

Tribune

interview met Bea Cantillon

**Laat je sociale zekerheid
geen pasmunt worden
voor het rampzalig
besparingsbeleid**



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, 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

Geschenkbond

Winnaars

Shane Delsael (Veurne), Jozef Storms (Turnhout), Philip Guttig (Lier), Chris De Coensel (Sint-Lievens-Houtem), en Eddy De Roover (Begijnendijk) winnen een prachtige FNAC geschenkbond. Zij wisten dat Jeroen Deraeck de nieuwe bestendig secretaris is van ACOD LRB Limburg, dat Hilde Willaert voorzitter is van de ACOD-commissie Hoger Onderwijs en dat TrainbowBelgium de vereniging is voor holebi's en transgenders (LGBT's) die werkzaam zijn bij de Belgische Spoorwegen.

Nieuwe prijs:

Geschenkbond

Vragen

- Hoeveel bezwaren heeft ACOD Overheidsdiensten tegen de mogelijke invoering van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid?
- Welke app, gelanceerd door bpost, koppelt mensen die goederen willen versturen met anderen die bereid zijn deze op te halen en af te leveren?
- Welke twee voormalige BRT-medewerkers brengen een muzikale evocatie doorheen de Spaanse Burgeroorlog op een evenement van ACOD Vlaams-Brabant in maart?

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.

Edito

"De regering kijkt niet verder dan haar neus lang is"

De voorbije weken was er de nodige heisa rond de armoede-cijfers. Vlaams minister Liesbeth Homans klopte zichzelf op de borst over haar beleid, terwijl armoedeorganisaties er grote vraagtekens bij plaatsten. Wat vind je daarvan?

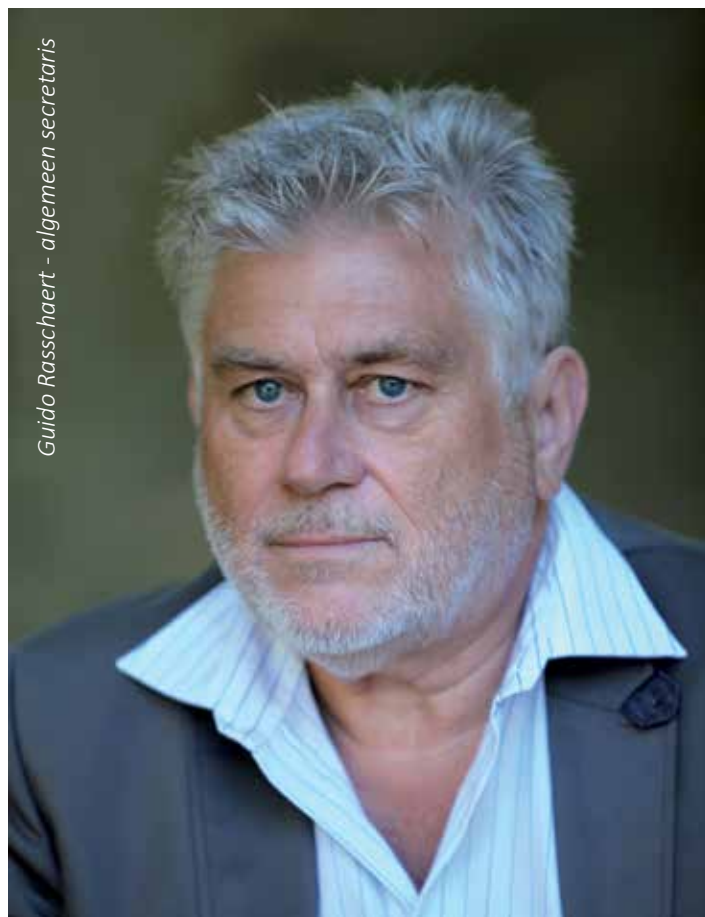
Guido Rasschaert: "Wat minister Homans ook moge beweren, er is cijfermateriaal genoeg dat aantoonde dat we er als samenleving flink op achteruitgaan als het aankomt op armoedebestrijding. Weet je dat in Brussel één kind op de vier geboren wordt in armoede? Dat moet je zowel verdrietig als kwaad maken. Want niemand kiest daarvoor. Wie in armoede opgroeit, heeft trouwens een levensverwachting die twee à drie jaar lager ligt. Ik denk dat we als samenleving, met al onze middelen en welvaart, beter kunnen doen. Daarin ligt ook een missie voor ons als vakbond. We moeten niet enkel arbeidsomstandigheden verdedigen, maar ook opkomen voor de belangen van de allervaksten."

Faalt ons armoedebeleid dan?

Guido Rasschaert: "Het is in elk geval duidelijk dat noch het armoedebeleid van federaal staatssecretaris voor Armoedebestrijding Sleurs, noch dat van Vlaams minister voor Armoedebestrijding Homans zoden aan dijk zetten, integendeel. Zoals professor Bea Cantillon in het interview op de volgende pagina's aangeeft, zorgen de besparingen op onze sociale zekerheid ervoor dat de 'onderkant' van onze samenleving zwaar onder druk staat. Ik denk ook dat heel wat politici zich totaal niet meer kunnen voorstellen hoe je moet overleven met een laag inkomen. We kennen allemaal mensen die werken – en die al het geluk hebben een inkomen te hebben – maar toch niet op vakantie kunnen, niet de juiste medische zorgen kunnen betalen, enkel goedkope en ongezonde voeding kunnen kopen, onvoldoende geld hebben om zich te verplaatsen en hun energiefactuur in schijven moeten betalen. Dan moet ik besluiten dat de federale en Vlaamse regering een koud hart hebben voor wie het moeilijk heeft."

Staatssecretaris voor Fraudebestrijding Philippe De Backer wil flexi-jobs in de horeca openstellen voor gepensioneerden. Een goed idee?

Guido Rasschaert: "Tja, dat is eigenlijk een ander deel van het armoedebat. Een gemiddeld pensioen in België – en zeker dat van werknemers in de privé – is te laag om echt van te leven. Om dat te compenseren, mochten gepensioneerden al onbepaald bijklussen, en nu zouden ze dus ook in de horeca aan de slag kunnen. Dit is een zeer slechte evolutie, want door de toename van flexi-jobs dreigen vaste contracten in de horeca te verdwijnen. Wie al het geluk had een stabiele job te hebben in die sector, dreigt nu in een precair contract gedwongen te worden, waarbij je enkel aan de slag kan wanneer een werkgever daar nood aan heeft. De regering wil zo tegemoetkomen aan de horeca-uitba-



ters, die klagen dat ze door personeelskosten en –problemen maar moeilijk rondkomen. Ik stel me daar toch vragen bij. Volgens mij is het restaurant- en cafébezoek de voorbije jaren alleen maar duurder geworden. Waar gaan die winsten dan naartoe? Het personeel plukt er alvast niet de vruchten van."

Professor Paul De Grauwe deed een oproep aan de regering om meer publieke investeringen te doen. Dat kan je enkel maar toejuichen?

Guido Rasschaert: "Uiteraard! De Grauwe stelt dat de politiek erg dom bezig is, aangezien er onvoldoende geïnvesteerd wordt in publieke voorzieningen, zoals onderwijs, zorg en mobiliteit. Daarin investeren is immers investeren in de toekomst. Volgens De Grauwe zullen onze kleinkinderen niet begrijpen waarom we niet investeerden in zaken die hun leven fundamenteel hadden kunnen verbeteren. Dit is immers het ideale moment, want de intrestvoeten zijn laag, dus blijft de kostprijs beperkt. Het is ook opmerkelijk dat de regering zo veel oog heeft voor ons welzijn op lange termijn als het op besparingen aankomt, maar dat ze er qua publieke investeringen niet in slaagt – of niet wil slagen – verder te kijken dan haar neus lang is. Besparen op het pensioen en langer werken is alles wat de klokt slaat. Onze pensioenen zouden immers onbetaalbaar worden. Daarin maakt de regering een fundamentele fout. Het zijn niet de pensioenen, maar wel de bejaardenzorg die op termijn de kosten zal zien toenemen. Daarom moeten we juist extra investeren in onze sociale zekerheid, in plaats van ze verder uit te kleden."



foto: Belga

Interview met Bea Cantillon

"We hebben nood aan een groot, nieuw sociaal contract"

In haar desastreuze besparingslogica richt de federale regering bij monde van de N-VA nu ook steeds nadrukkelijker haar blik op de sociale zekerheid. Is het een verstandig idee gaten te knippen in ons vangnet tegen armoede? We vroegen het aan Bea Cantillon, hoogleraar aan de Universiteit Antwerpen, directeur van het Centrum Sociaal Beleid Herman Deleeck en als dusdanig expert in sociale zekerheid.

Onze sociale zekerheid staat onder druk. Op welke vlakken kan ze niet langer haar taken vervullen zoals beoogd?

Bea Cantillon: "De problemen situeren zich vooral in de bescherming van werklozen voor armoede en in de betaalbaarheid van de pensioenen. Vanuit het oogpunt van de werklozen – en zeker de langdurig werklozen – is de sociale zekerheid ernstig verzwakt. Dat blijkt ook uit de armoede-cijfers. Vooral bij gezinnen waar niemand

aan het werk is – en in vele gevallen gaat het dan om laaggeschoolden – is de armoede enorm toegenomen. Onze sociale zekerheid zorgt globaal minder goed voor wie er het meest afhankelijk van is op actieve leeftijd.

Uit deze problematiek van stijgende armoede bij werklozen volgt ook dat de kinderarmoede in ons land toeneemt. Die zien we het sterkst toenemen bij werkloze alleenstaande moeders. In feite is kinderarmoede de armoede van het gezin waarin dat kind leeft. Het gaat dus om armoede door te lage uitkeringen voor werklozen en zelfs bij alleenstaande moeders die voor een minimumloon moeten werken. Dit is niet enkel een Belgisch verhaal. De kinderarmoede neemt ook in de rest van Europa toe. Het Belgisch werkloosheidsverzekeringssysteem doet dus niet meer wat het zou moeten doen: werklozen behoeden voor armoede."

Moeten de uitkeringen dan omhoog? En

zo ja, hoe kunnen we dat financieren?

Bea Cantillon: "Als je doelstelling is de kinderarmoede te halveren, betekent dat eigenlijk de armoede van alle gezinnen met kinderen halveren. Daarvoor moet je de 'bodem' optillen van de inkomens van gezinnen met kinderen in armoede die niet werken of werken voor een minimumloon. Alleenstaande ouders van kinderen die voltijds werken voor het minimumloon komen er momenteel niet. Voor hen betekent het dus dat je het minimumloon optrekt, bijvoorbeeld via een werkbonus of kinderbijslagen. Als je dat gedaan hebt, kan je de bodem optillen voor mensen met kinderen die aan een leefloon zitten of langdurig werkloos zijn en aan de armoedegrens.

Dat alles gaat heel veel geld kosten, tot wel 3 procent van ons bbb. Het is dus een gigantische operatie die je niet op een blauwe maandag doet. Het vraagt om een robuust plan en duidelijke doelstellingen.

Net zoals de financiering van onze pensioenen, vraagt het om een groot, nieuw sociaal contract. Gemorrel in de marge volstaat niet.”

Hoe moet dat sociaal contract er dan uitzien?

Bea Cantillon: “Om de bodem op te tillen, zouden we bijvoorbeeld de discussie kunnen voeren over de lange lijst van lastenverlagingen die aan werkgevers wordt gegeven. Worden die voldoende doelmatig ingezet om de bodem op te tillen? Uiteindelijk zouden ze voor meer jobs moeten zorgen – het middel bij uitstek om armoede te voorkomen. Maar doen die lastenverlagingen dat op de meest efficiënte manier? Daar valt volgens mij nog heel wat te verbeteren. Ook moet gekeken worden naar de lastenverlagingen voor de werknemers zelf, de kinderbijslagen en de uitkeringen. Voldoen die aan de beoogde doelstellingen?”

Efficiëntie is een woord dat vaak gebruikt wordt om de sociale zekerheid te bekritisseren. De sociale zekerheid zou te duur zijn en de financiering zou te veel gebeuren door lasten op arbeid. Een terechte kritiek?

Bea Cantillon: “De sociale zekerheid wordt nu al voor 40 procent gefinancierd uit algemene middelen, dus niet enkel uit lasten op arbeid. Dat is het gevolg van lastenverlagingen en het ontlasten van werknemersbijdragen op lage lonen. De alternatieve financiering vangt dat verlies op.

Toevallig is dat ook niet. Het probleem van de sociale zekerheid in de huidige kenniseconomie is dat de economische waarde van laagproductieve arbeid onvoldoende groot is om een loon te betalen en een uitgesteld loon. Met andere woorden, jobs waarvoor een minimumloon betaald wordt, brengen economisch gezien onvoldoende op om én een waardig loon én een uitgesteld loon onder de vorm van onder andere een pensioen of een ziekteverzekering van te betalen. De kosten van die sociale component kunnen dus niet uit de sociale bijdragen van die job gehaald worden en moeten dus alternatief gefinancierd worden. Dan blijft natuurlijk de discussie waar je het geld voor die alternatieve financiering haalt. Daarvoor zijn er tal van opties, maar dat is eerder een kwestie van fiscaliteit.”

Ofwel moet je kijken naar de uitgavenzijde, wat steeds nadrukkelijker gebeurt tegenwoordig, met bijvoorbeeld het activeringsbeleid.

Bea Cantillon: “Die druk op de onderkant – bijvoorbeeld het snijden in uitkeringen voor werklozen of leefloontrekkers – is een algemeen fenomeen. Het is een politieke keuze uiteraard, maar wel ingegeven door economische redenen. Een economie onder druk moet op haar uitgaven letten. Toch kunnen er ook kanttekeningen geplaatst worden bij het activeringsbeleid. Men wil mensen kost wat kost op de reguliere arbeidsmarkt krijgen, wat voor een deel werkt. Maar als die jobs er niet zijn, kan je activeren, straffen en sanctioneren zoveel je wil, het enige wat je krijgt, is een groep van mensen die in toenemende mate bestaansonzeker worden. Bovendien moeten we ervan uitgaan dat in de kenniseconomie een groep van mensen niet zomaar op die reguliere arbeidsmarkt een plek zal vinden. Daarvoor zijn andere oplossingen nodig, bijvoorbeeld de sociale economie met dienstencheques en de hele gesubsidieerde sector.”

“Alleenstaande ouders van kinderen die voltijds werken voor het minimumloon komen er momenteel niet.”

Is het basisinkomen een oplossing voor armoede?

Bea Cantillon: “Dat is geen oplossing. Volgens mij is het niet meer dan een reactie van zowel de politieke linker- als de rechterzijde om met eenvoudige boodschappen het populisme te counteren. Met de middelen die we nu ter beschikking hebben, kunnen we hoogstens een basisinkomen van 600 euro aanbieden. Dat is onvoldoende om van te leven. Het heeft geen zin de sociale zekerheid die we hebben opgebouwd daarvoor af te breken.

We moeten ze juist versterken en verbeteren waar nodig. Een basisinkomen is de mensen een rad voor de ogen draaien.”

Spelen openbare diensten een grote rol in armoedebestrijding?

Bea Cantillon: “Zeker weten, op alle vlakken en in eerste lijn. Ook daar is echter nog ruimte voor verbetering, bijvoorbeeld op het vlak van communicatie en relatie met de burgers. Zeker voor de meest kwetsbare burgers is dat nodig. Ik denk daarbij bijvoorbeeld aan voldoende loketdiensten, waarbij mensen via persoonlijk contact kunnen geholpen worden als ze problemen hebben en niet wijs raken uit procedures die beschreven worden op documenten en websites. Soms moeten bepaalde documenten uitgelegd worden en dat kan je niet online doen. Ook tijdig telefoons opnemen hoort daarbij. Ik heb een tijdje terug bij wijze van test de Hulp aan Bejaarden proberen te contacteren. Ik heb een hele dag geen reactie gekregen. En het gaat hier om oude, hulpbehoevende mensen die onmiddellijk hulp nodig hebben, want over zes maanden kunnen ze bij wijze van spreken overleden zijn. Dan kan je je afvragen waar de fout zit: onderbestaffing, slechte wil of iets anders?”

Je gaf in het begin van het interview al aan dat ook ons pensioensysteem een zwakte is van onze sociale zekerheid. Wat schort er daar?

Bea Cantillon: “Aan ons pensioensysteem wordt voortdurend gemorrel. De verhoging van de pensioenleeftijd is daar een voorbeeld van. Aanpassingen aan ons pensioensysteem zijn inderdaad nodig, maar men is het noorden volledig kwijt. Een regel zou moeten zijn dat de welvaart van de gepensioneerden gelijke tred zou moeten houden met de evolutie van de welvaart bij de actieven. De lasten van de vergrijzing nemen momenteel toe en we moeten zorgen dat die gelijkmatig gespreid worden over beide groepen. Ons huidig pensioensysteem kan dat niet omdat het gebaseerd is op ‘defined benefits’. De pensioenformule ligt vast en de toenemende pensioenkosten worden doorgeschoven naar de jongeren. Daarom moeten we evolueren naar een pensioensysteem die een gelijke verdeling van lasten in zich draagt. Dat is wat de Pensioencommissie waar ik deel van uitmaakte,

voorstelde: een puntensysteem.”

Moet dan niet iedereen voor zijn eigen pensioen opdraaien?

Bea Cantillon: “Neen, want het gaat niet zover als het ‘defined contribution system’, de tegenhanger van ons huidige systeem. Daarin bouw je een eigen rugzakje op en bepalen enkel je eigen bijdragen je pensioen. Dan leg je de last van de vergrijzing volledig bij de ouderen, wat ook niet wenselijk is. Het voorstel van de Pensioencommissie is een tussenweg, waardoor de lasten gelijk verdeeld worden. Het voorkomt ook dat we voortdurend moeten blijven morrelen aan ons pensioensysteem, waardoor uiteindelijk niemand nog het bos door de bomen kan zien.”

Wat is het grote voordeel van het puntensysteem?

Bea Cantillon: “Het verankert de verdeling van de pensioenlasten in de berekeningswijze. Dat is nu niet het geval. Helaas zijn ons pensioensysteem, de financiering en de toekomst ervan erg afhankelijk van de politieke coalitie en de inzichten van dat moment. Nu zoekt elke regering eigenlijk enkel naar een financiering voor de pensioenen op dat moment, zonder echt te streven naar een duurzame en structurele financieringsoplossing voor de toekomst. Ik ben dan ook niet gelukkig met de manier waarop de huidige regering met de voorstellen van de Pensioencommissie omspringt. Het is een rommeltje en het is onduidelijk welke richting het uitgaat.”

Een pensioen is een inkomensvervangend systeem. Moet de uiteindelijke vraag niet zijn: welke kosten moet een pensioen kunnen dekken? Het verblijf in een rusthuis?

Bea Cantillon: “We moeten realistisch zijn: dat is onmogelijk. De verblijfskosten van een rusthuis zijn trouwens sowieso maar een deel van het totale kostenplaatje, want het grootste deel is al gesubsidieerd. Het gaat sowieso al om een gesubsidieerde prijs. Ik zou dus eerder de vraag stellen: hoe hoog leg je de lat voor de persoonlijke bijdrage van de rusthuisbewoner, eerder dan het pensioen op te trekken?”

Debatavond ACOD Leuven Welke toekomst voor onze openbare diensten?

Enkele weken geleden organiseerde ACOD Leuven een druk bijgewoond en gesmaakt debat met ACOD-voorzitter Chris Reniers en sp.a-voorzitter John Crombez. Ze wisselden van gedachten over de plaats van de openbare diensten in onze samenleving. Wat is hun rol en hoe houden we ze betaalbaar? Ook het publiek mocht zijn zegje doen en kreeg de kans vragen te stellen aan beide debaters. Uiteraard lieten ze niet na enkele rake opmerkingen te maken. Beslist voor herhaling vatbaar!



Commissies Jongeren, Diversiteit en Senioren reiken prijs uit

ACOD Limburg belooft inzet

De commissies Jongeren, Diversiteit en Senioren van ACOD Limburg reiken een prijs uit aan mensen of organisaties die zich op hun werkterrein verdienstelijk hebben gemaakt.

- De commissie Jongeren koos voor Open Kamp Limburg als voorbeeld voor een maatschappij die niet enkel veroordeelt, maar kansen geeft, zeker aan kinderen en jongeren. Open Kamp Limburg is een kamp voor alle kinderen en jongeren die om allerlei redenen niet bij een jeugdbeweging zitten. De organisatie wil voor kinderen en jongeren de drempels van sociale, culturele en financiële aard zoveel mogelijk verlagen. In samenwerking met Scouts en Gidsen Vlaanderen trekken ze erop uit om hen te laten proeven van het scouts- en gidsenleven.

