteiten gretig overnemen en de overschotjes voor bpost laten. Daarom is het absolute noodzaak dat de Postwet ervoor zorgt dat iedereen met dezelfde wapens kan strijden. De sociale voorwaarden en de huidige vergunningsvoorwaarden moeten worden veiliggesteld.

Wij kunnen alleen maar vaststellen dat het BIPT tot op heden geen rekening houdt

met de sociale dimensie en impact op de tewerkstelling. Wij willen een eerlijke concurrentie tussen de verschillende spelers, zodat sociale dumping onmogelijk wordt gemaakt. In dat kader is het goed nieuws dat het ontwerp voor aanpassing van de Postwet vermeldt, dat de universele dienstverlening bij bpost blijft en dat het verdelen van de brievenpost moet blijven gebeuren door contractuele tewerkstelling. Laten we echter waakzaam blijven. Dikwijls zit het venijn in de staart.

Jean-Pierre Nyns



Militantenconcentratie tegen pensioenafbraak

Op 30 juni 2017 organiseerde het ABVV een militantenconcentratie om aan deze regering duidelijk te maken dat we niet akkoord gaan met de afbraak van de pensioenen, zowel in de privé- als in de openbare sector. De regering-Michel wil ons langer en meer laten werken voor minder pensioen, en dit terwijl meer en meer mensen hun job nu al niet volhouden tot hun pensioen. ACOD Post was op post!



Afschaffing gratis reisbiljetten bpost laat haar gepensioneerden op het perron staan

ACOD Post startte op 5 juli 2017 met een reeks infoavonden in Vlaanderen over de algemene toestand van bpost, maar vooral over het feit dat bpost de gratis treinbiljetten voor de gepensioneerden en hun rechthebbenden afschaft. Een vakbond moet altijd de moed hebben zijn leden maximaal te informeren, ook over slecht nieuws. Aan de gratis reisbiljetten voor actieve personeelsleden wordt niet geraakt.

Tien jaar geleden besloot De Post om haar Sociale Dienst af te schaffen. Namelijk: “bpost wordt geconfronteerd met de evolutie van de postmarkt. Het volume traditionele post neemt elk jaar af. Het bedrijf waarvan je werknemer was, moet voortdurend diversifiëren, innoveren en activiteiten ontwikkelen in een zeer concurrentiële omgeving, zoals die van de pakjes. Om in dergelijke omstandigheden haar toekomst en de tewerkstelling veilig te stellen, moet bpost haar budget, haar uitgaven en haar werkingskosten zo goed mogelijk beheren.”

Na moeizame besprekingen werd in 2009 Pensoc opgericht. Vervolgens werden in 2011 de gratis reisbiljetten voor weduwen, weduwnaars en weeskinderen afgeschaft. Samen met het feit dat, eenmaal 65-plus, je slechts 50 procent van je gratis reisbiljetten meer zou krijgen. In 2013, tijdens

de cao-besprekingen van 2014-2015, heeft bpost onomwonden de afschaffing van de reisbiljetten op de onderhandelingsstafel gelegd. Het gemeenschappelijk vakbondsfront steigerde. De discussie was hard en uiteindelijk werd de bespreking van de reisbiljetten uitgesteld. Ondanks de onophoudelijke druk van bpost, is het gemeenschappelijk vakbondsfront erin geslaagd om de effectieve bespreking van dit dossier uit te stellen tot dit voorjaar. Het is belangrijk om weten dat bpost de gratis reisbiljetten en de 50 procent korting voor gepensioneerde ex-werknemers en hun rechthebbenden eenzijdig kan afschaffen. Ze hebben hiervoor geen tweederde meerderheid nodig in het paritair comité. Dat hebben we tijdens de onderhandelingen regelmatig te horen gekregen.

Compensatie voor de afschaffing

De economische druk op bpost is de voorbije 10 jaar exponentieel toegenomen. Daarenboven roeren de aandeelhouders en de fiscus zich stevig in het debat over de gratis reisbiljetten voor gepensioneerde ex-werknemers. Anderzijds kan je stellen dat statutaire medewerkers een engagement met de Staat aangegaan zijn. Zij hebben gekozen om in ruil voor vast werk, te starten voor een laag loon. De compensatie groeide naarmate hun loopbaan

vorderde. De gratis reisbiljetten hoorden bij dit engagement. Het is in die optiek onbegrijpelijk dat bpost dit eenzijdig kan afschaffen.

Na intensieve onderhandelingen op het scherp van de snee heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront uiteindelijk verkregen dat bpost een serieus bedrag als compensatie voor het afschaffen van de gratis reisbiljetten op de rekening van Pensoc zal storten. De vzw Pensoc wordt beheerd door de vakbonden en staat integraal ten dienste van gepensioneerde ex-personeelsleden. Over de werking van dit orgaan heb je uitgebreid kunnen lezen in het aprilnummer van Tribune. Wist je dat Pensoc jaarlijks voor 2,2 miljoen euro (90 miljoen frank) uitgeeft aan tussenkomsten in medische zorgen?

Er zijn een aantal ernstige fiscale beperkingen voor wat we met de dotatie van bpost kunnen doen. De raad van bestuur van Pensoc zal na grondig overleg een beslissing nemen over wat ze haar leden extra kan aanbieden. Wij houden je op de hoogte. In ieder geval zullen het geen gratis reisbiljetten meer zijn. En dat is en blijft een slag in het gezicht van de ex-werknemers van bpost.

Jean-Pierre Nyns

Jobstudenten aan de slag bij bpost

"Ik heb twee bazen: de post en de buurtbewoners"

Elk jaar doet bpost tijdens de schoolvakanties en dus ook tijdens de zomermaanden een beroep op jobstudenten om het verloop van medewerkers op te vangen. Jaarlijks zijn er ongeveer 5400 jobstudenten aan het werk bij bpost, van wie ruimschoots 3600 tijdens de zomermaanden, zowel bij mail als retail. Wij volgden Robbe en Yarine.

Op postronde met Robbe

Robbe, student Politieke Wetenschappen en actief in zijn studentenkring Politika, werkt al drie jaar bij bpost als jobstudent in Lier en daarvoor al vier jaar in Antwerpen-Centrum, een geroutineerde jobstudent dus.

De vrijheid op ronde, je eigen ritme bepalen, het buiten zijn en vooral het sociaal contact spreken Robbe aan. "Ik ben een people person", stelt hij. "Ik werd hier zeer snel geaccepteerd als iemand van het team en dat is plezierig werken." Hij heeft op die zeven jaar bpost ook zien evolueren. "Vakantie na vakantie kwamen er bussen

bij. Mijn eerste ronde telde ongeveer 500 bussen, nu zit ik aan het dubbele. Ik begrijp dat er vandaag jobstudenten afhaken omdat het te zwaar wordt. De ondersteuning van jobstudenten is zeer belangrijk en daar heb ik gelukkig zowel in Antwerpen als hier in Lier op kunnen rekenen."

Robbe doet zijn ronde per e-bike. Niet alleen brieven, maar ook weekbladen – het is dinsdag en dus 'boekskesdag' – en kleine pakjes moeten mee. Het zijn vooral 'Chinese pakken': 14 gewone en 7 aangetekende. Vandaag zijn er geen huis-aan-huis reclamefolders. Wanneer alle aangetekende pakken en brieven en de P-pakken gescand zijn en alles in de refillbags klaar zit, kan Robbe de baan op. Hij zet zijn e-bike niet op volle toeren op de batterij, zo moet hij zelf harder trappen en heeft hij dagelijks een gratis work-out.

"Ik beschouw mijn ronde echt als mijn ronde, het zijn mijn buurtbewoners", vertelt Robbe. "Ik heb twee bazen: bpost en de buurtbewoners. Ik merk ook dat de mensen nog sterk vertrouwen op de kennis van de 'facteur'. Sommige postmannen sturen brieven en postkaarten met onvolledige adressen terug, maar ik vind het een uitdaging om te achterhalen waar ze moeten terechtkomen. Zo heb ik vorig jaar een postkaart zonder huisnummer na bijna vier weken toch kunnen bestellen, omdat er andere post voor deze familie was en ik de naam herkende. Nu heb ik ook een kaartje opzij liggen dat ik hoop nog te kunnen bestellen."

Robbe ervaart zijn job als volgt: "Postbode is meer dan één job. Je brengt vreugde met geboortekaartjes, postkaarten van vrienden op reis of van kinderen op kamp, maar je brengt ook verdriet met de overlijdensberichten. Op andere momenten ben je preventieadviseur en wijs je oudere mensen erop dat ze met dit warme weer genoeg moeten drinken. Regelmatig maak ik bij enkele oude mensen even de tijd om een babbeltje te slaan. Vaak omdat ik weet dat ik het enige contact ben dat ze hebben die dag. Zo hebben ze toch iemand gezien en is de eenzaamheid even onderbroken." Een man komt aan Robbe de weg naar de Bio-Planet vragen en even later een dame, vanuit haar wagen, de weg naar het stad-

huis. Robbe helpt beiden verder, lokale gids is ook één van de gezichten van de postman. Robbe woont in Lier en zo komt hij ook af en toe bekend volk tegen op zijn ronde, ook vandaag wuift een dame op de fiets goededag en roept nog na: "Doe de groeten aan je mama."

"Wat je op elke ronde proefondervindelijk moet leren, zijn de plaatsen waar de bijt-bussen staan", laat Robbe me weten. "Daar moet je voorzichtig de post insteken of je laat er een stuk vinger achter."

In de lokalen van de Chiro-jeugdbeweging is een kamp aan de gang. Robbe heeft wel 50 brieven voor de vakantiegangers, nieuws van het thuisfront. Ook hier zien ze hem graag komen.

Eenmaal terug in het kantoor, behandelt Robbe de niet-uitgereikte pakken en aangetekende zendingen. Zijn ronde zit erop. Ik vraag of hij al weet waaraan hij zijn verdiende centen zal uitgeven. "Een beetje sparen, maar ook als extra zakcentje, aangezien ik tijdens het jaar zelf niet veel werk als jobstudent en wie weet, misschien trakteer ik mezelf na de examens nog op een last minute verrassingsreisje." Zeker doen, Robbe!

Ik bedank Robbe voor de fijne dag en zijn frisse kijk op het beroep van postman, en wens hem nog een prettige vakantie en succes met zijn examens.

Aan het loket met Yarine

Voor Yarine, studente Revalidatiewetenschappen en Kinesithérapie aan de UGent, is het de eerste keer dat ze bij bpost werkt. Vorige jaren heeft ze in de horeca en bij een bakker vakantiewerk gedaan. Bij bpost moet je minimaal 18 jaar zijn om als jobstudent de functie van commercieel medewerker te mogen uitvoeren en dus was dit de vorige jaren geen optie.

De eerste dag bij bpost werden alle nieuwe jobstudenten van retail ontvangen in Gent X. Hier werd algemene uitleg gegeven over de job en specifieke informatie over de verschillende producten. Ook werd er kennis gemaakt met Poststation, het computerprogramma van de loketbedienden. Yarine merkt op dat er die dag niets werd gezegd over het product 'Mutapost', dat ze





ondertussen wel al een paar keer verkocht heeft. Eenmaal in het kantoor Kortrijk Centrum, waren er twee dagen voorzien waarop Yarine enkel zou toekijken bij een collega. De tweede dag al ging Yarine zelf aan de slag, onder het waakzame oog van haar coach. “De eerste dagen kwam er zoveel op me af, dat ik ’s avonds bekaft naar huis ging”, vertelt Yarine. “Ik kon hier gelukkig

op een goede ondersteuning rekenen en de sfeer in het kantoor zit goed.” De aangetekende zendingen zijn onder tussen ingescand en worden geklasseerd in een lade in de backoffice. Alle pakken krijgen een sticker met de datum van aankomst in het kantoor en een volgnummer, dat maakt het gemakkelijker wanneer een klant zijn pakje komt halen. Bij de scanning van het afwezigheidsbericht geeft Poststation de datum en het volgnummer van het pakje aan. Op de aangetekende brieven wordt het volgnummer genoteerd en ook dat verschijnt op het scherm bij de scanning van het afwezigheidsbericht. Yarine opent haar loket en helpt de klanten verder. Versturen en afhalen van pakken en aangetekende brieven, zegels verkopen, maar ook een klacht van iemand die zijn kaartlezer voor PCbanking niet heeft ontvangen. Yarine neemt contact met Postinfo en blijkbaar werd de kaartlezer verleden week al naar de klant verstuurd, maar dus niet ontvangen. Yarine verkrijgt dat er nogmaals een kaartlezer wordt verzonden en deelt ter controle het adres van de klant mee. Tijdens de middagpauze kunnen we nog wat verder praten. Yarine koos voor bpost

omdat het een job is met vele sociale contacten en ook omdat ze bij bpost zeker is van een ganse maand werk, wat in de horeca niet het geval was. Ze werkt ook op zaterdag en heeft dus een vrije dag in de week. Hoewel, ‘vrij’ zou ze het niet echt noemen, het is een ‘blokdag’, want ze wil goed voorbereid zijn op haar examens in augustus.

