

Tribune

Gendergelijkheid ?



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	11
de post	13
gazelco	17
brabo	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Laurette Muylaert, Gino Hoppe, Bart
Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Danielle Palmans (Merksem), Chris De Roover (Leuven), Simonne Neyt (Bellegem-Kortrijk), Jacqueline Verlinden (Deurne) en Brent Boeykens (Lierde) winnen een prachtige Mediemarkt-geschenkbond. Zij wisten dat ACOD Overheidsdiensten tien bezwaren heeft tegen de mogelijke invoering van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheid, dat de Bringr-app, gelanceerd door bpost, mensen koppelt die goederen willen versturen met anderen die bereid zijn deze op te halen en af te leveren, en dat Nico Spanooghe en Pros Van Loo, twee voormalige BRT-medewerkers, een muzikale evocatie doorheen de Spaanse Burgeroorlog brachten op een evenement van ACOD Vlaams-Brabant in maart.

Nieuwe prijs:

FNAC-geschenkbond

Vragen

- In welk jaar publiceerde de Vlaamse overheid een omzendbrief over plaats- en tijdsafhankelijk werken (PTOW)?
- Welke bevoegdheden verliezen de provincies?
- SMart (met dubbele hoofdletter) is een afkorting. Hoe luidt de naam voluit?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt "Zet de openbare sector niet in de uitverkoop"

Maart was een actiemaand en ook april kondigt zich zo aan. Ontwaken de vakbonden uit een winterslaap?

Chris Reniers: "Ook de voorbije maanden waren we erg actief, al was dat misschien meer achter de schermen dan met acties op straat. In de recente weken legden we de aandacht op een aantal weerkerende thema's die niet opgelost geraken. Zo organiseerden we acties ten voordele van vrouwen en gendergelijkheid, rond de problemen in de zorgsector en de social profit, en was er een grote actie tegen sociale dumping. De ACOD was bij al die acties nauw betrokken. Deze thematische acties sluiten trouwens geen grotere globale actie uit op een latere datum. We merken immers dat de regeringsmaatregelen absoluut geen oplossing bieden voor de vele problemen in de openbare sector. Er is een gebrek aan financiering en personeel. En dat laat zich voelen. Minder mensen moeten alsmaar meer doen, worden daar niet voor verloond en beloond. De personeelsleden van de openbare sector geraken gefrustreerd omdat ze niet kunnen werken in optimale omstandigheden."

Kan je daar voorbeelden van geven?

Chris Reniers: "In de zorgsector merken zowel personeel als patiënten dat zorg, bijstand en opvang hoe langer hoe vaker enkel nog maar kunnen wanneer je zelf kapitaalkrachtig genoeg bent. Het kan toch niet de bedoeling zijn dat we afglijden in de richting van een privatisering van onze gezondheidszorg? Voorts zien we in vele sectoren, ook in openbare, steeds vaker gevallen van sociale dumping opduiken. Zo worden bijvoorbeeld bij bpost steeds meer taken uitbesteed aan externe, private bedrijven. Het gevolg is dat hetzelfde werk wordt gedaan door andere werknemers, tegen sterk verminderde loon- en arbeidsvoorwaarden en op een manier die niet meteen bijdraagt tot meer efficiëntie. De druk om meer te werken voor minder geld en minder dienstverlening neemt toe. Het dreigement van jobverlies hangt als een zwaard van Damocles boven het hoofd van de geïntimideerde werknemers. De oorspronkelijke belofte van dienstverlening op maat van de klant is in realiteit een dienstverlening op maat van de portefeuille van de werkgever. En iets wat ik maar niet kan begrijpen – niet alleen bij bpost, maar ook bij andere openbare diensten – is dat men de onderhoudstaken uitbesteedt aan privéfirma's. De loon- en arbeidsvoorwaarden zijn daar zo onrealistisch, dat het grenst aan uitbuiting die doet denken aan praktijken in ontwikkelingslanden. Daar moeten we iets aan doen."

Wat stel je voor?

Chris Reniers: "De regering zou als werkgever van de openbare sector dergelijke praktijken moeten verbieden. Ze kan private bedrijven die voor de overheid willen werken, verplichten con-



Chris Reniers - voorzitter

tracten te aanvaarden die menswaardige loon- en arbeidsvoorwaarden respecteren en garanderen."

Je kan dat aan deze regering vragen, maar zal ze ook luisteren?

Chris Reniers: "Dat is zeer de vraag. Ze blijft openbare diensten afbouwen, want ze beschouwt die als niet economisch rendabel. Bovendien probeert ze ook via interim-contracten de privé binnen te sluiten in de openbare sector. Dat is contraproductief en tegen ieder principe van goed beheer. Uiteindelijk krijg je minder dienstverlening voor een hogere prijs. Niet de burger is de winnaar, wel enkele privébedrijven die de contracten binnenhalen. Bovendien kunnen er soms vragen gesteld worden bij de manier waarop die bedrijven dan met hun personeel omgaan."

Waarom kunnen we ons de komende maanden verwachten?

Chris Reniers: "Ondanks – of wellicht juist als gevolg van – alle besparingsmaatregelen en beloftes van de regering hebben we er financieel nog nooit zo slecht voorgestaan. Als individu, gezin en burger hebben we bespaard. In ruil daarvoor zijn onze facturen duurder geworden en wordt er geen evenwicht bereikt in de begroting – laat staan dat het gat verkleint. Er zijn bijkomende jobs, maar die zijn eerder te danken aan een stijgende economische conjunctuur op internationaal vlak, niet aan de regeringsmaatregelen. Dankzij deze economische relance gaan we er schijnbaar op vooruit, maar uit vergelijking met omringende landen blijkt dat we het veel minder goed doen op het vlak van koopkracht, schuldafbouw en investeringen. En ja, in de pers lees je dan wel hoeraberichten over het feit dat er nog nooit zoveel dividenden werden uitbetaald aan aandeelhouders, maar dat zal dan wellicht gefinancierd zijn met het geld van die fameuze taxshift. Dat is geld dat uit de zakken van de werknemers komt en eigenlijk naar de sociale zekerheid had moeten gaan."

ACOD-app op je smartphone en tablet Blijf op de hoogte van het laatste ACOD-nieuws

Vorig jaar lanceerde de ACOD haar app voor smartphones en tablets. De app krijgt in april een update met een nieuwssectie.

De ACOD-app is een informatieplatform dat de vakbondscommunicatie van de ACOD verenigt. Een groot deel van de informatie die je vandaag zoekt op ACOD Online, de Facebook-fanpagina van de ACOD, het Twitter-account van de ACOD en de vele websites van de gewesten en sectoren wordt gebundeld in de ACOD-app. Deze informatie kan je ook delen met andere en toekomstige vakbondsleden. De ACOD binnen handbereik, dát is de ACOD-app.

Wat is er nieuw?

In het keuzemenu van de ACOD-app kan je vanaf begin april ook 'nieuws' terugvinden. Dit onderdeel geeft met de regemaat van de klok gevarieerde en recente syndicale informatie van de ACOD. Het kan gaan om aankondigingen van acties, nieuwtjes van sectoren, activiteiten georganiseerd door gewesten en ook gewoon om algemene nuttige informatie over de werking van de ACOD (bijvoorbeeld over de vakbondspremie).

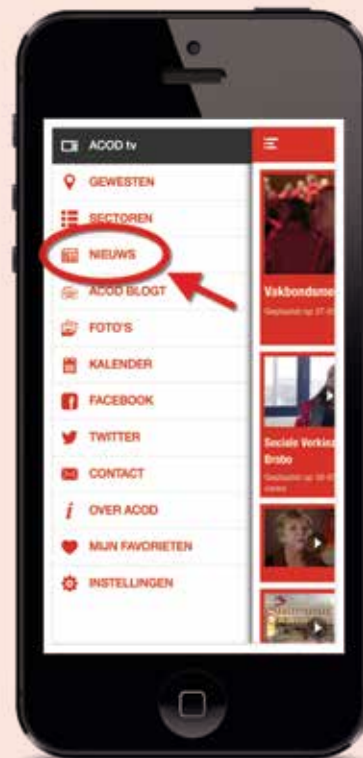
We raden je ook aan om de notificaties (berichtgeving) van je smartphone of tablet zo in te stellen, dat je pushberichten kan ontvangen van de ACOD wanneer we nieuwe informatie toevoegen. Zo ben je meteen op de hoogte van het laatste nieuws. Maar maak je geen zorgen, we zullen je niet heel de tijd bestoken met onze meldingen – alleen maar wanneer het écht belangrijk is.

Wat vind je nog op de ACOD-app?

- ACOD tv: filmpjes over de syndicale actualiteit en acties. Je kan ze rechtstreeks vanuit de app bekijken. Vanop je computer surf je naar www.acodtv.be om de filmpjes te bekijken.
- Gewesten: een overzicht van alle gewesten, met directe contactinformatie.
- Sectoren: een overzicht van de sectoren en hun werkveld, met directe contactinformatie.
- Foto's: een overzicht van de meest recente Facebook-foto's van de ACOD.
- Kalender: een overzicht van de geplande ACOD-activiteiten of activiteiten die de ACOD promoot. Raak één van de activiteiten aan en je krijgt meer informatie over de activiteit zelf, de locatie en het tijdstip.
- Facebook: een directe link naar de Facebook-fanpagina van de ACOD.
- Twitter: een directe link naar het Twitter-account van de ACOD.
- ACOD blog: een directe link naar de blog van de ACOD.
- Contact: via tal van mogelijkheden kan je de ACOD van hieruit direct bellen, mailen, tweeten, een bericht sturen of de website raadplegen.
- Favorieten: deze verzamel je door in de secties van de app (waar van toepassing) rechtsboven het sterretje aan te raken om iets als een 'favoriet' aan te duiden.

Waar vind je de ACOD-app?

De ACOD-app kan je downloaden in de App-store van Apple (zoek naar ACOD) en is geschikt voor je iPhone, iPad en iPod



touch indien die over het besturingssysteem iOS 7.0 of recenter beschikken.

Heb je een smartphone of tablet met het Android-besturingssysteem van Google, dan vind je de ACOD-app terug in de Google Play Store (zoek naar ACOD). Je toestel moet over Android 4.0.3 of recenter beschikken.

Voor gebruikers van Windows-phone is er geen aparte app ontwikkeld. Je kan wel de identieke ervaring krijgen als iOS en Android-gebruikers door op je smartphone te surfen naar m.acodtv.be. Je krijgt dan een mobiele versie van de app te zien in de browser.

Juiste werkwijze Uitbetaling syndicale premie 2016

Zoals elk jaar, moet je het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie invullen en opsturen. We overlopen de juiste werkwijze.

Wie statutair of contractueel werkt voor

een openbare dienst, ontvangt in het eerste kwartaal van 2017 het formulier syndicale premie 2016. Het aanvraagformulier bestaat uit vier delen. Controleer in het deel A 'vak bestemd voor de afgiftedienst' of de gegevens juist zijn. Eventuele onvolledighe-

den of fouten kunnen gewijzigd worden in het deel B van het aanvraagformulier. Het IBAN-rekeningnummer (te vinden in rubriek C 'vak in te vullen door het personeelslid') dient verplicht ingevuld te worden. Vergeet niet het formulier te ondertekenen.

Stuur het formulier op naar het secretariaat van de sector of het intersectoraal gewest (adressen onderaan in dit artikel) of geef het af aan de ACOD-militant op je dienst. Doe dit zeker vóór 1 juli 2017. Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2016 wordt uitbetaald. De syndicale premie 2016 wordt uitbetaald vóór 30 september 2017 en bedraagt maximaal 90 euro. Voor eenzelfde referentiejaar mag men slechts één aanvraagformulier indienen, ook al ontvangt men meerdere formulieren. De syndicale premie wordt slechts eenmaal uitbetaald. Sinds 1 januari 2007 zijn vakbondsleden verplicht hun lidmaatschapsbijdrage te storten op een bankrekening om te kunnen genieten van een vakbondspremie. Betalingen aan het loket van de vakbond of aan een afgevaardigde op het werk, kunnen dus niet meer.

Einde van de duplicaten

Sinds 2012 kan de personeelsdienst je geen duplicaat meer bezorgen, zelfs niet wanneer je formulier is zoekgeraakt, je het nooit ontvangen hebt of het structurele vergissingen inhoudt. Als je je in een dergelijke situatie bevindt, zijn er twee mogelijkheden, indien je wel degelijk recht hebt op je vakbondspremie:

- Ofwel neem je via e-mail of telefoon contact op met je gewest/afgevaardigde/sector of ga je snel ter plaatse om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem.
- Ofwel stuur je een e-mail naar de vzw Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgspace.be), met vermelding van je naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD (als je dit kent), de referentie van je werkgever(s) in 2016 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar.

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

Let op: alleen aanvragen van vervangingsformulieren 2016. Als gevolg van de wettelijke bepalingen omtrent de uitbetaling van vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2015 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
gwantwint@acod.be
03/213.69.20

Limburg

Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
limburg@acod.be
011/30.09.70

Oost-Vlaanderen

Bagattenstraat 158, 9000 Gent
oost_vlaanderen@acod.be
09/269.93.33

Vlaams-Brabant

Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016/21.37.20

West-Vlaanderen

Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
west_vlaanderen@acod.be
051/20.25.70

Brussel

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

Opening vernieuwd ACOD-gebouw in Roeselare Gebouw ACOD West-Vlaanderen in nieuw jasje

Op 10 februari 2017 werd het vernieuwde gebouw van ACOD West-Vlaanderen in Roeselare plechtig geopend. Het gebouw kreeg een update na 35 jaar en werd vernieuwd naar de normen van de 21ste eeuw. Meer dan 160 genodigden en militanten bezochten het gebouw en konden de renovatie bewonderen.

Dankzij de vernieuwing is de hoofdzetel van ACOD West-Vlaanderen nu een aangepaste werkomgeving voor onze secretarissen, hun medewerkers en de militanten. Uiteraard kunnen ook de ACOD-leden er nu terecht voor dezelfde sterke dienstverlening als voordien.

Op de foto van de plechtige opening zien we Guido Rasschaert (algemeen secretaris ACOD), Chris Reniers (voorzitter ACOD), Marc Stals (voorzitter ACOD West-Vlaanderen) en Rik Capelle (GIBS ACOD West-Vlaanderen).



Brusselse Intergewestelijke Onze syndicale plannen voor Brussel

Tijdens en na ons statutair congres van juni 2016 bekeek ACOD Brussel wat de toekomstwensen zijn in de verschillende domeinen die rechtstreeks verband houden met de Brusselse openbare diensten. Welke acties vloeien daaruit voort?

Aan de hand van die verkenning van onze toekomstwensen formuleerden we de eisen die de leidraad voor onze acties zullen vormen. Hieronder lijsten we de belangrijkste ervan op.

Kinderopvang

Tijdens de eerste levensjaren wordt de basis gelegd voor de toekomst van een individu. Daarom moet massaal geïnvesteerd worden in kinderopvang: er dient gezorgd te worden voor een toereikend aanbod aan deskundige en kwaliteitsvolle opvang in openbare structuren. Die opvang moet betaalbaar zijn, ruime openingsuren hanteren en in de buurt voorhanden zijn.

Onderwijs

Om dezelfde reden is het ook van prioritair belang dat er nieuwe openbare scholen worden opgericht die verscheidene pedagogische methoden aanbieden, zodat alle kinderen daar terecht kunnen waar de methode op hun noden is afgestemd. Dit gebeurt best via een brede aanpak, samen met de andere betrokken openbare actoren om zo goed mogelijk in te spelen op de demografische evolutie en op de Brusselse situatie. Het onderwijs zal ook betere resultaten kunnen voorleggen als de schoolplicht al geldt vanaf 2,5 jaar, als er tot 16 jaar een breed gemeenschappelijk lesaanbod is en als er in de scholen gratis buitenschoolse opvang wordt georganiseerd.

Armoedebestrijding

In de strijd tegen de oorzaken van armoede en dus ook van kinderarmoede spelen de openbare diensten een belangrijke rol als herverdelers van de rijkdom. Ze zorgen er namelijk voor dat ook de minstbegoeden toegang hebben tot onderwijs, vervoer, gezondheidszorg en huisvesting. Daarom moeten we onze openbare

diensten in stand houden en hun werking zelfs uitbreiden, en dus moeten we de maatregelen bestrijden die onze sociale zekerheid aantasten. Via de fiscale bevoegdheden die het Brussels Hoofdstedelijk Gewest nu heeft, moet rechtvaardige fiscaliteit worden doorgevoerd.

Werk

De openbare diensten bieden enorm veel banen en we moeten die in eer herstellen en kwaliteitsvol houden. Wij wijzen elke vorm van onzeker of soms zelfs gratis werk af, want dit werkt sociale dumping in de hand. Wij eisen dat alle banen in overheidsdienst statutair zijn en dat het overheidspensioen behouden blijft. Op dit vlak streven wij naar een herverdeling van het werk door middel van collectieve arbeidstijdvermindering: vierdagen-week zonder loonverlies of verlies van sociale voordelen en met compenserende aanwervingen.

Gezondheidszorg

Er zijn in Brussel voldoende kwaliteitsvolle openbare ziekenhuizen en dat aanbod moeten we in stand houden, zodat eenieder toegang heeft tot betaalbare zorg. Daarnaast moet het openbaar aanbod aan thuiszorg en bijstand aan personen uitgebreid worden.

Mobiliteit

Wij willen dat er een einde komt aan de privatisering en de filialisering bij de NMBS en dat het spoorbedrijf opnieuw een enkele structuur gaat vormen, zodat een betere coördinatie tussen beheerder en operator mogelijk is. Wij verzetten ons tegen het invoeren van een minimale dienstverlening en ook tegen het plan om treinen zonder treinbegeleiders te laten rijden.

Wij willen een betere bundeling van de vervoersoperatoren en toekenning van een vrijkaart voor alle medewerkers in openbare dienst.

Alles hangt samen

Het is duidelijk dat dit alles in onderling verband staat en deel uitmaakt van een coherent maatschappijproject, dat gestoeld is op solidariteit en verdeling van de rijkdom en dat uitgaat van het algemeen belang.

In een wereldorde die gevestigd is op onrechtvaardigheid en waar de ongelijkheid steeds groter wordt, nu de solidariteit en de sociale bescherming opzettelijk worden afgebroken, nu er een politieke sfeer heerst van uitsluiting en onderdrukking van de sociale strijd, wordt het sociale geweld voelbaar en het is dan ook de hoogste tijd dat dit samenlevingsproject wordt verwezenlijkt.

*Rudy Janssens
algemeen secretaris Brusselse Intergewestelijke*



Spoorwegongeval in Leuven

Veiligheid, dat is ons métier!

Zaterdag 18 februari 2017, even voor 13.30 uur, ontspoord de trein vanuit Landen naar De Panne net buiten het station van Leuven met 84 passagiers aan boord. Er valt één dodelijk slachtoffer te betreuren en 27 gewonden, van wie drie ernstig. De schade aan de infrastructuur is groot. Dankzij de hulpdiensten, die zeer snel ter plaatse waren, werden de slachtoffers optimaal opgevangen en konden de meesten snel naar huis.

Snelle interventies beperken dramatische gevolgen van het ongeval

Nadat het parket de site had vrijgegeven, kwamen de ploegen van de hulp trein ter plaatse en werd het bergen van het treinstel opgestart. Deze mensen hebben in moeilijke omstandigheden schitterend werk geleverd. Zo konden de interventieploegen van Infrabel snel ter plaatse komen om eerst de sporen en nadien de bovenleiding te herstellen. Het mag bijna een wonder heten dat op maandag 27 februari opnieuw treinen konden rijden op de plaats van het ongeval.

ACOD Spoor betuigt haar medeleven met de slachtoffers en we bedanken ook al het personeel en de hulpdiensten voor hun inzet om de schade zoveel mogelijk te beperken en ervoor te zorgen dat het treinverkeer opnieuw normaal kon verlopen.

Iedereen spoor specialist? Sereniteit boven speculaties!