- De commissie Diversiteit bekroonde het Regenbooghuis Limburg, de koepelorganisatie van de Limburgse holebi- en transgenderverenigingen. Regenbooghuis Limburg wil de aanvaarding van seksuele oriëntatie en genderdiversiteit in de ruimste zin vergroten, onder meer door zichtbaar aanwezig te zijn in de Limburgse samenleving. In hun gebouwen kunnen ook alle verenigingen terecht voor hun activiteiten, zodat holebi's, transgenders en sympathisanten elkaar kunnen ontmoeten in een ontspannen sfeer.

- De commissie Senioren kende haar prijs postuum toe aan gewezen seniorenvoorzitter Jean Theunis. Jean zette zich jarenlang in voor een vlotte en interessante seniorenwerking in het gewest.

De prijzen voor elke laureaat zijn een digitaal ontwerp van Has-selts multitalent Ivo Konings. Meer weten over ACOD Limburg en haar commissiewerkingen? Contacteer guy.graulus@acod.be.



ACOD Limburg Freddy Stox met verdiend pensioen

Bij het begin van 2017 nam ACOD Limburg officieel afscheid van haar voormalige gewestelijk intersectoraal bestendig secretaris Freddy Stox, die na 9 jaar aan het hoofd van zijn gewest mag genieten van een welverdiend pensioen.

Freddy begon zijn carrière bij de ACOD als militant bij HVW, nadien als secretaris van de parastatalen in Limburg en uiteindelijk GIBS. Hij versterkte en moderniseerde zijn gewest, volgde de ledenwerving nauw-

gezet op en gaf de vorming in zijn gewest een nieuw elan.

Freddy kan nu eindelijk voluit genieten van zijn fenomenale, eclectische platencollectie en samen met zijn eveneens gepensioneerde echtgenote vele exotische locaties aandoen tijdens zijn jaarlijkse reizen. En hopelijk ziet ook de Limburgse seniorencommissie hem nog eens terug om zijn syndicaal licht te laten schijnen.





Federaal Vrouwenbureau ACOD Gratis kankerscreening gevraagd

België kent het hoogste aantal zieken en sterftes ten gevolge van borstkanker in Europa. Een eenvoudige, regelmatige doorlichting zou het aantal getroffen vrouwen enorm verminderen. Wegens begrotingsproblemen heeft de regering echter beslist om de terugbetaling van de onderzoeken en het aantal opsporingen terug te schroeven. De ACOD vraagt dat er een jaarlijkse gratis screening komt.

Door de besparingen gebeurt de jaarlijkse mammografie nu nog slechts tweejaarlijkse (met eigen bijdrage) en enkel vrouwen tussen 50 en 69 jaar genieten nog van een

tweejaarlijkse gratis mammotest. Deze maatregel is onredelijk en een economische valstrik. Hierdoor wordt borstkanker laattijdig opgespoord en stijgen de behandelingskosten voor de getroffen vrouwen en dus ook voor de ziekteverzekering. Hetzelfde probleem stelt zich trouwens voor de onderzoeken naar baarmoederhalskanker. De opsporingen en dus ook de terugbetalingen zijn van jaarlijks naar driejaarlijks teruggeschoefd.

Om al deze redenen heeft het Federaal Vrouwenbureau van de ACOD een petitie opgesteld om zoveel mogelijk handtekeningen te verzamelen om alle vrouwen,

ongeacht hun leeftijd, recht te geven op een jaarlijkse en gratis screening, zijnde een uitstrijkje en een mammografie om hen te beschermen tegen vroegtijdige sterfte. Het is de bedoeling deze vraag en de handtekeningen aan het parlement voor te leggen. Daarvoor moeten we er wel 15.000 verzamelen.

Je vindt de petitie op <http://www.cgspa-cod.brussels/>

Rudy Janssens

Debatavond Aanval op openbare diensten en stakingsrecht

ACOD Brussel organiseert op donderdag 16 maart 2017 een politiek debat over de toenemende aanvallen op de openbare diensten en pogingen om het stakingsrecht aan te tasten. Van 18 tot 21 uur kan

je terecht in zaal A van het ACOD-gebouw in de Congresstraat 17-19 in Brussel voor een debat met Michel Meyer (federaal voorzitter van de ACOD), Philippe Dubois (bestendig secretaris van CGSP Cheminots

Bruxelles), Dario Coppens (gewestelijk secretaris van de sector TBM en voorzitter van ACOD Brussel) en Kurt Sissau (federaal secretaris van de sector AMiO).

NMBS

De lichtbak van het populisme

De recente ontwikkelingen bij de Belgische Spoorwegen tonen aan dat de kracht van de verandering louter schuilt in de verschuiving van de macht naar de N-VA. In de raden van bestuur werden een aantal postjes extra gecreëerd die maar al te gretig werden ingenomen door pionnen van deze partij. Waren zij niet degenen die steeds moord en brand schreeuwden in het verleden wanneer er politici werden benoemd in een raad van bestuur?

Bij de NMBS komt zelfs N-VA-pion Marc Descheemaeker terug als lid van de raad van bestuur waar hij voordien jarenlang CEO was. In Knack Magazine van 18 januari 2017 stelt de heer Descheemaeker: "De NMBS is een logge tanker, het vergt een jarenlange volgehouden discipline om die te keren." Het is dezelfde Descheemaeker die van 2005 tot 2013 aan het roer zat van deze NMBS. Hij heeft dus jarenlang de kans gehad om deze tanker weer op koers te krijgen. Maar natuurlijk is het niet de fout van de CEO indien dure consultancybedrijven worden ingehuurd. Wellicht kan hij er ook niet aan doen dat de schoonmaak van de stations werd uitbesteed aan malafide bedrijfjes die werken met schijnzelfstandigen.

In zijn rechtse verhaal zijn uiteraard de vakbonden de grote schuldigen voor alles

wat verkeerd is gelopen en verkeerd loopt. Wij zouden niet meegaan met onze tijd en tegen alles zijn wat een verbetering kan betekenen.

Uiteraard zijn wij tegen dure consultants en tegen de uitbesteding van reinigingswerken die beter gebeuren door eigen personeel. Ook zijn wij tegen een doorgedreven opsplitsing waardoor de kosten stijgen. De splitsing van de Belgische Spoorwegen heeft ervoor gezorgd dat er inderdaad verschillende raden van bestuur zijn, maar ook operationeel brengt deze splitsing een verhoging van de kosten teweeg. Diensten die voorheen onder één chef stonden, zijn nu uit elkaar getrokken, zodat om hetzelfde te doen er een dubbele factuur is.

In hetzelfde artikel pleit de heer Descheemaeker om het mobiliteitsbeleid onder één niveau te brengen. Hiermee zijn we het absoluut eens! Behalve – kleine nuance – dat wij pleiten om dit weer onder te brengen onder het federale niveau. Treinen maar ook bussen en ook de bedrijfswagens stoppen niet aan de gewestgrenzen. De versnippering zorgt ook hier voor verwarring en problemen. Denk maar aan de discussie over vluchtroutes van de luchthaven van Zaventem. Al jaren dringt een oplossing zich op, maar door de regionalisering van deze bevoegdheid blijft die uit.

De mobiliteit terugbrengen onder het federale niveau zou ook voor de reizigers een goede zaak zijn. Hierdoor zou de dienstregeling gemakkelijker beter op elkaar afgesteld kunnen worden en ook op het vlak van de ticketverkoop zou dit voordelen bieden. Zeg nu zelf, één kaart waarmee je van alle vervoersmiddelen gebruik kan maken, dat is pas vooruitdenken! Wie droomt zoals de heer Descheemaeker van een Vlaamse spoorweg, zou weleens kunnen ontwaken in een nachtmerrie. Wat ooit één bedrijf was, met een stiptheid van boven de 90 procent van de treinen, zou dan nog verder uit elkaar vallen met maar liefst drie infrastructuurbeheerders en drie spoorwegmaatschappijen. Dat ziet ACOD Spoor hoegenaamd niet zitten.

Zolang we blijven staren naar de lichtbak van het populisme gaan we zoals de konijnen die dit doen, een gewisse dood tegemoet. Hoog tijd dat iedereen beseft dat we de grenzen van het opsplitsen bereikt hebben en het verder verdelen van mensen moet stoppen! Er is maar één oplossing en dat is samen met respect voor elkaar de solidariteit en de eenheid opnieuw op de kaart zetten.

Ludo Sempels



Generatiewissel Mijn naam is Bond, Vakbond

De generatiewissel is volop aan de gang bij de Belgische Spoorwegen. Dat merken we ook binnen de vakbond. Militanten gaan met pensioen en genieten van hun welverdiend definitief verlof.

De vakbond blijft net als de spoorwegen verder draaien. Elke generatie verdient een sterke syndicale vertegenwoordiging. Het statuut binnen de Belgische Spoorwegen is immers het werk van vele generaties syndicale arbeid. Het werk is echter nooit voltooid en wordt meer dan ooit bedreigd door een neoliberale politiek. De Britse vakbonden weten er alles van. Ook onze federale en Vlaamse regering hanteleren de Thatcher-cruisecontrol.

Verwacht meer

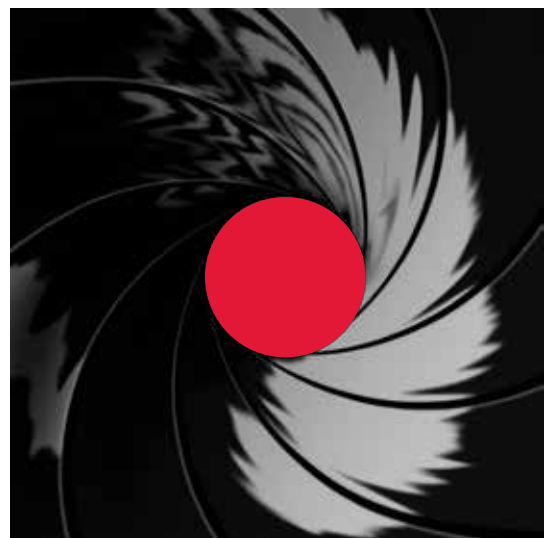
Er wordt al te gauw gezegd dat de jonge generatie geen sociale voeling heeft en niet wakker ligt van vakbondswerking, laat staan maatschappelijk bekommerd is. Wel, ACOD Spoor gaat de uitdaging aan om dit te weerleggen! We zien in onze syndicale gewesten meer en meer jonge spoorwegmannen én –vrouwen zich sociaal en syndicaal profileren. Er is dus wel degelijk een sociale bekommernis binnen de jongere generatie. Jongeren weten hoe

moeilijk het is gezin en werk te combineren of überhaupt een volwaardige job te vinden tussen de interims en flexi-jobs. De jongere generatie verwacht terecht meer van de dagelijkse arbeid. Ze willen een uitdagende job met toekomstperspectieven en eentje die een persoonlijke voltooing garandeert. De Belgische Spoorwegen bieden dergelijke uitdagingen aan. De vakbond zorgt voor het behoud van de sociale rechten, gelijke kansen op de werkvloer, professionele doorstroming én – wat te vaak vergeten wordt – werkzekerheid, ook wanneer je tegenslag kent.

Samen sterk

Daarom roepen we de jongere generatie op om de sociale strijd mee aan te voeren in een mondiale wereld waar individuele winsthonger 'bon ton' is geworden en werknemers tegen elkaar worden opgezet. Als vakbond zorgen we voor een syndicale opleiding en ondersteuning op de werkvloer. Bij ons geen pampers of bokshandschoenen, wel een syndicale mondigheid met argumenten en een verbeterd doorzettingsvermogen.

Ben je verontwaardigd over het opkomend sociaal onrecht? Is je collega belangrijker dan 'eigen persoontje eerst'? Zijn openba-



re diensten waardevoller dan de zoveelste bedrijfswagen die van de klimaatopwarming mee een gevaar maakt voor je (klein) kinderen? Zijn diversiteit en gendergelijkheid geen loze begrippen? Ben je fier op de Belgische Spoorwegen? Besef je dat betaalde vakantiedagen, vakantiegeld, premies en een maximale arbeidsveiligheid géén cadeau zijn van de Sint of de kerstman, maar het resultaat zijn van syndicaal werk? Ja? Eén adres: je gewestelijke secretaris van ACOD Spoor. Hij ontvangt je met veel enthousiasme.

Een job is geen statussymbool, het is een basisbehoefte. Jongeren én ouderen weten waarom. Dat maakt onze vakbond sterk van generatie op generatie. Het sociale spoor, dat zijn wij allemaal!

Nicky Masscheleyn, Gunther Blauwens

Boekvoorstelling Gent, een bakermat van democratie en socialisme

Op zaterdag 18 maart stelt gepensioneerd ACOD Spoor-militant Joost Vandommele zijn boek 'Gent, een bakermat van democratie en socialisme' voor, 440 pagina's sociale geschiedenis van de middeleeuwen tot 1918 met arbeid(er)sgedichten

van René De Clercq.

Vanaf 10 uur ben je welkom in de Fernandez-zaal van Ons Huis in Gent (ingang in de Meersseniersstraat). Inschrijven is verplicht, en wel vóór 10 maart 2017 via www.linx-plus.be, info@linxplus.be of 02/289.01.81.

Het boek is te bestellen bij Linx+ voor de prijs van 25 euro plus de verzendkosten. In een volgende Tribune publiceren we een interview met onze Joost.

Jozef Cnudde



Nieuwtjes van 't spoor

Jobstudenten paasvakantie 2017

Ook dit jaar kunnen jobstudenten zich aanmelden. De NMBS zoekt 101 jobstudenten voor de directie B-Technics en 35 voor directie B-Marketing & Sales, waar uitsluitend jobstudenten in aanmerking komen die de specifieke opleiding (verkoop) al hebben voltooid. HR Rail is op zoek naar 5 jobstudenten voor de directie H-Kas der Geneeskundige Verzorging. De algemene voorwaarden kan men terugvinden in het bericht 41H-HR van 18 maart 2009.

Aanpassing graadanciënniteit voor deelname aan gesloten proeven

De voorwaarde inzake graadanciënniteit, die wordt bepaald door de datum van ranginneming, laat enkel toe dat er rekening wordt gehouden met de statutaire anciënniteit in de vereiste graden. Naar analogie

met wat voorzien is voor de toelating tot de selectieproeven, zal vanaf nu eveneens rekening gehouden worden met de dienstanciënniteit verworven als niet-statutair.

Wijzigen van de toegangsvoorwaarden tot de selectieproeven

De vereiste graadanciënniteit van 3 jaar wordt herleid naar 2 jaar en zal van toepassing zijn voor de selectieproeven van 2017.

Infrabel hanteert het principe van 'massificatie van werkzaamheden'

Met 'massificatie' worden alle spoorwerken (sporen, bovenleiding, seininrichting, ...) in één keer gedaan, wat leidt tot het buiten dienst stellen van een spoorlijn. Op die manier kunnen de medewerkers van Infrabel in alle veiligheid de werken uit-

voeren, zonder dat ze elke 15 minuten hun werk moeten onderbreken om een trein te laten passeren.

'Refer a friend', nu ook voor gepensioneerden!

HR Rail is volop bezig met het aanwerven van nieuwe medewerkers – vooral Nederlandstalige – voor een aantal knelpuntberoepen. Vanaf nu worden ook de gepensioneerde spoor mannen en -vrouwen ingeschakeld om op zoek te gaan naar kandidaten. De knelpuntberoepen: eerste technicus, (eerste) technicus spoorwerken, ingenieur, technisch tekenaar, bankwerker-mecanici, verkeersleider (niveau 2 en 3), treinbestuurder, bestuurder rangeringen, operator-bestuurder infra, treinbegeleider, IT-specialist. Meer info? Contacteer uw gewestelijk secretaris.

Gunther Blauwens

De KUS-vraag Ken Uw Spoorweggeschiedenis!

De vorige keer werd de volgende vraag gesteld: de Franse vertaling van Brussel-Noord is Bruxelles-Nord. Die van Brussel-Centraal is Bruxelles-Central. Waarom is Brussel-Zuid dan Bruxelles-Midi en niet Bruxelles-Sud?

Het antwoord: 'Midi' verwijst naar de richting en bestemming van (internationale) treinen vanuit dit station, namelijk het zuiden. In het Frans werd in die tijd 'Le Midi' gebruikt, alsook een verwijzing naar het zuiden – 'le Midi' – in Frankrijk, naar waar toen reeds internationale treinen reden vanuit Bruxelles-Midi. Men heeft 'Midi' dan ook behouden.

Van de ontvangen antwoorden waren de meeste correct. Sommigen onder jullie hebben zelfs woordenboeken uit de 19de eeuw geraadpleegd. Onze vragensteller is dan ook van plan de lat wat hoger te leggen. De winnaar is Marc Segher, een gepensioneerde treinbestuurder uit Buggenhout. Hij krijgt twee B-dagtrips en twee toegangskaarten voor Train World.

De nieuwe vraag is een fotovraag, zie de foto hieronder. Waar vinden we dit en wat is de historische betekenis ervan? Graag een exacte plaatsbepaling (perron, wachtzaal, tunnelgang, loketenzaal, ...). De naam van het station is dus niet voldoende.

Je antwoord stuur je naar kus@acod-spoor.be en dit ten laatste op 1 april 2017. Succes!



Afslanking van loketdiensten

ACOD Spoor gaat voor behoud van jobs en dienstverlening

Dankzij de waakzaamheid van onze militanten werd het idee om het aantal loketdiensten te verminderen tijdig gecounterd. Langs beide kanten van de taalgrens – Tubize en Bilzen – werden er denkoefeningen opgemerkt om het aantal loketdiensten te halveren. Bijkomend onderzoek leerde ons dat het om verscheidene stations zou gaan, in Vlaanderen zelfs over een twintigtal.

Onze nationale secretarissen hebben onmiddellijk de verantwoordelijke van de NMBS op de Nationale Paritaire Subcommissie geïnterpelleerd over deze geruchten. Het antwoord klonk noch bevestigend, noch ontkennend.

In samenspraak met de gewestelijke secretarissen zijn we overgegaan tot een lokaal actieplan.

De dreigende afslanking van de loketdiensten in de stations Tubize en Bilzen werden vakkundig in de media gebracht door de betrokken gewestelijke secretarissen. Ook de reizigers werden door de schrijvende en audiovisuele pers geïnterviewd. Hun terechte verontwaardiging is de NMBS niet ontgaan.

Directie B-Marketing & Sales reageert

De directie B-MS werpt op dat er inderdaad voorstellen zijn om de openingsuren in bepaalde stations aan te passen, maar dat dit nog niet geconcretiseerd werd, laat staan beslist. We hebben alvast sterk de indruk dat onze tussenkomst heeft geleid tot het – voorlopig? – afvoeren van een afslankingsplan.

Digitalisering is géén evangelie

Het lijkt wel of de reizigers op de duur verplicht worden om steeds digitaal te gaan bij het aankopen van tickets of het opzoeken van informatie. Waar is de persoonlijke openbare dienstverlening? Zijn digivreedere reizigers van minder belang?

Treinreizigers betalen dikwijls te veel voor een vervoersbewijs omdat ze er niet in slagen het meest voordelige biljet uit de automaat te halen. De verkoopautomaten zijn immers geen slimme automaten en bieden niet automatisch de meest voordelige reisformule aan.

Reizigers die elke dag de eerste trein nemen, zullen op hun vrije dagen naar een bediend loket moeten komen om hun parkeerkaart of abonnement te verlengen. De loketten zijn immers niet steeds open bij vertrek of zijn reeds gesloten bij terugkeer.

Commerciële bedienden staan garant voor top-dienstverlening

Maar het moet gezegd, de directie B-MS is zich bewust van de gevolgen van de digitalisering en werkt aan het uitbreiden van de competenties van onze commerciële bedienden. De commerciële bedienden worden meer dan ooit een weet-het-al-mobiliteitsgids. Zij scoren immers hoog in de kwaliteitsbarometer die opgemeten wordt bij de reizigers. Hun klantgerichte expertise garandeert de kwaliteit van de dienstverlening en dient vooral bestendig te worden. Afslanken is dus weinig ambitieus.

De commerciële bedienden zullen in hun nieuwe toekomstige rol zonder twijfel uitblinken, een reden te meer om de open-

ningsuren van de stations zo ruim mogelijk te houden en het aantal commerciële bedienden zeker niet af te slanken.