“De meeste klanten zijn vriendelijk, maar af en toe ook grof, wanneer je iets niet weet en niet onmiddellijk kan antwoorden. Maar gelukkig zijn dat de uitzonderingen”, vertrouwt ze me toe. “Je wordt aan het loket ook geconfronteerd met het feit dat niet iedereen het financieel gemakkelijk heeft. Een jonge vrouw kwam verschillende opeenvolgende dagen kijken of er al iets op haar rekening was gestort. Er stond geen 10 euro meer op haar rekening. Daar word je wel even stil van.” Zelf weet Yarine al wat ze met de verdiende centen gaat doen. “Een deel ga ik sparen om tijdens het volgende academiejaar wat extra zakgeld te hebben en een deel is bestemd voor mijn vakantie naar Spanje in september.”

Jean-Pierre Nyns

Pakje versturen? Onze postbode is nog steeds de beste keuze

De sp.a stelt voor om door pakjesbezorging via trein en koerierdiensten per fiets, bestelwagens uit het verkeer te krijgen. Een nobel doel, maar nogal ongenueanceerd en kort door de bocht, vinden wij. Dit had een mooi voorstel kunnen zijn, indien ... maar die ‘indien’ wordt helaas niet ingevuld. Vandaar dat ACOD hier snel op gereageerd heeft.

Uiteraard kan niemand bezwaar hebben tegen minder bestelwagens van koerierdiensten op de weg en in de binnenstad. bpost gaf al aan geïnteresseerd te zijn om die piste verder te onderzoeken en ook de ACOD ziet wel brood in een combinatie van pakjesbezorging via de bestaande openbare dienstverlening van de NMBS en ... bpost.

Niemand is immers performanter dan bpost om pakjes op een duurzame manier bij jou thuis of op het werk af te leveren. bpost werkt al lange tijd met elektrische wagens, bromfietsen en fietsen, en heeft ook ruime ervaring met het gebruik van posttreinen. Bovendien beschikt bpost nu al over goed opgeleid en betrouwbaar personeel om de taak uit te voeren. Klanten hebben immers recht op een structureel betrouwbaar, kwaliteitsvol en stipt leveringsnetwerk.

Geen schijnzelfstandigen en mini-jobs

De ACOD werkt hard voor het behoud van tewerkstelling en goede arbeidsomstandigheden bij bpost. Onze mensen hebben

geen probleem om de concurrentie aan te gaan, maar dan wel met gelijke wapens. Wij willen niet concurreren met mensen die onderbetaald zijn en geen sociale bescherming genieten. ACOD Post zet zich dagelijks in voor fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden. Wij zetten ons tegen schijnzelfstandigheid of mini-jobs, aan preciaire werkvoorwaarden, met een halfslachtig sociaal statuut en onbestaande arbeidsongevallenregeling. Wij willen geen bedrijf met tweede- en derde-rangs werknemers. Gelijk loon voor gelijk werk, een goed statuut, een solide sociale bescherming: daar doen wij het voor, elke dag opnieuw.

Jean-Pierre Nyns

Bezoek delegatie van Japan Postal Group Union

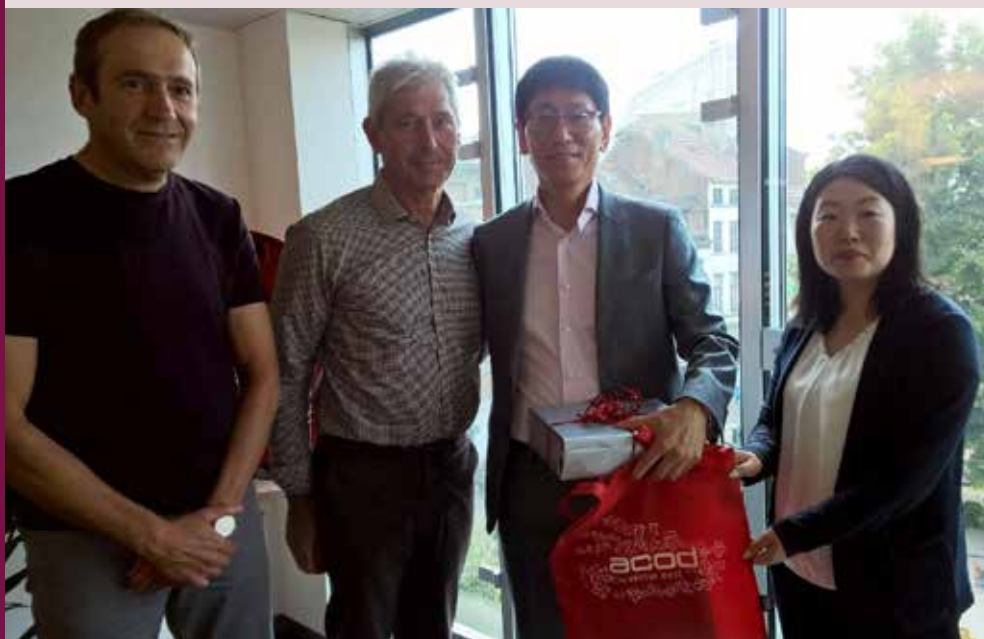
We hadden de eer en het genoegen een delegatie van de Japanse vakbond Japan Postal Group Union (JPGU) te ontvangen. Yukinori Ishikawa, de algemene secretaris, en Chigusa Fujikawa, lid van het planning-bureau, stonden ons te woord.

Ervaringen werden uitgewisseld en heel wat situaties waren voor beide landen zeer herkenbaar. Net als bpost – in 2013 – trok de Japanse Post eind 2015 naar de beurs en evolueerde het bedrijf van een overheidsnaar een privécultuur. Enerzijds om te groeien en sterker te staan op de internationale

markt, maar anderzijds worden beslissingen genomen die de werkgelegenheid in gevaar brengen.

Het is in die context dat onze kameraden uit Japan absoluut met ACOD Post wilden spreken. bpost is niet alleen op Europees vlak de beste leerling van de klas, ook op mondiaal vlak is bpost als winstgevende postoperator een witte raaf. Hoe is bpost en haar personeel, vertegenwoordigd door de vakbonden, erin geslaagd om de voorbije 10 jaar dergelijke transformatie te ondergaan en daarenboven klaar te zijn voor de pakjesmarkt? Onze kameraden van de JPGU voeren dezelfde strijd om het behoud van voltijdse jobs en werkbaar werk. Op hun site lees ik 'Friendship, Creation, Contribution' en wordt het zo verwoord: "In de geest van vriendschap creëren we een vakbond en bedrijven, gevuld met hoop, die trachten bij te dragen tot een beter leven voor hun leden en een eerlijke samenleving helpen te bouwen." We wensen hen veel geluk en een strijdbare toekomst.

Jean-Pierre Nyns



Sociale Promotie ACOD Post West-Vlaanderen

Voor het eerst sinds het bestaan van ACOD Post West-Vlaanderen werd de sociale promotie niet overdag in de vertrouwde lokalen in Roeselare gehouden, maar wel 's nachts in het sorteercentrum Gent X. Onder ruime belangstelling van onze aandachtige militanten (45) is de volledige werkwijze binnen het sorteercentrum uit de doeken gedaan. Zo krijgen de militanten een breder zicht op de manier van verwerking van alle mailproducten, en het reilen en zeilen binnen transport. Nadien was er nog de mogelijkheid om vragen te stellen. Tijdens de pauze volgde een welgekomen lekker ontbijt. Het tweede deel van de sociale promotie, met verschillende gastsprekers, ging verder in

de vergaderzalen van Gent X, die voor de gelegenheid stevig rood kleurden.

Jean-Pierre Nyns





Brabo Cao voor bootmannen en gelijkgestelden

Na de algemene ledenvergadering van 20 juni 2017, waarbij de cao-voorstellen van de directie met grote meerderheid werden verworpen, zijn de onderhandelingen op 6 juli opnieuw opgestart. Waar staan we vandaag?

De vakbondsdelegatie heeft de pijnpunten die geformuleerd werden op de algemene ledenvergadering, voorgelegd aan de directie. Het laatste constructieve onderhandelingsgesprek vond plaats op 26 juli.

Update van de onderhandelingsgesprekken:

- De cao zal een looptijd hebben van 4 jaar.
- De maximale niet-recurrente bonus is verworpen voor 2017 en 2018.

- In 2019 en 2020 zal de niet-recurrente bonus onderhandeld worden, rekening houdend met de toestand op dat moment.
- De loonstaffel voor de jonge bootmannen wordt in de eerste werkjaren opgetrokken.
- De gesprekken omtrent de werkleiders worden hervat eind augustus.
- De 250 euro in ecocheques werd reeds aan alle personeelsleden uitbetaald.

De integrale cao-tekst wordt aan alle leden voorgelegd op de algemene ledenvergadering.

Op 7 september 2017 om 15 uur en om 20 uur wordt er een algemene ledenver-

gadering in gemeenschappelijk front georganiseerd in zaal 't Centrum in Merksem. Ieders aanwezigheid is vereist, iedere mening, iedere stem is belangrijk.

Nadine Marechal

EDF Luminus

Wat betekent einde van de sociale vrede voor de sector?

Op 29 juni 2017 werden 14 collega's bij EDF Luminus brutaal ontslagen. Sommigen omdat (volgens het management) de verkoopactiviteiten verminderd waren door een verlies van een aantal grote klanten, anderen omdat hun activiteit uitbesteed zou kunnen worden tegen een (volgens het bedrijf) veel lagere kostprijs in het buitenland. Hoe reageren wij hierop? En wat betekent dit voor de sociale dialoog in onze sector?

De ontslagen gebeurden nota bene op het moment dat een zitting van paritair comité 326 en tevens de jaarlijkse bijeenkomst van het comité voor dialoog over sociale verantwoordelijkheid van de EDF-groep plaatsvonden.

Ontslag per telefoon tijdens het verlof

Verscheidene betrokkenen werden hiervan op een totaal respectloze wijze op de hoogte gebracht via een ingesproken boodschap op hun mobiele telefoon tijdens hun verlof. Verontschuldigheden van de directie hiervoor kwamen veel te laat en gebeurden wellicht pas onder druk van buitenaf.

Het tijdstip van deze ontslagen moet vanuit een provocerend patronaal motief gezien worden. Vlak voor de zomervakantie zijn collectieve reacties immers veel moeilijker te kanaliseren. Toch bleven collectieve acties niet uit: gedurende de hele zomervakantie toonden collega's hun woede in verschillende bedrijfszetels. De sociale vrede is verbroken bij EDF Luminus en dat voor onbepaalde duur.

Aanslag op de sociale vrede

Sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten en het globale akkoord dat afgesloten werd op het groepsniveau van EDF rond sociale verantwoordelijkheid werden door deze agressieve ingreep genegeerd. Sommigen werd door de directie zelfs syndicale bijstand ontzegd, wat een flagrante inbreuk is op het sectoraal syndicaal statuut.

Nochtans zou EDF Luminus in geval van een reorganisatie die overtallen creëert, alle inspanningen doen om alle betrokkenen te heroriënteren binnen de eigen onderneming (toepassing van de sectorale collectieve vastheid van betrekking, die geldt mits inachtneming van een functionele en fysieke mobiliteit) of om aan de betrokkenen de mogelijkheid te bieden om op een overeengekomen manier de activiteiten voor het bedrijf te beëindigen. Het is een onbegrijpelijke houding van de directie van EDF Luminus, temeer aangezien zij dit in het verleden wel steeds gerespecteerd en toegepast heeft – ook voor aanzienlijk grotere groepen collega's. ACOD Gazelco heeft – ook in naam van ACV BIE, CNE en ACLVB – scherp gereageerd bij de beide beroepsfederaties (FEBEG en SYNERGRID) met de vraag welke houding zij zullen innemen en in hoeverre voor hen de CEO van EDF Luminus (die trouwens zelfs geen werknemer van het bedrijf is) als huidige voorzitter van



FEBEG kan aanblijven. Natuurlijk zal ACOD Gazelco vragen om hun antwoorden te argumenteren in het kader van het sectoraal overleg.

Welke gevolgen voor sociaal overleg?

De sectorale patronale vertegenwoordigers zullen snel kleur moeten bekennen. Ofwel wordt een dergelijke brutale inbreuk op onze fundamentele sectorale regels getolereerd door de werkgevers en dan zal een hevige grootschalige reactie hierop niet lang op zich laten wachten. Ofwel wordt dit niet aanvaard en dan moeten zij consequent handelen hiernaar. Een middenweg bestaat hierin niet.

Bovendien kan hierdoor het reeds wankel sociale klimaat nog meer ontwricht worden. Er ligt immers momenteel nog geen enkel concreet patronaal voorstel op de onderhandelingstafel van paritair comité 326 inzake de tweejaarlijkse sociale programmatie. Oplossingen laten op zich wachten in functie van de verhoging van een verdere uitholling van personeelstarieven voor aardgas en elektriciteit. Overleg over een mogelijk beleid in functie van de eindeloopbaanproblematiek blijkt een lege doos te blijven. Een compensatieregeling voor verliezen inzake extralegale pensioenen blijft uit, niettegenstaande uitgesproken engagementen hieromtrent.

ACOD Gazelco roept op tot waakzaamheid

Indien niet snel een aanvaardbare oplossing gevonden wordt voor de genoemde problemen waarmee werknemers in onze sector geconfronteerd worden, zal een krachtigere reactie niet uitblijven. ACOD Gazelco roept op om een militante houding aan te nemen tegenover alle mogelijke vormen van patronale agressie, waarvan EDF Luminus nu de leiding lijkt te willen nemen. Nu gaat het immers ook over het respect voor fundamentele sectorale regels.