De onderzoeken naar de oorzaak lopen nog. Via de media vernemen we dat het parket "overdreven snelheid" als oorzaak

heeft aangegeven. De reden hiervan moet verder uitgeklaard worden. Tegelijk passeerden in de pers een aantal zogenaamde 'spoorwagspecialisten' de revue om hun licht te laten schijnen op de gebeurtenissen en een aantal mogelijke pistes naar voren te schuiven. We leven nu eenmaal in een tijd waarin men alles zo snel mogelijk moet weten en dat velen graag hun mening over wat dan ook ventileren, gepast of ongepast en bovendien dikwijls niet met veel kennis van zaken.

ACOD Spoor betreurt de berichtgeving dat de veiligheids cultuur binnen de NMBS problematisch zou zijn. We zijn van mening dat het resultaat van het onderzoek alle sereniteit verdient uit respect voor de slachtoffers en de nabestaanden van het dodelijk slachtoffer. Conclusies trekken uit vermoedens vinden we weinig respectvol. De personeelsleden – op de sporen, in het station, in het seinhuis, in de ateliers, in de trein en de opleidingscentra – die dagelijks betrokken zijn tot de veiligheid van elke treinrit (meer dan 4000 per dag), zijn zich ten zeerste bewust van de verantwoordelijkheid die ze dragen. De veiligheids-personeelsleden van de NMBS en Infrabel worden trouwens strikt opgevolgd in hun professionele taakuitvoering.

In het krantenartikel waar er geïnsinueerd wordt dat de veiligheids cultuur problematisch is, wordt er verwezen naar de ramp in Wetteren. We wensen op te merken dat een private spooronderneming betrokken was bij de ramp in Wetteren en niet de NMBS.

Investerings in veiligheid zijn onmisbaar

Veiligheid moet steeds de hoogste prioriteit krijgen. Daarom moet er verder worden geïnvesteerd in zowel infrastructuur als materieel. Het ETCS-systeem (European Train Control System) is daarbij essentieel. Dit systeem informeert en controleert niet alleen de snelheid van de trein, maar corrigeert bovendien indien nodig. Dit systeem is uiteraard voorzien in de nieuwste rijkstug en locomotieven, maar het oudere materieel dient er eveneens mee te worden uitgerust.

Zowel de NMBS als Infrabel dienen in dit dossier hun verantwoordelijkheid op te nemen. Het veiligheidssysteem moet sluitend zijn. Het is onaanvaardbaar dat menselijke vergissingen zouden kunnen leiden tot incidenten of ongevallen. Zelfs de meest professionele attitude kan een menselijke vergissing nooit uitsluiten. Dat geldt voor elk ongeval, ook dat van Buizingen. De verantwoordelijkheid afschuiven op een werknemer is te gemakkelijk en betreurenswaardig. Het is onaanvaardbaar dat iedere veiligheidsfunctie gepaard gaat met risico's voor een werknemer als privépersoon. ACOD Spoor vraagt aan de Belgische Spoorwegen en de regering: investeer in een sluitend veiligheidssysteem. Een dagelijks 'Zwaard van Damocles' boven het hoofd kan elke werknemers missen als kiespijn.

Toch is niet alleen een moderne infrastructuur en modern materieel noodzakelijk voor een goed veiligheidsbeleid. Het is ook van levensbelang dat het personeel een goede opleiding krijgt. Momenteel is dé uitdaging om voldoende en gekwalificeerd

personeel te werven, maar dit personeel moet niet alleen opgeleid worden, een permanente bijscholing is eveneens essentieel. De technologie ontwikkelt zich steeds maar sneller en dus is het noodzakelijk om ervoor te zorgen dat onze mensen deze evolutie kunnen blijven volgen. Ons pleidooi voor een echte spoorwegacademie is actueler dan ooit. Veiligheid vraagt dus vooral investeringen, zowel in techniek als in de 'bemensing' van de operationele schakels in het treinverkeer. We stellen echter vast dat de opgelegde besparingen van deze regering leiden tot een vermindering en vertraging van investeringen én het zelfs in afweging nemen van een besparingsmaatregel als de 'one man car'.

Minimale dienstverlening: een non-discussie

Het ongeval in Leuven was niet alleen een traumatische ervaring voor gans het spoorwegpersoneel, het heeft ook pijnlijk duidelijk gemaakt dat wanneer er problemen zijn op een of andere lijn, dat ook onmiddellijk gevolgen heeft voor gans het treinverkeer en dit vooral door de complexiteit van ons spoornetwerk. Wie in de week na het ongeval in Leuven in de spits de trein genomen heeft, weet precies waarover het gaat. De hele discussie die opnieuw naar boven komt rond de 'minimale dienst' is dus eigenlijk een non-discussie. Een minimale dienst organiseren, is vragen om problemen. Trouwens, zou het niet veel beter zijn om positieve energie te steken in een sociaal overleg die naam waardig, dan de confrontatie op te zoeken met de vakbonden?

Misschien is het de bedoeling om elk middel te gebruiken om de aandacht af te wentelen van het falend beleid dat gevoerd wordt zowel op het Federale als het Vlaamse niveau. Het is bijzonder handig om bepaalde ministers en staatssecretarissen die in de mist gaan uit de focus te halen door de Belgische spoorwegen als pisaal te gebruiken. Dat men binnen de politiek zich asjeblijft bezighoudt met de echte problemen van de mensen en ons de mogelijkheid geeft om binnen de Belgische Spoorwegen de uitdagingen van de toekomst aan te pakken.

Ludo Sempels



foto Marc Ryckaert

B-Logistics Samenwerking ACOD Spoor en BBTK

In een vorige editie van Tribune kondigden we reeds aan dat ACOD Spoor en BBTK zullen samenwerken om onze collega's bij B-Logistics de nodige syndicale dienstverlening te garanderen. Dit is ons uitgangspunt: zorgen voor een nog betere vertegenwoordiging.

Op dit moment zijn er meer dan 600 statutaire spoorwegmannen en -vrouwen gedetacheerd naar B-Logistics. Ze maken een derde uit van het volledige personeelsbestand van B-Logistics, dat drie officiële overlegorganen telt: het comité PBW (CPBW), de ondernemingsraad (OR) en de plaatselijke vakbondsafvaardiging. Door de privatisering van B-Logistics zetelt BBTK in de CPBW en OR. De BBTK vertegenwoordigt de meerderheid in deze overlegorganen. De plaatselijke militanten maken deel uit van ACOD Spoor. Een afgevaardigde van ACOD Spoor kan als technisch raadgever uitgenodigd worden op een comité PBW of ondernemingsraad. Om de paritaire verantwoordelijkheden optimaal te vertalen naar én van de werkvloer, werken BBTK en ACOD Spoor een gezamenlijk plan uit om de syndicale werking te optimaliseren.

Strijd voor dezelfde rechten

Naast de interne communicatie (wie is wie bij BBTK en ACOD Spoor), zal er vooral gewerkt worden aan de externe communicatie. Er wordt een brochure opgesteld om de werkvloer te informeren over de syndicale structuren en vertegenwoordigers. Daarnaast zullen de werkplaatsen gezamenlijk bezocht worden door BBTK en ACOD Spoor. De nadruk zal vooral gelegd worden op het evenredig toekennen van voordelen aan de statutairen die nu exclusief voorbehouden zijn voor de contractuele medewerkers. De humanisering van de opgelegde prestaties staat eveneens bovenaan op de lijst. We vernemen ook dat B-Logistics overweegt om treinbestuurders aan te werven met het statuut van zelfstandige. Het spreekt voor zich dat we dit niet aanvaarden. Dit leidt tot sociale dumping en zal de spoorwegveiligheid in het gedrang brengen.

Voor de zomer volgt een eerste evaluatie van de samenwerking en zal er waar nodig bijgesteld worden.

Jozef Cnudde

Even voorstellen Wie is wie en wie doet wat bij ACOD Spoor?

Het Vlaamse secretariaat van ACOD Spoor heeft sinds enige tijd een nieuwe ploeg. Hier volgt de ploegopstelling.



Vlaams voorzitter **Ludo Sempels** is de ancien in Brussel en heeft de algemene leiding over de Nederlandstalige vleugel van ACOD Spoor. Hij vertegenwoordigt onze sector binnen de ACOD, de Europese (ETF) en Internationale (ITF) vakbond. Hij is tevens de woordvoerder naar buiten toe. Als lid van het Sturingscomité binnen de Belgische spoorwegen is hij een

rechtstreekse gesprekspartner van de CEO's NMBS/Infrabel en de algemeen directeur van HR-Rail. Als voorzitter waakt hij mee over de opleiding van nieuwe militanten en volgt hij de dossiers van de nationale secretarissen mee op.



Jozef Cnudde is onze voorman van Infrastructuur, B-Logistics, ICT, het stationspersoneel, Treinbesturing en de Werkplaatsen. Binnen ACOD Spoor heeft hij de taak van peetvader van de jongeren op zich genomen. Hij organiseert ook de voorbereidende vormingen die we geven aan deelnemers van examens en selectieproeven. Als informaticus

beheert hij de interne informatica van onze sector. Jozef is ook vervangend lid van de Nationale Paritaire Subcommissie.



Lugil Verschaete is de verantwoordelijke van de sectorale militantenvorming en volgt de dossiers van het administratief personeel op. Hij is tevens lid van de Nationale Paritaire Subcommissie. Zijn expertise is vooral gericht op HR, CPS, KGV, pensioenen en Sociale Werken. Als goede huisvader waakt hij over de boekhouding

en beheert hij de uitbetaling van het stakingsgeld en de syndicale premies. Lugil is tevens de vervanger van Ludo bij diens afwezigheid.



Gunther Blauwens is de meest recente nieuwkomer. Hij volgt de dossiers op van Treinbegeleiding, B-MS (Marketing en Sales), Securail, Stations, de Nationale Raad van de Opleiding en de Paritaire Werkgroep Anti-Agressie. Samen met Lugil zetelt hij ook in de Nationale Paritaire Subcommissie. Intern is hij verantwoordelijk

voor onze bijdrage aan het ACOD-maandblad Tribune en verzorgt hij mee de externe communicatie. Hij volgt tevens ETF (European Transport workers' Federation) op.

We vergeten natuurlijk onze gewestelijke secretarissen en propagandisten niet, de syndicale 'alleskunnners' van onze sector. In een volgende Tribune worden zij met hun gewest één voor één voorgesteld. Het DNA van onze vakbond herkent men dagelijks aan onze militanten op het terrein. Zij zijn onze syndicale paracommando's: steeds inzetbaar, op welk actieterrein dan ook. Ook onze militanten zullen in de kijker geplaatst worden! De vakbond is immers een beweging van mensen vóór mensen.

Nieuwtjes van het spoor

Gelegenheidsverlof

De regelgeving van het gelegenheidsverlof werd geactualiseerd om de verschillen tussen statutaire en niet-statutaire personeelsleden weg te werken. In een eerste voorstel werd de actualisering louter gebaseerd op basis van de wettelijke bepalingen. Dit zou een vermindering zijn op het aantal gelegenheidsverloven dat vandaag voor het statutair personeel wordt toegepast. We zijn hiervoor tussenbeide gekomen op de Nationale Paritaire Subcommissie met positief gevolg. Een volledig overzicht vindt u in bericht 7 H-HR 2017 (Bundel 542).

AXA

Sinds 1 januari 2017 zijn we met onze hospitalisatieverzekering verhuisd van Ethias naar AXA. Graag vernemen we jullie bevindingen. Hoe is de dienstverlening? Hoe verloopt de administratieve rompslomp? Hoe verloopt de inschrijvingsprocedure? Niet alleen de negatieve ervaringen zijn welkom, ook de positieve ontvangen we graag. Stuur uw reacties naar feedback@acod-spoor.be of neem contact op met je gewestelijke secretaris. Met jullie reacties kunnen we tussenbeide komen in de betrokken overlegorganen.

Validering van de nuttige ervaring verworven vóór de aanwerving

De voorwaarden voor het valideren van de nuttige ervaring verworven vóór de aanwerving zowel in openbare diensten als in privéondernemingen of als zelfstandige zijn herzien. Hierdoor wordt ARPS 520 (bijlage 4) aangepast. Meer info vindt u via bericht 4 H-HR2017 (Intranet HR-Rail).

Nationale werkgroep B-MS

Op donderdag 27 april 2017 organiseren we een nationale werkgroep BMS. We nemen het nieuwe leerplan van B-MS onder de loep. Verder bespreken we de rol van de 'mobiliteitsgids', het 'distributieplan 2020' en natuurlijk een brok syndicale actualiteit. Meer info? Contacteer onze gewestelijke secretarissen.

Afscheidsinterview Jo Cornu (De Morgen, 25 februari 2017) over de gevaren van de liberalisering

Jo Cornu waarschuwt in het interview voor de gevaren van de liberalisering, die de treinreiziger alleen maar pijn zullen doen: "De Europese Commissie maakt een grote fout. De spoorwegen verbeter je niet door concurrentie te organiseren met de Deutsche Bahn en de SNCF. De echte concurrentie zijn de auto en de bus. Hoe krijgen we mensen uit de files en in de trein? Het is niet omdat de Duitsers hier straks over onze sporen rijden, dat dat gaat verbeteren."

Afscheidsinterview Jo Cornu (De Morgen, 25 februari 2017) over Marc Descheemaecker, die een zitje in de raad van bestuur van NMBS heeft gekregen

Jo Cornu in het interview: "Ik vind dat een zeer eigenaardig verhaal. Toch zeker als je weet wat er allemaal is gebeurd. Meneer Descheemaecker is hier acht jaar CEO geweest. Hij heeft elk jaar 200 miljoen euro schulden opgebouwd, waarna hij zich een afscheidsvergoeding van 1,2 miljoen euro heeft laten uitbetalen. Hij heeft toen een document ondertekend waarin hij zich engageerde om het imago van de NMBS niet te beschadigen. Vervolgens schreef hij een boekje waarin hij niets anders heeft gedaan. En hij blijft dit doen."

Afscheidsinterview Jo Cornu (De Morgen, 25 februari 2017) over de inmenging van de politiek binnen de NMBS

Jo Cornu in het interview: "De NMBS is zogezegd een onafhankelijk overheidsbedrijf. Als dat klopt, dan zou je verwachten dat de raad van bestuur zelf de macht heeft om die beslissingen te nemen. Maar bij de NMBS is dat dus niet zo. Daar moeten vele beslissingen ook naar de minister of naar de hele regering. Dat is een dubbele handicap."

Lugil Verschaete, Gunther Blauwens

foto: Marc Ryckaert



Veeg teken aan de wand De Lijn ontspoord!

De bovenstaande titel prijkte paginagroot in de Gazet Van Antwerpen in haar 'nieuwe spraakmakende reeks' eind februari. De journalisten krijgen blijkbaar zoveel getuigenissen over het openbaar vervoer binnen, dat één vlammend artikel niet zal volstaan, en dat er behoefte is om er een hele serie over te schrijven. Rechtstreekse aanleiding voor dit initiatief was wellicht de publicatie in het weekblad Knack van een pamflet van een boze busreiziger met als titel 'De 10 plagen van De Lijn'.

Schiet niet op de boodschapper

Blijkbaar veroorzaakte de aanklacht van een reiziger die goed de pen kan hanteren een ware schokgolf bij de beleidsmakers rond mobiliteit – samen met de nodige verbijstering en verontwaardiging. Tot voor kort waren de individuele klachten van reizigers nog handig af te wimpelen, maar nu kon zelfs minister van Mobiliteit Ben Weyts het niet nalaten de schrijver van het artikel een scherp antwoord te geven. Daarbij sloeg hij echter de bal volledig mis en gaf hij weinig blijk van persoonlijke ervaring met het openbaar vervoer.

ACOD TBM meent dat de beleidsmakers beter met scherp zouden schieten op de problematiek zelf, dan op degene die erover durft te spreken. Blinde besparingen, gebrek aan visie en een slecht beleid eisen namelijk hun tol, daar kan niemand nog omheen. De reiziger is daar de dupe van en voor ons betekent dit verlies van duurzame werkgelegenheid in de groene sector en veel te zware werkdruk bij alle personeelscategorieën van De Lijn.

Oorzaken zonder oplossingen

ACOD TBM heeft de te verwachten buitensporigheden van het antisociaal vervoersbeleid al lang geleden en vaak voorspeld. In het begin van de besparingsdans vallen de rechtstreekse en onrechtstreekse gevolgen slechts op voor wie er nauw bij betrokken is. Na verloop van tijd wordt het evenwel onmogelijk om alle tekortkomingen voor de miljoenen reizigers te blijven verbergen. Momenteel ontsnappen de tekorten in het vervoersaanbod, de frequentie, de reizigersinformatie, de netheid, de technische staat van de voertuigen mét gelijktijdig hogere tarieven niet langer aan de aandacht van het publiek.

Het personeel voelt de opgedreven flexibiliteit en rendabiliteit, de onrealistische rij- en rusttijden, de veiligheidsproblemen, het tekort aan personeel, rijkklare voertuigen en beschikbaarheid van technische materiaal en wisselstukken.

De vraag die wij ons elke dag stellen, luidt dan ook of het een bewuste keuze is van deze regering om De Lijn letterlijk en figuurlijk in de vernieling te rijden. Het stond in de sterren geschreven dat het huidige mobiliteitsbeleid erop gericht is de Vlaamse Vervoersmaatschappij zich te pletten te laten besparen door een tekort aan exploitatiebudget om daarna met elementen te kunnen 'aantonen' dat de zaken niet goed draaien. Hoe doorzichtig kan een politiek zijn?

De kritiek op De Lijn laat zich ook voelen bij de personeelsleden – alsof zij medeschuldig zouden zijn aan al wat er misloopt. Het personeel staat juist meer dan ooit onder onhoudbare druk en

maakt zich grote zorgen over de toekomst van zijn werkgever en de werkgelegenheid. Weinig verwonderlijk dus dat de personeelsuitstroom bij De Lijn zienderogen toeneemt.

Is er verbetering in zicht?

Sinds 1 januari 2017 is de nieuwe beheersovereenkomst bij De Lijn van kracht. De regering legt daar nogmaals extra besparingen op: 7 miljoen euro in 2017, 14 miljoen euro in 2018 en zelfs 21 miljoen euro in 2019. De Vlaamse regering is dus blijkbaar niet van plan de neerwaartse spiraal te stoppen.

De beheersovereenkomst staat bovendien bol van onhaalbare doelstellingen. Zit de taak van een bevoegde minister erop eens hij zijn wensen over een ideaal openbaar vervoer op papier heeft gezet, of is het aan hem om een goed functionerend openbaar vervoer effectief op het terrein te realiseren? In het laatste geval is er nog werk aan de winkel.

Ondertussen blijft de dalende trend van reizigersaantallen aanhouden. Het jaarverslag van De Lijn publiceert de officiële cijfers. Sinds 2010 is er een daling van 19 miljoen reizigers of omgerekend 3,5 procent. Minder aanbod leidt naar minder reizigers en deze trend zal aanhouden indien het roer niet wordt omgegooid. Klopt niet, stelt de minister, die ondertussen bekendstaat als iemand die het opkomen van de zon kan ontkennen. De minister schuilt zich achter zijn 'vaststelling' dat er nu meer 'betalende reizigers' zijn dan vroeger en besluit daarom dat zijn afbouwpolitiek dus wel de goede moet zijn. Dat deze evolutie er komt door de asociale maatregel om de hele 65-plus- bevolking van Vlaanderen voortaan te laten betalen, is in zijn ogen wellicht niet meer dan een 'alternatief feit'.