Dienstverlening vereist menselijke aanwezigheid

Ook als vakbond zijn we niet blind voor de digitalisering, maar we zijn ervan overtuigd dat de dienstverlening verder gaat dan internet en verkoopautomaten. Een maximale aanwezigheid van spoorwegpersoneel (commerciële bedienden, onderstationschefs, assistent-klanten, treinbegeleiders, ...) in de stations en treinen blijft een voorwaarde om de openbare dienstverlening zo kwaliteitsvol mogelijk te houden.

Het verminderen van de aanwezigheid van personeel in de stations zal ook de sociale veiligheid sterk beïnvloeden. Minder toezicht leidt tot ongepast gedrag en vandalisme. Ook de elementaire dienstverlening komt in het gedrang. Stel je maar eens voor dat je uit een 'one man car' trein stapt en in een station terechtkomt waar zelfs geen personeel meer aanwezig is om de reizigers te informeren. Publieke ruimtes en openbare toiletten zullen niet meer toegankelijk zijn wegens het ontbreken van toezichtpersoneel. Andersvalide reizigers gaan nog minder aanspreekpunten hebben. Een 'efficiënte' personeelsstrategie is zoals steeds niet de meest klantgerichte.

Gunther Blauwens, Stefan T'Jolijn

Oproep tot kandidaturen

Bestendig secretaris ACOD Spoor Gewest Leuven

Elk kandidatuur moet schriftelijk en ondertekend overgemaakt worden uiterlijk op maandag 20 maart 2017 om 12 uur 's middags en dient te beantwoorden aan de voorwaarden van het huishoudelijk reglement van ACOD Spoor Gewest Leuven. Je kan je kandidatuur opsturen naar: ACOD Spoor Gewest Leuven, t.a.v. René Smets, Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven.

MIVB

Veiligheid op het werk neemt toe dankzij ACOD

De verkozen leden van de ACOD die in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) van de MIVB zetelen, leveren uitstekend en opmerkelijk werk.

De plenaire vergaderingen van het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW) hebben bij de MIVB het karakter van een marathon gekregen. Ze kunnen negen à tien uur, zelfs twaalf uur duren, maar de afgevaardigden houden stand tegenover de werkgever. Meer nog, ze vechten tegen een directie om het welzijn en de veiligheid van alle MIVB-werknemers meer en meer te verbeteren.

Alomtegenwoordig

De volharding en de standvastigheid van de ACOD heeft dan ook vruchten afgeworpen. Eind 2016 gingen we immers van vier naar acht preventieraadgevers, van een algemene verantwoordelijke naar een extra adjunct, drie administratieve krachten en de aanwerving van een vertaler. Met andere woorden, het aantal werkkrachten werd zowat verdubbeld. En dit is niet alles, als kers op de taart hebben in 2017 drie nieuwe preventieraadgevers de ploeg vervolledigd.

Onze sociale verkozenen bij het CPBW waken erover dat deze raadgevers neutrale en onafhankelijke personen zijn. Elke raadgever is bovendien verantwoordelijk voor een welomlijnde sector, hetgeen onze afgevaardigden de mogelijkheid biedt, hen opmerkingen en/of suggesties over te maken en deze door te spelen naar de leden van het CPBW. Bij de MIVB wordt op dit ogenblik geen enkel werktuig of geen

enkele machine meer in gebruik genomen zonder een voorafgaand positief akkoord van de IDBPW.

Arbeidsongevallen dalen

De resultaten van een dergelijke politiek hebben niet op zich laten wachten, men zag immers een duidelijke vermindering van het aantal arbeidsongevallen. Inderdaad, ondanks de start van ongeveer 2400 nieuwe arbeidskrachten tijdens de voorbije twee jaar, is het aantal arbeidsongevallen stabiel gebleven, hetgeen omgerekend, zich in een daling van om en bij de 15 procent vertaalt.

Geconfronteerd met dergelijke resultaten, kan de directie alleen maar respect beto-

nen voor onze vastberadenheid en onze eisen die tijdens de debatten op de maandelijkse vergaderingen op tafel komen via onze afgevaardigden. Zonder iemand de les te willen spellen, willen wij toch eenieder aanmoedigen om ons voorbeeld te volgen, en de werkomstandigheden en het welzijn van al onze kameraden te verbeteren.

Ter info: elke woensdag wordt een permanentie verzekerd in het kantoor in de Congresstraat, voor alle vragen en geschillen in verband met arbeidsongevallen (tel. 02/226.13.19).

Dario Coppens



MIVB

Vergaderingen senioren

De vergaderingen van de gepensioneerden en gepre-pensioneerden van de sector

TBM zullen plaatsvinden op 29 maart, 28 juni en 25 oktober 2017, telkens van 9 tot

12 uur in onze lokalen in de Congresstraat 17-19, 1000 Brussel.

Burn-out op de werkvloer

"Ik was bang om naar het werk te gaan"

Recent verkondigde ex-politicus en ondernemer Roland Duchâtelet in de media dat de meeste burn-outs 'fake' zijn. Dat is een slag in het gezicht van alle mensen die momenteel vechten om uit de put te geraken, waarin ze door een burn-out beland zijn. De huidige situatie op het terrein bij bpost eist ook slachtoffers bij onze collega's. Lieve (*), een lid van ACOD Post, getuigt.

Lieve: "Ik begon als postman en groeide door tot teamleader. Als leidinggevende werd ik Chef Facteur. Toezicht houden op de werkzaamheden was mijn hoofdbezigheid. In de loop der jaren wijzigde die job samen met de evolutie van het bedrijf tot het leiden van een eigen team. Ik evolueerde mee en heb zo verschillende wissels van het management gekend. Steeds probeerde ik aan de verwachtingen en doelstellingen van de nieuwe verantwoordelijken te voldoen en ik paste me ook aan hun leiderschapsstijl aan. Mijn evaluaties waren steeds goed: men noemde mij een teamplayer en een loyaal personeelslid. Ik werd gewaardeerd voor het werk dat ik deed en ik was daar uiterst tevreden mee."

Wanneer begonnen de problemen op te duiken?

Lieve: "Door een medisch probleem was ik enkele jaren terug een tijdje buiten strijd. Mijn terugkeer op het werk verliep echter niet zo vlot. Er was weinig begrip en men was een beetje allergisch aan het feit dat iemand progressief het werk hervatte na een langdurige afwezigheid wegens ziekte. Op het kantoor heerste een ongezellige sfeer en er was steeds een gebrek aan postmannen, collega's teamleaders en mailmedewerkers. Dit personeelsgebrek zorgde ervoor dat zowel ik als mijn collega's werkzaamheden van twee of drie anderen moesten overnemen, en dit zonder enige compensatie. Dit heeft meer dan een jaar aangesleept. Door de hoge werkdruk, het personeelstekort bij de postmannen en stresssituaties kreeg ik last van spanningshoofdpijn, slapeloze nachten en het gevoel onder hoogspanning te staan. Uiteindelijk was ik zelfs bang om naar het werk te gaan. Wat zou me immers die dag te wachten staan? Hoeveel afwezigingen zouden er zijn?"

Kreeg je gehoor bij het management?

Lieve: "We hebben onze problemen regelmatig aangekaart, maar werden steeds met een kluitje in het riet gestuurd. Bovendien kregen we te horen dat we wel een aanvangsuur, maar geen vast einduur hadden. We moesten ons flexibel opstellen. Dat is zoals een elastiek. Maar wanneer die te veel uitgerekt wordt, breekt die uiteindelijk.

De wekelijkse meetings, die uren in beslag namen, leken soms meer op een brainwash dan op een vergadering. Tijdens meetings kregen we te horen dat onder andere bepaalde controles en gesprekken niet gebeurd waren. Onterecht, want via zoekwerk



in mails en documenten kon ik steeds bewijzen dat de werkzaamheden wel degelijk waren uitgevoerd. Het management maakte zich er dan vanaf met goedkope excuses. Dit voelde als een persoonlijke openbare vernedering en leidde tot frustraties. Resultaten zijn zeer belangrijk en dat er af en toe een tandje moet worden bijgestoken, daar heb en had ik geen problemen mee. Maar tactische en intrigante spelletjes om elkaar de loef af te steken en te scoren, daar hou ik niet van. Ik ben niet zo competitief ingesteld en heb moeite met de leiderschapsstijl van Excel Sheet Management."

Wat was de druppel die de emmer deed overlopen?

Lieve: "Op een korte periode bespaarde het management twee fulltime elementen. De besparing was op kap van het hardwerkend personeel en hun gezondheid. Als teamleader sta je steeds tussen twee vuren: het management en de postmannen. Ik heb steeds tussen mijn postmannen gestaan. Als teamleader moet je kunnen rekenen op je mensen om het werk gedaan te krijgen. Maanden aan een stuk vroeg ik met mijn collega's om aanwervingen. Er was nooit een budget voor. Ik heb diensten verdeeld en hielp mee tijdens de voorbereiding van de distributie, waardoor mijn eigen werk bleef liggen. De druk werd echter te groot. Iedereen kreeg last van stress, slapeloze nachten en de sfeer werd er niet beter op."

Door de hoge werkdruk, het personeelstekort en een gebrek aan sfeer op het werk ben ik stilletjes aan in een burn-out verzeild geraakt. Ik ben meerdere keren bij mijn huisarts geweest om mijn problemen te bespreken. Ik kreeg medicatie om mijn slaapproblemen aan te pakken en ik werd naar de kinesist gestuurd om mijn spanningshoofdpijn en nekklachten te behandelen. Van thuisblijven wilde ik niet weten, ik wilde mijn collega's en mijn postmannen niet in de steek laten."

Merkte je de signalen van een burn-out niet op?

Lieve: "Mijn naaste collega's hebben meermaals gezegd dat ze zich ernstig zorgen om mij maakten en dat ik voor mezelf moest zorgen. Ik kwam meermaals in tranen thuis van mijn werk. Mijn echtgenoot kon deze situatie niet meer aanzien en hij heeft een afspraak bij de huisarts gemaakt. Daar deed ik mijn volledig verhaal over de werkdruk, de angst om naar het werk te gaan, mijn slapeloze nachten, hyperventilatie, huilbuien en mijn zwarte gedachten. Mijn energiepeil zat diep onder nul, mijn geest en lichaam waren op. De diagnose was burn-out met onderliggende depressie. Toen heb ik mij afwezig gemeld op het werk."

Hoe verliep je herstelperiode?

Lieve: "Ik kreeg medicatie om lichamelijk er een beetje boven op te geraten. Ik sliep enorm veel. Er waren ook heel wat ongemakken: paniekaanvallen, concentratiestoornissen en hoofd en romp connecteerden niet meer. Ik kon noch lawaai, noch drukte verdragen. Ik kon geen teksten lezen, laat staan dat ik de teksten kon onthouden. Ik kon de gewoonste zaken niet bij naam noemen, had last van black-outs ... Mijn huishoudelijke taken kon ik amper tijdens de week afwerken, ik deed iedere dag een werkje en was nadien uren buiten strijd door vermoeidheid.

Om wat aan sport te kunnen doen, moest ik mijn dag goed plannen en moest ik vooraf voldoende rust nemen om het een uurtje vol te houden. Sporten was een ware beproeving. Blijf je thuis, dan beweeg je niet meer en gaat er een deel van het sociaal contact verloren. Rust roest en dit is niet bevorderlijk voor het moreel."

Had je steun van je collega's?

Lieve: "Enkele collega's hebben me ondersteund. Ze belden me op, bezochten me of we spraken soms even af. Ik ben die mensen zeer dankbaar. Veel mensen met wie ik dagelijks werkte, verklaarden bij mijn terugkomst dat ze niet goed wisten wat ze moesten doen. Iemand met psychische problemen aanspreken, blijkt niet gemakkelijk te zijn. Ik heb daar begrip voor."

Hoelang bleef je uiteindelijk afwezig?

Lieve: "Na zowat zeven maanden heb ik met het nieuwe management enkele gesprekken gehad vooraleer ik opnieuw ging werken. Ik ben in een progressief werkstelsel hervat en kon administratief werk doen. Dat was een opluchting. Er waren echter enkele zaken die mijn huisarts, de controlearts van Medconsult en de arts van Arista mij meegaven. Ik mag het werk van teamleader niet meer uitvoeren en moet drukte en stresssituaties vermijden. Hervat moet kost wat kost uitgesloten worden en ik zit er ook niet op te wachten om weer in een diepe put terecht te komen. Het

herstel was al zwaar genoeg. Mijn huisarts vertelde me trouwens dat bij herval van een burn-out een herstelperiode van enkele jaren nodig zou zijn."

Wat vind je van wat er nu in de media en politiek over burn-outs verteld wordt?

Lieve: "Ministers spreken graag over langer werken, 'werkbaar werk' en peterschapsprojecten waarbij oudere werknemers jongeren opleiden. In de praktijk is het helaas niet altijd zo rooskleurig. Vele werknemers gaan ten onder aan stress en uiteindelijk aan burn-out. Hoog tijd dat de overheid burn-out erkent als een werkgerelateerde ziekte. Ook bij bpost kan er nog sterk op preventie ingezet worden. Mensen van het management moeten erop gewezen worden wat de gevolgen zijn van deze ziekte. Een cursus empathie of psychologie zou voor hen geen overbodige luxe zijn. Momenteel bezit bpost geen omkadering voor personen die geconfronteerd worden met burn-out."

Hoe kijk je vandaag terug op die zwarte periode?

Lieve: "Ik kon gelukkig rekenen op een lieve echtgenoot, familie, burens en vrienden. Heb je die goede privé-omkadering niet, dan wordt het probleem des te groter. Ik heb wel enkele blijvende ongemakken overgehouden aan deze burn-out: ik mis energie en ben nog vaak moe. Veel drukte, lawaai en een pak mensen doen mijn hoofd tollen en daar word ik onrustig van. Ik verlang naar stilte in mijn leven en zou het fantastisch vinden om in een stilletokaal te kunnen werken. Regelmatig ga ik nog op consultatie bij de huisarts en ik moet nog lange tijd medicatie blijven nemen. Ook heb ik nog steeds sessies bij een psychologe. Wat mijn professionele toekomst biedt, weet ik niet."

(*) Lieve is een fictieve naam omdat onze collega liever anoniem blijft.

Meer zuurstof

ACOD Post bedankt Lieve voor haar pakkende getuigenis. Ongetwijfeld klinkt haar verhaal voor vele postmannen en -vrouwen herkenbaar. bpost moet werk maken van de oorzaken die tot burn-out leiden. ACOD Post kaart al lang de hoge werkdruk en het personeelstekort aan. In een open brief aan CEO Koen Van Gerven in mei 2016 stelde algemeen secretaris Jean-Pierre Nyns dat bpost geen goede werkgever meer is en dat het hoog tijd is om het schip te keren.

Uit een recent onderzoek uitgevoerd door de KU Leuven, blijkt dat de onredelijke eisen van de werkgever en de sfeer op het werk de belangrijkste oorzaken van een burn-out zijn. Bij bpost wordt het personeel dagelijks geconfronteerd met personeelstekort en te hoge werkdruk, waardoor ook de werksfeer verslechtert. Niet verwonderlijk dus dat het absentisme stijgt en dat steeds meer collega's thuis zitten met een burn-out.

ACOD Post blijft strijden voor meer zuurstof in de organisaties. Wij volgen de initiatieven van bpost op de voet. ACOD Post blijft erbij dat de situatie op het terrein pas verbeterd zal zijn als we dit effectief van onze leden en militanten horen.

Pakjesbezorging Is nieuw project Zalando bedreiging voor bpost?

Via de pers vernam ACOD Post dat Zalando wil starten met een proefproject rond pakjesbezorging in Gent. Zalando is een van oorsprong Duitse webshop voor schoenen, kleding en modeaccessoires. Het Berlijnse bedrijf verkoopt aan klanten in een groot deel van West-Europa én is een goede klant van bpost. Wat zal het nieuwe initiatief veranderen?

Een koerierdienst zal voorlopig gratis, maar later tegen betaling (4,95 euro), pakjes van Zalando die de klant wil terugsturen, aan huis komen afhalen. De klanten kunnen via een website, een afhaalmoment 's avonds boeken. De afhalingen worden gedaan door Citydepot, een dochterbedrijf van bpost.

Tegelijk zal Zalando in Gent, net zoals bol.com, samenwerken met Parcify. Dat is een jong bedrijf dat pakjes op afspraak levert, waar en wanneer de ontvanger dat wil.

Zodra Parcify het pakje binnenkrijgt, wordt de klant verwittigd via een app. Hij of zij beslist dan waar en wanneer Parcify mag leveren. Via de gps-locatie van de smartphone komt Parcify naar die plek gereden. Zo hoeft de klant niet thuis te wachten tot de koerier langskomt.

Het bedrijf levert hoofdzakelijk met de fiets, niet alleen in de week, maar ook op zondag en zelfs tot middernacht. De



levering gebeurt aan personen, niet aan adressen. bpost heeft trouwens fors geïnvesteerd in dit bedrijf.

We begrijpen dat Zalando zijn klanten een zo breed mogelijke dienstverlening wil aanbieden, maar ACOD Post eist een grondige evaluatie in beide projecten. Wij willen vermijden dat er direct of indirect ook maar enige vorm van tewerkstelling bij bpost verloren zou kunnen gaan.

ACOD Post heeft al meermaals gesteld dat de pakjesmarkt een ongenadig harde markt is. Dit wordt nu nog maar eens bevestigd. Wat zal het volgende zijn waarmee wij geconfronteerd zullen worden? Levering van je pakje met een drone, terwijl je met de wagen in de file staat aan te schuiven?

Jean-Pierre Nyns

5,66 seconden per brief Opzij, opzij, opzij

Recent kregen de normen van bpost veel aandacht in de pers. Een ex-postbodeschrijft hierover:

“Wat heb ik een torenhoog respect gekregen voor onze postbodes nadat ik een korte tijd die job heb uitgeoefend. Voor één ding was het perfect, namelijk voor mijn lijn. In drie maanden speelde ik 18 kilo kwijt, gewoon omdat ik geen tijd had om te eten. Ik had een ronde van onge-

veer 800 bussen. Ik begon omstreeks 5 uur 's morgens en op een 'rustige' dag had ik gedaan om 16 uur. Precies 7 uur en 36 minuten werd ik betaald, al de rest was gratis, onbetaald. Geregeld heb ik volwassene mannen zien huilen van de stress, velen zaten er gewoon door. Een nieuweling gaf het meestal al na korte tijd op, en dus moesten de andere postbodes het slagveld dat hij of zij achterliet, oplossen. Dankzij mijn dochter heb ik ander werk

gevonden, maar niet iedereen heeft zoveel geluk. Nogmaals veel respect voor de postbodes.”

Daar kan ACOD Post zich enkel bij aansluiten.

Jean-Pierre Nyns

Bringr Pakjesproject breidt uit via Carrefour

In Tribune las je vorig jaar al over het project Bringr, dat bpost in de provincie Antwerpen uitgetest heeft. Dat project krijgt nu uitbreiding in Gent en Brussel.

De Bringr-app, gelanceerd door bpost, koppelt mensen die goederen willen versturen met anderen die bereid zijn deze op te halen en af te leveren. Daar staat een vergoeding tegenover. De prijs hangt af van het gewicht van het pakje en de afstand dat het moet afleggen. Het zou duurder zijn dan verzending via de post, maar goedkoper dan een expressdienst. De woordvoerder van bpost verklaarde eerder in de media dat bpost vooral mikt op grotere verzendingen, zoals huishoudtoestellen.

Deze vorm van deeleconomie draait op volle toeren. Bringr is hierbij niet het eerste initiatief. Het Belgische bedrijfje Piggy Bee doet dit al enkele jaren, maar dan met reizigers per vliegtuig. Wij gaan er dan ook vanuit dat dit een initiatief is van particulier tot particulier, waarmee je een centje kan bijverdienen. Wij kunnen deze wereldwijde tendens niet tegenhouden. In die optiek hebben wij liever dat bpost dit uittest dan een concurrent. Op die manier houden we een voet tussen de deur. ACOD Post eist dan wel volledige transparantie van bpost.

Klacht

Het pilootproject startte in Antwerpen, waar het volgens bpost positief onthaald werd. Zo'n 6000 mensen hebben de app in de provincie Antwerpen gedownload. Men zal nu verder uitbreiden naar Gent en Brussel. De woordvoerder van bpost benadrukt dat de prijs tussen de gewone pakjesdienst van bpost en een snelle koerierdienst zit én deze dus niet kannibaliserend werkt op de bestaande pakjesdienst van bpost.

Uit de pers vernemen we wel dat deze dienst vooral studenten aantrekt die een centje willen bijverdienen, alsook kleine bedrijven die regelmatig een pakje dringend moeten afleveren. TLV, een beroepsfederatie van transporteurs, heeft een klacht lopende tegen Bringr, omdat de dienst niet aan dezelfde vergunningsvereisten moet voldoen als de bestaande

koerierdiensten. Wij steunen deze ongerustheid voluit.

