

# TRIBUNE



## SAMENLEVEN

## 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>7</b>
<b>tram bus metro</b>	<b>13</b>
<b>de post</b>	<b>14</b>
<b>gazelco</b>	<b>16</b>
<b>telecom</b>	<b>17</b>
<b>federale overheidsdiensten</b>	<b>19</b>
<b>vlaamse overheidsdiensten</b>	<b>25</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:

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

### Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



### Redactie:

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

### Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

### Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

### Drukkerij:

Moderna Printing

## online

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

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

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

## wedstrijd

### Mediamarkt- geschenkbou

#### Winnaars

Julie Vanrapenbusch (Sint-Andries), Katja Haudenhuyse (Antwerpen), Lodewijk Boonants (Gent), Milan Pieters (Gentbrugge) en Noël Tourlouse (Mechelen) winnen een prachtige geschenkbou. Zij hebben de antwoorden van vorige editie correct beantwoord. De juiste antwoorden:

- ▶ (Kunstencentrum) Vooruit
- ▶ 2035
- ▶ Railtrack

#### Nieuwe prijs:

### Mediamarkt-geschenkbou

#### Vragen

- In welk jaar krijgt bpost een nieuw distributiemodel?
- Hoeveel treinbegeleiders wil de NMBS aanwerven in 2019?
- Wie is de nieuwe gewestelijk secretaris van ACOD TBM Vlaams-Brabant?

#### 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.

# Als je het mij vraagt "Laat onze democratie niet op een sluipende manier uithollen"

**We zijn nu een maand na de verkiezingen. De resultaten waren niet voor iedereen wat ze gehoopt hadden en dus volgden al meteen tal van analyses. Hoe interpreteer jij de verkiezingsresultaten?**

**Chris Reniers:** "Wat opvalt, is dat de analyses van de partijen alle richtingen uitgaan, afhankelijk van of de resultaten hun goed of slecht uitkwamen. Feit is echter dat het stemgedrag van de Vlaming en van de Belg voor een grote versnippering heeft gezorgd in het politieke landschap. Meer dan ooit zijn er nu minder dominante politieke blokken. Er zullen vele politieke partijen nodig zijn om de regeringen te vormen en zoals het er naar uitziet, zijn ze niet meteen bereid tot compromissen. Wat ook vast staat, is dat veel kiezers een proteststem hebben uitgebracht, sommigen links, anderen rechts. Dit is hoe dan ook een signaal dat ernstig genomen moet worden."

**Aan de linkerkant lijkt de versnippering groter dan ooit.**

**Chris Reniers:** "Dat is een spijtige zaak. Zeggen dat er in Vlaanderen geen voedingsbodem voor progressief links is, is volgens mij niet waar. Die linkerkant is wel zeer verdeeld. Daarbij zijn de partijen meer gefocust op wat verschillend is dan op wat gemeenschappelijk is en er is geen bereidheid om tot compromissen te komen. Links moet wel bedenken dat een kans laten liggen om tot een sociaal regeerakkoord te komen een kans voor rechts is om nog meer asociale maatregelen door te voeren. De uitslag toont ook aan dat een deel van de kiezers die normaal bestemd zijn voor traditionele, sociaalvoelende, socialistische partijen, de overstap gemaakt hebben naar Vlaams Belang."

**Was je verbaasd door de resultaten van Vlaams Belang?**

**Chris Reniers:** "Vlaams Belang heeft een sterke campagne gevoerd, waarbij het enerzijds handig inspeelde op de angst van velen voor het onbekende en ander-

zijds een aantal zaken beloofde op het vlak van lonen, pensioenen en sociale zekerheid. Met die valse beloften kwamen ze tegemoet aan de wensen van een groot deel van de kiezers."

**Onder aanvoering van hun nieuwe voorzitter doet de partij er nu alles aan om als een politieke partij als alle andere beschouwd te worden. Geloof je daarin?**

**Chris Reniers:** "Het schijnt tegenwoordig bijna politiek incorrect te zijn om kritiek te hebben op partijen als Vlaams Belang. Laat me echter duidelijk zijn: uiterst rechts, gekleurd met racistische, fascistische en onverdraagzame elementen, verandert niet. Het maakt daarbij geen verschil of de kopstukken rondlopen in 'battle dress' of in een net pak met een wit hemd en een das. Hun weerzinwekkende ideeën, het superioriteitsgevoel van het blanke ras, de racistische uitingen, de minachting ten aanzien van vrouwen, het gebrek aan respect ten aanzien van andersdenkenden en de uitlatingen over homo's en transgenders – die denkbeelden blijven bestaan. Een goed gestylede voorzitter mag dan nog zo zijn best doen om dergelijke uitlatingen onder controle te houden, hij kan niet verhinderen dat die denkbeelden aanwezig blijven binnen alle lagen van de partij en regelmatig naar buiten sijpelen."

**Huiver je van de voorstellen om een einde te maken aan het cordon sanitaire?**

**Chris Reniers:** "Als je zegt dat je een partij als Vlaams Belang een kans moet geven en alles moet nuanceren wat ze zeggen en doen, dan laat je eigenlijk toe dat we de democratie op een sluipende manier uithollen. Dan negeer je wat dergelijke partijen in het verleden hebben veroorzaakt. Democratische partijen kunnen overal van zaken van mening verschillen, maar respect voor de democratie en verdraagzaamheid zijn niet onderhandelbaar. Ze zijn immers het bindmiddel om mensen met elkaar te laten samenleven. Het verspreiden van haat, het zich beter voelen dan anderen en de onverdraagzaamheid van uiterst rechtse partijen kunnen onze



Chris Reniers - voorzitter

samenleving enkel maar verzwakken. Dergelijke partijen tonen de grenzen aan van de democratie en het is dan ook aan alle democraten en democratische partijen om hiertegen op te komen en te zeggen: niet met het Vlaams Belang."

**Tot slot: wat vond je van de resultaten van de Europese verkiezingen?**

**Chris Reniers:** "Europa zit een beetje in het verdomhoekje, maar 75 jaar vrede en 75 jaar van dialoog, met al de gebreken en ondanks onvoldoende sociaal beleid, kan je niet zomaar verworpen. Het is duidelijk dat niet alleen op Vlaams, maar ook op Europees vlak nationalistische, fascistische en racistische partijen een halt moeten toegeroepen worden."



***In plaats van te besparen in de sociale zekerheid, zouden we beter investeren. Dat is de mening van Raf De Weerd, federaal secretaris van het ABVV. "Onze sociale zekerheid is een robuust systeem en moet dat blijven. Iedereen komt er op een gegeven moment wel mee in aanraking. Investeren in sociale zekerheid is investeren in levenskwaliteit."***

Vakbonden krijgen wel eens het verwijt te behoudsgezind te zijn, conservatief zelfs. Ze zouden zich vastklampen aan verworven rechten. Daar is Raf De Weerd het niet mee eens. "Op een moment dat ons systeem onder druk staat, is het logisch dat wij onze sociale rechten verdedigen. Dat is de realiteit van de afgelopen jaren. Wat goed is, moeten we behouden, maar tegelijkertijd ook offensieve eisen stellen. Wij willen een modern systeem, met degelijke financiering, aangepast aan de 21ste eeuw."

## Directe invloed

"Het regeringsbeleid was er de afgelopen jaren op gericht cadeaus te geven aan werkgevers. De ongedekte taxshift, met een verlaging van de patronale sociale-zekerheidsbijdragen, is daar het belangrijkste voorbeeld van. Een cadeau van enkele miljarden zorgt natuurlijk elders op de balans voor een tekort. Onder het mom van noodzakelijke besparingen zijn ze dan in de uitgaven gaan snoeien. In de gezondheidszorg, bijvoorbeeld, betalen we meer voor een doktersbezoek. Geneesmiddelen

# Interview met Raf De Weerd

## "We moeten opletten voor een sociale zekerheid met twee snelheden"

worden duurder. Deze maatregelen hebben een directe impact op het dagelijks leven van ieder individu. Hier of daar een paar miljoen wegsnijden... De mensen voelen dat."

Tijdens de verkiezingscampagne werden de pensioenen weer een belangrijk thema. De lichtzinnigheid waarmee rechtse partijen hiermee omspringen, vindt De Weerd frappant. "De regering zegt dat we allemaal langer aan de slag moeten blijven. Dat is allemaal aardig, maar tegelijk doet ze er alles aan om langer werken onmogelijk te maken. Landingsbanen, de mogelijkheid voor oudere werknemers om het wat rustiger aan te doen, worden afgebouwd en van een regeling voor zware beroepen kwam niets in huis. Ik wil het hen wel eens zien doen, een hele loopbaan lang handarbeid verrichten in de fabriek. Of als verpleger. Of in de bouw. Op een gegeven moment kunnen de mensen gewoon niet meer, dan is het op."

## Pensioenen, uitkeringen en onbetaald werk

Het idee van een minimumpensioen van 1500 euro netto voor iedereen komt uit de koker van het ABVV. Vandaag zien we dat verschillende partijen dat overnemen. "Naast een hoger minimumpensioen willen wij dat alle sociale uitkeringen opgetrokken worden tot minstens tien procent boven de Europese armoedegrens. Dat is een duidelijke eis om de sociale zekerheid te verbeteren, en niet enkel te behouden wat we vandaag hebben. Het is overigens een heel redelijke eis. Iedereen kan wel eens pech hebben. Een moderne sociale zekerheid garandeert dat je dan niet tot de bedelstaf wordt veroordeeld."

"We ijveren ook voor een individualisering van sociale rechten. Dat wil zeggen dat je pensioenopbouw, bijvoorbeeld, niet afhankelijk is van je gezinssituatie. In combinatie met een opwaardering van onbetaald huishoudelijk werk, zou dit een grote sprong voorwaarts zijn voor de sociale rechten van vooral vrouwen."

"De sociale zekerheid is er niet enkel om

armoede te voorkomen, maar moet ook onze levensstandaard verzekeren. Daarom moet bijvoorbeeld het pensioen op 75 procent van het verdiende loon berekend worden in plaats van 60 procent nu."

"Voor de betaalbaarheid, een legitieme zorg, moeten we kijken naar de financieringsbasis. Vandaag is het vooral via de arbeid van de werknemers dat hiertoe wordt bijgedragen. Wij willen die basis verbreed zien, naar andere vormen van inkomen, zoals die uit kapitaal. Zo stellen we dit systeem veilig voor de komende generaties."

## Solidariteit

De Weerd waarschuwt voor een dual sociaal-zekerheidssysteem, waarin steeds meer mensen door de mazen van het sociaal vangnet vallen. "We willen niet evolueren naar een systeem waar een grote groep mensen slechts een zeer beperkte bescherming geniet en slechts een beroep kan doen op een basiszorg. Degenen die het zich kunnen veroorloven, nemen een bijkomende verzekering en genieten van de ruimere zorg."

"Onze sociale zekerheid is heus geen overdreven riant systeem. Het grootste deel van de middelen gaat naar de ziekteverzekering, toch wel de basis van een beschaaft samenleving. Een ander belangrijk deel gaat naar de pensioenen, die in ons land eigenlijk zelfs te laag zijn. En een laatste deel gaat naar andere uitgaven, zoals werkloosheid, arbeidsongevallen of het jaarlijks vakantiegeld voor arbeiders." "Onze sociale zekerheid is een toonbeeld van solidariteit tussen de werknemers die het samen beheren met de werkgevers. Het is bovendien een robuust systeem dat investeringen verdient."

Bron: De Nieuwe Werker

# Nieuws van ACOD Limburg

## Bloesemwandeling ACOD Senioren Limburg

Vorige maand was het uitstekend wandelweer voor de 20 deelnemers aan de bloesemwandeling van onze seniorencommissie in Hoepertingen. Voorzitter Freddy Stox gaf voor het vertrek een korte toelichting bij het erfgoed van Hoepertingen. Over de fruitteelt in al zijn aspecten verzorgde Willy Daniels de deskundige uitleg. Na een rustige tocht van 10 kilometer was iedereen tevreden en smaakte een frisse pint.



## ACOD IDéé CAFé kopstukkendebat

Ruim honderd aanwezigen op een zucht van de verkiezingen voor het geanimeerde debat tussen uitgeweken Limburger Raul Hedeboom voor PVDA, fractieleidster voor de sp.a in de Kamer Meryame Kitir en Herlinde Van Hooydonck van Groen, die op de valreep Bart Staes verving. Dit debat, in goede banen geleid door Radio 2-journalist Dirk Reynders, vormde de geslaagde apotheose van een experiment, opgezet door het vormingsteam en de seniorencommissie in samenwerking met Linx+. Waar de basisvorming een jaartje in de koelkast gaat door de op stapel staande congressen, gaan we door met de ACOD IDéé CAFés. Het programma voor het volgende seizoen wordt binnenkort in elkaar gebokst en dan leest u er hier meer over.



## 20 militanten behalen attest intersectorale basisvorming

Na een vraag-en-antwoord-namiddag tussen de deelnemers aan de basisvorming en algemeen secretaris Werner Roelandt, provinciaal algemeen secretaris Guy Graulus, voorzitter seniorencommissie Freddy Stox en VLIIG vormingscoördinator Frank Van Maroey, werden de attesten intersectorale basisvorming overhandigd aan de militanten die voldeden aan de voorwaarden. Zij volgden een vormingstraject onder begeleiding van Frank Hoste, Eric Opdenacker en Lode Kuppens. Felicitaties aan alle deelnemers, waarvan een aantal zal doorstromen naar de kadervorming.





## Iedereen kiest voor stipte, nette, toegankelijke en betaalbare spoorwegen(\*)

***In het VRT-verkiezingsprogramma 'Iedereen kiest' werden de Belgische spoorwegen opnieuw opgevoerd als een oubollige en slecht functionerende onderneming. We stellen vast dat de aanwezige politici van rechtse signatuur in het debat een spoorwegvisie aan het verkondigen waren terwijl ze zelf moesten erkennen geen frequente gebruikers te zijn van de spoorwegen. De discussie ging bovendien niet meer over de stiptheid en de dienstverlening, maar over liberale fetisj-symbolen: liberalisering, privatisering, het statuut als oorzakelijk element, overtollig en onbekwaam personeel. We gaan de puntjes op de i zetten en we gaan als vakkond zelfs pleiten voor personeels-inkrimping...***

ACOD Spoor verkondigt al meer dan een decennium de oorzaak van de verminderde stiptheid en dienstverlening. We geven zelfs een efficiënte en kostenbesparende oplossing aan. Dit vraagt inderdaad een personeelsinkrimping, maar dan wel op managementniveau. De reiziger heeft nood aan een aanspreekpunt op het peron, in het station en in de trein. De reiziger heeft vooral geen boodschap aan een extra directeur.

De splitsing van de Belgische spoorwegen in 2005 is de oorzaak van de neerwaartse trend van de stiptheid en de klantentevre-

denheid. ACOD Spoor is duidelijk: ofwel kiezen we resoluut voor de eenmaking van de Belgische spoorwegen óf we gaan voor een verticale structuur zoals de Zwitserse en Oostenrijkse spoorwegen met voldoende operationeel personeel en een zo beperkt mogelijke managementstructuur. Door de operationele splitsing van de spoorwegen werden de communicatie- en regelorganen versnipperd in aparte diensten van de infrastructuurbeheerder Infrabel en de spoorvervoerder NMBS. De impact hiervan is rampzalig voor de stiptheid en de communicatie.

Je kan de spoorwegen vergelijken met een symfonisch orkest. Een symfonisch orkest bestaat uit getalenteerde muzikanten met elk hun eigen specialiteit, aangevoerd door één dirigent en één partituur. De Belgische spoorwegen beschikken eveneens over zeer getalenteerde medewerkers, maar worden aangevoerd door drie dirigenten en drie partituren (NMBS, Infrabel, HR-Rail). Dat is vragen om een kakofonie.

De Belgische spoorwegen moeten en kunnen de kroonjuwelen zijn van een klimaatgericht, toegankelijk, betaalbaar en openbaar mobiliteitsaanbod. We leggen de nadruk op 'toegankelijk', want tijdens het hele VRT-debat werd er geen aandacht besteed aan een mobiliteitsvisie met betrekking tot de andersvaliden in onze

samenleving. Ook deze mensen hebben nood aan een goed werkend openbaar vervoer.

We stellen ons dan ook de vraag wat de plannen zijn van de huidige beleidspartijen en hun vertegenwoordigers in de raden van bestuur. Hebben deze mensen baat bij goed draaiende openbare spoorwegen? Als je steevast predikt om te liberaliseren, te privatiseren en te besparen, kan je ons er niet van overtuigen dat je alles in het werk stelt om de Belgische spoorwegen in een positief daglicht te brengen. De Belgische spoorwegen werden de voorbije vijf jaar geconfronteerd met onrealistische besparingen en verkregen opnieuw geen beheerscontract, laat staan een duidelijke mobiliteitsvisie. Er zijn voldoende vingerafdrukken om de 'usual suspects' op te sporen en te identificeren. We mogen gerust stellen dat de 'minimale dienst' de spoorwegvisie van deze regering symboliseert.

ACOD Spoor heeft haar mobiliteitsvisie vertaald in een duidelijke slogan: de spoorwegen verbinden mensen. Nu de betrokken politici nog.

*Het Nederlandstalig secretariaat ACOD Spoor*

**(\*) Behalve de politieke beleidspartijen**

## B-MS

# Knelpunten blijven bestaan ondanks geleverde inspanningen

**Eind vorig jaar hield het gemeenschappelijke vakbondsfront een welzijnsbevraging onder de medewerkers van B-MS. Het management kreeg van de personeelsleden een onvoldoende. In navolging van deze bevraging riep ACOD Spoor op 11 maart 2019 een werkgroep bijeen, samengesteld uit militanten en personeelsleden uit alle geledingen van de directie B-MS. Hun doel: de situatie bij B-MS analyseren en mogelijke oplossingen formuleren.**

De werkgroep bevestigde de resultaten van de welzijnsbevraging: gebrek aan personeel, prestatiedruk om reizigers ertoe aan te zetten hun tickets aan de geldautomaten te kopen, vermindering van het aantal loketten en het gebrek aan respect van die hogere hiërarchie.

De personeelsleden hebben het gevoel niet gehoord te worden en vinden dat de digitale verschuiving primeert boven de persoonlijke dienstverlening aan de reizigers.

Ondertussen werden in februari de B-MS-werkzetels herschikt door een geografische herstructurering en goedgekeurd in de nationale paritaire commissie, gezien ACOD Spoor als enige vakbond verzet aantekende.

Op 20 maart hebben we een gesprek gehad met het management van B-MS om de bezorgdheden, misnoegdheid en besluiten van de werkgroep over te maken. Tijdens dit gesprek hebben we bij de directie aangedrongen om hoogdringend een positief signaal te geven aan de personeelsleden van B-MS. De nieuwe directeur van B-MS maakte duidelijk dat hij zich goed bewust was van de problemen die zich voordeden. Begin mei werden 42 nieuwe personeelsleden aangeworven voor de stations van Antwerpen, Gent, Brussel, Brussel-Airport, Leuven, Charleroi, Namen en Doornik. Deze bedienden zouden voor de zomervakantie operationeel moeten zijn. Er zullen eveneens jobstudenten ingezet worden tijdens de zomervakantie. Daarnaast heeft het management op verzoek van ACOD Spoor een psychosociale risicoanalyse uitgevoerd.

