

# TRIBUNE



## ACOD BLIJFT **DE GROOTSTE EN DE STERKSTE** VAKBOND BIJ BPOST

## inhoud

|                                     |           |
|-------------------------------------|-----------|
| <b>inhoud en colofon</b>            | <b>2</b>  |
| <b>wedstrijd</b>                    | <b>2</b>  |
| <b>algemeen</b>                     | <b>3</b>  |
| <b>spoor</b>                        | <b>4</b>  |
| <b>tram bus metro</b>               | <b>9</b>  |
| <b>de post</b>                      | <b>10</b> |
| <b>gazelco</b>                      | <b>15</b> |
| <b>telecom</b>                      | <b>16</b> |
| <b>federale overheidsdiensten</b>   | <b>18</b> |
| <b>vlaamse overheidsdiensten</b>    | <b>24</b> |
| <b>lokale en regionale besturen</b> | <b>29</b> |
| <b>onderwijs</b>                    | <b>33</b> |
| <b>cultuur</b>                      | <b>37</b> |
| <b>agenda</b>                       | <b>40</b> |

## colofon

### Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



### Redactie:

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

### Eindredactie:

Robin Productions, Els De Waele

### Drukkerij:

Moderna Printing

Coverfoto: Belga – Jonas Van Boxel

## wedstrijd

### FNAC-bon

#### Winnaars

Carine Hauweele (Diksmuide), Stan Kaczanowski (Genk), Martine Nobels (Oostende), Pieter Browaers (Gent) en Elke Vansonhoven (Mol) wisten de antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een Mediamarkt-bon.

#### Nieuwe prijs: FNAC-bon

#### Nieuwe vragen

- Welke ACOD-secretaris gaat op 1 juli met pensioen en in welk jaar werd hij statutair ambtenaar?
- In deze editie is het verbijsterende verhaal te lezen van de ACOD-militant GVR. Maar wie schreef het boek 'De GVR'?
- Hoe heet het Oostenrijkse spoorbedrijf dat met personeel en een locomotief van de NMBS de kar van de nachttreinen in Europa trekt?

#### Antwoorden mailen naar

[chris.camps@acod.be](mailto:chris.camps@acod.be)  
of sturen naar Chris Camps,  
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

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

## online



[www.acodonline.be](http://www.acodonline.be)



[www.facebook.com/acod.abvv](https://www.facebook.com/acod.abvv)



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

# Als je het mij vraagt

## De openbare sector moet onafhankelijk en onpartijdig kunnen werken

*De voorbije weken beheerste het PFOS-dossier de Vlaamse politiek. Blijkbaar heeft de Vlaamse regering het nagelaten de bevolking van Zwijndrecht en omstreken te waarschuwen voor een zware milieuvervuiling omdat ze de bouw van de Oosterweelverbinding belangrijker vond. Er zal een onderzoekscommissie opgericht worden om dit te onderzoeken. Is dit een goede zaak?*

**Chris Reniers:** “Ik denk dat een onderzoekscommissie in dit dossier beslist nodig is. De gemaakte fouten en politieke verantwoordelijkheden moeten uitgeklaard worden en de Vlaming verwacht transparantie van zijn politieke overheid. De ACOD pleit er steeds voor dat de overheid en de openbare diensten onafhankelijk en onpartijdig moeten kunnen werken om te waken over het welzijn van de burgers. Dit dossier heeft er alle schijn van dat er sprake is van politieke beïnvloeding om bepaalde feiten te verdoezelen en zo een andere agenda gerealiseerd te krijgen. Volgens mij kan een onderzoekcommissie helpen om in te zien dat een onafhankelijke, onpartijdige en continue werking van de overheid en openbare diensten noodzakelijk is om onze democratie te versterken. Het is bovendien opvallend dat velen in de politiek de mond vol hebben van het belang van controle en naleven van regels, maar tegelijk wel besparen op het vlak van toezicht, of dat nu over milieu, fiscaliteit, justitie of veiligheid gaat. De jongste jaren kenden de openbare diensten in Vlaanderen een sterke afbouw. Daar betalen we nu een zware prijs voor. Het gebrek aan controle en toezicht zijn daar duidelijke tekenen van.”

*In de voorbije edities kwamen de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord, het IPA, al verscheidene keren aan bod. Er ligt nu een akkoord voor. Denk je dat het goedkeuring kan vinden bij vakbonden, werkgevers en politiek?*

**Chris Reniers:** “Ik wil niet vooruitlopen op de aankomende beslissing, maar kan enkel vaststellen dat wat op tafel ligt niet bij-

zonder indrukwekkend is. De maatregelen voor koopkracht zijn in elk geval miniem. Voorts zijn er ook voorstellen over het uitbreiden van overuren, landingsbanen en een verhoging van de minimumlonen. Wat dit laatste betreft, is het positief dat die zullen opgetrokken worden en dat daarvoor een concreet tijdsplan is voorzien. Voor velen betekent dit een aanzienlijke en noodzakelijke verhoging van hun nettoloon. Dit is zeer lang geleden en dus moeten we dit vanzelfsprekend waarderen. Negatief is dan weer dat de verhoging zal betaald worden uit algemene middelen van de overheid en niet door de werkgevers zelf. Daardoor bestaat op termijn een reëel risico dat om deze kosten te dekken de politiek zal zoeken naar besparingen op de openbare diensten en de sociale zekerheid.”

*Intussen loopt in heel het land de vaccinatiecampagne tegen CoViD-19 op volle toeren en lijkt er licht te zijn aan het einde van de tunnel. Wat vind je daarvan?*

**Chris Reniers:** “Het lijkt alleszins dat we op weg zijn naar definitieve versoepelingen en een normalisering van ons leven. Voorzichtigheid blijft uiteraard geboden, maar ik ben wel hoopvol. De komende maanden zullen bovendien interessant worden op het vlak van werkregime, want door de coronacrisis heeft telewerk zich duidelijk gemanifesteerd als een alternatieve vorm van werken. Ik ben benieuwd op welke manier dit op de werkvloeren zal geïntegreerd en geregulariseerd worden. Als vakbond zullen we hier in elk geval nauwlettend op moeten toezien, om te voorkomen dat er misbruik van gemaakt wordt. De zomervakantie staat nu voor de deur, dus ik wens aan al onze afgevaardigden, leden en hun families een deugddoend verlof toe en ik kijk er naar uit om iedereen in september in levenden lijve terug te zien. Vakbondswerk is in de eerste plaats immers mensenwerk. Elkaar terug ontmoeten, samen debatteren, het vuur terug aanwakken en komen met positieve resultaten, daar doen we het voor!”

Chris Reniers - voorzitter



# Financiële situatie NMBS bemoeilijkt protocolonderhandelingen

**Het Nationaal Uitvoerend Bureau gaf ons een mandaat om over het Protocol van Sociaal Akkoord voor de periode van 2021-2022 te onderhandelen. Op het Sturingscomité van 6 mei gaven de CEO's van Infrabel en NMBS een overzicht van de financiële toestand en het personeelsbestand. We wisten op voorhand dat de financiële toestand op zijn zachtst gezegd niet goed was. Niettemin blijft de realiteit confronterend bij het aanschouwen van de droge cijfers.**

CoViD-19 heeft het spoor een financiële klap gegeven. De situatie is als volgt: bij de NMBS bedraagt het te verwachten tekort een kleine 400 miljoen euro (zelfs na compensaties van de staat) en bij Infrabel meer dan 50 miljoen. Het spreekt voor zich dat dergelijke cijfers de onderhandelingen bemoeilijken.

**1.** Voor het luik koopkracht was de marge al zeer beperkt gezien de loonnorm werd vastgelegd op 0,4 %. Om de koopkrachtverhoging maximaal te houden, werd een verhoging van de maaltijdcheques voorgesteld. We hadden de opslag echter liever gezien in een baremieke verhoging. Ook werd de fietsvergoeding opgenomen (die reeds werd ingevoerd sinds 1 juni) a rato van 0,24 euro per afgelegde kilometer met een maximum van 10 km per traject (heen en terug) per dag.

**2.** Op het vlak van de tewerkstelling is het personeelsbestand bij de spoorwegen de jongste jaren duidelijk achteruitgegaan als gevolg van informatisering, productiviteitsverhoging, uitbesteding van bepaalde taken en de aankoop van modern materieel dat minder onderhoud vergt.

**3.** De erkende vakbonden hebben in aanloop van de onderhandelingen de

klare boodschap overgemaakt dat er niet geraakt wordt aan de 36-urenweek. Dit punt werd vervolgens geschrapt. Ook de statutaire tewerkstelling blijft voor de operationele spoorberoepen de regel. Bij het aflopen van het sociaal akkoord eind 2022 betekent dit dat de statutaire tewerkstelling boven 85 % zal liggen (op hetzelfde niveau als nu). Infrabel zal een inhaalbeweging maken want daar is er momenteel een tekort van om en bij de 400 mensen. Bij de NMBS zal de vervanging van de uitstroom van het personeel proactief gebeuren met als doel het effectief op peil te houden of te brengen.

**4.** In het kader van het welzijn op het werk en het sociale luik zal er grote aandacht geschonken worden aan het beter re-integreren van de afwezige medewerkers. Daartoe zal een intense samenwerking opgezet worden tussen de entiteiten en de medische diensten. De vakbonden worden hierbij betrokken binnen de bestaande overlegorganen.

**5.** Andere manieren van werken kunnen ingevoerd of verfijnd worden: telewerk, het recht op deconnectie en een 'new way of working' hebben als doel een beter evenwicht tussen werk en privé te verzekeren.

**6.** De hospitalisatieverzekering – ook voor de gepensioneerden en gezinsleden – wordt verlengd conform het eerder opgenomen engagement.

**7.** De tussenkomst in de begrafenisvergoeding zal herbekeken worden, rekening houdend met de fors gestegen kosten en de eventuele afgesloten verzekering.

**8.** Het plafond voor de rente 'ongevallen op weg naar en van het werk' zal voor de

statutaire personeelsleden opgetrokken worden zodat zij op dezelfde manier zullen behandeld worden als medewerkers die het slachtoffer zijn van een arbeidsongeval.

**9.** Een herziening van de bundel 541 wordt vooropgesteld met twee doelen: het uitschakelen van mogelijke interpretaties en een aanpassing volgens gewijzigde wettelijke bepalingen. In dit kader beklemtonen we dat dit punt een twee derde meerderheid vereist in de Nationale Paritaire Commissie en dus een akkoord vergt van de vakbonden.

**10.** Voor de ambtenaren blijft de statutaire loopbaan behouden. Een overstap op vrijwillige basis naar het New Reward Plan (NRP) is mogelijk voor de huidige statutaire en contractuele rangen 3 en hoger vanaf 1 juni 2022. Nieuwe contractuele rangen 3 zullen worden aangeworven in het systeem van het NRP.

**11.** De filière Operatoren Besturing Infrastructuur (OBI) bij Infrabel zal herbekeken worden, rekening houdend met de eerste noden.

Voor het volledig overzicht van de onderhandelingen, verwijs ik naar De Klapper, onze secretarissen en militanten. Uiteraard zal iedereen dit bekijken vanuit zijn of haar perspectief en al naargelang van de persoonlijke situatie een al of niet kritische lezing geven.

De komende dagen zal er een consultatie gebeuren en zullen de instanties zich moeten uitspreken of we wel of niet akkoord gaan met het voorstel.

Ludo Sempels





## Communicatieproblemen veroorzaken chaos Brussels, we have a problem!

***In vorige edities van Tribune hebben we al gewezen op de nefaste gevolgen van een te doorgezette operationele centralisatie van regel- en communicatieorganen. Op 11 mei werd onze vrees werkelijkheid. Een stroomstoring in het station van Leuven leidde tot zwaar ontregeld treinverkeer. Het trein- en stationspersoneel moest improviseren om reizigers ten dienste te kunnen staan. De medewerkers op de regel- en communicatieorganen werden geconfronteerd met de limieten van de centralisatie en stonden machteloos. Dit moet beter.***

Door werken in een bundel van het station Leuven werd er een kabel geraakt waardoor wissels en seinen ontregeld werden. We moeten u zeker niet uitleggen wat de impact hiervan was op het treinverkeer. Op dergelijke momenten is een doeltreffend crisisbeheer een must. Helaas. Zowel het stationspersoneel als het treinpersoneel stuitte op niet werkende communicatielijnen en de noodzakelijke operationele beslissingen bleven uit. Niet omdat de collega's op de communicatie- en regelorganen met hun vingers draaiden - integendeel! - wel omdat de opgelegde en uitgetekende processen niet werkten en het lieten afweten. Zijn de processen überhaupt voldoende duidelijk? Theorie en praktijk zijn twee verschillende sporen.

Als er geen wissels zijn tussen deze sporen, zullen er ook geen gestroomlijnde acties zijn.

De noodzakelijke wissels in dit verhaal zijn de lokale communicatie- en regelorganen die in de loop van de voorbije jaren werden afgeschaft. De groepering van al deze organen was beter gebeurd op basis van de 10 seinhuizen. Dicht bij het werkveld en bovendien mét lokale terreinkennis.

Met RTTM (Real Time Traffic Management) zou alles beter gaan, werd ons gezegd: de spoorwegen 2.0 en een draaiboek van een nooit geziene communicatie op maat. Zowel de mensen op het centrale als op het operationele niveau vertellen ons echter een ander verhaal. Het is slechter dan voordien! Men mag honderden posten met profielen creëren en bedenken, als de organisatie niet draait, werkt het niet.

Een voetbalteam met de grootste sterren dat zonder organisatie op het veld komt, verliest de wedstrijd. Met RTTM kan er niet meer kort op de bal gespeeld worden. Lokale oplossingen worden immers onmogelijk gemaakt in een werkproces dat uitsluitend beslissingen toelaat op centraal niveau. Maar het centrale niveau kan geen beslissingen nemen als de communicatie-

doorstroming hapert. Dan hebben we het nog niet over in welke omstandigheden er moet gewerkt worden: als men alle actoren (permanenties, verdelers, verkeersinfo, verkeerscoördinatie...) bij elkaar zet in een te krappe ruimte, moet men niet verbaasd zijn dat er geluidsoverlast is. Zeker wanneer de aorta van de spoorwegen geen slag meer heeft omdat alles stil staat. Dan gaan alle alarmen aan!

We vernamen trouwens dat Traffic Control (verkeersleiding Infrabel) het ROC (Railway Operational Center in Brussel) verlaat. Dit is bijzonder opmerkelijk gezien het voornaamste aangebrachte argument van RTTM de samenwerking is tussen de verschillende regelorganen in één controlecentrum. Niet dus.

De storing van 11 mei moet een wake-up call zijn voor het management. De sterren staan op het veld klaar, met een mooie back-up naast het veld. De trainer moet nu een organisatie op de mat brengen die werkt. Eentje die alle spelstijlen op het veld kan brengen en zich moeiteloos aanpast met een goede counter, zowel in de eerste als in de laatste minuut van de match. Dan pas worden we Europees kampioen. Ook met de Belgische spoorwegen.

Günther Blauwens

# Nachttreinen All aboard the night train!

*Sinds 2005 rijden er opnieuw nachttreinen vanuit Brussel. We herbeleven nostalgische herinneringen van romantische treinritten waar eerste liefdes - of de zoveelste - werden ontdekt terwijl de nachttrein landsgrenzen overschreed met de 'Power of love'. We herinneren ons de stationlampen die de zonsondergang maskeerden bij het in- en uitrijden. De geur van croissants die via de door- gangen in de rijtuigen de neuzen deed ontwaken en van het restaurantrijtuig de the 'place to be' maakte. Agatha Christie's 'Murder on the Oriënt Express' zorgde de gehele reis voor spanning, waar anders zou je dit meesterwerk lezen?*

## Uitgerangeerd door oneerlijke concurrentie

Hoe komt het dat de nachttreinen reeds decennia hun charme hebben verloren en pas nu opnieuw uitrijden? Voornaamste oorzaak is de neoliberale politiek en de drang naar liberalisering onder het mom dat alles beter zou zijn voor de reizigers, terwijl de spoorwegen een natuurlijk monopolie hebben. De nachttreinen werden uitgerangeerd door oneerlijke concurrentie van vliegtuigen en lange afstandsbus- sen. De (low cost) vliegtuigmaatschappijen worden immers fel gepamperd: ze betalen geen accijnzen op kerosine, geen btw op de tickets en werden dankzij lobbywerk rijkelijk bediend op hun wenken. Het personeel van low cost-maatschappijen wordt bovendien uitgebuit om onrealistische promoties aan te bieden aan de consum- ment.

De spoorwegbedrijven betalen daarentegen wel accijnzen en btw (stroomverbruik, diesel, tickets). Voor de NMBS was er nog een bijkomende kostprijs opgedoken: het betalen van dure rijpaden (aan Infrabel) door de splitsing van de Belgische spoor- wegen. Daarom ook hebben nachtbussen een voordeel. De nachtbus-operatoren moeten geen rijpaden bekostigen, ze ge- bruiken het wegennet dat gesubsidieerd wordt door de staat.

## Revival door klimaatbesef

Ondertussen is het besef gegroeid dat het klimaat op intensive care ligt en dat er



foto: Benoît Doppagne

dringend ingegrepen moet worden. Er zijn er natuurlijk die nog steeds enkel aan hun eigen klimaat denken en weigeren reke- ning te houden met de toekomst van onze (klein)kinderen, 'eigen generatie eerst', zeg maar.

Maar zelfs de grootste klimaatontkenner kan het argument dat de trein het meest milieuvriendelijke vervoermiddel is voor lange afstanden niet weerleggen met feiten en wetenschappelijk onderzoek. Al te gauw wordt dan 'fake news' opgevoerd dat helaas even snel geconsumeerd wordt als 'fast food'.

## Oostenrijkse locomotief trekt

De Europese locomotief van nachttreinen zijn de Oostenrijkse spoorwegen. Het Oos- tenrijkse staatsbedrijf ÖBB- eengemaakt spoorwegbedrijf!- heeft de reanimatie van Europese nachttreinen op zich genomen vanuit een visie dat mobiliteit over het spoor een publieke dienst is. Dat doet het op een niet verlieslatende manier, ook omdat de overheid subsidieert voor het

algemeen welzijn. In Eurovisiesongfestival- tijden zouden we als jury durven zeggen: Austria, 12 points!

Het moet wel gezegd worden dat de NMBS zich moedig gedraagt door haar wagon aan de Oostenrijkse locomotief te haken, meer bepaald door personeel en... de locomotief te leveren. Het zou de NMBS als eerste spoorwegmaatschappij op het Europese vasteland echter in ere herstellen mocht ze zelf opnieuw uitbater zijn van nachttreinen. Brussel is immers de Europese hoofdstad. Dit vraagt steun van de overheid: goedkopere rijpaden (maak van de Belgische spoorwegen een eenge- maakt bedrijf zoals de ÖBB) en dringende investeringen in materieel (slaaprijtuigen). In verhouding met de steun aan de lucht- vaartmaatschappijen, de zorgkosten ten gevolge van de luchtvervuiling (lucht- en wegvervoer), de economische kosten door fileleed, zijn dergelijke investeringen pea- nuts.

Günther Blauwens



# Bijkomende taken OBI's 'bovenleiding'? Niet zo snel!

**In het Area CPBW Noordoost bracht ACOD Spoor de kwestie aan van de intentie om de Operatoren Besturing Infrastructuur (OBI) 'bovenleiding' taken van tractie te laten uitvoeren. Het is de bedoeling van Infrabel om een opleiding te geven voor het rijden met stuurrijtuigen T62 en T77. Wij vernamen dat er op de werkvloer gewag van werd gemaakt dat dit dossier op het NSPC van 5 mei voorgelegd en beslist werd. Deze informatie is onjuist.**

Het leerplan voorziet momenteel niet in deze bijkomende opleidingen. We wijzen er tevens op dat een aanpassing van het takenpakket eveneens een risicoanalyse met zich meebrengt met betrekking tot de gehanteerde normen aangaande medische, psychologische en professionele geschiktheid. Dit moet dan ook centraal opgevolgd worden voor het gehele net en niet alleen Noordoost. Dergelijke wijzigingen moeten dan ook in de nationale overlegorganen besproken worden.

Op 21 mei vond op onze vraag overleg plaats over dit onderwerp in Antwerpen. Ons standpunt hebben we daar nogmaals verdedigd. We kregen de garantie dat deze nieuwe taken niet zouden worden

opgelegd, maar dat er met vrijwilligers zou gewerkt worden. Vrijwilligers of niet, het standpunt van ACOD Spoor is dat aan alle wettelijke bepalingen moet voldaan zijn vooraleer deze opleiding kan opgestart worden.

Gezien de gevoeligheid- en het naar onze mening nationale karakter van dit dossier- werd beslist dit op de agenda van de

Nationale Paritaire Subcommissie van juni te plaatsen. We vinden het bovendien ongepast dat een verhoging van de 'Ca' (coëfficiënt gebruikt om premies te berekenen) zou worden toegekend ter compensatie. Dat is niet alleen magertjes, de Ca dient daar niet voor!

Nicky Masscheleyn



## Hitteplan versie 2021

**ACOD Spoor heeft in 2018 de eis van een hitteplan op de agenda van het Bedrijfscomité PBW NMBS geplaatst. Op basis van de ervaringen van voorgaande jaren werd het hitteplan 2021 aangepast.**

Zo worden de Sprinters vervangen door Desiro's. De Desiro's hebben vorig jaar relatief weinig problemen ondervonden van de hitte dankzij de intensieve opvolging door het personeel van de ateliers. Niettemin blijven er nog andere rijtuigen zonder airco op de sporen rijden.

Vanaf fase 3 worden de prestaties 'non-airco' van de treinbegeleiding herwerkt om de fysieke belasting te beperken. Een test is aan de gang met koelvesten voor treinbegeleiders in depots met veel prestaties 'non-airco'. Vanaf fase 4 zullen een

zestigstal P-treinen niet rijden en zal het betrokken personeel ingezet worden om prestaties 'non-airco' bijkomend te ontlasten (nationale aanpak). Er zal gericht gekeken worden naar prestaties die langdurig op non-airco materieel gebeuren. Ook lokaal kunnen aanvullende aanpassingen uitgewerkt worden. De TiCo-teams worden extra ingezet gezien de festivaltreinen wegvallen.

De focus op veiligheidstaken zal prioritair zijn bij hoge temperaturen. Of dit een groot verschil zal wezen, daarvan zijn we niet echt overtuigd. Veiligheidstaken zijn reeds intensief (stoptrein) en vragen ook beweging en concentratie, wat tijdens hoge temperaturen extra belastend is, zowel fysiek als psychologisch. Er zal dus nauw toegezien moeten worden opdat de

vooropgestelde maatregelen worden uitgevoerd. Zeker omdat de waakzaamheid (veiligheid!) bij hoge temperaturen kan verminderen.

Maar de realiteit is de realiteit. Zolang er geen investeringen op lange termijn zijn in materieel met airco, zullen we blijven kampen met de gekende problemen, zeker met de huidige klimaatopwarming. We hopen dat de regering deze investeringen aanpakt.

Ondertussen zullen we erover waken dat het psychologische en fysieke welzijn van het personeel- en dus ook van de reizigers - prioritair zal zijn boven andere belangen.

Günther Blauwens

# 'Het Spoor': Je sociale kapstok

**In onze dagelijkse syndicale contacten stellen we vaak vast dat velen niet weten dat de sociale voordelen van RailCare niet alleen het werk zijn van vele zeer gemotiveerde spoor mannen en - vrouwen bij HR Rail, maar ook het resultaat van generaties lange syndicale onderhandelingen door de twee erkende organisaties, waarin ACOD steeds een belangrijk aandeel in had en heeft. De resultaten van dit sociaal overleg leest u maandelijks in het maandblad 'Het Spoor'.**

RailCare is een volwassen mutualiteit die drie 'kassen' omvat. We stellen ze even voor.

- De 'Kas der geneeskundige verzorging' - in de spoormond de KGV- zorgt ervoor dat je over alle voordelen van het verplichte stelsel voor geneeskundige verzorging beschikt.

- De 'Kas van de vergoedingen' keert onder andere de vergoedingen voor arbeidsongeschiktheid van het statutair personeel uit.

- De 'Kas van de sociale solidariteit' is het syndicale meesterwerk. Zij komt tussen in de terugbetaling van geneeskundige verzorging bovenop het wettelijk stelsel (KGV) en reikt bovendien een resem aanvullende sociale voordelen aan.

Voorts is een belangrijk aanspreekpunt van RailCare de maatschappelijk assistent(e). Deze zeer sociaal geëngageerde mensen bieden een luisterend oor wanneer het moeilijk gaat (familiale of financiële problemen, hulp bij administratieve onduidelijkheden...). Zowel actieven als gepensioneerden (en gezinsleden) kunnen bij hen terecht voor raad en daad in de 11 onthaalpunten van RailCare.

Ook een belangrijke doelgroep zijn onze (plus)kinderen, aangesloten bij de Kas van de sociale solidariteit. Er wordt in dagopvang (Kids'Days) voorzien tegen een gunstige prijs tijdens de schoolvakanties op 12 werkplekken. De jaarlijkse Top Vakanties zijn écht top en velen denken er jaren later met veel nostalgie aan terug (eerste buitenlandse reis zonder ouders, eerste al dan niet buitenlands lief...). Daarnaast zijn er verscheidene andere voordelen: sinterklaasgeschenk, speelpleinen en stages, studieleningen vanaf 18 jaar, hulp aan andersvalide kinderen, jeugdbewegingskampen...

Ten slotte is er nog de gratis hospitalisatieverzekering: een belangrijke sociale verworvenheid, niet alleen voor de actieven, maar vooral ook voor de gepensioneerden en hun gezinsleden.

We raden iedereen aan om 'Het Spoor' te lezen, je ontdekt er aangename weetjes. Surf ook naar [hr-railcare.be](http://hr-railcare.be) voor meer info.

Günther Blauwens



## Privatisering van het spoor dan toch niet zaligmakend?

**De heimat van de spoorwegen, het Verenigd Koninkrijk, domineerde het Europese spoorwegnieuws de voorbije weken. En - hou je vast - in positieve zin.**

De Schotse regering besliste de concessie aan de private spooroperator Abellio ScotRail (filiaal van de Nederlandse Spoorwegen) op te zeggen en het Schotse spoor te nationaliseren. De tevredenheid van de Schotse treingebruikers over de private spoorwegondernemer was zeer laag: veel afgeschafte treinen en meer kosten, zowel via subsidies van de overheid (belastingbetalers) als de kostprijs van een ticket of abonnement.

Maar ook Boris Johnson moet zijn neolibe-

rale wagonnetje op een zijspoor plaatsen. Tijdens de pandemie moest hij al verscheidene treinverbindingen nationaliseren om de mobiliteit van het zorgpersoneel te garanderen. De private operatoren hielden immers enkel rekening met hun winsten en negeerden hun publieke opdracht met het virus van blinde hebzucht.

Ondertussen moet de Britse minister van Transport ootmoedig erkennen dat, ondanks miljarden subsidies aan private bedrijven (infrastructuur en uitbating), het Britse spoorwegnet in een erbarmelijke toestand is verzeild geraakt, met onoverzichtelijke tarieven en dienstregelingen. De Britse regering besliste de gehele regie van de spoorwegen opnieuw onder Great

British Railways (overheidsorgaan) te plaatsen met een uniforme dienstregeling en tariefbeleid. De Britse Infrabel- Network Rail- zal onderdeel worden van Great British Rail.

Boris en Co. zitten wel nog in een gedeeltelijke ontkenningsfase want de operationele uitbating zal in handen blijven van verschillende private operatoren. Fouten toegeven is en blijft een moeilijke (denk) oefening.

Misschien kreeg het United Kingdom daarom zero points op het Eurovisiesongfestival...

Günther Blauwens



# Nieuws van het paritair comité 328.01

## Discussie over wachtstelsel en loonbeleid techniek bij De Lijn opgestart

**Op 2 juni zijn we dan echt van start gegaan in een voltallig paritair comité om cao's te sluiten over het nieuwe wachtstelsel en het nieuw loonbeleid techniek. Geen eenvoudige opdracht, gezien er nog veel bezorgdheden zijn bij onze leden over de toepassing van deze cao's.**

Tijdens het eerste overleg lag de focus vooral op het nieuwe wachtstelsel en met name op de uitdagende regelingen voor zij die in een voordeliger stelsel zitten dan het nieuwe. Het basisprincipe van De Lijn was een nieuw wachtstelsel uit te bouwen dat voor iedereen voordeliger zou zijn, maar tijdens de uitwerking bleek al gauw dat er medewerkers waren met een beter stelsel. Voor ACOD TBM is het essentieel dat medewerkers hun verworven rechten kunnen behouden tot het einde van hun loopbaan. Hierover moet dus nog gediscussieerd worden.

Bij het schrijven van dit artikel heeft het volgende overleg van 16 juni nog niet plaatsgevonden. Dit overleg zou meer toegespitst zijn op het nieuwe loonbeleid techniek. De grote discussiepunten zullen het statuut voor sommige van de technici zijn, de werkregimes, maar ook de uitrol naar de andere vakdomeinen. Voor het nieuwe statuut van conventioneel bediende moet goed uitgeklaard worden wat de voordelen zijn ten opzichte van het statuut dat ze nu hebben.

Voor ACOD TBM kan een statuut wijzigen

als dit voordelen biedt, maar een statuutwijziging is voor ons geen noodzaak. De werkregimes liggen wel zeer gevoelig. Al jaren lezen we meer en meer over burn-out. Daarom is een goede verhouding tussen werk en privé voor ons essentieel. Het aanpassen van de werkregimes moet dus met een zeer kritisch oog bekeken worden.

Wat betreft de uitrol naar andere vakdomeinen: ACOD TBM heeft er altijd naar gestreefd het beroep techniek voor iedereen aantrekkelijker te maken en niet voor een beperkte groep. Het is dus van groot belang dat juist en zeer concreet wordt gestipuleerd wie, wat en wanneer zal inrollen in dit nieuwe beleid. Dat De Lijn opteert

om dit gefaseerd te doen, is begrijpelijk maar een duidelijk plan van aanpak is noodzakelijk.

Hoewel er nog veel hindernissen zijn, maken wij ons sterk dat we deze kunnen wegwerken binnen het paritair comité. ACOD TBM zal alvast het werk positief en inhoudelijk goed onderbouwd aanvatten. Er ligt nog veel werk op de plank maar we gaan voor een goed einde.

We houden jullie verder op de hoogte. Intussen wenst ACOD TBM al haar leden en hun familie een zeer fijne en welverdiende zomervakantie.

Stan Reusen



foto - Belga - Dirk Waem

## Oproep tot kandidaturen

# Bestendig secretaris ACOD TBM Vlaams-Brabant

Door het naderende pensioen van gewestelijk secretaris Marcel Conters, doet het gewest Vlaams-Brabant een oproep tot kandidaatsstelling voor gewestelijk bestendig secretaris ACOD TBM, conform de vigerende reglementering. De kandidaturen moeten schriftelijk geadresseerd worden aan het secretariaat ACOD TBM, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven en ten laatste op 2 augustus 2021 aankomen.

# Interview met Jean-Pierre Nyns

## "Vind de job van je leven en maak er je roeping van"

*Eind juni wordt Jean-Pierre Nyns, algemeen secretaris van ACOD Post, 63 jaar. Hij zet dan een stap terug en wordt opgevolgd door Geert Cools. Helemaal verdwijnen uit de syndicale werking doet hij nog niet, want de komende maanden blijft Jean-Pierre enkele cruciale dossiers voor de toekomst van ACOD Post mee opvolgen. We maken van de gelegenheid gebruik om terug te blikken op zijn carrière en vooruit te kijken naar de toekomst van bpost.*

In 1978 ging Jean-Pierre Nyns in dienst bij de Regie der Posterijen, waar hij in 1981 statutair ambtenaar werd. "Dat was gisteren, althans in mijn perceptie," vertelt hij, "maar ondertussen ben ik- willen of niet- één van de oudste statutairen bij bpost en een oude krokodil. In 1993 stond ik mee aan de wieg bij de geboorte van Preventie bij De Post. Het heeft meer dan 15 jaar en vooral veel zweet gekost, vooraleer Welzijn bij bpost echt ernstig werd genomen. Vandaag voer ik nog steeds dezelfde strijd, maar dan als verantwoordelijke leider van de grootste vakbond bij bpost. Welzijn en sociale rechtvaardigheid zijn altijd mijn drijfveer geweest."

**Je zet nu een stap terug bij ACOD Post. Voel je je uitgeblust en kijk je uit naar je pensioen?**

**Jean-Pierre Nyns:** "Nee, allerm minst. De jaren als algemeen secretaris van ACOD Post zijn de mooiste uit mijn carrière. Daar heb ik geen job, maar mijn roeping gevonden. Ik ben ongelooflijk dankbaar dat ik deze kans gekregen heb. Mij strijdvaardig inzetten voor de belangen van onze leden, om samen solidair met hen te vechten tegen onrechtvaardigheid, is het mooiste wat er is. Samen met een fantastisch team van directe medewerkers, heb ik de voorbije acht jaar onophoudelijk de belangen van al onze leden met man en macht proberen te verdedigen. Mentaal voel ik mij nog zeer actief, maar toch mag ik mijn gezondheidsproblemen niet negeren. Daarom stel ik vanaf 1 juli 2021 mijn mandaat als algemeen secretaris beschikbaar. Vanaf dan zal ik

**"De boer legt niet al zijn eieren in dezelfde mand en bpost moet dat ook niet doen."**

mij niet meer met operationele dossiers bezig houden. Om dat te doen staat een groep dynamische en supergemotiveerde afgevaardigden ter beschikking. Wat ik de eerstvolgende zes maanden tot maximum een jaar wel zal doen, is een aantal dossiers die direct te maken hebben met de toekomst van ACOD Post proberen op het juiste spoor te zetten."

**Enkele maanden geleden stelde je in alle gewesten Geert Cools voor als je opvolger. Wat mogen de leden van hem verwachten?**

**Jean-Pierre Nyns:** "Geert werd overal goed ontvangen en ontving ook het unaniem vertrouwen van het intergewestelijk bestuur van ACOD Post. Hij werkt al bijna twee jaar voor ACOD Post en hij heeft bij herhaling bewezen dat hij alle kwaliteiten heeft om ons schip als kapitein door de woelige wateren van de toekomst te loodsen. Om dat te doen, heb ik het volste vertrouwen in Geert en al onze afgevaardigden. Het is voor mij altijd een uitdaging geweest om onze slogan 'Samen sterk' in realiteit waar te maken. Dat is en blijft in de toekomst een uitdaging zonder einde."

**Hoe zie jij vandaag de toekomst van bpost?**

**Jean-Pierre Nyns:** "Recent heb ik de kans gekregen om mijn visie in de Kamer van Volksvertegenwoordigers uiteen te zetten en te verdedigen. Kort samengevat komt het hierop neer. De postsector is de voorbije 15 jaar tegen een snel tempo veranderd. Naast technologische ontwikkelingen heeft, met name de liberalisering, geleid tot een toenemende druk op de loon- en arbeidsvoorwaar-

den van de postwerkers. Tegenover een krimpende brievenmarkt staat een groeiende pakjesmarkt. Het is een tendens die al langer aan de gang is en door de CoViD-19-crisis nog een hogere vlucht heeft genomen. De wereldeconomie steunt meer dan ooit op een mondiale logistieke infrastructuur.

Maar laten we ons niet vergissen! In het nieuwe tijdperk van de bloeiende e-commerce, heeft de logistieke sector minder en minder het karakter van een 'vrije' markt. De Amazones en Ali Baba's van deze wereld zijn onverminderd bezig met een mondiaal monopolie uit te bouwen. Die tendens zet zich onverbiddeijk verder."

**Wat heeft bpost nodig om in de toekomst te kunnen overleven?**

**Jean-Pierre Nyns:** Volgens mij steunt de toekomst van bpost en haar personeel op vier belangrijke pijlers: het personeel, de financiële dienstverlening, de pakjesmarkt en de huis-aan-huislevering. Wat betreft het personeel zijn de loon- en arbeidsvoorwaarden bij bpost essentieel. Er zijn op dit vlak enkele rode lijnen die niet mogen overschreden worden om de kwaliteit van onze dienstverlening te garanderen en het welzijn van ons personeel niet te beschadigen. Er gaan momenteel stemmen op voor een soort hyperflexibel oproepsysteem waarbij de werktijd van de postmannen en -vrouwen afhankelijk wordt van het werkvolume. ACOD Post staat voor duidelijke werkschema's die zekerheid bieden voor alle werknemers."

**bpost is ook actief als bank. Dat is een pijler die volgens jou behouden moet blijven?**

**Jean-Pierre Nyns:** "bpost moet haar financiële dienstverlening aan de Belgische burger blijven garanderen. ACOD Post wil dat de huidige 660 postkantoren – toegankelijkheid – een belangrijke rol blijven spelen. Burgers moeten binnen een straal van 5 km van hun woonplaats kunnen rekenen op basis post- en bankdiensten. De bank van bpost moet een vertrouwensbank

voor de burger blijven en tegelijkertijd de huidige waarden- een eenvoudige bank waar iedereen gelijk wordt behandeld- blijven aanhouden. Met andere woorden, de burgers moeten kunnen rekenen op een minimale dienstverlening bij bpost bank."

***Uiteraard kan ook een sterkere aanwezigheid op de groeiende pakjesmarkt niet ontbreken in de toekomstplannen van bpost.***

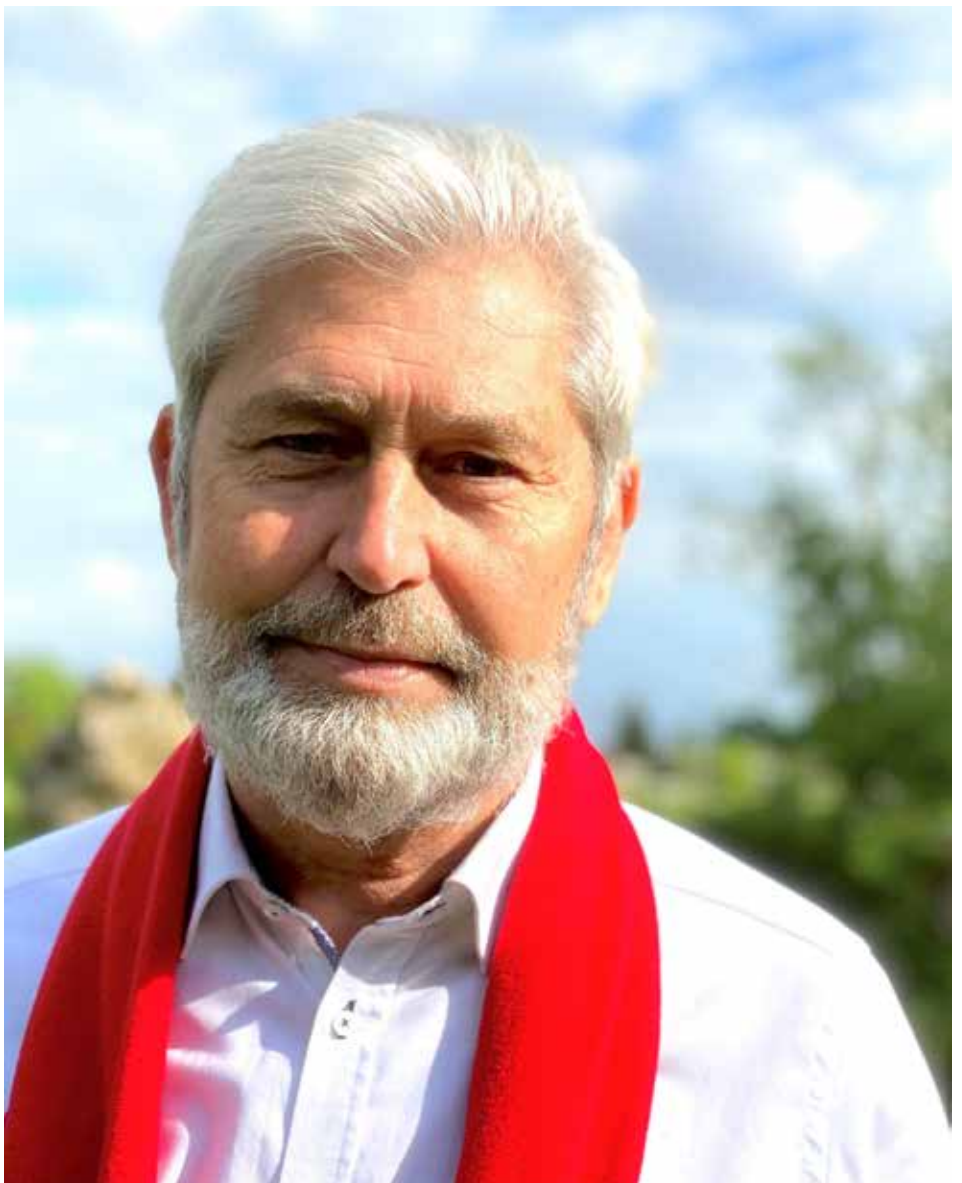
**Jean-Pierre Nyns:** "Ik pleit er al enkele jaren voor om de pakjeslevering op te nemen in de openbare dienstverlening. Dat is nodig om de asociale en vanuit ecologisch oogpunt ook niet duurzame 'race to the bottom', te stoppen."

***Waarom beschouw je ook de huis-aan-huis-levering als belangrijke pijler voor bpost?***

**Jean-Pierre Nyns:** "Ik besef dat de huis-aan-huis-levering dikwijls de oorzaak van frustratie en overlast is bij het personeel. Toch zegt mijn gezond verstand dat de boer niet al zijn eieren in dezelfde mand legt en bpost moet dat ook niet doen. Ongeadresseerd drukwerk zorgt voor werkgelegenheid en voor koopkracht bij de burgers."

***Heb je nog een goede raad voor je opvolger, je afgevaardigden, militanten en onze leden?***

**Jean-Pierre Nyns:** "Wereldwijd staat de postsector al jaren onder druk en die druk zal alleen maar toenemen. Het is onze uitdaging als vakbond om in dit kader te blijven vechten voor werkgelegenheid, een correcte verloning en goede werkomstandigheden. Als de ordewoorden er zijn om dit strijdvaardig kracht bij te zetten,



**Jean-Pierre Nyns:** "Wat betreft het personeel zijn de loon- en arbeidsvoorwaarden bij bpost essentieel. Er zijn op dit vlak enkele rode lijnen die niet mogen overschreden worden om de kwaliteit van onze dienstverlening te garanderen en het welzijn van ons personeel niet te beschadigen."

dan zal ik samen met jullie op de barricaden staan. Kijk ondertussen met een open geest naar de toekomst, leer van het verleden en neem vandaag de beslissingen die

nodig zijn. Met al mijn steun en nog meer respect, zeg ik tot ziens kameraden."

## Pensoc Het feest van de gepensioneerden

Zoals je weet, organiseert Pensoc in Wallonië en Vlaanderen jaarlijks een groot feest voor de gepensioneerden. Omwille van CoViD-19 heeft dit feest in 2020 niet kunnen plaatsvinden. Het bestuur van Pensoc heeft de hoop niet opgegeven om in 2021 wel een groot feest te kunnen organiseren.

ren. Ons doelpubliek zal op het ogenblik dat je dit leest volledig gevaccineerd zijn. Wat de maatregelen na de zomer zullen zijn, weten we vandaag uiteraard nog niet. Het bestuur van Pensoc heeft alvast een locatie in Brussel gereserveerd om op 29 oktober 2021 één groot feest, voor Vlaan-

deren en Wallonië, te kunnen organiseren. Samen met jou kijken wij daar naar uit. Vanaf 1 juli 2021 zal, voor de volgende 4 jaar, ondergetekende de voorzitter worden van Pensoc.

*Jean-Pierre Nyns*





## Voorstel voor bpost-cao 2021-2022

*Eind september vorig jaar diende het gemeenschappelijk vakbondsfront een eisenbundel in. Omwille van CoViD-19 en al zijn gevolgen, was er op dat ogenblik geen ruimte om over een definitieve cao te onderhandelen. Om jullie alle voordelen van de vorige cao 2019-2020 te kunnen blijven garanderen, hebben wij in december een aantal overgangsmaatregelen onderhandeld. Deze maatregelen heb je in Tribune van januari 2021 kunnen lezen en zijn geldig tot eind juni 2021.*

De voorbije maanden hebben de definitieve cao 2021-2022-onderhandelingen tussen bpost en de vakbonden plaatsgevonden. Eind mei 2021 werden deze cao-gesprekken voorlopig afgerond en de drie vakbonden legden vervolgens alle voorstellen aan hun militanten voor. Dat is wat ACOD Post van 4 tot 15 juni heeft gedaan.

Op het ogenblik dat jullie dit artikel lezen is de conclusie van deze raadplegingen gekend en heeft het paritair comité van juni plaatsgevonden. Waarschijnlijk zal op dit ogenblik al een vervolg bekend zijn.

Hieronder een beknopte samenvatting van wat wij aan onze leden hebben voorgesteld. Dit is de toestand bij het ter perse gaan van dit artikel.

### Meer koopkracht voor het personeel

- Per **maaltijdcheque van 8 euro verhoogt** de bijdrage van bpost met **0,25 euro** (= 55 euro per jaar meer voor wie voltijds werkt), voor **de maaltijdcheque van 5 euro** verhoogt de bijdrage met **0,125 euro**. Deze maatregel is van toepassing vanaf juli 2021.

- Vanaf december 2021 bedraagt het **eindejaarsgeschenk 40 euro**. Dit is een verhoging van 5 euro ten opzichte van de vorige cao.
- De **ecocheques** bedragen voortaan **250 euro**, wat 10 euro extra is. Deze maatregel is van toepassing vanaf 2022.
- Het forfaitair bedrag van de **eindejaarspremie** wordt verhoogd met **50 euro bruto in 2021** en nogmaals met **50 euro bruto in 2022**.
- De **ARAB-dagvergoeding stijgt met 25 %** vanaf 1 juli 2021. Afhankelijk van de buitenactiviteit is dit een stijging tussen 0,20 euro en 1,60 euro per dag.
- Ga je met de **fiets naar het werk**, dan krijg je **0,24 euro per km** vanaf juli 2021.
- Voor verplaatsingen **met de fiets tijdens het werk**, ontvang je nu ook **0,24 euro per km**. Dit vanaf juli 2021 voor iedereen die geen bedrijfs-of functiewagen heeft.
- De **bedrijfstoeelage** voor voorbereidende taken wordt met **50 % verhoogd** vanaf juli 2021.
- De chauffeurs met **rijbewijs C** krijgen een **extra toelage van 30 %** bij het uitblijven van ongevallen.
- De chauffeurs met **rijbewijs CE** krijgen een **extra toelage van 55 %** bij het uitblijven van ongevallen.
- De **productkennistoelage verhoogt met 4 %**. De Retail- of Postinfo-medewerker die voltijds werkt, krijgt zo **115 euro bruto** meer per jaar.
- **Installatie van herlaadpalen voor elektrische fietsen** in een 50-tal werklocaties. **Gratis** te gebruiken door iedereen.
- Er komt een analyse van **fietsleasing** ten voordele van het personeel.
- Voor het kalenderjaar **2021** werd de **niet-recurrente bonus** afgedwongen en bpost engageert zich om de voorwaarden van de

- niet-recurrente bonus voor 2022 met de vakbonden te bespreken.
- Een **eenmalige aanwervingspremie voor nieuwe chauffeurs C en CE van 200 euro bruto** (vanaf 1 april 2021 en na drie maanden prestaties).
- Het loon van de hulppostmannen blijft mee evolueren met de index.

### Meer welzijn voor het personeel

- **1 extra-wettelijke verlofdag** voor **hulppostbodes** met **minder dan 3 jaar bedrijfsanciënniteit** en die voltijds werken.
- **Bijkomend een extra-wettelijke verlofdag** voor **hulppostbodes** met **meer dan drie jaar bedrijfsanciënniteit** en die voltijds werken.
- Een nieuwe aanpak voor **aangepast werk** wordt voorbereid in een werkgroep. Het proces wordt opnieuw herbekeken en bepaald rond de organisatie, toekenning, duur en budget van aangepast werk.
- De **procedure** wordt eenvoudiger en **soepeler** voor medewerkers die **ernstig ziek** worden. Een van deze versoepelingen is dat de ziekte op de lijst met erkende ernstige ziektes en gebreken staat **of** de autonomie van de zieke medewerker sterk verminderd is.
- De mogelijkheden voor **geleidelijke werkhervatting (deeltijds werk)** om medische redenen worden **uitgebreid en aangepast**.
- Bij een **definitieve medische ongeschiktheid** om een functie te hervatten, wordt de **functie vacant** verklaard.
- Een statutair personeelslid met loopbaanonderbreking die tijdens deze loopbaanonderbreking ziek wordt, ontvangt wanneer hij in disponibiliteit valt, een wachtgeld dat overeenstemt met 75 % van zijn deeltijds loon. Zonder impact op het recht op pensioen.

- Er komen nieuwe typedocumenten voor personeelsleden die het slachtoffer werden van agressie om de procedure voor de juridische bijstand beter te laten verlopen.
- Personeelsleden die **vier dagen per week** telewerken, krijgen een extern **scherm van 24 inch**. Wie regelmatig **thuis werkt** kan tegen **goedkope** prijzen **materiaal kopen**.
- bpost blijft bij haar engagement dat ze alles in het werk stelt om de werkoverlast te beperken en om de personeelsleden toe te laten hun inhaalrust te nemen.

### Een toekomst voor het personeel

- De bestaande **eindeloopbaanregelingen** worden **verlengd** tot 31 december 2022.
- Vereenvoudiging van de betalingen voor een **maximale garantie** op de **werkbonus**.
- Het **huidig schoonmaakpersoneel** blijft **bpost-personeel**. Enkel de operationele leiding wordt uitbesteed aan een externe partner. We volgen dit mee op.
- Een dialoog wordt opgestart m.b.t. informatie rond de bpost-dochtermaatschappijen.
- **Geen naakte ontslagen** tijdens de duur van de cao.
- Er komen **investeringen** in de infrastructuur van **IMC's** en een **aantal kantoren**.
- bpost verbindt er zich toe om, rekening houdend met de economische evolutie, de **tewerkstelling** van de huidige personeelsleden in de **vijf sorteercentra** maximaal **te vrijwaren**.
- **Afschaffing** van de **benaming 'hulppostman'**. Een voorstel de nieuwe benaming en personeelscategorie wordt verwacht tegen september 2021.

Jean-Pierre Nyns

# Dankzij jullie blijft ACOD Post de grootste en de sterkste vakbond bij bpost!

**ACOD Post op het voorblad van Tribune!**  
**Daar is een goede reden voor. De kanselarij van de Eerste Minister heeft ons immers laten weten dat de familie ACOD Post – CGSP Poste de grootste vakbond bij bpost blijft. Dat wil zeggen dat wij aan de onderhandelingstafel de meeste afgevaardigden hebben en dat wij bijgevoel de sterkste vakbond blijven.**

In private ondernemingen met meer dan 50 werknemers worden om de vier jaar sociale verkiezingen georganiseerd. Gezien bpost een overheidsbedrijf is, organiseert de Eerste Minister om de zes jaar een telling van het aantal leden bij de representatieve vakbonden. Op basis daarvan wordt het aantal mandaten in het paritair

comité van bpost toegewezen. Wij vullen deze mandaten in tijdens ons 4-jaarlijks congres.

Met deze cover en met het pamflet dat ondertussen op het terrein verschenen is, bedanken we onze militanten en leden nog eens extra. Dat doen we niet door op het voorblad een prachtige retro brievenbus te tonen, maar wel door een duidelijke link naar een duurzame en milieuvriendelijke toekomst te maken. Wij zijn immers progressief en wij denken vooruit.

Bedankt kameraden!

Jean-Pierre Nyns





## Actisoc Tussenkost kindervakanties en geboortepremie

**De Sociale Dienst Actisoc van bpost voorziet in een tussenkost van 75 euro in de kosten van een kindervakantie. Alle statutairen, baremiek contractuele personeelsleden en hulppostmannen in actieve dienst, op voorwaarde dat zij ononderbroken één jaar in dienst zijn, kunnen hiervan genieten. De tussenkost geldt voor kinderen van 3 tot 18 jaar die deelnemen aan een kindervakantie met minstens vier overnachtingen, georganiseerd door een erkende organisatie en dit binnen de schoolvakanties.**

Bezorg een attest ('Aanvraag tussenkost kindervakanties'), volledig ingevuld, binnen de zes maanden na het verblijf, aan de Sociale Dienst (Actisoc – Kindervakanties – 1105 Brussel). Jaarlijks kan er per kind één tussenkost worden gevraagd. Het

in te vullen attest is beschikbaar op het intranet of kan worden verkregen bij uw plaatselijke militant of gewestelijk secretaris ACOD Post.

Op de laatste raad van bestuur van Actisoc op 27 mei 2021 werd beslist om de geboortepremie eveneens open te stellen voor de niet-baremiek contractuelen tot en met niveau 1 (band 1) vanaf 1 juli 2021. Vanaf deze datum kunnen zij een aanvraag indienen voor een kind niet ouder dan 12 maanden, volgens de bestaande procedure en reglementering (bijvoegen geboorteakte...). Ter verduidelijking: er worden enkel aanvragen aanvaard voor geboortes vanaf 27 mei 2021.

Ook voor de andere tegemoetkomingen

van Actisoc kan je steeds terecht bij je gewestelijk secretaris ACOD Post of rechtstreeks bij Actisoc via [infosoc@bpost.be](mailto:infosoc@bpost.be), of per post aan Actisoc, 1105 Brussel of telefonisch op nummer 02 276 82 82.

*Jean-Pierre Nyns*



# Wachten op duidelijk interprofessioneel onderhandelingskader

*Er werd geen consensus bereikt tussen de nationale sociale gesprekspartners over de zogenaamde loonmarge die een basis had kunnen leggen voor de opstart van sectorale onderhandelingen. Er werd wel verder onderhandeld over het minimumloon, eindeloopbaan, overuren en pensioenen.*

## Koopkracht

De door de werkgevers voorgestelde maximale koopkrachtverhoging in de periode 2021-2022 van 0,4 %, aangevuld met een eenmalige premie van maximum 500 euro, werd immers als onvoldoende onthaald door werknemers. Bovendien bevatte hun voorstel te weinig zekerheden dat zelfs deze beperkte verhoging voor alle betrokkenen van toepassing zou worden. De federale regering zou hierover een beslissing kunnen nemen, gezien er dus geen klassiek Interprofessioneel Akkoord tot stand kwam. Zij heeft wel reeds bevestigd dat de geadviseerde welvaartsenveloppe zal verdeeld worden, hetgeen de werkgevers opnieuw gekoppeld hadden aan de loononderhandelingen.

## Overige onderhandelings thema's

Er werd in juni ook intensief onderhandeld op nationaal interprofessioneel niveau over vier andere dossiers. De hierbij betrokken partijen hebben getracht tot een compromis te komen, dat kan voorgelegd worden aan de federale regering zodat deze dit ook mee kan doen realiseren. Als krachtlijnen bevat het een wezenlijke verhoging van het interprofessioneel minimumloon in vier stappen, eindeloopbaanmaatregelen, een aantal tijdelijke maatregelen inzake overuren en een aanpassing van de termijnen voor de harmonisering van de aanvullende pensioenen van arbeiders en bedienden. Zoals iedereen wel kan vaststellen, bevat een dergelijk compromis sociale vooruitgang voor werknemers, maar ook werkgeverseisen die hun eigen agenda op dat vlak verder invullen.

## Eindeloopbaan

De thema's die rechtstreeks ook in de sector Gas en Elektriciteit een impact kunnen hebben, zijn eindeloopbaan en overuren. Indien de opgenomen eindeloopbaanmaatregelen tot stand zouden komen, de Nationale Arbeidsraad hierover een nieuwe Collectieve Arbeidsovereenkomst kan opmaken én op basis hiervan een sectorale cao tot stand komt, dan zou ook in onze sector het volgend systeem van landingsbanen in voege kunnen treden tot en met juni 2023: 1/5de en 1/2de loopbaanonderbreking via tijdskrediet met RVA-toeslag vanaf 55 jaar. Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT, het vroegere brugpensioen) wordt normaal gezien niet toegepast in onze sector.



## Overuren

Tijdelijk zouden in 2021 en 2022 tot 120 bijkomende zogenaamde 'relance-(over)uren' kunnen gepresteerd worden, waarbij geen recuperatie of overloontoeslag moet toegekend worden. Bovendien worden deze niet meegerekend voor de arbeidsduur en geven ze meerdere fiscale voordelen met ook een verdere uitholling van de sociale zekerheid als gevolg. Er is ook nog sprake van een tijdelijke verlenging van het fiscaal gunstregime voor gewone (vrijwillige) overuren.

## ACOD Gazelco staat klaar

Al deze maatregelen kunnen tot stand komen indien alle daarvoor nodige verdere stappen gezet kunnen worden, hetgeen nog geen zekerheid is. ACOD Gazelco herhaalt dat er geen sectorale onderhandelingen zullen starten vooraleer een duidelijk kader tot stand gekomen is waarbinnen kan onderhandeld worden. Naast het zeer belangrijke dossier over de toekomst van de elektriciteitsproductie zal ook dit intensieve besprekingen opleveren, met telkens de verhoogde resultaten als doel.

*Jan Van Wijngaerden*



foto - Belga - Frederik Ureel

## Brussels Airport Company Graden bij FES bereiken het vlampunt

***Het voorstel van BAC om een nieuw gradensysteem in te voeren bij de luchthavenbrandweer van Brussels Airport is een zoveelste deuk in de sociale dialoog. Zonder voorafgaand overleg, zonder akkoord met de vakbonden, werden schouderstukken met de graden erop uitgedeeld aan de brandweermannen. BAC argumenteert onder andere dat de zone zou vragen om herkenbaarheid tijdens de interventies. In het BNIP (Bijzondere Nood- en Interventieplan) zijn nochtans schouderstukken met groene streep op de werkkledij en verschillende kleuren van helmen opgenomen. Bovendien staat de expertise duidelijk vermeld op de achterkant van de interventiejassen.***

De herkenbaarheid van de luchtvaartbrandweermannen bij interventies kan misschien wel beter, maar moet in het kader van de expertise van FES worden gezien. Dezelfde onderscheidingen als in de zone brengen volgens de ACOD de veiligheid alleen maar in gevaar. Het zou eerder voor chaos dan voor structuur zorgen, iets wat tijdens interventies kan worden gemist als kiespijn. Toch beweert het verantwoordelijk directielid een voldoende mandaat te hebben om door te zetten.

De ACOD betreurt deze gang van zaken en adviseert de brandweermannen dan ook om die schouderstukken niet te dragen zolang er geen akkoord is met de vakbonden. Het spreekt voor zich dat alle collega's die ervoor kiezen om deze niet te dragen daarin gesteund zullen worden door de ACOD.

Annuska Keersebilck

## Proximus Nieuws uit het Paritair Comité

### Compensatiemodel IT-incidenten - Uitzonderlijke situaties

Het IT-compensatiemodel vertaalt de impact van IT-incidenten van algemene aard die zich in de loop van een kwartaal hebben voorgedaan in correcties van de verkoopresultaten voor medewerkers van DSC en DIR. Een alternatief berekeningsmodel op basis van de duur van incidenten liet zeer vergelijkbare resultaten zien voor de impact van IT-problemen op de gebruikers en mogelijke correcties op de verkoopresultaten. Op basis van deze redenering werd het oorspronkelijke compensatiemodel, waarin het principe van de 'uitzonderlijke situatie' was toegevoegd, gevalideerd als het referentiemodel voor het bepalen van de IT-impact op de betrokken medewerkers.

Om een goed begrip van dit model te waarborgen is in een betere communicatie voorzien, zowel via de IT-spocs van DSC en de DOF squad teams van DIR, als via Clix en WAP+. De medewerkers zullen ook maandelijks een overzicht ontvangen van de incidenten en hun score, om de transparantie van de mogelijke compensatie op verkoopresultaten te verhogen.

De ACOD heeft dit dossier goedgekeurd omdat het een verbetering is ten opzichte van het vorige model. Echter, we steken niet onder stoelen of banken dat we op meer hadden gehoopt, nog meer inspraak en nog meer betrokkenheid van de medewerkers, ook al is er in een ideale wereld geen compensatie nodig. De ACOD noteert alvast dat IT een van de hoogste prioriteiten is voor de directie en dat ze dit in PERT-modus opvolgt. We kijken dan ook uit naar de audit van de IT-infrastructuur die het management hopelijk in staat zal stellen om de stabiliteit te garanderen en om zo ook de werkkwaliteit van de medewerkers te verbeteren en de negatieve impact op hun verloning weg te werken.

### Merit 2021

In het kader van de jaarlijkse merit-oefening werd een merit-budget toegewezen voor de populatie M1/V1, M2/V2, M3/V3 en M4/V4, alsook voor de medewerkers van V5 en V6. Op basis van dat budget wordt het meritpunt 2021 als volgt gewaardeerd: 26 euro voor de M1/V1, 31 euro voor de M2/V2, 30 euro voor de M3/V3, 40 euro voor de M4/V4, 38 euro voor de V5 en 36 euro voor de V6.

### Steam: voortzetting en uitbreiding piloot

Medio vorig jaar werd binnen CUO-CSC het project Steam opgestart met de creatie van multidisciplinaire teams die, via het concept van werken in cirkels, de verschillende klantensegmenten bedienen. Er werden toen drie pilootcirkels opgestart: cirkel 1 RES High-end, cirkel 2 EBU Technical Accounted en cirkel 3 SE High-End.

Het management wenste, weliswaar via een infodossier, de piloot-



tfase zowel voort te zetten als uit te breiden. Zo wordt de bestaande EBU Technical Accountant-cirkel vervolledigd met ICT Service Desk-teams en komt er een uitbreiding met een nieuw klantensegment SMB (Small & Medium Business) waarvoor drie cirkels opgestart worden na de zomervakantie.

De ACOD betreurt het feit dat de voortzetting en uitbreiding van de piloot als een infodossier werd voorgesteld en rekent voor de verdere uitrol dan ook op een constructieve samenwerking met het management, in het bijzonder via de Steam-werkgroep die in het leven werd geroepen.

### Voorstel maatregelen bij CUO/ACN in geval van hittegolf

Als er een hittegolf wordt aangekondigd, kan de Director van ACN beslissen om de lassers, technicus-lassers en helpers op vrijwillige basis hun vacatie te laten starten om 7 uur. Zowel de betrokken doelgroep als de vakbonden worden hiervan minstens 24 uur vooraf per mail geïnformeerd. Deze maatregel wordt gekaderd binnen de regeling voor de tijdelijke aanpassing van het uurrooster op vraag van het personeelslid en zoals beschreven in de collectieve overeenkomst 2019-2020. Daarnaast blijven de maatregelen die moeten genomen worden bij grote hitte, zoals door CPP gecommuniceerd, van toepassing.

De ACOD keurde het dossier goed en is tevreden dat er nu een structurele oplossing is om tegemoet te komen aan een bijna jaarlijks terugkerende problematiek. We zijn immers bezorgd over het welzijn van de medewerkers. Toch hebben we op het paritair comité verklaard teleurgesteld te zijn door de verwijzing in dit dossier naar de collectieve overeenkomst 2019-2020. Volgens de ACOD is dit niet in lijn met de geest van de artikelen die bedoeld zijn om een tijdelijke verschuiving van een vacatie mogelijk te maken op verzoek van een medewerker in uitzonderlijke omstandigheden zoals bv. een ziek gezinslid of een ziekenhuisopname. In dat principe zit een evenwicht: het personeelslid krijgt flexibiliteit voor de start van zijn/haar vacatie in ruil voor het afzien van een vergoeding voor die verschuiving. Het HR-management verklaarde nota te nemen van deze opmerking en zal dit intern verder opnemen.

Annuska Keersebilck



foto - Edison McCullen

**De zomervakantie staat voor de deur. Samen met alle medewerkers en militanten van onze sector wens ik jullie dan ook een fijne en deugddoende vakantie toe. Maak er, ondanks corona, een mooie tijd van!**



### Gevangenissen

# Van eenzijdige blik op stakingen naar constructieve dialoog

**Op 31 mei heeft het kabinet Justitie tijdens een HOC voor het eerst sinds begin 2020 met de vakbonden van het gevangeniswezen overlegd over de toepassing van de wet op de minimale dienstverlening.**

Van de centrale administratie hadden de vakbonden een document ontvangen met daarin verschillende tabellen, o.a. over de mate waarin op stakingsdagen voldaan was aan de modelplannen die begin 2020 opgelegd werden door het kabinet van Koen Geens, maar ook over de mate waarin het regime voor gedetineerden dat gerespecteerd moet blijven op een stakingsdag, kon gerealiseerd worden. Er werd onderscheid gemaakt tussen interprofessionele en nationale stakingen, lokale stakingen, stakingen van meer dan één dag, meer dan twee dagen enz. Jammer genoeg ontbraken in het document zo veel essentiële data (resultaten per datum waarop gestaakt werd; resultaten per inrichting die gestaakt had; welk aspect van het regime wel/niet gerespec-

teerd werd...) dat het document onmogelijk kon gebruikt worden om te beoordelen of de toepassing van de wet op de minimale dienstverlening verloopt zoals beoogd, of dat er bijsturingen nodig zijn. Eerlijk gezegd hadden we niet anders verwacht dan een gebrekkig document, waaruit je kan afleiden wat je wil, afhankelijk van de bril waardoor je kijkt. We weten dat de DG (die auteur is van de wet op de minimale dienstverlening, toen hij nog in het koekoeksnest van Koen Geens verbleef) niet liever zou doen dan het stakingsrecht van het personeel in de gevangenissen verder aantasten, op basis van de vage en interpretatieve cijfertjes.

### Constructieve dialoog

Wij stelden tal van vragen, maar maakten aan het kabinet Justitie vooral duidelijk dat wij de evaluatie van zoiets belangrijk als het stakingsrecht van het personeel (want daarover gaat het!) alleen maar willen zien gebeuren met volledige en juiste data. Het kabinet Justitie had begrip voor onze

bezwaren en gaf na een lang gesprek over en weer, waarin de DG stelde in de nodige data te zullen voorzien, toe aan de vraag van de ACOD om na de zomerperiode terug aan tafel te zitten over de evaluatie. Het kabinet Justitie van zijn kant gaf aan niet de intentie te hebben om het stakingsrecht van het personeel in de gevangenissen verder aan te tasten. Het maakte zich wel zorgen over enkele precaire situaties die zich hadden voorgedaan door spontane arbeidsonderbrekingen in sommige gevangenissen. In enkele gevallen kon de veiligheid van de personen die nog in het gebouw verbleven niet gegarandeerd worden. Om dit in te toekomst te vermijden, wil men goede afspraken maken, die in een charter opgenomen worden waaraan zowel het kabinet, de centrale administratie en de vakbonden (het personeel dus) zich moeten houden.

### Standaardprocedure na een kritiek incident

De ACOD engageerde zich om tegen de

zomer een reeks punten te formuleren die kunnen bijdragen tot een gezondere sociale dialoog in de gevangenissen en die kunnen helpen vermijden dat er spontane arbeidsonderbrekingen (nodig) zijn om te komen tot veilige arbeidsomstandigheden, met respect voor de werkbalans van het personeel. Een van die zaken kan het correct toepassen zijn van een document dat de ACOD al enkele jaren vraagt en dat nu door het kabinet Justitie eindelijk (in een eerste versie) op de agenda van het sociaal overleg geplaatst werd, namelijk het document 'standaardprocedure na een kritiek incident'.

Dit document bepaalt wat als een 'kritiek incident' gezien hoort te worden en hoe er in vier fasen moet gereageerd worden door de directie en het hoger middenkader binnen de bewaking. Doel is om zo snel mogelijk het incident te verhelpen, terug te keren tot 'rust' en dan via bevraging en overleg te bekijken wat nodig is aangaande slachtofferhulp, wat mogelijk is qua werking, wat tijdelijk moet stilgelegd worden, maar ook wat nodig is qua infrastructuur in het geval dat daar het probleem ligt.

De ACOD vindt dit draaiboek een zeer nuttig document als het met zich meebrengt dat het woord 'standaardprocedure' betekent dat de stipte toepassing ervan verplicht is en wanneer directeurs het vertrouwen genieten van de hogere overheid om autonoom snel te kunnen beslissen over wat tijdelijk moet aangepast worden in de werking. Het kan niet de bedoeling zijn dat op het moment dat een kritiek incident zich voordoet men telkens de directe lijn naar Brussel moet gebruiken om toestemming te krijgen van een 'schoolmeesterke'. Dat men genomen beslissingen achteraf moet motiveren, lijkt ons logisch, maar op het ogenblik dat een kritiek incident gaande is, hoort de focus op dat incident te liggen en nergens anders.

De eerste versie van het document zal aangepast worden op basis van opmerkingen van de vakbonden. Het doel is vlak voor de zomer te komen tot een werkbaar document dat gedragen, gerespecteerd en toegepast wordt. Dit om te vermijden dat spontane en/of emotionele acties een bestaansreden blijven hebben en de evaluatie van de wet op de minimale dienstverlening verder hypothekeren.

Robby De Kaey



## Gevangenissen Eindelijk zicht op nieuw kledij-akkoord voor penitentiair personeel

**Vorig jaar na de zomerperiode konden wij al aankondigen dat de ACOD een voorstel had ingediend om op een heel andere manier te voorzien in de nodige uniformkledij voor het personeel in de gevangenissen. Sinds het aantreden van het kabinet Van Quickenborne hebben we enkele informele gesprekken gehad, die leidden tot een voorstel dat nu door het kabinet ter goedkeuring ingediend werd bij de Inspecteur van Financiën (IF) en bij de FOD Budget en Beheerscontrole.**

Als deze beide instanties goedkeuring geven, zal ook Ambtenarenzaken betrokken worden en wordt het voorstel aan de ministerraad overgemaakt. Wanneer ook daar de lichten op groen staan, wordt in september gestart met de formele onderhandelingen. Omdat hetgeen op dit ogenblik informeel bereikt werd voor 100 % overeenstemt het voorstel van de ACOD en – eerlijk gezegd – eigenlijk nog iets beter is, zullen de formele onderhandelingen waarschijnlijk geen al te grote hindernis vormen.

### Wat houdt het voorstel in?

- Het verschil met wat de ACOD voorgesteld had zit in de bovenkleding (polo, hemd, trui en fleece) die door de werkgever zal blijven geleverd worden. Voor de

DG was de uniformiteit van de bovenkleding essentieel en gezien de levering van deze stukken nooit problematisch verliep, was dit voor ons geen issue. Belangrijk om te vermelden, is dat de kwaliteit van deze kledingstukken op het niveau van deze van de politie zal gebracht worden en dat bijvoorbeeld graad en identificatie van het personeelslid net als bij de politie met een velcro patch op de borst zal aangebracht worden. De ACOD heeft ook met succes gepleit om het respect voor de privacy van het personeel te verbeteren door het personeel anders te identificeren dan nu het geval is. Ook dat is belangrijk.

- Voor nieuwe personeelsleden is het de bedoeling te voorzien in een basisuitzet van 10 stuks bovenkleding: 1 vest (fleece), 1 pull, 4 stuks korte mouwen, 4 stuks lange mouwen. Deze nieuwe basisuitzet zullen alle personeelsleden die op dit ogenblik in dienst zijn ontvangen in het voorjaar van 2022. Dit initiatief van de voorzitter van het HOC, Eva De Koninck, werd door ons zeker geapprecieerd.

- Jaarlijks zouden 5 stuks bovenkleding (vrij te kiezen) kunnen vernieuwd worden en afwezigheden zullen een impact hebben op het aantal stuks dat men kan bestellen.
- Jaarlijks zou er ook een kledijvergoeding (290 euro) komen, waarmee men schoe-

nen, broeken en jassen zelf moet aankopen. Deze stuks moeten binnen een 'dresscode' blijven, maar het zal (eindelijk!) gedaan zijn met het nemen van maten en jaren te wachten op de levering. Ook hier geldt dat afwezigheden een impact hebben op de kledijvergoeding, die betaald wordt in twee schijven (begin van het jaar en aan het einde van de zomer).

### Hoop doet leven

Dit voorstel zorgt ervoor dat de kwaliteit van de kledij erop vooruit gaat, de privacy van het personeel beter zal gerespecteerd worden, men zelf zaken kan kopen en er dus geen nieuwe achterstand gecreëerd wordt.

Over die achterstand (2 miljoen euro) hebben we het uiteraard ook gehad. Het is de intentie om zoals door ons geëist de puntenwaarde te berekenen van alle stuks die op datum van 31 december 2020 achterstallig zijn. Deze puntenwaarde zal vervolgens dienen als basis om een eenmalige kledijvergoeding (a rato van de kledij die het personeelslid niet heeft ontvangen) uit te betalen aan iedereen die nog stuks tegoed heeft van de werkgever. Zoals gezegd moet het voorstel nu eerst een parcours afleggen vooraleer het op tafel komt ter onderhandeling. Dan geven we een nieuwe update van dit dossier dat al jarenlang aansleept.

*Robby De Kaey*

## Online onderhandelen: niet vanzelfsprekend!

**Iedereen kent het ondertussen al: vergaderen of onderhandelen zonder fysieke aanwezigheid. Iedereen zit in zijn eigen hokje al dan niet met een mooie achtergrond. In de praktijk blijkt online onderhandelen echter best lastig.**

Deelnemers praten door elkaar of er vallen pijnlijke stiltes. Wanneer we elkaar in het echt zien, gebruiken we alle beschikbare signalen om te bepalen wie wanneer praat. Als je in een groep een vraag stelt, kijk je diegene aan. Of ademt alvast in, waardoor anderen weten dat je iets wilt zeggen. Laat ons zeggen dat non verbale communicatie van essentieel belang is. Zonder dat we het doorhebben zijn we ingesteld op dat soort signalen, maar die vallen in online vergaderingen allemaal weg.

Iedereen heeft waarschijnlijk ook al meegemaakt dat er personen tijdens online vergadering denken dat ze in een 'one-man-show' zitten. Sommigen onderhandelaars van de overheid maken daar misbruik van en grijpen niet in en laten de monologen maar ze gang gaan. Plotseling is de tijd op, of iedereen krijgt er genoeg van en geven het op. Belangrijke onderhandelingen (bv. sectorcomités) worden door bepaalde overheidsdiensten misbruikt om bepaalde moeilijke thema/beslissingen erdoor te jagen. Dit zijn niet langer onderhandelingen, maar wel 'mededelingsvergaderingen'.

Een andere variant is het hybride systeem waar sommigen fysiek aanwezig zijn en andere via de pc. Ook hier stoten we op dezelfde problemen, waarbij technische mankementen niet zelden voor een kink in de kabel zorgen. Bovendien worden de tussenkomsten van deelnemers op afstand minder serieus genomen. Eigenaardig, maar wel de realiteit. Dus ook hier moet men met argusogen dergelijke organisaties van sociaal overleg bekijken.

We moeten de dynamiek van echte fysieke onderhandelingen zeer dringend opnieuw leven inblazen. Uiteraard wanneer de CoViD-19-cijfers het toelaten zullen we echt op onze strepen moeten staan om belangrijke overleggen, onderhandelingen fysiek te laten plaats vinden, zodanig we ons werk als representatieve vakbond kunnen uitvoeren en wegen op het overleg en de onderhandelingen.

*Kurt Sissau, Tony Six*







foto - België - Joris Janssens

## Defensie Werken bij het leger wordt aantrekkelijker!

**Op 26 maart bereikten de vakbonden en de staf van Defensie een akkoord over de basisprincipes en de weddetabellen. Dit akkoord moest nog uitgeschreven worden in teksten voor het ontwerp van Koninklijk Besluit (OKB). Over de teksten van het OKB werd op 30 april 2021 onderhandeld en er is een akkoord bereikt met de overheid.**

Het dossier zal via de MOD worden voorgelegd aan de Inspecteur Financiën, de minister van Budget en de minister van Openbaar Ambt om finaal groen licht te krijgen. Wij hopen dat er onderweg niet te veel obstakels zullen zijn, opdat de inwerkingtreding kan plaatsvinden op 1 januari 2022 voor een eerste, gedeeltelijke loonsverhoging. In januari 2024 zal de maximale aanpassing afgerond zijn. Wij zijn uitermate tevreden dat er - na de belofte in 2003 om de wedde van de militair marktconform te maken - eindelijk een minister is die hiervan een prioriteit heeft gemaakt. Na 20 jaar geduldig wachten,

krijgen de militairen een welverdiende loonsverhoging.

### Verhoging van bepaalde toelagen 1850<sup>ste</sup>

Over dit dossier werd onderhandeld op 30 augustus 2020 onder de noemer 'conversie van 1850 naar 1618', maar het werd door de toenmalige minister van Openbaar Ambt geblokkeerd omdat er gevreesd werd dat het overige overheidspersoneel ook een herziening zou aanvragen. Dit leek ons een vreemde redenering omdat 1850<sup>ste</sup> gebaseerd is op een 40-urenweek terwijl men bij Defensie al jaren werkt in een 38-urenweek en de conversie naar 1618 rechtvaardig was. Het tegenvoorstel was de teller aanpassen zodat de vooropgestelde verhoging met 15 % toch kon worden toegekend.

Op 26 juni 2021 werd dit dossier opnieuw op tafel gelegd en goedgekeurd. Wij zijn verheugd dat dit opnieuw zal bijdragen tot de verhoging van de koopkracht, maar

betreuren dat het verhogen van de teller voor de uitbetaling van de overuren niet bespreekbaar was.

### Maaltijdcheques

Op 15 mei 2020 werd over dit dossier voor de eerste keer onderhandeld. De waarde van de maaltijdcheque bedroeg toen 8 euro. Dit werd in een latere fase geblokkeerd door de minister van Openbaar Ambt omdat die waarde te hoog zou liggen.

De minister van Defensie heeft de maaltijdcheques opgenomen in haar POP-plan (People Our Priority). Daarom kwam het thema weer aan bod op 26 mei 2021. De waarde van een elektronische maaltijdcheque zal 6 euro bedragen en vanaf het tweede semester toegekend worden.

*Robby Huysmans, Tony Six*



## Rechterlijke orde Telewerk wordt mogelijk vanaf 1 juli 2021

***In het februarinummer van Tribune (77.02) las je dat er eindelijk een akkoord werd bereikt over het koninklijk besluit dat telewerk binnen de rechterlijke orde mogelijk zou maken. Nu heeft die beslissing ook een praktische invulling gekregen.***

Op 16 december 2020 werd over de inhoud van het KB een unaniem akkoord bereikt met de verschillende vakbonden. Omdat er op dat moment nog geen enkele wettelijke grondslag was om het KB tot uitvoering te brengen, deed de regering hiervoor het nodige. Pas na het tot stand komen van een wettelijke regeling kon de laatste fase in gang gezet worden, namelijk de onderhandelingen over de omzendbrief die de uitvoeringsmodaliteiten van het KB zouden regelen. Op 2 juni 2021 werd ook over de inhoud van dat document een unaniem akkoord bereikt.

### Wie zal kunnen telewerken?

Telewerk is van toepassing op contractuelen, mandaathouders, stagiairs en statutairen.

### Wie kan niet telewerken?

Telewerk is uitgesloten voor volgende functies en/of taken.

- Een functie waarbij de aanwezigheid op het werk noodzakelijk is (onthaalfunctie, poetsvrouw, medewerker toezicht en beheer...).

- Elke functie of taak waarvan de gebruikelijke uitoefening het gebruik van de roerende en/of onroerende infrastructuur van de rechterlijke orde vereist (telefonisten...).
- Een functie of taak waarbij niet in voldoende IT-infrastructuur kan worden voorzien buiten de gebouwen van de rechterlijke orde.
- Een taak waarbij de inhoud geen telewerk toelaat omdat de basismaterie de dienst niet mag verlaten (vertrouwelijke dossiers, overtuigingsstukken...).

### Wat is telewerk?

Telewerk houdt in dat je met behulp van informatietechnologie thuis kan werken of op een plaats naar keuze. Je kan vrijwillig kiezen of je al dan niet telewerkt, maar de werkgever is niet verplicht om het telewerk toe te staan.

Je kan op een vaste dag (regelmatig telewerk, voor deze vorm van telewerk is er een maandelijkse vergoeding) of occasioneel telewerk verrichten. Occasioneel telewerken kan voor een bepaalde periode zijn of voor een specifiek werk. Voor deze vorm van telewerk is er geen vergoeding.

### Wie beslist of telewerk mogelijk is?

Het directiecomité beslist of telewerk in de organisatie mogelijk



is. Het systeem dat zal toegepast worden in een bepaalde dienst moet vóór de invoering voorgelegd worden voor overleg aan het bevoegde basisoverlegcomité.

## Hoeveel dagen zal je kunnen telewerken?

Het telewerk mag op jaarbasis niet meer dan drie vijfden van de arbeidsregeling beslaan. Dit betekent dus dat je bijvoorbeeld wekelijks maximaal drie dagen telewerk mag verrichten als je full-time in dienst bent. Maar het mag ook anders ingedeeld worden, zolang de drie-vijfden-regeling op jaarbasis gerespecteerd blijft. Het directiecomité kan dus ook een lager maximum vastleggen.

## Werkomstandigheden

Telewerk verandert in principe niets aan de huidige werkomstandigheden, behalve de werkplek. De werkplek moet een snelle internetverbinding hebben en kan niet georganiseerd worden in een publieke ruimte, gelet op het feit dat de werknemer gebonden is aan bepaalde rechten en plichten die werden opgenomen in de deontologische code van de ambtenaar. Je rechten en plichten als werknemer van de overheid blijven dus dezelfde, of je nu thuis werkt of niet. De volgende zaken blijven dus onveranderd:

- de werktijd
- de mogelijkheden voor opleidingen
- de loopbaanontwikkeling
- de verloning
- de verlofregeling
- het ziekteverlof/arbeidsongeval.

Elke telewerker kan ook controle krijgen van de interne preventiedienst die nagaat of de maatregelen inzake veiligheid en gezondheid op de werkplek nageleefd worden. Je kan zelf een inspectiebezoek van de bevoegde diensten aanvragen. Dit kan zelfs via een online videogesprek.

## Hoe zal dit verlopen in de praktijk?

Voor de ICT- en andere communicatiematerialen stelt de werkgever de benodigde apparatuur ter beschikking. Het is geenszins de bedoeling dat dit materiaal wordt gebruikt voor privédoeleinden.

## Hoe zal de aanvraag voor telewerk gebeuren?

- Voor de invoering van het telewerk, sluit je met de werkgever een schriftelijk akkoord.
- De toepassing van het telewerk binnen de rechterlijke orde is voorzien vanaf 1 juli 2021.
- Belangrijk te weten is dat de startdatum per entiteit afhankelijk is van de datum waarop het systeem van telewerk werd goedgekeurd door het bevoegde basisoverlegcomité. Pas vanaf dan kan het telewerk bij de betrokken entiteit worden ingevoerd en kan ook de vergoeding van 20 euro per maand worden uitbetaald aan de personeelsleden die de keuze maken om te telewerken.
- Er werd overeengekomen dat iedere entiteit (waar telewerk zal mogelijk zijn) uiterlijk op 1 maart 2022 zal kunnen van start gaan.

ACOD dringt erop aan dat de directiecomités tijdig en met respect voor de regelgeving van het KB en de omzendbrief tijdig de voorstellen richten aan het BOC (basisoverlegcomité). Wij zullen er dan ook op toezien dat er correct en uniform wordt gehandeld tegenover de totaliteit van het gerechtspersoneel.

*Ella Neirinck*

# Nieuwe delegatie ACOD/CGSP bij FOD Binnenlandse Zaken

***Door de coronacrisis was het onmogelijk onze nieuwe delegatie van ACOD samen te stellen maar op 4 juni is het uiteindelijk toch gelukt. Jean-Yves Marchal (FR) wordt onze nieuwe voorzitter, Niels Jacobs (NL) en Claude Ravet (FR) onze vicevoorzitters.***

Er staat enorm veel te gebeuren bij de FOD Binnenlandse Zaken. Enerzijds is de

toepassing van alle continudiensten binnen 'persopoint' gepland op 1 januari 2022. De ACOD heeft al aangekondigd dat dit niet zonder slag of stoot zal gebeuren. Anderzijds blijft er het eeuwige gevecht om de tekorten aan personeel blijvend op de agenda te plaatsen, bijvoorbeeld voor de noodcentrales en de civiele veiligheid. De diversiteit binnen het departement maakt het er niet gemakkelijker op.

We zullen samen met de nieuwe ploeg alle dossiers van zeer nabij opvolgen en onze leden via een nieuwe nieuwsbrief blijven informeren. Op de website [www.acod-overheidsdiensten.be](http://www.acod-overheidsdiensten.be) kan je zien wie onze afgevaardigde is voor elke entiteit van de FOD Binnenlandse Zaken.

*Tony Six*





## Onderhandelingen sectoraal akkoord 2020-2022 Het wordt aartsmoeilijk

***Begin mei wisselden de Vlaamse regering en de drie vakbonden hun voorstellen voor een sectoraal akkoord uit volgens het principe 'gelijk oversteken'. Dit is het enige dat gelijk verlopen is. Voor de rest liggen de standpunten mijlenver uit elkaar. Lees maar eens de tekst die we van de regering ontvingen, we nemen hem ongcensureerd en ongewijzigd over.***

### Duidelijke en korte eisen van de vakbonden

- We hebben op het gebied van koopkracht één zeer prioritaire eis: een lineaire koopkrachtverhoging van 3 %.
- Op vraag van vooral het ACV werd een verhoging van de maaltijdcheque met 1 euro als niet prioritair toegevoegd.
- Als kwalitatief punt staat de eis dat het Vlaams Personeelsstatuut integraal wordt toegepast in alle entiteiten van de Vlaamse overheid en dat alle permanente functies een statutaire invulling krijgen.
- Ten slotte is er de vraag naar vijf dagen bijkomend verlof vanaf de leeftijd van 60 jaar.

De voorstellen van de overheid zijn echter van een heel ander allooi. We willen jullie hun tekst dan ook niet onthouden.

### De tekst van de Vlaamse overheid

#### 1. Beloningsbeleid

##### *1.1. Voorstellen gelinkt aan spoor loopbaan- en beloningsbeleid*

De Vlaamse overheid wenst een maximum van het beschikbare budget (het betreft 14.205.000 euro vanaf 2021, zijnde het geïndexeerde saldo van 1,1 % van de loonmassa en 6.010.842 euro die in het sectoraal akkoord 2017-2019 werd besteed) in te zetten voor koopkrachtverhogende maatregelen en voor het loopbaan- en beloningsbeleid, gebaseerd op functiezwarte. Dat was een engagement van regering en vakbonden tijdens het vorige sectoraal akkoord. Hierbij zal onder meer worden nagegaan “welke maatregelen worden genomen voor het remediëren van geobjectiverde, interne onbillijkheden.”

##### *1.1.1. Loongebouw*

De huidige functionele loopbanen worden per rang en graad vervangen door 1 loopbaanschaal met een nog te bepalen aantal salaristrappen. Dit leidt tot een maximale harmonisering van het vaste salaris tussen statutaire en contractuele personeelsleden. De salarisevolutie is een combinatie van ervaring en waardering (1 extra salaristrap bij “doelstellingen overtroffen”, geen volgende salaristrap bij “doelstellingen onvoldoende gerealiseerd”). De belangrijkste groei van het salaris bevindt zich in het begin van de loopbaanschaal. Het belang van anciënniteit in de loonvorming zal stevig verminderd worden en het belang van prestaties en competenties zal toenemen. Om de inschalingskost van de huidige personeelsleden in de nieuwe loopbaanschaal beheersbaar te houden, zal de integratie ‘op wedde’ gebeuren. Dat betekent dat in de nieuwe schaal gezocht wordt naar het gelijke of net hogere bedrag. Die afrondingskost moet geraamd worden op 0,5 % van de personeelskost, zijnde 7.500.000 euro.

## 1.1.2. Uitwerken kader beter belonen

Er worden middelen ter beschikking gesteld zodat de leidend ambtenaren via een gesloten enveloppe de mogelijkheid krijgen om in het loopbaan- en beloningsbeleid eigen accenten te leggen via het – verder uit te werken – kader ‘beter belonen’. Naast de bestaande beloningsinstrumenten zoals de tijdelijke functieverzwaarings (geldelijke beloning voor het opnemen van extra rollen en/of verantwoordelijkheden) en de prestatietoelagen (geldelijke beloning voor uitstekend presteren ten opzichte van de verwachtingen die in de planning werden geformuleerd), kunnen deze middelen ook aangewend worden voor het in aanmerking nemen van relevante ervaring, het belonen van uitzonderlijke en eenmalige individuele of collectieve resultaten (spot award) en diverse arbeidsmarktverwijzingen (bijvoorbeeld knelpuntfuncties).

Specifiek voor wat knelpuntfuncties betreft, stellen we vast dat verschillende bronnen aankaarten dat sommige vacatures moeilijk duurzaam in te vullen zijn met het rigide aanbod van arbeidsvoorwaarden in het Vlaams personeelsstatuut. Door aan personeelsleden met een knelpuntfunctie (IT-profielen, verplegend personeel, gespecialiseerde bachelors, bouwtechnische functies,...) een arbeidsmarkttoelage toe te kennen, kunnen – in afwachting van een meer flexibel beloningsbeleid – deze functies aantrekkelijker gemaakt worden op een competitieve arbeidsmarkt. De toelages zijn in de tijd beperkt en eventueel hernieuwbaar, naar analogie met de in artikel VII 70 quinquies

van het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) opgenomen arbeidsmarkttoelage voor artsen en arts-specialisten. Het kader, met welke functies in aanmerking komen en hoe de aangereikte oplossingen in de praktijk gebracht worden, maakt deel uit van het sociaal onderhandelingsproces. Hierbij dient rekening gehouden te worden met het geactualiseerd ministerieel besluit van 7 januari 2021 houdende vaststelling van de knelpuntfuncties binnen de diensten van de Vlaamse overheid. Voor het uitbouwen van dit kader ‘beter belonen’ wordt het bedrag van 6.705.000 euro uitgetrokken.

## 1.1.3. Optimaliseren huidig functiegebouw

Er wordt een nieuwe loopbaan (werktitel A1+) gevoegd tussen de rangen A1 en A2. Het functiegebouw houdt ermee rekening dat senior expertise of leiding geven niet noodzakelijk “voor het leven” is. Dit leidt tot het schrappen van bestaande rangen/loopbanen. De kost voor personeelsbewegingen die hiervan het gevolg zouden zijn, worden gedragen binnen de bestaande kredieten. Hiervoor worden geen middelen uit het budget sectoraal akkoord gevraagd.

## 1.2. Flexibel beloningsplan

De Vlaamse Regering wenst in te zetten op een flexibel beloningsplan. De eerste stap die hierin gezet is, was de principiële goedkeuring die op 11 december 2020 verleend werd aan het besluit dat de mogelijkheid creëert voor personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid

om op vrijwillige basis een fiets te leasen. Dat zal kunnen door het inzetten van:

- een gedeelte of het geheel van de bruto eindejaarstoelage
- en/of maximaal 11 jaarlijkse vakantiedagen

Het fietslease-dossier maakt momenteel ook onderdeel uit van syndicale onderhandelingen. Daarnaast worden de details rond de impact op sociale zekerheid en fiscaliteit momenteel onderzocht en wordt een externe dienstverlener gezocht. Deze regeling past eveneens in het voorplan om een modern levensfase bewust HR-beleid te voeren door het individuele personeelslid zelf te laten beslissen waaraan vooraf vastgelegde arbeidsvoorwaarden worden besteed. Dit is een opstap om binnen de wettelijke mogelijkheden een volwaardig flexibel beloningsplan (uitbreiding IN-zijde, de funding en uitbreiding UIT-zijde, de spending) uit te werken en aan te bieden. Een plan waar voor iedereen iets in zit. Hiervoor geldt het principe van budgetneutraliteit. Er worden geen middelen uit het budget sectoraal akkoord gevraagd.

## 1.3. Vergoedingen, toelagen en voordelen gelinkt aan begrip standplaats en/of verplaatsingen

De verschillende soorten verplaatsingen zijn steeds minder eenduidig in te delen in woon-werkverkeer en dienstverplaatsingen. Personeelsleden werken steeds meer op verschillende plaatsen en minder op 1 vaste standplaats. Dit heeft een impact op verschillende vergoedingen, toelagen en







voordelen (vb. abonnementen woon-werk-verkeer). Het voorstel is om een principe-verklaring op te nemen in het sectoraal akkoord om te komen tot een geharmoniseerd geheel voor vergoedingen, toelagen en voordelen dat terug voldoende samenhang vertoont, onder meer door het herbekijken van het begrip 'standplaats'. Nadat eerder al een harmonisering van de verlofstelsels werd doorgevoerd, lijkt een harmonisering van vergoedingen, toelagen en sociale voordelen een nuttige oefening. Voor de harmonisering van de verlofstelsels werden de uitgangspunten vooraf afgesproken met de vakbonden en ook opgenomen in een sectoraal akkoord (zie punt 3.6. van het sectoraal akkoord 2010-2012). Naar analogie hiermee zullen er ook voor de harmonisering van de vergoedingen, toelagen en sociale voordelen enkele uitgangspunten worden uitgewerkt die dan kunnen worden opgenomen in het nieuwe sectoraal akkoord. Hiervoor worden geen middelen uit het budget sectoraal akkoord gevraagd.

#### 1.4. Regeling uitbetaling vakantiedagen bij uitdiensttreding

Het VPS laat bij uitdiensttreding enkel in bepaalde gevallen de uitbetaling van de niet opgenomen vakantiedagen toe. Voorstel is om in de gevallen waarin het VPS momenteel de uitbetaling niet toelaat (namelijk de verlofdagen die nog op de teller staan vooraf gaand aan het pensioen),

de lijnmanager de bevoegdheid te geven om te beslissen de niet opgenomen vakantiedagen uit te betalen (waardoor het personeelslid niet verplicht is deze vakantiedagen op te nemen voor de uitdiensttreding). Dit leidt tot een heldere en uniforme regelgeving in gelijkaardige situaties en een betere afstemming tussen het belang van de organisatie en de medewerker. Hiervoor worden geen middelen uit het budget sectoraal akkoord gevraagd.

## 2. Loopbaanbeleid

### 2.1. Levenslang leren

De Vlaamse overheid bevestigt haar engagement om meer te investeren in de ontwikkeling van haar medewerkers in het kader van inzetbaarheid. We voorzien in een programma van flankerende maatregelen om het levenslang leren te stimuleren. In dit kader wordt het bestaande aanbod rond leren en ontwikkelen geoptimaliseerd, wordt de aanwezige expertise hierrond gebundeld en worden binnen de Vlaamse overheid partnerschappen aangegaan. Het gaat hierbij om een gedeelde verantwoordelijkheid: zowel de centrale dienstverleners als de entiteiten hebben hierbij een belangrijke rol te spelen.

De Vlaamse overheid zal de komende jaren fors inzetten op de diversificatie van leervormen. De speerpunten van het nieuwe ontwikkelbeleid zijn: een groter digitaal

leeraanbod ter ondersteuning van het leren op de werkplek, het zelfsturend leren en het sociaal leren. We onderzoeken hoe we met onze systemen de opgebouwde competenties beter in kaart kunnen brengen voor een duurzaam loopbaanbeleid en interne doorstromingsmogelijkheden.

Thematisch wordt o.a. ingezet op het ontwikkelen van sleutelcompetenties. Sleutelcompetenties zijn die competenties waarover medewerkers, ongeacht hun functie, moeten beschikken om volwaardig en blijvend inzetbaar te zijn. Het gaat hierbij om digitale vaardigheden, sociale vaardigheden, loopbaancompetenties, probleemoplossend vermogen, en dergelijke meer. De speerpunten van dit voorstel zijn de twee concrete initiatieven: 'Loopbaan in eigen handen' en werken aan digitale vaardigheden. Hiervoor worden geen middelen uit het budget sectoraal akkoord gevraagd.

### 2.2. Loopbaanbegeleiding

Elk personeelslid van de Vlaamse overheid kan gebruik maken van loopbaanbegeleiding aangeboden door de werkgever. Een mogelijke uitwerking hiervan kan er als volgt uitzien:

- De Vlaamse overheid neemt (een deel van) de kostprijs van loopbaancheques voor het personeelslid ten laste (momenteel 40 euro per cheque met een maximum van 2 cheques om de 6 jaar). Om de drempel te verlagen, onderzoeken we



om een derdebetalersregeling uit te werken.

- Als een personeelslid minimaal drie jaar eenzelfde of vergelijkbare functie vervult, wordt door de entiteit van het personeelslid een vertrouwelijke loopbaanscan aangeboden onder begeleiding van een professionele loopbaandeskundige. Het aanbod van het soort loopbaanscans wordt bepaald door de Vlaamse overheid en deze neemt de kosten op zich. Deze loopbaanscan kan maximaal één keer per vijf jaar worden herhaald. De uitkomsten van een loopbaanscan kunnen op initiatief van het personeelslid met de leidinggevende en/of HR worden besproken en worden gebruikt bij het maken van afspraken over de loopbaan.
- Daarnaast kan het personeelslid deelnemen aan het open aanbod 'loopbaan in eigen handen' van AgO.

Er worden extra inspanningen gedaan om moeilijk te bereiken doelgroepen te sensibiliseren.

Hiervoor wordt verder gebruik gemaakt van het saldo van de middelen (initieel 500.000 euro) die tijdens het vorige sectoraal akkoord eenmalig ter beschikking werden gesteld. Dat saldo bedraagt momenteel ongeveer 495.000 euro.

## 2.3. Instroommaatregelen

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2017-2019 kunnen entiteiten, raden en instellingen gebruik maken van de regeling inzake KIBO. Deze KIBO regeling werd omgevormd tot IBO+. De toepassing ervan blijft echter dezelfde. Zoals opgenomen in het sectoraal akkoord, zal hiervan een eerste evaluatie plaatsvinden in 2021. Dit project wordt dus verdergezet onder de noemer IBO+.

Om verder in te zetten op instroom van verschillende kansgroepen is het voorstel om IBO-taal toe te voegen als instroommaatregelen. IBO-taal is een individuele beroepsopleiding voor personen die onvoldoende Nederlands beheersen. De kandidaat wordt ondersteund door taalcoaches van VDAB.

Daarnaast is er een grote opportuniteit om IBO in zijn geheel in te zetten als instroommaatregel binnen de Vlaamse overheid. Individuele beroepsopleiding (IBO) is een tewerkstellingsmaatregel van de VDAB. Met een IBO leidt een entiteit een werkzoekende op gedurende maximaal 6 maanden. De entiteit betaalt geen loon of RSZ, enkel een vast maandelijks bedrag. Hiervoor worden geen middelen uit het budget sectoraal akkoord gevraagd.

## Onze commentaar

We stellen vast dat de Vlaamse regering het project functieclassificatie na 21 jaar hard werk en met een gigantische kostprijs eraan verbonden gewoon in de prullenmand heeft gekieperd. Zij begrijpt eindelijk wat we al 21 jaar zeggen: het hele opzet zou peperduur zijn, vrijwel onbetaalbaar. Ze wil nu zeer snel een nieuw beloningsbeleid ontwikkelen onder de slogan 'beter belonen'. Alleen al een nieuw tussenniveau toevoegen tussen A1 en A2 wordt de slokop van het bedrag sectoraal akkoord. Harmonisering van vergoedingen zal vooral ten koste gaan van het uitvoerend personeel, maar iedereen zal inleveren. En dan zijn er nog de vijf sporen waar onder meer het statutair ambt, het pensioen, de functionele loopbaan ter sprake komen. We zien echter een klein lichtpuntje: minister Weyts heeft met dezelfde Vlaamse regering voor het onderwijspersoneel een goede deal afgesloten met op termijn enkele duizenden vaste benoemingen erbij. Wordt dit DE toets naar de consequentie van deze regering?

*Jan Van Wesemael, Chris Moortgat*



# Departement Werk en Sociale Economie

## Werken aan een werkbaar personeelsplan

*In het sociaal overleg en de onderhandeling is de bespreking van het personeelsplan een van de belangrijkste opdrachten voor ons als vakbond. Het is steeds een sociaal evenwicht zoeken voor de betrokken personeelsleden en leden. Een werkbaar personeelsplan uitwerken is nodig zowel op het vlak van de dienstverlening aan de bevolking als op het vlak van vooruitgang voor het personeel. Ook bij het departement Werk en Sociale Economie (WSE) hebben we de voorbije maand hard gewerkt aan het personeelsplan.*

### Besparingen op personeel

Vooreerst stellen we alweer vast dat de Vlaamse regering de entiteiten zowel een forse besparing op het aantal personeelsleden (koppen) als een besparing op werkmiddelen heeft opgelegd. Ook departement WSE wordt daardoor getroffen en we zien dat vertaald in het personeelsplan (PEP).

In de praktijk resulteert dit enerzijds in een steeds grotere werkdruk voor de huidige ambtenaren en contractuelen, anderzijds zien we bij departement WSE dat er ook zaken worden uitbesteed aan externen en dus verder 'vermarkt'.

ACOD Overheidsdiensten geeft daarom een negatief advies over dit deel van het PEP. Wij kunnen geen verdere besparingen op de dienstverlening en op het personeel aanvaarden.

### Inspanningen voor het personeel

Voorts merken we dat het WSE-management in dit PEP inspanningen levert om binnen de budgettaire mogelijkheden een aantal zaken te realiseren voor het personeel, in samenspraak met de vakbonden. Die inspanningen om de WSE-medewerkers perspectief te bieden, worden sterk geapprecieerd. Maar ze moeten uiteraard ook vertaald worden in het concreet openstellen van de vacatures.

De aangegeven kansen moeten worden gerealiseerd. Daarbij willen we dat voorrang wordt gegeven aan het starten bij de niveaus D-C-B en daarna de niveaus A.

### Prioriteit voor statutariseringen en bevorderingen

In het licht van mogelijke toekomstige 'ingrepen' op personeelsvlak, waartegen we ons als representatieve vakbond vanzelf-

sprekend sterk zullen verzetten, pleiten we voor een snelle en prioritaire toepassing van statutariseringen en bevorderingen. Het is positief dat het PEP verscheidene statutariserings-opportunities en bevorderingsmogelijkheden bevat. Ook de verdeling tussen de verschillende niveaus is beter en evenwichtiger. De aangegeven opportunities moeten stapsgewijs en in hun geheel uitgevoerd worden. Het is belangrijk dat het departement inzet op het geven van alle mogelijke kansen aan de personeelsleden van alle niveaus om zich binnen de entiteit volledig te kunnen ontplooiën in de job, functie en loopbaan. Zonder dat dit een bijkomende werkdruk met zich meebrengt en hierdoor het risico bestaat dat alle mogelijke kansen niet zullen worden gegrepen door de personeelsleden. Een goed evenwicht is noodzakelijk.

### Digitalisering en automatisering

In het raam van de verdere digitalisering en automatisering beklemtonen we dat er een evenwichtig moet zijn waarbij personeelsleden mee zijn en de processen ook kunnen verder opvolgen, checken en afwegingen maken. Hier moet voldoende en preventieve aandacht gaan naar de mogelijke verhoging van de werkdruk die bijkomende vorming en aanpassingen kunnen veroorzaken.

### Conclusie

Het is noodzakelijk dat we het volledige financieel plaatje kennen van het PEP om de juiste inschatting te kunnen maken. Het is belangrijk in overleg met de vakbonden een concreet stappenplan en implementatieplan met (statutaire) wervings- en bevorderingsstabel op te maken.

Chris Moortgat







## Ouderenzorg Decreetwijziging bedreigt publieke ouderenzorg

*De Vlaamse meerderheidspartijen N-VA, Open VLD en CD&V willen de openbare welzijnsverenigingen openbreken voor privékapitaal. Daarvoor is een wijziging van het Decreet Lokaal Bestuur nodig. Een eerste poging tot wijziging mislukte in november 2020. De open brief van de vakbonden trok het publiek debat in gang. Ondertussen groeit ook het verzet tegen de concrete privatiseringsplannen van het Zorgbedrijf Antwerpen.*

### Perverse timing

Net op het moment dat het zorgpersoneel kraakte onder de tweede coronagolf brachten de Vlaamse meerderheidspartijen het voorstel tot decreetwijziging in het parlement. Ze riepen de coronapandemie zelfs in als reden tot hoogdringendheid. De decreetwijziging had echter niets met corona te maken, maar met de plannen van het Zorgbedrijf Antwerpen om privékapitaal aan te trekken. De oppositie in het Vlaams parlement verwees het wetsvoorstel naar de Raad van State, die de hoogdringendheid ongegrond verklaarde. Dit gaf ACOD de tijd om samen met de andere vakbonden de bedreiging van de publieke ouderenzorg onder de aandacht te brengen. De open brief telt inmiddels 2.800 ondertekenaars.

### Wat houdt de decreetwijziging in?

De decreetwijziging maakt het mogelijk dat openbare welzijnsverenigingen privaatrechtelijke structuren oprichten, zoals vzw's en vennootschappen. Externe winstgerichte vennootschappen kunnen hierin participeren tot 49 % van het kapitaal.

### Hoe werkt het winstmechanisme?

Naast de uitbating van de ouderenzorg vormt vooral het onderliggende vastgoed een belangrijke bron van private winsten. Vastgoedbeleggers bouwen of kopen zorgvastgoed en verhuren dit vervolgens door aan de vzw's die instaan voor de zorg zelf. De huurcontracten zijn langlopend en de huurprijzen extreem hoog. In publiciteit naar beleggers spreekt men over 'gegarandeerde huurinkomsten' en 'geen risico op leegstand'. Op die manier zetten vastgoedbeleggers ook druk op de dienstverlening. Bij de splitsing tussen vastgoed en zorgverlener hangt deze laatste vast aan het vooropgestelde rendement.

### De overheid als sponsor

De Europese wetgeving bestempelt de zorgsector als 'economische dienst'. De Vlaamse overheid is verplicht commerciële, social profit en openbare woonzorgcentra gelijke subsidies te geven. Het gaat over een essen-

tiële dienst waar de samenleving niet zonder kan. De garantie van deze vaste inkomstestroom met weinig risico maakt de ouderenzorg voor vastgoedgroepen heel lucratief. Ongeveer 60 tot 65 % van hun inkomsten persen ze uit publieke financiering.

### Winst ten koste van bewoners en kwaliteit

Uit de studie van de Socialistische Mutualiteit weten we dat de dagprijs in een commercieel rusthuis fors hoger ligt dan in een openbaar woonzorgcentrum: 64,66 euro tegenover 56,27 euro. Daarnaast is er een verschil in inzet van personeelsleden. Per 100 bewoners zijn er 33 personeelsleden in de profit, 39 in de social profit (vzw-rusthuizen) en 44 in de openbare woonzorgcentra (non-profit). Commercialiseren is meer betalen voor minder zorg. Momenteel staan 13 Vlaamse rusthuizen onder verhoogd toezicht: 12 zijn commerciële spelers en 1 social-profit.

### Belegging in plaats van sociaal basisrecht

Voor zorgmultinationals zijn woonzorgcentra en hun bewoners louter activa die moeten renderen. Rendement is wat telt. Zo besliste Armonea om een woonzorgcentrum in Molkenbeek te sluiten wegens niet winstgevend genoeg. Gevolg: 140 bewoners en 108 werk-



nemers staan in de kou. Enkele jaren geleden ging in Dendermonde een privaat woonzorgcentrum failliet. Het lokale OCMW mocht dan instaan voor de oplossing. Als de privé vertrekt, moet de overheid het oplossen.

### Maatschappijmodel

ACOD heeft er mee voor gezorgd dat deze decreetwijziging onderwerp werd van een maatschappelijk debat. Want hier staan twee visies tegenover elkaar, zoals Dries Goedertier (studiedienst ACOD) aangaf op de actie van 31 mei tegen de privatisering van het Zorgbedrijf Antwerpen: "Willen we een samenleving waarin openbare diensten werkelijk in dienst staan van het algemeen belang? Of willen we een samenleving waarin publieke subsidies verdwijnen in de kluisen van een kleine geldelite? Kiezen we voor een samenleving met sterke openbare diensten? Of dragen we vitale levensbehoeften over aan de marktlogica en het winstbejag?"

### Bewuste politieke strategie

In het concrete voorbeeld van Zorgbedrijf Antwerpen zien de voorstanders het opsplitsen van het bedrijf als oplossing. De publieke instelling botst immers op heel wat nadelige factoren.

- Door de tax shift betalen private spelers minder patronale bijdrage dan de publieke.
- De regering Michel voerde de vennootschapsbelasting in voor Intergemeentelijke Samenwerkingen.
- Het stadsbestuur van Antwerpen besliste dat het Zorgbedrijf zelfbedruipend moet worden en bouwt de financiering af.
- De responsabiliseringsbijdrage voor de statutaire pensioenen loopt op door de aanwervingsstop van statutairen.

Al deze elementen hebben één ding gemeen: zij zijn het gevolg van politieke beslissingen ingegeven door eenzelfde visie. Namelijk een afkeer van wat collectief en publiek is en het opdringen van de marktlogica in elk aspect van de samenleving. Het is een strategie die de N-VA volgt overal waar ze de macht heeft. In de regering Michel, in de Vlaamse regering, in het stadsbestuur van Antwerpen en als alleenheerser in het gemeentebestuur van Edegem. De plannen van het Zorgbedrijf Antwerpen zijn hiertegen geen weerwerk. Integendeel. Zij zijn een realisatie ervan.

Willy Van Den Berge

## Brandweer

# Lid worden van de ACOD is de beste keuze!

**ACOD LRB behartigt de belangen van beroeps en vrijwilligers bij de brandweer. Wij bieden ondersteuning bij iedere cruciale fase in hun loopbaan (evaluatie, examens, bevordering, moeilijkheden...) en staan open voor hun vragen en ideeën.**

- Ben je reeds aangesloten bij het ABVV (BBTK, AC, Horval,...)? Goed zo! Weet echter dat enkel het ACOD LRB-team effectief kan tussenkomen bij de brandweer als werkgever in de publieke sector. Hou daarom rekening met het volgende.

- Je bent beroepskracht en lid van een andere centrale van het ABVV dan de ACOD? Dan stap je beter over naar ACOD LRB.

- Je bent vrijwilliger en voor je regulier werk ben je lid van een andere centrale van het ABVV? Dan kan je met je vragen over de brandweer terecht bij ACOD LRB.

- Je bent vrijwilliger en nog geen lid van het ABVV? Dan kan je aansluiten bij ACOD LRB tegen een verminderde bijdrage.

### Vakbondspremie en solidariteitspremie

- Je bent beroepskracht? Dan worden je syndicale premies door de ACOD afgehandeld en uitbetaald. Je hebt er dus alle belang bij lid te zijn bij de juiste centrale: ACOD LRB.

- Je bent vrijwilliger en ACOD-lid met verminderde bijdrage? Dan heb je recht op een solidariteitspremie (i.p.v. de syndicale premie voor beroepskrachten). Bezorg je naam en rijksregisternummer aan bart.vanmelkebeke@cgspaceod.be. We bezorgen je dan een aanvraagformulier dat je ons kan terugsturen voor uitbetaling. Doe dit zo snel mogelijk zodat je in september de premie ontvangt.

Meer informatie te verkrijgen bij de plaatselijke militant, via [www.acodlrb.be](http://www.acodlrb.be) of via de bijgevoegde QR-code.

Bart Van Melkebeke



## Sectoraal akkoord 2021 bereikt!

Op de valreep werd een sectoraal akkoord bereikt voor het niet VIA personeel van de lokale en provinciale besturen. Concreet betekent dit dat vanaf 2021 alle personeelsleden een koopkrachtverhoging krijgen toegekend door de verhoging van het variabel gedeelte van de eindejaarstoelage met 1,1 % (tot 3,6 % van het jaarsalaris). De beperking van de eindejaarstoelage tot 1/12de van het jaarsalaris

wordt eveneens geschrapt. Dit is vooral belangrijk voor de lagere lonen, die anders een deel van de koopkrachtverhoging zouden kunnen verliezen. Een volgende sectoraal akkoord met koopkrachtverhogende maatregelen kan worden afgesloten bij de start van een nieuwe legislatuur. Over de details van dit sectoraal akkoord zullen we berichten in een volgende Tribune.

## Politie

# De ACOD pleit voor herziening van de tuchtwet

*De minister van Binnenlandse Zaken spreekt in haar beleidsnota over een herziening van de tuchtwetgeving bij de politie. Maar terwijl de minister een vlottere afhandeling wil, eist ACOD LRB vooral een meer objectieve en rechtvaardigere afhandeling.*

Vanuit onze functie als tuchtverdediger ondervinden we geregeld hoe problematisch onze tuchtwetgeving is. De overheid klaagt over de complexiteit van de procedures en de bindende termijnen. Die zijn er voor alle partijen, ook voor de verdediging. Wat ons vooral stoort is dat de overheid vanuit haar eigen betrokkenheid als aanklager vaak te zware straffen oplegt en deze ook aanhoudt, zelfs wanneer zowel de algemene inspectie als de tuchtraad zeggen dat de voorgestelde straf te zwaar is. We willen dat duidelijk maken aan de hand van het verhaal van GVR, voor sommigen onder ons doet dat denken aan 'De grote vriendelijke reus'. Dat idee mag je best vasthouden, het zit dicht bij de waarheid.

### Uit het leven gegrepen: het verhaal van GVR

GVR is een vakman (niveau D) en afgevaardigde van de ACOD. Hij neemt op zijn werkplaats meestal het voortouw als het personeel vraagt aan de ACOD om een probleem aan te kaarten bij de leidinggevenden. Hij is in zijn team ook de informele leider die zijn collega's motiveert om het werk dat ze moeten doen tot een goed einde te brengen en wordt als mens erg gewaardeerd door zijn collega's.

Op een dag krijgt GVR opdracht om samen met twee collega's kantoormeubilair te verhuizen van de ene locatie naar de andere. Ze starten op een maandagochtend aan deze verhuisbeweging en al snel blijkt dat deze zeer slecht werd voorbereid. Op de locatie waar ze het meubilair gaan halen wisten de aanwezigen niet dat het opgehaald zou worden en 20 km verder op de locatie waar het meubilair moest terechtkomen, wist men ook van niets en was er dus niets voorbereid. Het gaat om een omvangrijke klus die dagen in beslag neemt. Met veel goede wil en gepuzzel voert GVR samen met zijn collega's de opdracht uit. Maar op dag drie loopt het fout. Na drie dagen zwoegen hebben ze 's avonds, zoals ze altijd deden, het meubilair in een sas geplaatst om het daags nadien naar de juiste verdiepingen te verhuizen. Een onthaalbediende zegt dat het daar niet mag staan, maar gezien ze dat al drie dagen op die manier doen en geen andere oplossing zien laten ze het staan.

Op weg naar hun bureau krijgt GVR telefoon. Gezien hij niet rijdt kan hij de telefoon beantwoorden om vervolgens te horen dat zijn baas in paniek eist dat ze onmiddellijk terugkeren om het meubilair uit het sas te halen, omdat dat daar niet mag staan. De loketbediende had met die boodschap naar zijn baas gebeld. GVR kijkt naar zijn collega's en de chauffeur geeft aan dat hij onmogelijk kan terugkeren omdat hij zijn kinderen van school moet



halen. GVR laat aan de baas weten dat ze het daags nadien zullen weghalen en dat ze eventueel vroeger zullen beginnen. De baas gaat naar een hogere baas en ondertussen zijn ze bijna terug op het bureau. Terwijl de hogere baas aan de telefoon hangt komt die via een andere oproep ook de reden te weten. Het meubilair maakt het binnenrijden met een wagen in het sas onmogelijk en de volgende ochtend vindt er een grote actie van de federale gerechtelijke politie plaats waarbij vermoedelijk heel wat mensen gearresteerd zullen worden.

Het sas is ook de toegang naar de cellen zodat men dan liefst met de wagen tot in het sas rijdt om de kans op ontsnapping te verkleinen. GVR wist niets van die actie en zegt nogmaals dat ze de dag nadien vroeger zullen beginnen. Die boodschap wordt niet gesmaakt door de leidinggevende. Ze zegt dat hij dan weigert haar bevel op te volgen dan dat dit gevolgen zal hebben.

Op het bureau aangekomen stellen enkele collega's die gepland stonden om langer te werken voor om de klus in hun plaats te klaren. Ze vetrekken naar de locatie en een goede 90 minuten later zit alle meubilair weer in de vrachtwagen en is het sas leeg. GVR en zijn collega's zijn ondertussen naar huis vertrokken. Eigenlijk is die oplossing in strijd met de regels, want de vrachtwagen moet 's avonds leeg zijn omdat die ook door andere diensten gebruikt kan worden en die willen geen vrachtwagen aantreffen die vol meubilair zit. Dat is ook de reden waarom GVR en zijn collega's het meubilair niet in de vrachtwagen hebben laten zitten. Enkele weken later krijgt GVR een aangetekende zending, er is een tuchtonderzoek gestart, hij zal gehoord worden. Na de verhoren en het indienen van verweer na verweer, komt de gewone tuchtprocedure in een finale fase en valt het verdict. Ondanks een hele reeks redelijke argumenten van de verdediging geeft de overheid aan dat de vertrouwensbreuk te groot is en krijgt hij het tuchtvoorstel 'ontslag'.

Voor ons is het vooral moeilijk te begrijpen dat hij, terwijl hij niet de chauffeur was en enkel de telefoon aannam, toch aangeworven kreeg dat hij geweigerd had om het bevel om terug te keren en het sas leeg te maken, geweigerd zou hebben.

# lokale en regionale besturen

De twee collega's die samen met GVR de opdracht hebben uitgevoerd, kregen geen sanctie. De ene had ondertussen laten weten dat hij beter werk gevonden had en verliet de politie, de andere kreeg een functioneringsgesprek waarin de overheid liet verstaan dat ze begrepen dat hij niet op de hoogte was van het feit dat het meubilair daar niet mocht staan en dat hij daar volgende keer beter op moest letten. Hoewel de overheid voor elke betrokkene apart mag bepalen of en welke tuchtsanctie gepast is, blijft dit voor GVR moeilijk te begrijpen.

Wanneer we in onze verdediging aanhalen dat we ons niet van de indruk kunnen ontdoen dat GVR harder aangepakt wordt dan de anderen, misschien omdat hij als vakbondsafgevaardigde de overheid al vaak had aangesproken over talrijke problemen, wordt dat natuurlijk ten stelligste ontkend.

Als vakbond laten we het daar niet bij en we stappen naar de tuchtraad. Daar doen we uitvoerig uit de doeken waarom het ontslag een onredelijke straf is. Eerst maakt de algemene inspectie haar verslag op. De AIG kijkt objectief naar alle stappen in de procedure, overweegt alle argumenten en concludeert dat de straf te zwaar is en stelt een lichtere straf voor. De beroepsrechter van de tuchtraad verhoort GVR en komt samen met de leden van de tuchtraad tot de conclusie dat de straf ontslag inderdaad te zwaar is. De tuchtraad adviseert dan ook een lichtere straf.

Maar de overheid wil geen duimbreed toegeven en blijft bij ontslag. Zij motiveert waarom ze toch afwijkt van het advies van de tuchtraad. Die motivatie is zeer subjectief en gebaseerd op een toch wat onrealistische invalshoek, ver weg van het werk dat deze mensen elke dag leveren.

Enkele weken later, op kerstavond krijgt GVR twee personen aan de deur die hem komen melden dat hij vanaf die dag ontslagen is.

## Aanpassing tuchtwet is nodig

De verdediging staat dan machteloos. De motivatie van de overheid is discutabel, maar uitgebreid en volgens onze juridische dienst maken we voor de Raad van State dan ook weinig kans om gelijk te halen. Ondanks het feit dat twee objectieve instanties duidelijk zeggen dat de voorgestelde straf te zwaar is, wordt GVR toch ontslagen. Volgens ons schort er dan iets aan het tuchtsysteem.

ACOD LRB pleit dan ook voor een hervorming van het tuchtsysteem met een effectieve beroepsmogelijkheid bij een orgaan buiten de politie dat een bindende conclusie kan trekken na een grondig en objectief onderzoek.

## Voorstellen

1. Er moeten bij het hervormen van de tuchtprocedure verschillende zaken bekeken worden. De rol van de burgemeester staat ter discussie. Sommige burgemeesters hebben het idee dat het geen goed idee is hen als tuchtoverheid te behouden omdat ze moeten voortgaan op het onderzoek en het advies van de korpschef. Anderen zullen vermoedelijk wel het laatste woord willen houden.

2. We denken dat er minstens een onderscheid gemaakt moet worden tussen de lichte en de zware tuchtstraffen. Voor de zware tuchtstraffen is het absoluut noodzakelijk dat een professionele rechter zich uitspreekt over de sanctie. Die heeft de nodige kennis en ervaring om elk tuchtvergrijp objectief te beoordelen en is ook onafhankelijk. Een korpschef is als aanklager eigenlijk vaak ook de benadeelde. Het zou dus zeker de objectiviteit ten goede komen mocht een onafhankelijke rechter de beslissing kunnen nemen over de sanctie. Het gaat bij zware tuchtstraffen als afzetting en ontslag immers over sancties die de loopbaan grondig overhoop halen.

3. Daarnaast stellen we vast dat de tuchtprocedure, die een schriftelijke procedure is, vaak tot gevolg heeft dat op het moment dat ze ten einde loopt, essentiële elementen soms nog steeds niet duidelijk zijn. Zo werd het bij de zaak van GVR pas op de laatste zitting duidelijk dat hij niet de chauffeur was. Die vraag werd nooit eerder in het onderzoek gesteld. In het geval van een zware tuchtsanctie is het aangewezen dat het onderzoek volledig en grondig door een objectieve dienst gevoerd wordt opdat alle elementen onderzocht worden. De aangestelde onderzoeker is immer ook lid van de aanklagende overheid.

Voor de ACOD moet het recht op een grondig en objectief onderzoek het belangrijkste doel zijn van een hervorming van de tuchtprocedure. Iemand die een tuchtstraf moet krijgen, moet een gepaste sanctie krijgen, maar moet ook de mogelijkheid hebben om zich optimaal te verdedigen. Een onafhankelijke beroepsrechter moet oordelen over de dossiers waarin de gewone tucht-overheid een zware sanctie eist. Dus hervormen ja, maar om tot een eerlijke procedure komen en niet om een voor de overheid gemakkelijkere procedure te installeren.

*Luc Breugelmans*





## CLB Herevaluatie leerlingen basisaanbod buitengewoon onderwijs

***De inschrijving van leerlingen in het buitengewoon onderwijs met type 'basisaanbod' moet op het einde van het tweede schooljaar na de inschrijving geëvalueerd worden. Ook bij verlenging van de inschrijving vindt om de twee schooljaren een herevaluatie plaats.***

Hiermee onderzoekt men of de leerling opnieuw de overstap kan maken naar het gewoon onderwijs. Er wordt nagegaan of dit kan via het gemeenschappelijk curriculum of via een individueel aangepast curriculum. Als dit niet gaat, dan blijft de leerling ingeschreven in het buitengewoon onderwijs.

De herevaluatie wordt uitgevoerd door het CLB. Omwille van de pandemie zijn de CLB's betrokken bij de contact tracing in de scholen en internaten. Daarnaast krijgen de CLB's meer en meer de vraag om leerlingen te ondersteunen op het vlak van psychosociaal welbevinden en studie. Deze extra taken zijn zeer belastend voor het CLB als organisatie, maar wegen nog zwaarder op de personeelsleden van het CLB.

Daarom is er beslist dat de CLB's niet verplicht zijn om op het einde van dit schooljaar een herevaluatie uit te voeren in functie van een eventuele verlenging van de inschrijving in het type basisaanbod.

Leerlingen in het buitengewoon basisonderwijs zien hun inschrijving automatisch met twee schooljaren verlengd zonder dat de motivatie van het CLB in het verslag of het addendum bij het verslag moet worden opgenomen.

Mochten ouders ervoor kiezen om hun kind toch opnieuw in te schrijven in het gewoon onderwijs, dan kan de leerling een individueel aangepast curriculum volgen op basis van het bestaande verslag. Als hij een gemeenschappelijk curriculum wil volgen, dan moet het CLB wel bekijken of dat verslag moet worden opgeheven of moet worden vervangen door een gemotiveerd verslag.

Indien het proces van herevaluatie al opgestart was, dan is het CLB niet verplicht dat af te ronden. Herevaluaties die op het einde van vorig schooljaar in functie van dit schooljaar hadden moeten gebeuren en ondertussen nog niet plaatsvonden, moeten alsnog plaatsvinden.

*jeanluc.barbery@acod.be*



## Boventallig, wat nu?

**Iedere school en ieder centrum beschikt over een bepaald aantal lesuren, lestijden en punten om personeelsleden (leerkrachten, opvoeders, orthopedagogen...) aan te stellen. De directeur moet bij de toewijzing van deze lesuren, lestijden en punten een volgorde respecteren: eerst de vast benoemde personeelsleden, dan de TADD'ers die al gedeeltelijk vast benoemd zijn, dan de andere TADD'ers en ten slotte de gewone tijdelijken.**

Maar wat gebeurt er als er om een of andere reden – daling van het aantal leerlingen, interne reorganisatie van school of centrum... – onvoldoende lesuren, lestijden of punten zijn om de vast benoemde personeelsleden aan te stellen?

### Voorafgaande maatregelen

Als er onvoldoende lesuren, lestijden of punten zijn om de vast benoemde personeelsleden aan te stellen, moet de directeur volgende maatregelen treffen.

**1.** Niemand mag voor meer dan 100 % aangesteld worden. Een voorbeeld om dit te verduidelijken: als er onvoldoende lesuren zijn voor wiskunde, dan kan het niet dat

iemand in de derde graad van het secundair onderwijs met een opdracht van 24 lesuren wiskunde belast wordt.

Deze stap wordt eerst in eigen school of centrum gezet, daarna eventueel ook in de andere scholen of centra van het school- of centrumbestuur.

**2.** Tijdelijke personeelsleden worden uit dienst gemeld. Eerst de gewone tijdelijken, de vast benoemde personeelsleden die met een verlof tijdelijk andere opdracht aangesteld zijn, dan de gewone tijdelijken en ten slotte de TADD'ers.

**3.** Vast benoemde personeelsleden met een bijbetrekking moeten die opgeven.

**4.** Gereffecteerde of weder tewerkgestelde personeelsleden – wat dat betekent, lees je verderop – keren terug naar de school of het centrum van herkomst.

### Terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking

Als na toepassing van al deze maatregelen er nog steeds onvoldoende lesuren, lestijden of punten zijn om de vast benoemde personeelsleden een opdracht te geven,

dan gaat de directeur over tot terbeschikkingstelling wegens ontstentenis van betrekking (TBSOB). Dit betekent dat aan de hand van de dienstanciënniteit van de vast benoemde personeelsleden bepaald wordt wie ter beschikking gesteld wordt. In de leraarskamer zegt men wel eens 'boventallig verklaard'. Twee voorbeelden om dat duidelijk te maken.

Een basisschool lijdt een fors leerlingenverlies en kan twee klassen niet meer inrichten. Eén onderwijzer is tijdelijk en wordt sowieso niet meer aangesteld (zie 'Voorafgaande maatregelen'). Vervolgens kijkt men welke vast benoemde onderwijzer de kleinste dienstanciënniteit heeft en ter beschikking gesteld wordt wegens ontstentenis van betrekking.

In een atheneum wordt de richting Grieks-Latijn afgebouwd, waardoor er dit jaar vier uur Grieks verdwijnen. Omdat beide leraars klassieke talen van dat atheneum vast benoemd zijn, kan er geen tijdelijk personeelslid uit dienst gemeld worden en wordt de classicus met de kleinste dienstanciënniteit voor vier lesuren ter beschikking gesteld.

De dienstanciënniteit wordt berekend ten

vroegste vanaf de minimumleeftijd tussen de 21 en 25 jaar, afhankelijk van het ambt. Als je vermoedt dat de directeur hier een fout maakt en je ten onrechte ter beschikking stelt, contacteer dan onze secretaris in je regio of provincie.

## Boventallig, wat nu?

Als je ter beschikking wordt gesteld wegens ontstentenis van betrekking, moet je je geen zorgen maken over je inkomen. In de meeste gevallen word je gereffecteerd of weder tewerk gesteld en behoud je je inkomen. Het school- of centrumbestuur zal je een andere betrekking toewijzen. Als het gaat over hetzelfde ambt – voor leraars is ook het vak van belang – dan spreekt men van een reffectatie. Als het over een ander ambt gaat, dan is het een wedertewerkstelling.

Twee voorbeelden om dit verschil toe te lichten.

Als het schoolbestuur onze onderwijzer uit het voorbeeld hierboven een betrekking van onderwijzer in een andere school toewijst, dan spreken we van een reffectatie. Als men de onderwijzer een betrekking van opvoeder toewijst, dan wordt hij weder tewerkgesteld.

Als men de leraar Grieks uit het voorbeeld hierboven een betrekking van vier uur Latijn toewijst in een ander atheneum van het schoolbestuur, dan wordt hij gereffecteerd. Als hij in zijn eigen school vier uur geschiedenis opneemt – een vak waarvoor zijn vaste benoeming niet geldt – dan spreken we van een wedertewerkstelling.

**Opgelet:** het school- of centrumbestuur moet eerst proberen je te reffecteren en mag pas wanneer dat niet mogelijk is, overgaan tot wedertewerkstelling.

## Moet ik die reffectatie of wedertewerkstelling aanvaarden?

Neen, je moet de reffectatie of wedertewerkstelling niet aanvaarden, je moet alleen beseffen dat dit financiële gevolgen kan hebben.

Zodra je ter beschikking gesteld wordt wegens ontstentenis van betrekking, moet je kiezen: aanvaard je wachtgeld of niet? Wachtgeld is een financieel voordeel

wanneer je ter beschikking gesteld bent wegens ontstentenis van betrekking en je dus geen werk hebt. In principe is het wachtgeld gelijk aan het salaris. Als men er niet in slaagt je te reffecteren of weder tewerk te stellen, dan wordt het wachtgeld na twee jaar verminderd, maar in de praktijk doet zo een situatie zich zelden of nooit voor.

Als je wachtgeld aanvaardt, dan ben je ook verplicht een reffectatie (of eventueel een wedertewerkstelling) te aanvaarden. Als je echter afstand doet van dat wachtgeld, dan laat men je gerust zolang je ter beschikking gesteld bent wegens ontstentenis van betrekking. Als in je school of centrum weer een betrekking voor je beschikbaar is, word je natuurlijk opnieuw opgeroepen.

Als men je een reffectatie aanbiedt kan je in principe nooit weigeren. Er zijn echter uitzonderingen. Wat bedoelen we hiermee? Twee voorbeelden.

Wanneer je als leermeester NCZ ter beschikking gesteld bent wegens ontstentenis van betrekking, maar reeds 80 % van een volledige opdracht hebt in drie verschillende scholen, dan kan je een reffectatie naar een vierde school weigeren.

Wanneer men je een betrekking toewijst waarvoor je minstens vier uur heen en terug onderweg bent (de zogenaamde RVA-regel). Als je 50 bent of ouder dan kan je weigeren als de reistijd heen en terug twee uur bedraagt. Opgelet: als de afstand minder is dan 60 km geldt deze regel niet.

In bepaalde gevallen kan je een wedertewerkstelling weigeren, ook als je het vereiste bekwaamheidsbewijs hebt. Wanneer je als onderwijzer ter beschikking gesteld bent wegens ontstentenis van betrekking in gemeentelijke basisschool De Klimpaal en men je weder tewerkstelt als onderwijzer ASV in gemeentelijke school voor buitengewoon basisonderwijs De Letterberg, dan kan je wel weigeren. Je bent immers vastbenoemd als onderwijzer in het gewoon basisonderwijs en de betrekking die je wordt toegewezen, situeert zich in het buitengewoon onderwijs. De omgekeerde beweging- van buitengewoon naar gewoon onderwijs- kan je niet weigeren.

## Reffectatiecommissies

De reffectaties en wedertewerkstellingen worden uitgesproken in reffectatiecommissies. Hierin zetelen vertegenwoordigers van de school- en centrumbesturen en van de vakbonden. ACOD kan er hier dus op toezien dat je dossier correct afgehandeld wordt.

Iedere scholengemeenschap van het gesubsidieerd onderwijs en van het GO! heeft een reffectatiecommissie. De dossiers van personeelsleden die in een school van de scholengemeenschap ter beschikking gesteld zijn wegens ontstentenis van betrekking, worden hier behandeld.

De scholengroepen van het GO! hebben ook een reffectatiecommissie. Als de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap je geen betrekking heeft kunnen toewijzen, dan wordt je dossier hier behandeld. Ook als je ter beschikking gesteld wordt in een school die niet tot een scholengemeenschap behoort of in een centrum, dan probeert men je hier een betrekking toe te wijzen.

Tenslotte is er ook de Vlaamse reffectatiecommissie. Welke dossiers worden hier behandeld?

- Personeelsleden van het GO! voor wie de reffectatiecommissie van de scholengroep geen oplossing heeft gevonden.
- Personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs voor wie de reffectatiecommissie van de scholengemeenschap geen oplossing heeft gevonden.
- Personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs die ter beschikking gesteld zijn in een school die niet tot een scholengemeenschap behoort of in een centrum.

## De ACOD staat voor je klaar

De regelgeving omtrent TBSOB, reffectatie en wedertewerkstelling is te uitgebreid om ze in Tribune uiteen te zetten. Daarom vind je hier alleen de essentie. Als je vragen hebt of als je denkt dat je onrechtvaardig behandeld wordt, contacteer dan onmiddellijk onze secretaris in je regio of provincie ([www.acodonderwijs.be/contact-ons](http://www.acodonderwijs.be/contact-ons)).

*nancy.libert@acod.be*



# Uitstel voor het decreet internaten

**Momenteel voert de overheid een bevraging uit in alle internaten van ons onderwijs: (autonome) internaten verbonden aan een of meer scholen van het gewoon onderwijs, tehuizen, internaten van het buitengewoon onderwijs, medisch-pedagogische instituten van het gemeenschapsonderwijs (MPIGO) en het tehuis Kuurne, Koninklijk Werk Ibis en Internaten met Permanente Openstelling (IPO). De semi-internaten van het gemeenschapsonderwijs worden buiten beschouwing gelaten. De overheid doet dit om een beter zicht te krijgen op de doelgroepen en bepaalde organisatorische aspecten van het diverse internaatslandschap.**

In de beleidsnota van de minister van Onderwijs staat de intentie om de te beperkte financiering van de internaten te bekijken en de bestaande verschillen tussen de internaten weg te werken. De Vlaamse portemonnee werd inderdaad geopend en de internaten en tehuizen van het gewoon onderwijs krijgen dit en de volgende jaren 5 miljoen euro extra. Het totale bedrag wordt daardoor op 85 miljoen euro gebracht.

In de allereerste conceptnota 'Onderwijsinternaten, een plaats binnen de samenleving' die in februari dit jaar verscheen, is de scope van het nieuwe te schrijven decreet beperkt tot de internaten en tehuizen van het gewoon onderwijs. Het voornemen om volgend schooljaar reeds te starten met een nieuw decreet dat 'verschillen' tussen de internaten gewoon onderwijs wegwerkt, blijkt helemaal niet realistisch. Deze startdatum wordt nu met een jaar uitgesteld tot 1 september 2022.

Het is goed dat de overheid haar tijd neemt en geen overhaaste beslissingen uit de mouw schudt. Dit diverse landschap binnen onderwijs verdient een respectvolle behandeling, nadat het personeel nu al een halve eeuw met dezelfde schaarse middelen en omkadering iedere dag van de week leerplichtige kinderen en jongeren kwaliteitsvol begeleid heeft.

Dat er een bevraging nodig is om de overheid een beter inzicht te

geven op de onderwijsinternaten, is een teken aan de wand. De overheid erkent dat ze te weinig zicht heeft op het doelpubliek en de werking van de internaten en tehuizen. Dat siert haar, maar het had nooit zo ver mogen komen.

ACOD Onderwijs volgt dit dossier op de voet. We hebben twee werkgroepen opgericht die het komende schooljaar mee de vinger aan de pols houden. De ene werkgroep bestaat uit afgevaardigden en militanten uit de groep internaten en tehuizen van het gewoon onderwijs, de tweede uit afgevaardigden en militanten uit de diverse groep van internaten uit het buitengewoon onderwijs. Deze werkgroep wacht (on)geduldig op de tweede conceptnota die zich op het buitengewoon onderwijs richt.

Hoe lang we nog op de nota moeten wachten, hangt af van de gesprekken die het kabinet van de minister van Onderwijs en het kabinet van zijn collega bevoegd voor Welzijn zullen voeren over de rol die de internaten buitengewoon onderwijs, de MPIGO en de IPO's zullen spelen in het onderwijslandschap. We zijn benieuwd welk vaccin hieruit voortvloeit.

[jeanluc.barbery@acod.be](mailto:jeanluc.barbery@acod.be)



## Ontslag vernietigd en toch niet opnieuw in dienst genomen?

**Van een school- of centrubestuur zou je verwachten dat het zich neerlegt bij de uitspraak van de bevoegde beroepsorganen en/of de arbeidsrechtbank. In werkelijkheid is dat niet altijd zo. De gevolgen zijn echter niet min.**

Stel dat je in het vrij gesubsidieerd onderwijs werkt en dat je school- of centrubestuur je ontslaat bij tuchtmaatregel. Je tekent beroep aan bij de Kamer van Beroep, die de tuchtmaatregel- het ontslag - vernietigt. Je verwacht dat je school- of centrubestuur je opnieuw in dienst

neemt, maar dat gebeurt niet. Wat nu?

Bezorg de uitspraak van de kamer van beroep aan AGODI of voor het volwassenenonderwijs aan AHOVOKS, de agentenschappen die onder meer instaan voor je salaris. Zij zullen het salaris met terugwerkende kracht uitbetalen en het terugvorderen van je school- of centrubestuur.

Je moet deze procedure ook volgen als je ontslagen bent of als je opdracht verminderd is na een negatieve evaluatie die door het college van beroep vernietigd is.

Ook wanneer de arbeidsrechtbank vaststelt dat het ontslag of de vermindering van opdracht in strijd is met je rechtspositie, moet je het vonnis of arrest overmaken aan AGODI en/of AHOVOKS.

Werk je in het officieel onderwijs, dan richt je je tot de Raad van State. Indien deze het ontslag en/of de vermindering van opdracht vernietigt, dan zal je loon met terugwerkende kracht door AGODI en/of AHOVOKS uitbetaald worden.

[marc.borremans@acod.be](mailto:marc.borremans@acod.be)



Jan Dumolyn: "Dat de grote Van Eyck-tentoonstelling in het MSK in Gent geopend werd door de minister van Toerisme, hoewel N-VA met de minister-president ook de cultuurminister levert, zegt veel."

## Interview met Jan Dumolyn

# De canon, remedie voor de Vlaamse identiteitscrisis?

**Door corona zit de uitwerking van de Vlaamse canon ook in lockdown. Maar dat project vraagt een alerte opvolging vanuit de cultuursector, want geschiedenis is niet neutraal. Erfgoed is een ideologisch speelveld van politieke en maatschappelijke krachten, zo waarschuwt UGent-professor Jan Dumolyn, historicus en ACOD-afgevaardigde.**

Zoek maar eens op hoe de neoliberale Margaret Thatcher de 'heritage'-industrie ontdekte: onze geschiedenis deed dienst als politieke gereedschapskist voor het aanwakken van conservatieve sentimenten, tegen het progressieve vooruitgangsgeloof in. Of voor het cultiveren van een romantisch natiegevoel dat de politiek zieltjes oplevert. En uiteraard ook centen: citymarketing en de harde business van toerisme tot 'creative industry'. Ook bij de Vlaams-nationalisten leeft de

zelfde interesse om van onze geschiedenis een postmoderne reconstructie te maken met een mix van feiten en fictie, van conservatieve en neoliberale interesses. Als geschiedenis een zaak van storytelling is, dan heeft de marxistische academicus Dumolyn een kritisch verhaal voor ons in zijn mouw. (De lange versie van het interview vind je op [www.cultuurkamerad.be](http://www.cultuurkamerad.be).)

### Is de canon een politiek project?

**Jan Dumolyn:** "Die keuze is inderdaad politiek ingegeven. Daarom wil ik als historicus een voet tussen de deur om op wetenschappelijke basis eerder dan vanuit een natievormend, identitair of ander ideologisch perspectief te werk te gaan. Om zo bij te dragen tot de selectie van wat er in aanmerking komt voor wat 'belangrijk' is voor de groep mensen die toevallig in deze regio samen wonen. Of

hun voorouders hier nu al langer aanwezig zijn, dan wel recent naar hier gemigreerd, is dan bijzaak.

En ook om mee te discussiëren over hoe men hier over dat stukje gedeelde geschiedenis zal schrijven. Dus over de mogelijke narratieven over de ontwikkelingen of grote processen, die we uit die selectie van objectieve historische feiten en hun samenhang kunnen afleiden."

### Bestaat dan het risico dat het aangestelde, wetenschappelijk team de geschiedenis zal vervalsen?

**Jan Dumolyn:** "De geschiedenis kan je pas vervalsen als ze vast zou liggen. Dat is niet zo. Er is nog veel discussie over ons verleden, het verhaal daarover moet nog verder worden geschreven. Je moet ook alles wat je in theoretische kaders vastklikt terug in vraag durven stellen en herbe-

kijken in het belang van de nuance en de complexiteit van de realiteit die daaronder leeft.

Maar geschiedenis schrijven is in zekere zin altijd onvermijdelijk een combinatie tussen objectief-wetenschappelijk onderzoek naar 'de feiten' en een interpretatie ervan die in zekere mate ideologisch is, of die toch vanuit een bepaald paradigma vertrekt. Ook het geografisch kader waarin je werkt, in dit geval 'Vlaanderen', veronderstelt trouwens een bepaalde uitgangspositie, dat kan je niet ontkennen."

**Zo'n kaders kunnen wel sturend zijn, zoals de uitdrukking 'de Vlaamse meesters'. Van Eyck komt uit het prinsbisdom Luik, Rubens van Duitsland en Bruegel van Breda.**

**Jan Dumolyn:** "Ja, hier zie je hoe geschiedschrijving vloeibaar kan zijn: waar men vroeger sprak over de Oude Meesters en de Vlaamse Primitieven zie je sinds enkele decennia de samentrekking 'Vlaamse Meesters' ook in de wetenschappelijke literatuur opduiken. Dat loopt niet toevallig samen met een toenemende Vlaams-nationalistische focus in het maatschappelijke debat. Uiteraard is het voor die historische periode beter te spreken over 'de Nederlanden' hoewel de Italianen bijvoorbeeld wel alle schilders uit onze contreien, ook die van de noordelijke Nederlanden trouwens, als 'fiamminghi' benoemden. De term 'Vlaamse Meesters' werd vroeger amper gebruikt en is nu door Toerisme Vlaanderen gelanceerd bij een breed publiek. Maar ik zou eerder voor de commerciële aard van dit kader waarschuwen. De campagne over de Vlaamse Meesters vertrok dus in de eerste plaats vanuit het toerismebeleid en is sterk gericht op het in de markt zetten van het commerciële ondernemerschap in onze regio. Dan hebben we het dus niet meer over de kwaliteiten van ons erfgoed. Het gaat ook niet over de spanning tussen een vulgariserende versus een academische verhouding ten aanzien van ons verleden. Dit gaat over broodjes bakken. En frietjes. En commerciële belevenissen met Bruegelhespen, chocolade en wafels. Van veel respect voor onze geschiedenis getuigt het allemaal niet meteen."

**Hoor ik je zeggen dat Vlaams-nationalisten eigenlijk niet geïnteresseerd zijn in de eigen traditie?**

**Jan Dumolyn:** "Het is goed dat er financieel een herwaardering voor het erfgoed komt, een inhaalbeweging eigenlijk. De motivatie van waaruit dit vertrekt is inderdaad dubbel. Dat de grote Van Eyck-ten-tonstelling in het MSK in Gent geopend werd door de minister van Toerisme, hoewel N-VA met de minister-president ook de cultuurminister levert, zegt veel. Nationalisten willen per definitie niet alleen het culturele erfgoed politiek benutten, maar ook onze geschiedenis als instrument gebruiken voor de constructie van een identiteitsverhaal dat zij dan ideologisch willen beheren. In naam van een abstractie als 'de Vlaming'."

**"De tijd dat de Vlaamse beweging een sociale beweging was, is helaas al even geschiedenis."**

**Dus toch de geschiedenis vervalsen?**

**Jan Dumolyn:** "Het gaat eerder over de manier waarop men ze wil gebruiken. Het is nationalisten dikwijls vooral te doen om het gezag van onze geschiedenis en tradities, niet zozeer om de inhoud of de waarden ervan. Dat 'respect voor de traditie' dient om eigen grootsheid op te enten en we hebben uiteraard heel veel erfgoed waarop we bijzonder trots kunnen zijn. Maar dat is natuurlijk geen persoonlijke verdienste. Nationalisten die zich willen identificeren met de geest van het erfgoed hebben ook de neiging om een selectie te maken, een focus op de successen. Zwarte bladzijden, daar zwijgen ze liever over. Open staan voor onze voorgeschiedenis verloopt bijgevolg heel wat minder 'complex-loos' dan Vlaams-nationalisten beweren. Het feit alleen al dat je zegt dat we complex-loos moeten worden, bevestigt natuurlijk dat je met complexen zit."

**Als historicus wil je net de focus op de inhoud houden?**

**Jan Dumolyn:** "Uiteraard, die is net wel van belang omdat er heel wat boeiende aspecten over ons verleden vandaag vrij onbekend blijven. De sociale strijd van onderuit, de sociale emancipatie, de ontvoogding van de vrouw of van minderheden, dat alles is bijvoorbeeld heel bepalend geweest in deze regio. Dat moet zeker ook zijn verdiende plaats krijgen in een canon. Ook al staat het ideologisch haaks op wat N-VA en Vlaams Belang vertegenwoordigen, behalve dan natuurlijk als het over de Vlaamse beweging gaat, die op zich uiteraard ook een legitieme strijd heeft gevoerd."

**Er hoort dus heel wat waardevols in de canon thuis dat niet meteen de waarden van de Vlaams-nationalisten reflecteert?**

**Jan Dumolyn:** "Uiteraard. Nogmaals, ik zou niet meewerken aan een nationalistisch project. Het gaat mij over het reële historische Vlaanderen. Merk trouwens ook de onvrede op van veel Vlaamsgezinde politici met de eigen kunstenaars en cultuurscheppers, het is een strijd met een ander waardenkader. Universeel versus nationalistisch. Progressief eerder dan conservatief. Sociaalvoelend eerder dan neoliberal.

Neem de roman Pieter Daens van Louis Paul Boon, later verfilmd door Stijn Coninx, die de arbeidersstrijd behandelt. In de reacties op de recente algemene staking werd weer eens duidelijk hoe Vlaams-nationalistische partijen over syndicale rechten denken: ze zien vakbonden als een probleem, een concurrentienadeel voor de economische elites ten aanzien van het buitenland. Sociaal overleg zou de hardwerkende Vlaming niet nodig hebben? Door verwarring te zaaien, zetten ze werkende mensen tegen elkaar op om vervolgens onze sociale rechten en openbare dienstverlening af te bouwen. De tijd dat de Vlaamse beweging een sociale beweging was, is helaas al even geschiedenis. Vandaag is het ook opmerkelijk dat er bijna geen schrijvers of kunstenaars zijn die Vlaams-nationaal denken. Ze zijn in grote meerderheid 'links', dus welke cultuurdragers zouden dan eigenlijk zo'n nationalistisch cultuurproject moeten ondersteunen? Die regisseur, hoe heet hij, Jan Verheyen?"



**Wat uit ons verleden zou een canon die wél vanuit de Vlaamse identiteit vertrekt dan zoal dreigen te vergeten?**

**Jan Dumolyn:** “Waar nationalisten een selectie zouden maken om een ‘wij’ tegen een ‘zij’ te fabriceren, zou ik liever voorbeelden toevoegen om te reflecteren over welke ‘wij’ het dan eigenlijk gaat. Open je die discussie, dan zie je dat dit helemaal niet zo exclusief is. Ik bedoel, die ‘zij’ of die ‘andere’, waar we ons dan van zouden moeten onderscheiden, dat zijn ‘wij’ deels ook.

Neem bijvoorbeeld de Mithrastempel van Tienen uit midden de derde eeuw, met al zijn kenmerken van de Oosterse mysteriegodsdiensten die door de Romeinse legioenen in onze streken werden binnengebracht. Een weinig gekende maar interessante archeologische opgraving. Het is een stukje vroege wereldgeschiedenis en interconnectiviteit. Van den Vos Reynaerde, bijvoorbeeld, is een politiek hekelgedicht dat een kritische houding tegen de macht vertoont. Had Willem die Madocke madeke, de bijna anonieme en geniale auteur van dat dierenepos, dus een linkse hobby? De Goede Vrijdagsopstand op 18 mei 1302, beter bekend als de Brugse Metten, was een opstand van het werkvolk. Ook de beeldenstorm van 1566 ging over sociaal protest.

Er zijn nog zo van die interessante feiten en persoonlijkheden in de geschiedenis van Vlaanderen – of België, of als je wil, de Lage Landen – die eigenlijk ‘canoniek’ zouden kunnen zijn. In de zin dat ze representatief zijn voor ongekende episodes en onderbelichte groepen uit onze geschiedenis. Wie kent Susanna Horenbout, de kunstenaar uit de 16<sup>de</sup> eeuw? In tegenstelling tot wat sommigen denken, waren er in deze regio heel wat vrouwelijke artiesten. Onze tradities zijn allemaal veel meer divers dan sommigen zouden hopen. Dan zijn er ook nog die lange schaduwen aan de ‘wij’ die nationalistenvoer liever negeren. Van die historische pretbedervers voor hun identiteitstrampoline, zeg maar, valt ook veel te leren over ‘onze’ mensen en waarden (lacht).”

**Progressieven zouden eigenlijk ons erfgoed moeten omarmen, de strijd ervoor aangaan.**

**Jan Dumolyn:** “Exact, het is net zo frustrerend dat je nu een politisering ziet vanuit rechtse hoek waarbij erfgoed tegen hedendaagse kunsten wordt uitgespeeld. Veel kunstscheppers of cultuurliefhebbers trappen daar helaas in, vanuit een verdigingsreflex doen ze schamper over hun geschiedenis die ze dikwijls niet kennen. Hoe absurd is het dat figuren als Thierry

Baudet of Theo Francken zich profileren als de hoeders van ons erfgoed?

Het is zo doorzichtig: Vlaams-nationalisten hoopten vroeger hun identiteit te kunnen enten op zaken als de GuldenSporenslag, Jan Breydel enzovoort. Die haring braadt niet meer. Met Ben Weyts, minister van Toerisme in de vorige regering, kwam de focus op de Vlaamse Meesters als culturele bakermat. Dat is ook niet gelopen zoals gehoopt. Nu wilden sommigen duidelijk een nieuwe poging organiseren via de canon.

Maar de reacties uit het historische veld hebben er al snel toe geleid dat die expliciet als niet-identitair en niet-teleologisch moest worden opgevat en bovendien ook door volledig onafhankelijke experts moest worden samengesteld. Anders had ik ook nooit toegezegd daaraan mee te werken. Uiteindelijk denk ik dus niet dat vandaag een echt Vlaams-nationalistisch verhaal over onze geschiedenis nog mogelijk is. Wie zou dat dan moeten schrijven? Het lijkt erop dat zelfs de dominante stroming binnen de N-VA die illusie heeft opgegeven. Een aantal flamingante schoolmeesters zal die droom over weiden als wiegende zeeën wellicht nog koesteren. Ik zie daar geen reëel gevaar meer in. De inzet van Vlaams-nationalisten is nu eerder: de toekomst.”



foto - Endee

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



PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE



### ABVV-partner in vrije tijd

#### Wandel mee door de sociale geschiedenis

Linx+, onze ABVV-partner in vrije tijd, breidt zijn 'Anders Bekeken'-wandelaanbod continu uit. Onder de noemer 'Anders Bekeken' houdt Linx+ de geschiedenis van de kleine man (M/V) in leven. Luchtig en leerrijk tegelijk! Dit zijn drie nieuwe bestemmingen die je met een audiotour kan afleggen.

- Antwerpen Anders Bekeken: kom te weten hoe de moord op twee socialistische militanten uitmondde in de grootste staking ooit en zo het begin van de sociale zekerheid inleidde. Ken jij het historisch erfgoed van de Antwerpse havenarbeid? En waarom is de Oude Leeuwenrui zo'n belangrijke plek in de arbeidersstrijd voor het algemeen stemrecht?

- Gent Anders Bekeken: in Gent is de socialistische geschiedenis alom aanwezig. Straten en pleinen, monumenten en andere gebouwen getuigen daarvan. Met deze wandeling in sappig Gents kom je onder meer alles te weten over De Groote Magazijnen en Ons Huis, de eerste bakkerij van de Vooruit, het geboortehuis van Anseele, de Bank van de Arbeid en Feestpaleis Vooruit.

- Zaventem Anders Bekeken: Zaventem, voor velen de gemeente van onze nationale luchthaven, maar eigenlijk is dit een reëlijk jonge bedrijfstak. Tot aan WOII was er van de luchthaven zoals we die nu kennen geen sprake. Voor 1830 was Zaventem een agrarische gemeente. De industrialisering had alles te maken met de aanwezigheid van rivieren en beken met de bijbehorende molens om graan te malen...

Meer info: [www.linxplus.be](http://www.linxplus.be).



## West-Vlaanderen

### Seniorenfeest ACOD Telecom Vliegwezen

Stilaan hebben onze niet-actieve leden bijna allemaal hun tweede spuitje gekregen en zijn we klaar om opnieuw ons seniorenfeest te organiseren. Dit zal plaatsvinden op donderdag 23 september 2021 in de feestzaal Ter Eeste op de site van de brouwerij Rodenbach in Roeselare.

Het belooft alvast een spetterende editie te worden waarop onze senioren extra zullen verwend worden! De uitnodigingen zullen eind juni verstuurd worden per brief. Voor vragen kan je steeds een mail sturen naar [ronald.huysmans@cgspaceod.be](mailto:ronald.huysmans@cgspaceod.be).

### Verwendag senioren

Na alle coronaproblemen in 2019 en 2020 zijn we terug op de goede weg en kunnen we weer uit ons kot komen. Daarom wil ACOD West-Vlaanderen opnieuw de jaarlijkse verwendag voor de senioren organiseren. Die zal doorgaan op donderdag 7 oktober 2021. We gaan jullie, zoals bij elke verwendag, een hele dag in de watten leggen.

Deze keer organiseren we een rondrit met de Tuktuk in Watou in het zuiden van onze provincie. Jullie worden opgehaald door bussen op de verschillende plaatsen in de provincie.

We zorgen ook voor een goed verzorgd middagmaal in de Cycloon in Ledegem. De MG Brothers zorgen er de hele namiddag terug voor animatie en plezier.

We beperken jullie bijdrage tot een democratische prijs van 50 euro per persoon. Inschrijven kan tot en met vrijdag 27 september 2021 door te storten op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen met de vermelding van naam, sector, gsm-nummer en aantal deelnemers. Opgelet: de plaatsen zijn beperkt tot maximum 200 deelnemers.

Wil je meer uitleg dan kan je mailen naar [westvlaanderen@acod.be](mailto:westvlaanderen@acod.be) of bellen naar 051/20.25.70 tijdens de kantooruren.

## Lees de nieuwe Linxuit

Linxuit is het driemaandelijks magazine van Linx+. In dit nieuwe nummer lees je onder andere over hoe de achturedag ook tot meer vrije tijd leidde, hoe we een broodrevolutie meemaakten en waarom de kraan op de ex-Boelwerf moet gered worden. Meer info: [www.linxplus.be/magazine](http://www.linxplus.be/magazine)