Oneerlijke concurrentie?

Volgens bpost is Bringr complementair aan de andere netwerken of oplossingen van bpost of andere koerierdiensten. Bovendien richt het platform zich tot private personen of kleine handelszaken. Een afzender die op regelmatige basis grote hoeveelheden pakjes moet verzenden, zal zich niet richten tot dit platform, maar wel tot andere diensten die aangeboden worden. Een kleine handelszaak kan je Carrefour niet noemen, maar zij gaan Bringr wel uittesten en promoten. Dit om hun online-

bestellingen, die tot middernacht gedaan kunnen worden, aan huis te laten leveren. Negen Carrefour Express-winkels uit de Gentse regio zullen dit gedurende zes maanden testen. De klant kan zelf kiezen of hij een beroep doet op de privékoeriers van Bringr of op de bpost-chauffeurs. Al zal Carrefour zijn klanten wel aanzetten om voor Bringr te kiezen, want dat systeem zal de eerste zes maanden gratis zijn. Hierover is ACOD Post niet te spreken. Dit ruikt naar oneerlijke concurrentie. ACOD Post blijft uiterst waakzaam en zal nooit toelaten dat Bringr jobs bij bpost in gevaar brengt.

Jean-Pierre Nyns





Engie/Electrabel Reorganisaties zonder ophouden

Nadat ook al de voorbije jaren verscheidene zogenaamde performantieplannen uitgerold werden bij Engie en Electrabel, werd recent andermaal een ingrijpend afslankingsplan aangekondigd voor de ganse groep Engie. Een stand van zaken.

De ernstige impact van dergelijke plannen op de tewerkstelling kunnen we illustreren aan de hand van een voorbeeld. Bij de afdeling Marketing & Sales werd over een periode van ongeveer 10 jaar het personeelsbestand gehalveerd, van zo'n 1600 naar zo'n 800, wanneer de impact van dit plan gerealiseerd zal zijn. Alweer wil Engie in zowel operationele activiteiten als in ondersteunende diensten gaan snoeien. Onder andere in de productie (nucleaire buiten beschouwing), de verkoop en de ondersteunende diensten (Human Resources, Informatica, Financiën, Communicatie, Aankoop, Juridische diensten, ...) zullen klappen vallen. Nog bijkomende besparingen zullen volgens de directie gebeuren door ook andere kostenstructuren aan te pakken, zoals een vermindering van het aantal externe consultants en een substantiële inperking van het globale sponsoringsbudget.

De drang tot winstmaximalisatie

Bij Electrabel wordt voor een geplande personeelsdaling tot eind 2018 een cijfer van 277 vooropgesteld, zijnde 173 gebaremiseerden en 104 kaderleden. Natuurlijk zal het reële cijfer voor de Groep Engie veel hoger liggen, waarschijnlijk op een veelvoud van hetgeen tot nu toe officieel aangekondigd werd. De structuur van Engie is een ingewikkeld kluwen van afdelingen en bedrijven geworden, waar de transparantie soms zoek is. De directie beweert dat zo'n nieuw

plan een noodzaak is om de gewijzigde marktomgeving te kunnen trotseren. We begrijpen eruit dat ook in andere marktomstandigheden er steeds een drang aanwezig is om winstmaximalisatie na te streven en dat het personeel daarbij dikwijls in de klappen deelt.

Pas op voor uitholling loon- en arbeidsvoorwaarden

Naast een aantal andere maatregelen, zoals het stimuleren van interne mobiliteit binnen de Groep Engie, werden vrijwillige vertrekmaatregelen voorgesteld door de directie. Deze vrijwillige vertrekmaatregelen werden vooraf besproken met de syndicale organisaties. Het zijn patronale maatregelen waaraan ook ACOD Gazelco gewerkt heeft om de initiële voorstellen substantieel verbeterd te krijgen. Op basis van individuele simulaties kunnen de betrokkenen hun eigen beslissing nemen. Bij een toepassing van een zogenaamde interne mobiliteit waarschuwt ACOD Gazelco voor een uitholling van loon- en arbeidsvoorwaarden, aangezien deze binnen de Groep Engie niet overal dezelfde zijn. Momenteel behoren verschillende activiteiten onder het bevoegdheidsveld van verschillende paritaire comités. Een goede syndicale begeleiding is dan ook zeker nodig om een leidraad te hebben bij eventuele loopbaanveranderingen.

Voorgestelde eindeloopbaanmaatregelen

In dit kader worden drie vrijwillige eindeloopbaanmaatregelen voorgesteld, waardoor de betrokkenen hun actieve dienst kunnen verlaten voor 31 december 2018. Zij blijven gebonden aan hun arbeidsovereenkomst, maar worden vrijgesteld van

prestaties tot hun wettelijk (vervroegd) pensioen. Er zijn maatregelen uitgewerkt voor leeftijdsgroepen van 53 tot 55 jaar, van 55 tot 60 jaar en vanaf 60 jaar. In grote lijnen wordt tijdens de ganse periode respectievelijk 60, 55 of 50 procent van het bruto referentiejaarloon toegekend. Tijdens de ganse periode blijven een aantal sociale voordelen behouden, andere verminderen of vallen weg. Bij de jongste categorie betrokkenen kan er volgens de directie een ernstige bijkomende impact optreden bij de berekening van het extralegaal pensioen op het moment van pensionering. ACOD Gazelco raadt dan ook iedereen aan om enkel op basis van een concrete berekening een beslissing te nemen, zodat dit met volledige kennis van zaken kan gebeuren en er achteraf geen verrassingen optreden. Een doelgroep geboren na 1 januari 1957 kan ook gebruikmaken van een vrijwillige vertrekpremie, indien geopteerd wordt om uit de onderneming te vertrekken.

Wat als de patronale doelen niet gehaald worden?

Een belangrijke vraag blijft momenteel ook voor ACOD Gazelco onbeantwoord: wat gebeurt er indien al deze maatregelen niet het door de directie gewenste effect zouden hebben op de evolutie van het personeelsbestand? Vrijwilligheid betekent immers dat iedereen een eigen beslissing kan nemen en dat misschien het patronale doel niet gehaald wordt. ACOD Gazelco blijft herhalen dat vrijwillige vertrekken en overplaatsingen kunnen plaatsvinden, indien alle relevante regels hieromtrent gerespecteerd worden.

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Nieuws van het paritair comité

Tijdens de jongste bijeenkomst van het paritair comité werden bepaalde besprekingen voortgezet, terwijl er ook heel wat zaken goedgekeurd werden. Een overzicht.

Wat ligt er op tafel?

Momenteel zijn de besprekingen over de integratie van de vroegere Wireless Technology-personeelsleden gaande. Eens dat dossier de goede richting uitgaat, zullen we ook het dossier Direct Sales verder behandelen. Onder andere de toekomst van de shops (opening/sluiting), de arbeidsvoorwaarden (al dan niet alleen werken, de mobiliteit) en de loonvoorstellen (individuele of collectieve bonus) vragen immers om de nodige waakzaamheid.

Wat is er goedgekeurd?

Kilometerheffing – OBU / 059: reglement over de boetes

Gedurende de periode van april 2016 tot maart 2017 worden boetes ten laste genomen. Vanaf april 2017 geldt:

- Als de chauffeur geen enkele fout aangerekend kan worden, wordt de boete volledig ten laste genomen door Proximus.
- Anders moet de chauffeur een deel van deze boetes zelf betalen, aangezien de bedragen ervan heel hoog zijn.

CUO_CFF_ASA – Homeworking – Telewerk bij PCD (Provisioning Coordination Desk) / 96

Onder bepaalde voorwaarden mag de grens van 40 procent van de werktijd in teleworking/homeworking worden overschreden. Deze overschrijding wordt voorzien voor de late shifts.

Tijdelijke en structurele versterking van CBU-FOS-BXL / 004

Het betreft de verlengde wachttijd voor de oproepen en de verwerking van de tickets. Er komt een versterking van de backoffice van de rechtstreekse en onrechtstreekse verkoopkanalen door:

- Vier functies 2A03 in de ploeg van Sales Ordering Support van Brussel.
- Een versterking tot 16 VTE (voltijdse equivalenten) in Gent en Marcinelle voor Sales Support.
- Vier medewerkers in de vorm van opdracht bij Sales Ordering Team.

Hospitalisatiepremies voor de niet-actieven – 081

In december hebben we deze verhoging dringend naar best vermogen onderhandeld (een deel ten laste van WLU). Vanaf 1 december 2016 stijgen de premies als gevolg van de verplichte belasting op verzekeringen (met dank aan de huidige regering).

- Voor de niet-actieve medewerkers wordt de belasting voor de premies Veiligheid volledig door WLU betaald, maar uitsluitend voor de maand december voor de premie Voorzorg.

- Voor de kinderen wordt de belasting volledig door WLU betaald.
- Voor de partner wordt de belasting volledig aangerekend aan de niet-actieve medewerker.
- Vanaf 1 januari 2017 is het bedrag van de premies met maximaal 3,75 procent verhoogd, overeenkomstig de contractuele bepalingen.
- Voor de niet-actieve medewerkers stijgt de premie Veiligheid met 3,02 procent. Het resterende deel van de verhoging (0,73 procent) wordt door WLU betaald.
- De Voorzorg stijgt met 3,75 procent + 2 procent belasting, die WLU in december 2016 heeft betaald.
- Voor de kinderen wordt de verhoging volledig door WLU betaald.
- Voor de partners stijgen de premies Veiligheid en Voorzorg met 3,75 procent.

Merk op: vanaf 15 februari 2017 ontvangen de niet-actieven in hun brievenbus een brochure of minigids over alle WLU-voordelen.

Eric Halloin



Comité B

Akkoord over flexibel werk bij federale overheid

Na zes vergaderingen met de overheid (drie informele en drie bijeenkomsten van Comité B) is het ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van allerlei bepalingen inzake flexibel werk tot tweemaal toe voorgelegd aan het Comité van de federale ondersectoren van onze sector. Slechts een kleine meerderheid van de ondersectoren schaarde zich achter een protocol van akkoord. Wat omvat dit akkoord?

1. Werken in satellietkantoren

Zo zouden personeelsleden, die niet in aanmerking komen voor telewerk, kunnen opteren voor een werkplaats dichterbij hun woonplaats en op die manier hun verplaatsingstijd kunnen beperken. Na onderhandeling worden de bijkomende verplaatsingskosten voor het werk ten laste genomen door de overheid.

2. Telewerk

In de toekomst kan het telewerk verspreid worden over het jaar in plaats van over de maand, maar blijft deze vorm van werken wel beperkt tot 3/5de van het werkstelsel, dat op de werknemer van toepassing is. Bovendien werd verduidelijkt dat werken in een satellietkantoor en telewerk samen nooit het volledige werkstelsel, dat op de werknemer van toepassing is, mogen omhelzen.

3. Invoering van 'tijdelijk lichter werk'

Op zijn vraag en met het akkoord van de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde, mag een personeelslid tijdelijk geaffecteerd worden in een betrekking van een lagere klasse of een lager niveau, voor zover dit personeelslid voldoet aan de vereisten van de functie.

De duur van de tijdelijke affectatie is maximaal 12 maanden en kan met maximaal 12 maanden worden verlengd. Mits een vooropzeg van 30 dagen kan een punt gezet worden achter deze tijdelijke affectatie in een lagere klasse of een lager niveau. Let op: gedurende de tijdelijke affectatie

in een lagere klasse of een lager niveau wordt de wedde van het personeelslid verminderd!

4. Jaarlijks vakantieverlof

Vakantiedagen opsparen

Vanaf 2017 kan het personeelslid een aantal werkdagen jaarlijks vakantieverlof opsparen en in de volgende jaren én ten laatste voor de pensionering opnemen. Het aantal op te sparen dagen is beperkt tot de dagen boven de 24 dagen vakantieverlof (het minimum voorzien bij wet van 14 december 2000 tot vaststelling van bepaalde aspecten van de aanpassing van de arbeidstijd in de openbare sector). Er mogen evenwel niet meer dan 100 werkdagen worden opgespaard. Tijdens de onderhandelingen zijn waarborgen verkregen over het al dan niet opnemen van de deze opgespaarde dagen:

- Het opnemen van 20 verlofdagen van deze spaarrekening mag niet worden geweigerd.
- Bij hospitalisatie van de partner, een kind, de vader of de moeder mag het verlof niet worden geweigerd.
- Wanneer het personeelslid de dienst verlaat, moeten de opgespaarde verlofdagen worden uitbetaald.

Vakantieverlof en overlijden van het personeelslid

Bij het overlijden van een personeelslid worden de niet opgenomen dagen jaarlijks vakantieverlof uitbetaald aan de rechthebbenden. Dit stelsel wordt met terugwerkende kracht ingevoerd.

5. Verlof en afwezigheid in toepassing van artikel 10, 11, 15, 20, 21, 22, 38 en 41

In functie van het stelsel van de 38- of 36-urenwerkweek vertegenwoordigt een werkdag 7.36 of 7.12 uur. Aanpassingen zijn mogelijk, indien nodig voor de werking van de diensten. Dit vereist een in de ministerraad beslist besluit en de toestemming van de minister bevoegd voor amb-

tenarenzaken. Dit geldt voor alle nieuwe stelsels en de eventuele latere wijzigingen aan de bestaande stelsels. De bestaande stelsels blijven behouden.

6. Deeltijds werk

Zowel voor het ouderschapsverlof als voor de loopbaanonderbreking en de verminderde prestaties om persoonlijke redenen zijn voortaan de volgende verminderingen mogelijk:

- 1/10de van de prestaties.
- 1/5de van de prestaties.
- 1/4de van de prestaties.
- 1/3de van de prestaties.
- 1/2de van de prestaties.

Deze stelsels kunnen aangepast worden, zodat ze in een systeem van ploegwerk kunnen worden opgenomen. Ongeacht het stelsel, dient de aanvraag minstens twee maanden voor de aanvang ervan te worden gedaan en de verlengingen minstens een maand op voorhand. Als de door de voorzitter van het directiecomité of zijn afgevaardigde vastgelegde kalender niet past voor het personeelslid, kan deze laatste zijn aanvraag om deeltijds te werken, laten varen. Bij ouderschapsverlof wordt de leeftijd van het kind op 12 jaar bepaald, in plaats van 10 jaar nu. Als het kind voor minstens 66 procent lichamelijk of mentaal gehandicapt is, valt de leeftijdsgrens weg.

Een akkoord met opmerkingen van ACOD

Hierna volgt het akkoord van de ACOD over document 16-11-736-3 (4de versie van de tekst, ter onderhandeling voorgelegd). De overheid heeft inspanningen gedaan, die zich vertalen in aanzienlijke wijzigingen aan de onderhandelde tekst en dus kan de ACOD zich akkoord verklaren met het hierboven vermelde ontwerp van koninklijk besluit. De vakbond vestigt de aandacht van de overheid wel op de volgende punten:

1. De tijdelijke vrijwillige terugzetting in

rang druist in tegen het principe volgens hetwelk individuele situaties niet meer gewijzigd mogen worden na de termijn van het verzoekschrift tot nietigverklaring, zelfs indien de betrokkene dit wenst. Dit systeem, dat als een anti-burn-out-maatregel wordt voorgesteld, blijft tal van negatieve effecten inhouden (in het raam van de evaluatie hebben de verkregen vermeldingen geen enkele weerslag op de loopbaan van het personeelslid, behalve indien de vermelding 'onvoldoende' is bekomen, de weerslag op de referentiewedde wanneer in de laatste 10 jaar van de loopbaan in het systeem wordt gestapt). Bovendien zal deze maatregel niet van toepassing zijn op een bepaald aantal personeelsleden (hoofdzakelijk niveaus C en D).

2. Het langdurig uitstellen van dagen vakantieverlof is niets anders dan een verkapte vorm van werktijdvermeerdering. De ACOD maakt zich zorgen over de verschuivingen, die dit vrijwillig 'opsparen' zou kunnen hebben voor andere soorten van verlof/afwezigheden (inkrimping of afschaffing).

3. De mogelijkheid om bepaalde verloven in uren op te nemen, is niet echt verenigbaar met de alsmaar meer verspreide wil om het prikkelsysteem af te schaffen.

4. De verlenging van de langdurige afwezigheid om persoonlijke redenen van 2 tot 4 jaar houdt geen rekening met het

stijgend aantal (alsmaar striktere) regels inzake onverenigbaarheid. De naleving van deze regels blijft een voorwaarde om deze vorm van afwezigheid te krijgen. Als men dus daadwerkelijk deze mobiliteit wil vergroten, dan dient ook artikel 115 van het KB van 19 november 1998 te worden herzien. Bovendien zal de mogelijkheid om gedurende een periode van een maand (6 keer) afwezig te zijn, het er niet gemakkelijker op maken om het afwezige personeelslid te vervangen. Gelet op het huidige HR-beleid, dreigt deze mogelijkheid bovendien de continuïteit van de dienst in het gedrang te brengen.

5. Tot slot beogen twee maatregelen in het bijzonder de oude werknemers. Ten eerste wordt de regel volgens dewelke de 'bijkomende' dagen jaarlijks vakantieverlof, die vanaf de leeftijd van 55 jaar worden toegekend, niet verminderd worden, opgeheven. Ten tweede is er de afschaffing van de toeslag voorzien bij verminderde prestaties om persoonlijke redenen voor de personeelsleden van 50 jaar en de personeelsleden die minstens twee kinderen jonger dan 15 jaar ten laste hebben. De afschaffing van deze maatregelen met een duidelijk sociaal karakter zijn een onaanvaardbare achteruitgang.

Gino Hoppe



FOD Volksgezondheid Mooie verpakking, weinig inhoud

Zo'n 200 militanten van ACOD BIG hebben hun beste wensen meegedeeld op de nieuwjaarsreceptie van de FOD Volksgezondheid. Bij afwezigheid van minister van Volksgezondheid en Sociale Zaken Maggie De Block hebben we de pralinedoos met één praline overhandigd aan minister Willy Borsus.

Deze symbolische actie was georganiseerd om zowel het personeel als de verschillende ministers en staatssecretarissen te overtuigen dat inhoud van hervormingen veel belangrijker zijn dan mooie woorden als 'redesign'. Wanneer de voorzitter van AMiO BIG het woord wilde nemen om

de actie te duiden, werd de micro na een wel heel korte periode afgesloten. Het personeel kon de actie wel smaken en ging spontaan in dialoog met de talrijke aanwezige militanten. De ACOD zal zich blijven

verzetten tegen de blinde besparingen van deze regering op kap van de zwakkere in onze samenleving.

Kurt Sissau



Actie tegen ongeoorloofd ontslag Het zal je maar overkomen ...

Langdurig afwezig vanwege een verkeersongeval op weg van het werk naar huis. Met toestemming van de arts, half-tijds weer komen werken. Bij aankomst vaststellen dat de hele dienst naar 'het schoon verdiep' is verhuisd en men jou is 'vergeten'. Vervallen in een burn-out. Dan toch een belangrijk lichtpunt in je leven: je wordt voor de eerste keer vader. Na enkele weken eindelijk telefoon van de directie met gelukwensen én een C4 – net voor de kerstdagen.

Een origineler cadeau had het Agentschap voor Ontwikkelingssamenwerking (Belgian Development Agency BTC) niet kunnen bedenken, maar het overkwam onze collega, 9 jaar lang vakbondsafgevaardigde voor ACOD-CGSP. Dat BTC er geen graten in ziet om werk-

nemers zonder enige verwittiging aan de deur te zetten, is een publiek geheim. Dat BTC er geen moeite mee heeft om vakbondsleden en -afgevaardigden te intimideren, is niet nieuw. Dat BTC daarboven een vakbondsafgevaardigde ontslaat, overtreft alle verbeelding en is een frontale aanval vlak voor de opstart van de sectoronderhandelingen met de representatieve vakbondsorganisaties over het ontwerp van Wet inzake BDA. Dit soort praktijken zijn totaal onaantvaardbaar en verwerpelijk. Qua intimidatie en aantasting van de rechten van de werknemers kan dit tellen.

Op 18 januari werden er symbolisch suikerbonen uitgedeeld aan de werknemers van BTC door de drie vakbonden en militanten van andere ondersectoren. In de namiddag was er een sectorcomité 7,

waar tevens ook aan de overheid zakjes suikerbonen en een pamflet werden overhandigd.