Ondanks deze geleverde inspanningen, blijven er nog knelpunten en is er nog steeds ontevredenheid. Een recent struikelblok is bijvoorbeeld het niet organiseren van de selectieproeven voor de personeelsleden van B-MS. Begin juni stuurde ACOD Spoor daarom een brief naar de directeur van B-MS om spoedig een onderhoud te hebben over de volgende knelpunten:

- SP29Flex: in overeenstemming met onze brief van maart blijven we in dit verband aandringen op een sociaal overleg met betrekking tot de impact van SP29Flex op het aantal diensten (vergelijking 2018-2019).
- Quid toekomst van de loketten na 2020: sluitingen, aanpassingen openingsuren?
- Quid toekomst van de verkoopbedienden en hun rol als 'mobiliteitsgids'?
- Quid psychosociale risicoanalyses en het actieplan op basis van de resultaten van de welzijnsbevraging 'We are NMBS', die door het management van de NMBS werd georganiseerd?

Wij verwachten van de directie B-MS extra inspanningen die de werkomstandigheden op de werkvloer merkbaar verbeteren. We houden jullie op de hoogte over de voortgang van het overleg. Aarzel niet om uw bevindingen, zowel de negatieve als de positieve, over te maken aan onze militanten en gewestelijke secretarissen.

*Gunther Blauwens*



foto: Spotter 2

# Treinbegeleiding Nieuwe aanwervingen moeten personeelstekorten wegwerken

**ACOD Spoor pleit steeds voor maximale inspanningen om de personeelstekorten – waar dan ook – te counteren met een gericht aanwervingsbeleid en een personeelskader berekend op de reële noden. Dit laatste moet bovendien voldoende reservemarge voorzien in functie van tijdelijke grotere personeelsnoden. Het aangekondigde aanwervingsoffensief van 300 treinbegeleiders in 2019 is een reactie op de syndicale druk van de voorbije maanden.**

## Geen One Man Car, dus is aanwerving cruciaal

De beslissing om de One Man Car niet te ontwikkelen, maakt deze aanwerving meer dan ooit cruciaal. De NMBS wordt immers geconfronteerd met een krappe arbeidsmarkt, waardoor het vinden van geschikte kandidaten niet evident is. De aanpassing van de diplomavereisten heeft wel een extra aanwervingsbonus opgeleverd van praktisch geschoolden die de gevraagde competenties hebben. Deze toekomstige medewerkers zouden vroeger nooit hebben kunnen solliciteren voor de job van treinbegeleider en krijgen nu de kans om een mooie loopbaan uit te bouwen alsook werkzekerheid. Het aantal kandidaten om deel te nemen aan de aanwerving steeg dankzij deze maatregel met een 960-tal mensen.

## Nieuwe wervingsmethode

De HR-diensten hebben de aanwervingen ook anders aangepakt. Er wordt sneller en persoonlijk contact opgenomen met kandidaten via een telefonisch gesprek. Hierdoor blijven niet alleen meer kandidaten geïnteresseerd in de job, ze zijn ook beter voorbereid op het jurygesprek. Bepaalde testen kunnen de kandidaten online doen, waardoor een verplaatsing (drempel) naar Brussel vermeden wordt.

Er worden verschillende kanalen maximaal gebruikt om kandidaten aan te trekken, zowel digitaal als op de klassieke gedrukte media. De samenwerking met publieke tewerkstellingsdiensten wordt volop geactiveerd. Ook studentikoze tijdschriften worden ingeschakeld om de visvijver optimaal te benutten. De jobtreinen en infodagen zijn ondertussen certitudes geworden en zijn gericht op lokale noden.

## Aanwervingsbeleid kritisch onderzoeken

We juichen de inspanningen toe, maar er moeten vooral lessen getrokken worden uit de personeelstekorten waarmee we vandaag geconfronteerd worden. Het management moet dringend een kritische zelfanalyse uitvoeren. Beslissingen inzake de personeels- en aanwervingspolitiek moeten onder de loep genomen worden en getoetst worden aan de gevolgen. ACOD Spoor heeft de directie gevraagd om een analyse te maken met betrekking

tot het vooropgestelde personeelskader in functie van het transportplan. Is de timing van de aanwervingen wel optimaal? Voldoende proactief? Is de berekening van het benodigd personeelskader überhaupt voldoende en beantwoordt deze aan de realiteit?

## Eerste uitdaging: de zomervakantie

Ondertussen komt de zomervakantie eraan en vele treinbegeleiders en hun gezinsleden hebben geen zekerheid over vakantiedagen. Maatregelen dringen zich dan ook op. Er zal op onze vraag een maximale inzet zijn van omkaderingspersoneel. Niet alleen degenen binnen de zones, maar ook degenen die op de directie werken. Het spreekt voor zich dat de medewerkers van omkadering een resem andere taken hebben, maar er kunnen prioriteiten gesteld worden. We stellen bovendien vast dat al heel wat omkaderingsleden volop inspringen, waarvoor eveneens waardering.

De extra-treinen (mooi-weer-treinen, toeristische treinen) zullen maximaal verdeeld worden over de standplaatsen, zodat de lasten beter verspreid zijn.

We verwachten na de zomer een rapport te krijgen van de directie over de zelfanalyse. Desnoods moet er wat minder zomerverlof toegekend worden op managementniveau.

*Gunther Blauwens*







## NMBS past openingsuren van loketten in bepaalde stations aan

**ACOD Spoor heeft vernomen dat de NMBS in een persmededeling een aanpassing van de openingsuren van de loketten in bepaalde stations aankondigt.**

De stations Puurs, Lichtervelde, Torhout, Deinze, Tielt, Genk, Harelbeke en Ieper sluiten vanaf 5 augustus 2019 tijdens het weekend (zaterdag en/of zondag). De stations Geraardsbergen, Torhout, Deinze, Wetteren, Diest en Sint-Truiden sluiten vanaf dezelfde datum in de namiddag. Deze beslissing is een nieuwe stap in de richting van stations zonder fysieke aanwezigheid van personeel ten dienste van de reizigers. In 2007 beschikte de NMBS nog over 208 open loketten. In 2018 blijven er slechts 135 over.

Volgens ACOD Spoor is de aanwezigheid van personeel in de stations van essentieel belang om een kwalitatieve dienstverlening te kunnen garanderen. De aanwezigheid van personeel in de stations, waar

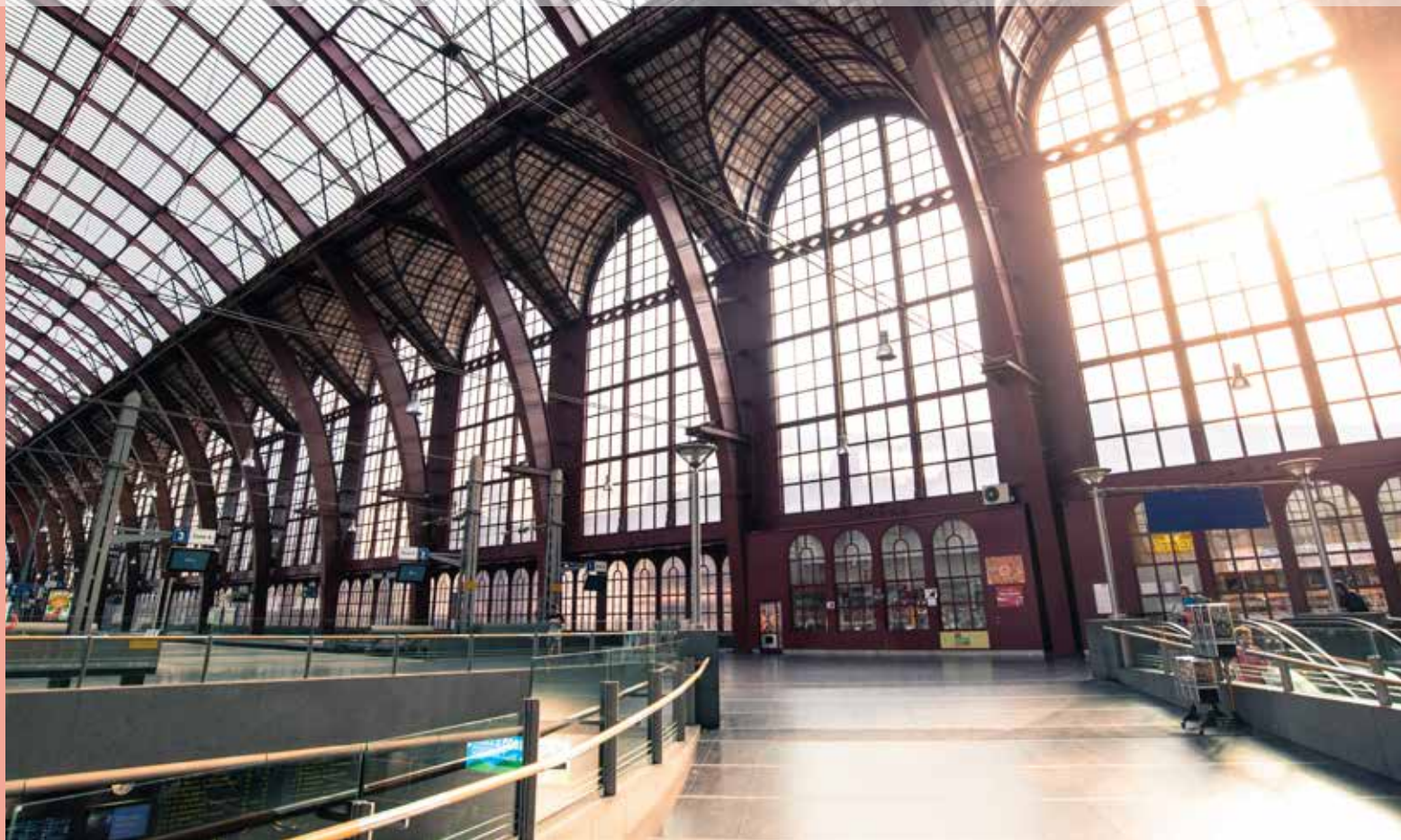
de hele dag door reizigers passeren, is immers een dienstverlening aan de treingebruikers met extra aandacht aan de andersvalide medemensen. De commercieel bediende verkoopt niet alleen vervoerbewijzen, maar verstrekt inlichtingen en helpt de reizigers. Hij oefent bovendien sociale controle uit in het station. Kortom, hij verzekert een echte openbare dienstverlening.

ACOD Spoor negeert de technologische evolutie niet en beseft dat deze evolutie de reizigers meer en meer naar de automaten stuwt. Toch dringen we er bij de NMBS op aan om zich globaal te bezinnen over een uitbreiding van de taken van de commerciële bedienden, zodat deze personeelsleden echte 'raadgevers inzake mobiliteit' zouden kunnen worden ten dienste van alle gebruikers. De fysieke dienstverlening wordt meer en meer verminderd, de tarieven verminderen echter niet! De treingebruikers betalen dus meer

voor minder dienstverlening. De NMBS opeert ervoor het aanbod te beperken, vooral op het vlak van de verkoop van de internationale vervoerbewijzen, verkoop die in 2018 in bepaalde stations is geschrapt en de openingsuren van de loketten te beperken.

ACOD Spoor betreurt dit nieuwe initiatief, dat vooral de landelijke streken treft die sowieso al minder toegang hebben tot een maximale openbare dienstverlening. Voor de verkiezingen hebben de politici zich uitgesproken voor een maximale dienstverlening van het openbaar vervoer, in het bijzonder van de spoorwegen. De beslissing die de NMBS nu neemt, staat volkomen haaks op deze logica. We stellen ons vragen bij de visie van de raad van bestuur waarin vertegenwoordigers van de huidige regering zetelen.

*Gunther Blauwens*



## ACOD Spoor staat klaar om de Belgische spoorwegen te verdedigen!

***De verkiezingen zijn achter de rug en het moet gezegd: de kaarten waarmee de politici aan de slag moeten, werden door de kiezers wel zeer moeilijk geschud op 26 mei. Zeker wat betreft het federale niveau. De onderhandelingen voor een nieuwe federale regering zullen dan ook niet makkelijk verlopen.***

### **De rol van het spoor in de milieuvriendelijke mobiliteit**

Dat de verkiezingsuitslag ook haar weerslag zal hebben op het spoorwegbeleid, is een open deur intrappen. Nochtans zijn ook voor onze spoorwegen de uitdagingen groot, zeker met de komende liberalisering waarop we ons moeten voorbereiden.

In de verkiezingscampagne was de strijd tegen de opwarming van het klimaat een item dat prominent aanwezig was en daarin kunnen de spoorwegen een belangrijke rol spelen. Ook het mobiliteitsvraagstuk was een belangrijk thema voor de verkiezingen van 26 mei en daarover legden bijna alle partijen ronkende verklaringen af dat de spoorwegen hierin een belangrijk rol te spelen hebben.

ACOD Spoor heeft steeds gesteld dat de trein één van de meest milieuvriendelijke vervoermiddelen is. Ook op het vlak van de mobiliteit kunnen wij een grote bijdrage leveren tot het oplossen van het fileprobleem, op voorwaarde dat we een eerlijke kans krijgen om ons te bewijzen en dat we daarvoor de nodige financiële middelen bekomen. Hoog tijd dus dat de politici bij de onderhandelingen voor een regeerakkoord de daad bij het woord voegen, zodat de toekomstige

stige regering ons niet opnieuw, zoals de vorige, een besparingsronde oplegt, maar in een correcte financiering voorziet. Want dit is cruciaal om een kwalitatieve dienstverlening te kunnen aanbieden aan de burgers.

### **Dit najaar: onderhandelingen over een nieuw sociaal akkoord**

Binnen de Belgische Spoorwegen is het nu uitkijken naar de onderhandelingen voor een protocol van sociaal akkoord. Het vorige akkoord – dat voor alle duidelijkheid niet werd ondertekend door de ACOD – is sinds eind vorig jaar afgelopen.

Onze prioriteiten liggen onder andere bij tewerkstelling, welzijn op het werk en koopkracht. De twee eerste punten zijn sociale fundamenten die onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Indien er voldoende medewerkers zijn, heeft dit een positieve weerslag op de werkomstandigheden en vooral ook op het familiaal leven van de werknemers. We stellen echter meer en meer vast dat er een gebrek is aan personeel. Met het plan-Galant werd ons niet enkel een besparingsplan opgelegd, maar werd ook een productiviteitsverhoging doorgevoerd van 20 procent op vijf jaar tijd.

Het resultaat hiervan zien we dagelijks, in alle operationele diensten zijn er enorme moeilijkheden om de taken te kunnen uitvoeren. In zoverre dat sommige prestaties niet meer kunnen ingevuld worden met een degradatie van de dienstverlening als gevolg. Onder syndi-

cale druk wordt nu wel volop aangeworven, maar de krappe en concurrerende arbeidsmarkt van vandaag is een struikelblok om tijdig voldoende nieuwe personeelsleden aan te werven. Hier dienen dringend lessen uit getrokken te worden op management-niveau.

### Koopkracht, ook voor het personeel van de spoorwegen

Een ander belangrijk luik is uiteraard onze koopkracht. Overall rondom ons zien we dat mensen het moeilijk krijgen om het einde van de maand te halen. Rekeningen worden duurder, zoals deze van energie, medische verzorging en dergelijke meer. Aangezien er op interprofessioneel niveau een akkoord werd bereikt over de verhoging van de koopkracht, wordt het hoog tijd dat we ook bij de spoorwegen hiervan de vruchten kunnen plukken.

Op sociaal vlak dienen er garanties te komen dat onze sociale verworvenheden niet verloren gaan, niet enkel voor de actieven, maar ook voor onze gepensioneerden. We denken bijvoorbeeld aan de hospitalisatieverzekering, die opnieuw moet worden verlengd.

### Blik gericht op de toekomst

We gaan voor een sociaal akkoord waar het personeel beter van wordt. Willen we komen tot een spoorwegmaatschappij die performant is naar de toekomst toe en een goede dienstverlening aanbiedt aan de reizigers, dan moeten er voldoende en goede personeelsleden zijn én daar moet dan ook iets tegenover staan. Toch wil ik er al voor waarschuwen dat het zeer moeilijke onderhandelingen zullen worden en dat het waarschijnlijk niet zonder slag of stoot zal verlopen. ACOD Spoor is vastberaden om het best mogelijke eruit te halen. We houden jullie zeker op de hoogte van de evolutie. De zomermaanden staan voor de deur en voor de meesten betekent dit een welverdiende vakantie. Aangezien het voorjaar op weergebied niet veel soeps was, laten we ons alvast even meeslepen op de tonen van 'Here Comes The Sun' en hopen dat de zomer ons, in tegenstelling tot de afgelopen maanden, veel zonneschijn te bieden heeft. Ook wij gaan er even tussenuit, want na een druk voorjaar is de tijd aangebroken om de batterijen opnieuw op te laden om terug te zijn eind augustus. Alvast een schitterende vakantie gewenst!

Ludo Sempels

## De Klapper U vraagt, wij schrijven!

We hebben de voorbije maanden verschillende De Klappers gewijd aan een bepaald thema. We denken bijvoorbeeld aan de dossiers rond de pensioenen, anti-agressie, de reorganisaties, liberalisering/privatisering en 'de mensen van de baan'. Onze redactie heeft nog andere thematische De Klappers op haar lijstje staan voor de nabije toekomst. Toch willen we graag

weten over welke thema's jullie een volledige De Klapper willen zien verschijnen.

Laat het ons gerust weten: [deklapper@acod.be](mailto:deklapper@acod.be)

• Je kan de vorige De Klappers vinden op: <http://deklapper.acodspoor.be>



# Nieuwe regeling Herziening deeltijdse arbeid voor het spoorwegpersoneel

**Op vraag van Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) moesten er reglementaire aanpassingen gebeuren aan ons deeltijds stelsel van de 4/5<sup>de</sup>-tewerkstelling. Zoniet werd er gedreigd met een stopzetting van de RVA-onderbrekingsuitkering voor het spoorwegpersoneel.**

## Nieuwe 4/5<sup>de</sup>-regeling

Op vraag van de RVA moet er overgeschakeld worden van de 32u/week Belgische Spoorwegen (40u/week x 4/5<sup>de</sup> = 32u/week) met een bezetting van 32/38<sup>ste</sup> (38u/week) gelijk aan 84,21 procent (100 x 32/38<sup>ste</sup>) van een voltijdse arbeidsregeling naar een 4/5<sup>de</sup>-stelsel RVA (38u/week x 4/5<sup>de</sup> = 30,4u/week) dat gelijk is aan 80 procent (100 x 4/5<sup>de</sup>) van een voltijdse arbeidsregeling.

Samengevat kan men stellen dat er minder gewerkt en betaald moest worden om nog verder van een supplementaire RVA-uitkering te kunnen genieten. Gezien de wettelijke context werd dit principe goedgekeurd.

## Wat met vrijwillige deeltijdse arbeid?

Daarnaast kennen we binnen de Spoorwegen ook een vrijwillig stelsel van deeltijdse arbeid, zonder uitkering van de RVA. De entiteiten binnen de spoorwegen maakten

van de gelegenheid gebruik om één stelsel loopbaanonderbreking, namelijk een echt 4/5<sup>de</sup>-stelsel dat gelijk is aan 80 procent verloning en 30,4u/week prestatie door te voeren.