Jan Van Wijngaerden

Proximus

De ACOD tekent protocol van niet-akkoord

De ACOD heeft bij Proximus een protocol van niet-akkoord getekend omtrent het dossier CBU/Sales/Direct Sales/SOC161020/PC170727/075: Sales Transformation. We lichten toe wat er schort aan dit ronduit onaanvaardbaar voorne-

Het dossier SLS/DIR betekent effectief een ingrijpende transformatie van het directe verkoopkanaal. Ondanks herhaaldelijk aandringen om de (verlieslatende) methodieken van The Phone House niet te introduceren bij Proximus, stelt ACOD vast dat het management daar toch werk van maakt. Bovendien loopt de besparing op de personeelskosten als een rode draad doorheen dit dossier. Proximus geeft dit trouwens zelf toe. Dit is onaanvaardbaar voor de ACOD.

Het management nam de afgelopen periode al een loopje met de huidige reglementering (zie carrousel van missies, te laat communiceren van objectieven, alleen werken in de shop, ...) en de wijzigingen die voorgesteld worden in dit dossier maken het er zeker niet werkbaarder op voor de verkoopmedewerkers. De ACOD schaart zich uiteraard achter de belangrijke eisen van het personeel rond staffing, reglementering, werkbaar werk en de sociale dialoog.

Staffing

Het Proximusmodel van een minimumstaffing van vijf verkopers wordt verlaten. Dit betekent de facto dat er problemen komen met de staffing in deze kleine shops, hetgeen op zijn beurt extra druk zal leggen op de andere shops. Ook voor de andere shops is er een sterke daling inzake het aantal effectieven indien we vergelijken met de staffing die werd afgesproken in de vorige dossiers. Het feit dat het 'effectief per shop' een dynamisch gegeven is, geeft enkel extra onzekerheid voor de aanwezige personeelsleden. De garantie voor het eerste jaar, wordt ruimschoots tenietgegaan door de vaagheid voor de jaren erna: ad hoc, een managementbeslissing gebaseerd op de TTVA.

De ACOD stelt voor de minimumstaffing



van vijf aan te houden en voor elke shop te argumenteren waarom er meer of minder medewerkers dienen te zijn dan afgesproken in het vorige akkoord wat betreft de interne winkels.

Bovendien zal er van het personeel een extra inspanning gevraagd worden op het vlak van de zaterdag- en zondagopeningen. De openingsuren worden ook aangepast in het nadeel van de meeste personeelsleden. Het aantal 'flying sales'-medewerkers kan deze bijkomende workload zeker niet opvangen.

De maatregelen omtrent de aanwezigheid van minimaal twee verkopers in iedere winkel zijn ontoereikend en hypothekeren alle verdere besprekingen. In een shop van drie medewerkers mag er zelfs één persoon een contract hebben met bepaalde duur, hetgeen nog extra druk legt bij de vaste medewerkers die ook recht hebben op verlof of ziek kunnen worden.

Aangezien er in oktober 2017 een nieuwe 'evaluatie' komt van de (kleine) shops, geeft dit dossier geen duidelijkheid en zekerheid voor de toekomst van de medewerkers.

Reglementering

Voor de ACOD kan het niet dat dezelfde personeelsleden aan een andere reglementering worden onderworpen. Personeel van de kleine shops zullen verplicht worden om in andere shops te gaan werken, terwijl dit op vrijwillige basis kan in de andere shops. Dit gaat in tegen het gelijkheidsbeginsel en ieder gevoel van rechtvaardigheid. In de praktijk is het al zo, dat de verantwoordelijkheden groter zijn in een kleine shop, omdat je niet kan rekenen op de solidariteit van de collega's. Het verschil tussen de drie verplichte mobiliteiten voor de meeste medewerkers en de x aantal verplichte mobiliteiten (tot 26 of zelfs meer) voor de kleine shops is onrechtvaardig en onaanvaardbaar.

Proximus introduceert met de TTVA-waarde in de 'weging' van de functie van shopmanager een zeer arbitraire regel die wederom volledig bepaald kan worden door het hoger management. Dit is onaanvaardbaar en biedt geen enkele zekerheid aan mensen.

Met dit dossier installeert Proximus een eigen systeem van 'weging' van functies, waardoor de phonesales-medewerkers compleet over het hoofd gezien worden. Bovendien is het aanwerven van contractuelen met een contract van bepaalde

duur voor eenzelfde functie tegen elke afspraak in, zowel interprofessioneel als binnen het bedrijf. De ACOD eist een rechtzetting door de installatie van een duidelijk systeem van 'weging' met de betrokkenheid van de specialisten van de vakorganisaties. De shopmedewerkers worden hierdoor eveneens benadeeld, want de halfjaarlijkse mutatie-oefening binnen FOS zal ontoegankelijk worden voor hen. De ACOD stelt voor om door de herweging van de phonesales-medewerkers de basisgraad voor de interne salesmedewerkers te leggen op V5.

Voor de specifieke invulling van de verschillende gaps op niveau van V2 en V3 wordt een afwijking gevraagd van de bestaande reglementering. Proximus past de reglementering dus aan in functie van de staffing die men nodig heeft, niet in functie van de kwaliteiten die reeds in dienst zijn.

In plaats van een duidelijke reglementering uit te schrijven, opteert Proximus de 'billijkheid en prioritisatie' te laten bepalen door het management. Dit is voor ACOD onaanvaardbaar en kan tot willekeur leiden. Ook de voorziene maandagsluiting wordt onderworpen aan het 'gezag' van het management. Voor een evenwichtige en gelijke behandeling worden er regels uitgeschreven en doet men geen beroep op de 'goodwill' van mensen, dat is een principe dat de ACOD altijd en overal verdedigt.

Het de facto openen van alle winkels op 26 december is eveneens een wijziging van de reglementering die de ACOD niet kan goedkeuren. De dag na Kerstmis blijft voor al het personeel een feestdag en moet als dusdanig beschouwd worden. Afwijkingen daarvan kunnen enkel door de vakorganisaties worden goedgekeurd.

Er is een andere interpretatie inzake de immunisering van de afwezigheden wat betreft de te presteren zaterdagen. Dit is een precedent waarmee de ACOD niet akkoord kan gaan.

De onderbouwing van de 'flexbonus' ontbreekt volledig. Het is bovendien niet duidelijk of deze premie gekoppeld is aan de index of dit een forfait blijft.

Wijziging van lokale acties is onduidelijk en de toewijzing van de verkoopresultaten aan de shop van herkomst werd niet herkomen in het nieuwe voorstel.

De contracten van de (nieuwe) medewerkers zullen aangepast worden, waardoor de standplaats als zekerheid verdwijnt.

Werkbaar werk

In een verkoopomgeving is de druk om te presteren steeds hoog. De combinatie arbeid-gezin staat dan ook vaak onder druk. Door de aanpassing van de openingsuren, de verruiming inzake zaterdag- en zondagwerk en de verplichte mobiliteit tussen de shops zal er een extra druk op het personeel gelegd worden die op geen enkele manier gecompenseerd wordt. Ondanks dat er heel wat winkels bijkwamen, is er de facto één shopadmin minder dan op 31 december 2016. Bovendien wordt er niet meer geïnvesteerd in de backoffice en zal door de verminderde staffing in bijna iedere shop de druk op iedereen toenemen. Het aantal flying sales is niet evenredig gestegen met de te voorziene staffingproblemen in de geïntegreerde shops.

De nieuwe functie van 'regional bizz expert' zal in het model treden van 'hunting' zonder klantenportefeuille en we kunnen verwachten dat dit de druk nog in zeer sterke mate zal doen toenemen bij deze verkopers die zonder portefeuille alsmaar op zoek moeten gaan naar nieuwe klanten binnen het SE-segment. De individualisering van de objectieven zorgt eveneens voor bijkomende druk, waarbij Proximus zelfs aangeeft dat indien twee derde van de medewerkers dit bereikt, dat al een succes is (geen aanpassing). Dit is onaanvaardbaar.

De maatregelen om het alleen werken te vermijden zijn onvoldoende, wat het risico verhoogt voor de medewerkers. Agressie werd recent reeds vastgesteld in Antwerpen en Brussel bij eigen winkels en dan verwijzen we toch ook naar de winkel van Lasne, die uiteindelijk ge-outsourced werd en hetgeen er daar gebeurd is (overval, vastgebonden verkoper, ...).

Sociale dialoog

Het respect voor de werknemers en de vertegenwoordiging ervan is ver te zoeken. Zo werden maandenlang bepaalde medewerkers in een onzekere 'missie' tewerkgesteld. Objectieven voor Q3 werden in geen enkele shop tijdig gecommuniceerd. Dit is een inbreuk tegen de collectieve overeenkomst voor de verkoopmedewerkers van Proximus nv (20 oktober 2011), met name artikel 58§3.

Na herhaaldelijk aandringen, kregen de vakorganisaties nog altijd niet de gevraagde en correcte informatie. Tenzij Proximus



een tweederde meerderheid heeft in het paritair comité voor de afwijking die werd voorgesteld, verzoeken we Proximus te zoeken naar een compromis dat deze afwijking wel kan goedkeuren.

De nieuwe Area-indeling voor SLS/DIR zoals voor NEO en CUO heeft nog steeds geen oplossing gekregen voor de syndicale werking. Of er een werkelijke alignering zal plaatsvinden, is ook compleet onduidelijk: zie shop van Vilvoorde (Brussel in het SLS/DIR-dossier, bij CUO en NEO district 2). Het feit dat er momenteel meer dan 100 contractuelen werken met een contract van bepaalde duur in de shops, geeft duidelijk aan dat er de afgelopen periode geen visie was op de toekomst van dit

verkoopkanaal. De huidige visie is evenmin duidelijk als er in oktober opnieuw een evaluatie gemaakt wordt van de shops. In diverse shops worden mensen 'vrijgesteld' voor het project 'fiber', maar de vakbonden hebben ondanks herhaaldelijk aandringen nog steeds geen informatie hierover gekregen. Zelfs in het dossier dat specifiek werd voorgesteld rond het glasvezelnetwerk, werd met geen woord over de salespopulatie gesproken. En last but not least: de officiële goedkeuring van het systeem van coaching/evaluatie op basis van individuele resultaten/objectieven voor alle verkoopmedewerkers door twee vakorganisaties die een tweederde meerderheid vormen in het

paritair comité, is voor de ACOD eveneens onaanvaardbaar. Dergelijke slukse beslissingen en wijziging van werkmethodes vereist een duidelijk en onderbouwd dossier en reglement. Het is compleet onaanvaardbaar dat Proximus dit op een dergelijke manier zal implementeren.

De ACOD verwacht een officiële reactie van Proximus en een snelle opstart van de discussie over al deze onderwerpen.

*Bart Neyens, Eric Halloin,
Stéphan Thoumsin*

FOD Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking Privatisering onthaal afgewend

Sinds maanden vangt ACOD geruchten op over een mogelijke verhuizing van diensten van Egmont I naar Egmont II. Instellingen die niet eigen zijn aan de FOD, zouden hun intrek nemen in Egmont II. Er is sprake van BIO eind 2017 en ook BTC/Enabel wordt genoemd. Wat is er precies aan de hand?

Een aanvaring van een onthaalbediende met een 'excellentie', de 'Inspecteur-generaal van de Gebouwen in Brussel', bevestigde onze ongerustheid. Die meldde immers doodleuk dat het onthaal in Egmont II geprivatiseerd zou worden. De personeelsleden van het onthaal reageerden onmiddellijk fors.

De ACOD kaartte deze problematiek aan op het laatste Basisoverlegcomité. Eén van onze loyale leden van de voormelde dienst stond ons bij in het BOC, mét resultaat. De voorzitter en de per-

soneelsdirecteur floten in publiek de voormelde 'excellentie' terug. Het onthaal in Egmont II wordt helemaal niet geprivatiseerd. Voor de huidige personeelsleden is hun tewerkstelling bij de FOD gewaarborgd en, beter nog, de betrokken dienst moet zelfs personeelsversterking krijgen.

We moeten als vakbond telkens opboksen tegen de dreiging van privatisering, meer en meer willen de liberaal geïnspireerde leidinggevende topmanagers outsourcing laten binnensijpelen in onze openbare instellingen. Enkel door een krachtige reactie van onze leden kunnen we dit soms tegenhouden. Laat dit een voorbeeld zijn voor andere FOD's.

Kurt Sissau

Dit is belangrijk voor jou! Werk je in de vrijwillige vierdagenweek?

In 2012 werd de reglementering inzake de vrijwillige vierdagenweek gewijzigd. Sinds september 2012 werd het recht om te werken in het kader van de vierdagenweek met premie beperkt tot maximaal 60 maanden. Binnenkort verdwijnt de maximumduur voor velen.

De personeelsleden die op 1 januari 2012 al in dat stelsel werkten, konden in het systeem van de vrijwillige vierdagenweek met premie blijven, maar ook voor hen werd het recht sinds 1 september 2012 beperkt tot 60 maanden. Als gevolg van een aantal andere afwezigheden kon de termijn van 60 maanden tijdelijk worden opgeschort. Voorbeelden hiervan zijn het moederschapsverlof, loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof, onbezoldigd ouderschapsverlof, verlof om dwingende redenen van familiaal belang, verlof om zich kandidaat te stellen bij de verkiezingen, adoptieverlof, opvangverlof en

pleegzorgverlof, loopbaanonderbreking voor palliatieve zorg of medische bijstand en verminderde prestaties voor medische redenen. Voor de meesten verstrijkt de maximumduur echter weldra, en dit heeft gevolgen.