Kurt Sissau



Oproep tot kandidaturen Gewestelijk ondervoorzitter federale overheidsdiensten Antwerpen-Kempen- Mechelen

Naar aanleiding van het wijzigen van het mandaat van Dirk Henderickx van gewestelijk federaal voorzitter naar federaal secretaris voor het Gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen, verschuiven er binnen de sector Overheidsdiensten voor het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen enkele mandaten.

Een nieuwe gewestelijke federale secretaris wordt in toepassing van de statuten van het gewest verkozen uit de leden van het secretariaat van de sector. Er is echter ook een mandaat vrij voor ondervoorzitter van het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen.

Kandidaten voor dit mandaat dienen te worden voorgedragen door een comité van een federale ondersector van de sector Overheidsdiensten van het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen. In geval er zich meerdere kandidaten melden, zal er een verkiezing worden georganiseerd voor de toekenning van dit mandaat.

Voorwaarden om je kandidaat te stellen:

- Indienen van een syndicaal cv.
- Minimaal 1 jaar lid zijn van ACOD Overheidsdiensten.
- Steun van uw ondersector met als bewijs kopie verslag TC of brief voorzitter TC.

De lijst van kandidaten wordt afgesloten op vrijdag 31 maart 2017. Je kan je kandidatuur indienen bij dirk.henderickx@acod.be of via Sector Overheidsdiensten, t.a.v. Dirk Henderickx, Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen.

Bestendig secretaris Militairen - Federale overheidsdiensten

Bestendig secretaris Luc Maes gaat met pensioen op 1 januari 2018. Het mandaat wordt bijgevolg opengesteld. Iedereen van de Nederlandstalige taalrol en aangesloten in een Vlaams ACOD-gewest kan zijn/haar kandidatuur indienen via een gewestelijk uitvoerend bureau. Alle kandi-

daturen bevatten een motivering en een syndicaal cv.

De kandidaturen kunnen schriftelijk (per brief, mail, ...) worden ingediend vóór 15 april 2017 bij federaal secretaris Eddy Plaisier (eddy.plaisier@acod.be of Eddy Plaisier, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel).

De voorstelling en stemming in geval van meerdere kandidaten zal gebeuren op de gewestelijk technische comités militairen. Het federaal technisch comité ACOD Militairen zal nadien bijeenkomen om de verkozen kandidaat te bevestigen in zijn mandaat.

Indien de pensioenleeftijd niet verlengd wordt, is het de bedoeling dat de verkozen bestendig secretaris militairen zijn mandaat opneemt op 1 oktober 2017 of ten laatste op 1 januari 2018.

Bestendig stafmedewerker Militairen - Federale overheidsdiensten

Bestendig stafmedewerker André Serve-rius gaat met pensioen op 1 april 2018. Bijgevolg wordt de functie opengesteld voor iedereen van de Nederlandstalige taalrol en aangesloten in een Vlaams ACOD-gewest.

De kandidaturen kunnen schriftelijk (per brief, mail, ...) worden ingediend vóór 15 april 2017 bij federaal secretaris Eddy Plaisier (eddy.plaisier@acod.be of Eddy Plaisier, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel). Indien de pensioenleeftijd niet verlengd

wordt, is het de bedoeling dat de nieuwe stafmedewerker militairen zijn functie opneemt op 1 januari 2018 of ten laatste op 1 april 2018.

Eddy Plaisier

Van Rentefonds naar Agentschap van de Schuld Statutaire jobs worden contractueel

Totaal onaangekondigd werd een koninklijk besluit op de agenda van Sectorcomité II (Financiën) geplaatst "houdende vaststelling van de wijze van aanwerving en bezoldiging van de contractuele personeelsleden van het Federaal Agentschap van de Schuld". Dat KB geeft uitvoering aan artikel 9, tweede lid van de wet van 25 oktober 2016, waarbij het Rentefonds wordt opgeheven en vervangen door het Agentschap van de Schuld. In een nota vroeg de overheid ons advies, maar niet ons standpunt ...

Voor het vroegere Rentefonds werkten enerzijds contractuele personeelsleden, beheerd door de Nationale Bank van België, en anderzijds statutaire personeelsleden van de Algemene Administratie van de Thesaurie. Die laatste was de enige overblijvende niet-fiscale administratie van de FOD Financiën en werd in opdracht van algemeen belang aan het Rentefonds toebedeeld.

De statutaire personeelsleden werden op 1 januari 2017 (krachtens de wet van 25 oktober 2016) overgedragen naar het nieuwe agentschap en behouden hun huidige statuut in onveranderde vorm. De overheid stelde echter expliciet dat het om een uitdovend stelsel gaat. Het zullen de laatste statutairen zijn en zij zullen geleidelijk aan vervangen worden door contractuelen die het agentschap zelf zal aanwerven.

Inhoud van het KB

De overheid stelde dat, gezien de specificiteit eigen aan de schaarse profielen die nodig zijn voor een goede werking van het agentschap, deze parastatale afwijkt van bepaalde geldende reglementering van de klassieke federale overheid. Bovendien

geeft ze aan dat het agentschap niet onderworpen is aan het statuut van de rijksambtenaren.

Het belangrijkste deel van het KB bevat bepalingen met betrekking tot het personeel dat het agentschap in de toekomst kan aanwerven: aanwervingsvoorwaarden, bezoldiging en evaluatie van het toekomstige contractuele personeel. Het agentschap zal geen beroep doen op Selor, maar zelf een selectiecommissie samenstellen. De personeelsleden zullen bezoldigd worden volgens een beperkt aantal graden en schalen van de federale overheid. De reglementering met betrekking tot evaluatie van de federale overheid zal eveneens op hen van toepassing zijn. Pikant detail: er worden specifieke schalen in het leven geroepen voor de graden van 'directeur' genaamd DA1 tot DA4 (sic!), die beginnen bij 62.515 euro (DA1 met 0 jaar anciënniteit) en gaan tot een luttele 105.566 (DA4 met 29 jaar anciënniteit) – verbonden aan spilindex 138,01 wel te verstaan.

Onbegrijpelijke onderhandelingen

Tijdens de onderhandelingen heeft de overheid niet eens de moeite gedaan om haar afwijkende keuze voor contractuele tewerkstelling te motiveren. De delegatie van de overheid verwees enkel naar het regeerakkoord. Dit is een zoveelste aanfluiting van de sociale dialoog onder deze regering.

Bijkomend probleem is dat de overheid stelt dat het Federaal Agentschap van de Schuld een parastatale is, waardoor de bepalingen van het statuut van het rijks-personeel ('statuut-Camu') er niet op van toepassing zijn. Toch kiest ze ervoor om het Sectorcomité II bevoegd te maken voor sociale onderhandeling en overleg.

Zo is de overheid met zichzelf in tegenspraak.

De toezegging van de voorzitter van het directiecomité van de FOD Financiën om in het protocol op te nemen dat "deze omzetting van statutaire in contractuele tewerkstelling geen precedent vormt voor de FOD Financiën" kon ons niet overtuigen. In dat geval is het immers niet het directiecomité van de FOD Financiën dat deze keuze maakte, maar wel de federale regering. Die doet niet eens de moeite om haar beslissing in deze toe te lichten. Niets belet de regering om in de toekomst soortgelijke beslissingen te nemen bij de FOD Financiën of bij andere federale overheidsdiensten. Wij kunnen alleen maar hopen dat een gelijkaardige wet niet meer onopgemerkt door het parlement kan worden geloodst.

Standpunt ACOD

De ACOD was met verstomming geslagen door het dossier. Tijdens de onderhandelingen nam onze verontwaardiging alleen maar toe en wij ondertekenden het protocol dan ook voor niet-akkoord, een standpunt dat door alle representatieve vakbonden gedeeld werd.

Volgens ons is de Belgische (federale) staatsschuld allesbehalve een tijdelijk of uitzonderlijk gegeven. Dus moet het beheer van deze schuld eveneens beschouwd worden als een reguliere en niet als een tijdelijke of uitzonderlijke taak. De ACOD is er altijd van overtuigd geweest dat reguliere taken dienen uitgevoerd te worden door reguliere en dus statutaire ambtenaren en ziet geen reden om dat standpunt te wijzigen.

Gino Hoppe, Aimé Truyens



Onderhandelingen cao voor Vlaams overheids personeel Sectoraal akkoord in zicht?

Na verschillende onderhandelingsvergaderingen tussen de Vlaamse regering en de vakbonden, is er in februari een voorlopig ontwerpakkoord voor het sectoraal akkoord van het Vlaams overheids personeel afgesloten. Het is nu aan het Algemeen Comité met onze hoofdmilitanten en voorzitters om te beslissen of de sectorale cao-maatregelen voldoende zwaar wegen om een definitief akkoord te bereiken.

De Vlaamse regering heeft een legislatuur van 5 jaar, die loopt van 2015 tot 2019. We hebben echter niet gekozen voor een volledige legislatuur-cao van 5 jaar. De vakbonden kozen ervoor om binnen deze termijn te onderhandelen over twee sectorale akkoorden/cao's. Een cao van 2 jaar voor de jaren 2015-2016 met kwalitatieve maatregelen voor het personeel, zonder extra centen. En daarna een kwantitatieve cao van 3 jaar voor de jaren 2017-2018-2019, met extra centen. We zullen de komende weken voldoende druk uitoefenen op de Vlaamse regering om voor het volgende sectoraal akkoord middelen te voorzien, zoals ook in de privésector mogelijk is in het interprofessioneel akkoord (IPA).

13 punten-cao

Het ontwerp van sectoraal akkoord bevat 13 concrete cao-punten die gerealiseerd worden als er een definitief akkoord komt.

1. Maatregelen voor de tewerkstelling van personen met een handicap of chronische ziekte

Er komt een uitbreiding van de maatregelen, zoals de extra stimulatie via een campagne van verhoogde werving in voorbehouden betrekkingen. Daarnaast worden opleidings- en begeleidingstrajecten via GIBO mogelijk gemaakt binnen de Vlaamse overheid voor personen met een handicap of chronische ziekte.

Ook zal er een hervorming komen van de maatregel voor rendementsondersteuning, waarbij de besteding van de middelen van 800.000 euro opgevolgd zal worden. Een evaluatie en eventuele bijsturing zullen volgen.

2. 'Elders verworven competenties' (EVC)

Voor het stimuleren van de 'elders verworven competenties' (EVC) zullen de kandidaten met het juiste diploma geen portfolio meer moeten laten opmaken. Daarnaast zal de lijst met EVC-functies jaarlijks worden herbekeken.

3. Duurzaam personeelsbeleid

In het kader van de verlengde tewerkstelling is het belangrijk dat de Vlaamse overheid blijft inzetten op werkbaar en wendbaar werk. Een aantal specifieke maatregelen als jobcrafting en plaats- en

tijdsonafhankelijk werken zijn daarbij van groot belang. Ook het omgaan met leiderschapsstijlen, het uitwerken van een talentgerichte cultuur en zelfsturende teams zijn mogelijkheden die bekeken moeten worden binnen het kader van én conform het syndicaal statuut. Het kan immers niet zijn dat er daarvan stiekem afgeweken zou worden. Eventuele maatregelen moeten besproken worden op het sectorcomité XVIII.

4. Protocol rationalisering verlofstelsels

De Vlaamse regering heeft de rationalisatie van de verlofstelsels onderhandeld in een gemengde werkgroep overheid/vakbonden, parallel met de besprekingen voor het sectoraal akkoord 2015-2016. De kernmaatregelen worden opgenomen in het sectoraal akkoord.

5. Plaats- en tijdsonafhankelijk (PTOW)

Er zal getracht worden om alle personeelsleden zo veel mogelijk kansen te geven op plaats- en tijdsonafhankelijk werken. De entiteiten moeten sneller werk maken van de invoering van PTOW en dat met een sterk kader waarbinnen de voorwaarden worden bepaald. De Vlaamse overheid zal leidinggevend en personeelsleden hierin blijvend ondersteunen. Er dient nog voor de zomer een kwaliteitsvolle rapportering te komen met wat er

momenteel al bestaat. Op basis van die rapportering zal eventueel een bijsturing volgen van de bestaande omzendbrief. Als ACOD Overheidsdiensten zullen we pleiten voor een generiek basiskader waaraan alle entiteiten moeten voldoen.

6. Aandacht voor niveaus C en D

In het kader van duurzaam personeelsbeleid is het essentieel dat personeelsleden gemotiveerd en inzetbaar aan het werk blijven in alle fasen en tot het einde van hun loopbaan. Daarbij wil de organisatie instrumenten aanreiken aan personeelsleden om hun eigen functie zo veel mogelijk af te stemmen op de aanwezige talenten. Het stimuleren van jobcrafting, het zelf aanbrengen van veranderingen aan je job om je eigen functioneren te optimaliseren, kan hierbij een belangrijke actie zijn.

Het inzetten op jobcrafting kan bijkomende perspectieven bieden voor de inzet van medewerkers van niveau C en D. Door binnen een team te kijken naar de opdrachten, en deze te herkneden en eventueel te verschuiven, kunnen functies op maat gemaakt worden. Zo kan iedereen op zijn/haar sterktes worden ingezet, en samen de opdracht van het team realiseren. Het herkneden van functies kan ook resulteren in een aangepaste vacature, in het kader van de in- en doorstroom. Jobcrafting kan ook soelaas bieden als de oorspronkelijke functie niet langer haalbaar blijkt om uit te voeren.

7. Leidraad in-, out- en cosourcing

Er komt, eindelijk, een concrete 'Leidraad voor in-, out- en cosourcingsbeslissingen'. Als ACOD Overheidsdiensten wilden we al langer dat de uitbestedingen bekeken konden worden volgens noodzakelijkheid. De leidraad bevat een methodiek die in staat stelt om doordacht te kunnen beslissen over de in-, out- of cosourcing van een activiteit.

Deze keuzes moeten bijdragen tot het creëren van een resultaat- en klantgerichte overheid met nadruk op efficiëntie en effectiviteit. De leidraad geeft een overzicht van de verschillende stappen die moeten worden gezet om tot een weloverwogen beslissing te komen. Als een in- of outsourcing impact heeft op het PEP, dan komt die oefening aan bod in het EOC binnen de normale spelregels van het syndicaal statuut.

De leidraad moet verplicht toegepast

worden bij uitbesteding op de apparaatskredieten (personeels- en werkingskredieten).

8. Welzijn

Naar aanleiding van het onderzoek naar burn-out heeft de Vlaamse overheid de eerste bouwstenen van een actieplan 'werkgebonden stress en burn-out' gelegd. Dit betreft een actieplan dat veel ruimer gaat dan enkel het thema burn-out en bevat algemene welzijnsbevorderende maatregelen. De Vlaamse overheid zal deze bouwstenen verder vormgeven en valideren in samenwerking met de vakbonden en de nodige stappen zetten om de prioritaire acties uit dit actieplan uit te voeren.

9. Personeel in overtal: begeleiding

Door enkele hervormingen zullen heel wat personeelsleden andere taken toebedeeld krijgen. Een reeds ingeplande wijziging om hier soepeler mee te kunnen omgaan, is het mogelijk maken van een herplaatsing voor contractuele personeelsleden met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur, tenzij ze werden aangeworven in het kader van een uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoefte of in het kader van een vervangingsopdracht. Voor het contractueel personeel geldt dezelfde herplaatsingsregeling als voor ambtenaren. Bijkomend wordt een actieplan uitgewerkt voor loopbaanbegeleiding. Ook om de mobiliteit verder te stimuleren, zal worden ingezet op een aantal maatregelen. Van outplacement zal echter geen sprake zijn, aangezien wij voor alle betrokken personeelsleden een plaats binnen de overheid willen behouden.

10. Coaching voor leidinggevers

Er zal verder ingezet worden op de coaching van leidinggevers op alle niveaus (topkader, middenkader en lager kader) met voldoende aandacht voor potentieel en startende leidinggevers. Er zal verder gecoacht worden op de vier rollen van leiderschap en de vier waarden van de Vlaamse overheid. Voor de (ervaren) medewerkers (op alle niveaus), zijn er intensieve workshops voorzien om hun coachende vaardigheden verder aan te scherpen en om 'peer coaching' te stimuleren. 'Peer coaching' is het begeleiden van gelijken, bijvoorbeeld collega's, met

als doel het functioneren van collega's te optimaliseren.

11. Huisvesting en mobiliteit

Het Facilitair Bedrijf zal aan de vakbonden jaarlijks een update geven over de vastgoedprojecten bij de diensten van de Vlaamse overheid, waaronder de VAC's, het Consciencegebouw en het archief van Vilvoorde. Bij nieuwe/lopende projecten zal het Facilitair Bedrijf een regelmatige terugkoppeling geven van de werkzaamheden van de begeleidende stuurgroep en werkgroepen.

12. Protocol functieclassificatie

Om de goede werking van de begeleidingscommissie verder mogelijk te maken, is een protocol met leidraad en huishoudelijk reglement opgesteld. Belangrijk daarbij is dat de consensusbeslissingen behouden blijven. Zo blijven we als vakbonden een vinger in de pap houden bij alle beslissingen.

13. Partnerschap vakbonden

De overheid is bereid – indien de vakbonden dit wensen – om bepaalde opleidingen te organiseren voor de vertegenwoordigers van de vakbonden en het lijnmanagement en ook opleidingen van de overheid open te zetten voor vakbondsvertegenwoordigers.

Er volgt nog een oplijsting van vorige sectorale akkoorden/cao's met wat nog niet gerealiseerd is en de verdere aanpak ervan.

Afweging maken

Het is nu aan ons Algemeen Comité om de afweging te maken of we dit ontwerpakkoord kunnen goedkeuren. Is er, gezien de omstandigheden, voldoende bereikt? Belangrijke punten die we geëist hebben, zijn opgenomen (zoals het protocol verlostelsels, leidraad uitbestedingen en protocol functieclassificatie). Het is nu wel een sectoraal akkoord zonder geld. We zullen van de Vlaamse regering eisen dat er binnenkort onderhandelingen opgestart worden voor het volgende sectoraal akkoord en dat er dan wel financiële middelen moeten voorzien worden.

Chris Moortgat



Standpunt ACOD Overheidsdiensten

Uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid

In de vorige editie van Tribune las je over de plannen van de Vlaamse regering om uitzendarbeid bij haar overheidsdiensten in te voeren. We beloofden toen nog het standpunt van de ACOD weer te geven. Dat lees je in dit artikel.

Tien bezwaren

1. Het is duidelijk dat wij absoluut geen voorstander zijn van de invoering van uitzendarbeid bij de overheidsdiensten en dus niet akkoord gaan. Bij de overheidsdiensten moet de norm de statutaire tewerkstelling zijn en de aanwerving bij arbeidsovereenkomst voor contractuelen de uitzondering (voor uitzonderlijke en tijdelijke personeelsbehoeften, vervanging van afwezige statutaire personeelsleden, aanvullende of specifieke opdrachten en uitvoering van taken die een bijzondere expertise vereisen).
2. De stijgende flexibiliteit is in tegenspraak met de noodzakelijke onafhankelijkheid van de ambtenaren, die ook de

gelijke behandeling van de burgers moet verzekeren.

3. De Vlaamse overheid heeft voldoende andere wettelijke middelen om af te wijken van de statutaire tewerkstelling om het hoofd te bieden aan uitzonderlijke toestanden. Uitzendarbeid is een niet-duurzame vorm van werken voor het personeelslid én voor de kwaliteit van de dienstverlening. Bovendien heeft Jobpunt Vlaanderen in 2008 het HR-instrument Flexpunt opgestart om tijdelijke personeelsbehoeften binnen de Vlaamse overheid soepel en efficiënt te kunnen invullen. Gemotiveerde en flexibele personeelsleden kunnen via Flexpunt tijdelijke opdrachten bij andere entiteiten van de Vlaamse overheid opnemen. Indien er echter geen personeelsleden worden gevonden voor de tijdelijke opdracht, kan men een beroep doen op een externe dienstverlener.
4. Het invoeren van uitzendarbeid kan de rechtszekerheid van burgers in het

gedrang brengen. In overheidsdiensten wordt vaak met vertrouwelijke informatie gewerkt, met personeel dat selectieproeven heeft doorlopen en onafhankelijk is tegenover de politieke overheid die het departement bestuurt. Overheidspersoneel werkt volgens een strikte deontologische code en volgens een streng sanctierecht. Uitzendkrachten vallen echter niet onder dit stelsel, want zij zijn in dienst van een privébedrijf en niet van de overheid. De vertrouwelijkheid van verleende informatie komt hierdoor in het gedrang.