Iedere poging om een apart vrijwillig stelsel te behouden, werd van tafel geveegd en de nieuwe aanvragen werden opzij gelegd en niet behandeld. In een zoveelste poging om het dossier te deblokken, werd uiteindelijk verkregen dat degenen die een lopende toelating hadden in het voordeliger vorige stelsel dit konden behouden voor de lopende toelating en dat voor de nieuwe aanvragen de nieuwe reglementering van toepassing zou zijn. Ook werd verkregen dat eenieder die deeltijds werkte, onmiddellijk en zonder gevolgen opnieuw kon overschakelen naar een voltijdse betrekking.

## Gevolgen voor de CV's en de KD's

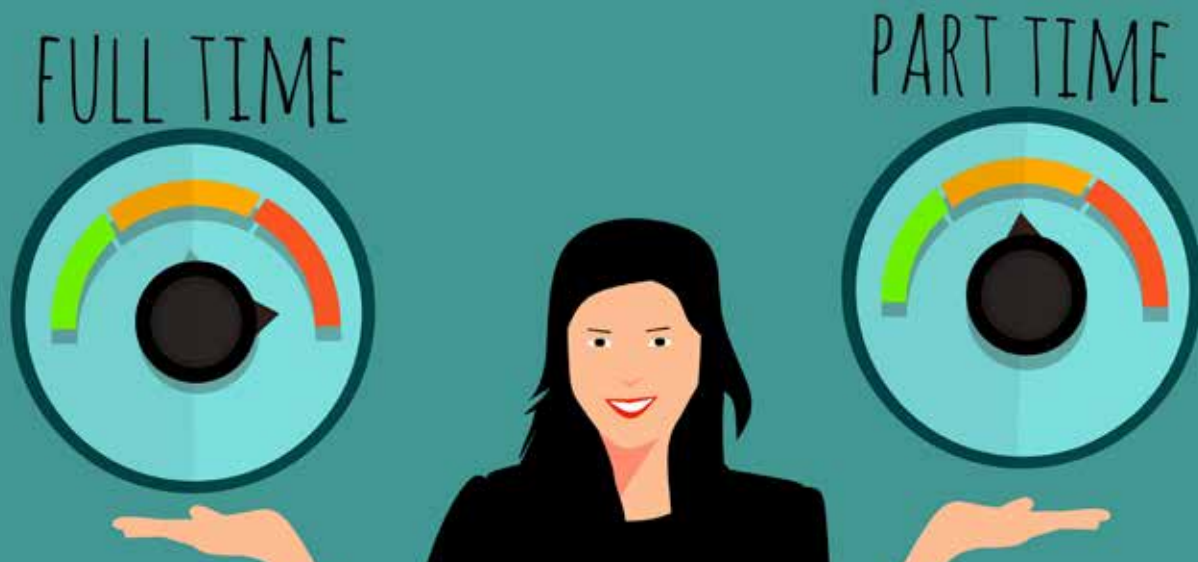
Uiteindelijk bleef de discussie hangen rond het feit dat we verschillende arbeidsregimes kennen binnen ons bedrijf. Wanneer men in vaste prestatie van 8 uur per dag tewerkgesteld is, zal bij de nieuwe regeling 4/5<sup>de</sup>-tewerkstelling (minder uren werken en minder loon) bijkomende CV's toegekend moeten worden en bij tewerkstelling in het stelsel van variabele werktijd of in prestatie van 7u36 per dag niet.

Wel bepalen de entiteiten onder welk werkregime men tewerkgesteld is. Er werd verkregen dat op de aanvraagformulieren een duidelijke verwijzing moet zijn naar de geldende reglementering en het onderscheid tussen de werkregimes duidelijk moet aangegeven zijn, zodat eenieder die op vrijwillige basis kiest voor loopbaanonderbreking weet welke gevolgen dit heeft op het aantal toe te kennen verloven, KD's en CV's.

Voor alle duidelijkheid: dit dossier heeft niets te maken met de arbeidsduurvermindering via KD's (kredietdagen) die onderhandeld zijn via een protocol van sociaal akkoord. De KD's zijn weliswaar gebaseerd op gepresteerde diensten en hebben onrechtstreeks een invloed op het totaal toe te kennen dagen, maar dat was voordien ook al zo en geldt eveneens bij voltijdse tewerkstelling.

• **Opgelet!** In een poging om duidelijkheid te scheppen, hebben we hoofdzakelijk 4/5<sup>de</sup>-tewerkstelling belicht. Voor meer details over loopbaanonderbreking met of zonder RVA-toelage in het algemeen of een specifiek stelsel verwijzen we naar bericht 10 H-HR 2019 – toepassingsdatum 01/07/2019.

*Lugil Verschaete*



# Statutair congres ACOD TBM Vlaams-Brabant Marcel Conters verkozen als nieuwe gewestelijk secretaris

**Op 28 mei 2019 organiseerde de ACOD TBM Vlaams-Brabant haar vierjaarlijks statutair congres. Behalve de bespreking van de actuele toestand in het gewest, stond vooral de verkiezing van een nieuwe gewestelijk secretaris op het programma.**

Op de aankondiging in de Tribune van de openstelling van deze functie hadden zich oorspronkelijk vijf kandidaten gepresenteerd. Eén van hen trok kort voor het congres alsnog zijn kandidatuur in. De vier overige kandidaten kregen ruim de kans zich voor te stellen en de zaal toe te spreken om hun persoonlijke visie over het toekomstige syndicale werk uitvoerig toe te lichten.

Een derde stemronde bracht voor Marcel Conters de vereiste 50 procent + 1 van de stemmen op, zodat hij zich sinds 1 juni 2019 de nieuwe gewestelijk secretaris kan noemen. Na bekendmaking van het verkiezingsresultaat werd een oprecht woord van respect en dank uitgesproken voor

de overige kandidaten, die zich eveneens volkomen bereid hadden getoond om hun nek te willen uitsteken voor het welzijn van onze leden en onze organisatie.

## Marcel Conters

Marcel Conters was sinds 1996 voorzitter van ACOD TBM Vlaams-Brabant. Hij staat gekend voor zijn grondige dossierkennis en zijn professionaliteit als het aankomt op het voorbereiden van overlegmomenten van allerlei aard, zowel intern als extern. Marcel kwam in dienst bij de NMVB als chauffeur op 6 november 1981. Zijn loopbaan evolueerde van achtereenvolgens chauffeur, naar Lijnman, baancontroleur, tijdelijk dispatcher en uiteindelijk rijsschool-instructeur.

Op syndicaal vlak is Marcel sinds 1989 afgevaardigde in de stelplaats Het Rad. Hij bekleedde over de verschillende jaren heen mandaten in zowel de ondernemingsraad en het CPBW, als in de overlegcommissies kledij, pensioenfonds, vzw

opleiding en ergobuscomité en was ook plaatsvervangend lid in het paritair comité 328.01.

## Sterke kracht voor de toekomst

Na zijn aanstelling legde hij de congresgangers nog het indrukwekkend activiteitenverslag van het gewest Vlaams-Brabant van de afgelopen 4 jaar ter goedkeuring voor. Ook uit dit verslag bleek nogmaals duidelijk welke rol hij hierin steeds heeft gespeeld en wat zijn toegevoegde waarde zal zijn voor onze vakbond en voor elk van onze leden en voor elke personeelscategorie. Met Marcel hebben wij eveneens een waardig nieuw lid in het Vlaams Uitvoerend Bureau TBM en het Federaal Uitvoerend Bureau ACOD-CGSP TBM. Wij wensen hem via deze weg alvast nog veel syndicale successen toe.

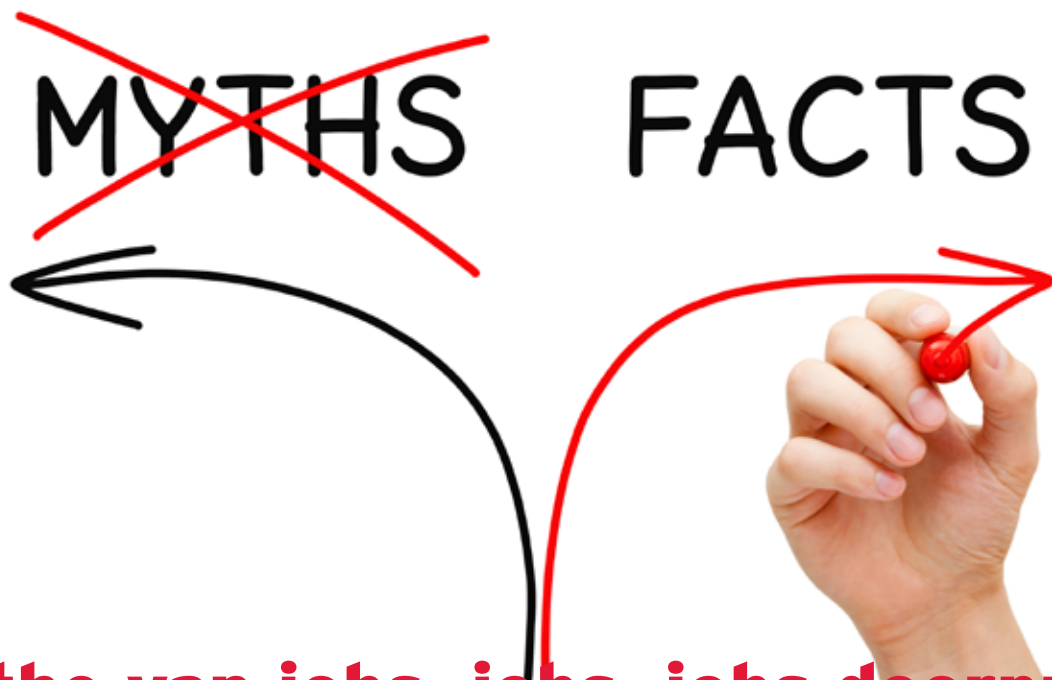
Rita Coeck



# ACOD TBM Vlaams-Brabant Oproep tot kandidaturen voor mandaat van voorzitter

Binnenkort zal er overgegaan worden tot de verkiezing van het mandaat van voorzitter van ACOD TBM Gewest Vlaams-Brabant. De schriftelijke kandidaturen dienen ten laatste toe te komen op

17 juli 2019, gericht aan Marcel Conters, gewestelijk secretaris, Maria Theresiastraat 121 in Leuven.



## De mythe van jobs, jobs, jobs doorprikt

*In De Morgen van 21 mei 2019 vroeg Paul De Grauwe, professor aan de London School of Economics, zich in zijn column af hoe het kan dat lagere loonlasten geen extra jobs gecreëerd hebben. Hij ontkracht de stelling van de regering-Michel dat het verlagen van de loonkosten voor de bedrijven – ten koste van de sociale zekerheid – voor meer jobs heeft gezorgd. Het tegendeel is waar. Sinds 2014 groeit de tewerkstelling in België duidelijk minder snel dan in de rest van de eurozone. De Grauwe stelt dat, indien we dezelfde groeicijfers hadden gekend als in de eurozone, er geen 250.000 jobs waren bijgekomen, maar wel 283.000. Het resultaat is zeer teleurstellend.*

De groei van de tewerkstelling in België lijkt dus in eerste instantie te zijn aangedreven door een verbeterde conjunctuur in Europa. Wat hebben de bedrijven dan gedaan met het budget dat dankzij de

daling van de loonkosten vrijkwam? Paul De Grauwe verwijst naar een studie van de Gentse professor Gert Peersman, waaruit blijkt dat de bedrijven de daling van de loonkosten enkel hebben aangewend om hun winstmarges te verhogen. Cijfers tonen aan dat de brutowinsten van de Belgische bedrijven tijdens de regeerperiode Michel sneller zijn gestegen dan in de eurozone.

Het beleid van loonkostenverlaging heeft, volgens De Grauwe, grote budgettaire implicaties gehad en is mee verantwoordelijk voor het falen van de regering-Michel in het realiseren van de vooropgestelde budgettaire objectieven. Dat beleid heeft bijgedragen tot een verdere herverdeling ten voordele van kapitaalbezitters. Deze analyse onderbouwt het gevoel dat bij heel wat mensen leeft: onder het beleid van de laatste jaren zijn de rijken rijker en de armen armer geworden. Wat dat laatste

betreft, kan je specifiek voor bpost in een ander artikel een reflectie lezen die ACOD Post maakt bij het financieel jaarverslag van bpost.

Bedenk ook dat we niet dankzij, maar wel ondanks de regering-Michel, er nog steeds in slagen om bij bpost volwaardige jobs aan te bieden. Niet de jobs met beperkte arbeidsduur die premier Michel in zijn achterhoofd heeft. De collega's bij Post NL noemen die niet toevallig 'kutjobs'.

Wij hebben onze gedachten bij de mantra over jobs, jobs en jobs van premier Michel bewust niet voor de verkiezingen gepubliceerd. Het is immers niet de taak van een vakbond om het stemgedrag van haar leden te beïnvloeden.

Jean-Pierre Nyns

## Zijn de loonkosten van het bpost-personeel te hoog?

In 2018 is de winst van bpost met 18 procent gedaald, een gevolg van de daling van de postvolumes en de povere winstmarges in de e-commerce. Als je bpost-CEO Koen Van Gerven en de voorzitter van de raad van bestuur, baron Fernand Cornelis, mag geloven, dan moet je daar ook de loonkosten bijtellen.

ACOD Post heeft tijdens het Paritair Comité Financiën dat laatste onderuitgehaald. Aangezien de statutairen bij bpost in alsmaar grotere getale de pensioenleeftijd bereiken, dalen hun loonkosten met 35 miljoen euro. Zij worden vervangen door goedkopere contracten. De meerprijs tegenover 2017 is 30 miljoen euro. Uitein-

delijke winst voor bpost: 5 miljoen euro. Toch stijgt de loonmassa in totaal met 0,2 procent. Deze stijging heeft niets te maken met de loonmassa van de gewone werknemers, wél met de hoge lonen die de topmanagers zichzelf toekennen.

# bpost krijgt een nieuw distributiemodel in 2020

Het is geen geheim dat bpost het aantal uitreikingsdagen in de toekomst wil verminderen. Dat is al tientallen keren in de media gepubliceerd. CEO Koen Van Gerven heeft vorig jaar in ieder interview daarover gepraat. Dat is trouwens één van de redenen waarom wij in november 2018 gestaakt hebben.

Herinner je je ons pamflet 'Nee aan de vermindering van de uitreikingsdagen'? Wij hebben in deze cao verkregen dat er geen harde en naakte ontslagen zullen vallen. Dat was met de dossiers CC en FM Cleaning, maar ook met de vermindering van de uitreikingsdagen in ons achterhoofd.

Tijdens de recente aandeelhoudersvergadering van bpost heeft de CEO dit opnieuw in de actualiteit geplaatst. Ondertussen hebben informatievergaderingen met het management, teamleaders en personeel plaatsgevonden. bpost is duidelijk: zij willen tegen maart 2020 definitief kunnen starten met het 'Alternerend Distributie Model'. Hoe ze dat gaan organiseren, is een ander verhaal. Daarover heeft iedereen nog duizend-en-één vragen waarop het antwoord ontbreekt.



ACOD Post neemt akte van dit plan. Niet meer, noch minder. Enerzijds is er een zogenaamde economische noodzaak, anderzijds zal dit banen kosten. Wij zullen ons heel goed informeren en veelvuldig met jullie overleggen, zodat wij klaar zijn om vervolgens hierover harde onderhandelingen te voeren.

bpost wil in een aantal pionierskantoren

een aantal personeelsleden betrekken in de zoektocht naar oplossingen om haar plan te kunnen doorvoeren. Ons advies: wees voorzichtig hiermee. Het zou niet de eerste keer zijn dat bpost goedbedoelde initiatieven misbruikt om haar zin door te drijven.

Jean-Pierre Nyns

## Verplichte verlofdagen Dagen met aangepaste dienstverlening zijn allesbehalve een succes

**Inmiddels hebben we twee verplichte verlofdagen (19 april en 31 mei) achter de rug. We kunnen nu ook een eerste evaluatie maken.**

De organisatie en de nasleep van deze verplichte verlofdagen zijn desastreus, ondanks een groot engagement van lokale teams. Er was chaos, ontevredenheid, een onevenwichtige taakverdeling, moedeloosheid, extra werkdruk, technische problemen en de vrijwilligers voelden zich bedot. Dit zijn slechts enkele van de veelgehoorde opmerkingen. Sommige personeelsleden zijn op die dagen toch gratis komen werken of begonnen veel te vroeg

aan hun dagtaak om de extra werkdruk spontaan op te vangen. Bedenk daarenboven dat voor iedereen die ook maar iets begrijpt van de werking van bpost, 15 november en 26 december onbegrijpelijke data zijn om een verplichte verlofdag op te leggen. Ook klanten menigen zich terecht in het debat. Eerst een prijsverhoging doorvoeren en daarna met een minimale dienstverlening starten, is een opmerking die onze bestellers dikwijls horen.

De prognose is dat we eind 2019 de kaap van de 500.000 pakjes per dag gaan bereiken. Hoe is het mogelijk dat bpost in volle kerstperiode, het ogenblik waar ons

bedrijf jaarlijks een enorme toevloed aan pakjes te verwerken krijgt en volop zelfstandige pakjesverdelers moet inzetten, haar personeel verplicht om dan thuis te blijven? Ook onze klanten gaan dit niet begrijpen. Dat bpost in deze context alvast haar budget voor marketing schrappt, want dit is negatieve reclame.

Op het ogenblik dat jullie dit artikel lezen, zal een tweede discussie en evaluatie van dit monster achter de rug zijn. Wij houden jullie op de hoogte.

Jean-Pierre Nyns

# Aanslepend sectoraal conflict houdt gas- en elektriciteitssector in zijn greep

**Op donderdag 13 juni 2019 werd binnen het kader van een sectorale werkgroep, aangestuurd door het Verzoeningsbureau van het Paritair Comité, een toelichting gegeven door de werkgeversvertegenwoordigers over de problematiek rond Elgabel, het extralegaal pensioenplan voor loon- en arbeidsvoorwaarden voor 2002. ACOD Gazelco zag geen vooruitgang in dit dossier ten opzichte van de besprekingen die een week voordien plaatsvonden.**

De werkgevers hebben hun engagement herhaald dat zij elk mogelijk verlies inzake extralegaal pensioen willen compenseren (hetgeen de oorspronkelijke vraag was van ACOD Gazelco) indien dit er nog (zelfs in beperkte mate) zou zijn na toepassing van een aangepaste berekeningsformule voor Elgabel (en Regime B). We kregen van de werkgevers ook geen sluitend antwoord op de vraag hoe dit zou gebeuren.

ACOD Gazelco gaf daarop duidelijk aan niet akkoord te gaan met de onaanvaardbare bijkomende voorwaarden die door de werkgevers gekoppeld werden aan de zoektocht naar een oplossing voor alle betrokkenen. Deze zouden immers belangrijke en onnodige negatieve gevolgen hebben, die bovendien verder reiken dan de doelgroep waarover het oorspronkelijk ging.

De werkgevers beweren dat ze een protocoltekst zullen opmaken tegen de volgende vergadering van het Paritair Comité, gepland op donderdag 27 juni 2019. Hierin zouden dan alle mogelijke vragen beantwoord worden en hun engagementen beschreven worden. ACOD Gazelco zal elke eventuele tekst ter zake evalueren en aftoetsen in hoeverre deze beantwoordt aan de gestelde eisen, alvorens we ons akkoord zouden verklaren met mogelijke oplossingen.