Beschikbare mogelijkheden

- Je gaat opnieuw voltijds werken (contractuelen en statutairen).
- Je werkt verder in de 4/5-regeling, maar je ontvangt geen aanvullende premie meer. Je wordt dus vergoed tegen 80 procent van je bruto wedde (contractuelen en statutairen).
- Je stapt over op verminderde prestaties (enkel statutairen).
- In bepaalde gevallen kun je verlof zonder wedde nemen (zie het arbeidsreglement van je federale dienst) (contractuelen en statutairen).
- Je bent statutair en wordt 50 jaar én zit

in een zwaar beroep, of je wordt 55 jaar: dan kun je overstappen naar deeltijds werken boven 55 of 50 jaar tot het pensioen. Prestaties dienen halftijds of 4/5 te worden geleverd en je krijgt een aanvullende premie (enkel statutairen).

- Je kan ook overstappen naar loopbaanonderbreking, maar opgelet: ook dit recht is gelimiteerd (contractuelen en statutairen).

Opgelet: sommige verloven en afwezigheden hebben een invloed op de wedde, het verloftegoed, het ziektekrediet en je pensioenrechten.

De modaliteiten om van arbeidsregime te wijzigen, kunnen verschillend zijn per federale dienst. Deze informatie krijg je bij je personeelsdienst of in het plaatselijke arbeidsreglement.

Eddy Plaisier

Vrederechten Hertekening wordt steeds concreter

België kent 187 vrederechten met 229 zetels. Het regeerakkoord voorziet in een hertekening van de gerechtelijke kantons om te komen tot een betere werklastverdeling tussen de vrederechten. Dit wordt uitgevoerd op basis van een plan in drie fasen.

De hertekening verloopt in drie fasen:

1. De centralisering naar één zetel voor de kantons met twee of meer zetels. Dit werd reeds goedgekeurd op 23 december 2015 en is momenteel in uitvoering. Hierdoor zijn er al een twintigtal gebouwen gesloten en zal de rest in 2017 worden gecentraliseerd.
2. Het organiseren van gemeenschappelijke griffies in, voornamelijk, de stedelijke kantons. Deze interne organisatorische maatregel is in voorbereiding en zal gefaseerd in werking treden vanaf september 2017.
3. De hertekening van de kantons op basis van betere geografische verdeling en werklast. Het kantonlandschap is complex. De oefening heeft dan ook een grondige denkoefening gevraagd. Als basis werd een bevraging gehouden bij alle voorzitters van de vrederechters en rechters in politierechtbanken. Dit werd verder onderzocht, rekening houdend met onder andere ligging, werklast, bevolkingsaantal, economische criteria, aanwezige infrastructuur, aanwezigheid woonzorgcentra en ziekenhuizen en aanwezigheid psychiatrische centra.

Sluiten of centraliseren

Uiteindelijk heeft dit geleid tot een beslissing van de kern om de volgende vrederechten te sluiten of centraliseren:

- **Antwerpen:** Hoogstraten, Arendonk, Herentals, Geel (geen sluiting, wel centralisatie in Mol), Borgerhout, Berchem, Ekeren, Schilde.
- **Leuven:** Haacht.
- **Oost-Vlaanderen:** Zomergem, Sint-Niklaas (van 2 naar 1 stads-kanton), Ronse.
- **West-Vlaanderen:** Diksmuide, Harelbeke, Wervik.
- **Limburg:** Maaseik, Borgloon.
- **Brussel:** Oudergem + centralisatie griffies naar 6 gebouwen.
- **Halle-Vilvoorde:** Grimbergen, Sint-Pieters-Leeuw, Kraainem.
- **Waals-Brabant:** Tubize, Florennes-Walcourt.
- **Luik:** Hannut (was nog dubbelkanton), Saint-Nicolas, Hamoir, Sankt-Vith (geen sluiting, wel centralisatie in Eupen).
- **Henegouwen:** Charleroi (van 5 naar 4 stadskantons bij verhuizing naar nieuwe annex justitiepaleis), Enghien/Lens, Fontaine-L'Évêque, Colfontaine (geen sluiting, wel centralisatie in Bous-su).
- **Luxemburg:** La Roche-Vielsalm, Saint-Hubert.

Een concrete timing zal na goedkeuring van het wetsontwerp worden opgemaakt, in samenspraak met de gerechtelijke diensten en afhankelijk van de concrete situatie.

Overgangsmaatregelen

Voor het gerechtspersoneel voorziet het ontwerp in specifieke overgangsmaatregelen:

- Voor de hoofdgriffiers (1 per gerechtelijk arrondissement, uitgezonderd de gerechtelijke arrondissementen Brussel en Eupen) heeft deze hervorming geen gevolgen met uitzondering van de hoofdgriffiers van de kantons Grimbergen en Sint-Pieters-Leeuw. Die kantons worden opgeheven. Een specifieke regeling is voor hen uitgewerkt in artikel 45.
- De griffiers behoeven geen specifieke bepaling, aangezien zij benoemd zijn op het niveau van het gerechtelijk arrondissement. De hervorming heeft dus geen weerslag op de plaats(en) waar zij hun ambt uitoefenen.
- Het griffiepersoneel van niveau C en D van de kantons waar er veranderingen optreden ingevolge deze hervorming, wordt toegevoegd aan de griffie(s) van het kanton of de kantons bepaald door de minister bevoegd voor Justitie, op advies van de hoofdgriffier van het arrondissement of de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg die bevoegd is voor de griffies van de vrederechten van het gerechtelijk arrondissement Brussel. Het dient te gaan om een kanton of kantons die een band hebben met het oude kanton waaraan het personeelslid was verbonden, in die zin dat het kanton of de kantons, minstens gedeeltelijk, gemeenten van het oude kanton dient(en) omvatten. Het doel bestaat erin om geval per geval een oplossing te vinden opdat ieder personeelslid zijn plaats kan vinden in de nieuwe configuratie van het gerechtelijk arrondissement. Om die reden is het advies van de hoofdgriffier of van de voorzitter van de rechtbank van eerste aanleg vereist, aangezien hij in dat kader voorafgaandelijk overleg met griffiepersoneel van het arrondissement heeft gepleegd.

Gino Hoppe, Hans De Koster



Het vrederecht van Nieuwpoort ondervindt geen gevolgen.

Dienst Vreemdelingenzaken Masterplan gesloten centra moet voor extra capaciteit zorgen

Recent kregen de vakbonden van staatssecretaris Theo Francken toelichting over het masterplan van de regering voor de gesloten centra van de Dienst Vreemdelingenzaken.

Het masterplan schuift twee fasen naar voren:

1. Eerst is er een uitbreiding van de bestaande capaciteit: Tc Caricole krijgt 22 plaatsen extra, Merksplas 14 plaatsen.
2. Nadien volgt een verdere uitbreiding van 53 plaatsen (40 Bis en 13 CIM) tegen eind 2018 en een nieuwe constructie voor Bis op de huidige constructie. Tevens is er de creatie van een gesloten centrum in Holsbeek, cap 50, personeel voorzien 40. Voor Antwerpen (Zandvliet) is er de creatie van een cellulair containercomplex met mono- en duocellen, cap 144, personeel 144 (tegen 2021). In Jumet is er de creatie van een gesloten centrum, cap 200, personeel 184 (voorzien tegen 2021). Voor Bur T en de administratie van de Dienst Vreemdelingenzaken is extra personeel voorzien en ook de luchthavenpolitie wordt versterkt.

De personeelsaantallen kunnen nog schommelen, maar dit wordt stap voor stap bekeken met de vakbonden. We blijven op onze hoede voor de plannen van de staatssecretaris. Zoals altijd, heeft de ACOD sterk benadrukt dat er voldoende personeel aanwezig moet zijn om alle plannen te kunnen uitvoeren. Ook het aspect veiligheid is voor ons primordiaal.

Onderhandelingen over specifieke eisen gesloten centra

De ACOD gaf na beraadslaging met haar leden en afgevaardigden van alle centra een akkoord met onderstaande opmerkingen betreffende de specifieke eisen voor de gesloten centra voor illegalen, vervat in het eisencahier 2015-2016 Binnenlandse Zaken:

1. Over de integratie van de gevarenpremie in de wedde: wetgevende initiatieven dienen onverwijld te worden opgestart, zodat de integratie tegen ten

laatste eind 2017 volbracht is.

2. Uitbetaling nachtprestaties per uur (18-08): ACOD wenst de onmiddellijke aanpassing van het ministerieel besluit (nachtprestaties die tussen 21 uur en 5 uur verricht worden). Met de nachtprestaties worden gelijkgesteld: de prestaties verricht tussen 18 uur en 8 uur voor zover ze eindigen om óf na 21 uur of beginnen om óf vóór 5 uur). De onderhandelingen moeten in de loop van 2018 hervat worden. Medio 2018 dienen de volgende stappen te worden

genomen om de rechtvaardige eis van de uitbetaling van de nachtprestaties per uur tussen 18 uur en 8 uur te vervolledigen.

3. Belastende beroepen: ACOD blijft vragende partij voor een erkenning tot belastend beroep en wenst dit onderwerp opnieuw te bespreken wanneer er een beslissing genomen is binnen het Comité A.

Tony Six



Federale wetenschappelijke instellingen WIV en CODA Audit Rekenhof bewijst gelijk van ACOD

In het kader van het redesign van de federale instellingen van Volksgezondheid, koos de regering-Michel voor de fusie van het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid en het Centrum voor Onderzoek in Diergeneeskunde en Agrochemie. Ze wil beide laten opgaan in een nieuwe openbare instelling, geënt op de federale wetenschappelijke instelling Sciensano. De ACOD tekende bezwaar aan. Een audit van het Rekenhof geeft ons nu gelijk.

Deze fusie zou alle onduidelijkheden met betrekking tot het openbare karakter van de rechtspersoonlijkheden moeten oplossen en voorzien in een reëel 'statuut' van de werknemers. Helaas is dat niet het geval. De fusie is op dit moment op een dood punt beland sinds oktober 2016 in afwachting van het advies van de regeringen van de Gemeenschappen en Gewesten. Het ACOD tekende daarom al in september 2016 een protocol van niet-akkoord.

Rekenhof fileert regeringsplannen

Op 1 juni 2017 sloeg een audit van de HR-diensten van beide diensten door het Rekenhof in als een bom – en bewees daarmee het gelijk van de ACOD. Op de eerste plaats wijst het Rekenhof erop dat het niet mogelijk is om een duidelijk onderscheid te maken tussen staatsdiensten en de rechtspersoonlijkheid, zowel in de dagelijkse werking van de instellingen als in de financiële verslagen. Wat betreft het staatspersoneel, stelt het Rekenhof vast dat de dienst P&O van de FOD Volksgezondheid niet in staat is

naar behoren zijn interne controle van de personeelsdossiers van deze twee wetenschappelijke instellingen uit te oefenen (vooral voor de correcte betaling)! Men klaagt vooral over de onduidelijkheid van geldelijke- en wetenschappelijke anciënniteit, certificaten ter controle van de loonberekening. Het slaagt er ook niet in de regelgeving na te leven van het federaal openbaar ambt betreffende niet-wetenschappelijk personeel en hun evaluaties. Tot slot maakt het Wetenschappelijk Instituut Volksgezondheid (WIV) voor al zijn ICT-taken gebruik van personeel, ter beschikking gesteld door de vzw Smals, waarvan het WIV lid is op basis van zijn functie van openbaar federaal instituut en niet op basis van RP. De inzet van Smals-gedetacheerden in de rechtspersoon is bijgevolg strijdig met het algemeen verbod op detacheringen vastgelegd in de wet van 24 juli 1987.

Het hof is ook vernietigend betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Het Rekenhof beweert dat deze vormen van arbeid zijn gebruikt om budgettaire of organisatorische beperkingen van een aanwerving bij de staatsdienst op te vangen of te omzeilen. Anderzijds nemen de rechtspersonen ook personeelsleden in dienst voor cruciale beheersfuncties waarvan het werkterrein de gehele instelling bestrijkt.

Nog uitdrukkelijker

Dit vernietigend oordeel wordt nog uitdrukkelijker wanneer het Rekenhof zich buigt over de besluiten die de werking van de rechtspersoonlijkheden (RP) regelen.

Enerzijds hebben de RP personeelsleden in dienst genomen, louter om de budgettaire of organisatorische beperkingen van een aanwerving bij de staatsdienst op te vangen of te omzeilen. Anderzijds nemen de rechtspersonen ook personeelsleden in dienst voor cruciale beheersfuncties waarvan het werkterrein de gehele instelling bestrijkt. Daardoor verschuift het zwaartepunt van de administratieve besluitvorming naar de RP's. Aangezien de RP's enkel aan het WIV en het Centrum voor Onderzoek in Diergeneeskunde en Agrochemie zijn toegevoegd om het eigen vermogen te beheren, hebben de voormelde functies geen plaats in het organogram van de RP. Het gaat hier om permanente, organieke functies die tot nader order behoren tot de staatsdienst en die overeenkomstig de wet van 22 juli 1993 bepaalde maatregelen inzake ambtenarenzaken ook statutair moeten worden ingevuld.