5. Uit cijfers over arbeidsongevallen bij uitzendkrachten kunnen we afleiden dat mogelijk de veiligheid en bescherming van de betrokkenen onvoldoende gegarandeerd kunnen worden.
6. De openbare diensten werden opgericht om tegemoet te komen aan essentieel geachte behoeften. Het personeelsverloop doet afbreuk aan de kwaliteit van de verleende dienst. Een uitzendkracht kan zich immers onmogelijk inwerken in de

wetgeving en de procedures die nageleefd moeten worden bij de uitoefening van een functie.

7. Uitzendarbeid is ook duurder dan contractuele tewerkstelling. Bovenop de kostprijs van het loon en de werkvoorwaarden, is er ook een onkostenvergoeding voor het uitzendkantoor. De invoering ervan bij de overheid heeft dan ook weinig te maken met beter personeelsbeheer, maar des te meer met commerciële belangen.

8. De opmars van preciaire arbeid is zowel economisch als sociaal bijzonder kwalijk. Het verhoogt de sociale ongelijkheid en dreigt het herstel van de economische vraag opnieuw af te remmen. Bij de Vlaamse overheid waren in 2014 de personeelsleden met tijdelijke tewerkstelling goed voor 40 procent van de totale instroom. Het ging in hoofdzaak om mensen die aan de slag gingen met een contract van beperkte duur. Preciaire tewerkstelling bestaat dus al binnen de Vlaamse overheidsdiensten. Wij willen niet dat dit aandeel zou uitbreiden door de mogelijkheid om uitzendkrachten aan te werven.

9. De invoering van uitzendarbeid kan geen valabel argument zijn voor de diversiteit en mogelijkheden van kansengroepen. Men dient werk te maken van aantrekkelijk en vast werk, en niet de kaart te trekken van onstabiele en onzekere werkgelegenheid. Wie perspectief wil bieden op vast werk, moet ook vast werk creëren.

10. Indien men toch, tegen onze wil in en zonder ons akkoord, uitzendarbeid zou invoeren bij de overheidsdiensten, dan willen wij, ten gepaste tijde, concrete garanties krijgen en moeten er aanpassingen komen van het ontwerpdecreet.

Verschillende schorsingen op Hoog Overlegcomité en informeel overleg

Op 9 januari 2017 stond het ontwerpdecreet uitzendarbeid op de agenda van het Hoog Overlegcomité, de regering plaatste het niet op de agenda van het Sectorcomité. De overheid gaf bij het begin van de vergadering aan dat er eigenlijk geen overleg nodig is, maar dat ze dit toch wil doen. Als vakbond hebben we gezegd dat dit dossier onderhandeld moet worden. Wij zijn na een zware toelichting van onze visie en verschillende schorsingen (tot vijfmaal toe!) van de vergadering tot

een clash gekomen met de overheid. Wij blijven argumenteren dat het gaat over onderhandelingsmaterie.

De regering weigert echter te onderhandelen en wil enkel overleggen. Zij blijven dit beschouwen als niet-ressortierend onder het syndicaal statuut. Reeds in de ACOD-adviesbrief van maart 2016, die werd gericht aan minister Homans, gaven we aan dat het hier effectief om onderhandelingsmaterie gaat. Het gaat om algemene maatregelen inzake de organisatie van het werk en hierover moet onderhandeld worden.

In tegenstelling tot wat de overheid meent, wordt hier niet de arbeidsverhouding geregeld tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau. Hier wordt echter wel geregeld wanneer de Vlaamse overheid (en lokale besturen) een beroep kunnen doen op uitzendarbeid en dit heeft te maken met algemene maatregelen inzake de organisatie van het werk. We zaten dus in een patstelling.

Er werd een nieuw informeel overleg afgesproken, samen met de collega's van de lokale en regionale besturen. Tijdens dit informeel overleg hebben we als ACOD uitvoerig en concreet onze visie uitgelegd en eisten we onderhandelingen over de tekst. Ook onze standpunten tot aanpassing van het ontwerpdecreet werden toegelicht. Dat informeel overleg heeft weinig opgeleverd. Zowel de overheid als de vakbonden bleven bij hun standpunt.

Clash op het Hoog 'nep' Overlegcomité

Dus werd het ontwerpdecreet weer geagendeerd op het volgend Hoog Overlegcomité van 6 februari. De regering legde op dit Hoog Overleg geen echt aangepaste teksten voor.

We eisten als vakbonden nogmaals echt overleg en onderhandelingen, zodat de teksten gewijzigd konden worden. De regering wilde hier ook niet op ingaan en haalde zelfs oude koeien uit de gracht rond voorbij stakingen. Dit zorgde ervoor dat de temperatuur op het 'overleg' fors steeg.

Met de vakbonden hebben we toen de vergadering geschorst. Na de schorsing eisten we nogmaals echt overleg, waarbij beide partijen elkaar respecteren en dus ook toegevingen moeten doen. Een eenzijdig dictaat zonder aanpassing van het ontwerpdecreet kan voor ons niet. We blijven ons verzetten tegen de invoering

van uitzendarbeid, maar als de regering het toch zou doordrukken, dan moeten er serieuze aanpassingen komen.

De regering is trouwens zelf niet trouw aan haar eigen regeerakkoord waarin staat dat dit conform de regelgeving privésector zou zijn, dus met toepassing van de afspraken van cao 108 (geen uitzendarbeid bij staking, voor bepaalde vormen van uitzendarbeid moet er voorafgaand akkoord met de vakbonden zijn, ...). Het is dan tot een grote clash gekomen, waarbij we als vakbonden samen het Hoog Overlegcomité hebben verlaten. De Vlaamse regering betoonde geen enkel moment bereidheid tot echt overleg en geen respect voor vakbonden en personeelsleden. Dit kunnen wij niet aanvaarden. We hebben vervolgens onze redenen en argumenten bezorgd aan de overheid waarom we dit nepoverleg verlaten hebben.

Wat nu?

ACOD Overheidsdiensten zal nu verder overleggen met onze collega's van de lokale en regionale besturen en de andere vakbonden hoe we dit verder aanpakken. We blijven gaan voor een onderhandelde oplossing.

ACOD Overheidsdiensten zal blijven opkomen voor sterke overheidsdiensten die het nodige personeel krijgen in de personeelsplannen van alle entiteiten. Het overheidspersoneel dient volgens de regelgeving voor alle permanente taken statutair te zijn, en voor specifieke en bijzondere opdrachten contractueel. Contractuelen dienen bovendien een echt loopbaanperspectief te krijgen. Er dienen daarnaast evenwichtige bevorderingsmogelijkheden te zijn voor alle niveaus.

Chris Moortgat



Decreten Vlaams parlement Integratie UZ Gent in UGent

Woensdag 25 januari 2017 werden er in het Vlaams parlement een gewoon en bijzonder decreet goedgekeurd die de integratie (lees: inkanteling) van het UZ Gent in de UGent zullen regelen. Op 12 januari 2017 had de Commissie Onderwijs van het Vlaams parlement al unaniem (meerderheid en oppositie) haar goedkeuring gegeven.

De Vlaamse regering had bij haar aantreden in 2014 de verzelfstandiging van het UZ Gent in het regeerakkoord opgenomen. Pas vorig jaar werd duidelijk op welke manier deze verzelfstandiging zou gebeuren. Het Academisch Ziekenhuis (AZ) werd na de scheiding van de toenmalige Rijksuniversiteit Gent (RUG) op 1 april 1987 middels KB 542 een aparte publieke rechtspersoon, het UZ Gent. Vanaf 1 janu-

ari 2018 wordt het UZ Gent opnieuw een onderdeel van de universiteit. De UGent zal bijgevolg uit twee entiteiten bestaan: de universiteit en het ziekenhuis. De nieuwe regeling zou het UZ Gent op een aantal vlakken meer slagkracht moeten geven. Zo behoort onder meer het verwerven van subsidies van het VIPA tot de mogelijkheden (wat vandaag wegens de juridische structuur niet kan). Bovendien blijft het openbaar karakter van het UZ Gent én het statuut van het personeel behouden. Niettegenstaande deze integratie, zal het ziekenhuis toch nog een apart beheer (met financiële tussenschotten, UGent versus UZG) kunnen voeren. Uiteraard zal een en ander nog verder in detail moeten duidelijk worden, maar de belangrijkste principes liggen nu dus vast. De ACOD zal de verdere evolutie van het

dossier op de voet volgen en zeer actief deelnemen aan het toekomstige overleg.

Yves Derycke



Gezondheidszorgen Naar een nieuw sociaal zorgakkoord?

Na een geslaagde manifestatie van de non-profitsector eind vorig jaar werd recent eindelijk het sociaal overleg weer opgestart met minister van Volksgezondheid Maggie De Block. Is een nieuw sociaal zorgakkoord in zicht?

Eind 2015 hadden de vakbonden van de publieke sector een gemeenschappelijke eisenbundel (te verkrijgen op eenvoudige vraag) ingediend en waren er wel af en toe gesprekken op het kabinet, maar deze leverden geen vooruitgang op. In de rand daarvan werden ook nog andere thema's (zoals de hervorming van de ziekenhuisfinanciering en KB 78) aangekaart, maar eveneens zonder veel progressie en vooral zonder enige duidelijkheid.

Op de dag van de manifestatie in november 2016 werden delegaties van de vakbonden ontvangen door de bevoegde ministers van Werk (Kris Peeters), Volksgezondheid (Maggie De Block) en de premier (Charles Michel). Toen werd afgesproken om het sociaal overleg in de non-profit vlot te trekken. Dat deel van het engagement werd nagekomen en de eerste gesprekken deze maand zijn gestart in aanwezigheid van de ministers De Block en Peeters. De onderhandelingen zullen initieel gevoerd worden door de nieuw opgerichte onderhandelingsstuurgroep (OG).

Nieuw onderhandelingsorgaan

Deze OG bestaat uit beperkte delegaties van de betrokken kabinetten, syndicale organisaties en werkgevers. Bij een eventuele vooruitgang zullen ook de bevoegde syndicale comités ingeschakeld worden (Comité A en C).

In de laatste vergadering legde men een strikte vergaderkalender vast en beloofde men de nodige cijfers en data aan te leveren. Tot er uiteindelijk een nieuw akkoord kan worden afgesloten, blijven intussen alle maatregelen uit de bestaande sociale akkoorden van het verleden gegarandeerd, zo verzekerde Maggie de Block. Van deze belofte namen de vakbonden uiteraard akte! De volgende vergadering is gepland op 23 februari, waarop de werkgeversorganisaties hun eisen zullen toelichten. De bedoeling is om te landen met een nieuw akkoord tegen de zomer van 2017. In ieder geval heeft de ACOD al laten verstaan dat er bijzondere accenten gelegd zullen moeten worden in de eindeloopbaanproblematiek én de werklust op de diensten (verouderde personeelsnormen).

Yves Derycke, namens de sectoren LRB & Overheidsdiensten

Ook Vlaams overleg van start

Op het Vlaamse niveau zijn de onderhandelingen voor een Vlaams zorgakkoord en een nieuwe vijfde Vlaams Interprofessioneel Akkoord (VIA) bij het kabinet van minister Jo Vandeuren intussen ook van start gegaan.

Voor het Via-5-akkoord zal er in eerste instantie een evaluatie zijn van het VIA-4-akkoord.

De privé-vakbonden in de non-profit hebben ondertussen hun gezamenlijk eisencahier ingediend. De overheidsvakbonden zullen eerstdaags ook hun eisencahier overhandigen. Dit gemeenschappelijk eisencahier zal in de bevoegde instanties van de ACOD besproken worden op 23 februari 2017. Op geregelde tijdstippen zal over de voortgang van beide onderhandelingen gebriefd worden.

Beroepscommissie voor tuchtzaken Geen hervormingsrecht meer?

Door de decreetwijziging van 9 juni 2012 van het gemeente- en provinciedecreet beschikt de Beroepscommissie voor tuchtzaken sinds 1 januari 2013 niet langer meer over een hervormingsrecht. ACOD LRB was nooit echt gelukkig met deze wijziging. Hoe is de situatie vandaag?

De Beroepscommissie voor tuchtzaken kan momenteel enkel en alleen de volgende beslissingen nemen:

- Het beroep is gegrond en de bestreden beslissing wordt aldus vernietigd.
- Het beroep is ontvankelijk maar ongegrond.
- De Beroepscommissie kan de tuchtoverheid de gelegenheid geven om een kennelijk onwettelijke beslissing te herstellen (de 'bestuurlijke lus').

De Vlaamse regering heeft op 13 januari 2017 de wijziging van het uitvoeringsbesluit goedgekeurd en schrapt de bepaling waarin opgenomen werd dat de Beroepscommissie een andere kwalificatie aan de feiten kan geven en een andere tuchtstraf kan opleggen.

Standpunt ACOD LRB

ACOD LRB was steeds een voorstander van het hervormingsrecht. Het heeft namelijk onmiskenbare voordelen voor de beide betrokken partijen.

Het hervormingsrecht is immers de eenvoudigste oplossing indien de tuchtoverheid bijvoorbeeld procedurefouten had gemaakt (de noodzaak tot geheime stemming was een element dat regelmatig foutief werd ingevuld). De Beroepscommissie kan deze fout dan herstellen.

Het hervormingsrecht zorgt tevens voor uniformiteit en rechtszekerheid. Zo werden onredelijk strenge straffen via het hervormingsrecht omgebogen tot redelijke sancties.

De afschaffing van het hervormingsrecht zorgt er dus voor dat de Beroepscommissie voor tuchtzaken niet meer beschouwd kan worden als een orgaan van actief bestuur. Het wordt beperkt tot een administratief rechtscollege.

Arrest van het Grondwettelijk Hof

De redenen om dit hervormingsrecht af te

schaffen, zijn niet bepaald duidelijk. Men spreekt dan in grote termen over de versterking van de lokale autonomie. Het is nuttig om in dit kader te verwijzen naar het arrest van het Grondwettelijk Hof van 16 juni 2011. Meer bepaald werd de vraag gesteld of het hervormingsrecht van de Beroepscommissie voor tuchtzaken niet in strijd is met de beginselen van de lokale autonomie, zoals vastgelegd werd door het Europees Handvest.

Het arrest van het Grondwettelijk Hof bevestigt dat het toekennen van het hervormingsrecht aan de Beroepscommissie geen onevenredige gevolgen heeft. De lokale autonomie wordt immers volledig gevrijwaard:

- De tuchtbevoegdheid blijft in handen van het lokaal bestuur.
- Het lokaal bestuur beslist zelf of een tuchtprocedure wordt ingeleid of voortgezet.
- Het lokaal bestuur beslist zelf hoe het zich procedureel opstelt ten aanzien van de Beroepscommissie.
- Het lokaal bestuur beslist zelf of het een annulatieberoep indient bij de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State.

Baronieën van de macht

Het werkelijke probleem ligt dus niet bij de inperking van de lokale autonomie, maar bij het gebrek aan inleving bij enkele (vooral grotere) lokale besturen. Zij vinden namelijk dat hun beslissingen kracht van wet moeten hebben, en dat hun oordeel in geen geval hervormd mag worden door bijvoorbeeld een Beroepscommissie voor tuchtzaken. Het is met andere woorden een duidelijk geval van tunnelvisie bij enkele besturen, hierin ondersteund door de huidige Vlaamse Regering. Het omzetten van een tuchtstraf in een lichtere tuchtstraf kan niet door de beugel voor deze besturen.

Redelijkheid

Toch willen we nogmaals een lans breken voor dit hervormingsrecht, op basis van redelijke argumenten. De versterking van de lokale autonomie mag immers geen doel op zich zijn, maar moet tevens gekoppeld worden aan de versterking van de bestuurskracht. Uiteindelijk moet een lokaal bestuur als voorbeeld-werkgever toch ook streven

naar transparantie en rechtszekerheid. Rechtvaardig en uniform handelen is uiteraard noodzakelijk. Het hervormingsrecht van de Beroepscommissie voor tuchtzaken was hiervoor een sterk middel. Aangezien de Vlaamse Regering geen argumenten aanbrengt, maakten we zelf een becijferde analyse om tot een gefundeerd oordeel te komen.

Wat zeggen de cijfers?

Voor alle duidelijkheid: het gaat over 177 beroepen tussen 2007 en 2013 (met hervorming) en over 79 beroepen vanaf 1 januari 2013 (zonder hervormingsrecht). Onze berekeningen tonen overduidelijk aan dat een afschaffing van het hervormingsrecht niet meteen de beste oplossing is. De beslissing van de tuchtoverheid zonder hervormingsrecht worden iets meer bevestigd door de Beroepscommissie voor tuchtzaken (7,5 procent). Hieruit zouden we kunnen besluiten dat de Beroepscommissie sommige beslissingen van de tuchtoverheid toch bevestigt wegens de duidelijkheid van het tuchtrechtelijk vergrijp, alhoewel er naar redelijkheid een lichtere straf zou worden gehanteerd door de Beroepscommissie. Dit is vermoedelijk een belangrijk signaal voor alle politici met tunnelvisie, want ze krijgen in 8 procent meer van de gevallen hun grote gelijk.

Opmerkelijk zijn het aantal gevallen die uiteindelijk toch leiden tot een tuchtsanctie (al dan niet hervormd). Er is een daling van meer dan 20 procent (21,1 procent) na de afschaffing van het hervormingsrecht. Een duidelijker statement kan moeilijk gemaakt worden. De Beroepscommissie voor tuchtzaken zorgde voor uniformiteit en rechtszekerheid en had daarbij niet alleen respect voor de rechten van de verdediging, maar hield ook rekening met het belang van de tuchtoverheid.

Een gelijkaardige vaststelling zien we ten aanzien van het aantal beroepen die geleid hebben tot geen tuchtsanctie. Een stijging met 32,3 procent betekent dat het gezag van de overheid ernstig in het gedrang wordt gebracht. Deze cijfers geven aan dat er een groot probleem optreedt ten aanzien van tuchtrechtelijke vergrijpen. De Beroepscommissie heeft immers geen mogelijkheden meer om kennelijk onrede-

lijk hoge tuchtsancties te hervormen naar een redelijke tuchtstraf. Ze kan in dergelijke gevallen enkel overgaan tot de vernietiging van de bestreden beslissing. De afschaffing van het hervormingsrecht is dus nefast voor de goede werking van een bestuur. Tucht-rechtelijke feiten moeten op een degelijke manier bestraft kunnen worden.

Kortom, de afschaffing van het hervormingsrecht heeft vooral tot gevolg dat er meer extreme beslissingen genomen worden. Het wordt een zaak van alles of niets. Een gulden middenweg, in de vorm van een lichtere straf, is immers niet meer mogelijk.

Wanverhouding tussen feit en strafmaat

Het belangrijkste probleem waarmee de Beroepscommissie nu geconfronteerd wordt, is de beperkte keuze tussen een bevestiging van de bestreden beslissing en de vernietiging ervan. Om de moeilijkheid aan te tonen, geven we de vaste rechtspraak van de Raad van State mee bij de beoordeling van een wanverhouding tussen feiten en strafmaat:

“Over de verhouding tussen de tuchtfeiten en de tuchtstraf wordt door de tucht-overheid discretionair geoordeeld, welke wordt begrensd door het redelijkheidsbeginsel. De Raad van State mag zich bij de beoorde-

ling niet in de plaats stellen van de tucht-overheid. Er kan slechts sprake zijn van de schending van het evenredigheidsbeginsel wanneer een beslissing, waarvan vastgesteld wordt dat ze op deugdelijke grondslagen berust, inhoudelijk dermate van het normale beslissingspatroon afwijkt, dat het ondenkbaar is dat enige andere zorgvuldige overheid in dezelfde omstandigheden die beslissing zou nemen. In het licht van de overwegingen van het tuchtbesluit, bekijkt de Raad van State of de tuchtverheid bij het opleggen van de sanctie de grenzen van haar beoordelingsbevoegdheid niet te buiten is gegaan. Daarmee wil niet gezegd zijn dat de tuchtverheid geen lichtere straf had kunnen opleggen die evengoed binnen de grenzen van haar beoordelingsbevoegdheid lag. Het is nu eenmaal eigen aan de uitoefening van een discretionaire bevoegdheid zoals de tuchtbevoegdheid, dat uiteenlopende beslissingen denkbaar zijn, die nochtans alle de toets aan de proportionaliteit doorstaan.” (Raad van State, DENGIS, nr. 203.098 van 20 april 2010)

De Beroepscommissie zal dus enkel vanop een afstand kunnen nagaan of de genomen beslissing niet kennelijk onredelijk is. Dit vergt uiteraard een veel zwaardere bewijslast.