Openbaar vervoer is de toekomst

Vanuit sociaal, maatschappelijk en ecologisch oogpunt kunnen we niet zonder openbaar vervoer. Wat is er nog voor nodig om de Vlaamse regering dit te doen inzien? De goednieuwsshow van de minister over het historisch hoog investeringspeil slaat nergens op. Blijven zwaaien met cijfers over de bestelling van (telkens dezelfde) nieuwe bussen die er zullen bijkomen, zal de zaak niet vooruithelpen. Deze investering compenseert enkel voor de historische achterstand door gebrek aan investeringen onder druk van de N-VA in de voorbije jaren. De nood aan degelijk, modern en ecologisch verantwoord rollend materiaal is hoog. Maar wat zijn wij met nieuwe trams en bussen als er geen chauffeurs zijn om ermee te rijden en er onvoldoende budget is voor een degelijk vervoersaanbod?

Rita Coeck



Personeelstekort De Lijn zoekt personeel

Bij De Lijn verloopt de personeelsuitstroom momenteel sneller dan dat de selectieprocedure voor nieuwe kandidaten kan zorgen. Daar zijn verschillende oorzaken voor.

De Lijn organiseert regelmatig jobdagen en voert rekruteringscampagnes. De cijfers die daarover circuleren in de media kloppen niet helemaal. Dat er dringend nood is aan vrij hoge aantallen bijkomende chauffeurs en techniekers, ontkent ACOD TBM niet, maar dat wij in de krant minister Weyts zien verklaren dat 60 bedienden gezocht worden, slaat ons met verstomming. Opmerkelijk, want uitgerekend voor de administratieve diensten handhaaft de minister bij De Lijn een strenge aanwervingsstop.

Lagere drempel

Op het niveau van het paritair comité bespreken we momenteel een versnelde procedure voor aanwerving om de selectieperiode in te korten en drempelverlagend te werken. Jobs bij De Lijn zullen zo

breder en sneller toegankelijk worden. Dit is hoognodig, want het personeelsbeleid lijdt sterk onder de besparingen van de voorbije jaren, met cruciale personeelstekorten als gevolg.

Zo menen we bijvoorbeeld dat De Lijn tijdens de huidige aanwervingsprocedure de sollicitanten onvoldoende en niet correct op de hoogte brengt van wat een job als chauffeur inhoudt. Een verwittigd mens is er twee waard en dit kan verhinderen dat kandidaten er nog tijdens de opleidingsperiode of kort na hun indiensttreding de brui aan geven.

Met het beroep van chauffeur bij De Lijn is op zich niets mis. De onregelmatige uren hebben hun voor- en nadelen, en het is aan de kandidaat om vooraf een goede afweging te maken tussen de loon- en arbeidsvoorwaarden en extra legale voordelen, en wat daar tegenover aan prestaties verwacht wordt. Wij hebben de directie al vaker gewaarschuwd dat de zaken rooskleuriger voorstellen dan ze zijn, alleen maar tot teleurstellingen leidt. Ook deze bekommernis zal meegenomen worden in de nieuwe aanwervingsprocedure.

Wat de vacatures in de technische diensten betreft, kunnen we alleen maar stellen dat er behoorlijke doorgroeikansen zijn en dat er bijgevolg een goede loopbaan opgebouwd kan worden voor wie vooruit wil komen in zijn 'stiel'.

Correcte arbeidsvoorwaarden

ACOD TBM hoopt dat het besef bij de personeelsdienst over haar verantwoordelijkheid in de personeelsuitstroom en de onvoldoende aanwervingen doordringt. Er moet een einde komen aan de reorganisaties zonder ophouden, die soms stresserend zijn en mensen onzeker maken. De 'rek is eruit' en het loont niet om flexibiliteit te verlangen die buiten proportie is met het inkomen.

Goede afspraken maken goede vrienden. Daar waar het goed om werken is, met een daaraan gekoppelde correcte verloning, is er geen gebrek aan kandidaten – zelfs indien het gaat over een knelpuntenberoep. Laat dat een les zijn.

Rita Coeck

MSO

People@Core: een stap in de goede richting

In 2016 startte bpost het project People@Core om het welzijn van de medewerkers te verbeteren. Vier werkgroepen werden opgericht: aanwerving en begeleiding van nieuwe collega's, planning rust en verlof, organisatie en teamleaders. ACOD Post verdedigde daar jullie belangen. We stellen alvast de positieve resultaten van de werkgroep planning en verlof voor.

Behandelingstermijn van verlof- en rustaanvragen

- Een verlofaanvraag die meer dan 7 dagen op voorhand wordt ingediend, dient binnen de 7 kalenderdagen goedgekeurd of geweigerd te worden.

- Als de aanvraag niet binnen de 7 kalenderdagen wordt behandeld, wordt ze automatisch als goedgekeurd beschouwd. Deze automatische goedkeuring zal worden ingebouwd in MyHR vanaf april 2017.
- Alle postmannen krijgen een brochure thuisgestuurd met de nodige info. Indien jullie nog vragen hebben en/of onder druk worden gezet door het management om het anders te doen, contacteer ACOD Post.

- meer mogelijk, tenzij met akkoord van de betrokken postman. Geen consequenties indien de medewerker geen akkoord geeft. Indien er wel gevolgen zijn, contacteer ACOD Post.
- Minder dan 24 uur op voorhand: is niet meer mogelijk, tenzij met akkoord van de betrokken postman en met toelage voor terugroeping in dienst. Hier zijn er ook geen gevolgen voor de medewerker en indien wel, contacteer ACOD Post.

Jean-Pierre Nyns

Annulatie van reeds goedgekeurd verlof of rust

- Meer dan 24 uur op voorhand: is niet

Actiedag tegen sociale dumping Zet je personeel niet in de uitverkoop

Op vrijdag 24 maart organiseerde het ABVV op het Luxemburgplein in Brussel, voor de deuren van het Europees Parlement, een actie 'Stop Sociale Dumping'. ACOD Post steunt samen met de andere ACOD-sectoren deze actie en was ook aanwezig.

Sociale dumping is een vorm van moderne slavernij. bpost maakt zich daar voluit aan schuldig. Bpost kiest ervoor om:

- gebruik te maken van alle mogelijke vormen van outsourcing;
- 200 ICT jobs naar India te verhuizen;
- haar uniformen in China te laten maken;
- de tewerkstelling van 450 personeelsleden bij Cleaning in gevaar te brengen door een multinational zoals ISS onze werkplekken te laten kuisen;
- massaal externen aan te werven en ondertussen haar eigen personeel in reconversie "Recycle Bin" te steken;
- de codering van briefwisseling door eigen personeel onder druk te zetten door dat werk eventueel in lage-loon landen te laten doen;

- te investeren in Bringr, Parcify en andere Ubiway bedrijven, terwijl ze haar eigen netwerk en de openingsuren ervan continu afbouwt;
- in haar organisatie, in tegenstelling tot wat de Belgische burger vraagt, letterlijk geen seconde tijd meer te voorzien voor de sociale rol van de postbode;
- de kwaliteit waar de klant recht op heeft onder druk te zetten door het inzetten van zelfstandigen: op die manier schijnzelfstandigheid in de hand te werken;
- werk door te schuiven naar dochterbedrijven waar de werkomstandigheden niet kunnen gecontroleerd worden door een vakbond;

- interim-arbeiders massaal in te zetten op alle mogelijke en onmogelijke uren van de dag. Soms jarenlang dezelfde mensen;

ACOD Post verzet zich tegen dergelijke praktijken en zegt daarom aan bpost: "Stop de uitverkoop van eigen personeel en hun jobs!"

Jean-Pierre Nyns



Een dag in het spoor van onze... Intergewestelijk secretarissen Isabelle D'Hondt en Erwin Verstappen



Voorbereidend werk

Ter voorbereiding van het paritair comité (het enige en hoogste overlegorgaan bij bpost) zetelen de intergewestelijk secretarissen in de paritaire subcomités MSO, MRS, PBW (Preventie, Bescherming en Welzijn) en Service Operations (facility & maintenance, cleaning en catering). Daar worden de dossiers met het betrokken management besproken. Ook in de commissie Uniformen zijn zij aanwezig om de zorgen en de grieven van onze leden aan te kaarten.

Preventie en bescherming op het werk

Het paritair subcomité Preventie en bescherming op het werk wordt de volgende afspraak met onze twee gewestelijk secretarissen. Op de agenda staan onder andere de 'Jaaractieplannen 2017' van Distributie en van FMM (Facility Management Maintenance)-Cleaning-Catering. De actieplannen worden door het management toegelicht. Preventie, sensibilisering en op lange termijn het verankeren van een veiligheidscultuur zijn belangrijke punten die werden opgenomen in de plannen. Bij distributie zal in de toekomst ook de Moby worden ingeschakeld om risico's te melden. Isabelle stelt de vraag of er ook voor Startpeople, voor de interim, een communicatie gebeurt rond safety bij bpost. Volgens Jan Matthys, Director Prevention & Health, bestaat er communicatie, maar kan dit nog beter. Isabelle meldt dat ACOD Post alarmerende

De voorbije maanden konden jullie kennismaken met onze vijf gewestelijk secretarissen. Nu gaan we op stap met de twee intergewestelijk secretarissen, Isabelle D'Hondt en Erwin Verstappen. We volgen hen tijdens een dag sociale vorming en wonen een paritair subcomité bij.

De intergewestelijk secretarissen ondersteunen de gewesten bij het zoeken naar structurele oplossingen voor de dagelijkse problemen op de werkvloer. In samenwerking met de gewestelijk secretarissen voeren ze gesprekken met het management. Ook organiseren ze samen met de gewestelijk secretarissen de dagen van sociale promotie in de gewesten. Om de militanten correct te informeren over wat er reilt en zeilt bij bpost, wordt er telkens een gastspreker van bpost uitgenodigd. Zo hebben de militanten ook de mogelijkheid hun vragen rechtstreeks aan het management te stellen.

een presentatie over 'Visie 2020' en de toekomst van de sorteercentra. Na deze uiteenzetting krijgen de militanten de mogelijkheid om vragen te stellen en ervaringen uit te wisselen. Het was boeiend om de verschillen tussen beide centra te horen. De militanten van Antwerpen X kunnen als eerste kennismaken en een babbel slaan met hun nieuwe baas. Isabelle en Erwin hebben immers Paul Vanwambeke uitgenodigd, de nieuwe Preparation Manager van Antwerpen X. In de vroege namiddag wordt er een bezoek gebracht aan het nieuwe Brussel X. Veiligheidsschoenen, fluovest en een helm – zo kunnen we de werf op. Onze groep wordt rondgeleid en krijgt uitleg over wat waar zal komen in dit nieuwe reusachtige gebouw. De dag wordt afgerond met de belofte dat er ook in de toekomst specifieke vormingen zullen plaatsvinden voor de militanten van de sorteercentra.

Militantenvorming

Vandaag hebben Isabelle D'Hondt en Erwin Verstappen voor het eerst een vorming georganiseerd voor de militanten van de sorteercentra. Antwerpen en Gent waren paraat. Isabelle en Erwin hieten hen van harte welkom en Jean-Pierre Nyns, onze algemeen secretaris, leidt de dag in met enkele nieuwtjes. Het programma is goed gevuld. Quentin Godfirnon, Deputy Director MSO, geeft





berichten blijft ontvangen over de rotatie aan de Mixed Sorting Machine (MSM). De mensen geraken gedemotiveerd en er staan onvoldoende goed opgeleide medewerkers aan de machine. Jan Matthys verklaart dat Prevention & Health bezig is met een grondige analyse van de MSM. ACOD Post hoopt dat de adviezen van Preventie zullen worden toegepast, zodat arbeidsongevallen of ziekte worden voorkomen.

Bij de bespreking van het jaaractieplan FMM-Cleaning-Catering komt tot uiting dat de productfiches van de gebruikte producten niet kunnen worden voorgelegd tijdens de kantoorbezoeken. Erwin maakt hier terecht de bedenking of de mensen dan wel op de hoogte zijn welke stoffen er juist in een product zitten, als de productfiche niet beschikbaar is.

Verder wordt de belangrikheid van een EHBO-opleiding onderstreept. Zo'n opleiding kan levens redden!

Tot slot meldt ACOD Post dat op het terrein arbeidsongevallen niet als dusdanig worden gemeld (zie ook het artikel over arbeidsongevallen in de Tribune van februari 2017). Catherine Delvaux (Director Mail) verklaart dat zij nooit zal aanvaarden dat men een ongeval camoufleert. Volgens haar werden duidelijke instructies gegeven aan de managers dat elk arbeidsongeval moet worden aangegeven. Isabelle en Erwin hopen dat de managers deze instructies zullen toepassen, maar blijven alert. Zij rekenen op onze gewestelijk secretarissen en onze militanten om alle mistoestanden te melden.

Isabelle en Erwin, bedankt voor deze boeiende inkijk in jullie job.

Pensoc Voordelen voor gepensioneerde postmannen en -vrouwen

De vzw Pensoc werd opgericht in 2009 om de gepensioneerde werknemers van bpost verder te kunnen laten genieten van een aantal voordelen. De Sociale Dienst van De Post hield toen immers op te bestaan en De Post wilde de voordelen stopzetten. ACOD Post nam toen het voortouw om de voordelen voor de gepensioneerden te vrijwaren. Het werd een moeilijke oefening, maar in gemeenschappelijk vakbondsfront zijn we erin geslaagd om vzw Pensoc op te richten. Welke voordelen biedt dit?

Na het vrijmaken van de nodige financiële middelen en het opstellen van een nieuwe structuur met een duidelijk reglement en financieel beleid, is de vzw Pensoc goed op de sporen gezet. Sinds die datum stond De Post in voor de administratie en het budget van de vorderingen, een niet onbelangrijk feit waarop we straks terugkomen.

Structuur en werking

De vzw Pensoc wordt waargenomen en geleid door een verantwoordelijke en beheerd door een raad van bestuur en een algemene vergadering. Dit bestuur is paritair samengesteld met gemandateerden uit de verschillende vakbonden. Momenteel kunnen we terugblikken op een coherent beleid en zagen we het aantal leden die zich akkoord verklaren met het principe van 'solidariteit onder de leden' continu groeien. Een paar cijfers:

- 18.141 betalende leden, waarvan 11.700 Nederlandstaligen.
- 2,2 miljoen euro budget voor de gemiddelde medische kosten op jaarbasis.
- 3500 deelnemers aan de feestdag van de gepensioneerden in Gent en Namen.
- Mogelijk honderden euro aan voordelen via de voordelenkaart in samenwerking met de vzw Actisoc.
- Honderden leden bezoeken dagelijks www.pensoc.be.

ACOD Post is prominent aanwezig in het bestuur en beheer van Pensoc. Na acht

jaar werking kunnen we fier terugblikken op een vlotte werking. Een goed beheer van de vzw is immers de beste garantie voor het behoud van de voordelen. De bestaande voordelen behouden en eventueel uitbreiden, dat is waar wij de eerstvolgende maanden hard aan zullen werken. Het is een publiek geheim dat bpost al jaren de vorderingen voor de gepensioneerden wil afschaffen. ACOD Post is het daar absoluut niet mee eens. Wij zijn klaar voor de discussie en houden jullie op de hoogte.

Voorwaarden vanaf 1 januari 2017

• Rechthebbenden

- De statutaire gepensioneerde personeelsleden die tot hun pensionering in dienst waren bij bpost (vroeger De Post).
- De baremieke contractuele personeelsleden die voor hun oppensioenstelling bij bpost (vroeger De Post) tewerkgesteld waren en minimaal 10 jaar dienstanciënniteit hebben. Zij mogen echter geen ander inkomen van meer dan 300 euro per maand hebben.
- Overlevende echtgenoten en hun wezen die op de dag van het overlijden van het gepensionerd personeelslid ten laste waren.

• Personen ten laste

De echtgenoten of wettelijk samenwonenden moeten fiscaal ten laste zijn van de rechthebbende. Wij weerhouden enkel de ingeschreven rechthebbenden en eventuele personen ten laste, zoals zij gekend zijn op de dag vóór de pensionering. In die optiek kunnen kinderen tot maximaal 25 jaar ook aanvaard worden.

• Solidariteitsbijdrage

De voormelde rechthebbenden moeten een bijdrage betalen ter bevestiging van hun inschrijving. Deze bijdrage is een sym-

bolisch bedrag van solidariteit tussen de leden. Dit bedrag is ondeelbaar en in geen geval terugbetaalbaar. 30 euro per jaar per rechthebbende met of zonder personen ten laste. Een gezin bestaande uit twee gepensioneerd van bpost betaalt één bijdrage. Nieuw gepensioneerd betalen hun bijdrage vanaf de pensioendatum (2,5 euro per maand).

Wij verzoeken de nieuw gepensioneerd om via de betaling van de solidariteitsbijdrage duidelijk hun akkoord te geven om aan te sluiten en het basisprincipe van 'solidariteit onder de leden' te onderschrijven. De bijdrage is verschuldigd voor de maanden vanaf de pensioendatum tot het einde van het referentiejaar. De nieuw gepensioneerd dienen die bijdragen wel ten laatste binnen de 6 maanden te betalen, te rekenen vanaf hun pensioendatum. Indien dit niet gebeurt, gaan we ervan uit dat de persoon niet wenst in te treden. Een latere aansluiting is niet mogelijk.

Voordelen vanaf 1 januari 2017

• Medische kosten vanaf de pensioendatum

Net zoals vroeger, als actieve medewerker, kan u de welomschreven kosten voegen bij een ingevuld borderel 510 en/of 510bis. U kan de borderellen afprinten via www.pensoc.be of bestellen bij onze diensten. Lees ook zeker de rubrieken over de voordelen en het reglement in dit verband.

• Dag van de gepensioneerde

Wij nodigen jaarlijks de leden uit, die in orde zijn met de betaling van hun bijdrage voor het lopend jaar, om deel te nemen aan ons feest (zie kader). De lijst met de namen van de genodigden wordt afgesloten op het einde van de maand voorafgaand aan de datum van de uitnodigingsbrief.

• Voordelengids en -kaart

Jaarlijks ontvangt elk lid de voordelengids en -kaart. Voor de nieuw gepensioneerd blijft de ontvangen kaart als personeelslid geldig tot de vervaldatum. Wij zorgen het volgende jaar voor de hernieuwing voor de leden die in orde zijn met de solidariteitsbijdrage.

• Consultatie van publicaties (texto, ...)

Via onze site www.pensoc.be kan u een aantal publicaties raadplegen die ons aangeleverd worden door bpost. Om de lijst van de gepensioneerd en overledenen te raadplegen, dient u twee keer uw persoonlijk stamnummer van bpost te gebruiken in de posities 'gebruikersnaam' en 'paswoord'. Opgelet: nieuw gepensioneerd zullen pas kunnen raadplegen na betaling van de solidariteitsbijdrage.

• Algemeen principe medische kosten

Pensoc vzw baseert haar tussenkomsten op de nomenclatuur van de ziekteverzekering, van toepassing in België en gehanteerd door het ziekenfonds. Voor het merendeel van deze RIZIV-verstrekingen kennen we een tussenkomst van 40 procent toe in de wettelijke remgelden ten laste van de patiënt. Deze tussenkomst kan verhoogd worden tot 90 procent indien het gaat om gezondheidszorgen die rechtstreeks verband houden met een ernstig erkende ziekte. Onze adviserend geneesheer beslist eerst het niveau van deze erkenning en volgt het dossier op. Geneeskundige verstrekingen waarvoor geen enkele RIZIV-tussenkomst voorzien

is, worden uitgesloten conform het reglement van de vzw.

De procedure van tussenkomst voor de medische kosten verloopt als volgt:

- Een naar behoren ingevuld aanvraagformulier 510 of 510bis, sturen naar Pensoc vzw, 1105 Brussel vergezeld van:

- De bewijzen van tussenkomsten uitgereikt door het ziekenfonds dat het eigen bedrag ten laste van de patiënt bepaalt (ambulant of hospitalisatie).
- De originele hospitalisatiefactuur. Deze kan vervangen worden door een kopie indien een attest van tussenkomst van de verzekeraar of van het ziekenfonds toegevoegd wordt.
- Een BVAC-attest, afgeleverd door de apotheker, met vermelding van de door het RIZIV terugbetaalde geneesmiddelen.
- Elk ander bewijsstuk of medisch certificaat geleverd door in België of in het buitenland erkende verstrekkers van gezondheidszorg.

De medische prestatie moet voor terugbetaling voorgelegd worden binnen de 12 maanden na facturatie. Meerdere borderellen per jaar indienen is toegelaten.

Jean-Pierre Nyns



Dag van de gepensioneerde

Vrijdag 12 mei 2017 in Namen expo en vrijdag 2 juni 2017 in Flanders Expo in Gent. Hou deze dag vrij in je agenda. Je uitnodiging en inschrijvingsformulier vallen binnenkort in je brievenbus.

Nieuws uit de gas- en elektriciteitssector



Nieuw re-integratiebeleid na langdurige ziekte

De federale regering heeft een nieuwe regelgeving uitgevaardigd om 'recente zieken' (sinds 1 januari 2016) sneller opnieuw aan het werk te krijgen na een 'langdurige' ziekte (2 maanden of langer). Deze regels gelden zowel in de private als in de openbare sector (nu reeds voor contractuele ambtenaren, later misschien ook voor vastbenoemden) en zijn dus ook van toepassing in de sector Gas en Elektriciteit. Via deze strengere regels wil minister Maggie De Block besparen in de ziekte-uitkeringen. De adviserend geneesheer van het ziekenfonds, de werknemer zelf, de behandelende arts of de werkgever kan vragen om een re-integratietraject op te starten bij de arbeidsgeneesheer. Deze zal de mogelijkheid tot re-integratie onderzoeken, samen met de betrokken partijen (werknemer, behandelend geneesheer, adviserend arts van de mutualiteit, preventieadviseur, ...). Dit kan gebeuren via een vragenlijst, een gesprek en een medisch onderzoek. De arbeidsgeneesheer beslist of de werknemer op termijn opnieuw zijn job zal kunnen uitoefenen, of er (tijdelijk of definitief) ander of aangepast werk kan worden gezocht, of er een definitieve arbeidsongeschiktheid is voor de eigen job. Indien aangepast werk of ander werk mogelijk geacht wordt, moet de werkgever een re-integratieplan opstellen. Werknemer noch werkgever mag zich hieraan onttrekken zonder voldoende gemotiveerde redenen. Via een afgevaardigde van ACOD Gazelco kan meer uitleg gevraagd worden over de procedure, die in beknopte vorm hierboven beschreven werd. Elke gemandateerde van ACOD Gazelco in een comité voor preventie en bescherming op het werk zal kunnen meewerken aan collectieve maatregelen in functie van aangepast of ander werk. Er zal immers verplicht overleg moeten plaatsvinden hierover binnen de werking van het CPBW. We raden dan ook aan al onze leden, die helaas in een dergelijke situatie van arbeidsongeschiktheid terechtgekomen zijn, aan om in voorkomend geval een verkozen afgevaardigde van ACOD Gazelco in te schakelen voor een goede opvolging van het dossier.

ACOD Gazelco zorgt voor correcte berekening waarborg van inkomen

ACOD Gazelco heeft op basis van concrete berekeningen vastgesteld dat sommige werkgevers, voor collega's met 'oude loon- en arbeidsvoorwaarden' (< 2002), een berekeningswijze hantieren die niet tot het gegarandeerde netto-inkomen leidt (tijdens het eerste jaar arbeidsongeschiktheid 100 procent, tijdens het tweede jaar 75 procent). De werkgeversfederaties hebben bevestigd dat in de berekeningswijze op twee niveaus verkeerde coëfficiënten en parameters gebruikt worden, die te maken hebben met fiscaliteit en sociale-zekerheidsbijdragen. Door uitvoerig overleg is ACOD Gazelco erin geslaagd om een aangepaste berekeningswijze te bewerkstelligen, die tot een juist gewaarborgd netto-inkomen leidt. Andermaal kunnen alle betrokkenen vaststellen dat enkel door een altijd alerte houding van ACOD Gazelco, en onze daaraan gekoppelde volhardende standpunten, bestaande rechten gevrijwaard blijven.

Opstart van het sectoraal overleg sociale programmatie 2017-2018

Na een interne bevragsronde heeft ACOD Gazelco een eisenbundel samengesteld voor het overleg over een sociale programmatie 2017-2018. Het Interprofessioneel Akkoord heeft een marge bepaald van 1,1 procent voor een mogelijke nominale verhoging van de gemiddelde loonkosten per uur per werknemer (in voltijds equivalent gerekend). ACOD Gazelco zal trachten om samen met het ACV en het ACLVB een gemeenschappelijke eisenbundel op te stellen, wat wellicht eind april rond kan zijn. Daarna zal het sectoraal overleg opgestart worden, om hopelijk zo snel mogelijk (maar niet overhaast) een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst te kunnen afsluiten. ACOD Gazelco rekent op de steun van alle leden en sympathisanten om resultaten te kunnen boeken, opnieuw ook in deze context.

Jan Van Wijngaerden



Onderhandelingen cao 2017-2018

Wat kunnen bootmannen en gelijkgestelden verwachten?

In het najaar van 2016 zijn de onderhandelingen gestart voor een nieuwe cao voor de bootmannen en gelijkgestelden. We geven alvast de eerste informatie over de lopende onderhandelingen.

Welke eisen van het gemeenschappelijk vakbondsfront liggen nog op de onderhandelingstafel?

1. De inschaling van de nieuwe bootmannen naar de bestaande loonstaffel van 2004. Deze staffel eindigt na 21 jaar op het maximum van 60 procent.
2. De verlaging van de werkdruk: 12 nieuwe bootmannen werden aangevallen en in maart starten er nieuwe toegangsexamens.
3. De motorboot vergoeding van 600 euro per jaar voor alle bootmannen. De directie wenst dit enkel uit te voeren binnen het kader van het IPA.
4. De resultaatsverbintenis is wel dat het onderhoud beter dient uitgevoerd te worden.
5. De maximale niet-recurrente bonus optrekken naar de voorgestelde 2400 euro.
6. Optrekken van de vrijetijdsvergoeding naar 100 euro en extra verhoging voor vrijetijdsvergoedingen tijdens feestdagen. Dit als tegenvoorstel voor dat van de directie, die de bonus boven de 155 taken verder wil laten doorlopen en de vergoedingen indexeren.
7. Maaltijdcheques optrekken naar een maximum van 220 per jaar.

8. 4 FTE per verlofkolom vanaf 1 januari 2018, maar de anciënniteits- en functiekolom zal hierdoor mogelijk verdwijnen.
9. Ethias-verzekering optrekken naar 1875 euro (vroeger 1725 euro).
10. De afscheidspremie van 63 naar 65 procent verhogen. Daarover bestaat al een akkoord.
11. Verhoging van de ecocheques van 125 naar 250 euro is reeds verworven.
12. De cao 46 wordt meegenomen.
13. De 11 uur vrij voor/na opleiding is voorlopig nog in beraad, de vakbond heeft 11 uur vrij gevraagd voor een verplichte opleiding en 4 uur na een verplichte opleiding.
14. De vergoeding voor het gebruik van de Liefkenshoekunnel werd goedgekeurd, enkel voor de periode van de bootlieden in opleiding.
15. Bestrafen van foutieve wissels is reeds rechtgezet tijdens de onderhandelingen.
16. De verschillende teruggaven van ziekte-dagen tussen de verschillende werknemersgroepen: daaraan wordt nog steeds gewerkt.
17. De werkleiders: de verlofwacht werd door de vakbond weer op de onderhandelingstafel gelegd. Aan het verlagen van de werkdruk wordt nog gewerkt. Loonsverhoging kan enkel binnen de marge van het IPA.
18. De oliemannen: de premies voor alle oliemannen en coördinatoren worden geïndexeerd.

Welke eisen van het gemeenschappelijk vakbondsfront werden afgewezen?

1. Herinvoering van de anciënniteitspremie met 2 procent en 3 procent.
2. Deeltijdse tewerkstelling, dit zou operationeel niet haalbaar zijn.
3. Optrekken van de vakbondspremie naar 100 euro.
4. Optrekken van de vergoeding voor Riggertaken.
5. Werkleiders: extra compensatiewacht werd geweigerd.
6. Oliemannen: extra verlofwacht werd geweigerd.

Ook cao over werkbaar werk gepland

Na de afsluiting van de cao 2017-2018 zullen de besprekingen starten voor een cao over werkbaar werk, waar de mogelijkheid van anciënniteitswachten na 25 jaar en 30 jaar tewerkstelling weer bespreekbaar gesteld zullen worden.

De syndicale delegatie van ACOD Brabo zal zich in de verdere onderhandelingen inzetten om jullie eisen voor de cao zo maximaal mogelijk te laten invullen. Maar het laatste woord zal de algemene ledenvergadering hebben bij de voorlegging van de definitieve tekst van de cao-besprekingen.

Nadine Marechal

Proximus

Nieuws van het paritair comité

Aangezien de belangrijke dossiers (CUO en DIR/SLS) nog steeds op de tafel van de onderhandelingen liggen en weinig vooruitgang kennen, geven we nu al een kort overzicht van de goedgekeurde dossiers op het paritair comité van 22 februari 2017.

S&S_GIS_IMM: Sluiting Jemeppe (S&S_GIS_IMM/SOC161124/PC170222/083)

Met dit dossier wordt voorgesteld om de verkoopprocedure van het gebouw in Jemeppe te starten. De negen personeelsleden van CUO/CFF/CAB zullen in de loop van 2017 verhuizen naar de site in Chênée (met standplaats Luik). De personeelsleden van CUO/CFF/PRF (1) en CUO/CFF/MAS (3) zullen eveneens in de loop van 2017 verhuizen naar Luik.

CBU_SLS_FOS: Reglement tot aanpassing van het reglement aangaande de toekenning van dienstvrijstellingen aan de personeelsleden van de verkoopkracht van CBU/SLS/FOS (CBU_SLS_FOS/SOC170110/PC170222/002)

In dit reglement wordt een titel 3 toegevoegd met als inhoud: "De toekenning van

de dienstvrijstelling per kwartier." Daarin bepaalt artikel 11 dat het kwartier FOS genomen kan worden op elk moment van de vacatie, op voorwaarde dat het kwartier FOS ten laatste beëindigd is om 17.30 uur. Dit werd afgesproken in het kader van de verzoening van september 2016.

CUO_CFF_ASA: Overzicht IT-problemen Q4 & correctiemaatregelen (CBU_SLS-CUO_CFF_ASA/SOC170119/PC170222/003)

Dit dossier bevat de maatregelen voor de verkoopmedewerkers van CBU/SLS/DIR, FOS en RET (TPH) naar aanleiding van de moeilijke operationele omstandigheden waarin het betrokken personeel de laatste maanden heeft moeten werken:

- Voor Q4/2016 wordt de algemene bonusrealisatie van iedere verkoper van FOS & DIR verhoogd met 5 bonuspunten en voor RET (TPH) zal het variabel deel verhoogd worden met 5 procent.
- Elke verkoper waarvoor de bonusrealisatie voor Q4/2016 lager is dan 80 procent, zal een bonusrealisatiegraad krijgen van 80 procent.
- Midden februari zal een structureel model van compensatie, dat aangeeft in wel-

ke mate de IT-problemen de activiteiten van de betrokken medewerkers beïnvloeden, gepresenteerd en besproken worden met de vakorganisaties. In dit model zullen alle pannes, die een impact op de orderingsystemen hebben en geregistreerd kunnen worden, in rekening worden gebracht vanaf de eerste minuut.

Door de uitzonderlijke situatie zullen alle medewerkers van FOS, DIR, RET (TPH) een halve dag verlof toegewezen krijgen die ze moeten opnemen in Q2/2017. Deze halve dag zal ook toegekend worden aan de backend-medewerkers binnen Direct Sales en TPH en de lokale support-functies (Workforce, Training en Sales) van FOS. Hiernaast is er ook een specifieke maatregel voor de medewerkers van CUO/CFF/ASA uit de volgende teams:

- BO-NS (backoffice – non-sales)
- FO-NS (frontoffice – non-sales)
- SOS (Sales Ordering Support)

Ook deze medewerkers zullen kunnen genieten van een bijkomende halve dag verlof die moet opgenomen worden tijdens Q2/2017.

De ACOD kondigde al aan dat, gezien de gepresteerde overuren bij ASA en de



duidelijk blijvende problematiek, er een soortgelijke compensatie moet zijn voor Q1 2017 en dat de staffing van ASA moet worden aangevuld.

CBU_SLS_DIR: Resultaat van de verzoening SLS/DIR Namen (CBU_SLS_DIR/SOC161208/PC170222/097)

Deze verzoeningsmeeting werd afgesloten met een aantal engagementen in vier domeinen:

1. Acties in het IT-domein

- Versterking van het AOL-team (Agent On Line).
- Versterking van het PIT-ticketteam (Portal for IT issues).
- Er zullen geen IT-aanpassingen meer gebeuren tijdens de eindejaarsperiode.

2. Specifieke commerciële acties

Bij de commerciële acties noteren we onder andere de Sorry-pass van 5 euro, die aangeboden kan worden aan klanten en waarbij deze laatste 5 euro korting krijgen bij de aankoop van een accessoire.

3. Correctie van de objectieven voor Q4/2016

De objectieven voor Q4 (kwantitatief en kwalitatief) zullen gecorrigeerd zullen worden voor de duurtijd van de IT-outages. De exacte correctie werd gecommuniceerd in de loop van de maand januari en bedraagt 5 procent.

4. Verbeteren van de werkomstandigheden

Hiervoor werden ook een aantal maatregelen afgesproken die impact hebben op de coaching en op de erkenning van de personeelsleden voor hun engagement.

S&S_GHR_SHS: Aanpassing van het reglement 'Drive for personal Growth' (S&S_GHR_SHS/SOC170131/PC170222/008)

Momenteel is nog niet elke teamleader vertrouwd met dit nieuwe concept. Bijgevolg zijn er een aantal medewerkers voor wie een evaluatie niet ten volle werd behandeld of voor wie geen score (of tussentijdse score) werd toegekend. Vandaar dat met dit dossier het volgende werd afgesproken.

Het ontbreken van een score voor een bepaalde periode heeft een impact op de bonus. Om de medewerker de volledige bonus waarop hij/zij recht heeft te garanderen, wordt voorgesteld om de periode zonder score als volgt te behandelen:

- De score, die is toegekend tijdens het evaluatieproces na afloop van de referentieperiode, zal worden toegepast voor de volledige referentieperiode.

- Het ontbreken van een score voor een bepaalde periode is een procedurefout. Artikel 32 § 4 stipuleert dat indien een procedurefout wordt vastgesteld, de evaluatievermelding wordt omgezet in een 'goed/gewaardeerde bijdrage'. Dit betekent dat voor de medewerkers met een score lager dan 'goed' of 'gewaardeerde bijdrage' voor de ganse referentieperiode een score 'goed/gewaardeerde bijdrage' zal worden toegekend.

S&S_GHR_LBR: Inkomensplafonds (S&S_GHR_LBR/SBN160630/PC170222/053)

Aanpassing van de inkomensplafonds voor de tussenkomst in terugbetaling van prothesen en toekenning van de studiebeurzen. De plafonds werden opgesplitst in schijven, zodat meer mensen er kunnen van genieten, maar met een degressiviteit van uitbetaling.

De aangepaste plafonds voor prothesen worden retroactief toegepast vanaf 1 januari 2017, voor studiebeurzen is dat vanaf 1 september 2017.

Bart Neyens

Brussels Airport Company (BAC) Een ondernemingsraad is geen koffieclub

Afgelopen jaar vonden sociale verkiezingen plaats bij Brussels Airport Company. Het personeel verkoos de werknemersvertegenwoordigers die in de overlegorganen met de werkgever zetelen. 2016 was voor iedereen een moeilijk jaar op allerlei domeinen. ACOD Telecom-Vliegwezen is teleurgesteld over de manier waarop BAC als werkgever omgaat met het sociaal overleg.

Al voor de derde keer op enkele maanden tijd wenste BAC een bijzondere ondernemingsraad (OR) op het laatste moment te organiseren, deze keer op 10 maart 2017. De ACOD wil niet langer aan dit circus deelnemen en bleef daarom afwezig. Als gevolg daarvan kon deze OR dus ook

niet plaatsvinden. Er is elke maand een ondernemingsraad gepland waarbij de nodige documenten vooraf ter beschikking gesteld moeten worden, zodat wij voorbereid naar de vergadering kunnen gaan. BAC probeert op meerdere momenten het reguliere sociale overleg te omzeilen, waardoor de syndicale organisaties hun rol niet kunnen spelen. ACOD is niet van plan om het sociaal overleg te laten afglijden naar een koffieclub. De diverse punten die aangebracht werden door de syndicale organisaties, zoals de tweede pensioenpijler voor statutairen, de aanpassingen van de cao's marktconform loonbeleid, evaluatie en functieclassificatie, worden door BAC steeds op de lange baan geschoven. Deze manier van omgaan met de sociale

partners en werknemersvertegenwoordigers kan hoegenaamd niet door de beugel en is ook zeer onrespectvol na al de inspanningen die door alle werknemers werden gedaan om het herstel van de activiteiten te bespoedigen na de aanslagen van 22 maart 2016.

De ACOD zal, in tegenstelling tot deze Trumpiaanse manier van handelen, zich wel houden aan de voorziene procedures en zal hierover een verklaring afleggen tegenover de directie. Indien een normale sociale dialoog niet hersteld kan worden, zullen we het personeel hierover informeren en de nodige verdere stappen zetten.

Bart Neyens

Actie aan kabinet Vandeput Luister naar de sociale partners!

Op 8 maart organiseerde het gemeenschappelijk vakbondsfront een ludieke actie aan het kabinet Vandeput. Zoals steeds met dit kabinet stevenen de onderhandelingen rond de toelagen en vergoedingen af op een robbertje vechten zonder enig respect. Was de slogan van de regering niet dat ze zou luisteren naar de sociale partners? In de marge van deze actie heeft de minister rond 13u de syndicale delegatie in gemeenschappelijk vakbondsfront ontvangen. Daar kregen we de mogelijkheid om ons ongehoorden te uiten over de gang van zaken bij het aanpakken van de zogenaamde onderhandelingen. Iedereen weet wat de problemen zijn: geen antwoorden op onze vragen, documenten niet op tijd en geen respect voor het syndicaal statuut. Op 21 maart gaan de verdere, hopelijk correcte onderhandelingen opnieuw van start. We houden je op de hoogte!

Eddy Plaisier



FOD Sociale Zekerheid MYHANDICAP treedt in 'werking'

In januari 2017 is er bij de DG Personen met een handicap een nieuw informaticaprogramma voor het beheer van de uitkeringen van de personen met een handicap in werking getreden. In werking? Het is maar hoe je het bekijkt ...

De personeelsleden tasten in onzekerheid rond, op zoek naar oplossingen en mogelijkheden om de dossiers te verwerken, met een ingewikkelde software, waarvan de interne logica haaks staat op wat is gebruikt sinds het departement met computers werkt. Deze voor de personeelsleden uitermate lastige situatie vloeit ook voort uit het feit dat deze personeelsleden nooit een deftige opleiding hebben gekregen om met die software te werken.

De overheid heeft alleen een paar demonstraties getoond, met toelichting van een paar handelingen, en handleidingen met de omvang van een telefoongids ter beschikking gesteld, evenals video's waarin de meest alledaags procedures en verwerkingen worden toegelicht.

We stellen vast dat – naast het dagelijkse werk – van de personeelsleden ook wordt verwacht dat ze uiteindelijk zichzelf opleiden op de werkplek, zonder al te nauw te letten op het aantal uren dat ze opofferen voor dit revolutionaire project in volle ontwikkeling.

Overigens erkent de overheid dat de nieuwe software nog niet volledig is en niet toelaat alle aan het DG HAN toevertrouwde taken te vervullen. En momenteel weet niemand wanneer deze software dan wel volledig operationeel zal zijn ...

Personen met een handicap zijn slachtoffer

Voor velen is de maat vol. De geneeskundige getuigschriften voor langdurige afwezigheden wegens ziekte vanwege de personeelsleden van het DG HAN stapelen zich op bij Medex en ondertussen blijft de overheid haar kop in het zand steken: de toestand lijkt daadwerkelijk te ontsnappen aan het inzicht van degenen die de beslissingen nemen.

Laat het evenwel duidelijk zijn dat vertragingen in de werking van een directoraat-generaal dat zich bezighoudt met de uitkeringen van personen met een handicap grote gevolgen kunnen hebben voor het dagelijkse leven van sociaal zwakke personen. Sommigen van hen wachten op uitkeringen die niet komen en krijgen niet snel een voorschot van het OCMW omdat de medewerkers van de OCMW's eveneens overbelast zijn. Zij moeten het hoofd bieden aan nieuwe maatregelen of procedures én afrekenen met een veralgemeende verstrenging van de toegang tot sociale uitkeringen. Hoe dan ook leidt het beleid van deze regering in combinatie met een onbegrijpelijk en willekeurig beheer van een dienst, die nochtans van levensbelang is voor nagenoeg 400.000 personen met een handicap in België, tot een achteruitgang in de openbare dienstverlening. Deze bureaucratie herleidt de werknemers van het DG tot robots (sommige verwerkingen vereisen een herhaaldelijk geklik om het verhoopte resultaat te bereiken).

ACOD voert actie

De ACOD had dit zes maanden geleden voorspeld en gecommuniceerd met de pers en overheid zonder ook maar ergens gehoor te krijgen. Nu dit systeem toch in werking is getreden en de klachten binnenkomen van de zwaksten in de maatschappij, krijgen we wel aandacht in de pers. De overheid moet toegeven dat er veel problemen zijn, maar komt nog altijd niet met oplossingen. Hetzelfde softwareprogramma werd al gebruikt in Canada, waar het tot evenveel problemen leidde. Kon de overheid dit niet voorkomen? Is een reorganisatie altijd een verbetering?

De ACOD heeft een stakingsaanzegging ingediend. Er hebben al effectief werkonderbrekingen plaatsgevonden. We zullen verder strijden, zodat ons personeel met doeltreffend materiaal kan werken, zodanig dat de meest kwetsbare mensen in onze maatschappij geholpen kunnen worden.

Kurt Sissau

POD Wetenschapsbeleid Voortbestaan sociale dienst in gevaar

De beslissing om de POD Wetenschapsbeleid op te doeken, zet de rechten van zijn medewerkers op de helling. Momenteel slagen we er niet in de leden van de raad van bestuur van de vzw, de personeelsleden en de begunstigten gerust te stellen over de toekomst, die onze regering voor hen in petto heeft.

In december 2016 heeft de vzw van de sociale dienst haar twintigjarig bestaan gevierd. De vzw beheert de sociale dienst in samenwerking met de vakbonden. Ze ontvangt hiertoe een jaardotatie en Belspo stelt personeel ter beschikking. De sociale dienst is een essentieel eerste-liniesinstrument om snel, rechtstreeks en doeltreffend te handelen en ware drama's te voorkomen door gezinnen te ondersteunen, die door grote schulden, een echtscheiding, studiekosten van hun kinderen of gewoon door te hoge huurprijzen in moeilijkheden verzeilen.

Sterke werking

Deze sociale dienst is bijzonder dynamisch. Om naar best vermogen tegemoet te komen aan de noden van zijn begunstigten, biedt de dienst juridische permanenties, een schuldbemiddelingsdienst (die heel binnenkort de erkenning krijgt om te kunnen werken) en een gratis hospitalisatie-verzekering vanaf 2017 (basisformule).

In vijf jaar tijd is het aantal leningen zonder intrest aan personeelsleden in – soms tijdelijke – moeilijkheden met 300 procent gestegen. Dankzij de lening geraken ze er vaak weer definitief bovenop. De sociale assistenten hebben tal van opleidingen gevolgd om professioneel en bekwaam te kunnen reageren op elke situatie waarmee ze tijdens hun permanenties worden geconfronteerd.

Daarnaast biedt de sociale dienst een tegemoetkoming voor alle medische farmaceutische kosten, de kinderopvang, sport- en cultuurabonnementen, de aankoop van een bril. En voor de kinderen van het per-

soneel wordt elk jaar een sinterklaasfeest georganiseerd.

Voor sommige gezinnen, die nood blijven hebben aan de begeleiding van sociale assistenten, die hen goed kennen en soms al lang bijstaan, is het voortbestaan van de sociale dienst van vitaal belang geworden.

ACOD strijdt voor het behoud

Om al deze redenen spant de ACOD zich al maandenlang in om de ploeg en de acties van de sociale dienst zo veel mogelijk te vrijwaren van de organisatorische veranderingen, die in zicht komen. De economische toestand gaat er zodanig op achteruit, dat het behoud van deze vereniging in haar huidige vorm van essentieel belang is geworden om zo goed mogelijk tegemoet te kunnen komen aan de noden van haar begunstigten, ongeacht hun statuut.

Gino Hoppe, René Boyen, Eric Warner en Valérie Demeulemeester

De sociale dienst van de FOD Justitie Eerste hulp voor tal van problemen

De sociale dienst van de FOD Justitie biedt het personeel van de FOD hulp en bijstand om bepaalde problemen van sociale en persoonlijke aard op te lossen. Je kan bij de sociale dienst terecht voor problemen van sociale, financiële en andere aard.

De sociale dienst bestaat uit technisch experts in sociale zaken (maatschappelijk assistenten), bijgestaan door een team van administratieve medewerkers. De adviesraad brengt een advies uit over elke aanvraag voor financiële hulp, alsook over de organisatie van de activiteiten van de sociale dienst. Dit paritair samengestelde comité bestaat uit afgevaardigden van de administratie en van de vakbonden.

De tussenkomst van de sociale dienst en de behandeling van de gegevens die u doorgeeft, gebeurt steeds met strikt respect voor vertrouwelijkheid en bescherming van de privélevenssfeer. De dienst behoudt zich wel het recht elke informatie die noodzakelijk is voor de behandeling van uw vraag, na te trekken.

U kan de sociale dienst contacteren via e-mail, telefoon of ter plekke, maar de sociale dienst kan ook op bezoek komen bij u op het werk of zelfs thuis.

Wie kan gebruikmaken van de sociale dienst?

De activiteiten van de sociale dienst zijn voor alle medewerkers van de FOD Justitie, eveneens voor de magistraten, en personeel van de griffies en parketten:

- Contractuele of statutaire medewerkers.
- Van alle niveaus.
- Van de centrale en gedecentraliseerde diensten.
- Al dan niet in dienstactiviteit.

Ook de leden van uw familie, die op hetzelfde adres gedomicileerd zijn:

- Uw partner of de persoon waarmee u samenwoont.
- De kinderen ten laste.

Wat biedt de sociale dienst aan?

U kan bij de sociale dienst terecht voor:

- Sociale begeleiding.
- Advies bij moeilijkheden waaraan u het hoofd moet bieden en, indien nodig, doorverwijzing naar externe diensten of personen.
- Een financiële tussenkomst, in specifieke situaties en onder bepaalde voorwaarden.

- Dringende leningen naar aanleiding van uw indiensttreding.
- Studielening voor uw kinderen.
- Voordelige toegangstickets voor pretparken.
- Hospitalisatieverzekering.
- Prenatale en postnatale premies.
- Educatieve cheques.

Verder in dit artikel gaan we dieper in op enkele van de aangeboden diensten.

De hospitalisatieverzekering

U en uw familie kunnen aansluiten bij de collectieve hospitalisatieverzekering van de FOD Justitie. De tussenkomst bedraagt:

- 75 procent van de premie basisformule voor de medewerker (voor om het even welke formule).
- 50 procent van de premie basisformule voor de kinderen jonger dan 25 jaar, die onder hetzelfde dak wonen en voor wie kinderbijslag wordt ontvangen (voor om het even welke formule).

De premies voor 2017 bedragen (zonder tussenkomst van de werkgever):

Categorie	Basisformule (2 bedden)	Uitgebreide formule (1 bed)
Actieve hoofdverzekerden zonder onderscheid in leeftijd	€81,75	€186,73
Kinderen met of zonder kinderbijslag (tot 24 jaar)	€28,62	€65,35
Niet-actieve hoofdverzekerden en nevenverzekerden tot en met 64 jaar	€81,75	€186,73
Niet-actieve hoofdverzekerden en nevenverzekerden van 65 tot en met 69 jaar	€265,70	€606,87
Niet-actieve hoofdverzekerden en nevenverzekerden vanaf 70 jaar	€367,90	€840,28

Aansluiten voor een hospitalisatieverzekering doet u als volgt:

- Vul het aansluitingsformulier in.
- Verstuur het formulier naar de sociale dienst.
- De sociale dienst kijkt na of u aan alle voorwaarden voldoet om aan te sluiten. Indien ja, verstuurt de sociale dienst uw formulier naar de verzekeringsmaatschappij binnen de 5 werkdagen.

Neem contact op met de verzekeringsmaatschappij:

- Om een hospitalisatie aan te geven.
- Voor de facturen en de betaling van de premie.
- Voor wijzigingen in uw contract zoals adres en gezinssamenstelling.

U kan de sociale dienst contacteren voor meer informatie en aansluiting. Voor algemene info over de hospitalisatieverzekering, ga naar Fedweb.



Sociale en financiële hulp

• Tussenkomst in medische, farmaceutische en overlijdenskosten

Als u met financiële moeilijkheden kampt door medische en farmaceutische en/of overlijdenskosten, kan de sociale dienst eventueel en binnen bepaalde grenzen, een deel van de kosten ten laste nemen.

Om deze tussenkomst aan te vragen:

- Contacteer de sociale dienst en leg uw situatie uit (per telefoon, per brief, per e-mail of op de dienst).
- Een maatschappelijk assistent neemt vervolgens contact met u op binnen de 5 dagen en zal u, afhankelijk van de omstandigheden van uw aanvraag, een bezoek brengen om een dossier samen te stellen. Dit dossier wordt onderzocht en voorbereid om voor te leggen aan de adviesraad van de sociale dienst.
- Dit comité onderzoekt uw aanvraag en brengt een advies uit dat wordt voorgelegd aan de voorzitter, die het kan bekrachtigen of, mits de nodige motivering, wijzigen.
- De maatschappelijk assistent informeert u over de beslissing.

• Sociale leningen

U kampt met belangrijke, noodzakelijke en onvoorziene uitgaven? Volgens de jaarlijkse budgettaire mogelijkheden en op basis van uw dossier kan de sociale dienst eventueel een lening toekennen.

Welke procedure volgt u om een lening aan te vragen?

- Contacteer de sociale dienst en leg uw situatie uit (per telefoon, per brief, per e-mail of op de dienst).
- Een maatschappelijk assistent contacteert u binnen de 5 dagen, brengt u een bezoek en stelt een dossier samen. Dit dossier wordt onderzocht en voorgelegd aan de adviesraad van de sociale dienst.
- Dit comité onderzoekt de aanvraag. Het comité brengt een advies uit, dat wordt voorgelegd aan de voorzitter, die het kan bekrachtigen of, mits de nodige motivering, wijzigen.
- De maatschappelijk assistent informeert u over de beslissing. Als u de lening toegewezen krijgt, ontvangt u de uitbetaling binnen een maand na de beslissing.

Hans Dekoster



Plaats- en tijdsonafhankelijk werken Nood aan duidelijke afspraken voor ieder personeelslid

Goed nieuws: de Vlaamse overheid voert plaats- en tijdsonafhankelijk werken (PTOW) in. Slecht nieuws: momenteel wordt er vooral willekeur, onduidelijkheid en ongelijkheid vastgesteld bij die invoering. Een stand van zaken aan de hand van zeven vragen.

In 2014 publiceerde de Vlaamse overheid een omzendbrief over plaats- en tijdsonafhankelijk werken (spreek uit: PTOW). Elk personeelslid van de Vlaamse overheid, wiens functie zich ertoe leent, kan voortaan zelf kiezen waar en wanneer hij of zij best werkt. Een kwalitatieve dienstverlening garanderen, blijft daarbij centraal staan. Uiteraard dient het personeel ook voldoende beschikbaar en bereikbaar te blijven voor burgers en collega's. Plaatsonafhankelijk werken kan op kantoor of op een standaardlocatie, in de satellietkantoren en thuis of op een andere plek. Er is een ondersteuning via ICT en informatiebeheer. Tijdsonafhankelijk werken betekent dat

het personeelslid niet gebonden is aan een werkrooster. Niet de uren waarop gewerkt wordt, zijn van belang, maar wel de resultaten (lees: het gaat om prestatiebeoordeling). Je moet wel werken op uren die voor werken geschikt zijn (je kan dag en nacht dus niet zomaar gaan omkeren).

Wat schrijft de omzendbrief PTOW voor?

De omzendbrief geeft duidelijk weer dat er geëvolueerd dient te worden van telewerken naar PTOW. De overheid wil op die manier inspelen op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen. Het instrument van de tijdsregistratie wordt dan ook niet langer beschouwd als een effectieve meting van de prestaties. De focus wordt gelegd op het garanderen van de continuïteit van de dienstverlening en de bereikbaarheid van de dienst voor de klanten. Het is cruciaal dat er goede afspraken gemaakt worden tussen de leidinggevers en de personeelsleden over de inzet en

de resultaten. De omzendbrief bepaalt dat alle entiteiten van de diensten van de Vlaamse overheid tegen 2020 PTOW moeten invoeren.

Wat denkt ACOD Overheidsdiensten over het PTOW-principe bij de Vlaamse overheid?

ACOD Overheidsdiensten wil een positieve invulling geven aan het PTOW in het belang van alle personeelsleden. Daarom onderhandelen we momenteel stevig met het management over duidelijke afspraken en de opname daarvan in het arbeidsreglement. Duidelijkheid, transparantie en gelijkheid worden immers dé te nemen horden in dit nieuwe parcours.

Wie kan gebruikmaken van PTOW?

PTOW is een recht voor alle personeelsleden. Het is aan de leidend ambtenaar of

leidinggevende om via motivatie duidelijk te maken waarom PTOW niet mogelijk zou zijn voor een betrokkene. PTOW is ook vrijwillig en kan niet verplicht worden.

Wat met de continuïteit van de dienst?

Er moeten afspraken gemaakt worden over bereikbaarheid en beschikbaarheid. De dienst moet steeds bereikbaar zijn. Zelfroosteren kan een mogelijkheid zijn, met afspraken over hoe hierover wordt gecommuniceerd: wanneer spreekt het personeelslid dit af, met wie, moet er al dan niet gerapporteerd worden, welke afspraken over de invulling van de Outlookagenda, ...?

Wat verandert er niet bij PTOW?

Je behoudt dezelfde rechten en plichten op het vlak van arbeidsvoorwaarden, werkbelasting, arbeidsduur, prestatienormen en ontwikkelingsmogelijkheden. Ook de regeling met betrekking tot ziektecontrole, de regeling rond de arbeidsongevallenverzekering en de maaltijdcheques blijven volledig behouden.

Wat met de onkosten voor materiaal?

Over de terugbetaling van onkosten zien we vooralsnog ronduit willekeur. De leidend ambtenaar beslist zelf welke mid-

delen er ter beschikking worden gesteld om thuiswerk te faciliteren. Elke entiteit kan autonoom beslissen welke diensten (laptop, pc, printer, internet, gsm, smartphone, ...) ze aanbiedt aan het personeel. ACOD Overheidsdiensten stelt vast dat er grote verschillen bestaan tussen de entiteiten. Zo krijgen sommigen tot 40 euro internetvergoeding en anderen die soortgelijke taken uitvoeren bij een andere entiteit ontvangen slechts 20 euro of zelfs helemaal niets. Sommigen krijgen een gsm of smartphone, anderen niet. Sommigen mogen gewoonweg niet aan PTOW doen. We stellen ook vast dat er niet overal even enthousiast wordt overgegaan tot PTOW door sommige leidinggevendenden (omdat men bijvoorbeeld nog over voldoende ruimte beschikt in de huidige locatie). ACOD Overheidsdiensten wil meer gelijkheid tussen de verschillende entiteiten, zodat alle personeelsleden op grotendeels dezelfde manier behandeld worden voor PTOW. In dit geval geven we toe dat er verschillen kunnen optreden, maar er dient wel een even duidelijke als stevige minimumsokkel te zijn voor iedereen. Daarnaast kunnen er verschillen optreden via een afsprakenkader.

Welke afspraken zijn nu nodig om PTOW fatsoenlijk te regelen?

Om PTOW fatsoenlijk te regelen voor iedereen op dezelfde manier, eiste ACOD Overheidsdiensten dat er binnen de cao/

het sectoraal akkoord afspraken komen. Er is alvast afgesproken dat de Vlaamse overheid PTOW voor zoveel mogelijk personeelsleden toestaat. Alle entiteiten die dat nog niet gedaan hebben, moeten zo spoedig mogelijk een entiteitseigen visie op het vlak van PTOW formuleren en in overleg met de vakbonden een kader uitwerken waarbinnen de voorwaarden voor PTOW worden bepaald.

De vakbonden hebben verkregen dat de overheid een evaluatierapport zal maken over de monitoring van de invoering van PTOW in de entiteiten vóór het zomerreces van 2017. Eerst dient immers werk gemaakt te worden van een kwaliteitsvolle rapportering. Het betreft niet alleen een kwantitatieve, maar ook een kwalitatieve registratie. Zo kunnen mogelijke barrières in kaart gebracht worden die de implementatie van PTOW belemmeren en kan eventueel een bijsturing gebeuren van de PTOW-omzendbrief. Dit rapport zal voorgelegd worden aan het voorzitterscollege en het hoog overlegcomité.

Chris Moortgat





De Watergroep De rust keert terug, maar hoelang?

In de decembereditie verscheen het artikel 'Superstorm in een glas water'. Een paar maanden later is de storm gaan liggen en is de schade omgevormd in een voordeel, tenminste als het akkoord door De Watergroep gerespecteerd wordt.

Het probleem? Zo'n dertig personeelsleden in de IT zouden een loonsverhoging krijgen van 25 procent en dit middenin een project van functieclassificatie. Dit project is echter reeds ver gevorderd. 95 procent heeft een functieweging gehad en nu rest ons nog het niet te onderschatten gevolg voor de loopbaan en het beloningsbeleid.

Dat de raad van bestuur van De Watergroep dan met een 'beslissing' kwam opdagen, die zonder rekening te houden met dit project, een select groepje een reuzegeschenk van 25 procent zou geven, was dan ook onbegrijpelijk en onaanvaardbaar met stakingsaanzegging (samen met het ACV) tot gevolg. De liberale vakbond, die hoogstwaarschijnlijk een lid heeft onder de dertig gegadigden, zou eens de reden kunnen zijn waarom zij deze opslag prima vonden.

Onder zware druk heeft de raad van be-

stuur dan de beslissing toegelicht:

"De raad van bestuur van De Watergroep heeft in de vergadering van vandaag, 27 januari 2017, beslist:

- De beslissing van 25 november 2016 m.b.t. de verloning van de IT-medewerkers op te schorten.*
- Deze beslissing alsnog en tot uiterlijk 1 juli 2017 niet ter finale goedkeuring voor te leggen aan de toezichtminister.*
- Een nieuw verloningsbeleid voor de gehele organisatie, gebaseerd op de recent afgewerkte functieclassificatie, met spoed uit te werken."*

Uiteraard was dit voor ons onvoldoende of op zijn minst onduidelijk. Andermaal bevestigde de raad van bestuur toch verder te gaan met de voorafname. In een nieuw onderhoud met de DG Hans Goossens vroegen we of de raad van bestuur de tekst wilde verduidelijken. Op maandag 6 februari kregen we de volgende verduidelijking:

"Zoals besproken, lichten wij graag de beslissing van de raad van bestuur verder toe. Met zijn beslissing van 27 januari

2017 heeft de raad van bestuur de volgende punten willen formaliseren:

- De beslissing van 25 november 2016 m.b.t. de verloning van de IT-medewerkers wordt opgeschort tot 1 juli 2017. Wij gaan ervan uit dat er tegen die datum een door beide partijen onderhandelde en aanvaarde oplossing komt voor het IT-dossier.*
- De raad wil een ondubbelzinnig signaal geven dat hij veel belang hecht aan het snel hernemen van het sociaal overleg, en in het bijzonder aan het uitbouwen van een nieuw loonbeleid, voor de gehele organisatie. Hij wenst positieve voortgang te zien in het overleg in het algemeen en in het beloningsdossier in het bijzonder.*
- Op basis van een evaluatie van het overleg, van het eventueel bereiken van onderlinge akkoorden en van de voortgang van het beloningsbeleid, wenst hij na 1 juli 2017 zijn positie ten aanzien van de verloning van IT-medewerkers desgevallend opnieuw te bekijken.*

Wij willen de volgende afspraken bevestigen:

- Er wordt op korte termijn een plan van*

aanpak en tijdspad afgesproken voor het globale verloningsdossier. De streefdatum voor finalisering van de interne behandeling van dit dossier wordt vastgesteld op eind december 2017.

- Als één van de eerste stappen van het uitwerken van het loonbeleid, zal een objectieve benchmarking voor alle functies plaatsvinden. Daar waar er objectieve kritische loonkloven zouden zijn, zal een onderhandelde en door de partijen aanvaarde systematiek uitgewerkt worden om eventueel uitzonderlijke loonkloven terug te brengen tot een overeengekomen niveau, anticiperend op de finalisering van het volledige dossier. In het bijzonder, maar niet uitsluitend, wordt gedacht aan het IT-dossier, waar na objectivering, benchmarking en des-

gevallende verantwoordingsnota van de kritieke situatie, een beslissing over de verloning, desgevallend afwijkend van de beslissing van de raad van bestuur, alsnog voorgelegd kan worden aan deze raad.

Wij vertrouwen erop dat met deze verduidelijkingen het overleg weer genormaliseerd kan worden en zien uw reactie hoopvol tegemoet."

Voor het gemeenschappelijk vakbondsfrent was de uitleg aanvaardbaar. Dit resulteerde tot het volgende antwoord:

"ACOD en ACV Openbare Diensten gaan akkoord om verder mee te werken aan het project functieclassificatie, inclusief het be-

loningsbeleid. We zullen gebruikmaken van alle stappen in de onderhandeling om tot een eerlijk en voor iedereen aanvaardbaar resultaat te komen.

Tevens zullen we ernaar streven om iedereen op hetzelfde moment in te laten stappen in een nieuw beloningsbeleid. Om ons vertrouwen te bevestigen, gaan we akkoord met de voorgelegde tekst en zijn verduidelijking."

We gaan dus weer moedig de strijd aan en zullen erover waken dat het beloningsbeleid correct wordt uitgevoerd, zodat er op zijn minst niemand op achteruit zal gaan. Niemand mag ongelukkig achterblijven.

Jan Van Wesemael

Pensioen van leerkrachten gemeenschapsinstellingen Een belangrijke slag thuisgehaald

Op vraag van ACOD werd er aan de Federale Pensioendienst (FDP) verduidelijking gevraagd voor het pensioen van leerkrachten van de gemeenschapsinstellingen voor bijzondere jeugdbijstand. Zo weten we dat deze recht hebben op een tantième van 1/50ste voor de berekening van hun dienstjaren, terwijl de doorsnee ambtenaar 1/60ste heeft en leerkrachten in het gewoon onderwijs 1/55ste hebben.

De jaren gewerkt in een gemeenschapsinstelling zullen dus zwaarder doorwegen in de bepaling van de loopbaanberekening voor een pensioen. Een mooi cadeau voor de betrokkenen, een cadeau dat er zonder ACOD nooit was gekomen.

Deze uitzonderingsmaatregel werd tot dusver nooit toegepast, waardoor alle leerkrachten van de gemeenschapsinstellingen tot op heden een foute berekening kregen van hun loopbaan in functie van het pensioen. Voor de betrokken leer-

krachten is dit bijzonder goed nieuws, ook al wordt het voordeel tegen 2021 weggevoerd door alweer een besparingsmaatregel van de regering.

ACOD heeft erop aangedrongen dat onmiddellijk met de FDP bekeken wordt hoe ook met terugwerkende kracht reeds gepensioneerde collega's hun rechten zullen verkrijgen.

Jan Van Wesemael

Oproep tot kandidaturen Gewestelijk secretaris ACOD Overheidsdiensten West-Vlaanderen

Op 1 maart 2017 loopt het mandaat van Geert Dermout af als gewestelijk secretaris van ACOD Overheidsdiensten. Dermout is vanaf dan de nieuwe stafmedewerker/adjunct-secretaris bij de sector Overheidsdiensten en dit ter vervanging van Tessa Van Buggenhout. Hierdoor komt het mandaat vrij van gewestelijk secretaris ACOD Overheidsdiensten West-Vlaanderen. Indien je Vlaams ambtenaar bent, lid bent van ACOD West-Vlaanderen, sector Overheidsdiensten en je voelt je geroepen om

de werking van je vakbond te versterken, kan je je per e-mail kandidaat stellen.

Op 24 april 2017 organiseert ACOD Overheidsdiensten West-Vlaanderen een buitengewoon congres. De volgende mandaten moeten tijdens dit congres worden toegekend:

- Een verificateur der rekeningen (Maarten Verhaghe, uittredend).
- Een gewestelijk secretaris (Geert Dermout, uittredend).

De kandidaturen moeten voldoen aan de voorwaarden uit het huishoudelijk reglement en moeten schriftelijk (post of e-mail) tegen ten laatste 20 april 2017 worden ingediend bij:

- ACOD Overheidsdiensten West-Vlaanderen, secretaris Geert Dermout, Sint-Amandsstraat 112 in 8800 Roeselare (geert.dermout@acod.be) of Rudy Delaere, Sint-Amandsstraat 112 in 8800 Roeselare (rudy.delaere@acod.be).

Functieclassificatie bij de Vlaamse overheid In de laatste rechte lijn?

De functieclassificatie en het daaraan gekoppelde loopbaanbeleid is een dossier dat al loopt sinds 1999. Verschillende Vlaamse regeringen toonden zich in meerdere of mindere mate bereid er werk van te maken, waarbij niet zelden het financiële plaatje een struikelblok bleek. Nu schijnt er een klein lichtje op het einde van de tunnel.

In de onderhandelingen over het sectoraal akkoord in 2005-2007 werden de krijtlijnen, principes en garanties vastgelegd voor de functieclassificatie. Als vakbond hebben we steeds gepleit voor meer duidelijkheid. We wilden vooral ook garanties afdwingen om mee aan tafel te zitten om het personeel te verdedigen bij deze belangrijke overgang van niveaus naar functiefamilies en functieklassen. Toen bleek dat er na een aantal jaren geen schot in de zaak kwam, is er na onderhandelingen in het sectoraal akkoord van 2012 opgenomen dat de entiteiten binnen een bepaalde periode moesten starten met de functieweging van het personeel. Alle betrokken personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid moeten tegen het einde van 2017 een geactualiseerde functiebeschrijving krijgen die toegewezen is aan de functieniveaumatrix. De personeelsplannen dienen vanaf 1 april 2018 ook uitgedrukt te worden in functiefamilies, functiefamilieniveaus en eventueel de niet-toewijsbare functies.

Bepaling van de functieprofielen

De ACOD gaf haar syndicale hoofdgevaardigden al een opleiding over functieclassificatie. Zo zijn ze voorbereid om mee de bespreking in de entiteitsoverlegcomités te voeren bij de invoering van de wetgeving en de toewijzing van de profielen. We raden aan om eerst en vooral als personeelslid na te kijken of de inhoud van het functieprofiel/beschrijving correct is en dus beantwoordt aan de werkelijke taken die je uitoefent.

Het is belangrijk om te verzekeren dat je als personeelslid het juiste profiel toegewezen krijgt. Lees de functiebeschrijving dus aandachtig. Stemt die niet overeen met de realiteit, dan kan je als personeelslid daar opmerkingen op geven en in beroep gaan tegen bepaalde beslissingen. Alle informatie over de functieclassificatie met de methode, wetgeving, functiefamilies, beroepsprocedure en de veel gestelde vragen kan je vinden via de volgende link: <https://overheid.vlaanderen.be/functieclassificatie>.

Begeleidingscommissie ligt stil

De begeleidingscommissie kwam voor het laatst enkele maanden geleden samen. Ze werkt in consensus tussen overheid en vakbonden. De oorspronkelijke Haymethode is intussen vervangen door een afgeleid product, namelijk een Vlaams model. Men is in zee gegaan met de firma Hudson, die moet helpen dit Vlaams mo-

del te verfijnen.

De overheid deed daarom enkele voorstellen om de functiematrix te wijzigen in die zin. Zolang deze begeleidingscommissie niet opnieuw wordt samengesteld, kunnen die echter niet worden doorgevoerd. Onze ACOD-experts in functieclassificatie, die dit dossier nauwgezet opvolgen en begeleiden, zullen deze voorstellen eerst analyseren.

Onduidelijke gevolgen voor verloning en loopbaan

Na het bepalen van de functieprofielen volgen de onderhandelingen over de verloning. Voorlopig kan daar nog niets over gezegd worden, want ook de vakbonden werden nog niet geraadpleegd. De onderhandelingen daarover zullen waarschijnlijk pas van start gaan na afloop van de functie-indeling. Voor het verloningsaspect blijft het trouwens koffiedik kijken, aangezien de Vlaamse regering al heeft laten weten geen extra geld te voorzien omdat de hele operatie budgetneutraal moet zijn. Hoe gaat men dat aanpakken in de nieuwe verloning en loopbanen? Als vakbond stellen we duidelijk dat, gelet op de wet op de loonbescherming, niemand minder mag gaan verdienen. We zullen als ACOD Overheidsdiensten waakzaam blijven en zullen dit verder strikt opvolgen om de belangen van het overheidspersoneel te verdedigen.

Chris Moortgat



Eisencahier 'Zorg' publieke sector Wat is mogelijk zonder budget?

Na de gemeenschappelijke eisenbundel van de federale zorgsector en de eisenbundel van de private social profit, volgde er ook een 'eisencahier publieke sector – via-sectoren'. Van de bevoegde ministers kregen we helaas alleen maar te horen dat er geen geld is. Kan de auto vertrekken zonder wat olie in de motor?

De belangrijkste eisen

- Er moet meer ingezet worden op statutaire tewerkstelling en contracten van onbepaalde duur.
- Alle werknemers, en in het bijzonder de deeltijdse werknemers, moeten voorzienbare uurroosters hebben, die voldoende op voorhand ter kennis worden gebracht.
- Onderbroken diensten moeten zoveel mogelijk worden beperkt.

- De invoering van een volwaardige dertiende maand.
- Vermindering van de werkdruk door bijkomend personeel.
- Kwaliteitsvolle zorg en werkbaar werk door een actueel en correct ingevuld personeelskader.
- Recht op een aaneensluitende vakantie van 21 dagen per vakantiejaar.
- Uitbreiding van het zorgkrediet en complementair onbetaald verlof als alternatief voor de geschrapte loonbaanonderbreking.
- Een functiegerelateerd vormingsrecht van 5 dagen per jaar met behoud van loon.
- Geen dienstencheques in zorg en welzijn.
- Geen privatisering en geen winstuitkering op basis van zorgverstrekking aan aandeelhouders.

- Voor de kinderopvang: harmonisering van het statuut buitenschoolse kinderopvang en een volwaardig werknemersstatuut voor onthaalouders.
- Voor de residentiële ouderenzorg en assistentiewoningen: de actualisering van de personeelsnorm op basis van de zorgzwaarte en een objectieve werklasmeting.

Voor meer informatie of voor het volledige eisencahier kan je terecht bij Frank Gabriels, stafmedewerker LRB op telefoonnummer 02 508 58 25 of via mail frank.gabriels@acod.be.

Recht op verlof Je rechten in verband met de jaarlijkse vakantie

Ken je je rechten omtrent de jaarlijkse vakantie? Wat, bijvoorbeeld, met de eventuele overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen wegens ziekte? Of wat met niet-opgenomen vakantiedagen bij uitdiensttreding?

Europese rechtspraak maakt duidelijk dat het recht op jaarlijkse vakantie met behoud van loon niet vervalt op het einde van een referentieperiode of van een vastgestelde overdrachtsperiode, wanneer de werknemer met ziekteverlof is geweest tijdens de gehele referentieperiode of een deel ervan en niet daadwerkelijk de mogelijkheid heeft gehad om van dit recht gebruik te maken.

Voor een goed begrip willen we nogmaals wijzen op artikel 7 van de Europese richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 onder de titel 'jaarlijkse vakantie':

1. De lidstaten treffen de nodige maatregelen opdat aan alle werknemers jaarlijks een vakantie met behoud van loon van ten minste vier weken wordt toegekend, over-

eenkomstig de in de nationale wetten en/of gebruiken geldende voorwaarden voor het recht op en de toekenning van een dergelijke vakantie.

2. De minimumperiode van de jaarlijkse vakantie met behoud van loon kan niet door een financiële vergoeding worden vervangen, behalve in geval van beëindiging van het dienstverband.

Waarom is dit belangrijk?

Overdracht van niet-opgenomen vakantiedagen wegens ziekte

Als een personeelslid zich in een situatie bevindt waarop de vakantierechten niet tijdens de overdrachtsperiode genoten konden worden, dan kan in toepassing van de Europese richtlijn vooralsnog het recht op deze vakantierechten geclaimd worden. Dit recht op overdracht is echter niet oneindig. Hiervoor moet dus een redelijke termijn vastgesteld worden. Deze redelijke termijn is afhankelijk van de situatie. Een overdrachtsperiode tot maximaal twee

jaar kan alleszins beschouwd worden als een redelijke termijn.

Niet-opgenomen vakantiedagen bij uitdiensttreding

Dezelfde redenering wordt gevolgd ten aanzien van bijvoorbeeld een vervroegde pensionering om medische redenen. De uiteindelijke oplossing ligt dan in het uitbetalen van een financiële vergoeding gelijk aan het normale loon voor de niet-opgenomen (al dan niet overgedragen) vakantiedagen. Of in het uitstellen van het pensioen ten belope van de niet-opgenomen vakantiedagen.

ACOD LRB zal deze problematiek zo vlug mogelijk aankaarten in het onderhandelingscomité C1. We willen immers rechtszekerheid bieden voor de personeelsleden van de lokale besturen.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Klungelen met onze instellingen Geknoei met de provincies

In haar regeerakkoord gaf de Vlaamse regering duidelijk aan de provincies te willen afslanken. Voortaan zouden ze enkel nog focussen op grondgebonden bevoegdheden. De persoonsgebonden bevoegdheden zouden ze verliezen. Sinds 13 december 2016 is dat voornemen ook in een decreet gegoten. Wat zijn de gevolgen voor het personeel?

De provincies kennen een lange historie die teruggaat tot de twaalfde eeuw. Doorheen de eeuwen kenden ze vele verschijningsvormen en invullingen om uiteindelijk in 1831 verankerd te worden in de Belgische Grondwet. De organisatie van de provincies kreeg gestalte in de Provinciewet van 30 april 1836 en was volledig gebaseerd op de Gemeentewet (30 maart 1836). Sindsdien was er steeds een discussie tussen de voorstanders van decentralisatie (meer bevoegdheden voor het provinciale niveau) en de aanhangers van deconcentratie-centralisatie (meer bevoegdheden voor het centrale bestuur). Een afschaffing van de provincies lag vaak op tafel, maar werd nooit echt concreet. De provincies hadden immers een duidelijke meerwaarde in de bestuurlijke inrichting van België én konden dat steeds aantonen. Om de discussie te beslechten, werd het lot van de provincies in 1965 in handen gelegd van de Commissie voor de Hervorming der Instellingen (de zogenaamde Rondetafelcommissie). Deze kwam tot het besluit dat de provinciale instellingen niet alleen behouden moesten blijven, maar dat hun bevoegdheden eveneens uitgebreid moesten worden. De autonomie van de provincies leek een feit. We kunnen dus vaststellen dat er steeds een algemene consensus over de meerwaarde van het provinciale niveau bestond. Gedurende ongeveer 150 jaar werden er geen fundamentele wijzigingen aan de provinciale organisatie aangebracht. Het voortbestaan van de provincies kwam pas onder druk te staan tijdens de gesprekken over de staatshervorming. De zesde fase van de staatshervorming (Vlinderakkoord 2011) bepaalt uiteindelijk dat de gewesten bevoegd zijn over het al dan niet behouden van het provinciaal

bestuursniveau. Precies deze zesde staatshervorming haalt het provinciaal belang voor een groot deel onderuit.

Provinciaal belang krimpt

Jammer genoeg werd nooit werk gemaakt van een duidelijke begripsomschrijving. Het begrip 'provinciaal belang' werd niet omschreven in de Grondwet of in de Provinciewet. Het Vlaams provinciedecreet doet wel een poging door de missie van het provinciale bestuursniveau te omschrijven als bovenlokale taakbehartiging, ondersteunende taken op verzoek van andere overheden en het nemen van initiatieven met het oog op gebiedsgerichte samenwerking tussen besturen. Dit provinciaal belang wordt grondig ingeperkt op basis van de zesde staatshervorming. Deze staatshervorming krijgt immers als gevolg dat de persoonsgebonden bevoegdheden, zoals gedefinieerd in de artikelen 4 en 5 van de Bijzondere Wet ter Hervorming van de Instellingen, niet meer uitgeoefend worden door de provincies vanaf 1 januari 2018. Meer bepaald gaat het over de culturele aangelegenheden (zoals jeugd, kunst, cultuur, sport) en de welzijnsmateries. De instellingen die zich bezighouden met deze materies, zullen worden overgedragen naar de Vlaamse overheid of naar een ander lokaal bestuur (lees: de gemeente).

Wat met het personeel?

De overdracht van provinciepersoneel naar een ander lokaal bestuur zal niet meteen voor onoverkomelijke problemen zorgen. Het gaat immers om een identiek statuut. Anders is het gesteld met de overdracht van provinciepersoneel naar de Vlaamse overheid. Hier willen we als ACOD-LRB mee waken over het behoud van de rechten, zoals beloofd bij aanvang en in artikel 3 van het decreet. De volgende garanties worden hierin opgenomen:

- Het behoud van de hoedanigheid.
- Het behoud van de graad of het verkrijgen van een gelijkwaardige graad.
- Het behoud van de administratieve en geldelijke anciënniteit.

- Het behoud van het salaris op de datum van de overdracht of het verkrijgen van een gelijkwaardige salarisschaal.
- Het behoud van de functionele loopbaan.
- Het behoud van de toelagen en vergoedingen waarop het personeelslid op de datum van de overdracht op reglementaire basis recht heeft, als de voorwaarden van toekenning blijven bestaan en als aan die voorwaarden blijft voldaan worden.

Knelpunten

Dit lijkt allemaal goed geregeld, maar al snel blijkt dat er over verschillende elementen onduidelijkheid bestaat. We denken alvast aan de volgende knelpunten:

- Er is nood aan een duidelijke concordantietabel, met een overgangsregeling en een toegankelijke loopbaanvergelijking.
- Voor contractuele personeelsleden zijn ook de doorloopschalen verschillend bij de Vlaamse overheid.
- Nergens wordt gesproken over de overheadkosten. Wat gebeurt er met het personeel van ondersteunende diensten zoals ICT, personeelsdienst, facilitaire diensten, ...? Zullen zij in evenredige mate worden verminderd, of worden hier ook overgangsregelingen voorzien?
- Opgepast als er niet snel duidelijkheid komt over de overdracht van de personeelsleden, want dan komen we onvermijdelijk terecht in het verhaal van de functieclassificatie.
- Het grootste struikelblok vormt ongetwijfeld de discussie over de pensioenen, zowel de eerste pensioenpijler (met een ander systeem in de provincie Vlaams-Brabant), als de tweede pensioenpijler (in de vijf provincies hanteert men drie verschillende systemen, en dan nog eens met verschillende percentages).

Besluit: statutariseringsoperatie

ACOD LRB is niet gelukkig met de inperking van de rol van de provincies tot de grondgebonden bevoegdheden. We vinden dat de provincie als intermediair niveau zeker ook een meerwaarde kan

Politie

Geen plaats voor racisme en discriminatie bij politiediensten

Met verbijstering vernam ACOD LRB dat er in de politiezone Mechelen-Willebroek een foto met xenofobe opmerkingen werd verspreid. De afbeelding betrof een personeelslid van die zone. Het incident werd ook uitgebreid besproken in de pers.

Samen met de andere vakbonden werd onmiddellijk een persbericht verspreid met een duidelijke veroordeling van deze feiten. ACOD schreef ook een open brief aan de voorzitter van het politiecollege en de korpschef van de politiezone Mechelen-Willebroek. Hieronder geven we deze brief weer.

Geachte korpschef, geachte burgemeester,

Als ACOD zijn we verontwaardigd over de racistische uitlatingen waarover gerapporteerd werd in het nieuws van 24 en 25 februari. Wij staan als vakbond voor gelijkwaardigheid en respect voor iedere politieambtenaar en iedere burger, en keuren elke vorm van discriminatie af. Wij beschouwen deze foto dan ook als onaanvaardbaar en het maken van dergelijke berichten, alsook het verspreiden ervan op welke manier ook, menonwaardig.

We betreuren dat een politieambtenaar een dergelijke boodschap, die zwaar indruist tegen de deontologische code van de politie, verstuurd heeft.

Ieder van ons moet beseffen dat deze boodschappen niet zonder gevolg blijven. Dat ze mensen kwetsen en tegen elkaar opzetten. Dat ze onze maatschappij ontwrichten en de samenleving schaden. Dat deze manier van communiceren de bruggen opblaast die gebouwd zijn en respectloos is tegenover iedereen die zich dag in dag uit inzet voor een betere en solidaire samenleving.

We zien dit als een persoonlijke aanval naar de commissaris in kwestie, maar ook als een aanval naar iedere 'gekleurde' burger of politieman en op de waarden die we als ACOD verdedigen. Deze boodschap ondermijnt de solidariteit en het respect voor de diversiteit. Ze zet mensen tegen elkaar op en is ook een aanval op de waarden van de politie.

Wij doen een oproep aan de dader(s) om zich bekend te maken en zijn verantwoordelijkheid te nemen. Om zich te verontschuldigen tegenover commissaris Beels, zijn collega's en de bevolking.

Wij zijn ervan overtuigd dat het om enkelingen gaat en dat de meerderheid van de politiemensen deze boodschap sterk veroordeelt. Wij steunen dan ook de korpsleiding en de burgemeester in hun reactie en hun aanpak van deze feiten. Wij vertrouwen erop dat het onderzoek grondig en degelijk gevoerd zal worden en dat er snel klaarheid zal komen over de motieven en de daders een gepaste sanctie zullen krijgen.

Wij roepen iedereen dan ook op om steeds zijn individuele verantwoordelijkheid te nemen en zich te verzetten tegen dergelijke haatboodschappen, want wij willen verder bouwen aan onze politie en onze maatschappij, samen en solidair.

Luc Breugelmans, vaste afgevaardigde ACOD LRB Politie



Onderwijsdecreet XXVII Doet het middenveld er nog toe voor deze minister?

Ieder jaar rond deze periode worden de onderhandelingen van een genummerd verzameldecreet afgerond. Dergelijke decreten bevatten bepalingen voor alle onderwijsniveaus. In principe zouden ze zich moeten beperken tot maatregelen die noodzakelijk zijn om het volgende school- of academiejaar ordentelijk te kunnen starten. Net op dat laatste punt loopt het echter behoorlijk mis.

In dit artikel beperken we ons tot onze algemene opmerkingen. Voor specifieke opmerkingen verwijzen we naar onze website, waar je de volledige tekst van het decreet en ons protocol kan terugvinden. ACOD Onderwijs gaat om twee redenen niet akkoord met het huidige ontwerp van decreet. Zoals al gezegd, strookt de inhoud niet met de doelstelling van een genummerd decreet. Bovendien zijn de onderhandelingen over verschillende artikelen nooit ten gronde gevoerd.

Algemene opmerkingen

Een genummerd decreet, ook wel verzameldecreet genoemd, wordt gebruikt om maatregelen door te voeren die noodzakelijk zijn voor een ordentelijke start van het school- of academiejaar. Meestal gaat het om technische ingrepen in de regelgeving. Fundamentele wijzigingen of maatregelen die een grondige discussie vergen, worden niet opgenomen in dit soort decreten. We stellen echter vast dat in Onderwijs-

decreet XXVII heel wat maatregelen ingeschreven staan die er niet thuishoren. De maatregelen voor het basisonderwijs zijn zeer ingrijpend en interfereren met het actieplan basisonderwijs dat in voorbereiding is. Het doet vragen rijzen over de ernst waarmee de minister dit actieplan zal onthalen! De meest in het oog springende maatregel is natuurlijk de wijziging van de rationalisatienormen voor het volwassenenonderwijs. Dat dit een fundamentele ingreep is, wordt geïllustreerd door het feit dat er voorafgaandelijk aan de beslissing van de Vlaamse regering een overleg werd gehouden. Uit de aanvangsdatum - 1 september 2019- blijkt dat er geen absolute urgentie kan ingeroepen worden. Wij hebben in ons protocol gevraagd dat de voorzitter van het Vlaams parlement ingrijpt: dit decreet moet opgesplitst worden in enerzijds een technisch decreet en anderzijds één of meer decreten die tot stand komen na een echte inhoudelijke discussie.

Echte onderhandelingen gezocht

Een tweede belangrijke kritiek is het gebrek aan echte onderhandelingen. Bij aanvang van de gesprekken werd aangegeven dat de opmerkingen van de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) niet hernomen moesten worden in de formele onderhandelingen. Dit betekende echter niet dat er antwoorden kwamen op de kritieken of suggesties van de Vlor. Integendeel, de overheid

heeft nauwelijks inhoudelijk geargumentteerd, het politiek bereikte compromis liet geen onderhandelingsruimte meer toe. Dit is niet het primaat van de politiek, dit is het dictaat van de politiek. Het doet fundamenteel onrecht aan het sociaal overlegmodel dat typisch is voor de onderwijssector. Onderhandelen houdt in dat er een uitwisseling is van argumenten. De overheid legt haar beargumenteerde voorstellen op de onderhandelingstafel, de sociale partners reageren daarop. Zij geven aan wat hun achterban ervan vindt en doen eventueel beargumenteerde tegenvoorstellen. Als er voor sommige voorstellen geen argumentatie komt van de overheid, is het zeer moeilijk om een discussie te voeren of echt te onderhandelen. Enerzijds de mond vol hebben over co-creatie en anderzijds op het einde van de rit geen rekening houden met inbreng van de sociale partners, kan je alleen maar hypocriet noemen.

Hopelijk heeft de Vlaamse regering het signaal begrepen, want geen enkele organisatie heeft een akkoord (zonder opmerkingen) gegeven bij dit decreet. Integendeel, een meerderheid heeft zelfs een volledig niet-akkoord gegeven. Dat is tamelijk ongezien bij een verzameldecreet.

raf.deweerd@acod.be



Het volwassenenonderwijs Geen volwassen behandeling

Het volwassenenonderwijs wordt momenteel helemaal niet volwassen behandeld door de regering, zoveel is duidelijk uit het wel heel bizarre Spoeddecreet Volwassenenonderwijs.

Het Spoeddecreet Volwassenenonderwijs heeft een aardverschuiving veroorzaakt. Het hoger beroepsonderwijs (HBO5) en de specifieke lerarenopleiding (SLO) zijn overgeheveld naar het hoger onderwijs. De werkingsgebieden – de gebieden waarbinnen ieder centrum voor volwassenenonderwijs zijn lesbevoegdheid mag uitoefenen én het personeel kan inzetten – zijn afgeschaft. Bovendien gelden er nieuwe programmatieregels. Nu grijpt ook Onderwijsdecreet XXVII in op het secundair volwassenenonderwijs door nieuwe rationalisatienormen vast te leggen.

Dat dit tweede luik op een draffie via een genummerd onderwijsdecreet wordt geregeld, is voor ACOD Onderwijs onaanvaardbaar. De nieuwe rationalisatienormen zijn immers ingrijpend voor het studie aanbod in het volwassenenonderwijs. Bovendien is van hoogdringendheid al helemaal geen sprake, want de normen gaan pas in op 1 september 2019. ACOD Onderwijs hekelde reeds van bij het begin de fragmentarische aanpak en het gebrek aan visie.

Nieuwe rationalisatienormen

De rationalisatienormen bepalen de minimale grootte van een centrum en worden uitgedrukt in lesurencursist (LUC) (*). Van vandaag bestaan er drie normen: 120.000 LUC voor alle centra met de hoofdvestigingsplaats in Vlaanderen, 60.000 LUC voor de centra in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en 720.000 LUC voor centra die niet toegetreden zijn tot een consortium. Deze laatste norm werd nooit toegepast, omdat alle centra tot een consor-

tium behoren. In de praktijk werden dus maar twee normen gehanteerd.

Wat tijdens de onderhandelingen van ODXVII gebeurde, is echter ongezien in de Vlaamse onderwijsgeschiedenis: een regelrechte koehandel met cijfers. Onder het mom van vereenvoudiging van regelgeving en transparantie worden door de overheid nu vijf rationalisatienormen voorzien, elk met specifieke regels om een oplossing te bieden aan specifieke situaties: 200.000 LUC, 360.000 LUC, 525.000 LUC, 700.000 LUC en 850.000 LUC.

Overzichtstabel:

Huidige Rationalisatienorm	
CVO Vlaanderen	120.000 LUC
CVO Hoofdvestigingsplaats Brussel	60.000 LUC
Nieuwe Rationalisatienorm	
CVO Vlaanderen (300 of minder inwoners/km ²)	360.000 LUC
CVO Vlaanderen (meer dan 300 inwoners/km ²)	700.000 LUC
CVO Hoofdvestigingsplaats Brussels Hoofdstedelijk Gewest, faciliteitengemeenten en mijngemeenten in Limburg	525.000 LUC
CVO 1 studiegebied	200.000 LUC
CVO 2 studiegebieden (waarvan 1 uniek)	200.000 LUC
CVO met uitsluitend HBO en/of SLO	tijdelijk 120.000 LUC
Nieuw op te richten CVO	850.000 LUC

De overzichtstabel maakt duidelijk dat de centra veel groter moeten zijn dan vandaag. In een gebied waar de bevolkingsdichtheid kleiner is dan 300 inwoners/km², moeten ze driemaal groter zijn, in dichter bevolkte gebieden zelfs bijna zesmaal. Daarnaast vond men in de geschiedenis van ons land argumenten om voor vijf voormalige mijngemeenten in Limburg dezelfde normen te hanteren als voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de faciliteitengemeenten. Anders zou het officieel secundair volwassenenonderwijs in Limburg gewoon van de kaart geveegd worden.

Zoals steeds wordt een aantal uitzonderingen voorzien op maat van bepaalde kleine centra. De argumenten van de overheid om tot schaalvergroting over te gaan – onder andere dat grotere centra een kwaliteitsvollere werking garanderen – zijn dan plots van geen belang meer.

Niet akkoord

Het valt niet uit te leggen dat in een dichtbevolkt gebied (zie tabel) een centrum met één studiegebied voldoende heeft aan 200.000 LUC en een centrum met twee studiegebieden en 500.000 LUC zelfs niet aan de norm beantwoordt. En helemaal niet te verklaren is dat een centrum met twee studiegebieden waarvan één uniek op 1 januari 2017 in Vlaanderen slechts 200.000 LUC moet hebben, terwijl een centrum dat zich pas op 1 januari 2018 in dezelfde situatie bevindt, aan de norm van 700.000 LUC moet voldoen. Het hoeft dan ook maar weinig betoog dat ACOD Onderwijs een protocol van niet-akkoord heeft getekend. Het wordt dringend tijd dat deze onderwijsminister het secundair volwassenenonderwijs op een volwassen manier behandelt, want later dit schooljaar worden ook nog de nieuwe financiering en de personeelsgevolgen besproken. De overheid mag dan wel een engagement naar het personeel toegeschreven hebben, tot op heden is en blijft dat een lege doos.

(*) Het resultaat van de vermenigvuldiging van het aantal lestijden van een module met het aantal financierbare of subsidieerbare cursisten.

jeanluc.barbery@acod.be

Interview met Ronny Cobbaut "Ons onderwijs is complex en moeilijk te sturen"

Ronny Cobbaut is de voorzitter van de Commissie Levenslang en Levensbreed Leren. We interviewen hem over zijn syndicaal parcours.

Hoe belandt een muzikant in het onderwijs?

Ronny Cobbaut: "In september 1975, toen ik nog studeerde aan het Koninklijk Conservatorium Antwerpen, kreeg ik de vraag of ik in Mechelen les wou geven in het buitengewoon onderwijs. Ik kwam uit een groot gezin en kon die centjes goed gebruiken om mijn studies en instrument te bekostigen. Ik ben dus begonnen met zeven uur per week les te geven. Zo kon ik verder studeren en terwijl wat ervaring opdoen. Terwijl ik les gaf aan het KA Mechelen en KTA Heist-op-den-Berg, beoefende ik mijn grootste passie: musiceren bij diverse orkesten en ensembles. In die tijd hadden artiesten geen of een slecht statuut, maar het onderwijs gaf ons een bepaalde zekerheid. Begin jaren '90 ben ik meer beginnen lesgeven aan tal van academies. En sinds 1988 geef ik les aan het Conservatorium voor Muziek, Woord en Dans in Mechelen."

Vanwaar je syndicaal engagement?

Ronny Cobbaut: "Ik was de oudste zoon van negen. Mijn vader, die uit de Rupelstreek afkomstig was, leerde ons wat solidariteit, rechtvaardigheid en gezond kritisch denken betekenden. Tijdens mijn tienerjaren werd ik monitor bij 'De Toekomst' en speelde als jonge muzikant bij de socialistische harmonie 'De Werker'. Op die manier kwam ik met veel ABVV-gezinde mensen in contact."

Nu ben je afgevaardigde en voorzitter van onze Commissie Levenslang en Levensbreed Leren. Hoe heb je die stap gezet?

Ronny Cobbaut: "In onze school was er geen syndicaal afgevaardigde meer en er waren toch wel enkele situaties scheef-



gegroeid. Daarom heb ik die taak op mij genomen. In 2012 kreeg ik de vraag of ik voorzitter van de Commissie Levenslang en Levensbreed Leren wilde worden. Omdat ik ondertussen toch al wat ervaring had opgedaan, zowel in het buitengewoon onderwijs als in het secundair, het hoger en het kunstonderwijs in binnen- en buitenland, wou ik graag meewerken en stelde mijn kandidatuur."

De Commissie Levenslang en Levensbreed Leren telt leden uit de basiseducatie, de centra voor volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs. Is die heterogeniteit een voor- of een nadeel?

Ronny Cobbaut: "Zowel praktisch als inhoudelijk is het een uitdaging. Iedereen wil graag de problemen van zijn niveau bespreken. Anderzijds is het boeiend en leerrijk te horen dat ons onderwijs complex en moeilijk te sturen is. Meestal baseert de wetgever zich op het leerplichtonderwijs en worden de basiseducatie, het volwassenenonderwijs en het deeltijds kunstonderwijs met hun typische noden als 'minderheden' beschouwd. Nochtans hebben zij een enorme invloed op de ontwikkeling en integratie van velen."

Toekomstplan basisonderwijs: een doel is een droom met een deadline

Wat kan het personeel verwachten?

In de conceptnota van het secundair onderwijs staan ook ingrijpende maatregelen voor het basisonderwijs. Dit doet afbreuk aan de eigenheid van dit onderwijsniveau. Het basisonderwijs bereidt niet louter voor op het secundair onderwijs, het werkt in alle autonomie aan de totale ontwikkeling van de persoonlijkheid van het kind. Dat betekent dat er ook voor dit onderwijsniveau nood is aan een langetermijnvisie.

Vlaams minister van Onderwijs Hilde Crevits heeft de Vlaamse Onderwijsraad (Vlor) opgedragen input te geven voor een toekomstgericht en legislatuur-overschrijdend actieplan voor het basisonderwijs. Dit plan moest de prioriteiten voor het basisonderwijs bepalen vanuit de tien krachtlijnen van het basisonderwijs. De invalshoek was drieduidig: de leerling, het schoolteam en de schoolorganisatie.

Het advies is opgebouwd uit drie delen:

1. Wat zijn de voornaamste doelstellingen voor een actieplan tot 2025?
2. Welke handvatten zijn nu al aanwezig en moeten zeker geconsolideerd worden?
3. Welke maatregelen zijn nodig om de doelstellingen te realiseren?

Je vindt het volledige advies op www.acodonderwijs.be (zie snelkoppeling links). In dit artikel gaan we dieper in op de maatregelen die volgens ACOD Onderwijs belangrijk zijn voor de arbeidsomstandigheden van het personeel.

Meer ondersteuning voor inclusiever basisonderwijs

Concreet: wij vragen een adequaat plan en de bijhorende middelen voor een duurzame ondersteuning die voelbaar is tot op de klasvloer. Een uitgebreider team van personeelsleden uit de verschillende personeelscategorieën (paramedisch, sociaal, ...) kan er samen met de leerkrachten voor zorgen dat met elk kind gewerkt kan worden, ontwikkelingsgericht en volgens zijn of haar noden. In het kader van inclusiever onderwijs is er ook nood aan structurele ruimte binnen de opdracht van de leerkracht om in overleg te

kunnen gaan met collega's en ouders.

Meer uren kinderverzorging

Wij vragen een uitbreiding van de uren kinderverzorging in het kleuteronderwijs, maar in het kader van het M-decreet is er ook nood aan kinderverzorging in het lager onderwijs. Met meer uren kinderverzorging kan elk kind de gepaste verzorging en geborgenheid krijgen én kan de leerkracht zich toespitsen op zijn kerntaak, namelijk lesgeven.

Structureel meer tijd voor overleg en professionele groei

Wij vragen minder kindgebonden uren, zodat er binnen de opdracht van de leraar structureel meer tijd en ruimte wordt voorzien om in overleg te gaan met collega's en te leren van elkaar. Deze tijd is er nu niet, waardoor personeelsleden dit overleg moeten doen in hun vrije tijd.

Als de Vlaamse regering meent wat ze in elke conceptnota schrijft – inzetten op professionalisering – dan moet ze hiervoor voldoende tijd, ruimte en middelen voorzien.

Kleinere klasgroepen

Leraren willen geëngageerd bezig zijn met de groep leerlingen voor wie zij de verantwoordelijkheid dragen. Door de groeps-grootte hebben veel leerkrachten nu de indruk dat zij niet slagen in het geven van de optimale leer- en ontwikkelingskansen aan alle leerlingen. Deze druk zorgt er mee voor dat personeelsleden afhaken en in een burn-out terechtkomen.

Voldoende werkingsmiddelen

De overheid moet voldoende werkingsmiddelen voorzien om het basisonderwijs echt kosteloos te maken en elk kind – ongeacht de thuissituatie – voldoende kansen te bieden. Door een tekort aan werkingsmiddelen organiseren basisscholen jaarlijks heel wat activiteiten om zelf voor meer financiële middelen te zorgen. Dit zorgt voor een ver-

hoogde werkdruk bij het personeel. Bovendien creëert het verschillen tussen scholen, omdat de samenstelling van de leerlingenpopulatie bepaalt in hoeverre de schoolkas dan wordt gespijsd. Voor ACOD Onderwijs moeten deze praktijken stoppen.

Betaalbare en kwaliteitsvolle opvang (middag, voor en na school)

Opvang voor en na school én tijdens de middagpauze is geen decretale opdracht vanuit het onderwijsbeleid, maar de samenleving verwacht dat scholen deze taken op zich nemen. Hiervoor moeten structurele oplossingen komen in samenwerking met het beleidsdomein Welzijn. Het is voor ons onaanvaardbaar dat momenteel middelen die bestemd zijn voor onderwijs, worden ingezet voor de buitenschoolse opvang. Kwaliteitsvolle opvang is een recht voor elk kind en moet bijgevolg toegankelijk en betaalbaar zijn voor iedereen.

Versterken van samenwerking met CLB

CLB's en scholen moeten over voldoende middelen beschikken om een goede samenwerking tussen leerlingen, ouders, school en CLB te bevorderen. Het is wenselijk dat er meer CLB-medewerkers aanwezig zijn op de werkvloer.

Extra stimuli om gevolgen van armoede op schooldeelname aan te pakken

ACOD Onderwijs wil dat de Vlaamse regering volop inzet op maatregelen om de negatieve effecten van armoede op de schooldeelname en de schoolloopbaan van kinderen te verminderen. ACOD Onderwijs heeft constructief meegewerkt in de werkgroep Toekomstplan Basisonderwijs in de Vlor. Wij verwachten van minister Crevits dat zij het advies van deze werkgroep ernstig neemt en ook rekening houdt met de verzuchtingen van het personeel in het basisonderwijs.

nancy.libert@acod.be

'Verlof tijdelijk andere opdracht' Let op voor je salaris en pensioen

Je vaste benoeming geldt voor een bepaald ambt (maatschappelijk werker, orthopedagoog, onderwijzer, ...) en – als je leraar bent – voor bepaalde vakken. Bovendien ben je toegewezen ('geaffectueerd') aan een bepaalde school. Wat doe je dan als men je een betrekking aanbiedt in een ambt of vakken waarvoor je niet vastbenoemd bent? Of in een andere school?

Heel eenvoudig: je neemt een 'verlof tijdelijk andere opdracht' (VTAO). Je behoudt je benoeming en affectatie en je wordt als tijdelijke aangesteld in dat andere ambt, in die andere vakken of in die andere school. Toch moet je een paar dingen weten voor je dit verlof neemt, want een VTAO kan nadelig zijn voor je salaris én voor je pensioen.

Gevolgen voor je salaris

Je krijgt het salaris dat verbonden is aan de vakken of het ambt waarin je als tijdelijke wordt aangesteld. Gewoonlijk is dat voordelig, omdat mensen meestal naar een beter bezoldigd ambt overstappen. Een leraar in een middenschool die een VTAO neemt om zijn directeur te vervangen, gaat van salarisschaal 301 naar salarisschaal 464 en zal zijn salaris zien stijgen. Een leermeester LO uit een basisschool die met een VTAO het ambt van opvoeder opneemt in een atheneum, gaat van salarisschaal 148 naar salarisschaal 158 en zal een financieel verlies lijden.

Gevolgen voor je pensioen

Voor het pensioen biedt het VTAO nooit voordelen, hoogstens af en toe nadelen. Stel dat de leraar uit ons eerste voorbeeld tot zijn pensioen de directeur vervangt en dus nooit in dat ambt benoemd wordt. Voor zijn salaris is dit interessant, want hij betaalt geen sociale bijdragen op het verschil tussen het salaris van leraar en dat van directeur. Hij verdient dus iets meer dan een vastbenoemde directeur. Wanneer hij met pensioen gaat, kijkt de pensioendienst echter naar het ambt waarin hij benoemd is en krijgt hij het pensioen van leraar.

Aan de situatie die we in het tweede voorbeeld beschreven hebben – de leermeester LO uit de basisschool wordt opvoeder – zijn op financieel vlak alleen maar nadelen verbonden. Het personeelslid zal in zijn tijdelijke opdracht bezoldigd worden als opvoeder en dus een financieel verlies lijden. Maar het is mogelijk dat ook zijn pensioen lager zal zijn. Dit vraagt enige uitleg.

Voor de berekening van het pensioen trekt men van het gemiddelde salaris van het ambt van benoeming van de laatste tien jaren vóór de pensionering. In principe betekent dit dat onze leermeester LO een pensioen zal krijgen op basis van salariscode 148. Helaas kijkt de pensioendienst sinds dit jaar in situaties als deze naar de salariscode van het ambt dat men werkelijk uitgeoefend heeft. Als onze leermeester LO de laatste tien jaar voor zijn pensioen bijvoorbeeld zes jaar aangesteld was als leermeester LO en vervolgens vier jaar als opvoeder, dan wordt zijn gemiddelde salaris berekend op grond van die zes jaar in salariscode 148 (4130,54 euro x 60 procent) en vier jaar in de minder gunstige salariscode 158 (4003,34 euro x 40 procent). De pensioendienst zal spontaan onderzoeken of het pensioen van onze leermeester LO niet op een voordeligere wijze berekend kan worden. In dit geval kijkt

men naar het gemiddelde salaris van de tien jaren vóór de TAO (4130,54 euro x 100 procent). In ruil voor deze tegemoetkoming moet onze leermeester LO een stukje anciënniteit afstaan. Men neemt het verschil in procenten tussen het gemiddelde salaris van de laatste tien jaar en het gemiddelde salaris van de gunstigere periode en vermenigvuldigt dat met de diensten gepresteerd in de minder gunstige salarisschaal. Voor onze leermeester is die verhouding 4054,22 gedeeld door 4130,54 ofwel 1,8 procent. Hij verliest dan 4 jaar x 1,8 procent of ongeveer 1 maand. De pensioendienst zal spontaan de gunstigste berekeningswijze nemen.

Een gewaarschuwd leerkracht ...

We willen beklemtonen dat een VTAO naar een opdracht met een lagere bezoldiging nadelige gevolgen kan hebben voor het pensioen. Dit vloeit voort uit de nieuwe werkwijze die de pensioendienst – ondanks protesten – vanaf dit jaar toepast. Je houdt hier dus best rekening mee als je een VTAO neemt.

Als je wil weten wat dit concreet voor jou betekent, neem dan contact op met ons secretariaat in jouw regio of provincie (zie www.acodonderwijs.be).

raf.deweerd@acod.be





SOCIAL DUMPING

SMart Sociale dumping verpakt als sociale innovatie

Leren leven louter in functie van onzeker werk. Vrijwel continu ter beschikking staan voor minder geld en met minder inspraak of rechten. Dat heet 'sociale innovatie' in beleidstaal. 'Sociale dumping' is het resultaat op de werkvloer. Een voorhoede van deze liberale innovatie is Smart, een digitaal platform dat zich graag vereenzelvigd met de deeleconomie en veel energie steekt in progressieve camouflage.

'Deliveroo was de onderneming van 2016', kopten de kranten rond de jaarwisseling. Toch vernieuwend, flexibel en ecologisch, nietwaar, zo'n fietskoerierdienst? Het lukte Deliveroo om marktleider te worden dankzij sociale dumping. Het businessmodel? Studenten die zich

met hun eigen fiets en gsm zonder noemenswaardige verzekering de pleuris mochten trappen voor een paar stuivers. Ze leveren binnen het half uur een maaltijd aan huis, kostprijs 2,50 euro per levering. Wie de timing niet haalt, kan inkomsten verliezen. Goed voor de conditie, dat wel. Opzegvergoeding bij ontslag? Niemand thuis.

De foute flex van SMart

Het was mogelijk dankzij SMart, een schijnwerkgever die via een boekhoudkundige website als tussenpersoon optreedt. De vzw functioneert als een soort uitzendkantoor, zonder dat arbeidscontracten opgesteld hoeven te worden. Dat remt de flexibiliteit en de creativiteit inzake belas-

tingontduiking.

Je kan er bijvoorbeeld als kunstenaar een opdracht aan jezelf geven door een erfenis of de verkoop van een schilderij in te brengen en je vervolgens te laten uitbetalen in werkdagen. Handig, zo'n juridische ficties, voor wie het kunstenaarsstatuut (artikel 1 bis) wil en gepresteerde dagen moet bewijzen om van een voordelige regeling in de werkloosheid te kunnen genieten. Toen de wantoestanden met fietskoeriers de spuigaten uitliepen, greep SMart in en vroeg Deliveroo om de sociaaleconomische situatie van de koeriers te verbeteren. Met als gevolg dat zij – officieel dus uitbestede werknemers, wat illegaal is – in de waan leven dat SMart hun belangen behartigt. Een beetje zoals een vakbond. De wereld op zijn kop: zonder SMart was

Deliveroo verplicht om met een uitzendkantoor of contractuelen te werken, waardoor sociale dumping veel moeilijker is. Of toch sneller op te sporen.

Slimme liberale innovatie

SMart (afkorting voor 'Société Mutuelle pour artistes') is een conglomeraat van organisaties die het kunstenaarsstatuut aangreep om als bemiddelaar op te treden in de artistieke sector voor het reguleren van opdrachten van wat 'autonome werknemers' heet, die in principe verschillende activiteiten voor meerdere opdrachtgevers uitvoeren met kortlopende contracten. Ze bieden de sociale bescherming van werknemers aan in de tussenperiodes tegen een vergoeding van minimaal 6,50 procent, zonder al te veel administratieve rompslomp.

Deze werking heeft SMart maximaal uitgebuit. Bijvoorbeeld door mensen binnen te sluizen in het 'kunstenaarsstatuut' voor wie het niet voorzien is. Met als gevolg dat jong N-VA de kunstenaars kan viseren als sociale fraudeurs, hoewel het intussen om werknemers van allerlei slag gaat. En waardoor de RVA moest ingrijpen, de hele procedure onder vuur nam, met een veel complexere, zelfs slopende werking tot gevolg.

Het is ook moeilijk om een syndicale werking uit te bouwen in het belang van de 'werknemers' van Smart, omdat het geen echte producerende organisatie is. De medewerkers kennen elkaar nauwelijks en zien hun activiteiten soms ook niet als volwaardig werk maar als bijverdienste.

'De SM van Smart'

Vandaag telt SMart 75.000 leden (die gemiddeld slechts 26 dagen per jaar presteren) en is actief in acht Europese landen. Naast de 120 vaste medewerkers gaat het om 2400 voltijdse equivalenten en 125 miljoen euro omzet. De heilige vermenigvuldiging der jobs? Breek vaste banen open en verdubbel het aantal dumpingjobs.

Het probleem is bovendien dat SMart zich op deze wetgeving ent er flink op verdient, en de duizenden betrokkenen zelf in alle 'vrijheid' boekhoudkundige constructies laat maken. Als ze vervolgd worden door de sociale inspectie, is dat voor eigen rekening.

'De SM van Smart', zoals sommige kunstenaars het noemen. Heel wat leveranciers weigeren intussen samen te werken met de zogenaamde werknemers van Smart vanwege wanbetalingen. Bestelwagen huren? Het btw-nummer staat bij sommige verhuurcentra op de zwarte lijst.

Creatief met fraude

De schijnwerknemers zijn zich soms niet bewust van de problemen die ze voor zichzelf creëren. Ze kiezen voor Smart eerder dan een sociaal bureau (SBK) of interim omdat het flexibiliteit biedt (antidateren is mogelijk maar op eigen risico, je kan cao's negeren en dergelijke meer) en omdat je netto op korte termijn meer uit een opdracht kan halen.

Weliswaar mits creatief boekhouden en een asociale instelling: zonder herverdelingsolidariteit is onze welvaartsstaat onmogelijk. Minder sociale bijdragen en meer fiscale cadeaus? Dat betekent ook minder geld voor subsidies voor zorg, onderwijs, cultuur, ... Het zijn communicerende vaten.

Voorbeelden van de slimmigheden van Smart? Bij een opdracht breng je slechts drie werkuren in tegen een minimumloon, maar je trekt de vervoerskosten van pakweg Ukkel naar Brussel op tot 300 euro. Zo haal je op korte termijn het meeste binnen omdat je sociale bijdrages ontloopt.

Maar op lange termijn heb je als werknemer geen sociale rechten opgebouwd en fop je dus jezelf. Wie te weinig bijdragen betaalde binnen één werkjaar, kan ook een boete krijgen van de inspectie. 'Je project is in goede handen', luidt de baseline van Smart nochtans.

Nog eentje? Stort je inkomsten voor auteursrechten in het systeem van Smart en schrijf een bestelbon aan jezelf uit. Via een tijdelijk contract zet je dat bedrag om in loon. Na je belastingaangifte volgt dan wel de verrassing dat de controlediensten eventuele uitkeringen met terugwerkende kracht terugvorderen, omdat je tijdens je werkloosheid in principe wel inkomsten uit rechten hebt ontvangen.

Dubbel gefopt dus: je betaalt belastingen op je rechten (als roerende inkomsten) en op je neploon. Bovendien verlies je jouw uitkering en komen er boetes bovenop. Juridisch is het trouwens onbegrijpelijk dat Smart de bevoegdheid heeft om au-

teursrechten te innen. Wetteloosheid die niet wordt vervolgd, kan weliswaar blijven duren. In Nederland en het Verenigd Koninkrijk heeft justitie na een procedureslag door de vakbonden al wel strenge uitspraken gedaan die dergelijke constructies met schijnzelfstandigen illegaal verklaren.

De impact van een breekijzer als Smart op de publieke diensten mag duidelijk zijn: vanwege deze goedkope werkrachten moeten ze onder de prijs werken, tegen elkaar op, met een hellend vlak naar beneden als gevolg. Stress, onzekerheid en (gezondheids)risico's: dat heet investeren in zelfontplooiing. 'De enige zekerheid is de onzekerheid en daar moeten we mee leren omgaan', is het motto. Het is een postmoderne versie van 'Arbeit macht frei'.

Vernieuw door het oude te herwaarderen

Wat wel moet gebeuren? Wij vragen werkgevers om bij korte opdrachten met interims te werken, zodat er een arbeidscontract is dat een minimale bescherming biedt. Nog beter: als werknemer rechtstreeks een contract afsluiten bij de werkgever.

Vakbonden vragen via hun personeelsafvaardiging in organisaties en in het sectoroverleg ook om simpelweg niet met Smart te werken en het zeker niet als een slim argument te gebruiken tegen het evidente verzoek om overuren te vergoeden, anciënniteit te respecteren, eindejaarspremie alsook betaald verlof niet te vergeten en om in overleg tijdig een uurrooster op te stellen.

Een cultuurminister kan, zonder dat het centen kost, ook mee ijveren voor een uitbreiding van het kunstenaarsstatuut met de voorwaarde dat er bij opdrachten steeds een arbeidscontract moet gelden, zodat dit statuut naast de garantie van sociale zekerheid ook onder het arbeidsrecht valt. Dat verplicht Smart ertoe cao's te respecteren. Eenvoudig toch, zonder al die retoriek met McDeeleconomie en vermeende autonomie?

Robrecht Vanderbeeken (ACOD Cultuur) en Ine Hermans (LBC)

Dit artikel is een samengevatte versie van een uitgebreide driedelige reeks die eerder verscheen op www.dewereldmorgen.be.

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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

West-Vlaanderen

Afdeling Harelbeke-Waregem Algemene ledenvergadering senioren

Op donderdag 20 april 2017 organiseren de senioren van de afdeling Harelbeke-Waregem hun jaarlijkse ledenvergadering met koffietafel. We starten om 14.30 uur in het feestzaaltje van Café Duc de Brabant, Gentstraat 1 in 8530 Harelbeke. Inschrijven voor de koffietafel tegen voorafgaande betaling van 5 euro per persoon kan tot maandag 17 april 2017 bij Maurice Top (056/71.16.30 – top.maurice@skynet.be) of Patrick Vervaeke (056/71.93.71 – patrick.vervaeke@skynet.be).

Sensibiliseringsavond leden en militanten

Op vrijdag 7 april om 19.30 uur organiseert afdeling Kortrijk van ACOD West-Vlaanderen een informatie- en sensibiliseringsavond (in het Textielhuis in de Rijselsestraat 19, Kortrijk). Chris Reniers en Guido Rasschaert spreken er over de besparingen van deze rechtse regering op de openbare diensten en de gevolgen daarvan. Alle militanten en leden zijn welkom.

Oost-Vlaanderen

Senioren Overheidsdiensten bezoeken Diksmuide en de Dodengang

Op vrijdag 21 april 2017 organiseren de senioren Overheidsdiensten een daguitstap naar Diksmuide en de Dodengang. Om 11 uur (ingang station Diksmuide) start de rondleiding met gids door de historische binnenstad, gevolgd door het middagmaal in restaurant Polderbloem op de Grote Markt.

Na de middag rijden we met de Belbus naar Kaaskerke voor het bezoek met gids aan de Dodengang (neem je Lijnkaart voor de bus mee). De Dodengang is het enige bewaarde

Belgische loopgravenstelsel uit de Eerste Wereldoorlog. In 2014 is het bijhorende interpretatiecentrum volledig vernieuwd. Aan de hand van vijftien interactieve applicaties, levensgrote foto's, films en meer dan honderd originele objecten ontdek je hier het verhaal van de beruchte Dodengang. Naast het Belgische loopgravenstelsel, is sinds vorig jaar ook een Duitse bunker in het parcours opgenomen die toelaat beide zijden van het oorlogsverhaal te vertellen. Praktisch: treinen vertrekken om 9.55 uur in Gent Sint-Pieters, om 9.11 uur in Ronse (overstap in De Pinte) en om 9.31 uur in Oudenaarde (overstap in De Pinte). Neem plaats in het tweede rijtuig van de trein, alstublieft. Met eigen wagen: 10.45 uur aan station Diksmuide. Het treinbiljet regelt ieder voor zich.

Wie graag deze daguitstap meemaakt, kan inschrijven mits betaling van 7 euro (bijdrage voor gidsen en inkom Dodengang) op rekening BE39 0003 2515 5619 (BPOTBEB1) 'Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent' p.a. Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage dient te worden gestort vóór 2 april 2017 en geldt als definitieve inschrijving. Inschrijving en informatie kunnen bij Eddy Loterman, 0477/34.55.82 of Eddy_Loterman@skynet.be.

Infonamiddag euthanasie en negatieve wilsbeschikking

Op donderdag 4 mei om 14 uur organiseert ACOD Onderwijs Gepensioneerden met medewerking van Seniorenwerking Overheidsdiensten een infonamiddag rond het thema 'euthanasie en negatieve wilsbeschikking'. Sterven doen we allemaal. Waardig sterven is jammer genoeg nog niet voor iedereen weggelegd. Om na te gaan wat we omtrent onze wensen vooraf te kennen kunnen geven en in een document vastleggen. Om te weten wat wettelijk kan en wat niet. Om te weten wat afdwingbaar is en wat niet.

Om te weten wat binnen een bepaald ziekenhuis of WZC omtrent het levenseinde kan en niet kan. Vanuit concrete situaties zullen twee vrijwilligers van de vzw Vonkel, een inloophuis in Gent, info verstrekken, uw vragen bespreken en de documenten toelichten.

Locatie: ACOD-gebouw, eerste verdieping, Bagattenstraat 158, 9000 Gent. Alle ACOD-leden zijn welkom, deelname is gratis. Inschrijven bij Marlene Vanhecke (0474/312630- marlene.vanhecke@telenet.be) of bij Marc Van de Velde (0479/315830 – heldervelde@skynet.be).

Afdeling Wetteren Gourmetavond

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

Afdeling Waasland Ouderenzorg of zorgbedrijf?

Op woensdag 26 april 2017 om 19.30 uur organiseert de afdeling Waasland een gespreksavond met vakbondsmensen, mutualisten en politiek verantwoordelijken over ouderenzorg. Er zullen ook getuigenissen zijn van gebruikers, familieleden en personeelsleden.

Locatie: zaal Familia, Truweelstraat in Sint-Niklaas. Iedereen welkom, maar geef vooraf een seintje aan patrickderudder@hotmail.com.