Gewapend met de aanbeveling van het Rekenhof, zal de ACOD de bevoegde ministers vragen de nodige veranderingen aan te brengen in het wetsontwerp, vooral wat betreft de definitie van een 'wettelijk kader' in de administratieve en financiële loopbaan (werving, selectie, loopbaanontwikkeling, promoties en dergelijke meer) voor het personeel van Sciensano.

Kurt Sissau, François André

Oproep tot kandidaturen Verificateur van de rekeningen ACOD PARA-BRU

Na ettelijke jaren ACOD PARA-BRU voortreffelijk te hebben ondersteund als verificateur van de rekeningen, heeft kameraad Eric De Lange beslist om van zijn welverdiend pensioen te gaan genieten. De

sector doet daarom een oproep tot kandidaturen onder de leden aangesloten bij de Brusselse Intergewestelijke (BIG). De kandidatuur moet ingediend worden bij voorzitter Luc Masure, per brief op het

volgende adres: ACOD PARA-BRU, t.a.v. voorzitter Luc Masure, Congresstraat 17-19, 1000 Brussel en dat ten laatste tegen 29 september 2017.

Zomerakkoord Rode kaart voor de regeringsmaatregelen

Vlak voor en tijdens het zomerverlof heeft de regering alweer een aantal ingrijpende afbraakmaatregelen genomen die de 'gewone' mensen zwaar treffen. De belangrijkste en opvallendste maatregelen die het overheidspersoneel treffen, zijn onder andere de pensioenafbraak, en afschaffing van de vaste benoeming (statutair ambt).

Pensioendossier

Tijdens een Comité A eind juni tekende de ACOD een protocol van niet-akkoord rond een aantal pensioenvoorstellen van de regering. In tegenstelling tot ACV Openbare Diensten en het VSOA, die wel tekenden, vonden wij dat er te veel onduidelijkheid bleef. We hadden concreet problemen rond de volgende punten:

1. De invoering van een gemengd pensioen (en dus het einde van de gelijk-schakeling van de contractuele diensten gepresteerd bij een openbare werkgever bij een latere benoeming) betekent voor de personeelsleden van de openbare sector een grote achteruitgang in hun pensioenniveau.
2. Een tweede pensioenpijl voor de contractuele personeelsleden van het federale niveau kan het pensioenverlies, dat voortvloeit uit het stopzetten van de gelijk-schakeling van de periodes van contractuele diensten bij latere benoeming, niet compenseren. Het maakt evenmin een einde aan de ongelijke behandeling, aangehaald in de memorie van toelichting, naargelang het personeelslid zijn loopbaan al dan niet als vastbenoemd personeelslid beëindigt. Voor ons is dit onaanvaardbaar.
3. Voor de ACOD is het belangrijk dat aan de personeelsleden van de openbare diensten eenzelfde pensioenbedrag kan worden toegekend, of ze hun volledige loopbaan nu als contractuele personeelsleden of als statutaire personeelsleden hebben vervuld. Maar we kregen geen enkele garantie dat bij de toepassing van deze hervorming geen enkele andere 'ongelijke behandeling' tot stand zal komen.
4. Terwijl de regering pleit voor de harmonisering van de pensioenstelsels,



bepaalt ze geen algemene en gemeenschappelijke regels met betrekking tot de invoering van een tweede pensioenpijl voor de contractuele personeelsleden. Naargelang van het machtsniveau waartoe het personeelslid behoort, zal hij al dan niet een tweede pijl genieten, zal hij al dan niet een persoonlijke bijdrage moeten storten. Zo lijkt een ongelijke behandeling tussen de verschillende personeelsleden van de openbare sector in de hand te worden gewerkt.

Nu zullen verdere onderhandelingen worden gevoerd in de respectievelijke onderhandelingscomités.

Afschaffing van de vaste benoeming

De regering wil komaf maken met de vaste benoemingen bij de overheid. Die zullen in de toekomst geleidelijk uitdoven en alleen nog mogelijk zijn bij ambtenaren in een gezags- en managementfunctie. Statutaire ambtenaren en de vaste benoeming, het statuut van de ambtenaren en de filosofie waarom deze nodig blijven, worden afgevoerd zonder enige discussie. Dit aanvaardt de ACOD niet!

Het overheidspersoneel moet in alle onafhankelijkheid en objectiviteit kunnen werken en een eerlijke dienstverlening bieden aan de bevolking. Dit los van politieke inmenging en politieke druk. Tevens biedt het statutair ambt nog steeds de beste garantie op een loopbaanperspectief voor de contractuelen.

Door de succesvolle onderhandelingen van de vakbonden en de overkomst van federale ambtenaren, is momenteel ongeveer 70 procent van het personeel van de Vlaamse overheidsdiensten (departementen, agentschappen, entiteiten en instellingen) statutair. Nog nooit was dit aantal zo hoog.

Acties in het verschiet

Nieuwe acties lijken onvermijdelijk. Ongetwijfeld zullen die gevoerd worden samen met het ABVV en hopelijk ook in gemeenschappelijk vakbondsfront. De komende weken zal er meer duidelijkheid komen over ons actieplan. Samen sterk!

Chris Moortgat

Functieclassificatie

Steekt de overheid middelvinger op naar het sociaal overleg?

In 1999 begon de lijdensweg van de functieclassificatie voor het personeel van de Vlaamse overheidsdiensten. Het is de bedoeling om de functie- en loonstrucuur van niveaus A-B-C-D te verlaten en over te gaan naar functiefamilies en functieklassen. Waar staan we vandaag?

Dankzij onze onderhandelingen, sectorale akkoorden en cao's hebben we als vakbond een stevige vinger in de pap bij de uitwerking van de functieclassificatie. We hebben forse onderhandelingen gevoerd en kunnen realiseren dat er voor belangrijke beslissingen inzake de functiematrix en de beroepsprocedure een globale consensus moet zijn tussen overheid en vakbonden. Er is een Begeleidingscommissie Functieclassificatie die paritair is samengesteld tussen overheid en vakbonden. Deze Begeleidingscommissie is echter lange tijd niet meer samengekomen.

In 2013 valideerde de Vlaamse Regering de functieniveaumatrix. De regering besliste later dat er voor alle departementen/agentschappen en entiteiten tegen eind december 2017 voor alle personeelsleden een nieuwe functiebeschrijving en-indeling moet komen die nadien tegen april 2018 in de personeelsplannen opgenomen moeten worden.

Momenteel kan het personeel indien niet akkoord met die functiebeschrijving/familie dit bespreken en laten aanpassen (hoorrecht) en nadien eventueel intern beroep aangaan bij het bepalen van het niveau van functiefamilie en functieklasse en later ook een extern beroep.

Consensusadvies nodig in Begeleidingscommissie

De Begeleidingscommissie Functieclassificatie is op 5 juli 2017 opnieuw samengekomen. Op de agenda stond de bespreking van aanpassingen in de functiematrix, -klassen en-weging en aanpassingen in de beroepsprocedure (minder interne beroepsmogelijkheid). Voor beide aanpassingen is er een consensus nodig tussen

overheid en vakbonden. Deze consensus was er nog niet na de vergadering.

Geen ruimte voor sociaal overleg?

De Vlaamse Regering heeft op 14 juli, ondanks het ontbreken van een consensusadvies in de Begeleidingscommissie, beslist om het Vlaams Personeelsstatuut principieel te wijzigen rond het optimalisatietraject van de functieclassificatie. Ze wil de onderhandeling opstarten in september.

Dit is totaal ongepast. Steekt de regering middelvinger op naar het sociaal overleg? Wij zullen fors reageren op de eerstvolgende Begeleidingscommissie en op het Sectorcomité XVIII. ACOD Overheidsdiensten had immers een duidelijk standpunt overgemaakt aan de Vlaamse Regering en

overheid. Voor ons is het duidelijk dat, op basis van afgesloten sectorale akkoorden en protocollen, de Begeleidingscommissie Functieclassificatie onder meer tot taak heeft een consensusadvies uit te brengen over voorstellen van onder andere een aanpassing van de functieniveaumatrix of een wijziging aan de beroepsprocedure. ACOD Overheidsdiensten vindt het belangrijk om in volle consensus afspraken te maken en beslissingen te nemen ter zake. We benadrukken dat er echter eerst een globale consensus en consensusadvies dient te zijn rond de voorgestelde wijzigingen, vooraleer er een agendering voor eerste principiële goedkeuring kan zijn op de Vlaamse Regering, en er onderhandelingen en bekrachtiging kunnen zijn op het Sectorcomité XVIII. Wij dienen er rekening mee te houden dat onze achterban zich moet uitspreken over het consensusadvies. Vooraleer er een definitief consensusadvies geformuleerd kan worden, is het noodzakelijk dat:

- Er een (zoals afgesproken op de Begeleidingscommissie) volledige toelichting en bespreking komt van de aanpassingen van de functiematrix (afpraak in september).
- Zoals gezegd op de Begeleidingscommissie, de bestaande beroepsprocedure behouden kan blijven, waarbij de twee interne beroepen mogelijk zijn en nadien een extern beroep.

ACOD Overheidsdiensten wil een globaal consensusadvies bereiken na verdere toelichting en verdere constructieve bespreking. Het najaar zal dus al behoorlijk gespannen starten tussen regering, overheid en de vakbonden.

Chris Moortgat



Gemeenschapsinstellingen

Personeel protesteert tegen vertrek directeur

Het personeel van Gemeenschapsinstelling De Zande (Beernem en Ruiselede) reageert geschokt op de beslissing dat hun directeur moet vertrekken hoewel die zelfs geslaagd was en als eerste gerangschikt in recente examen van algemeen directeur binnen het Agentschap Jongerenwelzijn. De dienstdoende algemeen directeur was immers eerste laureaat van de twee onderdelen van de bevorderingsprocedure.

Afdelingshoofd Magda Massoels prees in een e-mail aan alle personeelsleden de dienstdoende algemeen directeur voor zijn inzet en verwezenlijkingen van de afgelopen drie jaar, maar desalniettemin wordt hij om onduidelijke redenen uit zijn functie ontzet en teruggeroepen naar het hoofdbestuur. In dezelfde examenprocedure gebeurden ook merkwaardige zaken met de beoordeling van de dienstdoende algemene directrice van De Grubbe in Everberg. Dit heeft het vertrouwen in de beleidsverantwoordelijken ook daar zwaar beschadigd.

Verademing

De dienstdoende algemeen directeur van De Zande zette, tot grote tevredenheid van het personeel, de afgelopen jaren sterk in op kwalitatief leidinggeven, open communicatie en grote betrokkenheid bij alle geledingen op de werkvloer. Zijn stijl van leidinggeven was voor het personeel een verademing na het zeer autoritaire en vaak asociale beleid van een aantal van zijn voorgangers. Het personeel had nu eindelijk opnieuw vertrouwen gekregen in de plaatselijke directie, maar vreest dat door deze maatregel van het hoofdbestuur de klok wordt teruggedraaid.

Personeel dreigt met acties

Het personeel van de Gemeenschapsinstellingen, gesteund door de drie representatieve vakbonden, is ervan overtuigd dat goed functionerende maar kritische directieleden door het hoofdbestuur monddood gemaakt worden. Deze repressieve actie is meteen een signaal aan alle andere procesdirecteurs en het personeel in het algemeen, om voortaan gedwee het wispelturige beleid van Brussel te volgen.

Het personeel eist een opschorting van de maatregel ten overstaan van de dienstdoende algemeen directeur van De Zande en een herneming van de examenprocedure op basis van het resul-

taat van het assessment dat werd afgenomen van de kandidaten. Aangezien de administrateur-generaal van Jongerenwelzijn meegedeeld heeft dat hij bij zijn beslissing blijft, vragen we een dringend onderhoud met de bevoegde minister. Zo niet, zijn acties onvermijdelijk. We denken in eerste instantie aan een 24 urenstaking in De Zande, maar we vernemen dat ook de gemeenschapsinstellingen De Kempen (Mol) en zeker ook De Grubbe (Everberg), waar ook reeds eigenaardigheden gebeurden die werden teruggeschroefd, hun collega's zullen steunen.

De uitgebreide media-aandacht over dit onderwerp zal ongetwijfeld niet aan de aandacht van het hoofdbestuur én van bevoegd minister Jo Vandeuren zijn ontsnapt.

Martine De Visscher, Theo Celen, Jan Van Wesemael





Nieuw Via5-akkoord De dood of de gladiolen?

Sedert het voorjaar van 2017 zit de ACOD, net als de vertegenwoordigers van de andere private en publieke vakbonden, van de private en publieke werkgeversbonden (VVSG) en van de Vlaamse Regering, op geregelde tijdstippen rond de tafel om een nieuw Via5-akkoord voor de jaren 2018 tot 2020 te bespreken. Wat staat er op het spel en hoe verlopen de onderhandelingen?

Het akkoord heeft betrekking op de volgende private en publieke sectoren: gezins- en bejaardenhulp in de Vlaamse Gemeenschap, de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector, de socioculturele sector, de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen, de beschutte en sociale werkplaatsen.

Moeilijke onderhandelingen

De Vlaamse Regering wil tot een Via5-akkoord komen dat zowel geldig is voor de private als de publieke sectoren. Bij de vorige Via-akkoorden werd eerst een Via-akkoord afgesloten met de private sector en nadien, zoveel mogelijk, toegepast op de publieke sector. Dit was niet altijd in het voordeel van de publieke sector. Dat men nu het anders probeert, is alvast een pluspunt.

De ACOD hoopt dat het nieuwe Via5-akkoord rekening zal houden met het eisencahier dat in gemeenschappelijk vakbondsfront werd ingediend. Naast ons eisencahier, is er ook een eisencahier van

de publieke sector en het eisencahier van de werkgevers. Dat het geen gemakkelijke onderhandelingen zouden worden, kon je al raden op voorhand.

De drie grote luiken waarover onderhandeld wordt:

1. Koopkracht vanaf 2020: 70 miljoen euro.
2. (Inter)Sectorale kwaliteitsmaatregelen en uitbreiding: financiering via RSZ-verminderingen en Sociale Maribel (taxshift).
3. Uitbreiding Welzijn, Volksgezondheid en Gezin: groeipad vanaf 2018 met 441 miljoen euro op kruissnelheid (binnen de budgettaire mogelijkheden en voorwerp uitmakend van inhoudelijk politieke beleidskeuzes door de regering).

Welk financieel plaatje?

Tijdens de eerste vergaderingen werd gefocust op het luik koopkracht. De Vlaamse Regering maakt hiervoor 70 miljoen euro vrij vanaf 2020. Dus geen middelen voor de jaren 2017, 2018 en 2019 (verkiezingsjaar). Maar in 2020 treedt een nieuwe Vlaamse Regering aan. Zal de nieuwe regering die belofte houden?

We vragen ons af of 70 miljoen euro genoeg zal zijn om alle werknemers uit de social profit en de non-profit van een substantiële koopkrachtverhoging te voorzien. Het antwoord kent u al: neen. Bovendien weet de Vlaamse Regering niet (!) wie én hoeveel personeelsleden zullen vallen onder het Via5-akkoord. Bijvoor-

beeld: hoeveel personeelsleden werken in de Vlaamse welzijns- en gezondheidssector (onder andere woonzorgcentra) die door de zesde staatshervorming naar Vlaanderen werd overgeheveld?

Voor elke partner rond de tafel is het belangrijk om te weten hoeveel geld de betrokken Vlaamse ministers veil hebben om tot een goed akkoord te komen (zie sectorale en intersectorale kwaliteitsmaatregelen). Tot onze verbazing heeft men er eigenlijk nog geen zicht op en kan het bedrag fluctueren naargelang van het akkoord.

Druk najaar

In september worden de onderhandelingen en de technische werkgroepen opnieuw opgestart. De vergaderdata liggen al vast tot in december. Wordt het 'de dood of de gladiolen' voor een nieuw Via5-akkoord?

De ACOD hoopt in ieder geval op de gladiolen (overwinning), zodat de personeelsleden uit de Via5-sectoren een substantiële loonverhoging krijgen en betere werkomstandigheden. Of zal het Via5-akkoord een stille dood sterven, waarbij geen vooruitgang geboekt wordt? Zullen we de chrysanten alvast bestellen?

Frank Gabriels



Herstel-KB Brandweer Een jaar onderhandelen resulteert in akkoord

Het afgelopen jaar hebben we met de vertegenwoordigers van de overheid druk onderhandeld over een 'herstel koninklijk besluit' om het statuut van het brandweerpersoneel te verbeteren en te verfijnen. Aanvankelijk zag het er niet rooskleurig uit. Enkele aanpassingen zouden immers verregaande gevolgen hebben voor het operationeel personeel. Wat blijkt vandaag?

De eerste teksten van de overheid in het najaar van 2016 wezen we af en beantwoordden we met een vijftiental opmerkingen. Een deel ervan was opgenomen in de nieuwe teksten in het voorjaar van 2017. Toch was het nog onvoldoende. Eind juni 2017 hebben we dan een dag lang formeel aan tafel gezeten in het Comité C, waar we finaal, na het raadplegen van de leden (federale comité Admi – ALR – LRB van 10 juli), een protocol van akkoord hebben gegeven, zij met opmerkingen.

Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?

1. In de eerste teksten werd een aantal rechten van het operationeel personeel teruggeschoefd, zoals het recht op verlof om dwingende redenen van familiaal belang. Dat recht wou men schrappen en enkel nog toestaan als het organisa-

torisch kon. Ook het tweemaal 12 uur afwezig zijn wegens ziekte en zonder doktersattest wou men afschaffen. In de finale onderhandelingen hebben we dit kunnen rechtzetten en deze aanpassingen werden uit de teksten gehaald.

2. Ook belangrijk: de eerste teksten wilden een rechtstreekse instroom op het niveau van sergeant. De zone ging vrij kunnen kiezen om al of niet direct invulling te geven via aanwerving. Dit hebben we kunnen terugdringen. De cascade die ingeschreven is, voorziet dat externe werving enkel aangesneden kan worden als men minstens de procedure van bevordering heeft uitgeput. Als de vacante plaatsen niet ingevuld geraken door een bevordering, kan de zone andere pistes onderzoeken waaronder de externe werving. Dit was echt wel een breekpunt, aangezien de functie van sergeant enorm belangrijk is tijdens de interventies en dit zowel voor de veiligheid van het operationeel personeel, als voor de burgers die geholpen moeten worden.

3. De competentieproef treedt enkel op in 'aanwervingsgraad' van elk kader. Dus op het niveau van sergeant, maar ook op het niveau van kapitein. Dit wil zeggen dat een sergeant (of adjudant) geen competentieproef meer aflegt als hij

wenst te promoveren tot de graad van adjudant (of luitenant). Idem dito voor een bevordering tot de graad, hoger dan die van kapitein. Naar analogie met de aanpak bij het FGA (federaal geschiktheidsattest), wordt verondersteld dat de huidige graaddragers de competentieproef van hun kader hebben afgelegd. De proef is eigenlijk een eerste stap naar het uniformiseren van de bevorderingsproef. Inderdaad, het koninklijk besluit stelt dat de minister de inhoud van de bevorderingsproeven kan bepalen. Tot op heden is dat nog niet gebeurd, waardoor elke zone zelf de inhoud van een bevorderingsproef bepaalt. Met de aanpassing die nu voorligt, bepaalt de koning (in plaats van de minister) nu in feite al een deel van het bevorderingsexamen. Eén proef zal immers uniform zijn voor alle bevorderingen tot hetzij sergeant, hetzij kapitein. Uniek daarbij is dat deze proef ook identiek is voor de aanwerving van respectievelijk sergeant en kapitein. Anders gesteld: bij een bevordering tot sergeant/kapitein maakt de competentietest deel uit van het bevorderingsexamen, bij de aanwerving maakt dezelfde competentietest deel uit van het FGA. Het is dus geen extra test bovenop het bevorderingsexamen: het maakt er deel van uit. De inhoud van het FGA ligt nog niet vast.

De minister wil wel competenties testen. Dit wil dus zeggen: de competenties om als sergeant te kunnen functioneren. Ik verwijs hier zeker ook graag naar de functiebeschrijving van sergeant, waarbij veel aandacht wordt geschonken aan leidinggeven van een team medewerkers en het zelfstandig, probleemoplossend werken als deskundige. Van elke kandidaat-sergeant worden deze generieke competenties getest, gewikt en gewogen.

4. Ook het KB van 10 november 2012 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de snelste adequate hulp en van de adequate middelen wou men uitstellen om de zones meer tijd te geven. Dit

was een stap te ver, zeker voor de zones die gestart zijn op 1 januari 2015. Vanaf 1 januari 2018 zal er enkel nog van het KB afgeweken kunnen worden wanneer de minister dit in uitzonderlijke en op gemotiveerde aanvraag van een zone toestaat om nog een jaar uit te stellen.

5. Wat betreft de diplomatoelage, komt er eindelijk schot in de zaak. Het zal niet meer diplomatoelage heten maar specialisatietoelage. Dit zal mogelijk zijn zodra de minister de lijst met getuigschriften publiceert. Een getuigschrift uit de lijst zal aanleiding geven tot een specialisatietoelage indien de specialiteit is voorzien in de zone en men het ook uitvoert. We zullen druk zetten om de lijsten zo

snel mogelijk op te stellen en ook te voorzien in een significante minimumdrempel per toelage.

6. In het najaar zal er ook nog een KB OFF 4 en 'de wet diverse bepalingen' komen, waarin men ook nog onze opmerkingen die we gemaakt hebben bij het protocol wil verwerken. Die opmerkingen:

- Behoud van oud verlofstelsel, ook na een bevordering.
- Behoud van gunstiger eindejaartoeelage op wie dit van toepassing is.
- Verdere uitbreiding van de mogelijkheden om deeltijds te werken na ziekte.

Willy van den Berge

Politie

Nieuwe afgevaardigde bij ACOD LRB Vlaams-Brabant en Limburg



Ronny Van den Broek

Sinds 1 juli 2017 is kameraad Ronny met pensioen. Jarenlang heeft hij zich 100 procent ingezet voor de belangen van onze leden in het gewest Limburg en het gewest Vlaams-Brabant. Als geen ander motiveer-

de hij dagdagelijks onze militanten op de werkvloer. Zijn engagement beperkte zich niet alleen tot het politiedossier. Dit uitte zich onder meer in zijn aanwezigheid op alle acties ingericht door de ACOD.

We zijn ervan overtuigd dat hij verder onze werking zal blijven volgen. We hopen hem nog vaak te zien op onze acties. Ronny, bedankt voor alles wat je voor ons hebt gedaan!

Ronny is ondertussen opgevolgd door kameraad Diederich Poisket. Voorheen was Diederich werkzaam in de politiezone Kanton Borgloon. Net als Ronny, zal hij onze leden met raad en daad bijstaan in het gewest Limburg en het gewest Vlaams-

Brabant.

Diederich Poisket is telefonisch bereikbaar op het nummer 011/30.09.77 of via e-mail: diederich.poisket@acod.be.



Diederich Poisket

Oproep

Wil je ACOD-militant worden?

ACOD LRB Oost-Vlaanderen zoekt gemotiveerde militanten, onder andere in Aalst en bij de brandweer.

Collega's komen met vragen bij jou? Je weet je weg te vinden in het arbeidsreglement en de rechtspositieregeling? Je voelt

je betrokken bij het reilen en zeilen van je werkplek? Je wilt dat het bestuur meer luistert naar het personeel? Je bent sociaalvoelend en niet bevooroordeeld?

Antwoord je op meer dan twee vragen positief, dan is militant worden misschien

iets voor jou.

ACOD LRB zoekt leden die mee willen zorgen voor een goede informatiedoorstroming en opvolging van plaatselijke dossiers. Meld je vandaag nog aan via: annie.verdonck@acod.be, met vermelding van je lidnummer en tewerkstellingsplaats.



'Werkbaar werk' in het onderwijs Wat maakt ons werk (on)werkbaar?

In opdracht van de Vlaamse sociale partners maakt de Stichting Arbeid en Innovatie om de drie jaar een studie over de 'werkbaarheid' van onze jobs. In het julinumnummer van Tribune hebben we het deelrapport dat vorig jaar verscheen over de sector onderwijs voorgesteld. Deze maand gaan we daar dieper op in.

Het belang van een studie als deze kan niet overschat worden. Door maatregelen van de federale regering zullen we allemaal langer moeten werken. Dat kan alleen als ons werk ook 'werkbaar' is. Op Vlaams niveau zullen we binnenkort het loopbaandebat gaan voeren. Het thema 'werkbaar werk' is hiermee onlosmakelijk verbonden.

Het volledige rapport met alle cijfers en grafieken vindt u op onze website (zie snelkoppelingen op de startpagina). Hier focussen we op de essentie en geven we toelichting.

1. Vier indicatoren

Werkstress, welbevinden, de balans werk-privé en leermogelijkheden – zie het julinumnummer van Tribune – zijn de vier indicatoren die de werkbaarheid van een job bepalen. De voorbije tien jaar zijn in het onderwijs de eerste drie in ongunstige zin geëvolueerd. Enkel op het vlak van leermogelijkheden is onze sector erop vooruitgegaan.

Bovendien kunnen we vergelijken met de Vlaamse arbeidsmarkt in het algemeen. Wat blijkt? Op het vlak van werkstress en de balans werk-privé scoort het onderwijs beduidend slechter. Anderzijds komen bij ons minder motivatieproblemen voor en hebben meer leermogelijkheden.

2. Zes jobkenmerken of risico-indicatoren

Wat zorgt er nu concreet voor dat onze job werkbaar is of niet? Daarvoor moeten we zes jobkenmerken of risico-indicatoren onder de loep leggen. We zullen deze zes

kenmerken eerst kort toelichten en dan nagaan hoe ze de werkbaarheid van onze job beïnvloeden.

• Werkdruk

De werkdruk wordt bepaald door kwantitatieve taakeisen, bijvoorbeeld door de hoeveelheid werk die men moet verzetten, het tempo waaraan dat moet gebeuren en de deadlines die men moet halen. In 2016 geeft 37,2 procent van het onderwijspersoneel aan dat het lijdt onder een hoge werkdruk. Dit is overduidelijk een breuk met de onderzoeken van de voorbije jaren, waar het cijfer telkens ongeveer tien procentpunten lager lag. Ook het aantal personeelsleden dat met een zeer hoge werkdruk kampt, is toegenomen van 11,0 naar 15,8 procent. Het cijfer van het onderwijs wijkt niet significant af van dat van de andere sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt.

• Emotionele belasting

Emotionele belasting ontstaat uit contacten, bijvoorbeeld met klanten, patiënten, cliënten en leerlingen of uit coördinatieopdrachten.

Zowel in het onderwijs als in de andere sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt stellen we voor 2016 een significante stijging vast: voor het onderwijs gaat het van 30,1 naar 35,0 procent, voor de andere sectoren van 20,0 naar 23,0 procent. Het aantal personeelsleden dat onder emotionele overbelasting lijdt, is overal duidelijk gestegen, in het onderwijs van 6,2 naar 8,6 procent, in de andere sectoren van 4,0 naar 5,0 procent.

• Taakvariatie

Is het takenpakket voldoende gevarieerd en moet de werknemer een beroep doen op zijn vaardigheden? Routineus werk staat haaks op taakvariatie.

Hierin scoort onze sector eerder goed. Een minderheid van 4,8 procent geeft aan routinematig werk te verrichten. Slechts 1,9 procent verricht extreem routinematig werk. Bovendien is er een positieve evolutie. In de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt wordt beduidend meer (extreem) routinematig werk verricht (24,0 en 10,5 procent).

• Autonomie

Autonomie wordt bepaald door de mate waarin een werknemer zelf zijn werk kan plannen en organiseren.

In het onderwijs is er opvallend minder gebrek aan autonomie dan in de andere sectoren op de Vlaamse arbeidsmarkt (11,6 tegenover 19,4 procent in 2016), wat een positief gegeven is. Anderzijds is er op lange termijn in de andere sectoren een gunstige evolutie, terwijl dat in het onderwijs net andersom is (van 9,7 procent in 2004 over 8,7 in 2010 naar 11,6 in 2016).

• Ondersteuning directe leiding

Wordt de werknemer gesteund en gecoacht door zijn rechtstreekse chef? De cijfers van het onderwijs en die van de andere sectoren tonen geen belangrijke verschillen. Maar ook hier stuiten we op een tegengestelde evolutie: in de andere sectoren is er op lange termijn een gunstige evolutie, in het onderwijs nemen de problemen met ondersteuning toe (van

14,3 procent in 2004 over 12,8 in 2010 naar 16,0 in 2016).

• Arbeidsomstandigheden

Wat is het fysieke comfort van de werknemer? Ondergaat hij lichamelijke belasting? Als we vergelijken met de andere sectoren van de Vlaamse arbeidsmarkt, dan worden relatief weinig personeelsleden van het onderwijs geconfronteerd met belastende arbeidsomstandigheden (14,9 respectievelijk 2,9 procent in 2016). Anderzijds zien we op lange termijn – ook in de andere sectoren – een significante toename van het aantal werknemers dat zich in problematische arbeidsomstandigheden bevindt. Voor onze sector stijgt dit cijfer van 1,1 procent in 2004 over 1,6 in 2010 naar 2,9 in 2016.

3. Risicoprofielen voor de onderwijssector

Wat is nu de samenhang tussen deze zes jobkenmerken of risico-indicatoren enerzijds en 'werkbaar werk' anderzijds? Een risico-indicator heeft meer invloed op de werkbaarheid van onze job naarmate (1) er meer personeelsleden door getroffen worden en (2) de impact groter is.

• Psychische vermoeidheid en stress

Werkdruk en emotioneel belastend werk zijn de voornaamste risicofactoren voor psychische vermoeidheid en stress. Beide factoren komen vaak voor (37,2 respectievelijk 35 procent) en hebben ook veel impact (verviervoudiging respectievelijk verdubbeling van de kans op stress). Ook een gebrek aan ondersteuning door de chef is een belangrijke factor: 16 procent van de personeelsleden lijdt hieronder en de kans op stress verdubbelt erdoor.

• Welbevinden en motivatie

Routinematig werk en een gebrek aan ondersteuning door de onmiddellijke chef komen relatief weinig voor (4,8 respectievelijk 16,0 procent), maar verviervoudigen de kans op demotivatie. Het zijn dus belangrijke factoren. De hoge werkdruk heeft een lagere impact (factor twee), maar veel personeelsleden hebben ermee te maken. Het is dus een belangrijke factor.

• Leermogelijkheden

Slechts 4,8 procent van de personeelsleden heeft een routinematige job, maar de impact van deze factor is enorm: het risico dat men niet bijleert, verzesvoudigt. Ook onvoldoende ondersteuning door de chef (16 procent van het personeel en verviervoudiging van het risico) en gebrek aan autonomie (11,6 procent en verdubbeling) zijn aandachtspunten.

• Balans werk-privé

Hier is werkdruk veruit de belangrijkste risicofactor: 37,2 procent van de personeelsleden heeft ermee te maken, het risico op een onevenwicht tussen werk en privé wordt erdoor verviervoudigd. Ook de emotionele belasting is een belangrijke factor (35 procent en verdubbeling van het risico).

4. Pleidooi voor een beheersbare opdracht

Dit rapport maakt duidelijk waarover het loopbaanbeleid moet gaan: over de beheersbaarheid van de opdracht. De kernopdracht moet afgebakend en beperkt worden, er moet oog zijn voor de draagkracht van het personeel. Dit staat echter haaks op de vraag van de werkgevers, die vooral meer flexibiliteit en willekeur in de opdracht wensen.

raf.deweerd@acod.be

Neem deel aan ons Vlaams Comité over 'werkbaar werk'

Op woensdag 27 september 2017 organiseert ACOD Onderwijs een Vlaams Comité over 'Werkbaar werk'. Frank Janssens van de Stichting Arbeid en Innovatie – zie ons interview in dit nummer – is één van de sprekers.

Alle afgevaardigden en militanten zijn uitgenodigd. De vergadering vindt plaats in ons hoofdgebouw in Brussel en begint om 9.30 uur. Je kan enkel inschrijven via onderwijs@acod.be. Vermeld duidelijk je officiële naam. Je ontvangt per kerende een voorlopig syndicaal attest en een wegbeschrijving. Opgelet: het aantal plaatsen is beperkt, wacht dus niet te lang.

Interview met Frank Janssens over onderzoek naar 'werkbaar werk'

"Ons cijfermateriaal dient als basis voor jullie adviezen"

Frank Janssens is één van de auteurs van de studie die de Stichting Arbeid en Innovatie maakte over de 'werkbaarheid' van onze jobs. Op 27 september is hij de gastspreker op ons Vlaams Comité.

Wie geeft jullie de opdracht voor dit onderzoek?

Frank: "Het initiatief gaat uit van de interprofessionele Vlaamse sociale partners. Dat zijn de drie vakbonden ABVV, ACV en ACLVB en de werkgeversorganisaties VOKA, Unizo, de Boerenbond en Verso. Het kadert ook in akkoorden die gesloten zijn tussen de sociale partners en de Vlaamse Regering, meer bepaald het Pact van Vilvoorde en het Pact 2020. Die pacts bevatten een aantal doelstellingen rond 'werkbaar werk'. In het Pact 2020 is de ambitie geformuleerd om tot een werkbaarheidsgraad van 60 procent te komen op het niveau van de totale arbeidsmarkt. Dit is de vijfde editie van de werkbaarheidsmonitor. We maken niet alleen berekeningen voor de ganse arbeidsmarkt, maar stellen ook sectorrapporten op."

Hoeveel personeelsleden uit de sector onderwijs zijn betrokken in jullie onderzoek?

Frank: "Iets meer dan 1300 deelnemers hebben aangeduid dat ze in het onderwijs werken, op een totaal van 30.000 gecontacteerde mensen, van wie er 11.000 reageerden. Best wel goed."

Zijn alle per vertegenwoordigd in jullie steekproef?

Frank: "Wij maken gebruik van de Dimona-databank van de Sociale Zekerheid. Deze gegevens zijn zeer up-to-date: als je vandaag gewerkt hebt, dan staat dat vanavond in de Dimona-databank. Hieruit hebben we een aselechte steekproef gedaan, een steekproef ad random. Dat betekent dat iedereen die werkt, evenveel kans heeft om geselecteerd te worden. Dat garandeert dat de steekproef een representatief beeld geeft van de werkende bevolking. Dat betekent dus ook dat ze een goed beeld geeft van het onderwijspersoneel. We kunnen natuurlijk geen resultaten geven volgens de onderverdelingen die je opsomt. Dat is trouwens ook niet de bedoeling van ons onderzoek."

Er werken bijna 200.000 mensen in het onderwijs. In jullie onderzoek zijn 1300 mensen betrokken. Minder dan één procent, levert dat een goede steekproef op?

Frank: "Dat is een klassieke misvatting. Het absolute aantal van je steekproef bepaalt de betrouwbaarheid van je gegevens. Het heeft geen belang of je 10.000 of 100.000 mensen in kaart wil brengen. Je moet wel rekening houden met een standaardfout van drie procent."

Worden de mensen met een papieren vragenlijst benaderd?

Frank: "Ja, onder andere om privacyredenen. De Rijksdienst voor Sociale Zekerheid selecteert de deelnemers en verzendt de vragenlijsten, wij weten dus niet wie antwoordt. Verder is er ook een budgettair aspect: 11.000 mensen interviewen is onbetaalbaar. Ten slotte ons er ook de aard van ons onderzoek. Wij stellen geen ja-nee-vragen, de mensen moeten antwoorden op een psychometrische schaal. Wij vragen niet of ze bijvoorbeeld last hebben van stress, ja of nee, wij peilen naar verschillende niveaus van stress."

Waarom koppelen jullie geen aanbevelingen aan jullie onderzoek?

Frank: "Dat is de taak van de sociale partners. Zij geven adviezen aan de Vlaamse overheid. Het zou ook niet in dank afgenomen worden, mochten de interprofessionele sociale partners aanbevelingen formuleren voor het onderwijs. Wij zijn ook geen terreinspecialisten voor al die verschillende sectoren. Wij stellen cijfermateriaal ter beschikking aan de belanghebbenden. Zij kunnen dat gebruiken in hun discussies – voor jullie bijvoorbeeld als het over het M-decreet of het Loopbaanpact gaat."

De ACOD waardeert jullie rapport om de nuttige argumenten die we eruit halen. Hoe reageren de politici op jullie rapporten?

Frank: "De minister en alle partijen weten onze initiatieven naar waarde te schatten, dat blijkt uit de parlementaire vragen die regelmatig aan de minister worden gesteld. Voor jullie sector is er een werkbelastingsstudie in de maak. Sommige parlementsleden verwijzen dan naar onze werkbaarheidsmonitor als ijkpunt om ontwikkelingen vast te stellen. Ook in debatten die over de ruimere arbeidsmarkt gaan, wordt ons werk beschouwd als een instituut. Niemand stelt het in vraag."





Basiseducatie Statuut is een feit: middelen blijven in de sector

Zoals jullie op pagina 7 kunnen lezen, zal vanaf 1 januari 2018 een groot deel van de personeelsleden in de Basiseducatie vastbenoemd worden. Omdat de werkgeversbijdrage voor een vastbenoemd personeelslid lager ligt dan voor een contractueel, levert deze beweging ook nog eens een aardig bedrag op. Hoe wordt dit bedrag voortaan besteed?

Het gaat om ongeveer 3,7 miljoen euro. Dit geld krijgt een nieuwe bestemming binnen de sector. De vakbonden hebben samen met de werkgevers een voorstel uitgewerkt, dat de overheid integraal overgenomen heeft.

Het bedrag wordt in drie grote domeinen ingezet:

- Bijkomende tewerkstelling met inbegrip van vakbondsvrijstellingen voor lokale afgevaardigden.
- Verhoging van de werkingsmiddelen met inbegrip van de vormings-, trainings- en opleidingsmiddelen (VTO-middelen).
- Ondersteuning van de Federatie Basiseducatie en van het Netwerk Basiseducatie.

Bijkomende tewerkstelling (2,35 miljoen euro)

Er worden 40 voltijdse betrekkingen verhoudingsgewijs verdeeld over de centra. Dit zal gebeuren via een puntensysteem, zodat in het lokaal comité de beste be-

stemming gevonden kan worden. Dit kan gaan om bijkomende tewerkstelling, het opwaarderen van sommige administratieve personeelsleden, ... Over de aanwending van deze middelen moet er een akkoord bereikt worden in het lokaal comité. Daarnaast worden er lesvrijstellingen voorzien voor de personeelsafgevaardigden, 6/36 in de eerder kleine centra, 12/36 voor de middelgrote centra en 24/36 in de grote centra. Voor de andere afgevaardigden moet er een vrijstelling voorzien worden van 80 uren op jaarbasis door het syndicale werk op te nemen in de taakbelastingverdeling van het centrum. Dit wil zeggen dat het syndicale werk gelijkgesteld wordt met een taak of met deelname aan een werkgroep.

Bijkomende werkingsmiddelen (0,55 miljoen euro)

Ook de bijkomende werkingsmiddelen worden verhoudingsgewijs verdeeld over de centra. 100.000 euro is bestemd om het VTO-beleid te verstevigen. Met de rest moeten de arbeidsomstandigheden van de personeelsleden verbeterd worden. Ook deze middelen kunnen maar aangewend worden na akkoord in het lokaal comité.

Ondersteuning Federatie en Netwerk (0,8 miljoen euro)

Door de statutarisering kan de Federatie

Basiseducatie niet langer een beroep doen op fondsen uit het oude paritaire comité. Deze fondsen lieten hen toe om twee personeelsleden te engageren. Dat wordt gecompenseerd door een deel van deze 800.000 euro.

Daarnaast wil de sector ook inzetten op de creatie van een netwerk. Dat moet taken opnemen die die centra overstijgen en op een overkoepelend niveau kennis ontwikkelen, zodat niet ieder centrum telkens opnieuw het wiel moet uitvinden. De vakbonden hebben hiermee ingestemd op voorwaarde dat er niet langer middelen uit de centra zelf naar dit netwerk worden overgedragen. Dit engagement werd ook opgenomen in het akkoord.

Evenwicht

Als we deze maatregelen overlopen, merken we dat er een mooi evenwicht werd bereikt tussen werknemers en werkgevers. De bijkomende tewerkstelling moet ervoor zorgen dat alle personeelsleden hier beter van worden, hetzij door een vermindering van de werkdruk, hetzij door een betere inschaling en de daaraan gekoppelde hogere verloning.

raf.deweerd@acod.be

Nieuwe eisencahiers De focus ligt op looneisen

Op dinsdag 4 juli 2017 heeft het gemeenschappelijk vakbondsfront drie eisencahiers ingediend bij Vlaams minister van Onderwijs Hilde Crevits, een voor het hoger onderwijs, een voor de basiseducatie en een voor de overige personeelsleden. De vakbonden stellen enkel looneisen. Zijn er dan geen andere noden op het terrein?

Dat wij ons beperken tot looneisen, betekent niet dat we geen voeling meer hebben met het terrein. We beseffen maar al te goed dat de verdere invoering van het M-decreet voor heel wat chaos zorgt in het veld. Dat de ondersteuning voor het basisonderwijs ondermaats blijft. Dat de noden in het hoger onderwijs jaar na jaar toenemen. Dat de hervorming van het secundair onderwijs weliswaar een maat voor niets zal worden, maar toch voor heel wat onrust zal zorgen. Dat de ingrepen in het volwassenenonderwijs en deeltijds kunstonderwijs voor het personeel allesbehalve een vooruitgang zullen zijn. Ten slotte blijven de werkdruk en de hervormingsdrift de CLB-sector teisteren, zonder dat men oog heeft voor het personeel.

Beleidskeuze

Deze problemen moeten echter niet opgelost worden met een cao. Ze zijn allemaal het rechtstreekse gevolg van beleidskeuzes. Deze keuzes brengen ook verplichtingen met zich mee, bijvoorbeeld voor het M-decreet het voorzien van voldoende omkadering. De regering komt deze verplichtingen echter niet altijd na. Als we deze terechte bekommernissen zouden opnemen in een eisencahier voor onze cao, dan betalen we met onze cao-middelen de beleidskeuzes van deze en vorige regeringen en daarvoor dient een cao niet.

Taakbelasting

We hebben nog een reden om enkel op looneisen in te zetten. De discussie over de opdracht van de leraar ligt stil in afwachting van de taakbelastingstudie, die ondertussen gegund is aan de VUB. Het resultaat van deze studie mag verwacht worden tegen september 2018. Dit maakt het moeilijk om vandaag al eisen te formuleren in verband met de opdracht van de leraar. De overheid zou deze eisen toch doorverwijzen naar het loopbaandebat.

Koopkracht

Daarom stellen we enkel looneisen en die zijn in de drie eisencahiers zeer gelijklopend. Vooraf hebben we aangegeven dat het ons logisch lijkt dat we voor een eisencahier voor 5 jaar (2014-2019) aanspraak kunnen maken op een koopkrachttoename van 2,4 procent. Zo kunnen we gelijke tred houden met de private sector. Als het onderwijs een aantrekkelijke werkgever wil zijn of blijven, dan zal de koopkracht niet mogen afkalven. De personeelsleden tonen veel engagement, maar van engagement alleen kan je niet leven. De appreciatie voor een job mag niet beperkt blijven tot mooie woorden, ze moet ook blijken uit de verloning.

Wij zien deze toename van de koopkracht gespreid over vier maatregelen:

- Een lineaire loonsverhoging.
- Vakantiegeld weer 92 procent voor iedereen, gecombineerd met een verhoging van de eindejaarstoelage voor iedereen.
- Afschaffing van de minimumleeftijd, ook voor personeelsleden die al in dienst zijn. Een bijkomende tweejaarlijkse verhoging in de salarisschalen.

Voor meer toelichting bij de eisencahiers verwijzen we ik graag naar onze website: www.acodonderwijs.be.

raf.deweerd@acod.be



Buitengewoon Congres ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen Oproep kandidaat-voorzitter ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen

Om zich kandidaat te stellen voor het mandaat van voorzitter, moet men op het moment van de kandidatuurstelling in regel zijn met de bijdrage en minstens 5 jaar lid zijn van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen.

Kandidaturen moeten ten laatste op 22 september 2017 tegen ontvangstbewijs afgegeven worden of aangetekend verstuurd worden naar: ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen, t.a.v. Tania Van Den Broeck, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent.

Het Buitengewoon Congres vindt plaats op 5 oktober 2017 om 18.30 uur. Voor meer informatie over de voorwaarden kan je telefonisch contact opnemen met Tania Van Den Broeck (09 269 93 40).

Cultuurvakbonden lanceren solidariteitsprijs

Wie wint de Fair Practice Award 2017?

Net voor de zomer organiseerde Vlaams minister van Cultuur Sven Gatz een groot feest om de Ultima's, de opvolger van de Vlaamse cultuurprijzen, uit te reiken. De cultuurvakbonden grepen die timing aan om samen voor de eerste keer een oproep te lanceren voor een eigen solidariteitsprijs.

De cultuurvakbonden hebben nu ook een trofee in de aanbieding, eentje die de aandacht vestigt op initiatieven van kunstenaars of organisaties die de arbeid in de cultuursector rechtvaardiger maken. Want een solidaire werkvloer, dat is natuurlijk ook een culturele verdienste!

Zelf precariteit aanpakken

Dat veel cultuurwerkers een precare job hebben en moeten koorddanseren om financieel rond te komen – dikwijls zonder vangnet – is een pijnlijk feit. De mediage-nieke beeldvorming focust weliswaar liever op het succes en de rijkdom waarmee de kunsten zich omringen. De Ultima's zijn daar geen uitzondering op.

De sociaaleconomische ellende en de stress door jobonzekerheid krijgen minder aandacht. Veel cultuurscheppers moeten daarmee zelf afrekenen in de stilte van de schaamte. Dat steekt en zorgt voor een uitstroom aan talent.

Er zijn natuurlijk heel wat cultuurorganisaties die zich dat leed hard aantrekken en veel inspanningen doen om daar verandering in te brengen. Ook al scoor je daar niet mee in de pers. Andere directies steken helaas liever de kop in het zand, "want anderen betalen kunstenaars ook niet", en zijn drukdoende om via managementvennootschappen het eigen inkomen creatief te maximaliseren. Ook de kunstwereld kent zijn graaicultuur.

De sociaaleconomische impasse voor cultuurmakers blijft niet alleen onderbelicht, door de aanhoudende saneringen en het vermarktingsbeleid er is evenmin beterschap in zicht. Maakt dat van de Ultima's geen ultieme troostprijs in een tijd waarin cultuurscheppers steeds minder ondersteuning krijgen?



Vlaams minister van Cultuur Sven Gatz (Open VLD) trad aan met de legendarische woorden: "Er komt geen Grote Sanering, ik ga niemand op straat zetten." En hij blijft beloven: in 2017 komt er beterschap. Beterschap? Daar zullen we voorlopig vooral zelf voor moeten zorgen.

Het positieve stimuleren

Het goede nieuws: op de projectdag 'Do It Together' van het Kunstenpunt in het voorjaar bleek hoeveel energie er is om problemen aan te pakken en de eigen werkvloer leefbaarder, transparanter, democratischer en socialer te maken. Om als cultuurvakbonden ons steentje bij te dragen, zetten we met een jaarlijkse award in op positieve stimulering. Geen slechte pers deze keer, maar bloemen. Initiatieven die opkomen voor de cultuurwerkers verdienen immers erkenning en veel respect. Het inspireert anderen ook, al was het omdat niemand wil achterblijven. Hierbij een oproep, 'walk the talk' en win onze Fair Practice Award 2017! Welke kunstorganisatie kiest bijvoorbeeld voor een professionele doorstart met intern democratisch overleg door een syndicale personeelsafvaardiging op te starten? Is er een cultuurhuis dat extra

initiatief neemt om de precare situatie van flexwerkers te verbeteren? Wie wil er inzake solidariteit een winnaar zijn, een voorhoede in rechtvaardigheid? Graag een seintje, lof komt u toe, prijzen en applaus krijgt u erbij.

Niet alleen de cultuurmakers, maar ook uw publiek zal u dankbaar zijn. Voorstellen en tips kan u tot 1 oktober 2017 doormailen naar robrecht.vanderbeeken@acod.be. Bij voorbaat: bravo!

Rob Vanderbeeken

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Oost-Vlaanderen

Natuurwandeling in de Gentse Bourgoyen

Op 14 september 2017 organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten een geleide wandeling in de Gentse Bourgoyen, het natuurcentrum aan de rand van het natuurgebied Bourgoyen-Ossemeersen. Tijdens de geleide wandeling van ongeveer twee uur in dit prachtige natuurgebied leer je anders naar de natuur kijken. We blijven op de aangelegde paden, aangepast schoeisel is evenwel wenselijk. Afspraak om 13.45 uur bij de ingang van het gebouw Natuurpunt, Driepikkelstraat 32 in Mariakerke (zijstraat van de Brugsesteenweg). Deelname is gratis. Deelnemers (maximaal 25) schrijven zich vóór 10 september in bij Marc Van de Velde, gsm 0479/31.58.30, ofwel heldervelde@skynet.be.

Afdeling Wetteren

Tweede wandel/fietstocht

Op zaterdag 7 oktober 2017 organiseert de afdeling Wetteren haar tweede wandel/fietstocht. Samenkomst om 14 uur op het dorpsplein van Schellebelle. De wandeltocht zal ongeveer 3,5 kilometer lang zijn en de fietstocht ongeveer 14,8 kilometer. Beide worden begeleid door een natuurgids, die uitleg zal geven over de fauna en flora van de Kalkense Meersen. De tochten zijn toegankelijk voor zowel kids, mama's, papa's, familie en vrienden. Er is ook een verrassing voor de kids. Deelname is gratis, inschrijven kan tot 24 september op het volgende adres via oost_vlaanderen@acod.be of 09 269 93 33 tijdens de kantooruren.

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

19 oktober 2017

14u30



Inkom
5 euro

Luc Steeno

ACOD senioren, Ledeborgplein - 9050 Ledeborg

Inschrijven via 09 269 93 33 en betaling op BE24 8771 4073 0138
met vermelding van naam, sector en het aantal personen

Vlaams-Brabant

Jaarvergadering en feestdiner seniorenwerking

Op donderdag 19 oktober 2017 organiseert de seniorenwerking ACOD Vlaams-Brabant haar jaarlijkse vergadering met diner voor haar gepensioneerde leden. Dit jaar gaan we naar Feestzaal Kesseldal, Wilselsesteenweg 268 in 3010 Kessel-Lo, waar je verwacht wordt om 11.45 uur. Ter plaatse is er voldoende parkeergelegenheid. Deelnemers kunnen ook gemakkelijk met de lijnbus ter plaatse geraken. Om de 8 minuten is er een lijnbus vanaf NMBS-station Leuven, Bus nr. 2. Deze stopt voor de feestzaal. Vanaf 11.45 uur is er aperitief met hapjes en nadien een driegangenfeestdiner, gevolgd door koffie. Alle dranken zijn inbegrepen.

Chris Reniers, voorzitter ACOD, en Guido Rasschaert, algemeen secretaris ACOD, zullen een toespraak geven. Deelname in de kosten is 20 euro per persoon, te betalen bij inschrijving via storting op rekening BE94 8777 99280114 met vermelding: feest 19/10/2017 SEN. Inschrijving is verplicht en kan tot 8 oktober 2017. Je ontvangt een persoonlijke uitnodiging na inschrijving op 10 oktober 2017. Gelieve deze mee te brengen.

ACOD-ABVV samen naar Luik

Op 21 september 2017 organiseren ACOD en ABVV een daguitstap naar de tentoonstelling 'Ten Strijd' in Luik. Je komt er meer te weten over de arbeidersstrijd sinds 1830 voor een rechtvaardiger en meer solidaire

maatschappij. Er is een geleid bezoek aan deze tentoonstelling in het Nederlands. We vertrekken om 7.40 uur met de bus op de Franklin Rooseveltplaats (College) in Vilvoorde, om 8.20 uur aan het ABVV-kantoor in Leuven (Maria-Theresiastraat 119, Leuven) of om 8.30 uur aan de Parking Bodart in Leuven.

Om 10 uur word je verwelkomd met koffie, gevolgd door een geleid bezoek tot 12.45 uur. De terugreis begint om 15.30 uur. Deelname kost 20 euro. Verplicht inschrijven kan tot 8 september 2017 door betaling op het ABVV Senioren-rekeningnummer: IBAN: BE34 0014 5894 7290 (BIC: GEBABEBB). Vermeld als mededeling 'Luik' + het aantal personen. Meer info en inschrijving bij Niel Hendrickx via 0473/20.98.98.