Het voorstel van de ACOD

We willen vooral de effectieve en plaatsvervangende leden bedanken voor hun jarenlange inzet ten behoeve van de goede werking van de lokale besturen. De uniformiteit die op deze wijze werd bereikt, is zeer belangrijk geweest voor de verdere uitbouw van het lokale bestuur en zorgde voor de noodzakelijke rechtszekerheid. Door de afschaffing van het hervormingsrecht is het arsenaal aan mogelijke juridische argumenten alleszins kleiner geworden. En dat is jammer, aangezien zo een schat aan juridische knowhow, die duidelijk aanwezig was in de Beroepscommissie voor tuchtzaken, verloren gaat.

Tot slot geven we een boodschap mee aan de Vlaamse Regering: kom los van die tunnelvisie en probeer een beleid te voeren dat echt geeft om de personeelsleden en de beleidsvoerders. En schrijf het hervormingsrecht opnieuw in in het door jullie zo gewenste Decreet Lokaal Bestuur. Een verdere verzwakking van de werking van de Beroepscommissie voor tuchtzaken betekent alleen meer werk voor de Raad van State. En dan enkel nog voor de mensen die hun weg kennen.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer





Loopbaanpact minister van onderwijs, Hilde Crevits

Eerst cijfers en centen

Geen ongefundeerde maatregelen op de kap van het personeel

Het Gemeenschappelijk Vakbondsfront nam op dinsdag 24 januari kennis van het voorstel van minister van Onderwijs, Hilde Crevits, om via een samenhangend geheel van maatregelen de loopbaan van leerkracht in Vlaanderen opnieuw aantrekkelijker te maken. De daaropvolgende weken organiseerden de onderwijsvakbonden een uitgebreide consultatieronde en werd er een gedetailleerde analyse gemaakt van het voorstel. Op basis daarvan maakte het Gemeenschappelijk Vakbondsfront op dinsdag 14 februari tijdens het Valentijnoverleg zijn standpunt aan de minister over.

Een aantrekkelijke loopbaan met werkbaar werk voor alle personeelsleden

Het aantrekkelijker maken van de loopbaan moet gelden voor alle personeelsleden. Leraren in de tweede en derde graad méér les laten geven voor een voltijdse opdracht, louter en alleen om het loopbaanpact te financieren, is voor de onderwijsvakbonden niet alleen onaanvaardbaar, maar ook onbespreekbaar. Bovendien gebeurt dit zonder de resultaten van een studie taakbelasting en verschillen in taakbelasting tussen de graden af te wachten. Die studie moet trouwens door de minister nog worden besteld. Dit is de spreekwoordelijke kar voor het paard spannen.

Daarenboven wordt met dit voornemen diametraal ingegaan tegen het initiële doel van het loopbaanpact: creëren van werkbaar werk én werkzekerheid! Leerkrachten één of twee uur meer laten presteren, zorgt voor een halve dag meer werk aan voorbereiding en nazorg (verbeteringen, klassenraden, vakvergaderingen...). De zogenaamde compensatiemaatregelen voor die groep van personeelsleden die meer uren zullen moeten presteren, maken voor hen het werk dan ook niet werkbaarder. Integendeel. Daarnaast zullen er jobs voor tijdelijke leraren verloren gaan. Dit is dé trigger bij uitstek om net niet voor het onderwijs te kiezen.

De onderwijsvakbonden eisen dan ook dat eerst de resultaten van de studie worden afgewacht vooraleer er aanpassingen aan de prestatieregeling kunnen komen. Wanneer echter uit de studie zou blijken dat het huidige aantal contacturen te hoog is, dan lijkt het ons de evidentie zelve dat ook dan de Vlaamse Regering hierin haar verantwoordelijkheid zal nemen en het aantal contacturen zal reduceren.

Ook voor het basisonderwijs blijven de voorgestelde maatregelen in het loopbaanpact veel te bescheiden. Scholen kreunen onder de zorgdruk door de uitrol van het M-decreet. Complexe onderwijstaken en gedifferentieerd les geven, vragen om professionalisering en om overlegtijd die er niet is. Op termijn moet er werk gemaakt worden van echte investeringen, afgesproken en onderhandeld in een breed plan voor het basisonderwijs. Het basisonderwijs kan niet blijven leven van beloftes.

Financiering van het loopbaanpact

Momenteel is er totaal geen duidelijkheid over het kostenplaatje verbonden aan de maatregelen die de loopbaan van leerkracht in Vlaanderen opnieuw aantrekkelijker moet maken. Omdat er in het plan van de minister nergens sprake is van een extra financiële input vanuit de Vlaamse Regering, vrezen de onderwijsvakbonden dat de financiële middelen té beperkt zullen zijn om een ambitieus lerarenloopbaanpact te realiseren.

De onderwijsvakbonden stellen daarom een ultimatum aan de Vlaamse Regering. Tot 10 maart 2017 krijgt zij de tijd om in de nodige financiële middelen te voorzien. Pas daarna kunnen de inhoudelijke besprekingen over de maatregelen worden aangevat.

Kwaliteitsvol werken is ons onderwijs versterken

“Het lerarenberoep weer aantrekkelijk maken” was het opzet van het lerarenloopbaanpact. Het stond overigens in het vet in de startnota van de Vlaamse regering. Wanneer deze Vlaamse Regering het ernstig meent met haar voornemen, dan is zij zeker bereid om extra te investeren in ons Vlaams onderwijs, zodat men er kwaliteitsvol kan werken. Die extra investering zal er trouwens mee voor zorgen, dat jongeren in de toekomst nog het engagement zullen aangaan om te kiezen voor het beroep van leraar, want kwaliteitsvol werken is ons onderwijs versterken.

Raf De Weerd
Algemeen secretaris
ACOD Onderwijs

Koen Van Kerkhoven
Secretaris-generaal
COC

Marianne Coopman
Algemeen secretaris
COV

Marnix Heyndrickx
Voorzitter
VSOA Onderwijs

Interview met Claudia Urbina

"Modernisering van het secundair onderwijs is een klucht"

"Alle cijfermateriaal toont aan dat het onderwijs niet vandaag, maar gisteren al hervormd had moeten zijn", vindt Claudia Urbina. Een gesprek met de voorzitter van de Commissie Secundair Onderwijs.

Claudia Urbina heeft een gevarieerde loopbaan achter de rug. Eerst werkte ze in de Bijzondere Jeugdzorg en bij de Foyer in Molenbeek. Rond 2000 zette ze haar eerste stappen in het onderwijs: KTA Halle, SITO Mechelen en SIGO Lennik, tot ze in 2002 in het atheneum van Halle belandde. Samen met een collega bouwde ze er humane wetenschappen uit tot een richting met een hoog niveau. Tussendoor was ze ook een jaartje waarnemend directeur in het Brusselse. Nu is ze voorzitter van onze Commissie Secundair Onderwijs.

Hoe is je syndicaal engagement ontstaan?

Claudia: "Het syndicalisme zit in mijn DNA ingebakken. Ik ben begin jaren '70 samen met mijn familie uit Chili weggevlucht voor Pinochet. Mijn familie heeft steeds voor een egalitaire maatschappij gevochten. Ik denk dat ik nog in de buik van mijn

moeder zat, toen ik naar mijn eerste betoging ging. Mijn kleurrijkste en leukste herinneringen aan Chili zijn trouwens die betogingen.

Toen ik in 2000 startte in KTA Halle, heeft Karine Noterman me aangesproken om lid te worden. Ik heb haar ook snel gevraagd of ik afgevaardigde kon worden. Karine is eigenlijk mijn syndicale 'mama': elke stap die ik genomen heb, was in overleg met haar. Ik mag me echt gelukkig prijzen met zo'n leermeester."

Nu ben je voorzitter van de Commissies Secundair Onderwijs. Wat interesseerde je aan die functie?

Claudia: "Moeilijk te zeggen ... Mijn vertrekpunt is het verlangen naar verandering en vooruitgang. Als ik me engageer, geef ik me voor 100 procent. Ik wil actief participeren, ik wil steeds meer weten en meer geven."

We hebben lang gewacht op de moderniseringsplannen voor het secundair onderwijs. Sinds enkele weken hebben we een akkoord. Wat denk jij ervan?

Claudia: "We hoopten allemaal het beste, maar de koude douche die we op vrijdag 13 januari kregen, was ergens wel te verwachten. Dit is een akkoord op maat van de N-VA. Het dient om elitaire colleges en athenea in stand te houden en ervoor te zorgen dat ze zuivere ASO-scholen blijven. Ik vind het spijtig dat de andere coalitiepartners zich zo in de hoek hebben laten dringen. Het maakt me woest dat er politieke spelletjes gespeeld worden met de toekomst van onze kinderen.

Dit onderwijsakkoord is een klucht, een gemiste kans om de huidige en toekomstige problemen effectief aan te pakken. Verschillende onderzoeken tonen aan dat de knelpunten in het onderwijs omvangrijker zijn dan gedacht. Iedere dag belanden jongeren in het watervalstelsel en gaan er talenten verloren. Op sommige scholen loopt het aantal leerlingen met schoolvertraging op tot 50 procent. Alle cijfermateriaal toont aan dat het onderwijs niet vandaag, maar gisteren al hervormd had moeten zijn."

Lees het volledige interview met Claudia Urbina op www.acodonderwijs.be.



Claudia Urbina (links) met haar 'syndicale mama' Carine.

Verloven en afwezigheden in niet-tertiair onderwijs Nieuwe regeling vanaf 1 september



Op 1 september 2017 worden de diverse stelsels voor verminderde prestaties behoorlijk vereenvoudigd. Een overzicht.

Momenteel bestaan er drie soorten verlof verminderde prestaties voor sociale en familiale redenen en drie soorten afwezigheid verminderde prestaties. Bovendien is er ook nog terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden (ook wel ten onrechte 'verlof zonder wedde' genoemd). Deze systemen hadden in oorsprong een duidelijk verschillende bedoeling, maar zijn meermaals – ook op onze vraag – aangepast, waardoor het niet altijd duidelijk is wanneer welk systeem het meest aangewezen is.

Vanaf 1 september 2017 komt er een behoorlijke vereenvoudiging in deze drie stelsels. Er blijven slechts twee stelsels over: verlof verminderde prestaties en afwezigheid verminderde prestaties. Terbeschikkingstelling wegens persoonlijke aangelegenheden wordt afgeschaft. Vooraf twee opmerkingen:

- De regelgeving omtrent verlof voor verminderde prestaties wegens ziekte, langdurig verlof voor verminderde prestaties wegens medische redenen of verlof voor verminderde prestaties wegens arbeidsongeval blijft ongewijzigd.
- Deze nieuwe verlofmogelijkheden gelden niet voor personeelsleden van het hoger

onderwijs. Voor het personeel van de hogescholen wordt nog een gelijkaardig systeem uitgewerkt tegen 1 september 2017.

Wat is verlof of afwezigheid voor verminderde prestaties?

Als je voor een bepaalde periode minder of helemaal niet wil werken, dan kan je verlof of afwezigheid voor verminderde prestaties nemen. In deze verlofstelsels kan je je opdracht voor een deel of volledig laten vallen voor een bepaalde periode. Hieronder geven we je uitleg over de modaliteiten van deze verlofstelsels. Zij bepalen mee of een verlof een absoluut recht is, een geconditioneerd recht of louter een gunst. Eerst behandelen we het verlof voor verminderde prestaties, daarna de afwezigheid voor verminderde prestaties.

Wie kan verlof voor verminderde prestaties nemen?

Vastbenoemden kunnen sowieso verlof voor verminderde prestaties nemen, voor tijdelijken gelden bijkomende eisen op het vlak van de anciënniteit. Een tijdelijk personeelslid moet een dienst anciënniteit van minstens 720 dagen hebben opgebouwd, waarvan 360 bij het school- of centrumbestuur (verder 'bestuur' genoemd) waar het

verlof genomen wordt.

Tijdelijken die niet aan deze anciënniteitsvoorwaarden voldoen, kunnen geen recht doen gelden op dit verlof (zie verder). Zij kunnen het enkel nemen bij wijze van gunst.

Opgelet: voor de berekening van deze dienstanciënniteit volg je de gewone telwijze, niet die voor de tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, maar tel je wel je diensten in alle netten. Vraag hierover uitleg aan je personeelsverantwoordelijke of aan je ACOD-secretaris.

Deze anciënniteitsregels zijn slechts een basisvoorwaarde. Er zijn nog andere voorwaarden. We leggen dat verder uit in dit artikel.

In welk volume kan je verlof voor verminderde prestaties nemen?

Er zijn drie mogelijkheden: volledige vermindering van je prestaties of vermindering met 1/5 of met de helft. De opdracht die je blijft presteren, bestaat steeds uit volledige lesuren of lestijden: de helft van 21 lesuren is in deze context dus 11 en niet 10,5. Uiteraard word je betaald voor de lestijden of lesuren die je effectief presteert.

Personeelsleden die een overlevingspensioen of een overgangsuitkering genieten, hebben het recht hun opdracht te verminderen met een ander volume. In alle overige gevallen is een ander volume mogelijk mits het akkoord van het bestuur.

Wanneer begint en eindigt je verlof voor verminderde prestaties?

Als je je prestaties voltijds wil onderbreken, dan begint je verlof voor verminderde prestaties op 1 september en duurt het tot het einde van het schooljaar (31 augustus). Je verlof voor verminderde prestaties kan ook onmiddellijk aansluiten op een ander voltijds verlof (bijvoorbeeld zorgkrediet). Voor andere afwijkingen van de begin- en einddatum heb je de toestemming nodig van je bestuur.

Als je je prestaties met 1/5 of voor de helft wil verminderen, dan gelden dezelfde be-

palingen als voor een volledig verlof voor verminderde prestaties. Je kan je verlof ook laten beginnen op 1 januari of op 1 april óf aansluitend op een ander verlof met hetzelfde volume (bijvoorbeeld 1/5 of halftijds zorgkrediet).

Wie heeft recht op verlof voor verminderde prestaties?

Verlof voor verminderde prestaties is niet altijd een absoluut recht. In bepaalde gevallen is het een geconditioneerd recht, dat wil zeggen dat het enkel kan worden afgedwongen als er aan de gestelde voorwaarden voldaan wordt. In andere gevallen is het een gunst.

Wie 55 jaar of ouder is en tot zijn pensioen voor 1/5 of de helft verlof voor verminderde prestaties wil nemen, heeft het absolute recht om op 1 september, 1 januari of 1 april in dit stelsel te stappen.

Opgelet: je hebt één keer de mogelijkheid om opnieuw voltijds te gaan werken. Als je dat vóór 1 mei aan je bestuur meldt, kan je op 1 september voltijds hervatten. Je kan ook op een andere datum hervatten, maar dan heb je de toestemming van je bestuur nodig.

Als je op 1 september volledig verlof voor verminderde prestaties wil nemen voor het ganse schooljaar, dan heb je een geconditioneerd recht: het bestuur kan enkel weigeren indien men geen vervanger vindt die het vereiste bekwaamheidsbewijs heeft en beantwoordt aan de eisen van het pedagogisch project van de school of het centrum.

Als je vóór 1 juni je aanvraag indient voor volledig verlof voor verminderde prestaties per 1 september en men geen vervanger vindt die voldoet aan de hierboven vermelde eisen, dan kan men je aanvraag afwijzen. Je hebt dan echter het absolute recht om op 1 september van het volgende schooljaar je verlof te nemen.

Opgelet: deze bepaling geldt niet voor personeelsleden in een selectie- of bevorderingsambt (adjunct-directeur, internaatsbeheerder, directeur, ...).

Als je op 1 september deeltijds verlof voor verminderde prestaties wil nemen voor het ganse schooljaar, dan heb je eveneens een geconditioneerd recht.

Als je vóór 1 juni je aanvraag indient voor deeltijds verlof voor verminderde prestaties per 1 september en men geen vervanger vindt die voldoet aan de hierboven

vermelde eisen, dan kan men je aanvraag afwijzen. Je hebt dan echter het absolute recht om op 1 januari van dat schooljaar je verlof te nemen.

Opgelet: ook deze bepaling geldt niet voor personeelsleden in een selectie- of bevorderingsambt.

In andere gevallen is verlof voor verminderde prestaties geen recht, maar een gunst: het bestuur kan het verlof toestaan. Het gaat om de volgende gevallen:

- Het personeelslid voldoet niet aan de anciënniteitsvoorwaarden.
- Men vindt geen vervanger die het vereiste bekwaamheidsbewijs heeft en beantwoordt aan de eisen van het pedagogisch project van de school of het centrum.

Opgelet: op deze bepaling zijn twee uitzonderingen: deeltijds verlof voor verminderde prestaties van de leeftijd van 55 jaar tot het pensioen, en personeelsleden die vóór 1 juni een aanvraag hebben gedaan voor verlof voor verminderde prestaties per 1 september (zie hierboven).

- Het verlof begint en/of eindigt op datums die niet voorzien zijn in de regelgeving.
- Het verlof wordt genomen met een volume dat niet voorzien is in de regelgeving.

Op deze bepaling is een uitzondering: cumulatie van een salaris met een overlevingspensioen of overgangsuitkering (zie hierboven).

Hoelang kan je verlof voor verminderde prestaties nemen?

De regelgeving staat de volgende periodes toe:

- 24 maanden voltijds verlof voor verminderde prestaties.
- 120 maanden deeltijds verlof voor verminderde prestaties.
- Onbeperkt deeltijds verlof voor verminderde prestaties vanaf de leeftijd van 55 jaar tot je pensioen.

Op 1 september 2017, wanneer deze regelgeving in voege treedt, wordt jouw 'teller' op nul gezet: verlof voor verminderde prestaties dat je al genoten hebt onder de huidige regelgeving, wordt niet meegeteld in de hierboven vermelde periodes.

Wie kan afwezigheid voor verminderde prestaties nemen?

Ieder personeelslid kan afwezigheid voor verminderde prestaties nemen, vastbenoemd of tijdelijk. Er gelden geen voorwaarden qua anciënniteit.

In welk volume kan je afwezigheid voor verminderde prestaties nemen?

Je kan afwezigheid voor verminderde prestaties nemen in ieder volume, zolang je bestuur ermee akkoord gaat.

Wanneer begint en eindigt je afwezigheid voor verminderde prestaties?

In de regelgeving zijn geen vaste begin- of einddatums opgenomen. Ook hier is het akkoord van je bestuur nodig.

Wie heeft recht op afwezigheid voor verminderde prestaties?

Afwezigheid voor verminderde prestaties is steeds een gunst. Je bestuur moet dus akkoord gaan.

Hoelang kan je afwezigheid voor verminderde prestaties nemen?

De regelgeving staat 60 maanden toe. Het heeft geen belang in welk(e) volume(s) deze 60 maanden opgenomen worden.

Administratieve en geldelijke toestand tijdens het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties

Tijdens het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties word je niet bezoldigd voor de prestaties die je niet meer levert. Bij afwezigheid voor verminderde prestaties mag je een vervangende winstgevende activiteit als zelfstandige, werknemer of ambtenaar uitoefenen, bij verlof voor verminderde prestaties niet. Een activiteit is 'vervangend' als ze wordt aangevat na de aanvang van het verlof of de afwezigheid.

Verlof voor verminderde prestaties wordt gelijkgesteld met dienstactiviteit, afwezigheid voor verminderde prestaties met non-activiteit. Dit heeft gevolgen voor de berekening van de anciënniteit: het volume dat niet gepresteerd wordt, komt niet in aanmerking voor de berekening van de anciënniteit.

Verlof voor verminderde prestaties

onderwijs

wordt voor de berekening het pensioen beschouwd als een aanneembare afwezigheid. Dit betekent dat het – binnen bepaalde grenzen – in aanmerking komt voor de berekening van het pensioen. Het volume waarvoor men afwezigheid voor verminderde prestaties neemt, komt niet in aanmerking voor de berekening van het pensioen.

Dienstonderbrekingen die het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties opschorten

Ziekteverlof schort het verlof en de afwezigheid voor verminderde prestaties niet op. De volgende dienstonderbrekingen schorten wel op:

- Bevallingsverlof.
- Verlof voor de opvang met het oog op adoptie en pleegvoogdij.
- Onbezoldigd ouderschapsverlof.
- Vaderschapsverlof.
- Loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof.
- Loopbaanonderbreking voor medische bijstand.

- Loopbaanonderbreking voor palliatieve zorgen.
- Zorgkrediet.

Wie meer informatie wil, kan terecht bij zijn regio- of provinciaal secretaris (contactgegevens op www.acodonderwijs.be via 'contacteer ons')

raf.deweerd@acod.be

Studiedag Armoede ... een verdoken vorm van discriminatie?