Niemand kan ontkennen dat de tot nu gevoerde acties door ACOD Gazelco bij ED-FLuminus, Engie (Electrabel), Fluvius, Ores, BNO, Elia en Direct Energie een mogelijke oplossing in dit dossier heel wat dichterbij

gebracht hebben. De laatste loodjes wegen dikwijls het zwaarst. Daarom zullen we pas spreken van een aanvaardbaar resultaat wanneer alle patronale engagementen en beloftes ook daadwerkelijk op papier staan en nagekomen worden. Blijvende druk is echter nodig gezien de

andere nog te bespreken dossiers die ACOD Gazelco en CNE op een sectorale onderhandelingstafel legden dit voorjaar. Er werden al stakingsacties gevoerd.

*Jan Van Wijngaerden*





# Proximus

## Leven op gespannen voet

**Het paritair comité van 28 mei 2019 kende een vreemd verloop. Op de agenda stonden slechts enkele punten. Enkele kon ACOD Telecom-Vliegwezen goedkeuren, bij andere tekenden we hevig verzet aan. De grootste verrassing kwam echter op het einde, toen de voorzitter van het paritair comité met een datum kwam om te beginnen onderhandelen over het 'Fit For Purpose'-plan bij Proximus.**

### Algemene dossiers

#### Goedgekeurde dossiers

- Het dossier Merit voor 2019 werd eenparig goedgekeurd en zal retroactief worden toegekend vanaf april 2019.
- De verzoening inzake de temperatuur en de werking van de airco's in D1 (Gent en Brugge) werd eveneens unaniem positief afgesloten.
- Bij de evaluatie van het pilootproject Cora Anderlecht heeft ACOD gedurende de rit heel wat vragen gesteld en ook na de goedkeuring zullen we de vinger aan de pols moeten houden. Onze vaststelling was dat Proximus zich op het terrein niets aantrok van al dan niet een akkoord te hebben met de vakorganisaties. De verdere uitrol gebeurde in de praktijk sowieso, enkel werd er niet met Proximus-personeel gewerkt en telden de resultaten niet mee bij de verkoop bij de naburige Proximus-winkel. Dit hebben we kunnen rechtzetten en bovendien verkrijgen dat dit mee in rekening wordt gebracht bij het FFP-plan.

#### Niet-goedgekeurd dossier

Het management stelt voor dat bepaalde shopmanagers (tijdelijk) twee shops zouden beheren. Het gaat hier niet over kleine shops waar dat de trafiek dalende is, maar wel over grote, bloeiende winkels waarbij zowel op het vlak van het personeelsbeleid als op het vlak van de verkoop en retentie meer dan werk genoeg is. Het is echt ongepast om te vragen of te eisen van een medewerker dat hij of zij plots twee jobs combineert. Dit komt neer op het organiseren van burn-outs en demotivatie, zowel bij de betrokkenen als bij de rest van het personeel. ACOD Telecom-Vliegwezen kan hier niet mee akkoord gaan, te meer omdat we ons de vraag stellen of dit wel een 'tijdelijke situatie' zal blijven.

### Fit For Purpose

#### Onderhandelingen rond Fit For Purpose eindelijk van start?

De voorzitter van het paritair comité stelde voor om te starten met de onderhandelingen rond Fit For Purpose vanaf 4 juni 2019. ACOD Telecom-Vliegwezen heeft onmiddellijk aangegeven dat wij steeds bereid waren en nog steeds zijn om te onderhandelen. Naakte of collectieve ontslagen mogen evenwel niet als een zwaard van Damocles boven onze hoofden hangen. We maanden het bedrijf ook aan een einde te maken aan de moedwillige obstructie om documenten vrij te kunnen raadplegen of te downloaden. Het is immers hoog tijd dat we precieze

informatie kunnen verspreiden onder het voltallige personeel. ACOD Telecom-Vliegwezen vindt dat iedereen het recht heeft om te weten wat Proximus op tafel heeft gegooid, hoe onrespectvol ook ten aanzien van de medewerkers en de sociale dialoog of zelfs wars van alle logica binnen hun eigen transformatieproces. De vrijgave van de informatie volgde uiteindelijk op 4 juni. Jammer genoeg vond ACOD Telecom-Vliegwezen geen medestanders bij de andere vakorganisaties om deze informatie te delen met het voltallige personeel. We hebben dus enkel de leden geïnformeerd waarvan we het e-mailadres hebben.

#### Vakbondsfront blijft solidair

De standpunten van het gemeenschappelijk vakbondsfront blijven glashelder: we onderhandelen niet over naakte of collectieve ontslagen en zien ook het nut niet in om heel de HR-reglementering op de schop te gooien. Momenteel zitten we dus aan tafel



foto: Romaine

om te bekijken op welke manier het vrijwillig vertrek gestimuleerd kan worden.

Proximus en de voorgangers Belgacom en RTT hebben al verschillende 'vertrekplannen' gekend, dus in die richting willen de drie vakorganisaties meedenken, maar het kan zeker niet de bedoeling zijn om de rechten af te bouwen van huidige en toekomstige medewerkers, laat staan mensen na jarenlange dienst gewoonweg op straat te zetten.

## *Proximus stuurt aan op een conflictmodel*

Uit de reacties en communicatie van Proximus rond Fit For Purpose kunnen we tot nu toe maar één ding afleiden: de informatie die de vakbonden verspreiden in hun presentaties voor het personeel is 100 procent correct. De presentatie werd zelfs gebruikt door een bepaald management. Bovendien kunnen we intussen ook besluiten dat het huidige management geen enkele tewerkstellingsgarantie meer kan geven. Het heeft de toekomst niet goed voorbereid en zit niet op de juiste plaats. Het conflictmodel dat men nu probeert op te dringen aan de vakorganisaties, is eveneens een teken van weinig respect voor de sociale dialoog zoals die jaren gefunctioneerd heeft.

Dit conflictmodel zien we ook tot uiting komen met de lancering van Proximus Pickx: de vier grootste zenders van het land gaven al te kennen dat zij nooit hun akkoord hadden gegeven voor een dergelijk model. Vooral de manier waarop Proximus gecommuniceerd heeft, zette kwaad bloed. Het is een strategie die we jammer genoeg ook zelf hebben mogen ondervinden.

In dezelfde lijn mochten we ondertussen vernemen dat de transfer van 108 FTE (mobiele netwerken) uit het dossier Fit For Purpose zal gehaald worden. Dit is niet omdat men hen in het bedrijf wil houden, maar wel omdat men dit al voor de zomer wil 'afgehandeld' zien.

## *Welke toekomstvisie heeft het management voor Proximus?*

ACOD Telecom-Vliegwezen vraagt zich af welk toekomstmodel het huidige management nog ziet voor Proximus. Indien men op de huidige weg voortgaat, dan zijn scenario's zoals Caterpillar, Sabena, Ford Genk en Opel Antwerpen niet ondenkbaar. Je laat eerst mensen inleveren en als dan blijkt dat het nog niet genoeg is, dan verkoop je de boel maar of laat je het bedrijf 'failliet' gaan. De timing is natuurlijk des te schrijnender, want net nu de digitalisering en informatisering een flinke sprong maken, zou een modern telecombedrijf als Proximus niet meekunnen.

ACOD Telecom-Vliegwezen kan niet anders dan blijven vaststellen dat het hier over een boekhoudkundig beheer gaat van een onderneming waarbij de aandeelhouders niet mogen 'geraakt' worden. In tegenstelling tot bijvoorbeeld een telecomspeler als Vodafone, is Proximus niet zinnens haar dividend te verlagen. Voorts zien we ook dat het investeringsbeleid duidelijk te weinig rendement haalt (glasvezel, Telesign, Umbrio, Davinsi Labs,...). De werknemers mogen dus het gelag betalen. Zelfs op het vlak van het netwerk komen andere spelers (Fluvius, Citymesh) op de markt die de historische positie van Proximus proberen te ondergraven. Tot op heden hebben we op die initiatieven geen enkele reactie gezien van Proximus. Dat baart ons bijzonder veel zorgen.

## **Besluit**

De sociale dialoog bij Proximus staat onder hoogspanning. We willen graag onderhandelen, maar niet met het mes op de keel. ACOD Telecom-Vliegwezen roept het management dan ook op om de tanker van koers te veranderen, zodat iedereen met een relatief gerust gemoed op vakantie kan vertrekken en we nadien samen aan een florerende toekomst voor Proximus kunnen werken.

*Bart Neyens*



foto: Geerthyp



## FOD Volksgezondheid, Sociale Zekerheid en POD Sociale Integratie

# Nieuwe bedragen tegemoetkomingen door de Sociale Dienst

**Op 10 mei 2019 vond de algemene vergadering van de vzw Sociale Dienst plaats. De toekomst van de vzw is besproken, onder ander de nakende stopzetting van het beheer van de collectieve restauratie en de overname van deze activiteit, alsook van de werknemers door een concessiehouder.**

De algemene vergadering heeft ontlasting en kwijting gegeven aan de raad van bestuur zonder opmerkingen. In de raad van bestuur is de ACOD vertegenwoordigd door de kameraden Livia Van den Steen, Alain Vionne en Christian Draguet. Tijdens het laatste voorzitterschap, dat vier jaar geleden door ACOD werd opgenomen, is een gezond en doeltreffend beheer gevoerd. Daarbij ontstonden nieuwe mogelijkheden binnen het budget dat naar de collectieve hulpverlening gaat. De vergadering heeft beslist om deze middelen te besteden aan de versterking van de tegemoetkomingen die de vzw biedt. Hierna volgen de nieuwe bedragen van tegemoetkomingen, die gelden vanaf 1 juni 2019:

- De tegemoetkomingen voor protheses (bril, tanden, hoorapparaten,...) gaan van

110 euro naar 150 euro, voor een eerste tegemoetkoming. De collega's die binnen hetzelfde jaar een tweede uitgave hebben voor een ander soort prothese (bijvoorbeeld: na het vervangen van de bril, een tandprothese) ontvangen, op aanvraag, een tweede tegemoetkoming van 100 euro, de collega's die dit jaar reeds een tegemoetkoming van 110 euro zouden gekregen hebben, ontvangen eveneens nog een tweede tegemoetkoming van 100 euro.

- De sport- en cultuurpremie voor de ambtenaren wordt op maximum 100 euro gebracht (in plaats van 80 euro). Bovendien wordt deze premie vanaf 1 september 2019 uitgebreid, zodat activiteiten in het kader van welzijn eveneens in aanmerking kunnen komen. De raad van bestuur moet de modaliteiten van deze uitbreiding nog nader toelichten.
- De sport- en cultuurpremie voor de kinderen (tot 18 jaar) wordt opgetrokken tot maximum 100 euro (in plaats van 80 euro).
- De tegemoetkoming voor de kinderopvang stijgt naar 8 euro per dag (in plaats van 7), met een maximum van 20 dagen.
- De toekenningsmodaliteiten van de stu-

dentepremie (hogere studies) worden versoepeld, zodat deze premies – los van de toekenning van kindergeld – maximaal 8 keer kan worden toegekend.

- De vertrekpremie bij pensionering wordt verhoogd naar 150 euro (in plaats van 125).
- De tegemoetkoming voor de collega's met een andere hospitalisatieverzekering dan die voorgesteld door AG Insurance, wordt op 50 euro gebracht (in plaats van 20).

Tot slot werd de raad van bestuur door de algemene vergadering gemandateerd om de haalbaarheid van een nieuwe tegemoetkoming inzake zachte mobiliteit van de ambtenaren te bekijken. Indien de conclusies van de raad van bestuur gunstig blijken, wordt de informatie megedeeld. Kortom, ondanks de besparingen werpt het syndicale beheer van de vzw zijn vruchten af.

*Kurt Sissau, François André en Christian Draguet*

# ACOD Financiën Aimé Truyens gaat met pensioen

*Het wordt wennen voor de leden en militanten van de ACOD bij de FOD Financiën. Aimé Truyens – voorzitter van de ACOD-ondersector Financiën – gaat op 1 september 2019 met rustpensioen. In de praktijk zal hij ons al iets vroeger verlaten, want vanaf 1 juli neemt hij zijn overblijvende verlofdagen op.*

Het siert Aimé dat hij huiverig staat tegenover loftuitingen. Toch kunnen we niet anders dan wijzen op zijn betekenis als vechter en opbouwer voor én van de vakbeweging. Jarenlang was Aimé binnen de FOD Financiën immers de sterkhouders van de ACOD. Terwijl hij als universitair gediplomeerde een mooie fiscale loopbaan kon uitbouwen, bleef hij tegelijk niet onverschillig tegenover de sociale ongelijkheid, zoals die helaas ook voorkomt binnen de FOD Financiën. Hoewel Aimé van nature uit vrij sceptisch staat tegenover de menselijke capaciteit tot vooruitgang, engageerde hij zich toch vastberaden als vakbondsmilitant. Na verloop van tijd werd hij verkozen tot afgevaardigde van de ACOD. Daarbij werd zijn uitgebreide dossierkennis erg breed gewaardeerd, net zoals zijn vermogen om kalm en empathisch om te gaan, met vrienden zowel als met tegenstanders.

Deze waardering door zijn kameraden kwam op meerdere manieren tot uiting. Eerst door de verkiezing van Aimé tot lid van het dagelijks bestuur van de ondersector Financiën, vervolgens door zijn aanstelling als vrijgestelde voor de ACOD-werking bij de FOD Financiën, uiteindelijk ook door zijn verkiezing tot voorzitter van de federale ondersector Financiën. Zo'n voorzitterschap is geen sinecure. De voorzitter dient het evenwicht te bewaren, zowel tussen individuele gevoeligheden als tussen verschillende taalgroepen. Naast zijn empathisch vermogen heeft Aimés grondige kennis van beide landstalen hem daarbij goed geholpen.

### Onderhandelaar

Binnen de FOD Financiën ontpopte Aimé zich tot een verduiveld goed onderhandelaar. Hij lag daardoor ook mee aan de basis van moeilijke compromissen, zoals het compromis rond de zogenaamde



'kanteling' – waarmee het 'oude' ministerie van Financiën werd omgevormd tot de huidige federale overheidsdienst. Dat compromis was – zoals alle compromissen – niet perfect, maar zorgde er wel voor dat het personeel van Financiën toch een belangrijke mate van inspraak verkreeg bij de hertekening van het departement. Wat in schril contrast staat tot de oorspronkelijke herstructureringsplannen, waarin het personeel louter behandeld werd als een ziellose pion op het schaakbord van politiek en management.

Zonder het belang en de betekenis van het sociaal overleg te willen minimaliseren, is het toch niet zo dat Aimé louter te beschouwen valt als overlegsyndicalist. Voor Aimé was en is het maar al te duidelijk dat de onderhandelingstafel slechts de plaats is waar krachtsverhoudingen zich kristalliseren. Het uitbouwen van die krachtsverhoudingen gebeurt elders: op de werkvloer en – als het moet – op straat.

### Strijder

Aimé trad dan ook dikwijls op als motor en vertolker van strijdbewegingen. Zo herinneren we ons de grote betoging rond de eeuwwisseling van meer dan 10.000 fiscale ambtenaren tegen het (ook toen al) toenemende personeelstekort. Verder waren er de verschillende manifestaties tegen de al vermelde oorspronkelijke herstructureringsplannen bij Financiën – die bij aanvang weinig tot geen rekening hielden met de belangen van het personeel. Deze manifestaties hebben mee geleid tot

het hogervermelde compromis inzake de 'kanteling'.

### Samenwerker

Aimés kalme en empathische aanpak hielp ook bij het tot stand brengen en in stand houden van een doorgedreven samenwerking met andere vakbonden. In die zin was hij ook een motor voor het gemeenschappelijk vakbondsfront. Ook dat droeg bij tot de opbouw van reële krachtsverhoudingen.

Hoewel het gros van Aimés militante loopbaan zich afspeelde binnen de FOD Financiën, genoot hij ook in bredere kring groeiende waardering. Hij werd enkele jaren geleden dan ook gekozen tot voorzitter van het Intergewestelijk Federaal Sectorcomité, de leidende instantie van de federale pijler bij de ACOD Overheidsdiensten.

### (Her)Vormer

Tussen al zijn drukke werkzaamheden door verloor Aimé ook de betekenis van de fiscaliteit niet uit het oog. Het was én is voor Aimé maar al te duidelijk dat er nog heel wat werk moet verzet worden, voor we in dit land werkelijk kunnen spreken van een rechtvaardige fiscaliteit. Om daar toe te komen, spande Aimé zich in voor de fiscale commissie van het ABVV en ondersteunde hij ook de vorming rond fiscaliteit – vorming die werd uitgewerkt door verschillende kameraden van de ondersector Financiën. Hij mag tevreden zijn met de groeiende impact van deze vorming, ook bij andere centrales van het ABVV. Daarnaast verleende hij achter de schermen ook de nodige steun aan de inspanningen van het Financieel Actie Netwerk (FAN) om te komen tot rechtvaardige fiscaliteit, onder meer door het voorstel voor een uitzonderlijke vermogensbelasting op de 10 procent rijkste inwoners van België krachtig te ondersteunen en verdedigen. De ACOD zal Aimés volgehouden en tegelijk kalme inzet missen. We zullen tijd nodig hebben om aan zijn afwezigheid te wennen. Wij wensen hem en zijn echtgenote Bea van harte nog vele jaren toe, om samen uitgebreid te genieten van hun welverdiende rustpensioen.

## Nieuwe vrijgestelde vakbonds- afgevaardigde ACOD Financiën

*Op het federaal technisch comité Financiën van 25 april werd Luc Martony verkozen als nieuwe voorzitter van de ondersector en op 4 juni werd Luc, aangesloten bij de Brusselse Interge-westelijke AMiO, ook aangeduid als nieuwe vrijgestelde Nederlandstalige vakbondsafgevaardigde.*

Luc Martony was tot hiertoe werkzaam bij de Algemene Administratie Fiscaliteit, controle KMO in Brussel. Lid en militant sinds 2000, afgevaardigde in Brussel sinds 2012, maakt Luc deel uit van het dagelijks bestuur van Financiën sinds 2013. Federaal ondervoorzitter van de ondersector sinds juni 2017. Luc zetelt voor de ACOD in de Interdepartementale Beroepscommissie inzake evaluatie, eerst als vervanger en sinds december 2017 als vaste assessor.

Er ligt voor de nieuwe voorzitter heel wat werk op de plank, de problemen bij Financiën zijn niet gering, het nijpend personeelsgebrek en het jarenlang onderinvesteren in het departement laten zich overal voelen. Ook de nakende Brexit zal heel wat extra werk met zich meebrengen. We wensen Luc alvast veel succes.



## Gevangenis Syndicale actie tegen falend beleid

*Zoals in de mei-editie aangekondigd, hebben de personeelsleden van de gevangenis op 7 en 8 mei 2019 het werk neergelegd in het hele land om het falende beleid van minister Koen Geens aan te kaak te stellen.*

Op 7 mei waren het in Vlaanderen de personeelsleden van het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen die samen met de gewesten Limburg en Vlaams-Brabant de actie in gang traptten met een militanten- en ledenconcentratie voor de poort van de penitentiaire inrichting van Merksplas. Op hetzelfde ogenblik startten ook de personeelsleden van wat ondertussen gekend staat als de gevangenis van Brussel (Sint-Gillis- Vorst- Berkendael) de actie op dezelfde wijze, voor de poort van Sint-Gillis. In Wallonië liep de actie van stapel met een militanten- en ledenconcentratie voor de poort van de penitentiaire inrichting van Lantin.

Op 8 mei werd de fakkel overgenomen door de personeelsleden van het gewest Oost- en West-Vlaanderen met een militanten- en ledenconcentratie voor de poort van de penitentiaire inrichting van Brugge. In Wallonië werd de actie voortgezet met een militanten- en ledenconcentratie voor de poort van de penitentiaire inrichting in Bergen.

Actie in het hele land dus en allemaal samen (tous ensemble!) – ook met de collega's van ACV Openbare Diensten – tegen

een slecht beleid, waarvoor de minister een onvoldoende overhandigd gekregen had tijdens het sociaal overleg op 3 mei 2019. Ondanks dat er in de dagen voorafgaand aan de acties zich een menselijk drama had afgespeeld, waaruit ook nog maar eens de impact van een falend beleid bleek, was er vanuit de pers heel wat interesse in de actie. Minister Geens had dan wel in verschillende televisieprogramma's (Telefacts, Gert Late Night,...) een goednieuwsshow willen brengen, met onze actie werd duidelijk en helder gesteld wat er mis is met het beleid en waarom het personeel een ander beleid wil:

- De burger die in de gevangenis werkt, verdient beter!
- De burger die in de gevangenis verblijft, verdient beter!
- De burger die buiten de gevangenis verblijft, verdient beter!

Zo denkt ook het personeel van de gevangenis erover, getuige daarvan de stakingscijfers op 7 en 8 mei 2019. Wij zijn onze afgevaardigden en militanten die deze actie gedragen hebben zeer dankbaar. Wij willen in het bijzonder ook de leden bedanken die aanwezig waren op de concentraties en hopen dat hun aanwezigheid inspirerend kan zijn voor de leden die wel in actie waren, maar afwezig waren op de concentraties.

*Robby De Kaey*



## Integratie veiligheidskorps DG Epi in DAB Chauffeurs vinden maar moeilijk hun plaats

*Sinds in 2015 de ministers Koen Geens en Jan Jambon beslisten om het veiligheidskorps van het DG Epi gedwongen te integreren in een nieuwe Dienst Algemene Beveiliging (DAB) bij de federale politie, doken er tal van problemen op. Momenteel is één van de heetste hangijzers de positie van de chauffeurs van het DG Epi, die instaan voor het gedetineertransport tussen de penitentiaire inrichtingen onderling, en naar en van de justitiegebouwen.*

De loutere functionaliteit 'chauffeur' bestaat niet bij de Dienst Algemene Beveiliging (DAB). Een chauffeur zou enkel kunnen instappen als deze bereid zou zijn ook het volledige takenpakket van een personeelslid van de DAB uit te voeren. Voornamelijk de jongere personeelsleden die als chauffeur voor het gedetineertransport instaan, hebben met deze voorwaarde geen probleem, aangezien zij voor zichzelf nog een verdere loopbaan uitgebouwd zien bij de DAB. Jammer

genoeg was het de keuze van het kabinet-Geens om dit dossier zo laag op de prioriteitenlijst te zetten, dat deze mogelijkheid binnen deze legislatuur niet aangeboden werd. Zoals zovele dingen was dit iets voor een volgende legislatuur.

### Integratie geplaagd door problemen

In de praktijk bleven (en blijven) de chauffeurs van het DG Epi rijden met gedetineerden, via een protocol van ter beschikking stellen. Het wagenpark van het DG Epi werd overgedragen aan de federale politie. In december 2018 werd een eerste vergadering afgedwongen (!) om de inhoud van dit protocol en de daaraan relevante bijlagen te bespreken. Reden daarvoor was simpel: er doken allerhande kleine en minder kleine (samenwerkings) problemen op.

Zo waren er zones waar chauffeurs niet konden tanken zonder dat iemand van de DAB daarbij aanwezig was. Ook worden

chauffeurs van DG Epi ingezet om 'rond de kerktoren te rijden' terwijl personeel van DAB (dat eigenlijk niet zou horen te rijden) ingezet wordt om lange ritten te rijden in functie van vergoedingen die zij anders niet (meer) krijgen. Het gaat om kleine pesterijen met soms een grote impact. Het was ook niet duidelijk hoeveel chauffeurs men zou behouden en hoelang men de chauffeurs van DG Epi zou behouden. Het was evenmin duidelijk wie verantwoordelijk zou zijn voor ongevallen als de transportverantwoordelijke tegen het advies van de chauffeur in zou beslissen dat er prioritair gereden dient te worden. Plots werden er getuigschriften gevraagd die eerder niet noodzakelijk waren... en ontbraken er in alle talen bijlagen, terwijl sommige enkel in het Frans beschikbaar waren.

### Moeizame weg naar een protocol

Nadat tijdens deze eerste vergadering een aantal zaken verduidelijkt geraakten en het

duidelijk werd dat zowel het protocol tussen justitie en de federale politie, als de bijlagen niet gevalideerd waren, werd het zeer stil aan kant van de overheid.

Pas op het ogenblik dat ACOD de kat de bel aanbond omdat er in de centrale garage personeelsleden bedreigd werden met een formele procedure, schoot de overheid weer in gang. Onder druk om in de media vlak voor de verkiezingen een boekje open te doen, was men plots bereid om op enkele dagen tijd te voorzien in gevalideerde documenten en nieuw sociaal overleg – typisch. Aanleiding voor het conflict was de weigering om te rijden met voertuigen die niet meer in orde waren met de technische controle. Na wat uitpluizen blijkt dat de voertuigen van de federale politie (en dus ook DAB) vrijgesteld zijn van technische controle. De DAB voorziet in zijn eigen herstellingen aan voertuigen en hoeft deze niet om de zoveel tijd te laten keuren. Dit is een verschil met DG Epi, waar de voertuigen wel gekeurd dienden te worden en waar de chauffeur op deze keuring diende toe te zien. Tijdens het sociaal overleg werd het (lichtjes) aangepast protocol tussen justitie en de federale politie verder besproken en werden issues die voor werkingsproblemen zorgen, uitgepraat. Er werden ook bijlagen besproken die duidelijkheid geven over het takenpakket (procedures) van de chauffeurs en het aantal chauffeurs dat DG Epi ter beschikking moet stellen van DAB.

### Wat wil de ACOD?

De ACOD heeft duidelijk gesteld dat DG Epi moet blijven investeren in het aanstellen en opleiden van chauffeurs zolang het protocolakkoord van toepassing is. Wij hebben eveneens duidelijk gesteld dat DAB pas kan overgaan tot het voorzien van eigen chauffeurs in voertuigen nadat het bewaken van gedetineerden in een ziekenhuis, wat deel uitmaakt van hun takenpakket, in de praktijk gebracht werd.

Om het sociaal leven van de chauffeurs ook te laten respecteren, hebben we duidelijkheid gevraagd en gekregen in verband met de dienstplanning (aantal chauffeurs) en wat dient te gebeuren indien er in de laatste 24 uur toch nog aanvullend iemand zou op dienst moeten komen. De chauffeur zal in geval het niet verantwoord is volgens hem/haar om prioritair te rijden, het recht hebben om dit protest op het rittenblad te laten noteren door de transportoverste. Op die wijze zal bij een ongeval er geen discussie hoeven te bestaan over wie er verantwoordelijk gesteld hoort te worden.

Al bij al bestaat er nu een protocol dat gevalideerd is en dat als basis kan dienen voor chauffeurs om hun werk naar behoren en uniform uit te voeren. Ook de bijlagen zijn gevalideerd en geven duidelijkheid. Alles valt en staat uiteraard met de correcte toepassing van de documenten door de mensen op het terrein, zowel bij DG Epi als bij DAB.

Robby De Kaey

## Defensie Recente wijzigingen voor militair personeel

**Ondanks dat we een regering in lopende zaken hebben, gaan de onderhandeling en het overleg met de overheid gewoon verder. We publiceren in dit artikel de meest interessante wijzigingen die op onze tafel hebben gelegen net voor de verkiezingen van 26 mei 2019.**

### Dienstontheffing bloedgeven

Het reglement met betrekking tot de arbeidstijdregeling, TRAVARB, voorziet op dit moment twee mogelijkheden voor het geven van bloed:

- Je kan bloed geven in het militair hospitaal en krijgt daarvoor 1 dag dienstontheffing op de dag van de bloedgift. Tevens ontvang je een tweede dag dienstontheffing, vrij te kiezen binnen de 30 dagen na de gift.
- Je kiest ervoor om bloed te geven bij het Rode Kruis of een erkend bloedtransfusiecentra. Hiervoor krijg je een dienstontheffing voor de nodige duur van de bloedgift, plus een maximale verplaatsingsduur van 2 uur.

Sinds 1 januari 2019 is de bloedbank van het militaire hospitaal gesloten. De laatste bloedgift werd georganiseerd op 20 december 2018. Het is dus niet langer mogelijk om daar bloed te geven. Defensie en het Rode Kruis hebben in dat kader een akkoord gesloten waarin Defensie zich onder andere engageert om haar personeel aan te moedigen bloed te geven bij het Rode Kruis. Sinds 1 april 2019 komen er daarom mobiele bloedcollectes in sommige militaire kwartieren. Een aanpassing van de TRAVARB was aan de orde om de weg naar het Rode Kruis aantrekkelijker te maken. Op 3 mei 2019 gingen we aan tafel met de overheid. Zij stelde voor om de volledige dag van bloedgift bij het Rode Kruis als dienstontheffing toe te kennen. Dit ongeacht het moment (binnen de diensturen of niet) en de plaats van de bloedgift (via mobiele bloedcollectes in de eenheid of in een centrum van het Rode Kruis). Voor het geven van bloed aan andere erkende bloedtransfusiecentra zal de militair nog altijd recht hebben op een dienstontheffing beperkt tot de nodige duur voor de bloedgift plus een maximale verplaatsingsduur van 2 uur. Bovendien werd voorgesteld dat deze nieuwe regeling ook op het burgerpersoneel van Defensie zal worden toegepast.

We hebben van de gelegenheid gebruik gemaakt om de procedure licht te wijzigen. Het is al voldoende dat men zich aanbiedt bij het Rode Kruis voor een bloedgift, dat men zal genieten van deze dag dienstontheffing. Het niet mogen geven van bloed om medische redenen, vastgesteld tijdens de dag van de bloedgift, zal geen reden zijn tot het niet toekennen van deze dienstontheffing. Ook hebben we gevraagd om het aantal dagen dienstontheffing op jaarbasis te verhogen naar 12 voor zij die bloedplaatjes of bloedplasma afstaan.

We kunnen met zekerheid stellen dat dit een vooruitgang is. Helaas moeten we vaststellen dat onze neutrale collega's een

## federale overheid

onmogelijk project zijn gestart (niet 1 dag dienstonthefing, maar 2 dagen) en hun leden een verkeerd beeld schetsen. Elke verbetering die onze job attractiever maakt, zullen we 200 procent steunen en zo ook dit voorstel. Zodra de TRAVARB wordt gepubliceerd, zullen deze nieuwe regels van toepassing zijn.

### Koninklijke Militaire School (KMS)

Op 3 mei 2019 hebben we het programma voor het academiejaar 2019-2020 goedgekeurd. De belangrijkste wijzigingen:

De synthese-eindproef van de master in de openbare en militaire administratie is afgeschaft. Er werd vastgesteld dat de resultaten van deze eindproef geen merkbare invloed hadden op het eindresultaat. Tevens wordt de stagiair reeds geëvalueerd op de leerstof die werd weerhouden voor deze syntheseproef.

Betreffende de beoordeling van de fysieke hoedanigheid, werden de fysieke verschillen tussen man en vrouw in rekening gebracht voor de beoordeling van de

prestaties bij de loopproef 10 km. Er zal voor deze proef een nieuwe tabel worden gehanteerd, waardoor de vrouwelijke kandidaat-officieren 10 procent meer tijd wordt toegekend om hetzelfde resultaat te behalen als de mannelijke kandidaten. De bestaande quoterings tabel vormt voor de vrouwelijke kandidaten een bron van stress en geeft aanleiding tot blessures ten gevolge van een doorgedreven training om goede resultaten te halen. Dit probleem stelt zich niet voor de overige krachtproeven, omdat de fysieke trainingen snellere tot het gewenste resultaat leiden. Om te slagen in de proeven van de fysieke conditie, moet de leerling niet langer de helft van de punten behalen voor het geheel van de bijkomende proeven, maar volstaat het om de helft van de punten te behalen op het geheel van de proeven van de fysieke conditie. Hierdoor worden de bijkomende proeven niet langer als uitsluitend beschouwd.

De nieuwe programma's zullen van toepassing zijn op de leerlingen en stagiairs bij de start van het nieuwe academiejaar:

1 juli 2019 voor de leerlingen KMS en 2 september 2019 voor de stagiairs derde cyclus.

### Professionele geschiktheid paracommando

Rekening houdend met een verminderde beschikbaarheid van de vliegtuigen in de toekomst, diende de overheid een aanpassing in te voeren op het minimumaantal vliegtuigsprongen voor de paracommando om in orde te zijn voor zijn toelage parachutist. Met het behoud van het minimumaantal van vier sprongen per jaar, voor het personeel op een organieke betrekking waaraan het verrichten van parachutesprongen verbonden is, wordt het minimumaantal sprongen uit een vliegtuig verminderd naar één. Voor de operationele reserve is een sprong uit een vliegtuig niet meer noodzakelijk. Op 12 mei 2019 hebben wij ons akkoord gegeven voor deze aanpassing.

*Hans Lejeune*





## Sectoraal akkoord – cao Vlaams overheidspersoneel ondertekend

# Verhoging eindejaarstoelage en zaterdagtoelage komt eraan

**De onderhandelingen tussen de vakbonden en de Vlaamse regering over het sectoraal akkoord – cao zijn afgelopen. Na verschillende onderhandelingsrondes is er een akkoord, dat door zowel alle vakbonden als door de Vlaamse regering is goedgekeurd.**

De onderhandelingen verliepen niet vlot. ACOD Overheidsdiensten vond het budget te klein, maar de Vlaamse regering wou niets extra toevoegen. Daarom is er de belofte om later extra budget (13 miljoen euro) toe te voegen aan de onderhandelingen in 2020. Zoals steeds was het dus geven en nemen, de enige manier om tot een akkoord te komen.

Binnen het beschikbare budget van 6,01 miljoen euro en binnen de huidige krachtsverhoudingen is dit sectoraal akkoord toch een stap vooruit voor de verhoging van de koopkracht van het Vlaams overheidspersoneel. Dat was als ACOD Overheidsdiensten altijd ons uitgangspunt en breekpunt. Hieronder lees je de concrete koopkrachtverhogende maatregelen die worden gerealiseerd in het sectoraal akkoord – cao 2017-2019.

### Verhoging eindejaarstoelage

We halen hier als vakbonden alweer enkele procenten verhoging bij, zo zetten we nog een stap dichterbij naar een volwaardige 13<sup>de</sup> maand. (zie tabel)

Hiervoor hebben we een bedrag van 4.952.772,46 euro kunnen binnenhalen. We hadden echter graag gezien dat rang D1 en B1-C1-D3-D2 nog meer procenten hadden bijgekregen, maar dat wou de regering niet.

### Verhoging toelage voor zaterdagwerk

Om het werken op zaterdag aantrekkelijker te maken, wordt de toelage voor zaterdagwerk opgetrokken van 1 euro per uur tot een toeslag van 25% van het uurloon. Op basis van de cijfers van 2018 komt deze maatregel ongeveer 3100 personeelsleden ten goede, waarvan minstens de helft van de personeelsleden (en budget) zich in niveau D situeert. Hiervoor is 1.053.577,56 euro voorzien.

### Tijdelijke toekenning loopbaan- en opleidingscheques

Om de visie op leren en ontwikkelen kracht bij te zetten, worden voor alle personeelsleden van het niveau D en de rang C1 de instrumenten 'loopbaancheques' en 'opleidingscheques' ingezet. In totaal is er een budget van 500.000 euro beschikbaar voor deze maatregel.

### K-IBO

In uitvoering van het sectoraal akkoord 2015-2016 kunnen de entiteiten, raden en instellingen die vallen onder het toepassingsgebied van het sectoraal akkoord, gebruik maken van de regeling inzake GIBO. De GIBO-regeling werd met ingang van 1 september 2018 vervangen door de K-IBO. Het toepassingsgebied van de K-IBO is ruimer dan dat van de GIBO, het bevat een aantal extra (kwetsbare) doelgroepen.

### Ondertekening sectoraal akkoord – cao

Op het Sectorcomité XVIII van 24 juni hebben de secretarissen van de drie vakbonden en de minister-president van de Vlaamse regering het sectoraal akkoord ondertekend. Zoals jullie kunnen zien: met de vakbond ga je erop vooruit!

Chris Moortgat

	Tot en met 2018	Vanaf 2019
	% van het brutosalaris van de maand november	% van het brutosalaris van de maand november
voor rang A2 en hoger en de salarisschalen A291, A292, A168, A169, A118, A119, A129, A128 en A148	59,51%	64,71%
voor rang A1, B3, B2, C3 en C2	66,27%	71,47%
voor rang B1, C1, D3 en D2	73,68%	77,68%
voor rang D1	80,12%	84,12%

# Gemeenschapsinstellingen Acties in bijzondere jeugdzorg voorlopig afgewend.

*We hebben er even de geschiedenis op na gekeken. Het moet gezegd: de bijzondere jeugdzorg vulde al vaak de pagina's van Tribune en kreeg regelmatig media-aandacht. Al vanaf 2002 werden de gemeenschapsinstellingen voor bijzondere jeugdzorg – kortweg de GI's – geconfronteerd met wat we gemeenzaam de 'oneigenlijke plaatsingen' zijn gaan noemen. Sindsdien is dit probleem nooit helemaal opgelost en flakkert de spanning daar rond regelmatig hoog op.*

## Waarvoor is een gemeenschapsinstelling eigenlijk bedoeld?

Heel kort samengevat komt het er op neer dat de jeugdrechter een minderjarige die een als misdrijf omschreven feit (MOF) of een jongere die in een heel moeilijke leefsituatie verkeerd, kan plaatsen. Achter deze problematieken, zeker bij de MOF'ers, liggen er vaak andere problematieken (bv. druggebruik, laag IQ, psychiatrische problematieken, ...). Het 'hokjesdenken' is al lang verbannen uit de GI's. Vandaar dat de personeelsleden tijdens het verblijf van de jongere ook daar de nodige aandacht en remediëring aan besteedt. Anders wordt het natuurlijk als de jeugdrechter geen andere mogelijkheid ziet dan een jongere die niet tot bovenstaande doelgroepen behoort, maar wel gediagnosticeerd is met een loodzware psychische problematiek, bijvoorbeeld een zeer laag IQ). Normaal hoort deze jongere de zorg te krijgen in de voorzieningen voor psychiatrische hulpverlening. Maar net daar knelt het schoentje.

## Door de opnameplicht is de gemeenschapsinstelling altijd een optie

Plaatsen in de zorgsector, gepaste zorg voor iedereen. Het was zelfs een belangrijk thema tijdens de verkiezingen in mei. Het blijkt in onze 'ontwikkelde samenleving' niet mogelijk dit principe toe te passen. Onvoldoende voorzieningen, onvoldoende financiële middelen, onvoldoende perso-

neel: de redenen die aangehaald worden, zijn divers. Toch is het evenzeer een vaststelling dat voor minderjarigen met een dergelijke problematiek vaak de spreekwoordelijke deuren gesloten blijven (ook al zijn er beschikbare 'bedden'). In tegenstelling tot de GI's is er geen opnameplicht bij deze instellingen. Met andere woorden: er wordt voor deze jongeren soms heel intensief naar een plaats gezocht in het aanbod. Maar, ten einde raad, neemt de jeugdrechter ten node de beslissing de jongere dan maar in een Gemeenschapsinstelling te plaatsen. Deze kan niet weigeren.

De opnameplicht is toch een problematiek waar onze politieke beleidsverantwoordelijken over mogen nadenken. Een samenleving wordt een samenleving afgerekend op de manier waarop ze met haar meest kwetsbare groepen omgaat. Het niet (kunnen) verlenen van de meest gepaste hulpverlening moet – uit het belang van het betrokken individu – op zijn minst aanleiding tot nadenken en handelen zijn.

## Voor het personeel blijft het behelpen

Maar er is natuurlijk niet enkel het belang van de betrokken jongere. Ook het belang van de personeelsleden die met die uiterst kwetsbare jongens en meisjes werken, mag ons niet ontgaan. Als personeelsvertegenwoordigers dienen wij ook te wijzen op hun 'belang'. Het feit dat personeelsleden in de GI's geconfronteerd worden met dergelijke problematieken (waarvoor ze niet zijn opgeleid, niet voor gekozen hebben bij hun jobkeuze, niet alle mogelijke middelen – inclusief personeel – hebben), heeft ook zijn gevolgen.

Het personeel doet zijn uiterste best om binnen deze context al wat mogelijk is om dergelijke jongere te geven wat hem of haar toekomt. Daarin gaan ze zeer ver en verdienen ze op zijn minst een grote pluim en onze absolute waardering. Maar de kruik gaat natuurlijk maar zo lang te water tot ze barst.

Dergelijke jongeren hebben een heel

andere, vaak individuele aanpak nodig. De werking in een GI gebeurt en is volledig gericht op leefgroepen met een aantal jongeren. Het 'opofferen' van een personeelslid die de begeleiding van een leefgroep doet, legt last op de schouders van de collega's en heeft ook zijn gevolgen voor de jongeren in die leefgroep. Nog meer spanningen en bijgevolg belasting voor begeleiders. En opeens knakt het. Uitval met burn-out is hier niet vreemd. Personeelsleden lopen op de toppen van hun tenen, overuren worden opgestapeld. En toch blijven ze in eerste instantie de zorg voor de jongere opnemen.

## Personeel en vakbonden vragen al meer dan 15 jaar om oplossingen

Sinds 2002 werden omtrent deze problematiek al heel wat acties ondernomen door het personeel en de vakbond, inclusief een tiental werkonderbrekingen en stakingen. De overheid begrijpt de problematiek, probeert waar mogelijk in te grijpen, doet inspanningen. Maar toch. Nog net niet met het ritme van een metro-noom komt telkens dezelfde problematiek terug. Zo ook nu weer. Een stakingsdreiging was opnieuw nodig om iedereen nogmaals op de problematiek – en het nog steeds ontbreken van een structurele oplossing – te wijzen.

Het moet gezegd: we kregen heel snel respons van het nieuwe agentschap 'Opgroeien', waarbij de leidinggevende snel aan tafel ging zitten en hielp zoeken naar meer structurele oplossingen op middellange termijn en – voor wat betreft de individuele case die aanleiding was voor onze actie-aanzegging – op korte termijn. Een aantal zeer concrete afspraken werden gemaakt en – op zijn minst even belangrijk – een vervolgoverleg is gepland om de oplistingen en ondertussen voorziene oplossingen op korte termijn voor de individuele cases te bespreken. Van de evaluatie hiervan zal afhangen of de voorlopig opgeschorte actie al dan niet terug geactiveerd zal worden.

## Iedereen wil mee, dus hoog tijd voor echte oplossingen

Spijtig genoeg moeten we als vakbond tot dergelijke middelen overgaan om overheden wakker te schudden. We zijn en blijven er vooralsnog overtuigd dat zowel personeel(sorganisaties) en administratieve overheden in deze absolute bondge-

noten zijn. Ook de politieke overheid zal – wellicht en hopelijk zelfs unisono – verklaren dat ze gepaste zorg voor iedereen een absoluut recht vindt. In deze vragen we dan ook aan de politiek verantwoordelijken de nodige maatregelen te nemen om dit daadwerkelijk mogelijk te maken. Het zou al een eerste stap zijn te kijken wat er mogelijk is met de opnameplicht.

Hopelijk wordt dit artikel in de toekomst niet meer vervolgd. Of misschien toch nog één maal: om te zeggen dat er geluisterd werd naar het werkveld en de noodzakelijke maatregelen werden genomen om elk individu de zorg te geven waar ze recht op heeft.

*Eddy Hendryckx, Jan Van Wesemael*



# Sociale Dienst Vlaamse Overheid ACOD Overheidsdiensten neemt opnieuw voorzitterschap op

**Het beheer van de vzw Sociale Dienst Vlaamse Overheid is al jaren een gedeelde verantwoordelijkheid tussen de overheid en de vakbonden. Na 24 juni neemt ACOD Overheidsdiensten opnieuw het voorzitterschap op.**

Elke betrokken partij neemt de helft van de mandaten voor haar rekening. Van de helft van de mandaten die in handen zijn van de vakbonden is er een derde voor ACOD Overheidsdiensten, een derde voor ACV OD en een derde voor VSOA. Het eigenlijke voorzitterschap van de vzw wisselt tweejaarlijks tussen de drie vakbonden. Tot 24 juni is het voorzitterschap nog in handen van VSOA, maar hierna neemt ACOD Overheidsdiensten opnieuw het voorzitterschap op voor een periode van twee jaar.

Binnen het beheer is ACOD altijd al een trouwe partner geweest die de belangen van alle gerechtigden (zowel actieven als gepensioneerden en hun eventuele partners/kinderen) maximaal probeert te vrijwaren. Door de opgelegde besparingen op zowel werkings- als personeelsmiddelen, die zich helaas ook hoe langer, hoe meer laten voelen, waren de voorbije jaren niet de makkelijkste uit de geschiedenis. Het was dan ook dikwijls wiken en wegen

voor zowel de bestuurders als voor de medewerkers. Hier bovenop kwam dan nog eens de verdere digitalisering van de dienstverlening, de vernieuwing van het dossiersopvolgingssysteem en de website, wat vanzelfsprekend ook weer voor de nodige extra werklast zorgt.

Alles in acht genomen, kan men toch met enige trots zeggen dat we er, ondanks heel wat moeilijkheden en tegenslagen, zeker ook dankzij de inbreng van onze fractie, samen in geslaagd zijn om deze mooie dienstverlening grotendeels te vrijwaren en te blijven zorgen voor een ruim aanbod, waar bijna iedereen zich altijd wel ergens in kan vinden. Bij deze dan ook hartelijk dank aan de voltallige ACOD-fractie voor hun tomeloze inzet, want enkel samen konden we dit realiseren!

Jurgen Van Lysebetten, onder andere actief binnen de sociale dienst als fractievoorzitter en coördinator eindloopbaanwerking, zal voor ons het voorzitterschap waarnemen, net zoals hij eerder al eens deed. Jurgen verdiende zijn strepen bij ACOD Overheidsdiensten als hoofdafgevaardigde, gewestelijk voorzitter/secretaris en voorzitter Intergewestelijke Vlaamse Sector. Hij zal opnieuw met veel goesting het mandaat opnemen om binnen de



*Jurgen Van Lysebetten*

huidige beperkingen toch maximale voordelen voor een zo ruim mogelijke groep gerechtigden trachten te blijven vrijwaren. Hiernaast zal hij ook de nodige rust en ervaring binnen het dagelijks beheer brengen, zodat het mooie verhaal van onze geapprecieerde vzw hopelijk nog lang kan verder gaan in samenwerking met al de andere actoren. Wij wensen Jurgen alvast veel succes!

*Jan Van Wesemael*



# Onthutsende feiten en cijfers

## Wanbeleid en ellende teisteren hulpverleningszone Fluvia

**Sinds de opstart van de hulpverleningszones in 2015 blinkt de hulpverleningszone Fluvia (Kortrijk en omgeving) uit in wanbeleid. Het arbeidsreglement werd door de minister vernietigd, een personeelsplan is er niet, een toekomstvisie ontbreekt.**

Als gevolg van dit wanbeleid is er een chronisch tekort aan beroepsbrandweelrui en vrijwilligers (zie tabel). Duidelijker kan niet: op vier jaar tijd verliezen we 94 brandweelrui: (152 uitstroom – 58 instroom vrijwilligers + beroeps). Daar bovenop nemen er 68 vrijwillig ontslag. Een totaal verlies van 162 personeelsleden. Onvoldoende operationeel personeel is uiteraard het resultaat. Gedurende al die jaren mogen we gerust stellen dat dit binnen de hulpverleningszone Fluvia een structureel probleem betreft in nagenoeg alle posten.

### Wetgeving wordt niet nageleefd

Het is nuttig om hierbij te verwijzen naar artikel 12 van het KB van 10 november 2012 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de snelste adequate hulp en van de adequate middelen. Dit artikel bepaalt dat de hulpverleningszones over een overgangperiode beschikken tot 31 december 2017 om te voldoen aan de bepalingen van dit besluit (lees: voldoende manschappen en middelen ter beschikking hebben). Tijdens deze overgangperiode van 5 jaar hadden de zones de verplichting om de stapsgewijze uitvoering van de bepalingen van het besluit te plannen.

In de ministeriële omzendbrief van 1 februari 2008 ter aanvulling van de omzendbrief van 9 augustus 2007 betreffende de organisatie van de hulpverlening volgens het principe van de snelste adequate hulp staat 'uitruk brand 6 man'. Deze regels zijn intussen al 10 jaar gekend en er kan niet overwogen worden om de uitvoering ervan uit te stellen. De naleving van deze regels door de hulpverleningszones is immers van het grootste belang voor de veiligheid en de bescherming van het interveniërend personeel en de bevolking. In het kader van de hervorming werd steeds bijzondere aandacht besteed aan het feit dat de hulpdiensten over voldoende personeel moeten beschikken om de opdrachten van civiele veiligheid te verzekeren.

### Gevolgen

Het personeelstekort resulteert intussen onder meer in laattijdig uitrukken, vooral van de tweede autopomp. De vertraging loopt al op tot meer dan 10 minuten. Dit leidt er bovendien toe dat middelen (zowel ambulancedienst als brandweervoertuig) regelmatig en op structurele basis buiten dienst worden geplaatst. Ook hier kunnen we niet anders dan spreken van een structureel probleem.

Het mag niet verbazen dat dit personeelstekort de veiligheid van zowel het brandweerpersoneel als de burgers in gevaar brengt. Zo kan de hulpverleningszone Fluvia immers niet meer voldoen aan het koninklijk besluit van de minimale middelen, dit is de minimumnorm die noodzakelijk is om op een veilige, adequate en kwali-

teitsvolle manier op te treden. Het vernietigend rapport van de brandweerinspectie, dat met een beschuldigende vinger naar de leiding wijst, bracht geen soelaas. De ellende houdt verder aan.

### Personeel slikt het niet langer

De verschillende initiatieven die het personeel reeds ondernamen om het personeelstekort aan te kaarten, kenden geen enkel gehoor bij de verantwoordelijken. De politieke en ambtelijke leiding bleef en blijft oorverdovend stom en doof.

Het weinige personeel dat instaat voor de dienstverlening (slechts de helft van de volgens het KB noodzakelijke personeel) slikt dit niet langer. Zij gingen eind mei over tot gerichte acties. De veiligheid van de burgers (en van het brandweerpersoneel) moet immers dringend gegarandeerd worden. De acties brengen hoe dan ook de veiligheid van de burgers niet in het gedrang. Het wanbeleid is immers al erg genoeg.

ACOD LRB eist dat het zonale beleid hier eindelijk aandacht aan schenkt en concrete oplossingen aanbiedt. Los van de dossierkennis en intellectuele bagage van de zonecommandant, is er duidelijk een tekort inzake vertrouwen binnen de zone en cohesie binnen de teams, waarbij eerder wordt geopteerd voor een confrontatiepolitiek dan voor een overlegmodel. Dit mag onmogelijk gebeuren ten nadele van de veiligheid van brandweerpersoneel en de dienstverlening aan de bevolking.

Willy Van Den Berge, Bart Van Melkebeke

Jaar	Instroom		Uitstroom		Vrijwillig ontslag	
	Vrijwilligers	Beroeps	Vrijwilligers	Beroeps	Vrijwilligers	Beroeps
2015	0	2	27	3	10	1
2016	24	3	26	5	16	0
2017	19	0	36	3	18	1
2018	4	10	47	5	21	1
TOTAAL	43	15	136	16	65	3
TOTAAL	58		152		68	



### Loopbaanonderbreking

## Wat zijn de nieuwe mogelijkheden om een pauze in je carrière in te lassen?

**Personeelsleden bij de lokale en regionale besturen hebben niet zoveel mogelijkheden om een goede balans te vinden tussen werk en privé. Door de invoering van het Vlaams zorgkrediet in 2016 en de gelijktijdige afschaffing van de loopbaanonderbreking eindloopbaan en de loopbaanonderbreking zonder motief, werden de periodes al grondig ingekort. Wat kan nu nog wel? Welke mogelijkheden heb je om een pauze in je carrière in te lassen?**

Naast het zorgkrediet kan een personeelslid ook nog gebruik maken van de federale thematische verloven ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof. Bij koninklijk besluit van 5 mei 2019 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de thematische verloven worden enkele aanpassingen doorgevoerd aan de mogelijkheden tot onderbreking van de loopbaan voor ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand. De wijzigingen gingen in op 1 juni 2019.

### 1/10<sup>de</sup> ouderschapsverlof

Voortaan kan je ook ouderschapsverlof aanvragen voor een halve dag per week of een dag om de twee weken. Het gaat om 40 maanden 1/10<sup>de</sup>, op te nemen in periodes van minimum 10

maanden. Een belangrijk verschil met de andere vormen van ouderschapsverlof (voltijds, halvtijds of 1/5<sup>de</sup>) is dat het geen recht voor het personeelslid is. Je hebt dus het akkoord van je werkgever nodig. Voor de volledigheid geven we mee dat je van de 1/10<sup>de</sup> ouderschapsverlof slechts gebruik kan maken als je voltijds werkt (zoals voor 1/2<sup>de</sup> en 1/5<sup>de</sup>).

### Flexibilisering van het ouderschapsverlof

De wijziging bij KB van 5 mei 2019 neemt de mogelijkheid op om andere periodes van onderbreking toe te laten. Opgepast: dit wordt niet ingeschreven als een recht. Het akkoord van je werkgever is noodzakelijk. Volgende flexibilisering wordt opgenomen:

#### • Bij voltijdse loopbaanonderbreking:

- Je kan ouderschapsverlof aanvragen in periodes van weken (in plaats van de minimumperiode van één maand). De maximale periode van ouderschapsverlof bedraagt in dat geval 16 weken (een maand wordt gelijkgesteld met 4 weken), en een week wordt gelijkgesteld met 7 kalenderdagen (weekends zijn inbegrepen).
- Aanvragen van periodes van een week kunnen maximaal verspreid worden over 3 maanden.

- Enkel als het overblijvende saldo minder dan een maand bedraagt, is er geen akkoord van de werkgever noodzakelijk.

## • Bij halftijdse loopbaanonderbreking:

- Je kan halftijds ouderschapsverlof aanvragen in periodes van maanden (in de plaats van de minimumperiode van 2 maanden).  
- Enkel als het overblijvende saldo minder dan twee maanden bedraagt, is er geen akkoord van de werkgever noodzakelijk.

## • Opgelet: bij opsplitsing in weken (bij voltijdse onderbreking) of in maanden (bij halftijdse onderbreking):

Bij combinatie van de verschillende vormen van onderbreking, moet je er rekening mee houden dat 4 weken volledige onderbreking gelijkgesteld worden aan 1 maand volledige onderbreking. Aangezien je enkel een maand volledige onderbreking kunt omzetten in een andere prestatievermindering (1/2<sup>de</sup>, 1/5<sup>de</sup> of 1/10<sup>de</sup>), is het zo, dat bij het opdelen van de volledige onderbreking per week, enkel het resterende saldo gelijk aan een maand of een veelvoud ervan kan worden omgezet. Als de halftijdse onderbreking in maanden wordt opgesplitst, moet het saldo minstens gelijk zijn aan 2 maanden of een veelvoud ervan om het te kunnen omzetten in een andere vorm van onderbreking.

### Een voorbeeld:

*Je hebt 13 weken volledige onderbreking gekregen met akkoord van de werkgever. Je hebt dus nog maar een saldo van 3 weken over. Aangezien dat geen maand is, kan dat saldo niet worden omgezet in een halftijdse onderbreking, een onderbreking met 1/5<sup>de</sup> of met 1/10<sup>de</sup>. Dat saldo kan je enkel opnemen als volledige onderbreking. Je hebt daarvoor geen akkoord van je werkgever nodig.*

## Flexibilisering van het verlof voor medische bijstand

Ook voor het verlof voor medische bijstand wordt de mogelijkheid opgenomen om andere periodes van onderbreking toe te laten. Het is evenmin ingeschreven als een recht. Het akkoord van je werkgever is dus noodzakelijk. Een weigering door de werkgever moet schriftelijk meegedeeld worden aan de werknemer binnen de twee werkdagen na ontvangst van de schriftelijke aanvraag van de werknemer.

De flexibilisering kan enkel worden toegelaten bij een voltijdse onderbreking. De minimale aanvraagperiode kan dan opgesplitst worden in weken (in plaats van in maanden). Het wordt een beetje beperkend ingeschreven in het KB: "De werknemer kan de minimumperiode van één maand inkorten tot hetzij een week, hetzij twee weken, hetzij drie weken." Belangrijk is dat één week wordt gelijkgesteld met 7 kalenderdagen (weekends zijn inbegrepen).

Voor het resterende gedeelte van de maximumperiode van voltijds verlof voor medische bijstand, dat minder dan een maand bedraagt, is geen akkoord van de werkgever nodig.

De werkgever heeft bij flexibilisering geen recht van uitstel (behalve in het geval dat het resterende saldo kleiner is dan een maand).

## Palliatief verlof

Het gaat hier reeds over een oudere wijziging, maar vanaf 1 februari 2017 bedraagt het palliatief verlof voor een voltijds personeelslid per patiënt 1 maand, hetzij voltijds, hetzij deeltijds (1/2<sup>de</sup> of 1/5<sup>de</sup>), met de mogelijkheid om maximaal tweemaal te verlengen met 1 maand. Per patiënt beschik je dus over een maximumduur van 3 maanden verlof.

## Bedragen onderbrekingsuitkeringen thematische verlopen

Gelet op de indexering van de bedragen en de aanpassingen ervan, geven we graag de huidige bedragen weer, geïndexeerd op 1 september 2018. Het gaat om een maandelijkse forfaitaire uitkering toegekend door de RVA:

	Bedrag		Bedrag alleenwonende werknemer	
	Bruto	Netto	Bruto	Netto
Voltijds	€ 834,90	€ 750,33	€ 834,90	€ 750,33
Halftijds	€ 417,44 <sup>(1)</sup>	€ 345,85 <sup>(1)</sup>	€ 417,44 <sup>(1)</sup>	€ 345,85 <sup>(1)</sup>
	€ 562,77 <sup>(2)</sup>	€ 466,26 <sup>(2)</sup>	€ 562,77 <sup>(2)</sup>	€ 466,26 <sup>(2)</sup>
1/5 <sup>de</sup>	€ 141,62 <sup>(1)</sup>	€ 117,34 <sup>(1)</sup>	€ 141,62 <sup>(3)</sup>	€ 117,34 <sup>(3)</sup>
	€ 212,42 <sup>(2)</sup>	€ 175,99 <sup>(2)</sup>	€ 190,44 <sup>(4)</sup>	€ 157,78 <sup>(4)</sup>
			€ 212,42 <sup>(2)</sup>	€ 175,99 <sup>(2)</sup>

(1) jonger dan 50 jaar

(2) 50 jaar of ouder

(3) alleenwonende werknemer, jonger dan 50 jaar, en zonder kinderen ten laste

(4) alleenwonende werknemer, jonger dan 50 jaar, met één of meerdere kinderen ten laste

## Het Vlaams zorgkrediet

Ook aan de regeling van het Vlaams zorgkrediet werden al enkele wijzigingen doorgevoerd. De belangrijkste:

- Sinds 1 januari 2019 wordt een correcte aanvraag ingediend met een elektronisch aanvraagformulier dat door het departement Werk en Sociale Economie ter beschikking wordt gesteld en dat de aanvraag én de bewijsstukken behelst. Indien het voor de werknemer onmogelijk is om gebruik te maken van een elektronisch aanvraagformulier, neemt het personeelslid of de werkgever contact op met het departement. Het departement zoekt in overleg met het personeelslid of de werkgever naar een passende oplossing om de aanvraag in te dienen. Met andere woorden, een schriftelijke aanvraag wordt eigenlijk onmogelijk gemaakt.
- Ook pleegvoogdij wordt aanvaard om te zorgen voor een kind tot en met 12 jaar.

Ook hier geven we de nieuwe bedragen van de onderbrekingsuitkeringen weer, geïndexeerd op 1 september 2018:

# lokale en regionale besturen

	Bedrag		Bedrag alleenstaande ouder	
	Bruto	Netto	Bruto	Netto
Voltijds	€ 548,29	€ 492,75	€ 548,29	€ 492,75
Halftijds	€ 286,11	€ 237,04 <sup>(1)</sup>	€ 343,33	€ 284,45
		€ 200,28 <sup>(2)</sup>		
		€ 185,97 <sup>(3)</sup>		
1/5 <sup>de</sup>	€ 136,29	€ 112,92	€ 208,08	€ 172,39

(1): alleenwonend of uitsluitend samenwonend met een of meerdere kinderen, waarvan minstens 1 ten laste

(2): samenwonend jonger dan 50 jaar

(3): samenwonend ouder dan 50 jaar

## Besluit

Uiteraard is het een goede zaak dat er bijkomende mogelijkheden komen voor de personeelsleden om ouderschapsverlof of verlof voor medische bijstand op te nemen. Een halve dag ouderschapsverlof per week opnemen, zal zeker een oplossing bieden om voor opvang op woensdagnamiddag te kunnen zorgen. Daarom is het extra jammer dat dit verlof niet ingeschreven is als een recht, maar afhankelijk gemaakt wordt van een goedkeuring van de werkgever. Er zijn al zo weinig mogelijkheden om de werk-priébalans in evenwicht te houden. Bovendien zijn de opgesomde verloven zo onderhevig aan attesten, dat we toch kunnen stellen dat dit geen plezierverloven zijn, maar noodzakelijke verloven om bepaalde situaties op te vangen. Hiervoor gaan bedelen bij de

werkgever en dan nog het risico lopen dat het geweigerd wordt, is voor ons moeilijk te begrijpen.

Meer nog, terwijl er voor het verlof voor medische bijstand modaliteiten worden uitgeschreven waaraan de werkgever zich moet houden bij een weigering (namelijk binnen de twee werkdagen en schriftelijk), vinden we deze modaliteiten niet terug bij het ouderschapsverlof. We mogen hopen dat dit een vergetelheid betreft en dat ook voor ouderschapsverlof een schriftelijke motivering binnen beperkte tijd vereist is.

Verder heeft ACOD LRB ook een protocol van niet-akkoord afgeleverd ten aanzien van de digitalisering van het Vlaams zorgkrediet. Hierdoor zullen sommige personeelsleden immers niet meer in de mogelijkheid zijn om op eigen kracht hun zorgkrediet aan te vragen. Op die manier leidt het tot sociale uitsluiting of tot een versterking van bestaande ongelijkheden.

Tot slot kunnen we als ACOD LRB enkel besluiten dat de mogelijkheden om de loopbaan te onderbreken veel te beperkt zijn. Dit is onhoudbaar op lange termijn. Veel personeelsleden zullen op een bepaald ogenblik geblokkeerd zijn in mogelijke verloven en kunnen vervolgens enkel nog terecht in de vormen van onbetaald verlof. Ook hier wordt de ongelijkheid versterkt. We zullen blijven ijveren om de mogelijkheden uit te breiden of een vorm van arbeidsduurvermindering mogelijk te maken.

- Voor gedetailleerde informatie over de verschillende verloven kan je steeds terecht bij je gewestelijke secretaris.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer





# Onderwijsspiegel 2019

## De kwaliteit van ons onderwijs doorgelicht

*Ieder jaar brengt de Inspectie verslag uit bij de Vlaamse regering. Dat jaarverslag – de Onderwijsspiegel – bestaat uit vier delen. Dit jaar gaat het eerste deel over de doorlichtingen van januari tot juni 2018. In delen twee en drie wordt vooral gerapporteerd over enkele kleinere onderzoeken, met name over de vervolgschoolcoaches en over permanent onderwijs aan huis. Het vierde deel is ‘een open brief’ aan de volgende onderwijsminister en schetst de ambities van de onderwijsinspectie naar de toekomst toe.*



Voor het eerst vonden de doorlichtingen plaats op basis van het referentiekader voor onderwijskwaliteit (ROK) en wordt ook gekeken naar de visie en het beleid van de instellingen en naar de manier waarop ze kwaliteitszorg vormgeven. De kwaliteit van de instellingen wordt aan de hand van vier ontwikkelingsschalen voorgesteld. Daarbij wordt een specifieke kleurcode gebruikt: blauw en groen staan voor zeer positief en positief, terwijl oranje gebruikt wordt als er nog werkpunten zijn. Rood betekent grote tekorten.

De doorlichtingen – januari 2018 tot juni 2018 – betreffen adviezen zonder juridische gevolgen voor de school, omdat het decretaal kader – inspectie 2.0 – er op dat moment nog niet was. Er is ook een kwalitatieve analyse gebeurd van de 250 doorlichtingsverslagen. 63 procent van de scholen in het basisonderwijs en 35 procent van de scholen in het secundair onderwijs kregen een gunstig advies. Ongeveer 30 procent van de basisscholen en 50 procent van de scholen in het secundair onderwijs kregen een advies met tekorten waarvan de inspectie meent dat de scholen zelf in staat zijn om die weg te werken. De rest van de scholen moet zich extern laten begeleiden om de vastgestelde tekorten weg te werken.

### Basisonderwijs

In het basisonderwijs – gewoon en buitengewoon – zijn de resultaten vooral voor

het onderwijskundig beleid iets minder: zo’n 30 procent van de basisscholen heeft maar een beperkt aantal afspraken die de onderwijspraktijk voor alle teamleden vormgeven en voor bijna de helft van de basisscholen blijkt het systematisch en betrouwbaar evalueren van hun kwaliteit een uitdaging. De mindere scores zijn te wijten aan het feit dat scholen best wel stukken van hun kwaliteit evalueren... op organisatorische aspecten op schoolniveau en veel minder op de onderwijsleerpraktijk (onevenwichtige afstemming op het doelenkader, kleuter- en leerlingevaluatie,...).

Relevante bronnen worden te weinig gebruikt, gevalideerde toetsen blijven liggen, externe expertise wordt niet opgepikt en de eigen resultaten van de leerlingen blijven in de kast op het moment dat er over de eigen kwaliteit wordt nagedacht. Wel slagen basisscholen erin om een stijgende individualisering van de zorg te realiseren naarmate de nood aan zorg stijgt. Daarbij verloopt de samenwerking met het CLB vlot. Leerlingenbegeleiding en de diversiteitscultuur scoren sterk.

In 80 procent van de gecontroleerde basisscholen verloopt de dynamische risicobeheersing in het kader van woonbaarheid, veiligheid en hygiëne op een voldoende tot goede manier. Wat de klaspraktijk betreft, zijn leer- en leefklimaat, de leergebieden wiskunde, Nederlands en Frans sterke punten.

### Secundair onderwijs

De visie en het organisatiebeleid zijn in het secundair onderwijs (gewoon en buitengewoon) voldoende tot goed. Twee derde van de scholen slaagt er wel niet in om een heel sterk onderwijskundig beleid te voeren waarbij alle teamleden voldoende worden aangestuurd. Dat geldt voor de professionalisering en de leerlingenbegeleiding. Vooral de organisatorische aspecten wordt door de scholen geëvalueerd ten nadele van de klaspraktijk. De brede basiszorg in de klas en de ondersteuning die leraren daarbij moeten krijgen, blijken nog een werkpunt. De samenwerking met het CLB verloopt vlot en aspecten van leerlingenbegeleiding op school- of middenkader niveau scoren voldoende tot goed.

Een duidelijk knipperlicht is op te merken met betrekking tot de... leerlingevaluatie. Er wordt niet geëvalueerd wat moet worden geëvalueerd (evaluatie spoort niet met de doelen) of er wordt op een te laag of te hoog beheersingsniveau geëvalueerd, waarbij niet altijd gevalideerde toetsen gebruikt worden.

Leraren motiveren, ondersteunen en waarderen hun leerlingen, en ze zorgen voor een stimulerend en positief leer- en leefklimaat. Ook de diversiteitscultuur en de vakken in verband met lichamelijke opvoeding en klassieke talen scoren sterk in de onderzochte scholen in het secundair onderwijs. Globaal genomen zijn de vele gunstige adviezen een sterk punt: zo heeft 35 procent van de secundaire scholen geen enkel tekort en heeft 51 procent één of enkele tekorten.

Algemene conclusie: de scholen zijn sterk bezig met hun onderwijsprocessen, maar soms minder met de effecten ervan.

- De Onderwijsspiegel 2019 en een meer uitgebreid verslag vind je terug op onze website ([www.acodonderwijs.be/onderwijsspiegel-2019-jaarverslag](http://www.acodonderwijs.be/onderwijsspiegel-2019-jaarverslag)).

*jeanluc.barbery@acod.be*



## Nieuwe eindtermen eerste graad SO Een aanfluiting van werkbaar en aantrekkelijk werk

*De toepassing van de nieuwe eindtermen voor de eerste graad secundair onderwijs is volop aan de gang. Op 1 september gaan ze van start. Dit zorgt bij onze leden voor een uitbarsting aan verontwaardiging en ongenoegen.*

Eenzijds predikt de minister maatregelen voor werkbaar en aantrekkelijk werk, anderzijds vuurt de Vlaamse regering een set eindtermen af die onleesbaar en onwerkbaar zijn, én de werkdruk en planlast de hoogte in jagen. De tweeslachtigheid in het onderwijsbeleid kan niet groter zijn.

### Onduidelijke doelstelling en formulering

De eindtermen zijn – volgens het kaderdecreet – minimumdoelen. Daarmee wordt bedoeld dat ze een minimum aan kennis, inzicht, vaardigheden en attitudes bepalen. Ze moeten sober geformuleerd, duidelijk en beperkt in aantal zijn. Ze moeten voldoende ruimte laten voor de leraren, de schoolteams en de schoolbesturen om te werken vanuit hun eigen pedagogische visie. Dit alles met het oog op kwaliteitsonderwijs. De set eindtermen die nu voorligt, voldoet aan geen enkele van deze criteria. De formuleringen laten overduidelijk zien

dat er tijdens de ontwikkeling van de nieuwe eindtermen veel te weinig interactie is geweest met het werkveld. Leerkrachten vinden ze ingewikkeld en moeilijk te begrijpen. Eindtermen zouden een weerspiegeling moeten zijn van de minimale verwachtingen van de maatschappijen opzichte van onderwijs. Een eindterm heeft dus een brede maatschappelijke functie. De nieuwe eindtermen moeten echter letterlijk opgenomen worden in het leerplan en sommige moeten op individueel leerlingenniveau geëvalueerd worden. Verschillende functies toedichten aan dezelfde set eindtermen is in de praktijk onwerkbaar. Hoe ga je immers een eindterm

individueel evalueren zoals: *“De leerlingen beoordelen zowel het belang van een opdracht voor zichzelf als lerende als in relatie tussen eigen en vereiste competenties voor de uitvoering van die opdracht.”*

## Welke garantie op succes?

De nieuwe eindtermen maken een onderscheid tussen inhoudelijke en transversale sleutelcompetenties. Leercompetentie, digitale competentie en mediawijsheid, ondernemingszin en loopbaancompetenties, sociaal-relatieve competenties zijn voorbeelden van transversale sleutelcompetenties. Naast het feit dat het aantal eindtermen sterk verhoogd is, moeten scholen ook zelf de transversale eindtermen een plaats geven in het curriculum. De inhoudelijke eindtermen worden bovendien niet meer gelinkt aan een bepaald vak. Laat daar nu net het schoentje wringen: wie garandeert dat elke eindterm zal gegeven worden door een leraar met de juiste bekwaamheid? Wie zorgt ervoor dat alle transversale doelstellingen worden behandeld en evenwichtig worden verdeeld over alle vakken?

De tijd en de voorwaarden om deze inbedding kwaliteitsvol waar te maken, ontbreken volledig. Scholen zien zich genooddaakt om meerdere leerkrachten vrij te stellen, en extra vergaderingen en werkgroepen in te lassen. Lesuren worden dus opgeofferd, met als gevolg een verhoogde werkdruk voor anderen. Daarnaast is er veel te weinig ondersteuning en begeleiding voorzien en is de tijdsspanne om nieuw cursusmateriaal te ontwikkelen onhaalbaar.

## Vakbonden ontevreden

Waarom heeft men geen proefset ontwikkeld om feedback te krijgen van het brede werkveld? Waarom is men niet in interactie gegaan over de principiële keuzes bij het indelen en schrijven? Wij zijn ervan overtuigd dat men na zo'n proefproces niet was geëindigd met het onding dat nu op het bord van de leerkrachten ligt. ACOD Onderwijs is volstrekt niet betrokken bij de ontwikkeling van deze eindtermen. Wij hebben er ook niet over onderhandeld, want dit behoort niet tot de onderhandelingsmaterie van de vakbonden. Dit wil niet zeggen dat we hierover geen duidelijke mening hebben. De uitrol van de nieuwe eindtermen heeft een grote impact op de arbeidsomstandigheden en

dat zullen we overal aankaarten! Onze leden – jullie dus – moeten nu aan den lijve ondervinden hoe ver de kamergeleerden die deze eindtermen bedacht hebben, van de werkvloer af staan. We vragen jullie om al jullie ongenoegen zoveel mogelijk vast te leggen in verslagen. Laat overal – op personeelsvergaderingen, in werkgroepen of tijdens lokaal overleg – duidelijk noteren welke nefaste gevolgen de implementatie van deze eindtermen heeft. Op die manier kan men Vlaanderen-breed wegen op de evaluatie van deze eindtermen in de hoop dat het proces voor de tweede en derde graad en op termijn het basisonderwijs heel sterk bij-

gestuurd wordt. Collega's, we weten dat dankzij jullie beroepsinst het nieuwe schooljaar niet in chaos zal starten. We hopen dat onze politici jullie hiervoor in de komende legislatuur erkentelijk zullen zijn en jullie tijd en ruimte zullen geven om vernieuwingen te implementeren. ACOD Onderwijs zal jullie inspanningen op alle mogelijke fora extra in de verf zetten en zal pleiten voor een beleid dat rekening houdt met de werkdruk van de mensen die het beleid moeten uitvoeren.

nancy.libert@acod.be

# Zet die boekentas maar aan de kant...

Heb je al zo'n handig kalendertje annex bladwijzertje van ACOD Onderwijs gekregen? Neen? Vraag het dan aan je afgevaardigde of bestel het op ons secretariaat in je regio of provincie. Je vindt onze gegevens op [www.acodonderwijs.be/contacteer-ons](http://www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

**Zet die boekentas maar aan de kant...**

**Kalender 2019 - 2020**

**Agemeen secretariaat:**  
 nancy.libert@acod.be  
 JeanLuc Barbey@acod.be  
 irac.bolwens@acod.be  
 Fontainegaten 9 - 11  
 1000 Brussel  
 Tel: 02 268 58 85  
 onderw@acod.be

**Provinciale secretariaten**

**Antwerpen:**  
 info@acod.be  
 hoohestraat@acod.be / kintuwantvo@acod.be  
 Omwegrangkstraat 47 / 49 - 2018 Antwerpen  
 tel: 03 213 69 35 - fax: 03 232 59 66

**Mechelen:**  
 info@acod.be  
 tel: 015 41 34 25

**Geele:**  
 info@acod.be  
 tel: 014 75 88 11

**Brussel:**  
 brussel@acod.be  
 Congrestraat 17 / 19 - 1000 Brussel  
 Vintofloor/Emile Jaegerlaan 20 - 1000 Brussel  
 tel: 02 228 13 36 - GSM: 0479 39 38 66

**Limburg:**  
 info@acod.be  
 Koningin Astridlaan 45 - 3000 Hasselt  
 tel: 011 30 09 83 - fax: 011 30 09 71

**Oost-Vlaanderen:**  
 info@acod.be  
 Koggestraat 156 - 9000 gent  
 tel: 09 269 93 40 - fax: 09 269 93 44  
 Zondag Denkdamonde - Aalst

**Vlaams-Brabant:**  
 info@acod.be  
 Mank - Thuisstraat 121 - 3000 Leuven  
 tel: 016 21 57 20

**West-Vlaanderen:**  
 info@acod.be  
 Sint-Amendstraat 112 - 8800 Bovessele  
 tel: 051 30 77 15

[www.acodonderwijs.be](http://www.acodonderwijs.be) - [www.koolboek.com/acodonderwijs](http://www.koolboek.com/acodonderwijs)  
 ©11 Nieuw 11e editie

# Centrum voor Basiseducatie Antwerpen Levenslang leren in ervaren handen

**De syndicale delegatie van ACOD in het Centrum voor Basiseducatie in Antwerpen bestaat uit maar liefst zeven mensen: Ann Claes, Miet Corneillie, Greet Daems, Lut Jacobs, Manu Tiebos, Johan Vandenbosch en Kristof Vissers.**

Lut Jacobs is administratief medewerker, de anderen geven les. Miet Corneillie is de benjamin, zij begon pas vijf jaar geleden in het centrum, Manu Tiebos is de nestor, hij is er al sinds 1990.

### **Wat maakt de basiseducatie zo speciaal?**

**Kristof:** "Wij hebben een centrumopdracht. We werken hier 38 uren per week in het centrum. De helft daarvan besteden we aan lesgeven, de rest aan lesvoorbereidingen, teamvergaderingen, elkaar coachen, nazorg,... Dat doen we allemaal op school. In de regel werken wij heel weinig thuis."

### **Heel weinig of niet?**

**Ann:** "Wij mogen thuis werken, maar dat zit dan wel in die 38 uren."

**Manu:** "Thuiswerk is beperkt tot één vijfde van het werkvolume."

### **Is dat systeem waterdicht? Moeten jullie echt geen werk meenemen naar huis?**

**Ann:** "Als we boven die 38 uren gaan, dan presteren we overuren. Die mogen we nadien opnemen onder de vorm van verlof."

**Greet:** "Sommige mensen zullen wel echt te veel presteren, maar dat doet zich enkel voor op piekmomenten, bijvoorbeeld bij het begin van het schooljaar, wanneer de planning moet gemaakt worden of op het einde van het schooljaar."

**Ann:** "Als mensen te veel overuren doen, dan nemen wij dat op met de teamleiders en moeten de takenpakketten herzien worden."

### **Dat is syndicaal bespreekbaar? Leidt dat niet tot spanningen?**

**Greet:** "Als mensen naar ons toekomen

met klachten over ons takenpakket, dan proberen wij op te treden als bemiddelaar. Zo spelen wij onze rol, maar ook op het LOC (lokaal overlegcomité) zijn wij bezig met thema's als werkbaar werk, haalbare takenpakketten, de inhoud van het nieuwe arbeidsreglement,..."

### **Hoeveel mensen werken hier?**

**Miet:** "Goh, wij zijn in uitbreiding, er komen regelmatig nieuwe collega's bij. Ik denk zo'n 340. Dat is uiteraard voor zeven verschillende lesplaatsen in heel Antwerpen. Wij hebben dan ook ieder jaar 10.000 cursisten."

**Johan:** "Onze syndicale afvaardiging bestaat uit acht mensen. Dat is het maximum. Het is dus de uitdaging om overal in al die vestigingsplaatsen aanwezig te zijn."

**Ann:** "En zeven van die acht zijn ACOD'ers! De achtste is van COC."

**Manu:** "We trekken aan hetzelfde zeel. We hebben een jarenlange traditie van samenwerking."

**Greet:** "We bereiden ook samen de LOC's voor en treden daar op als één team."

**Johan:** "Alleen wanneer we naar Brussel komen voor een betoging, zijn we soms gescheiden. Dat maakt onze slagkracht ook minder groot."

**Lut:** "We proberen ook echt een afspiegeling te zijn van ons team: jong en oud, vrouwen én mannen, lesgevers en administratief personeel."

### **Hoe communiceren jullie met zo veel personeelsleden die over zeven vestigingsplaatsen verspreid zijn?**

**Greet:** "Wij hebben 'vakbondsuurtjes'. We splitsen ons dan op en gaan tijdens de middag naar de vestigingsplaatsen om uit te leggen waarmee we op het LOC bezig zijn en om inbreng van de collega's te vragen."

**Miet:** "We communiceren ook met alle collega's, niet alleen met ACOD- en COC-leden."



**Johan:** "We hebben hier op het centrum ons eigen e-mailaccount waarmee we ongeveer om de maand een bericht sturen."

**Manu:** "De personeelsleden zijn verdeeld in teams van ongeveer twaalf leden. Op die manier heb je al vlug persoonlijk contact en vang je al iets op. Je neemt dat dan mee naar het pre-LOC, waar we van al die punten de belangrijkste meenemen naar het LOC."

**Ann:** "Soms vragen we ook of we op zo'n teamoverleg vijf minuten mogen gebruiken om iets syndicaal te bespreken."

**Lut:** "We houden ook ieder jaar een vergadering voor het voltallige personeel."

### **Zijn jullie als afgevaardigden voldoende gewapend om heikle agendapunten te bespreken in het LOC?**

**Ann:** "Wij krijgen vier keer per jaar een vorming van ACOD. We zijn met een hele ploeg hier, we kunnen dus van elkaar leren. We kunnen ook altijd raad vragen aan onze provinciaal secretaris of aan de mensen in Brussel."

**Greet:** "Wij worden vanuit Brussel goed ondersteund!"

• Lees het volledige interview op [www.acodonline.be](http://www.acodonline.be) of op [www.acodonderwijs.be](http://www.acodonderwijs.be)



## Vijf jaar vermarkten en besparen onder Sven Gatz Eindelijk zicht op beterschap voor de cultuursector?

*Hij was niet verkozen, kwam zelfs niet op bij de verkiezingen. Maar in 2014 was daar plots Sven Gatz. “Er komt geen Grote Sanering, ik ga geen mensen op straat zetten”, zo opende de nieuwe cultuurminister zijn mandaat. Enkele weken later voerde hij een besparing door. Toen klonk het: “Binnen twee jaar zijn we erdoor.” We zijn nu vijf jaar verder en het is nog even wachten voor we weten wie de nieuwe cultuurminister zal zijn. Eindbalans?*

Liberalen zijn voor een overheid die de vrije markt dient. Een herverdeling van arm naar rijk, zeg maar. Wat dat inzake cultuurbeleid betekent, maakte voorzitter Gwendolyn Rutten in 2012 al duidelijk: “Subsidies moeten geen eindpunt maar een beginpunt van geldstromen zijn. Om dit mogelijk te maken, vinden wij dat een deel van de structurele cultuursubsidies geormerkt moet worden als werkingsmiddelen om private investeerders aan te trekken.” (*De Morgen*, 03/12/2012).

### Liberaal leiband

En zo geschiedde: het cultuurbeleid van Gatz bracht de markt aan zet. Kunstenaars die geen steun krijgen, kunnen nu lenen bij de Cultuurbank. Maar schulden moet je kunnen terugbetalen en daar knelt de leiband. Om dat te doen, kan je maar best commercieel denken en je toeleggen op economisch zelfbeheer. Intussen ben je als maker een klant op de kapitaalmarkt. Doe dus best niet te zot inzake maatschappelijk engagement, want je moet al die rekeningen nog betalen. Cultuurorganisaties kunnen door Gatz dan weer meedingen voor de taxshelter: een fiscale achterdeur die beleggers een gegarandeerd rendement biedt, waardoor de overheid veel inkomsten misloopt. Winstgevend commerciële bedrijven zoals Music Hall krijgen via deze ‘alternatieve financiering’ nu miljoenen overheidssteun. De minister zou dit woordgebruik contesteren, want het zou slechts om ‘aanvullende financiering’ gaan. Nochtans ver-

hoogde hij het percentage dat organisaties aan externe middelen moeten binnenhalen van 12,5 naar 20 procent (en van 5 naar 7,5 procent voor sociaal-artistieke organisaties).

De stok achter de deur: wie deze percentages niet haalt, riskeert subsidies mis te lopen. Dit is net datgene wat Rutten omschreef als: “Het oormerken van middelen om private investeerders aan te trekken.” Ondertussen worden we als cultuurliefhebber ook steeds meer tot een klant gemaakt van een kunstenveld waarvan we in eerste instantie wel mede-eigenaar zijn. “Ik kan niemand verplichten om gelukkig te zijn”, antwoordt Gatz doorgaans als hij kritiek op zijn taxshelter-beleid krijgt. Nochtans ben je helemaal niet zo ‘vrij’ – vrijheid is sowieso een van de meest geprostitueerde begrippen – om deze fiscale instrumenten te weigeren binnen een sectorbeleid dat bespaart om iedereen de markt op te jagen. De taxshelter biedt een tegemoetkoming na de besparingen, aldus de minister.

Tegelijk hypothekeert het in de toekomst een stijging van reguliere steun, want 'er zijn nu toch aanvullende middelen?' En vinden we het logisch dat het nu de FOD Financiën is die hier beoordeelt welke kunstorganisaties steun krijgen, eerder dan een democratisch samengestelde beoordelingscommissie?

## Interne staatshervorming

Gatz voerde niet alleen een ambitieus vermarktingsbeleid, hij zette samen met zijn regering ook gedreven in op de afbouw van overheidsstructuren. Waar er allemaal bespaard en afgeknepen werd, valt moeilijk te traceren omdat de begrotingen over de jaren heen bijzonder onleesbaar zijn. Door het verschuiven van budgetten en bevoegdheden – decreten komen en gaan – hangt er een mist over de cijfers die handig toedekt wat er allemaal verloren gaat. Daardoor is de omvang van de krimp in cultuursubsidies niet eenvoudig te achterhalen. Want naast een knip in het cultuurbudget – niet toevallig werd Gatz bij zijn aantreden bijgestaan door een neoliberaal offensief in de media door rechtse opiniemakers van VOKA en Liberale die de zinvolheid van cultuursubsidies in zijn totaliteit betwistten – maakten we onder de vorige regering een wilde afbouw van de provincies mee. Dat zou meer efficiëntie meebrengen en een slankere overheid.

Voor de muziekverenigingen is het alvast een 'koude douche'. Zo noemde de federatie van het sociaal-cultureel werk het ook in haar eindbalans.

Daarnaast werd het mes gezet in het lokale cultuurbeleid dat doorheen de jaren zorgvuldig was opgebouwd. Zogenaamd om de 'betutteling' van overheidswege tegen te gaan, werden de decreten lokaal cultuur-, jeugd- en sportbeleid simpelweg afgeschaft. Samen met de garantie van een openbare bibliotheek of een cultureel centrum verdwenen er zo vele miljoenen uit de Vlaamse cultuurbegroting.

## Wurggreep op de administratie

Ook de administratie van de cultuursector moest er op de valreep nog aan geloven. Secretaris-generaal Luc Delrue moest zijn mandaat beginnen met een moeilijke saneringsopdracht van 10 procent. Met de inkanteling van de provincies was er de toezegging dat er 102 mensen rond de zomer 2017 zouden bijkomen van wie er finaal slechts 65 overkwamen. De oorzaak? Door lobbywerk van de burgemeesters werden personeelskredieten omgezet in beleidskredieten die vervolgens voorname-lijk op gemeentelijk niveau werden ingezet.

Dat Delrue maximaal wou inzetten op het behoud van het personeel en ondertussen nieuwe aanwervingen deed om de wer-

king van de administratie te garanderen, werd hem blijkbaar niet in dank afgenomen. Minister Gatz weigerde hem dit jaar voldoende beleidskrediet te geven om tot in 2020 te kunnen overbruggen.

Met als gevolg dat er plots drastisch bespaard moet worden in ICT, contractuelen van bepaalde duur worden niet vervangen om ze dan eventueel volgend jaar opnieuw aan te werven, mensen worden aangemoedigd om verlof zonder wedde te nemen ondanks de hoge werkdruk op het team.

Kortom, Gatz begon met een besparing in de lopende werking en eindigt ermee. Het past allemaal wel in de liberale ideologie van een zich terugtrekkende overheid.

Maar de administratie lamleggen, terwijl het eigen kabinet daar inzake expertise zo afhankelijk van is, komt neer op het onderuit willen halen van beleidscontinuïteit en democratische overheidscontrole. Daarmee maakt Gatz een naam die hij zichzelf eens gaf in de titel van een promoboekje meer dan waar: een liberaal guerrillero op links terrein.

## Wat na 26 mei?

Als het van N-VA afhangt, wordt dit rechtse economische beleid aangevuld met een conservatief-rechts monocultureel programma. Dan volgt de verdere aanval op het brede middenveld. Kandidaat-cultuur-





minister Marius Meremans (N-VA) verklaart zich dan wel bereid sociaal-cultureel werk nog te steunen, op voorwaarde dat de werking conform is met 'onze westerse normen en waarden'. Hoort bijvoorbeeld een open werking zoals die van vzw Globe Aroma daar volgens hem ook bij? Meremans heeft het graag over 'westerse' of 'gemeenschappelijke' waarden, niet over 'universele' waarden of rechten. Die nuance is belangrijk: zo kan zijn partij eventueel discussies beginnen over activiteiten van organisaties die niet zouden stroken met zoiets als de 'Vlaamse gemeenschapszin'. Censuurbeleid heet dat. Meremans stuurde ook op deze terminologie aan voor het decreet sociaal-cultureel werk. Een bloeiend cultuurleven dat inzet op participatie en pluralisme mag zich dus aan zwaar weer verwachten. Meremans had het eerder al over zoiets als 'de dictatuur aan diversiteit'. Wordt dat de truc van N-VA? Een investeringsprogramma (lees:

geormerkte budgetverhoging) in ruil voor het propageren van een Vlaamse 'leidcultuur' en de promotie van de Vlaamse economie in het buitenland?

### 'De culturele elite' als vijandsbeeld

Nier onbelangrijk: Bart De Wever construeerde in zijn boek 'Over identiteit' de 'culturele elite' tot een nieuw vaag vijandsbeeld. Hij heeft het alvast niet over de economische elite die bijvoorbeeld via de kunstmarkt het kunstenveld naar haar hand wil zetten, want daar wil zijn partij graag op goede voet mee staan. Hij wil daar progressief ingestelde cultuurwerkers en kritische kunstenaars mee viseren. De partijvoorzitter hanteert hier een *alt-right* karikatuur: eerder dan je ideologische tegenstander bij naam te noemen en in discussie te gaan met de progressieve waarden waar die voor staat, verzwijgt je die waarden en kies je voor een vaag,

angstaanjagend rookgordijn dat in het midden laat wie zich hier precies aangesproken mag voelen. Het is een zondebok voor zowat alles wat misging in een snel veranderende wereld, waarmee de Vlaams-nationalisten bevolkingsgroepen tegen elkaar willen opzetten.

We kunnen ons de volgende jaren dus aan een cultuurstrijd verwachten. Een rechts beleid wil sowieso enerzijds bepaalde basisvoorzieningen privatiseren – zoals openbaar vervoer of energievoorziening – om anderzijds andere waardengeladen sectoren naar zich toe te trekken om een ideologische finaliteit door te drijven. "Het is de volkssoevereiniteit die bepaalt op basis van welke waarden wij onze publieke cultuur en het openbare leven organiseren", schreef Bart De Wever. Het volk beslist en de leider weet wat 'de Vlaming' wenst? Daarmee mag het duidelijk zijn welke kant hij met kunst en cultuur op wil.

*Robrecht Vanderbeeken*

## In memoriam Niko Spanoghe

Net voor publicatie bereikte ons het bericht dat onze kameraad Niko Spanoghe op 16 juni is overleden. We willen hierbij onze eer betuigen aan Niko, een militant van het eerste uur op de BRT (nu VRT). Niko

heeft zich jarenlang ingezet voor ACOD Cultuur. Hij was gewestelijk secretaris voor ACOD Cultuur in Antwerpen en ook na zijn pensionering bleef hij syndicaal actief als vertegenwoordiger van de gepensioneer-

de leden in de ACOD Seniorencommissie. We leven mee met zijn echtgenote bij dit verlies. Nico, bedankt voor je inzet!

*Namens het bureau van ACOD Cultuur*

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

 bpost  
PB-PP  
BELGIE(N) - BELGIQUE

## Antwerpen-Kempen-Mechelen

### Senioren naar de 'Teutenstreek'

Na de grote schoolactiviteit organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen in samenwerking met de ACOD Telecom-Vliegwezen hun jaarlijkse busuitstap.

Op donderdag 19 september 2019 reizen ze over de grens naar de 'Teutenstreek'. Deze streek tussen Valkenswaard en Hamont-Achel was in de 19de eeuw welvarend.

'Teuten' waren rondreizende handelaren in kwaliteitsvolle producten, vooral textiel en koperwerk. De Teuten trokken naar verlegene gebieden om gedurende een groot deel van het jaar hun koopwaar van deur tot deur aan te bieden. In de wintermaanden bleven zij thuis bij hun familie, die dankzij de financiële opbrengsten in een redelijke welstand leefden.

Ze bezoeken er een 'ezelfarm', doorkruisen de streek en wandelen in een uitgestrekte natuurtuin met o.m. een biologische moestuin, een ecologische sier- en plantentuin.

Uiteraard is er tijd voor een koffiepauze, een stevige lunch en 's avonds een broodjesmaaltijd.

Graag inschrijven vóór 9 september via mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch op ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44. Je inschrijving wordt daarna slechts geldig na betaling van hetzij 66 euro p.p. op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S19TEUT.

## West-Vlaanderen

### Verwendag senioren

Op donderdag 10 oktober 2019 vindt de jaarlijkse verwendag voor de senioren ACOD West-Vlaanderen plaats. Zoals elk jaar word je een hele dag in de watten gelegd. Dit jaar bezoeken we het de haven van Zeebrugge. Vanuit je comfortabele stoel op de boot achter panoramische ramen of op het zonnedeck bij een klein ontbijt kom je oog in oog met de diverse mastodonten van de zee. Verder krijg je ook een rondrit met de bus in gezelschap van een gids in de achterhaven. We zorgen ook voor een goed verzorgd middagmaal in de feestzaal Ten Stuyver in Oostende. De MG Brothers zorgen er de hele namiddag voor de animatie en plezier.

• Deelname kost 50 euro per persoon. Inschrijven kan door het juiste bedrag op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen te storten, met de vermelding van naam, sector en aantal deelnemers. Wil je meer uitleg, dan kan je mailen naar rik.cappelle@acod.be of bellen naar 051 20 25 70 tijdens de kantooruren. Inschrijven kan tot en met vrijdag 27 september 2019. Opgelet: de plaatsen zijn beperkt tot maximaal 200 deelnemers.

## Seniorenmiddag met muziek en ambiance

Op donderdag 4 juli 2019 organiseert ACOD West-Vlaanderen in samenwerking met Linx+ een seniorenmiddag voor alle senioren van het gewest. Voor 10 euro krijg je tussen 14 en 18 uur in zaal De Blaaspijp (Sterrestraat 8 in Koekelare) een namiddag met koffie en gebak, veel muziek en ambiance. Er zijn ook nog enkele gratis consumpties inbegrepen.

Inschrijven kan door vooraf op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen 10 euro per deelnemer te storten met de vermelding van naam, voornaam, het aantal deelnemers en de opstapplaats. We maken er jullie ook al attent op dat de verwendag plaatsvindt op donderdag 10 oktober 2019. Zet deze datum alvast in jullie agenda.

Er wordt vervoer voorzien met bussen vanuit verschillende opstapplaatsen:

Plaats	Adres van de opstapplaats	Uur
<b>BUS 1</b>		
Harelbeke	CC Spoor, Eilandstraat 6, 8530 Harelbeke	12.35
Kortrijk	Bouwcentrum Pottelberg (Brico Planet)	12.50
Roeselare	ACOD-gebouw, Sint-Amandstraat 112	13.15
Ieper	Voorkant station	13.50
Koekelare	Zaal De Blaaspijp, Sterrestraat 8	<b>14.30 (aankomst)</b>
<b>BUS 2</b>		
Oostende	Feestzaal Ten Stuyver, Stuiverstraat 357, 8400 Oostende	13.15
Brugge	Magdalenaparking aan Magdalenastraat	13.45
Torhout	Voorkant station	14.10u
Koekelare	Zaal De Blaaspijp, Sterrestraat 8	<b>14.30 (aankomst)</b>