Op 1 maart openen we de inschrijvingen voor onze studiedag van 21 maart. In de voormiddag zijn er drie voordrachten: Wouter Van Bellingen (directeur Ministerhedenforum), Jean-Pierre Verhaeghe

(voorzitter LOP Gent) en Nele Schroyen (stafmedewerker Netwerk tegen armoede). In de namiddag kan je deelnemen aan twee workshops.

De studiedag begint om 9 uur en duurt

tot 16.15 uur. Je kan inschrijven van 1 tot en met 15 maart via onderwijs@acod.be. Opgelet: het aantal plaatsen is beperkt.

Succes bewijst nood aan middelen CLBch@t

CLBch@t is een netoverstijgend initiatief van de CLB-sector, dat op 1 februari 2017 zijn eerste verjaardag vierde. Iedere dag worden 22 chatgesprekken gevoerd, wat aantoont dat het initiatief waardevol en nodig is. Bovendien is het gratis, laagdrempelig en anoniem voor gebruikers. Ook de bereikbaarheid van het CLB wordt hierdoor vergroot. Vanaf dit kalenderjaar wordt het project verder uitgebreid.

CLBch@t groeide uit enkele lokale chatinitiatieven, en sluit aan bij de rol en opdracht die de CLB kregen binnen de Integrale Jeugdhulp. De werking is ook vrij eenvoudig. Op de chat praat de leerling met een medewerker van het CLB. Het chatprogramma is anoniem en veilig. Het gesprek wordt ook niet opgeslagen op de computer van de gebruiker.

De cijfers bewijzen dat er nood is om met CLB-medewerkers te praten in een vertrouwelijke, digitale omgeving. Het succes is echter volledig toe te schrijven aan de 126 personeelsleden die zich hiervoor engageren.

Want ook al hoort dit initiatief tot de opdracht van het CLB, toch doen deze men-

sen dit meestal op vrijwillige basis bovenop hun dagelijkse job. In sommige centra wordt voor die mensen een vrijwilligersvergoeding voorzien, in andere centra kunnen deze mensen de uren recupereren.

Het is dan ook bijzonder droevig dat ACOD Onderwijs moet vaststellen dat een noodzakelijke dienstverlening er zomaar bovenop komt, zonder extra middelen en binnen de bestaande omkadering. De CLB-sector wordt nu al zwaar op de proef gesteld in zijn dagelijkse werking, onder meer door de toegenomen administratieve taken. Daar zit de CLB-medewerker niet op te wachten.

CLBch@t brengt de medewerker digitaal in contact met de leerling en/of ouder. Daaruit haalt de medewerker meer voldoening dan uit het louter administratief behandelen van een dossier.

ACOD onderwijs feliciteert de medewerkers en ondersteunt de vraag van de CLB-sector aan de overheid om meer te investeren in dit initiatief.

jeanluc.barbery@acod.be



ACOD Onderwijs Antwerpen

Wie doet wat in onze boîte?

We sluiten deze reeks af met een bezoek aan onze grootste provincie: Antwerpen. Ze wordt geleid door provinciaal secretaris Uwe Rochus en zijn twee adjunct-provinciaal secretarissen Ann Rigo en Hocine Trari.



Uwe, Ann en Hocine

Ann Rigo is bevoegd voor de scholengroepen 4, 5 en 7 (Mortsel-Edegem-Lier, Keerbergen-Mechelen-Heist-o/d-Berg, Rupelstreek) en voor de andere scholen die op dat grondgebied liggen. Hocine Trari staat samen met Uwe in voor het stedelijk onderwijs van Antwerpen. Uwe is op zijn beurt verantwoordelijk voor de scholengroepen 1, 3 en 7 (Antwerpen, Brasschaat-Schildemalle, Kempen) en de andere scholen op dat grondgebied.

“Natuurlijk zit niet ieder van ons op zijn eigen eilandje, we kunnen op elkaar rekenen,” zegt Hocine. “We wisselen expertise

uit en steunen elkaar bij onderhandelingen en in specifieke dossiers.” Uwe Rochus draagt de politiek-syndicale eindverantwoordelijkheid en is bevoegd voor de financiën en de personeelszaken van de ganse provincie. Ann Rigo zorgt dat het secretariaat in Mechelen goed werkt. “Onze diensten zouden niet zo goed draaien zonder onze enthousiaste medewerkers,” beklemtoont Uwe. “Sommige medewerkers zitten in Antwerpen, andere in Mechelen, maar uiteraard staat iedere medewerker klaar voor al onze leden.”



Christel, Pascale en Martine

De werkgroep van Christel Teysen, Pascale De Renneville en Martine Thuysbaert is het bondsgebouw in Antwerpen. “Ik word bijgestaan door Christel”, vervolgt Uwe. “Zij heeft heel wat expertise opgebouwd en ontfermt zich over de ‘moeilijkere’ dossiers. Hocine kan terugvallen op Pascale.

Onze laatste aanwinst is Martine, zij levert eerstelijns hulp.”



Nicole en Liam

“Bij mij in Mechelen zitten twee medewerkers,” vervolgt Ann Rigo, “Nicole Leyssen en Liam Amar. Nicole behandelt onze pensioendossiers, Liam ondersteunt me in al mijn taken.”

ACOD Onderwijs Antwerpen heeft drie deeltijds vrijgestelden in de hogeschool AP: Ingrid Hapers, Lieve Walravens en Gert Hurkmans. Uwe: “Zij helpen onze leden in de hogeschool AP, maar als het kan, helpen ze ook leden in andere hogescholen of universiteiten. Voor de meer specifieke situaties binnen het hoger onderwijs kunnen we steeds een beroep doen op de professionele bijstand van de stafmedewerkers van ACOD Onderwijs Vlaamse Gemeenschap.”

raf.deweerd@acod.be

Sociale verkiezingen in de Basiseducatie

Stel je kandidaat!

Van 8 tot en met 19 mei 2017 worden in de dertien Centra voor Basiseducatie en in het Vlaams Ondersteuningscentrum voor het Volwassenenonderwijs (VOCVO) sociale verkiezingen georganiseerd.

Je kan dan kiezen voor de personeelsafvaardiging in de lokale onderhandelingscomités (LOC) en in het VOCVO. Het mandaat duurt uitzonderlijk drie jaar (2017-2020). In 2020 vallen deze verkiezingen samen met de algemene sociale verkiezingen en lopen de mandaten weer zoals gewoonlijk vier jaar.

Bij de vorige verkiezingen – in mei 2013 – is ACOD erin geslaagd om een zeer mooi resultaat neer te zetten. Dat willen we deze keer herhalen. Daarvoor rekenen we op jou.

Wil je mee opkomen voor de belangen van je collega's?

Wil je je steentje bijdragen als spreekbuis van de collega's?

Wil je mee onderhandelen voor correcte arbeidsomstandigheden?

Wil je een frisse wind doen waaien door het onderhandelingscomité?

Indien je antwoord ‘ja’ is, dan ben je de geknipte v/m om in je centrum je collega's te vertegenwoordigen voor ACOD Onderwijs!

Opgelet! Als je geïnteresseerd bent, bezorg je kandidatuur dan vóór 20 maart 2017 aan je regio- of provinciale secretaris van ACOD Onderwijs. Je vindt hun contactgegevens op www.acodonderwijs.be (contacteer ons).



Er is ook goed nieuws **Art's Birthday?**

Op 17 januari vierden we alweer Art's Birthday. Maar valt er wel veel te vieren? Veel te weinig middelen voor projectsubsidies, besparingen, vermarkting, verpaupering van de cultuurwerkers: daar word je niet meteen vrolijk van. Toch is er ook goed nieuws: actie loont!

In 1963 riep Fluxus-kunstenaar Robert Filliou zijn verjaardag uit tot de officiële geboortedag van de 'kunst'. Dit statement in een Parijse bar groeide uit tot diverse 'Art's Birthday'-feesten wereldwijd. Het feestthema voor dit jaar is 'cross-current': tegen de stroom in. Muhka organiseerde niet alleen een publiek feestje, er loopt ook een knappe tentoonstelling over deze kunstenaar.

Om binnen dit thema ook even tegen de aanhoudende stroom van het slechte nieuws over ons cultuurbeleid in te gaan, focussen we als vakbondsverantwoordelijke cultuur eens op wat er goed gaat. Toen een week geleden bekend werd dat regisseur Robbe De Hert aan de grond zat, startte een student een succesvolle crowdfunding, zodat De Hert zijn film 'Hollywood aan de Schelde' kan afwerken. Dat kaapte heel wat media-aandacht weg, cultuurminister Gatz kon vervolgens niet achterblijven en kwam met 50.000 euro over de brug. Lovenswaardig natuurlijk. En vooral: actie geslaagd.

Cao en taxshelter

Meer nieuws? De sociale partners zaten de laatste weken van 2016 niet stil. Een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst (sectoren podium en muziek) is intussen een feit, mede dankzij de goede verstandhouding met de werkgevers in het overleg. Deze cao zorgt ervoor dat cultuurwerkers zowel in de publieke als in de private organisaties bepaalde juridisch afdwingbare sociale rechten hebben.

Met de komst van de taxshelter valt er een boost aan commerciële initiatieven te verwachten en is het dus van belang ervoor te zorgen dat sociale dumping door winstbejag de bestaande sociaaleconomische bescherming in gesubsidieerde instellingen niet ondergraaft. Deze cao zorgt daarvoor. Sociaal overleg? Samen sterk.

Pensioen

Nog goed nieuws? De liberale minister Bacquellaine kondigde een tijd terug het voorstel aan dat vanaf 2017 de periodes van werkloosheid niet meer volledig meetellen voor het berekenen van het pensioen. Een onrechtvaardige maatregel, want werklozen zijn niet vrijwillig werkloos, en het treft vooral de kunstenaars zwaar die gebruikmaken van het kunstenaarsstatuut omdat ze nu eenmaal een onregelmatig beroep hebben met afwisselend kalme en intensieve periodes.

De vakbondsacties hebben de pensioen-

hervorming flink onder druk gezet. Actrice Marijke Pinoy vatte onze bezorgdheid gevat samen tijdens de betoging van de vakbonden aan het kabinet van minister van Pensioenen Bacquellaine op maandag 29 november: "Door de besparingen van de afgelopen jaren is het nog moeilijker geworden voor kunstenaars om een vast contract te krijgen. Wij rijgen de tijdelijke contracten aan elkaar. Dat zal gevolgen hebben voor ons latere pensioen. Met lede ogen zien we toe dat de regering nog maar eens het geld haalt bij de zwaksten." De Vlaamse en Waalse vakbonden en werkgeverfederaties schreven vervolgens een collectieve oproep aan de minister van Pensioenen om de aandacht te vestigen op de specifieke situatie van de artiesten. Want in de cultuursector is een contract van onbepaalde duur helemaal niet standaard.

Het 'kunstenaarsstatuut' behelst onder andere een uitzondering in de werkloosheidsregelgeving voor kunstenaars en ondersteunende functies. De nieuwe maatregelen zouden dit statuut zonder meer uithollen, en daarom is een uitzondering noodzakelijk. Wat blijkt deze week? De minister ging overstag en maakte een uitzondering. Actie loont!

Robrecht Vanderbeeken, Ine Hermans

• Deze tekst verscheen ook op www.dewereldmorgen.be

Laurette Muylaert met pensioen

Baanbrekend werk in de culturele sector

In december 2016 nam ACOD Cultuur afscheid van Laurette Muylaert, die gedurende meer dan 30 jaar haar sector op de kaart zette.

Laurette Muylaert is bescheiden over wat ze allemaal verwezenlijkte als secretaris van ACOD Cultuur. Dat viel op toen de voormalige werkgever van het Kaaitheater, Hugo Vanden Driessche, een ronkende speech gaf over haar verdiensten op het sociaal fonds podiumkunsten ter ere van haar pensioen. Zo kwam ik als opvolger heel wat te weten dat ze nog niet had verteld.

Toen Laurette dertig jaar geleden begon, waren er bijvoorbeeld nog geen cao's. Niets. Niet voor het sociaal-cultureel werk, noch voor de kunstensector. Er bestonden evenmin sociale fondsen, terwijl we vandaag zowel voor de film, het sociaal-cultureel werk als de podiumkunsten beschikken over uitgebreide dienstverlening, bemand door heel wat medewerkers.

Vliegende start

Laurette haar lange en succesvolle carrière nam een vliegende start met de bezetting van de opera in Gent en Antwerpen. Dag en nacht, twee maanden lang! Dat was het moment dat de vaste ensembles aan onze theaterhuizen op de sloop moesten en sociale dumping de uitkomst dreigde te worden. Veel van die processen lopen vandaag helaas nog. Klassenjustitie? Sindsdien maakte Laurette werk van de uitbouw van een professioneel sociaal overleg. Ze zocht gesprekspartners bij de werkgevers om te onderhandelen in paritaire comités. De PC's sociaal-cultureel werk en het gemakkelijksbedrijf (paritair comité 304) ontstonden onder haar impuls. Vervolgens zag het sociaal fonds voor de podiumkunsten het daglicht, dat vandaag zo'n belangrijke rol speelt op het vlak van opleiding, aanvullend pensioen en beleidscultuur in de sector. Op initiatief van Laurette werd er met de Vlaamse Regering eveneens een sectorconvenant onderhandeld voor het gemakkelijksbedrijf met een focus op items als diversiteit, veiligheid en het vinden van aansluiting bij onderwijs.

Volgehouden werk

Dat het Vlaams Intersectoraal Akkoord (VIA) voor de social profit niet van toepassing was op het PC 304, vond Laurette Muylaert pure discriminatie. Na aandringen, maakte toenmalig minister van Cultuur Schauvliege 2 miljoen euro vrij voor een VIA Kunsten. In de audiovisuele sector is er vandaag naast een goed werkend sociaal fonds, tevens een mediacademie. Ook de cao voor de filmproductie kwam tot stand door het volgehouden werk van Laurette. Dan is er nog het Kunstenloket, dat mede tot stand kwam door ACOD Cultuur. De discussies over het sociaal statuut van de kunstenaars en technici werden van dichtbij gevolgd in de Nationale Arbeidsraad. Laurette is bovendien vertegenwoordiger in de commissie kunstenaars. En dan hebben we het nog niet gehad over de honderden individuele gevallen die ze aanpakte en de vele mensen die ze verder hielp.

Historische cao

Er is nog veel meer werk verzet, bijvoorbeeld via overleg met de internationale vakbonden of samenwerking met kunstenaarscollectieven. De kers op de taart: de laatste cao voor de muziek en de podiumkunsten werd getekend in december 2016 en die is historisch. Deze cao is van toepassing op de ganse sector in Vlaanderen en Nederlandstalig Brussel, dus zowel in de private als de publieke organisaties. Ministers komen en gaan, maar als we vandaag een professionele cultuursector

hebben, dan is dat zeker mee de verdienste van de energieke mevrouw Muylaert, die ook vandaag nog dagelijks mee verder timmert aan een beter sociaal statuut voor de cultuurwerker.

Luk Vandenhoeck, voorzitter van ACOD VRT, wuift Laurette uit

De vraag 'aan welke kant sta jij kame-raad?' moet je niet stellen bij Laurette Muylaert. Ze staat altijd aan de juiste kant, wat in deze verwarrende tijden niet altijd zo vanzelfsprekend is. De toewijding, syndicalisme is geen hobby, het is ook geen beroep, het is de toewijding aan de werkende mensen die jou zijn toevertrouwd.

De kennis van Laurette in de ingewikkelde materies rond kunstenaars en hun statuut wordt niet allen zeer geapprecieerd door de leden en bezorgt in gans het milieu ACOD Cultuur een goede naam, ook op kabinetten en administraties wordt er graag een beroep op gedaan.

Een syndicalist is een vertegenwoordiger van een grote groep. In veel paritaire comités en allerlei werkgroepen zitten soms meerdere vakbonden. Maar dikwijls was Laurette er alleen om het verschil te maken om de rechten van de leden, ook van al die anderen, te verdedigen.

Laurette Muylaert en Robrecht Vanderbeeken



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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen

Senioren bezoeken Noorderlijn Antwerpen

Op donderdag 23 februari 2017 bezoeken de senioren van de provincie Antwerpen het project Noorderlijn Antwerpen. Met de Noorderlijn krijgt Antwerpen tegen juli 2019 gloednieuwe tramlijnen op de Noorderleien, het Eilandje en de Noorderlaan. Wij brengen vooral een bezoek aan de herinrichting van het station Opera. De afspraak is om 13.30 uur aan het infopunt (gelijkvloers Theaterbuilding, Italiëlei 122). Om 14 uur start de presentatie van het project en het werfbezoek. Omwille van de veiligheid kunnen voor deze rondleiding slechts 30 personen worden toegelaten. Inschrijven is dus verplicht via maurice.hauspie@acod.be of telefonisch (ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44).

Antwerpen-Kempen-Mechelen

De toekomst van Europa

Op dinsdag 21 maart om 14u organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen een eerste spreekbeurt en discussienamiddag met Maurice Duytschaever over een brandend actueel onderwerp: 'Heeft Europa nog een toekomst?'. Duytschaever is nu wel gepensioneerd, maar was jarenlang stafmedewerker van de PES, de Partij van de Europese Sociaaldemocraten. Deze spreekbeurt vindt plaats in Antwerpen in het ACOD-gebouw, Ommegangstraat 47 te 2018 Antwerpen. Wil je deelnemen, geef ons dan een seintje via maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44. Verdere inlichtingen over de activiteiten senioren-

commissie kan je per e-mail verkrijgen als je je vraag stuurt naar maurice.hauspie@acod.be

Oost-Vlaanderen

Senioren Overheidsdiensten bezoeken Diksmuide en de Dodengang

Op vrijdag 21 april 2017 organiseren de senioren Overheidsdiensten een daguitstap naar Diksmuide en de Dodengang. Om 11 uur (ingang station Diksmuide) start de rondleiding met gids door de historische binnenstad, gevolgd door het middagmaal in restaurant Polderbloem op de Grote Markt. Na de middag rijden we met de Belbus naar Kaaskerke voor het bezoek met gids aan de Dodengang (neem je Lijnkaart voor de bus mee). De Dodengang is het enige bewaarde Belgische loopgravenstelsel uit de Eerste Wereldoorlog. In 2014 is het bijhorende interpretatiecentrum volledig vernieuwd. Aan de hand van vijftien interactieve applicaties, levensgrote foto's, films en meer dan honderd originele objecten ontdek je hier het verhaal van de beruchte Dodengang. Naast het Belgische loopgravenstelsel, is sinds vorig jaar ook een Duitse bunker in het parcours opgenomen die toelaat beide zijden van het oorlogsverhaal te vertellen. Praktisch: treinen vertrekken om 9.55 uur in Gent Sint-Pieters, om 9.11 uur in Ronse (overstap in De Pinte) en om 9.31 uur in Oudenaarde (overstap in De Pinte). Neem plaats in het tweede rijtuig van de trein, alstublieft. Met eigen wagen: 10.45 uur aan station Diksmuide. Het treinbiljet regelt ieder voor zich. Wie graag deze daguitstap meemaakt, kan inschrijven mits betaling van 7 euro (bijdrage voor gidsen en inkom Dodengang) op rekening BE39 0003 2515 5619

(BPOTBEB1) 'Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent' p.a. Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage dient te worden gestort vóór 2 april 2017 en geldt als definitieve inschrijving.

Inschrijving en informatie kunnen bij Eddy Loterman, 0477/34.55.82 of Eddy_Loterman@skynet.be.

Afdeling Wetteren Gourmetavond

Op 29 april 2017 organiseert de afdeling Wetteren haar jaarlijkse gourmetavond. Om 19 uur kan je terecht in de gemeentelijke feestzaal (Schooldreef 40, 9230 Wetteren). Inschrijven kan tot 20 april 2017 bij de bestuursleden of bij de secretaris van de afdeling, Marc Van Hauwermeiren (Lange Kouterstraat 25, 9230 Wetteren, tel. 09/369.43.21, marc.vanhauwermeiren@skynet.be).

Vlaams-Brabant

Terugblik op de Spaanse Burgeroorlog

Op dinsdag 21 maart om 14 uur wordt u uitgenodigd tot het bijwonen van een terugblik op de Spaanse Burgeroorlog. Nico Spanooghe en Pros Van Loo, twee gepensioneerde medewerkers bij de toenmalige BRT, brengen een muzikale evocatie doorheen de Spaanse Burgeroorlog (1936-1939). Ze nemen u mee door de geschiedenis vanaf de democratisch verkozen republiek tot de machtsgreep van dictator generaal Franco en de latere gevolgen voor de Spaanse bevolking en degenen die streden tegen het fascistisch regime. Deze activiteit is een organisatie van Vermeulenfondus Leuven en ACOD Senioren, en vindt plaats in de zaal 't Piket (Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven).