

TRIBUNE

**TEGEN DE WETGEVING IN
DE VLAAMSE REGERING ZET
LOKALE DIENSTVERLENING
IN DE UITVERKOOP**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	19
vlaamse overheidsdiensten	21
lokale en regionale besturen	26
onderwijs	34
cultuur	39
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy
Van Den Berge, Gino Hoppe, Annuska
Keersebilck, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

wedstrijd

Fnac-bon

Winnaars

Raymond Majersdorf (Schoten), Etienne Van Parys (Flobecq), David Detry (Reet), Jürgen Addiers (Mortsel) en Philippe Vallaey (Kuurne) wisten de antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een Mediamarkt-bon.

Nieuwe prijs: Fnac-bon

Nieuwe vragen

- Een vrij bekende Vlaamse minister wordt in deze editie vergeleken met een niet nader genoemde onnavolgbare charmezanger-handtassenverkoper (met excuses aan de charmezanger die als marktkramer geboren werd). Over welke minister gaat het?

- Waarvoor staat de afkorting RTTM?

- Waarvoor staat de afkorting VBH?

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.**

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



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

Als je het mij vraagt

"Het ambtenarenpensioen betekent niet het failliet van onze pensioenen"

Ook in 2022 zal het coronavirus nog een belangrijke rol blijven spelen in ons leven. Welke lessen kunnen we trekken uit de ervaringen van de voorbije twee jaar?

Chris Reniers: "Het is duidelijk dat de openbare diensten permanent in de bres blijven staan, dat het personeel van de openbare sector een groot aandeel had in het blijven functioneren van ons land en dat een sterke sociale zekerheid en goede openbare diensten in deze tijden onontbeerlijk zijn.

Het is wel opvallend hoe corona de gemeederen nog altijd zo beroert en hoe iedereen daarin graag vertrekt vanuit het eigen grote gelijk. Het is gemakkelijk om het coronabeleid te becommentariëren en te bekritisieren. Sommigen gaan zelfs zover de geschiedenis te herschrijven.

We mogen echter niet vergeten dat een dergelijke pandemie onuitgegeven is voor onze generatie. Uiteraard zullen dan discutabele beslissingen genomen worden. Niemand heeft immers de wijsheid in pacht. Een grondige analyse van het gevoerde coronabeleid kan dus helpen om ons beter voor te bereiden op de volgende winter. Die analyse moet dan wel gestoeld zijn op wetenschappelijke argumenten."

Komt de wetenschap te vaak in de verdrukking in het politieke debat en tijdens straatprotesten?

Chris Reniers: "Je kan uiteraard weinig doen tegen zelfverklaarde experts en fantasten, maar in een dergelijk ernstige gezondheidscrisis kan je toch moeilijk ingaan tegen objectieve cijfers en de daaraan gekoppelde wetenschappelijke expertise? Anders stel je je op het niveau van creationisten in het ontkennen van de evolutietheorie van Darwin en alle nog betere wetenschappelijke inzichten. Wat opvalt bij die stemmen, is niet enkel hun krakkemikige wetenschappelijke argumenten, maar ook het grote wantrouwen tegen elke vorm van autoriteit en overheid. Dat is bijzonder gevaarlijk, want voor je het weet, glijd je af richting taferelen als de bestorming van het Capitool. Dat kan onze democratische samenleving niet toestaan.

Dit betekent niet dat we alle beslissingen kritiekloos of ongenueanceerd moeten aanvaarden. Die moeten door een breed parlementair en maatschappelijk debat gedragen worden, op basis van eerlijke, correcte en wetenschappelijk onderbouwde argumenten."

Wordt de coronapandemie door sommigen ook misbruikt om een eigen agenda door te drukken?

Chris Reniers: "Ik kan geen begrip opbrengen voor de houding van de werkgeversorganisaties VBO en Voka, die de pandemie nu aangrijpen om verregaande sociaal-economische maatregelen door te voeren ten nadele van de werknemers. Dit is niet het moment om sociale akkoorden die zeer evenwichtig in elkaar zitten onder druk te zetten op basis van argumenten die absoluut niet acuut, actueel of nodig zijn. De werknemers van de openbare diensten en de privé die al twee jaar het beste van zichzelf geven, verdienen het niet om getroffen te worden door ingrepen die raken aan hun welzijn en inkomen. Nu hebben we juist nood aan sereniteit en samenwerking om tot globale oplossingen te komen voor werknemers en bedrijven. Trouwens, de overheid heeft de voorbije twee jaar veel fondsen en subsidies vrijgemaakt om bedrijven tegen weinig of geen voorwaarden te ondersteunen. Zou het niet beter zijn dat geld te beschouwen als overbruggingskredieten, die later onder bepaalde voorwaarden moeten terugvloeien naar de maatschappij, om gebruikt te worden waar de noden het hoogst zijn?"

In 2022 zal wellicht ook de pensioendiscussie weer opflakkeren. Wat zijn je verwachtingen en wensen?

Chris Reniers: "Het wordt tijd dat men werk maakt van een goed pensioen voor iedereen op het einde van de loopbaan. Er ligt dus heel wat werk op de plank: de zware beroepen, de lengte van de loopbaan, de pensioenleeftijd, de verschillende pensioenstelsels... De ene politieke partij na de andere lanceert haar voorstellen hierover. Voor de ACOD is het belangrijk dat ons



Chris Reniers - voorzitter

pensioen logisch en goed onderbouwd in elkaar zit, met voldoende financiering en rekening houdend met de verschillende pensioenstelsels – openbaar, privaat en zelfstandigen.

De ACOD zal het statutair pensioen blijven verdedigen. Dat dat men stopt het ambtenarenpensioen te viseren als het failliet van onze pensioenen. We kijken daarom ook kritisch naar de financiering van de andere stelsels. We zien immers dat sommigen veel meer uit de pensioenpot ontvangen dan ze erin steken en dat het verschil wordt bijgepast uit collectieve middelen. Op die manier wordt geld onttrokken aan de openbare diensten en draait uiteindelijk iedere burger op voor de rekening."

De cover van deze editie verwijst naar de problemen die de Vlaamse regering veroorzaakt bij de lokale besturen. Wat is er daar aan de hand?

Chris Reniers: "De Vlaamse regering maakt er een zootje van met haar privatiseringsdrang. Vanaf pagina 26 legt sector LRB uit hoe de Vlaamse regering haar eigen wetgeving met de voeten treedt. Dat zijn nog maar enkele voorbeelden. Ook de houding van ministers Diependaele van de N-VA en Somers van de Open VLD inzake huisvesting is onaanvaardbaar."

Index

Het inflatiespook: om te schrikken?

De automatische indexatie is al jarenlang de enige garantie op stabiliteit in de koopkracht van de huishoudens. Die stabiliteit zullen we de volgende jaren, zeker in de nasleep van de pandemie, broodnodig hebben. De inflatie is hoog: tussen november 2020 en 2021 stegen de prijzen met 5,64 procent. Vooral de energieprijzen zijn daarvan de oorzaak. Er is een brede consensus dat midden volgend jaar deze inflatieopstoot zal gaan liggen.

Uiteraard barst de discussie over de automatische indexering weer volop los. Dat is cynisch. Vijf op tien Belgische CEO's kregen in 2020 een bonus gestort die hoger dan of gelijk was aan de bonus van 2019. U weet wel: 2020 was een economisch horrorjaar. In het voorjaar werden meer dan een miljoen Belgen tijdelijk werkloos thuis gezet. Belgische werknemers krijgen dit en volgend jaar slechts een schamele loonsverhoging toegekend: 0,4 procent boven de automatische indexaties. De beurzen stegen ondertussen met 50 procent. Sinds de financiële crisis hebben Belgische werknemers geen reële koopkracht bijgekregen, in tegenstelling tot hun collega's in de buurlanden.

De inflatie is hoog, maar er is momenteel geen reden om als kippen zonder kop rond te lopen. Jarenlang was de inflatie erg laag en ook nu komen we qua richtcijfer voor de jaarinflatie slechts iets boven 2 procent uit, het richtcijfer van de Europese Centrale Bank. Bovendien wordt een prijsschok in België niet vertaald in een onmiddellijke algemene loonstijging over de gehele economie. Daarvoor zorgt ons 'intelligent ontworpen systeem van automatische indexatie' voor (dixit oud-eurocommissaris Olli Rehn). Aan de ene kant wordt de basis voor automatische indexatie gevormd door een afgevlakte gezondheidsindex, waardoor pieken worden afgevlakt. Deze index bedraagt momenteel 1,72 procent op jaarbasis.

Aan de andere kant zijn er tientallen verschillende sectorale indexatiecao's. Deze cao's bepalen de frequentie en het moment van indexatie in al deze sectoren. Doordat deze verschillen, wordt de indexatie breed uitgesmeerd over de tijd. Dat alles zorgt ervoor dat loonstijgingen niet boven deze van onze buurlanden liggen.



Alsof de vakbonden daar geen inflatieverwachtingen in hun recente looneisen meerekenen. In de Nederlandse metaalsector komt er de komende twee jaar 5,3 procent loon bij, met een inflatieverwachting rond 4 procent. In de Duitse bouw gaan de lonen met meer dan 6 procent naar boven, met een inflatie van 4,5 procent. Looneisen en resultaten liggen in deze buurlanden steeds boven de inflatiecijfers. Dat hebben we al jaren niet meer gezien in België.

Dus ja, een inflatieopstoot zorgt voor een tijdelijk hogere, maar breed uitgesmeerde, loonindexatie. Stabiliteit in koopkracht zullen we de komende jaren nodig hebben. Het is niet het ogenblik om dit systeem in vraag te stellen of ballonnetjes over een hervorming op te laten. De sectoren die nu een hogere loonaanpassing kennen, hebben jaren kunnen meesurfen op een lage inflatie en lage indexatie. Als goede bestuurders hebben zij die financiële ademruimte allicht gebruikt om reserves aan te leggen en hun bedrijfsmodel te optimaliseren, waarom zou men nu dan moeten opschrikken van een inflatiespook?

Bron: Echo ABVV

Loonnormwet

Teken de petitie voor meer loon

ABVV, ACLVB en ACV lanceren een petitie om de loonnormwet te laten aanpassen. Ons doel is het verzamelen van 25.000 handtekeningen zodat het parlement verplicht wordt het debat over de loonnormwet te openen. Zet het onder druk en teken de petitie!

Het leven wordt te duur

Huisvesting, verwarming, voeding, brandstof... de prijzen swingen de pan uit en het leven wordt steeds duurder. Almaar meer mensen komen in de problemen en kunnen hun rekeningen niet meer betalen.

Dat komt grotendeels doordat de lonen onvoldoende stijgen in vergelijking met de facturen en de algemene levensduurte. De grote boosdoener? De loonnormwet van 1996 die bepaalt dat de lonen maar nauwelijks mogen stijgen en dus aan de basis ligt van veel miserie. Zelfs in bedrijven die veel winst maken, verhindert de wet ons om te onderhandelen over degelijke loonsverhogingen.

De vakbonden willen de politieke wereld wakker schudden en eisen een aanpassing van de loonnormwet in het voordeel van de werknemers. Daarom lanceren we in gemeenschappelijk vakbondsfront deze burgerpetitie.

Inhoud van de petitie

- Wij vragen een parlementair initiatief dat het recht op vrije, solidaire onderhandelingen over arbeidsduur en brutolonen herstelt, op alle niveaus (interprofessioneel, sectoraal, in bedrijven).
- Wij vragen de terugkeer naar een vrij onderhandelde indicatieve marge, in plaats van een wettelijke dwangbuis.
- Wij vragen het behoud van de automatische indexering van lonen en uitkeringen en van de baremieke verhogingen.

Hoe tekenen?

Met de petitie willen we dat het parlement zich buigt over de aanpassing van een bestaande wet. Dit is een officiële procedure die via een pagina van de overheid verloopt. Daarom moet je inloggen

met ItsMe of via je eID als je de petitie wil tekenen.

Op een paar minuutjes tijd kan jij de aanpassing van de loonnormwet op de politieke agenda zetten.

1. Ga naar de pagina van de petitie: <https://bit.ly/petitie-loonnormwet>.
2. Druk op de knop 'meld u aan om de petitie te ondertekenen'.
3. Log in via CSAM met bijvoorbeeld je eID of 'itsme'.

Download de flyer of de affiche (<https://www.abvv.be/teken-de-petitie-voor-meer-loon>) en hang ze op waar je werkt of aan je raam!

Voor **meer loon,**
want **alles is te duur!**



Zet de politiek onder druk,
teken de petitie tegen de loonwet.



ABVV



Sociaal-economische barometer 2021

Waarom meer samenleving goed is voor ons

Na bijna twee jaar coronacrisis maken we de stand van zaken op in de sociaal-economische barometer 2021. Wie zijn de mensen die onze samenleving recht houden? Wie valt door de mazen van het net? Welke kansen moeten we grijpen om sterker uit deze crisis te komen?

Gezondheidszorg, sociale zekerheid en sociaal overleg: de buffers voor de coronacrisis

De economie herstelt sneller dan verwacht en zat eind 2021 reeds boven het pre-coronaniveau. Dit heeft allereerst te maken met onze gezondheidszorg. We krijgen hier waar voor ons (belasting)geld: we geven minder uit per persoon dan in onze buurlanden, maar leveren een hogere kwaliteit. De boodschap is hier duidelijk: investeren, niet besparen. Vervolgens heeft onze sociale zekerheid de economie mee draaiende gehouden dankzij het systeem van tijdelijke werkloosheid. Zonder dit systeem zou de schade veel groter geweest zijn. Ten derde zorgde het sociaal overleg mee voor de goede uitvoering van de coronamaatregelen. Zo verspreidden de sociale partners samen een generieke gids 'Veilig terug aan het werk' en begeleidde ze de invoering van het telewerk.

De coronacrisis legt kwetsbare plekken bloot

Niet iedereen blijkt echter gelijk te zijn voor het virus. Er bestaat nog altijd een gezondheidskloof tussen arm en rijk, die zelfs de levensverwachting mee bepaalt. De armste huishoudens kennen een relatief groter inkomensverlies. Zij werken vaker met flexibele en tijdelijke contracten, die als eerste sneuvelen bij het begin van de crisis.

Meer en meer mensen vallen ook door de mazen van het net van de sociale zekerheid. In 2020 gingen er steeds meer mensen per maand naar de voedselbanken en steeg het aantal aanvragen voor leefloon, vooral door vrouwen. De crisis heeft de genderkloof in België op schrijnende wijze duidelijk gemaakt, met een torenhoge toename van huiselijk geweld op vrouwen die veel vaker hun werk opgeven om voor



de kinderen te zorgen. In het hart van deze crisis zijn veel van de 'helden' in realiteit 'heldinnen'.

Het aantal (fysiek of psychisch) langdurig zieken in België bleef stijgen tot bijna een half miljoen. Ook hier treft de crisis vrouwen harder en hebben ze meer depressies en burn-outs. Zeer veel Vlamingen hebben nog altijd geen werkbaar en wendbaar werk; voor een op twee van hen is de werkstress (acuut) problematisch.

De dramatische overgang naar telewerk en afstandsonderwijs legde ook de- vaak vergeten- digitale kloof bloot: meer dan de helft van de laagste inkomens heeft nauwelijks digitale vaardigheden, in schril contrast met de hoge inkomens. Een snel digitaliserende maatschappij mag niet aan deze ongelijkheid voorbijgaan.

Lessen uit de coronacrisis: de weg vooruit

De weg vooruit ligt duidelijk in de herwaardering van onze lonen. Deze evolveren niet mee met de welvaartsstijging en lopen sinds de (herziening van) de loonnormwet achter op de productiviteit. Ondertussen gaan productiviteitswinsten meer en meer naar bedrijven en aandeelhouders en wordt de koopkracht van de gezinnen aangetast.

We moeten dan ook onze sociale zekerheid versterken en de lekken dichten. We lopen jaarlijks miljarden mis, vooral omwille van alternatieve loonvoordelen die geen bijdrage aan de sociale zekerheid leveren.

Ook onze overheidsinvesteringen moeten omhoog. De rentelasten zijn sinds de jaren 1950 nog nooit zo laag geweest en er is ruimte om te investeren in een rechtvaardige transitie. Om te beginnen moeten we de energiearmoede aanpakken. Een miljoen gezinnen maakt gebruik van de sociale tarieven. De laagste inkomens geven relatief gezien ook veel meer van hun budget uit aan energie.

Ten slotte moeten we de groeiende ongelijkheid aanpakken in België. De 10 procent rijkste gezinnen in België hebben bijna de helft van alle vermogen in bezit, terwijl de armste 10 procent schulden heeft.

De pandemie heeft onze blik op scherp gesteld: angst, populisme en besparingen verzwakken onze fundamenteën. We moeten ons sociaal-economisch model daarentegen sterker maken. Laat ons investeren in meer samenleving. Daar ligt onze sterkte.

Bron: www.abvv.be

Files zijn terug

Ideaal moment om duurzame mobiliteit op de agenda te zetten

In september waren er opnieuw meer files dan voor corona: slecht voor ons humeur, het evenwicht werk-privé en het klimaat. Tijd dus om duurzame mobiliteit op de agenda te zetten in uw organisatie.

Corona deed de dagelijkse files uit het straatbeeld verdwijnen. Goed voor de luchtkwaliteit, maar ook voor de vrije tijd van veel werknemers. Dit was helaas van korte duur. Sinds september zijn de files opnieuw langer dan pre-corona. Daarom is dit een ideaal moment om duurzame mobiliteit op de agenda van het sociaal overleg te zetten.

Klimaat

De komende tien jaar zijn van cruciaal belang om de klimaatdoelen van Parijs (2015) te halen. Het wegtransport (inclusief personenvervoer) vertegenwoordigt 22,3 procent van de totale Belgische

broeikasgasuitstoot, die blijft stijgen. Onze mobiliteit zal dus sowieso duurzamer moeten, maar wie nu al inzet op duurzaam woon-werkverkeer, vermijdt voor alle collega's onaangename verrassingen in de toekomst.

Federale mobiliteitsenquête

Bedrijven met meer dan 100 werknemers zijn verplicht driejaarlijks een bevraging in te dienen over het woon-werkverkeer. Zij moesten in november 2021 de resultaten voorleggen aan de ondernemingsraad voor advies. Dat geeft syndicalisten al een goed beeld van de huidige toestand. Een ideale basis dus voor een grondige discussie over het mobiliteitsbeleid.

Vergroening bedrijfswagens

De federale regering kondigde maatregelen aan voor groenere bedrijfswagens. De

bijbehorende wetsvoorstellen liggen nog niet helemaal vast. Wel is al duidelijk dat het voor werkgevers vanaf 2023 een stuk minder aantrekkelijk wordt om wagens met een verbrandingsmotor (benzine, diesel) ter beschikking te stellen. Vanaf 2026 zijn enkel nog wagens die geen CO2 uitstoten fiscaal aftrekbaar. Hierdoor zal het thema van de bedrijfswagen in heel wat bedrijven op de agenda komen.

Ondersteuning

Vragen? Wil je concreet aan de slag rond mobiliteit in jouw organisatie, maar wil je graag ondersteuning? Contacteer dan zeker het milieuteam van het Vlaams ABVV via milieu@vlaamsabvv.be. Deel ook zeker uw syndicale ervaringen met mobiliteit, die kunnen we gebruiken om andere militanten te helpen en te inspireren.

Bron: De Nieuwe Werker

Concrete voorstellen

Fietsvergoeding

De fietsvergoeding is een belangrijke stimulans om meer werknemers op de fiets te krijgen. Is er in uw bedrijf nog geen fietsvergoeding of ligt ze onder het maximumbedrag van 0,24 euro dat fiscaal vrijgesteld is? Ga hier dan zeker mee aan de slag.

Allen op de (bedrijfs)fiets?

De aankoop van een dure elektrische fiets is niet voor iedereen even gemakkelijk. Fietsleaseplannen kunnen interessant zijn, maar er zitten ook addertjes onder het gras. Zorg ervoor dat de collega's weten hoeveel ze echt (bruto) betalen voor hun fiets en dat er een goede regeling is voor mensen die het bedrijf verlaten, uitvallen wegens ziekte of tijdelijk werkloos worden. Investerings in fietsen zijn fiscaal interessant voor de werkgever (100 procent aftrekbaar) en hij krijgt er gezondere

en minder gestresseerde werknemers voor in de plaats. Groepsaankopen kunnen ook interessant zijn.

Collectief bedrijfsvervoer

De werkgever kan zelf collectief vervoer organiseren en voor eventuele ontbreken-de schakels zelf in oplossingen voorzien (bv. een BlueBike abonnement). Collectief vervoer kan ook een oplossing bieden voor werknemers die hun werkdag eindigen en starten op momenten waarop weinig openbaar vervoer beschikbaar is.

Deel eens een dienstwagen

Sommige werknemers zijn verplicht met de auto naar het werk te komen, omdat ze tijdens hun werkdag klanten bezoeken. Voor deze werknemers kan het een oplossing zijn dat er een pool van dienstwagens ter beschikking is op de normale werkplek.

Laadpunten

Om elektrische mobiliteit te promoten, moet het aantal beschikbare laadpunten sterk toenemen. Het ter beschikking stellen van laadpunten op het bedrijfsterrein voor elektrische wagens en fietsen is dus zeker interessant. Belangrijk aandachtspunt: zorg ervoor dat die laadpunten iedereen ten goede komen en niet enkel de directeur met zijn Tesla.

Neem het openbaar vervoer

Natuurlijk kan niet iedereen te voet of met de fiets naar het werk – de groenste mobiliteitsoplossingen – maar de bus, de tram en de trein zijn een perfect alternatief wanneer je grotere afstanden moet overbruggen. Informeer zeker bij de werkgever over de tegemoetkomingen en terugbetalingen die er bestaan voor een openbaar vervoersabonnement.



Vraag je syndicale premie 2021 aan op de juiste manier

Zoals ieder jaar moet je het aanvraagformulier voor de uitbetaling van de vakbondspremie invullen en opsturen.

Wat moet je doen?

Wie statutair of contractueel werkt voor een openbare dienst, ontvangt in het eerste kwartaal van 2022 het formulier syndicale premie 2021.

Controleer in het deel A 'vak bestemd voor de afgiftedienst' of de gegevens juist zijn. Eventuele onvolledigheden 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 secretariaat van het intersectoraal gewest (adressen onderaan dit artikel) of geef het af aan de ACOD-militant op je dienst. Doe dit zeker vóór 1 juli 2022! Hoe sneller het formulier in ons bezit is, hoe sneller de premie 2021 wordt uitbetaald.

De syndicale premie 2021 wordt uitbetaald vóór 30 september 2022 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.

Formulier vakbondspremie niet ontvangen of verloren?

Je kan van de personeelsdienst, waarvan je afhangt, geen duplicaat meer krijgen, zelfs niet wanneer je formulier is zoekgeraakt, je het nooit ontvangen hebt of het structurele vergissingen inhoudt. Als je je in dergelijke situatie bevindt en indien je wel degelijk recht hebt op je vakbondspremie, neem dan via mail of telefoon contact op met je ACOD-gewest, je afgevaardigde of je ACOD-sector of loop binnen bij een ACOD-kantoor om ons op de hoogte te brengen van het probleem;

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

Opgelet: enkel aanvragen vervangingsformulieren 2021! Door de wettelijke bepalingen i.v.m. de uitbetaling Vakbondspremies worden vervangingsformulieren 2020 niet langer aanvaard door de Commissie Vakbondspremies.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
antwerpen@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

Lokaal "Achtrenhuis"
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

Emile Jacqmainlaan 20
1000 Brussel
brussel@acod.be
02/226.13.11



foto: Marc Ryckaert

Perspectief 2022

Het jaar van de waarheid voor de Belgische spoorwegen?

Elke organisatie wordt geconfronteerd met de beperkingen die een pandemie oplegt. Ook vakbonden ontsnappen hier niet aan. Fysieke bijeenkomsten zijn moeilijk te organiseren gezien we rekening moeten houden met de geldende richtlijnen en niet steeds kunnen beschikken over gepaste accommodatie. We willen bovendien geen extra risico's nemen. In dit nummer lees je niettemin een verslag van een nationale werkgroep van Treinbesturing die alsnog kon doorgaan.

Ondertussen worden we opnieuw onderworpen aan videovergaderingen. De emotionele camera is ons voorlopig nog niet beu gezien, wij de camera wel. Informatieve vergaderingen via de cameraleens zijn doenbaar, onderhandelingen voeren via dezelfde weg daarentegen zijn minder evident. Lichaamstaal is niet voor niets een belangrijk onderdeel in elke vorm van communicatie. Toch zijn er lichtpunten. Telewerk is- waar mogelijk- een vaste waarde geworden. Ook bij de spoorwegen. Zoals bij alles zijn er voor- en nadelen, maar het is duidelijk dat telewerk een blijver zal zijn in de toekomstige werkomgeving.

In het nieuwe jaar komen alvast belangrijke dossiers op de onderhandelingsstafel. Als eerste stevige schotel krijgen we de

door de sociale inspectie opgelegde wijzigingen aan ARPS 541 om te beantwoorden aan de wettelijke bepalingen. Een ander hoofdrecht is het dossier van de structurele personeelstekorten in de operationele diensten: treinpersoneel, stationspersoneel, veiligheidspersoneel, seinhuispersoneel, infrastructuurpersoneel... De aanwervingen mogen dan wel opgestart zijn, daarmee zijn de problemen niet onmiddellijk opgelost. De nieuwe krachten moeten immers opgeleid worden, ervaringsoverdracht moet in de praktijk gebracht worden. De heersende pandemie is ook hier een belangrijke factor en bepaalt mee de timing en omstandigheden waarin dit alles moet gebeuren. ACOD Spoor volgt de aanwervingen en opleidingen op de voet op.

Ook de onderhandelingen over de openbare dienstencontracten worden dit jaar gefinaliseerd. De federale regering heeft – na syndicale en politieke druk- beslist de openbare dienst op het spoor voor de komende tien jaar toe te kennen aan de NMBS. Europa legt wel bepaalde voorwaarden op met betrekking tot de kwaliteit van de dienstverlening. De vraag is dan ook wat er van de NMBS als infrastructuurgebruiker verwacht wordt en welke middelen hiervoor worden vrijgemaakt. Dit geldt ook voor Infrabel als

infrastructuurbeheerder. Het onderhoud en behoud van de infrastructuur vraagt immers ook centen en mensen.

Na afsluiting van deze overeenkomsten moeten de ondernemingsplannen worden opgesteld en goedgekeurd. Een belangrijke wissel tijdens de gehele treinreis van onderhandelingen waarin wij als vakbond zullen waken over de belangen van het spoorwegpersoneel. Ondernemingsplannen gaan steeds gepaard met wijzigingen en nieuwe doelstellingen. Het personeelsvolume moet hierop berekend zijn. Niet alleen in functie van het aantal mensen, maar ook voor de beheersbaarheid inzake welzijn en werkdruk.

De volgende maanden zullen zonder twijfel syndicaal intens zijn, op alle fronten: sociaal overleg, pandemie, politieke besluitvorming... Het is aan ons allemaal om de trein veilig en comfortabel op het juiste spoor te krijgen- en te houden- en erop toe te zien dat hij de juiste wissel neemt naar een voorspoedige toekomst voor het gehele spoorwegpersoneel.

Ludo Sempels

Treinbesturing

Verslag van de nationale werkgroep

Op 30 november 2021 organiseerde ACOD Spoor-CGSP Cheminots een nationale werkgroep gewijd aan de Treinbesturing. Daarop konden alle grieven aan bod komen, die we dan kunnen meenemen naar de paritaire subcommissie, om er zo oplossingen voor te vinden. We overlopen de belangrijkste van de vele problemen die zich voordoen.

1. Nieuwe organisatie: analyse

In het District Zuid-West zullen de team-leaders vanaf januari 2022 blijkaar niet meer verantwoordelijk zijn voor bestuurders van een en dezelfde reeks, maar voor bestuurders die verdeeld zijn over verschillende reeksen. Het argument van de manager driver is de polyvalentie. Na toetsing zal die manier van organiseren niet worden ingevoerd in het district Zuid-Oost.

2. Verwerkingstijd van de E-Drive in de prestatietijd

- De verwerkingstijd van de E-Drive moet in aanmerking worden genomen in bericht 44.
- De duurtijden die zijn opgenomen in bericht 44 worden niet vaak genoeg gerespecteerd (vb. in de overgrote meer-

derheid van de gevallen wordt de aflossingstijd niet gerespecteerd).

- De boomstructuur van de E-Drive is extreem slecht ontworpen, waardoor de verwerkingstijd langer is.
- De tijden van het begin en het einde van de dienst moeten worden aangepast. We stellen namelijk vast dat het begin van de dienst bij de begeleiders 20 minuten in beslag neemt.
- Er worden problemen vastgesteld met synchronisatie, 3G en wifi. Het aangeboden toestel is verouderd en bijgevolg niet voldoende krachtig. Om goed werk te kunnen leveren, is degelijk materiaal nodig.
- Bij het synchroniseren van de tablet en de smartphone duiken verschillende bugs op.
- Er zijn grote problemen met het klas-sement dat wordt getoond in APS bij verlofaanvragen. Het ontbreekt hier aan transparantie en de situatie die wordt getoond in APS stemt niet overeen met de realiteit. Bovendien, wanneer het verlof wordt geweigerd, heeft de bestuurder geen toegang meer tot zijn klas-sement.
- Het is niet mogelijk een specifiek type verlof aan te vragen op de E-Drive (vb. sociale promotie, VA, syndicaal verlof ...). Je moet telkens de planner opbellen om

dat te verduidelijken.

- Op de tablet kun je niet gemakkelijk de toestand van CX/RX/KD/VV verifiëren.
- We constateren een probleem wat bij de geïnformateerde TC286. Wanneer bestuurders elkaar aflossen en er zich een informaticabug voordoet, wat zeer vaak gebeurt, heeft de aflossende bestuurder tijdens de rit geen informatie over de gewijzigde samenstelling van de trein.
- We zien ook dat APS in de lijst met toe te kennen verlofdagen geen rekening houdt met deeltijdse dagen.
- Volgens ons is de bestuurder door de digitalisering (E-DRIVE) veel te veel bezig met het scherm van zijn tablet in de plaats van met zijn werk. Gezien de verschillende genoteerde problemen, vroeg ACOD Spoor een werkgroep op te richten waarin ook technici aanwezig zijn, zodat zij verslag kunnen uitbrengen over de vastgestelde problemen. Dit gebeurde op de nationale paritaire subcommissie van 1 december 2021.

3. Concept Eco-Driver en welzijn op het werk:

- Instructeurs in sommige depots laten de CA van de personeelsleden variëren in functie van hun manier van rijden. (vb.



sneller of trager rijden dan de opgelegde snelheid). Na verificatie blijkt dat op sommige baanvakken de opgelegde snelheid hoger ligt dan de toegelaten snelheid, waardoor de bestuurder kan worden misleid (Noord-Zuid-verbinding).

- Bij de uitwerking van het dossier Herwaardering moesten opleidingen over Eco-Driving worden ingevoerd. Tot vandaag is dit nog niet gebeurd. De ACOD zal tussenkomen op de Nationale Raad van de Opleidingen (NRO).
- Ondanks de plannen uit het dossier Herwaardering, werd nog geen enkele maatregel voor de eindeloopbaan ingevoerd.
- Sommige depots gebruiken de nota Philips, met name de vermindering van het interval tussen twee prestaties tot acht uur. Wij zijn van mening dat die nota volledig indruist tegen ARPS 541 en de regelgeving die een minimaal interval van elf uur oplegt.

4. Werklast en overuren

- De werklast in de diensten is te hoog.
- Er is geen enkele pauze vastgelegd in de prestaties. Het gebeurt vaak dat treinen en operationele activiteiten elkaar opvolgen, waardoor het personeel geen tijd heeft om te eten.
- Diensten van ongeveer zes uur bestaan nauwelijks nog, waardoor een efficiënte verlaging van het uurgemiddelde van de reeksen niet mogelijk is.
- Gezien de opeenstapeling van overuren en CX/RX, spreekt het voor zich dat het aantal VTE waarin wordt voorzien onvoldoende is.
- De berekening van het kader houdt geen rekening met het soms zeer hoge aantal diensten buiten reeks, BNX, speciale treinen, extra treinen...
- Er zijn steeds meer bestuurders in reserve tijdens de vakantieperiodes (RCV), waardoor geen maximaal aantal verlofdagen kan worden toegekend.
- De werktijd van deeltijdse personeelsleden is niet aangepast om overuren te vermijden. Het gevolg daarvan is dat ze niet alleen een toelage krijgen van de RVA, maar ook extra loon en de uitbetaling van hun gepresterde uren. Die personeelsleden krijgen dus een hogere vergoeding dan het personeel in een normaal stelsel.
- Er zijn te vaak fouten of slecht beheer in de planning. Is er überhaupt voldoende personeel om kwalitatief werk te verrichten?

- Er worden communicatieproblemen vastgesteld bij de OCC. Een vergadering hierover vond plaats op 22 december 2021.

5. Carrièreperspectieven

- Bestuurders moeten de graad van eerste treinbestuurder kunnen behalen, ofwel door middel van een examen, ofwel na een bepaald aantal jaren dienst (20, 25 jaar?). In ieder geval moet aandacht worden besteed aan de omstandigheden waarin het examen wordt georganiseerd om te vermijden dat slechts een klein aantal bestuurders slaagt.
- Er is niet voldoende transparantie over het interne werkgelegenheidsaanbod (NMBS, HR Rail, Infrabel). Het is namelijk zeer moeilijk om de jobaanbiedingen van de verschillende entiteiten te raadplegen op een en hetzelfde platform.

6. Evaluatie van de bestuurders: analyse

- Als de teamleader niet alle controlepunten van de bestuurder heeft kunnen controleren op 31 december, dan moet de bestuurder zich voorbereiden op een examen over specifieke beroepskennis.
- Ontvangen de instructeurs feedback over de vragen die bestuurders over de E-Drive krijgen?

7. Opleiding en onderhouden van talenkennis

- Sommige bestuurders hebben de stap gezet om het Selor-examen af te leggen en ervoor te slagen. Die inspanning wordt echter niet beloond. Het zou belangrijk zijn om de Selor-kennis ook te laten gelden op de loonfiche van de bestuurder.
- De geplande dagen taalopleiding zijn onvoldoende om de kennis optimaal te onderhouden. Bovendien zijn er meer opleidingsdagen in de ene TCT dan in de andere.

8. Varia

- Problemen vastgesteld bij de bestellingen en/of leveringen van vesten (lange wachttijden).
- Nieuwe reglementering voor de schroefkoppeling. Bericht 44 moet dus worden aangepast.
- Er is een probleem met de ziektemeldingen. Het gebeurt geregeld dat de

arts van Securex het zieke personeelslid bezoekt nog voor het personeelslid naar zijn eigen arts kan gaan.

- Wat gebeurt er als het personeelslid nog 1/2 VV over heeft (wat bijvoorbeeld kan gebeuren voor personeel met toegang tot de 4/5 corona)?
- Recht op deconnectie: de bestuurders zouden graag lockers hebben om hun tablet in te leggen en op te laden. Zo zouden ze hun tablet niet mee naar huis hoeven te nemen.

Tot zover de samenvatting van onze werkgroep. Er werd uitgebreid van gedachten gewisseld en geanalyseerd. Omdat een dag niet volstond om de vele problemen die zich voordoen bij de besturing aan te kaarten, bekijken we of we in de toekomst twee werkgroepen per jaar kunnen organiseren. We zullen ook bezoeken aan de depots organiseren om te overleggen met het personeel.

Zoals aangehaald tijdens de werkgroep, heeft ACOD Spoor-CGSP Cheminots gevraagd aan de nationale paritaire subcommissie van 1 december 2021 om de middelen die ter beschikking worden gesteld aan het rijdend personeel (tablet, gsm, materiaal...) te evalueren.

Zodra we het antwoord van de directie hebben ontvangen, zullen we de datum doorgeven, zodat enkele technische adviseurs zich kunnen vrijmaken voor deze vergadering. Een tweede vergadering over de problemen met RTTM vond plaats op 22 december 2021.

Voor de andere thema's die werden aangehaald zullen we de directie aanspreken om antwoorden te krijgen op onze vragen. Zodra we die antwoorden hebben gekregen, brengen we jullie op de hoogte.

Ten slotte: laten we niet wachten op een werkgroep om een punt of een probleem voor te leggen aan de directie. Wij staan tot uw dienst om tussen te komen in elk paritair orgaan.

Nicky Masscheleyn

Kitchengate

De aanhouder wint... een keuken (niet gesponsord)!

In november 2020 werd het tijdelijke OCC (Operational Control Center) van de NMBS in gebruik genomen in de voormalige refter van het Flandria-gebouw in Gent. Groot was de verbazing van het personeel dat er slechts een armtierig uitzienende keuken voorhanden was. In feite is dit een restant van de keukenrefter die uitgebroken was. Dankzij de volharding van onze verkozenen – met steun van het personeel – werd 'kitchengate' een succesverhaal.

ACOD Spoor reageerde prompt op het eerstvolgende Comité PBW en vroeg waarom er geen echte keuken beschikbaar was. Het personeel werkt er immers in 3x8. Het antwoord was kort: geen budget, dus niet gepland. Bovendien was men ook niet zinnens een keuken te plaatsen.

Onze verkozenen lieten het daar niet bij. Ze bleven aandringen op het Comité PBW en gebruikten de Codex als argumentatiebijbel. ACOD Spoor vroeg een arbeidsplaatsbezoek en daar antwoordde een van



de verantwoordelijken op dat men maar naar de Ikea moest gaan als men toch een keuken wou.

Na maandenlang ononderbroken aandringen, met reglementering en wetgeving, kwam er uiteindelijk toch groen licht voor



de installatie van een echte keuken.

Het resultaat, weliswaar een jaar te laat, mag best gezien worden.

Franky Heyerick, Tony Fonteyne

Personeelstekorten

Situatie is onhoudbaar geworden

Het proactief aanpakken van personeelstekorten is essentieel voor het welzijn van het personeel. De afgelopen maanden is ACOD Spoor regelmatig tussengekomen in de verschillende paritaire organen om haar bezorgdheid uit te spreken over de evolutie van de werkgelegenheid en de rampzalige gevolgen hiervan voor de arbeidsomstandigheden van het voltallig spoorwegpersoneel. Deze gevolgen hebben immers een nefaste impact op het personeelswelzijn en de kwaliteit van de openbare dienstverlening.

De situatie op het terrein is onhoudbaar geworden. Er worden ons geen onmiddellijke perspectieven aangeboden om deze neerwaartse trend een halt toe te roepen. Meer nog, het absentisme ligt hoger dan ooit waardoor 120 treinen per dag moe-

ten worden geschrapt.

We zijn dan ook bijzonder verbaasd dat de voogdijminister trots aankondigde dat het spoor 1.000 extra treinen per week aanbiedt sinds 13 december. We beschouwen dit als een blijk van weinig respect voor het personeel.

Het spoorwegpersoneel aanvaardt niet langer loze beloftes, maar eist specifieke maatregelen die concrete en positieve perspectieven bieden.

ACOD Spoor kwam op de Nationale Paritaire Commissie van 13 december 2021 tussen om de volgende informatie te eisen:

- het aantal aanwervingen in 2021
- de vooropgestelde aanwervingen voor 2022 (aantal en planning) en de concrete acties die zullen ondernomen worden

om die aanwervingen effectief te realiseren

- de geografische verdeling per beroepscategorie
- de projectie met betrekking tot het verwachte personeelsverloop in 2022
- de capaciteit van de opleidingscentra.

We zullen de ontvangen gegevens toetsen aan de werkelijke noden en bepalen welke mogelijke acties moeten ondernomen worden in functie van het personeelswelzijn en de uitvoerbaarheid van onze openbare dienst.

Aarzel niet contact op te nemen met uw gewestelijke secretaris voor bijkomende informatie.

Nationaal secretariaat



Real Time Train Management (RTTM) Een evaluatievergadering die naam waardig

Het moet gezegd: de door ons gevraagde evaluatievergadering van RTTM (Real Time Train Management) was zeer transparant en bracht zeker geen verbloeming van de gekende problemen. Er werd zonder omwegen toegegeven dat het beter moet. We hebben al andere 'evaluatievergaderingen' meegemaakt. Dat de vergadering vlak voor kerst doorging, kan er iets mee te maken hebben, maar we zullen het toch maar niet hebben over een 'bovennatuurlijke openbaring'. Dat zou een te grote verheerlijking zijn.

De opdracht van RTTM is het realtime beheer van de treindienst. Dit behelst:

- treinen doen rijden volgens het transportplan
 - aanpassingen in het geval van storingen
 - de herverdeling van productiemiddelen – personeel en materieel- in realtime
 - externe informatie naar de reizigers.
- Bij het laatste punt zouden we ook interne communicatie toegevoegd hebben. Externe communicatie is maar zo goed als de interne communicatie. Daar knelt het schoentje.

ACOD Spoor wees vanaf het begin op de gevolgen van de doorgevoerde centralisaties van regel- en communicatieorganen in functie van het project RTTM. We pleitten steeds voor een maximale aanwezigheid

van regionale communicatieorganen, niet alleen om de bekende flessenhals te vermijden in de communicatiedoorstroming, maar ook om de lokale kennis ten volle te benutten. Ook het samenbrengen van regel- en communicatieorganen in de seinhuizen van Infrabel in plaats van op afzonderlijke sites zou de interne communicatielijnen beperken in aantal en verbeteren. Rechtstreekse communicatie tussen collega's die hun job door en door kennen, werkt beter dan eender welk informaticasysteem. Te veel vertrouwen op informatica bij spoorstoringen is eerder naïef dan efficiënt?

Tijdens de uiteenzetting werd een slide getoond met de stelling: 'Geen significante verslechtering van de punctualiteit sinds de lancering van RTTM'. Men had even goed 'geen significante verbetering van de punctualiteit sinds de lancering van RTTM' kunnen afficheren. De directie had nochtans aangegeven dat RTTM een verbetering zou zijn voor de operationele werking met als doelstelling stiptere treinen. Maar we herhalen het: zij gaf grif toe dat het beoogde resultaat niet behaald werd omwille van onduidelijke KPI's en werkprocessen, het ontbreken van gerichte opleidingen, ondersteuning, lokale kennis en werkbare tools.

De directie organiseerde het voorbije jaar werkgroepen om de interne werking van RTTM te onderwerpen aan een kritisch onderzoek. De deelnemers aan deze werkgroepen waren medewerkers die rechtstreeks betrokken zijn bij RTTM. De resultaten van de operaties waren duidelijk en vragen dringende acties. Een actieplan zal vanaf januari 2022 gelanceerd worden.

Een van de vooropgestelde acties is bijvoorbeeld transversale opleidingen en coaching voor alle betrokken beroepscategorieën. Laat dit nu juist een van onze aanbevelingen zijn die we steeds herhaald hebben. Medewerkers die elkaars beroep kennen, voelen elkaars noden ook beter aan. Het creëren van automatismen vraagt een persoonlijke benadering. Reken en vertrouw op de beroepskennis van de mensen op het terrein. Zij weten beter dan wie ook hoe treinen stipter kunnen rijden. Maar beperk het niet tot medewerkers van de NMBS. Ook de medewerkers van Infrabel spelen een hoofdrol.

Dit is geen nostalgie naar een eengemaakte spoorweg, het is simpelweg spoorwegkunde.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn

De Lijn Stakingsrecht ligt nog steeds onder vuur

In de vorige editie van Tribune schreven we nog dat we naar het Grondwettelijk Hof stapten om de aanvallen op het stakingsrecht bij De Lijn tegen te gaan. We verzetten ons zo tegen nieuwe decreet van de Vlaamse regering over gegarandeerde/minimale dienstverlening.

Je zou denken dat de aanvallen daar eindigden, maar niets is minder waar. Ook De Lijn zelf blijft op bedrijfsniveau de druk op-

bouwen. Tegen de afspraken in vordert ze personeel op. Bovendien doet ze dit niet op een correcte manier en al zeker niet voor de functies waarop ze dit toepast.

ACOD TBM heeft herhaaldelijk gevraagd hiermee te stoppen, maar De Lijn doet onbezonnen voort. We betreuren dit ten zeerste en menen dat hierover best overleg zou gevoerd worden. Als dat geen oplossing brengt, zijn onze opties beperkt.

De drie vakbonden schreven dan ook de toezichthouder op de sociale wetten (TSW) aan om de opvoedingen te onderzoeken.

Wij zijn ervan overtuigd dat we een goed dossier hebben ingediend en zijn benieuwd naar de reactie van TSW.

Stan Reusen



foto: Charlotte Gekiere

Wanneer wordt het management eens wakker?

In het bovenstaand artikel lees je dat we een klacht indienden bij de toezichthouder op de sociale wetten (TSW). Dit is de zoveelste klacht die ACOD TBM de voorbije drie jaar indiende, geen goed teken dus. Het wijst op mismanagement en een directie die het grote gelijk wil halen zonder overleg, iets waar wij als vakbond niet blij mee kunnen zijn.

Onze klachten snijden in de meeste gevallen ook hout. Kijk naar de rechtzetting van de betaalde feestdagen, de opname

modaliteiten LO/DA, de foute handeling bij rechtzetting van het loon, de feestdagen bij deeltijdse arbeid enz... We hebben dus zeker geen ongelijk wanneer we klacht indienen.

ACOD TBM is verplicht de rechten van haar leden te verdedigen en we kunnen dus niet anders dan reageren op wan-toestanden. Bevorderlijk voor een goed bedrijfsklimaat of voor de sociale vrede is een dergelijke situatie uiteraard niet. ACOD TBM betreurt dit, maar ziet geen

andere oplossing gezien de houding van de directie.

We hopen dat onze klachten de directie wakker schudden en terug met ons rond de tafel doet gaan zitten om problemen aan te pakken, in plaats van eenzijdig haar wil door te drukken. Iedereen die werkt bij De Lijn zal er wel bij varen.

Stan Reusen

Europa pakt schijnzelfstandigheid bij platformen aan

Naar aanleiding van de strafzaak omtrent mogelijk georganiseerde sociale fraude en schijnzelfstandigheid bij de pakjesbedrijven PostNL en GLS, verklaarde arbeidsauditeur Gianni Reale – die optreedt als openbare aanklager – dat de schijnzelfstandigheid moet verdwijnen. Hij keek uit naar de uitspraak in het proces tegen Deliveroo omdat daar, voor de eerste keer in België, over deze vormen van schijnzelfstandigheid zal worden geoordeeld. Spijtig genoeg gaf de Brusselse arbeidsrechtbank Deliveroo gelijk en oordeelde zij dat de koeriers geen werknemers zijn. Toch beweegt er wat in de goede richting.

Zo keurde het Europees parlement in september 2021 een rapport goed waarin het pleit voor betere werkomstandigheden voor platformmedewerkers. Dit rapport roept de Europese commissie op om de strijd tegen sociale dumping te versterken met een wetgevend initiatief. Zo pleit het onder meer om mensen die werken voor online platformen als werknemers te beschouwen, tenzij het platform kan aantonen dat ze wel degelijk zelfstandig zijn. Begin december 2021 volgde de Europese commissie het parlement en lanceerde zij haar voorstel van richtlijn voor betere arbeidsomstandigheden voor platformmedewerkers. De onderhandelingen met de lidstaten volgen de komende maanden.

De lusten, maar niet de lasten

De schijnzelfstandigheid bij pakjesbedrijven stoelt op dezelfde principes als bij de platformmedewerkers. Alle investeringen zijn voor de chauffeurs en de onderaannemers. De busjes die je in het straatbeeld ziet, zijn helemaal niet van PostNL. De onderaannemers moeten er wel een PostNL-sticker op kleven, maar de benzine en de verzekering betalen ze zelf. Bovendien betalen PostNL en GLS geen of nauwelijks sociale bijdragen voor die personen, waardoor ze geen pensioen opbouwen of op een uitkering kunnen rekenen wanneer ze ziek zijn. Alle lusten liggen bij PostNL en GLS en alle lasten bij de onderaannemers en de chauffeurs, net zoals bij de platformen.

Werknemer versus schijnzelfstandige

Volgens de voorgestelde richtlijn is iemand die met ten minste twee van de vijf volgende criteria te maken heeft, in loondienst als werknemer:



foto: Belga - Jaspe Jacobs

- het platform bepaalt de beloning
- het platform stelt eisen aan het uiterlijk. De werkende moet bijvoorbeeld een uniform, tas of pet dragen met opdruk of logo van het platform
- het platform monitort met digitale middelen, met name via een algoritme, de prestaties van de werkende of de kwaliteit van de output
- het platform bepaalt de werktijden, dus hoe lang en wanneer iemand werkt
- het platform beperkt de mogelijkheden van de werkende om voor anderen te werken.

Dit houdt in dat hij recht heeft op minimum(uur)loon, betaalde vakantie, uitkering bij ziekte, pensioenopbouw, verzekeringen en verlofregelingen.

ACOD Post wil gelijk speelveld

Voor ACOD Post is het duidelijk dat er ook voor de pakjeskoeriers ten minste twee van hogervermelde criteria van toepassing zijn. Arbeidsauditeur Reale stelde al dat de chauffeurs werken voor onderaannemers die volledig afhankelijk zijn van PostNL of GLS, die de werktijden en vergoedingen bepalen.

Een gelijk speelveld voor iedereen is enkel mogelijk wanneer de schijnzelfstandigheid aan banden wordt gelegd. ACOD Post blijft hiervoor ijveren en volgt de ontwikkelingen op Europees niveau van dichtbij.

Geert Cools

Betaal tijdig je ledenbijdrage!

Wil je genieten van bijstand en ondersteuning door onze vakbond, betaal dan tijdig je ledenbijdrage.

Enkel dan kun je rekenen op:

- bijstand bij evaluatie-, functionerings- of afwezigheidsgesprekken
- bijstand bij dienst- of voertuigwijziging

- bijstand bij medische problemen
- bijstand bij ontslag of andere tuchtmaatregelen
- juridische bijstand in het kader van een arbeidsongeval of aan het werk gebonden conflicten
- een volledige syndicale premie.

Bovendien speelt het aantal betalende leden een grote rol voor de syndicale vertegenwoordiging. Hoe meer leden, hoe meer druk ACOD Post kan uitoefenen op bpost.

Isabelle D'Hondt

Pensoc: nieuws voor gepensioneerden

Railpass

Naar aanleiding van een vraag van een lid van Pensoc in verband met een digitale Railpass, willen we alle betrokkenen correct informeren.

Pensoc voorziet een tussenkomst in vervoer via een Railpass van 10 enkele ritten. Per kalenderjaar en per gezin is er een tussenkomst van 48 euro, zijnde 24 euro per volledig gebruikte Railpass. De gebruikte, volledig ingevulde Railpass moet aan Pensoc worden overgemaakt. Meer en meer echter maken de gepensi-

oneerde collega's gebruik van de digitale Railpass en hebben ze geen papieren versie voorhanden. In dat geval volstaat het om het aankoop- of betalingsbewijs over te maken.

Andere voordelen

Buiten deze tegemoetkoming in mobiliteit, blijven uiteraard de overige voordelen gelden: ziektekosten (borderel 510 en 510 bis – erkende ziekte) en alle voordelen van de voordelengids.

Dag van de gepensioneerde

Je kan ook deelnemen aan het jaarlijkse feest van de gepensioneerden (mits democratische bijdrage van 25 euro per persoon). Door CoViD-19 is dit al twee jaar uitgesteld, maar niet afgesteld. Hou volgende datum vrij in je agenda:

Dag van de gepensioneerde
Vrijdag 6 mei 2022 in Brussels Expo
Nationaal feest

Marianne Peeters

Uitbreiding verlof voor erkende mantelzorgers

In Tribune van september 2021 lieten we weten dat ook bij bpost verlof voor erkende mantelzorgers kan worden opgenomen. Ondertussen is er een uitbreiding van de termijnen per zorgbehoevende persoon.

Per zorgbehoevende kan je verlof nemen voor mantelzorg:

- ofwel drie maanden voltijds
- ofwel zes maanden halftijds of 1/5^{de}
- ofwel een combinatie van de verschillende vormen.

Je hebt ook de mogelijkheid om de drie maanden voltijds verlof voor mantelzorg zorg, per zorgbehoevende persoon, op te splitsen op te splitsen in periodes van een maand of een veelvoud daarvan. Ook kan je de zes maanden halftijds of 1/5^{de} verlof voor mantelzorg opsplitsen in periodes van twee maanden of een veelvoud daarvan.

Opgelet: het krediet per werknemer werd niet uitgebreid. Over de gehele loopbaan beschik je over maximum zes maanden voltijdse onderbreking en over maximum 12 maanden halftijdse of 1/5^{de} onderbreking.

Je moet als mantelzorger erkend zijn door het ziekenfonds voor de zorgbehoevende

persoon waarvoor je het verlof aanvraagt. Het moet niet noodzakelijk gaan over een familie- of gezinslid.

Het verlof kan beginnen op een willekeurige datum, mits het respecteren van de voorgeschreven aanvraagtermijn van minimum zeven kalenderdagen voor de ingangsdatum van het thematisch verlof.

Dit thematisch verlof geeft recht op een onderbrekingsuitkering van de RVA. Het verlof wordt gelijkgesteld met een periode van dienstactiviteit en wordt niet bezoldigd.

Marianne Peeters



Energiesector onder hoogspanning

Iedereen heeft ondertussen wel begrepen dat de liberalisering van de energiesector (elektriciteit en gas) uitgedraaid is op een fiasco voor de meeste consumenten en de werknemers in deze sector. Wat is er aan de hand?

Over het algemeen hebben consumenten van de zogenaamde liberalisering niet de beloofde vruchten kunnen plukken. Voor een zoveelste keer stijgen de energiefacturen sterk, met alle gevolgen van dien voor de budgetten van vele gezinnen. De werkgelegenheid in onze sector is enkel gedaald doorheen de liberaliseringsjaren. Bovendien werd een tweede statuut met veel slechtere loon- en arbeidsvoorwaarden ingevoerd. Dit laatste kwam tot stand zonder het akkoord van ACOD Gazelco, maar met goedkeuring van de andere vakbonden. Het voornaamste argument om dit in te voeren was een behoud en zelfs versterking van de werkgelegenheid. Niets is ondertussen minder waar gebleken. Natuurlijk heeft onze vakbond systematisch getracht om ook dit statuut op zo veel mogelijk vlakken te verbeteren. Een ontbrekende visie op een toekomstgericht energiebeleid werkte via allerlei hopeloos versnipperde bevoegdheidsdomeinen van verschillende overheden en steeds veranderende politieke standpunten de chaos in de sector in de hand. Zeer veel politici staan tegenwoordig met de handen in de lucht omwille van de terecht kritiek hierop door hun potentieel kiezerspubliek. Al te vaak wijzen ze echter naar anderen wanneer over verantwoordelijkheden gesproken wordt. Bijna alle partijen en hun politici hebben een belangrijke rol gespeeld in de situatie waarin we nu beland zijn. Er is nog steeds geen beslissing over de zeer noodzakelijke energiemix inzake productiemiddelen.

Onduidelijkheid over energiemix

De kernuitstap werd beslist in 2003 maar er kan nog steeds een gedeeltelijke verlenging tot stand komen via een wetwijziging. Dat is een mogelijkheid, maar door een aanhoudend gekibbel zal er wellicht een afwijkende timing moeten komen. Ook zal er een oplossing moeten gevonden worden voor het ondertussen



versterkt commercieel uitgangspunt van de huidige uitbater. En hoewel veiligheid in de discussie over de kernuitstap vaak opduikt als een belangrijk argument, is dat er eigenlijk geen omdat er geen toegenomen veiligheidsrisico is.

Over de toezegging van het resultaat van de veiling van capaciteit op basis van het CapaciteitsRemuneratieMechanisme (CRM) is er nog geen finale beslissing genomen. Toekomstige veilingen zullen volgen voor nog andere aanduidingen van capaciteit. De te nemen beslissingen hebben zoals voorzien een invloed op andere. Een uitgesproken hoop wordt gevestigd op een zeer forse stijging van productie op basis van hernieuwbare energiebronnen (die niet altijd beschikbaar zijn) en meer wordt gerekend op een steeds groter wordende importcapaciteit (die onze energie-onafhankelijkheid hypothekeert, onzekere prijzen kan versterken en een export te weegbrengt van tewerkstelling). De technologie evolueert natuurlijk, ook op het vlak van opslagcapaciteit en nieuwe mogelijke productiemiddelen.

ACOD Gazelco wil een rechtvaardige energietransitie

Energieleveranciers verzamelen zich in een

reeds lang geleden voorspeld oligopolie, waarin kleine actoren failliet gaan of de boeken neerleggen en andere overgenomen worden door de grootsten onder hen. Distributienetbeheerders worden bestookt met besparingsverplichtingen, transportnetbeheerders lijken te groeien of zich te consolideren. Maar natuurlijk heeft alles een kostprijs die door iemand moet betaald worden. Een transparante uitleg over welke invloed elke gemaakte beslissing heeft, is absoluut noodzakelijk. ACOD Gazelco zal in elke energietransitie steeds de belangen blijven behartigen van alle (potentiële) leden, mits ook een opvolging van pertinente maatschappelijke bekommernissen. Een transitie is slechts aanvaardbaar indien deze ook sociaal rechtvaardig gebeurt, voor consumenten en werknemers. Bovendien zou het verleden moeten geleerd hebben dat een duurzaam stabiele energiesector op de beste manier kan bijdragen aan de belangen van de gehele maatschappij door veel forser te bouwen op rechtstreekse investeringen van de overheid.

Deze zou een nog verder ontsporende liberalisering kunnen verhinderen en zo het algemeen belang kunnen behartigen.

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Akkoord over collectieve overeenkomst 2021-2022

De ACOD en de twee andere vakbonden bij Proximus dienden vorig jaar een gemeenschappelijk eisencahier in voor het afsluiten van de collectieve overeenkomst 2021-2022. Die is nu gesloten en bevat heel wat positieve elementen op het vlak van koopkracht en welzijn. Een overzicht.

- Stijging tussenkomsten voor alle types van prothesen met 20 procent (actieve en niet-actieve rechthebbenden).
- Verlaging minimumduur gewone deeltijdse loopbaanonderbreking van 18 maanden tot 6 maanden voor de medewerkers die de leeftijd van 55 jaar nog niet bereikt hebben van niveau 2b en van de functiebanden M4/V4 en hoger.
- Mogelijkheid tot splitsen dienstvrijstelling voor de eerste schooldag in twee schijven van een uur bij de aanvang en/of aan het einde van de vakantie.
- Vereenvoudiging doorstroming V6 medewerkers in de shops met een contract bepaalde duur naar een contract onbepaalde duur.
- Garantie voor het volgen van opleidingen tijdens de werkuren.
- Blijvende waarborg voor gendergelijkheid en gelijke kansen op de werkplek.
- Mogelijkheid tot keuze van een buddy als ondersteuning voor medewerkers die terugkomen na een lange afwezigheid.
- Verhoging representatievergoeding van de medewerkers M1/V1, M2/V2, M3/V3 of M4/V4.
- Invoering representatievergoeding voor medewerkers V5/V6 in de shops.
- Behoud collectieve bonus als niet-recurrent voordeel.
- Extra aandacht voor specifieke noden van de 55+ medewerkers.
- Tussenkost bij aankoop van 'home office' materiaal voor medewerkers die kunnen thuiswerken en geen voltijds NMBS-abonnement hebben.
- Toelage voor lassers (met minder dan vijf jaar anciënniteit) die promotie maken van niveau 3a naar niveau 2a.
- Mogelijkheid tot aankoop bedrijfsfiets.
- Toekenning ecocheques in 2022.
- Uitbreiding keuze eindejaarsgeschenk.
- Gelijktelling dagen telewerk in een satellietgebouw van Proximus met 'werkdagen op kantoor'.



- Uitbreiding lijst van functies of activiteiten waarvoor thuiswerk is toegestaan.
- Verhoging vergoeding voor thuiswerk voor medewerkers niveau 2a tot niveau 4 en V5-V6 van SLS/DSC.

Medewerkers van de operationele diensten die geen thuiswerkvergoeding of representatiekosten ontvangen (of die dit na deze collectieve overeenkomst niet zullen ontvangen), krijgen een cadeaucheque van 80 euro als dank voor hun inzet tijdens de coronaperiode.

De verschillende luiken van het akkoord werden via onze nieuwsbrief verstuurd. Inschrijven voor onze nieuwsbrief kan nog via een mail naar acodtel@skypro.be. Geabonneerd maar toch niets ontvangen? Check even je ongewenste e-mails.

Annuska Keersebilck

Brussels Airport Company

Disponibiliteitsregeling uitgebreid

Op 17 december 2020 sloten de directie en vakbonden de cao 2020 af waarin onder meer in het kader van eindloopbaanmaatregelen een conventionele disponibiliteitsregeling ten voordele van statutaire personeelsleden voorzien was. Hiervoor

was echter een koninklijk besluit nodig. Na maandenlange onderhandelingen met de directie en de nodige druk van de ACOD werden uiteindelijk de financiële middelen vrijgemaakt en kon daardoor ook het KB in de ministerraad aangenomen worden

op 23 juli 2021. De publicatie ervan kwam er uiteindelijk op 8 december 2021, waardoor de disponibiliteitsregeling een feit is.

Annuska Keersebilck



foto: Belga - Bert Van Den Broucke

Gevangenissen Humanitaire maatregelen

Als gevolg van de problemen (overbevolking en personeelstekort) waarin het arresthuis in Antwerpen zich al zeer lang bevindt en die eind oktober 2021 tot een hoogtepunt kwamen, vond er in november en december 2021 hoger sociaal overleg plaats met zowel de directeur-generaal als het kabinet Justitie. Terwijl het in eerste instantie zaak was oplossingen te vinden, zowel op zeer korte als op langere termijn, voor de specifieke problemen van het (verouderde) arresthuis in Antwerpen, bleek al gauw dat het zoeken naar oplossingen Antwerpen oversteeg. Wat is er aan de hand?

De uitdagingen waren een snellere aanwerving van personeel mogelijk maken en plaats vinden voor meer dan 100 gedetineerden die zelfs geen bed hadden en op de grond moesten slapen. De snellere aanwerving van personeel is iets waarbij

ook andere penitentiaire inrichtingen baat bij zouden kunnen hebben. Om die reden werd afgesproken in het kader van een proefproject de selectie te herleiden tot één test, een interview.

Over het probleem van de 'grondslapers' stelde de directeur-generaal bij monde van de directeur regio Noord dat een spreidingsplan zou uitgewerkt worden. Hij kon zich enkel tot een engagement verbinden zonder er een termijn op te kleven, maar het zou maanden kunnen duren... We waren dan ook enigszins verbaasd dat een kleine twee weken later (toevallig nadat de minister het arresthuis te Antwerpen bezocht had) er plots signalen kwamen dat in verschillende penitentiaire inrichtingen de lokale afgevaardigden uitgenodigd werden voor sociaal overleg over het bijplaatsen van bedden als 'humanitaire maatregel'.

Overleg

Uiteraard werden de directeur-generaal en het kabinet verzocht binnen de kortst mogelijke termijn een hoger overlegcomité (HOC) te beleggen, wat ook gebeurde op 10 december 2021. In functie van dit overleg hadden we per penitentiaire inrichting een globaal zicht gevraagd op het personeelstekort, het aantal gedetineerden en de aanwezige capaciteit, het aantal 'grondslapers', het aantal bedden dat men zocht bij te plaatsen en de aanvullende maatregelen (als die er waren). Tijdens dit overleg kwam sterk naar voor dat men van het verhelpen van de situatie in het arresthuis te Antwerpen gebruik heeft gemaakt om ook mistoestanden met grondslapers in andere arresthuizen aan te pakken en de nakende sluiting van de penitentiaire inrichting van Ieper op te vangen. Dat het Comité ter Preventie

federale overheid

van Folteringen (CPT) in een rapport de Belgische staat aangemaand had om binnen de drie maanden een einde te stellen aan de situatie van de grondslapers was de aansporing die de minister nodig had om de directeur-generaal 'de vrije teugels te geven'.

Naar aanleiding van dit overleg, waarin wij aangaven niet op dergelijke wijze voor voldongen feiten gesteld te willen worden, werden het kabinet en de directeur-generaal gevraagd een duidelijke timing over te maken, de impact van een CoViD-19--maatregel (vervroegd vrijlaten) te berekenen en zich te engageren tot het verhogen van de personeelskaders.

Na het consulteren van de afgevaardigden van het intergewestelijk federaal comité gevangenen VLIIG werd besloten dat als de overheid tijdens het geplande HOC van 20 december 2021 niet met concrete afspraken zou komen, er een stakingsaanzegging zou volgen om onze vraag tot concrete afspraken kracht bij te zetten.

Stakingsaanzegging levert resultaten op

De stakingsaanzegging bleek jammer genoeg nodig te zijn om te komen tot een eerste voorstel (24 december 2021), dat onvoldoende concreet was op het gebied van timing, uitbreiden personeelskaders en oplossingen op (middel)lange termijn (capaciteit omhoog en het aantal gedetineerden laten dalen via wetgevende initiatieven). Pas op 31 december 2021 (na een volgende sociaal overleg) kwam het kabinet over de brug met aanpassingen die tegemoet kwamen aan de opmerkingen die op het eerste voorstel gemaakt werden.

Bovendien engageerde de minister zich op de nationale televisie tot het respecteren van de termijnen die de ACOD naar voren had geschoven (maximum 12 maanden, met eventueel een verlenging van 6 maanden) voor de extra 284 bedden in alle Nederlandstalige penitentiaire inrichtingen (behalve Antwerpen).

Concreet zal gedurende de eerste zes maanden van 2022 gewerkt worden aan een studie over de versterking van de bestaande kaders en wordt het resultaat besproken voor de zomer van 2022. Het plan van aanpak om de onderbezetting van de bestaande kaders aan te pakken, was een eerste keer onderwerp van gesprek tijdens het HOC van 21 januari 2022.

Voorts voert de Regie der Gebouwen een onderzoek naar het gebruik van celcontainers om extra celcapaciteit te creëren op middellange termijn en wordt ingezet op het snel recupereren van bestaande cellen

die buiten gebruik zijn. In combinatie met wetgevende initiatieven en de geplande opening van Haren, nieuw Dendermonde en enkele transitiehuizen menen het kabinet en de directeur-generaal in de eerstkomende periode het hoofd te kunnen bieden aan de ongeveer 1.200 gedetineerden die er nationaal teveel zijn in onze gevangnissen.

Het wordt afwachten of deze minister meer van zijn woord is dan zijn voorgangers, maar het moet gezegd dat op enkele punten hij zich engageert waar anderen dit niet zouden gedaan hebben. Voor ons is het belangrijk dat in tal van penitentiaire inrichtingen de humanitaire maatregel die men treft in het belang van gedetineerden, ook een humanitaire maatregel is voor het personeel. De evaluaties (drie- of zesmaandelijks) die afgesproken werden, zullen het uitwijzen.

Robby De Kaey



foto: Belga - Nicolas Maeterlinck

Oproep tot kandidaturen Secretaris ACOD Overheidsdiensten (federaal traject)

Op 1 januari 2023 gaat Gino Hoppe, algemeen secretaris ACOD Overheidsdiensten, met pensioen. Daardoor komt zijn mandaat voor het federaal traject vrij. De sector Overheidsdiensten doet een oproep tot kandidaturen. Kandidaturen moeten in overeenstem-

ming met het huishoudelijk reglement Overheidsdiensten worden ingediend door een Gewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau, ten laatste op maandag 28 februari 2022 om 12.00 uur. Elke kandidatuur bevat minstens een motivatie en een syndicaal cv.

De schriftelijke kandidatuur wordt gericht aan de voorzitter, Yves Derycke, ACOD Overheidsdiensten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of via e-mail: yves.derycke@acod.be.

Vlaamse Brede Heroverweging

Niet onaantastbaar, maar ook geen schaamlapje

De Vlaamse regering liet afgelopen jaar door de administratie een 'Vlaamse Brede Heroverweging' (VBH) doorvoeren om 'een grondige doorlichting van alle uitgavenposten en kostendeckingsgraden binnen de Vlaamse begroting' te bekijken. Het doel: de kwaliteit van de openbare financiën verbeteren op het vlak van (beheers)efficiëntie en (beleids)effectiviteit. Op zich nuttig. Maar...

Iedereen weet dat het zo nu en dan aangewezen is het eigen huishoudboekje tegen het licht te houden om te zien of elke uitgave nog wel verantwoord is. Moet er niet van elektriciteitsleverancier worden veranderd? Zijn we niet 'oververzekerd'? Wat geldt voor een gezin, geldt ook voor een overheid. Er zijn echter voorwaarden waaraan een goede heroverweging moet voldoen. Daar knelt bij de VBH soms het schoentje. Hierbij onze aanbevelingen.

Een doorlichting is geen besparingsoefening

Een doorlichting moet efficiënter beleid opleveren. Dat kan tot besparingen leiden, maar evengoed tot extra uitgaven. Net op dit cruciale vlak heeft de Vlaamse regering de bal misgeslagen. Een van de belangrijkste vragen aan de administratie was immers: "Op welke manier(en) kan er een besparing aan uitgavenzijde van 5 procent respectievelijk 15 procent worden gerealiseerd?" Een te duidelijk besparingsperspectief staat een goede heroverweging in de weg: er wordt gefocust op besparingen in plaats van op verbeteringen. Een goede ambtelijke doorlichting moet gebeuren zonder politieke inmenging (en dat deed de Vlaamse regering goed), maar ook zonder het besparingszwaard van Damocles boven het hoofd (en dat ging minder goed).

Alle diensten gelijk

Opvallend is het grote verschil in aanpak bij de verschillende Vlaamse administraties. De ene dienst had duidelijk meer ervaring dan de andere met het doorlichten van zijn uitgaven, maar ook inhoudelijk



versilde de aanpak. Waar bij sommige diensten het gehele uitgavenpakket onder de loop lag, beperkte de andere dienst zich tot slechts delen ervan. Deze verschillen in aanpak zijn ongetwijfeld het gevolg van een gebrek aan ervaring met deze nieuwe vorm van doorlichting, maar worden best niet bestendigd om te voorkomen dat alle diensten zich beginnen richten op de weg van de minste weerstand. Een uniforme aanpak wordt liefst zo snel mogelijk ingevoerd.

Haast en speed...

De snelheid waarmee deze eerste VBH tot stand kwam, was groot en dat had gevolgen voor de resultaten. In volle coronacrisis is het lastig heldere evaluaties en duidelijke keuzes voor de toekomst te maken. Willen we de VBH ernstig nemen, dan zullen de verschillende administraties meer tijd moeten krijgen en zal de heroverweging liefst ook in minder crisgevoelige periodes gemaakt worden. Onder tijdsdruk worden slechts zelden de beste keuzes gemaakt.

Essentieel: heldere communicatie

Het staat een regering vrij om maatschap-

pelijke keuzes te maken. Maar gebruik de ene keer niet de VBH om de keuzes te verantwoorden (zoals bij de afschaffing van de meeneembaarheid van de registratierechten) om enkele ogenblikken later precies het tegenovergestelde te doen (zoals bij de besparingen op het Groeipakket, wat door VBH was afgewezen). VBH is geen onaantastbaar document, maar mag ook geen schaamlapje zijn.

Maatschappelijk draagvlak

Wil men de VBH op een hoger niveau tillen, dan is een grotere inbreng van het Vlaams parlement nodig. Dat kan aan de hand van hoorzittingen met specialisten en het maatschappelijk middenveld door in een zo breed mogelijke consensus krijtlijnen uit te zetten waaraan de VBH moet voldoen. Op die manier vermijd je dat regeringen om de haverklap van aanpak veranderen en kan de VBH uitgroeien tot een instrument dat het beleid echt efficiënter maakt. We roepen het Vlaams parlement dan ook op om de regie op te eisen.

Bron: Echo ABVV

Thuiswerkvergoeding Vlaamse regering bespaart, het personeel betaalt

De Vlaamse regering en minister Somers laten thuiswerkend overheidspersoneel verder in de kou staan. Het Vlaams overheidspersoneel zit nu al vanaf maart 2020 grotendeels in verplicht (tele)thuiswerken. Zij verzekeren elke dag een kwalitatieve dienstverlening aan de bevolking van thuis uit. De Vlaamse diensten en entiteiten proberen, elk met eigen middelen en elk op eigen manier, de thuiswerksituatie te ondersteunen. De ongelijkheden tussen de Vlaamse entiteiten zijn groot. Het hangt af van de middelen die ze elk apart hebben. Sommige kunnen op ergonomisch vlak, thuiswerkmateriaal, welzijnsvlak en internetvergoeding iets bieden, andere niet of onvoldoende.

De nieuwe in praktijk gebrachte omzendbrief hybride werken en thuiswerken biedt geen oplossing voor de huidige thuiswerksituatie. Het enige positieve is dat er nu in een internetvergoeding voorzien wordt van 20 euro per maand (maar niet met terugwerkende kracht). Momenteel blijven de Vlaamse regering en minister Somers weigeren om een thuiswerkvergoeding (voor verbruik elektriciteit, verwarming, water) in te stellen voor de afgelopen en huidige thuiswerkperiode. Het gros van het Vlaamse overheidspersoneel heeft nochtans vier dagen per week verplicht moeten thuiswerken. Wij hebben dit nochtans al verscheidene keren ter bespreking gebracht op het Sectorcomité XVIII tussen vakbonden en Vlaamse regering. Maar men blijft het weigeren. Dat is onaanvaardbaar.

Zeker nu de energieprijzen uit de pan swingen is het onverantwoord niet tegemoet te komen aan de eis van een billijke thuiswerkvergoeding. De personeelsleden hebben kosten gemaakt (en maken die nu nog) voor hun werk en die moeten vergoed worden. De Vlaamse overheid heeft de voorbije maanden fors kunnen besparen op verbruik van elektriciteit en verwarming op de werklocaties, die kosten zijn immers thuis gemaakt door het personeel.



Stijgende energieprijzen maken het leven voor iedereen peperduur. Reken daar bovenop het 80 procent verplichte thuiswerk voor kantoorwerkers die quasi dag in dag uit hun huis extra moeten verwarmen, energie en water verbruiken voor de werkgever tijdens kantooruren terwijl de werkgever dezelfde kost bespaart, dus op hun kap. De Vlaamse regering steekt het geld in haar zakken terwijl het personeel kreunt onder de zware kost waar het niet onderuit kan. We hebben deze schrijnende en schandalige toestand al meermaals aangekaart, zonder resultaat. We zullen het personeel oproepen om zwaar te reageren tot er een oplossing komt!

Er moet ook dringend een uniform kader komen voor alle Vlaamse entiteiten rond thuismateriaal voor ergonomie, thuiswerkvergoeding, een hogere internetvergoeding en thuiswerkverbruik. Net zoals maatregelen voor welzijn, thuiswerkarbeidsongevallen en duidelijke criteria voor combinatie werktijd en privétijd met mogelijkheid tot deconnecteren op bepaalde tijdstippen.

We zien dat de federale regering wel onderhandelingen voert om het federaal overheidspersoneel naast een internetvergoeding ook een thuiswerkvergoeding te geven voor de thuiswerkkosten. ACOD Overheidsdiensten wil dat minister Somers en de Vlaamse regering nu dringend ernstige sociale onderhandelingen voeren en dus ook de omzendbrief aanpassen. De vakbond wil met positieve ingesteldheid echte onderhandelingen aangaan.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Koopkracht

Prijsstijgingen zorgen voor indexering ambtenarenlonen

In februari gaan door de indexering onze ambtenarenlonen terug omhoog met 2 procent. Vorig jaar was er ook al een indexering en het is de verwachting dat er dit najaar nog een volgt. Hoe komt dit? En waarom is een indexering geen echte loonsverhoging?

De loonindex is een mechanisme waarmee de lonen, de pensioenen en de sociale uitkeringen automatisch worden aangepast aan de prijzen. De sociale uitkeringen en de lonen in de overheidssector zijn bij wet geregeld. Als de prijzen stijgen, zorgt de index dat onze koopkracht gedeeltelijk behouden blijft. De index is dus geen loonsverhoging pur sang. De index beschermt ons tegen prijsstijgingen en zorgt ervoor dat we om de zoveel tijd kunnen bijbenen.

De aanpassing van de lonen aan de index wordt berekend op basis van het gemiddelde van de gezondheidsindex tijdens een periode van vier maanden. De loon-

ontwikkeling volgt dus met enige vertraging de stijging van de levensduurte. De loonaanpassingen zijn daardoor gespreid in de tijd.

In de openbare sector is de indexering van de ambtenarenlonen wettelijk geregeld. De overheid en de administratie moeten de regeling toepassen. Als de gezondheidsindex een bepaald niveau overschrijdt, dan is de spilindex overschreden en worden de lonen aangepast. In de privésector is de loonindexering geregeld via sectorale cao's. De manier en het tijdstip waarop dit gebeurt, hangt af van elke sector apart.

Voor de openbare diensten werd het principe van indexering ingevoerd bij KB van 28 januari 1935. De eerste invoering (1920) van de index, in enkele sectoren, is iets meer dan 100 jaar geleden gebeurd. Het is voor de vakbeweging een zeer belangrijk sociaal instrument.

De werkgeversorganisaties en de rechtse politieke partijen proberen altijd ons indexsysteem aan te vallen of willen indexsprongen opleggen. Dit laten we nooit gebeuren, we reageren direct en hard.

Van de index moet men afblijven!

Chris Moortgat



Geen privatisering kinderdagverblijven UGent

Op 13 januari hebben we uit noodzaak een staking georganiseerd bij de kinderdagverblijven van de Universiteit Gent. Zo protesteerde ACOD Overheidsdiensten tegen de plannen van de UGent om de twee kinderdagverblijven die in eigen beheer worden georganiseerd te privatiseren.

De raad van bestuur van UGent had eerder al aangegeven dat ze haar visie op de kerntaken zou bespreken. Dit zou tevens gekoppeld worden aan de meerjarenbe-

groting. Een van de zaken in de oefening is de mogelijke outsourcing en privatisering van de kinderdagverblijven die nu nog als overheidsdienst functioneren. Men zou dit naar een privé-partner willen overdragen, een asociale beslissing.

De werkomstandigheden in de openbare kinderdagverblijven verschillen van deze in privé-entiteiten. Dit is vooral zo op het vlak van de verloning en de carrièremogelijkheden.

Ook blijkt uit algemeen onderzoek dat de

kwaliteit van de kinderdagverblijven in eigen beheer beter is.

Het betrokken personeel wenste dan ook een duidelijk signaal te geven aan UGent om niet over te gaan tot uitbesteding. De stakingsbereidheid was groot. We zullen met ACOD Universiteit Gent druk blijven zetten en waakzaam opvolgen wat de raad van bestuur zal doen. Meer acties zijn niet uitgesloten.

Chris Moortgat





De vzw Sociale Dienst Vlaamse Overheid Ook in CoViD-19-tijden nog steeds tot uw dienst

De voorbije twee jaar waren door de coronaproblematiek ook voor de vzw Sociale Dienst VO niet de gemakkelijkste uit zijn ondertussen ruim 30-jarig, bestaan. Toch hebben we geprobeerd om onze dienstverlening ook in deze moeilijke omstandigheden zoveel mogelijk te vrijwaren.

Beheer

De vzw wordt paritair beheerd door enerzijds de drie fracties van de representatieve vakbonden en anderzijds een ruime overheidsfractie. Dit maakt het natuurlijk niet altijd evident om door alle partijen gedragen beslissingen te nemen, maar toch slagen we er nog steeds in om een mooi en ruim dienstverleningspakket aan te bieden aan onze ongeveer 45.000 gerechtig-

den. We blijven ons maximaal inzetten om binnen onze budgettaire mogelijkheden en binnen de geldende coronabeperkingen een ruim aanbod te garanderen, zodat elk van onze gerechtigden altijd wel iets kan vinden, waarvan hij/zij gebruik kan maken. ACOD Overheidsdiensten neemt hierbij trouwens dikwijls het voortouw.

Strategisch beleidsplan

Bovendien stelden we onlangs ook nog een ambitieus strategisch beleidsplan voor de periode 2022-2025 op- 'Verbreden en verbinden' - waarmee we de komende jaren het verschil hopen te blijven maken. Uit de grote belanghebbenden-bevraging bleek in ieder geval dat er een heel grote tevredenheid bestaat over onze dienstverlening. De bedoeling is dus zeker om dit

mooi en uitgebreid aanbod te vrijwaren, maar hier en daar zullen we het nog verder trachten te verfijnen en uit te breiden, zodat bij een volgende bevraging de tevredenheid zelfs nog zal verhoogd zijn.

Kortingen

Ook voor velen onder jullie is het door de aanslepende coronacrisis, door de sterk stijgende energieprijzen en door de hoge algemene inflatie niet altijd gemakkelijk om rond te komen en de mentale gezondheid te vrijwaren. Hierbij probeert de Sociale Dienst voor ondersteuning te zorgen. Zo kan je heel het jaar door voor allerlei kortingen terecht op ons kortingsplatform: Pluspas (www.pluspas.be). Neem hier zeker regelmatig eens een kijkje, zo kan je bij allerlei aankopen/uitstapjes/reizen/

voorstellingen dikwijls van een mooie korting genieten. Als je nog nooit op het platform ingelogd zou hebben, heb je hiervoor eerst wel het unieke registratienummer nodig, dat je kan terugvinden op de Pluspaskaart, die je vermoedelijk enkele jaren geleden kreeg bij de start van het platform of bij je indiensttreding. Heb je deze kaart nooit ontvangen of kan je ze niet meer terugvinden, neem dan contact op met je personeelsdienst. Die heeft normaal gezien altijd wel een zekere reserve.

Speciale acties

Naast ons permanent kortingsaanbod via Pluspas zorgen wij jaarlijks ook voor enkele speciale acties. Zo trachten we op een zondag in september onze Familiehappening te organiseren, waarbij we gewoonlijk een pretpark of dierenpark een dag exclusief afhuren voor onze gerechtigden. Dit evenement bieden we aan tegen een zeer lage prijs met bovenop dikwijls nog extra's gratis. Het voorbije jaar had de happening plaats in Plopsa De Panne en de editie van september 2022 zal normaal doorgang vinden in Bobbejaanland. Hiernaast bieden we jaarlijks ook nog een of twee 'Park in de kijker'-acties aan. Dit is gewoonlijk een pret- of dierenpark dat een heel jaar door met extra korting bovenop de gebruikelijke Pluspaskorting te bezoeken is. Het voorbije jaar waren dit Bellewaerde en het Pakawi-dierenpark. Voor het komende jaar zullen we normaal gezien de Aquaparken van Walibi & Bellewaerde en het domein van de Grotten van Han in portefeuille hebben. Ten slotte hebben we gewoonlijk ook nog een drietal 'events in de kijker'. Het voorbije jaar waren dit het lichtfestival van de Zoo Antwerpen & Planckendaal en het lichtfestival Plantentuin Meise (WinterFloridylle). Voor het volgende jaar

denken we aan het Zandsculpturenfestival in Zeebrugge, Historium Brugge en het Halloween-festival van de plantentuin in Meise.

Eenmalige acties

Aangezien de voorbije twee jaren door corona helaas ook een beperkt deel van onze normale dienstverlening niet is kunnen doorgaan, hebben we ruimte om ter compensatie enkele mooie, extra eenmalige acties op te zetten, waar we dan telkens een bepaald budget uittrekken voor een extra tussenkomst. Deze acties gelden telkens tot zolang de voorraad strekt. Zo hebben we een actie rond bioscoop tickets (Cinema in de kijker), waarmee je momenteel 2,5 euro extra korting kan krijgen per ticket, bovenop de gebruikelijke kortingsprijzen. Hiernaast loopt een actie met de museumpas (Museum in de kijker), waarmee je gedurende een heel jaar meer dan 200 musea in België gratis kan bezoeken. Deze pas kan je momenteel aankopen voor 26,7 euro i.p.v. de normale prijs van 59 euro. Ten slotte is er een actie met de Vlaanderen Vakantielandcheques, waarmee je ook deze cheques met extra korting bij ons kan aankopen. Voor al deze speciale acties kan je de vouchers kopen via de Pluspas-site. Meer praktische info kan je terugvinden op <https://overheid.vlaanderen.be/personeel/verloning-en-voordelen/evenementen-en-kortingen-via-pluspas>.

Individuele ondersteuning via maatschappelijk assistenten

Ook voor individuele ondersteuning staan we indien nodig steeds voor je klaar. Heb je nood aan een luisterend oor of ondersteuning? De maatschappelijk assistenten

van de Sociale Dienst staan steeds voor je klaar. Neem hiervoor contact op met de maatschappelijk assistent van je regio (<https://overheid.vlaanderen.be/personeel/vzw-sociale-dienst/maatschappelijk-assistenten-van-de-vzw-sociale-dienst>). Onze maatschappelijk assistenten zijn bereikbaar tijdens de kantooruren. Om kwalitatieve dienstverlening te bieden, zijn zij niet bereikbaar op de momenten dat ze individuele gesprekken voeren en tijdens huisbezoeken. Als je de maatschappelijk assistent van jouw regio niet meteen aan de lijn krijgt, spreek een boodschap in, dan contacteert deze jou zo snel als mogelijk. Voor dringende vragen kan je ook terecht op het algemeen nummer 02 553 18 31.

Wat nog?

Dit is natuurlijk maar een greep uit ons ruime aanbod. Zo zijn er ook nog een sint-geschenk, de kinderopvang tijdens de schoolvakanties, eventuele tussenkomsten in medische kosten en jongerenvakanties/GWP's, seniorenvrijdagen, eerstelijns juridische bijstand enz. Een volledig overzicht van onze ruime dienstverlening vind je op de SD VO-website: <https://overheid.vlaanderen.be/socialedienst>.

Als je graag op de hoogte blijft van nieuwe dienstverlening of wijzigingen, kan het ook nuttig zijn om onze FB-pagina: <https://www.facebook.com/SocialeDienstVO> te volgen, zo ben je steeds op de hoogte van alle wijzigingen en/of lanceringen.

Jurgen Van Lysebetten

Opleiding assessoren en verdedigers voor de Raden van Beroep

ACOD Vlaamse Overheidsdiensten start met een nieuwe sessie opleiding assessoren en verdedigers voor de Raden van Beroep Vlaamse Overheid. Deze vorming omvat een introductiedag met onder meer groepsdiscussies, oefeningen, rollenspel en debatten, inzichten en houdingen. De

sessie zal plaatsvinden in Brussel, Fontainasplein 9-11. De datum wordt later meegedeeld.

Geïnteresseerde leden van De Watergroep en Agentschappen Vlaamse Overheid die deze basisvorming willen doorlopen schrijven zich in bij het secretariaat Over-

heidsdiensten, christel.vanaudenhove@acod.be.

Sylvia L'homme, Jan Van Wesemael

Handtassenverkopers

De huichelarij van minister Somers en de Vlaamse regering

Na de positieve wensen en de goede voornemens die passen bij het nieuwe jaar 2022, moesten we al snel op zoek naar nieuwe woorden om de minister bevoegd voor Binnenlands Bestuur te beschrijven. Jammer genoeg zijn die woorden ook toepasselijk op de hele Vlaamse regering.

In 2021 was het vertrouwen al geschon- den, nu staan we te kijken op een huiche- lende en kwakkelende minister Somers, niet vies van vriendjespolitiek en ondemo- cratische praktijken. Waar we aanvankelijk de minister vergeleken met een handtas- senverkoper op de markt van Mechelen – vergelijkbaar met een legendarische Vlaamse charmezanger – moeten we ondertussen toegeven dat deze verge- lijking mank loopt en zeer respectloos is ten aanzien van de zanger. Hij verkocht zijn lederwaren immers tegen (tamelijk) correcte prijzen. Bart Somers verkoopt daarentegen dure leugens en valt op die manier ons Belgisch sociaal overlegmodel aan.

We hebben voor alle veiligheid het Vlaam- se regeerakkoord nagelezen. Daar sprak men met veel respect over het overleg met de sociale partners. Ook minister Somers gaf al meermaals aan dat hij veel belang hecht aan het overleg met de werkgevers- en werknemersorganisaties. In die zin vond minister Somers dat werk- gevers en werknemers liefst zelf tot een akkoord komen, opdat de Vlaamse rege- ring niet moet tussenkomen.

Eerlijk is eerlijk, als de onderhandelingen niet liepen zoals verwacht (en dat gebeur- de nog wel eens: VIA6, het zorgakkoord, het privatiseringsdecreet...), nam minister Somers zelf de tijd om naar de bezorgd- heden van de vakbonden te luisteren. Hij sprak dan met veel eerbied over de lokale besturen en wenste hen veel autonomie toe. Hij beklemtoonde dat politieke au- tonomie zeker niet mocht betekenen dat er misbruik zou worden gemaakt van de politieke macht of dat er ongeoorloofde politieke tussenkomsten zouden zijn. De marktkramer in minister Somers verkocht

ons zijn woord dat hij er streng zou op toezien dat de wetten en reglementen op een correcte manier zouden worden toegepast.

Genoeg over de loze woorden, over naar de feiten. We geven hierna het verloop van twee dossiers mee. In een eerste dossier over een toeslag voor het verzor- gend personeel in de publieke gezinszorg wordt een akkoord tussen werkgevers en werknemers simpelweg geboycot door de Vlaamse regering. We konden niet an- ders dan hiervoor een protocol van niet- akkoord ondertekenen. In een tweede dossier komt de huichelarij van minister Somers en de voltallige Vlaamse regering naar buiten. Minister Somers legt een waterdicht advies van de administratie ter vernietiging van de privatisering van de dienstverlening Thuiszorg in het OCMW van Oostende naast zich neer om de be- vriende burgemeester Tommelein zijn zin te geven.

ACOD LRB is vervolgen over de manier waarop de minister omspringt met het so- ciaal overleg en vooral met de waarheid. Het voortdurende pleidooi van de minis- ter voor lokale autonomie wordt zeker niet ondersteund door zijn houding. De minister heeft door de afschaffing van het toezicht op de lokale besturen een veel te grote macht gekregen over het beleid van de lokale besturen. De ministeriële autonomie leidt in dit geval tot vriendjes- politiek en ongeoorloofde tussenkomst van de minister ten aanzien van een on- derbouwd advies van de administratie. De minister bewijst hiermee onze zorgen over te grote autonomie zonder toezicht of controle.

Ergerlijk is dat de minister deze praktijken vermoedelijk ook al heeft toegepast bij eerdere privatiseringen. ACOD LRB zal een poging ondernemen om voorafgaande dossiers op te lijsten en de gevolgen ervan te overschouwen. Hiermee moet de mi- nister zeker geconfronteerd worden. De leugens heeft korte beentjes. De minister draagt een grote verantwoordelijkheid voor de onwettige overdracht of privatisie-



foto: Bert Heymans

ring van diensten. Moet een verantwoor- delijkheid, net zoals een handtas, ook niet gepast gedragen worden?

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



De huichelarij van minister Somers (1) Toeslag voor het verzorgend personeel in de publieke gezinszorg

In het dossier over de toeslag voor het verzorgend personeel in de publieke gezinszorg wordt een akkoord tussen werkgevers en werknemers simpelweg geboycot door de Vlaamse regering. ACOD LRB kon niet anders dan hiervoor een protocol van niet-akkoord ondertekenen. We stuurden in gemeenschappelijk vakbondsfront een brief naar minister Somers en de voorzitter van het Comité C1 om onze grieven aan te kaarten.

Op 8 december 2021 stond slechts een concreet agendapunt op de vergadering van Comité C1, namelijk het ontwerp van wijzigingsbesluit van de Vlaamse regering betreffende een toeslag voor het verzorgend personeel in de publieke gezondheidszorg. Het leek een formaliteit voor de partners bij de voorvergadering van Comité C1, gezien de werkgevers en de werknemers het in grote trekken eens

waren. Groot was dan ook onze verbazing dat de Vlaamse regering de voorgestelde werkwijze om onduidelijke redenen van tafel veegde en niet bereid was tot enige marge. Het is een eerder klein dossier waarbij de impact voor de Vlaamse regering minimaal is. We verduidelijken het agendapunt.

Waarover gaat het?

In het ontwerp van besluit van de Vlaamse regering wordt een toeslag toegekend voor het verzorgend personeel in de publieke gezinszorg. Deze bedraagt 15 procent van het loon per uur prestaties op weekdays tussen 18 en 20 uur. De vakbonden onderschreven de voorgestelde aanpassingen van de VVSG, namelijk dat het personeel in de mogelijkheid moet zijn om de toeslag via inhaalrust te compense-

ren (weliswaar binnen de modaliteiten die het bestuur hiervoor oplegt). Bovendien wordt ook de brug gemaakt naar de toeslag voor zaterdagprestaties, waar ook een verschillende werkwijze bestaat tussen de publieke en de privésector.

Het voorstel is in de publieke sector (waar nu een toeslag tussen 0 en 100 procent mogelijk is) een gelijkaardige toeslag toe te kennen als deze die van toepassing is in de privésector, namelijk 30 procent. Dit stemt trouwens ook overeen met de gehanteerde financiering. Een bestuur heeft dan nog steeds de mogelijkheid een hogere toeslag toe te kennen, maar zal dit dan uiteraard budgettair moeten motiveren en voorzien.

Wat zegt de cao?

lokale en regionale besturen

De Vlaamse regering liet tijdens de vergadering van Comité C1 meedelen dat zij niet wil weten van een compensatie via inhaalrust. Nochtans is dit de regeling die vandaag van toepassing is in de publieke sector voor onregelmatige prestaties en ook geldt in de privésector. We verwijzen voor dit laatste naar de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 november 2021 betreffende de continue dienstverlening (PSC 318.02). Artikel 5 van deze CAO gaat over de vergoeding en vermeldt het volgende.

"1 De werknemer/werkneemster zoals bepaald in Artikel 1 heeft bovenop het basisloon recht op volgende vergoeding:

- Voor werk op zaterdag: 30 pct.
- Voor werk op zondag: 100 pct.
- Voor werk op feestdag: 100 pct.
- Voor werk 's avonds tussen 20u en 22u en 's nachts: 30 pct.
- Voor werk 's avonds tussen 18u en 20u: 15 pct.
- Voormelde vergoedingen kunnen niet worden gecumuleerd. Hiervan kan per onderneming worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst en voor zover de vergoeding minstens evenwaardig is.

2 Deze toeslag zal worden uitbetaald in geld, maar de werknemer/werkneemster kan er tevens voor kiezen de toeslag via inhaalrust te compenseren. Procedures hiervoor worden op bedrijfsniveau uitgewerkt. De verzorgende of oppashulp zal zijn/haar inhaalrust in blokken van minimum 4 uren opnemen, voor zover hij/zij er vragende partij voor is. De inhaalrust zal worden genomen op verzoek van de verzorgende of oppashulp, zonder dat hierdoor de goede werking van de dienst wordt verstoord."

Vlaamse regering niet geïnteresseerd in onderhandelingen

Dit is een zoveelste dossier waarbij het sociaal overleg vastloopt omwille van de starre houding van de Vlaamse regering. Steeds weer wordt aan de sociale partners gevraagd om een gezamenlijk standpunt in te nemen met betrekking tot een bepaalde problematiek. De sociale partners komen tot een akkoord en een duidelijk standpunt en toch worden zij teruggestuurd door de regering zonder duidelijke redenen.

We kunnen enkel vaststellen dat het 'equal level playing field', een principe dat de Vlaamse regering graag in de mond

neemt, alleen geldt als het in het nadeel speelt van de publieke diensten. Bovendien werd de onderhandeling in Comité C1 gevoerd zonder enige marge vanwege de Vlaamse regering. Dit zijn uiteraard geen onderhandelingen (volgens het juridisch woordenboek: schriftelijke of mondelinge processen van geven-en-nemen tussen partijen die, indien succesvol, met een deal of overeenkomst worden afgesloten). We verwijzen hiervoor naar omzendbrief BA 97/10 van 21 mei 1997 betreffende het toepassingsgebied van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel en van het koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van die wet, waarbij volgende passage van belang is.

"Deze teksten regelen voor de verschillende bestuursniveaus onder andere de samenstelling en de bevoegdheden van de onderhandelings- en overlegcomités. Het respect voor deze bepalingen is een substantiële vormvereiste. Ik stel echter vast dat bepaalde overheden deze regelingen niet of onvolledig toepassen, of de regelingen tot een formaliteit laten verworden. Onderhandelingen en overleg veronderstellen echte gesprekken met de andere partijen. Met echte gesprekken wordt bedoeld het doorspreken met respect voor de wederzijdse finaliteiten (woord en wederwoord). Een houding waarbij de overheid haar standpunt enkel ter kennis meedeelt, zonder mogelijkheid tot echte discussie, is dan ook strijdig met de wet."

Herstel het sociaal overleg

Met deze tekst tonen we aan dat het sociaal overleg, zoals het gevoerd wordt in de vergaderingen van Comité C1, strijdig is met (de geest van) de wet. Al te vaak worden ons teksten voorgelegd waarbij er geen enkele ruimte is voor onderhandeling. Dit is niet meer aanvaardbaar en zorgt, op een ogenblik dat de sociale partners constructief samenwerken aan verschillende dossiers, voor heel veel wrijving en irritatie. We vragen dan ook met aandrang het standpunt van de Vlaamse regering met betrekking tot het sociaal overleg. Ofwel wordt het sociaal overleg in ere hersteld, ofwel schaft men het sociaal overleg af en werkt men voort met het dictaat. Voor die tweede optie bestaat een treffend woord...

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



De huichelarij van minister Somers (2) Privatisering dienstverlening Thuiszorg OCMW Oostende

De overdracht van de thuiszorgdiensten van het OCMW aan de vzw i-mens volgt een hallucinant parcours. ACOD LRB stelde hierover samen met de collega's van ACV een dossier op, dat we ook naar de pers verspreidden.

Op 30 augustus 2021 beslist de raad voor maatschappelijk welzijn (RMW) van het OCMW Oostende de thuiszorgdiensten van het OCMW te privatiseren en over te dragen aan de vzw i-mens. ACV Openbare Diensten en ACOD Lokale en Regionale Besturen tekenen tegen de beslissing van de RMW beroep aan bij de gouverneur van de provincie West-Vlaanderen en het Agentschap Binnenlands Bestuur (ABB), onder meer omdat de beslissing in strijd is met de bepalingen van het decreet over het lokaal bestuur en bovendien een schending inhoudt van het syndicaal statuut omdat er voorafgaand aan de beslis-

sing met de vakbonden geen onderhandelingen werden gevoerd.

Beslissing minister Somers

De verbazing bij de vakbonden was groot omdat het antwoord op de klacht niet kwam van ABB of van de gouverneur, wat gebruikelijk is, maar van het kabinet van Vlaams minister Somers. Erger nog is dat in het antwoord niet werd verwezen naar de conclusies van ABB na het onderzoek van de klacht. De minister is van oordeel dat er geen redenen zijn om op te treden tegen de beslissing van de RMW van Oostende in het kader van het algemeen toezicht. De minister vindt zelfs dat het OCMW Oostende gepast inspeelt op de noden die zich op het terrein en in de veranderingen in het zorglandschap voordoen. Dat alles, samen met een zeer gebrekkige juridische argumentatie, wekte

bij de vakbonden argwaan op. Het volledige dossier werd dan ook in het kader van openbaarheid van bestuur bij ABB opgevraagd.

Hallucinante vaststelling

Uit het volledige dossier blijkt dat ABB de klacht zeer grondig heeft onderzocht en wel tot de conclusie kwam dat de klacht van de vakbonden op de belangrijkste punten gegrond is. Er werd door ABB zelfs een ontwerp van ministerieel besluit opgemaakt en ter ondertekening voorgelegd aan de minister waarbij het besluit van de RMW wordt vernietigd (zie kaderstuk). Het vernietigingsbesluit laat niets aan de verbeelding over. De beslissing van de RMW van Oostende is op diverse punten onwettelijk. Minister Somers legt bijgevolg de conclusies van ABB volledig naast zich neer en keurt dus een onwettelijk geno-

lokale en regionale besturen

men beslissing goed. De vakbonden zullen dan ook de beslissing van de minister aanvechten bij de Raad van State.

Privatisering en commercialisering openbare dienstverlening doel op zich?

De vakbonden van de openbare sector zijn sterk begaan met het algemeen belang en in het bijzonder met de openbare zorg, het welzijn en de sociale bescherming. Ze voeren al langer strijd tegen privatisering en commercialisering van maatschappelijke dienstverlening. Opnieuw blijkt dat afstoting, privatisering en commercialisering hier een doel op zich is en dat zelfs wettelijke bepalingen mogen genegeerd worden om de uitverkoop van openbare dienstverlening te realiseren.

Geen respect voor wettelijk kader

Los van de politieke agenda waarbij afstoting, privatisering en commercialisering van openbare dienstverlening (zie bijvoorbeeld ook het voorstel van 'privatiserings-decreet') in de hand wordt gewerkt, rijst hier een ander groot probleem. De minister van Binnenlands Bestuur moet erop

toezien dat de lokale besturen de wettelijke bepalingen toepassen die het parlement of hijzelf hebben vastgelegd, zoals het decreet over het lokaal bestuur en de verschillende uitvoeringsbesluiten. Hij kan daarbij sanctionerend optreden. Met ABB, dat volledig onder zijn bevoegdheid en verantwoordelijkheid valt, beschikt hij over een sterke administratie die ook het juridisch onderzoek voert naar de wettelijkheid van bepaalde beslissingen. Er mag minstens worden verwacht dat een minister zich houdt aan het wettelijk kader en geen beslissingen verdedigt of goedkeurt waarvan ABB zegt dat ze manifest in strijd zijn met de wet. Ook het feit dat er geen onderhandelingen werden gevoerd met de vakbonden voorafgaand aan de beslissing van de RMW van Oostende en die volgens ABB expliciet in strijd zijn met de bepalingen van het syndicaal statuut wordt door de minister genegeerd.

Vertrouwen volledig zoek

Dat uitgerekend een viceminister-president van de Vlaamse regering, onder meer verantwoordelijk voor Binnenlands Bestuur en Bestuurszaken, het toezicht op en de naleving van de regels in de lokale en regionale besturen, de eigen regels,

overtreedt en hierbij zijn administratie overruled is du jamais vu. De Vlaamse minister begeeft zich op zeer glad ijs en zorgt ervoor dat er heel ernstige vragen kunnen worden gesteld over andere privatiseringsdossiers waarin hij niet wilde optreden en dus liet 'passeren'. De vakbonden vragen zich af op welke manier er nog kan worden samengewerkt met de minister in andere dossiers, waarover volgens wettelijke procedures moet worden onderhandeld of overlegd, nu hij zelf het syndicaal statuut zo manifest aan zijn laars lapt. Het vertrouwen bij de vakbonden in minister Somers is dan ook volledig zoek.

Het is ongezien en ongehoord dat een minister zo flagrant de wet naast zich neerlegt, louter en alleen om zijn politieke agenda van afstoting van maatschappelijke dienstverlening en terugschroeven van sociale bescherming te realiseren.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Wat zegt administratie over beslissing minister Somers?

Inhoudelijk is het dossier spraakmakend. De administratie geeft op ondubbelzinnige wijze de argumenten mee die tot een vernietiging nopen.

- Er is geen juridische basis voor de overdracht van OCMW-personeel naar de private sector (i-mens). De mogelijkheden tot overdracht van personeel worden limitatief opgesomd in het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur (DLB). Andere overdrachten zijn niet mogelijk.

- De beslissing van de OCMW-raad van Oostende betreffende de goedkeuring van de overdracht is volgens de syndicale wetgeving onderworpen aan de verplichting tot onderhandelen. Het dossier bevatte geen protocol van onderhande-

ling. Dit wordt door de Raad van State gelijkgesteld met niet-onderhandelen. Onderhandelen is een substantieel vormvoorschrift. Een inbreuk hiertegen leidt onvermijdelijk tot de nietigheid van de beslissing.

- Een belangrijk argument dat naar voor komt in de argumentatie van de administratie is de mogelijkheid tot afstoting van de dienstverlening op basis van artikel 60, §6 van de OCMW-wet. Een afschaffing van de dienstverlening moet worden beoordeeld in het raam van het continuïteitsbeginsel. Met andere woorden, heeft het OCMW van Oostende een onderzoek gedaan naar de behoeften en naar de bestaande opvangmogelijkheden? Gezien het bestuur van Oostende de behoefte aan thuiszorg

heeft vastgesteld (want ze hebben deze dienst opgericht), kan deze dienstverlening niet zonder uitgebreid voorafgaandelijk onderzoek worden afgestoten. Dit zou immers neerkomen op het verzaken aan de wettelijke taken van een OCMW. Ook op dit vlak is de beslissing van het OCMW van Oostende dus onwettig.

Minister Somers legt dit onderbouwde advies volledig naast zich neer en citeert in zijn antwoord enkel een begin-sel: "Wie de macht heeft om iets op te richten mag dit ook weer opheffen". De minister besluit cynisch dat het OCMW Oostende gepast heeft ingespeeld op de noden die zich voordoen op het terrein en in veranderingen in het zorglandschap.

Achter de schermen De LRB aan het werk

In deze nieuwe rubriek schetsen wij u kort wat er zich achter de schermen van ACOD LRB afspeelt. Let wel: dit is een stand van zaken opgemaakt voor deze editie van Tribune van de pers en rolde. Wanneer u dit leest, is er alweer nieuw nieuws voor de volgende editie.

Politie

De ACOD-afgevaardigden bij de politie voeren actie om een loonsverhoging te bekomen voor alle personeelscategorieën binnen de politie om zo het voortbestaan van NAVAP te garanderen en voor een telewerkvergoeding. De vakbonden onderhandelen verder met minister van Binnenlandse Zaken Annelies Verlinden.

Brandweer

ACOD LRB is het niet eens met de vermelding in de personeelsplannen voor de DGH (dringende geneeskundige hulp) bij de brandweer om meer vrijwilligers dan beroeps in te schakelen. In plaats daarvan pleit ACOD LRB voor meer beroepspersoneel.

Rechtspositieregeling

Om de besprekingen over een nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel van de lokale en regionale besturen te sturen, wordt een beroep gedaan op een facilitator. Deze moet bemiddelen tussen werkgevers, werknemers en overheid en een lijst maken van de onderdelen waarover een overeenkomst kan gevonden worden. De planning is tot een nieuwe rechtspositie te komen en in te voeren op 1 januari 2023. Dat lijkt ons wel een krappe timing.

Actiedag koopkracht

Op 6 december 2021 was er een actiedag voor koopkracht en voor syndicale vrijheden in Brussel, georganiseerd door ABVV en ACV. De leden van ACOD LRB die deelnamen zijn gedekt door een stakingsaanzegging.

Verplichte vaccinatie

De discussie over de verplichte vaccinatie blijft duren. ACOD LRB is voor een algemene vaccinatieplicht, maar tegen het ontslag voor het personeel dat een vaccinatie weigert. De beslissing over een algemene vaccinatieplicht moet op politiek niveau genomen worden.

Uitvoering VIA6

In het kader van de uitvoering VIA6 met betrekking tot de (zij-)instroom, nam ACOD LRB deel aan vier verschillende digitale werkgroepen. Deze waren paritair samengesteld (vakbonden privaats en publiek) en werden aangevuld met het kabinet (administratie en experts). De Vlaamse regering ontvangt de teksten die voortvloeiden uit deze werkgroepen.



Regionale Technische Comités

Op 16 november 2021 was er een ACOD LRB RTC IGS. Op 26 november en 13 december 2021 vond een ACOD LRB RTC Jongeren plaats. De leden bespraken onder meer hun voorstel van onderwerpen om te bespreken tijdens het federaal congres van 2022.

Comité C1

Op 8 december 2021 verlieten de vakbonden de vergadering van Comité C1. De werknemers- en werkgeversorganisaties waren het in grote trekken eens over een toeslag voor het verzorgend personeel in de publieke gezinszorg. De Vlaamse regering veegde de voorgestelde werkwijze zonder duidelijke redenen van tafel en was niet bereid tot enige toegeving. Dit is het zoveelste dossier waarbij het sociaal overleg vastloopt omwille van de houding van de Vlaamse regering. Wordt vervolgd.

Privatisering openbare diensten

De politieke partij Vooruit duwt mee aan de kar van de vakbonden tegen de privatisering van de openbare diensten (meer specifiek de thuiszorg in het OCMW van Oostende). ACOD LRB vroeg het advies op van het Agentschap Binnenlands Bestuur en daaruit blijkt dat de plannen van het stadbestuur rood licht kregen (voorstel tot vernietiging). Ondanks dit negatief advies gaf minister Somers zijn partijgenoot en burgemeester van Oostende Bart Tommelein (Open VLD) toch de toelating tot privatisering, tegen alle wettelijke belemmeringen in. De vakbonden hebben een persbericht verstuurd en beraden zich om naar de Raad van State te trekken.

Bereikbaarheid ACOD LRB

Ook bij de start van 2022 verplichten de veiligheidsmaatregelen tegen corona het secretariaat ACOD LRB nog altijd tot telewerken. Wij blijven steeds telefonisch en per mail bereikbaar voor al onze leden.

Willy Van Den Berge



Politie Elke agent een taser?

Minister van Binnenlandse Zaken Annelies Verlinde wil alle politieagenten uitrusten met een taser. De taser is een stroomstootwapen dat een puls van 50.000 volt geeft die de persoon waarop de taser gebruikt wordt enkele seconden verlamt. Die korte periode geeft de politie de kans de persoon te overmeesteren en te boeien en vermijdt zo het gebruik van het vuurwapen wanneer iemand de politie of andere mensen met een mes of een ander wapen dat de agenten levensgevaarlijk kan verwonden, bedreigt. Wat vinden wij daarvan?

Een politieagent zal steeds trachten met een minimum aan geweld zijn/haar taken uit te voeren. Eerst zal er gepraat worden. Wanneer dat niet werkt, moet overgegaan worden tot fysiek geweld. De technieken aangeleerd in de politieschool om iemand te boeien worden dan ingezet. Indien nodig kan er ook pepperspray of een matrak gebruikt worden als de fysieke interventie niet voldoende is om een verdachte te overmeesteren. De volgende stap is dan het gebruik van het vuurwapen. Dat is een stap die we liever zo veel als mogelijk vermijden omwille van de mogelijke ge-

volgen voor zowel de politieagent die het vuurwapen gebruikt als de persoon waartegen het gebruikt wordt.

Gebruik van vuurwapens houdt ernstige risico's in

Op zich vinden we het invoeren van de taser een goed idee. Hij kan immers gebruikt worden in situaties waar agenten nu naar hun vuurwapen zouden grijpen en kan zo dodelijke incidenten vermijden. Het gebruik van een vuurwapen houdt altijd ernstige risico's in met zeer verregaande gevolgen voor de agent die vuurt en voor de persoon die geraakt wordt. Wanneer een kogel afgevuurd wordt komt die immers altijd ergens terecht. In het beste geval in de persoon die het doelwit was van het wettelijk gebruik van het vuurwapen. Maar wanneer dat doelwit gemist wordt, komt de kogel altijd ergens anders terecht. In het beste geval in het decor met enkel materiële schade tot gevolg, in het slechtste geval in een ander persoon die niet het doelwit was.

In ieder geval volgt voor de agent die een schot lost een lastige periode. Wan-

neer iemand overlijdt of gewond geraakt, wordt de agent op dat moment verdachte van slagen en verwondingen, al dan niet met de dood tot gevolg. De agent wordt dan ook van zijn vrijheid beroofd en er moet contact opgenomen worden met het parket en de onderzoeksrechter om te bepalen of de agent voorgeleid moet worden en al dan niet naar de gevangenis moet. In het beste geval oordeelt de onderzoeksrechter dat het wapen wettelijk gebruikt werd en wordt de agent na een Salduz-verhoor (met bijstand van een advocaat) weer in vrijheid gesteld en kan hij/zij beginnen aan de psychologische verwerking van de interventie. Dat is dan vaak een tiental uur na de interventie. Een andere politiedienst moet immers opgeroepen worden om het onderzoek te voeren en pv op te stellen, de sporen moeten gevrijwaard worden, de verhoren moeten gebeuren. Dat is een slopende tijd voor de politieagent.

Taser kan gebruikt worden waar nu vuurwapen ingezet zou worden

Wanneer men schietincidenten zou kun-

nen vermijden door de taser te gebruiken, is dat natuurlijk een positieve zaak. Wanneer iemand mensen bedreigt of geweld gebruikt, is het de taak van de politie om dat geweld te stoppen. Wanneer iemand met een mes of een ijzeren staaf dreigt uit te halen kan men van de politieagent niet verwachten dat die dat wapen probeert af te nemen met de blote handen. Dan zal gebruik van wapens meestal onvermijdelijk worden als de politie zelf of slachtoffers in gevaar zijn. Wanneer de taser dan zijn werk doet, geeft dat de politie de kans om de persoon snel te overmeesteren terwijl hij tijdelijk uitgeschakeld wordt.

Nieuw wapen, dus ook nieuwe technieken

Momenteel wordt de taser in sommige politiezones en federale diensten getest, met zeer positieve resultaten. Van elke interventie wordt een uitgebreid verslag opgesteld en dat wordt opgenomen in de evaluatie van het project dat voorgelegd wordt aan de vakbonden. Naast het effectieve gebruik van de taser kan er ook een spark gebruikt worden. Dit betekent dat men de taser enkel een elektrische puls laat genereren die duidelijk zichtbaar en hoorbaar is zonder de draden af te schieten. Het effect van de spark is geregeld al voldoende om iemand te overtuigen zijn wapen neer te leggen. Daarmee is de taser zeer nuttig om een escalatie van geweld te voorkomen.

Terwijl de patrouilles standaard met twee mensen op de baan gaan, wordt de taser momenteel gebruikt in bijzondere teams

die met drie of meer werken. Ze hebben hiervoor ook een doorgedreven training gevolgd en ze oefenen ook regelmatig met de taser om het wapen te mogen gebruiken. Er is enerzijds het weten wanneer het wapen gebruikt mag worden en het effectieve gebruik, anderzijds moeten er ook andere tactieken aangeleerd worden. De positionering van de collega's ten opzichte van de verdachte is anders dan bij het gebruik van andere wapens. In principe zal de derde collega trachten de val van de verdachte die verlamd wordt te controleren zodat er geen bijkomende verwondingen opgelopen worden.

Het inoefenen van die nieuwe technieken vraagt tijd, ze moeten aangeleerd worden en ze moeten geïntegreerd worden in de rest van de bestaande procedures. Daar wringt het schoentje.

Te weinig training door personeelstekort

Politie mensen moeten minimaal vier keer per jaar een schietoefening doen met hun vuurwapen om in orde te zijn met de voorgeschreven trainingen. We zien nu echter vaak dat door personeelstekort deze schietbeurten geschrapt worden omdat mensen moeten inspringen voor zieke collega's of extra ordediensten. Doordat veel korpsen onderbezet zijn, zijn er vaak agenten op pad die onvoldoende schietbeurten hebben gehad. Wanneer men iedereen een taser geeft, zal ook hier regelmatig mee geoefend moeten worden om dat wapen veilig te kunnen gebruiken. Daar ligt onze grootste bezorgdheid. Als het nu

al niet lukt voldoende schietbeurten in te lassen, dan zien we niet hoe in de korpsen waar te weinig personeel aanwezig is ook voldoende trainingen met de taser georganiseerd zullen worden. We willen absoluut vermijden dat politieagenten op straat gestuurd worden wanneer ze onvoldoende vertrouwd zijn met de taser. Want net zoals het gebruik van een vuurwapen kan het gebruik van een taser ernstige gevolgen hebben voor de gebruiker als er uitzonderlijk toch slachtoffers vallen.

Risico's bij gebruik van de taser

De fabrikanten van de stroomstootwapens geven mee dat het wapen in geval van hartlijden en andere medische problemen niet gebruikt mag worden. Wij zouden graag zeker zijn dat deze argumentatie in de rechtbank niet gebruikt kan worden tegen de politieagent die de taser heeft gebruikt. Af en toe zijn er in het buitenland incidenten gerapporteerd waarbij iemand na het gebruik van een taser is overleden terwijl dat niet de bedoeling is van het wapen. We vermoeden dat de wettelijke basis voor het gebruik van geweld volstaat om ook de taser te gebruiken, alleen zouden we dat ook graag horen van de minister van Justitie en de parketten.

Taser ja, maar enkel met voldoende training

De essentiële vraag is dus aan welke politieagenten we de taser zullen geven en wat de voorwaarden zullen zijn om deze te mogen gebruiken. Dat zal enkel kunnen nadat ze een doorgedreven opleiding gevolgd hebben, maar onze bezorgdheid is vooral dat er voldoende trainingen volgen achteraf. We willen immers dat onze mensen vertrouwd zijn met de wapens waarmee ze op straat gestuurd worden, zodat ze deze veilig en verantwoord kunnen gebruiken. Daarom pleiten we voor een aanpassing van de omzendbrief die de regelingen voor het trainen van geweldsbeheersing beschrijft. Ook de training met de taser moet opgenomen worden in deze omzendbrief zodat de werkgever verplicht wordt om in de nodige trainingen te voorzien voor het personeel. Zo hopen we dat het gebruik van het vuurwapen vaker vermeden kan worden.

Willy Van Den Berge en Luc Breugelmans





Rapport Brinckman

"Zorg ervoor dat ieder personeelslid in onderwijs zijn kerntaak kan uitvoeren"

Eind oktober is het rapport van de Commissie Brinckman gepubliceerd. We hebben in de vorige nummers van Tribune het rapport kort voorgesteld en de adviezen van de commissie over het kleuteronderwijs geanalyseerd. In dit nummer hebben we het over het advies dat de commissie geeft over de kerntaak van de leerkracht.

Dat de kerntaak van de leerkracht ernstig onder druk staat, is overduidelijk. Ook het rapport van de Commissie Brinckman komt tot deze conclusie. Hiervoor zijn enkele tendensen in de samenleving en de onderwijswereld verantwoordelijk. Enerzijds worden er steeds meer taken naar het onderwijs doorgeschoven: ondernemerschap stimuleren, drugsbeleid voeren, legebaterhamdozenprobleem oplossen... Alles wat de maatschappij niet kan bieden of oplossen, komt erbij op het takenlijstje van het onderwijs.

Een andere tendens is de toenemende plan-, controle- en werklast. Leraars krijgen steeds meer administratieve taken, gaande van het bijhouden van leerlingvolgsystemen over het opstellen van allereerste plannen tot het zich onderwerpen aan de controledrang van bepaalde instan-

ties. De veelheid hiervan gaat ten koste van het eigenlijke lesgeven, voorbereiden en zo meer, dus van de kerntaak.

Directie, inspectie en andere instanties stellen terecht kwaliteitseisen aan de leerkrachten, maar vaak is er geen coördinatie tussen deze eisen. Bovendien ervaren leerkrachten deze controles dikwijls als een blijk van wantrouwen.

Ook de toenemende juridisering zorgt voor meer planlast, want iedere beslissing moet goed gemotiveerd zijn en tot in het kleinste detail gedocumenteerd worden. Ouders nemen immers steeds vaker een advocaat onder de arm om beslissingen aan te vechten.

Ten slotte zijn er nog de talloze initiatieven en activiteiten die weliswaar als nuttig en zelfs nodig ervaren worden, maar die toch ten koste van de kerntaak gaan en de werkdruk verhogen. Het plannen en organiseren van grootouderfeesten, schoolreizen, restaurantdagen komt meestal via werkgroepen bovenop de dagtaak van de leraar. De commissie raadt aan al deze activiteiten regelmatig te evalueren in functie van hun nut voor de ontwikkeling van de leerlingen. Wat de Commissie Brinckman over dit thema schrijft, bevestigt de analyses en ei-

sen die ACOD Onderwijs de voorbije jaren geformuleerd heeft. Voor ons bestaat de kerntaak uit voorbereiden, lesgeven, evalueren, overleg plegen, vergaderen en professionaliseren. Alle taken die niet behoren tot de kerntaak van de leraar moeten aan andere mensen toevertrouwd worden.

Een goed uitgebouwd ondersteunend en administratief kader is onmisbaar. Het zorgt ervoor dat de leerkracht zo weinig mogelijk bijkomende administratieve taken heeft en dat hij/zij voor bepaalde al dan niet pedagogische taken kan rekenen op ondersteuning.

Een multidisciplinair team ondersteunt de leraar om de zorgvragen en -noden van de leerlingen op te vangen. De leerkrachten mogen hiervan zo weinig mogelijk administratieve hinder ondervinden (bijvoorbeeld invullen observatielijsten of leerlingvolgsysteem).

Ten slotte moeten ook de directeurs zich op hun kerntaak kunnen richten. Nu moeten zij enerzijds administratieve, financiële en logistieke taken op zich nemen en anderzijds leerkrachten begeleiden, personeelsvergaderingen organiseren, ouders ontvangen, moeilijke leerlingen opvolgen.

Zoals het nu gaat, kunnen directeurs onmogelijk voldoening putten uit hun job en – samen met hun team – een krachtige leeromgeving uitbouwen. Daarom moet ook voor hen in extra omkadering voorzien worden.

Voor ACOD Onderwijs is het belangrijk dat ieder personeelslid de mogelijkheid

heeft om zijn kerntaak uit te oefenen. Enkel onder die voorwaarde is er expertise, tevredenheid en waardering binnen het schoolteam.

Het is voor ons ook duidelijk dat het vrijwaren van de kerntaak een zeer grote impact zal hebben op het reduceren van het lerarentekort. Leraren willen maximaal kunnen inzetten op het vormen van kin-

deren en jongeren tot volwassenen die op een volwaardige manier kunnen participeren aan de toekomstige maatschappij. We moeten zowel de leraren als de leerlingen hiervoor alle tijd en ruimte bieden! Werktevredenheid is een cruciale voorwaarde om onze leraren aan boord te houden.

nancy.libert@acod.be

Internaten Landschap in beweging

Het nieuwe jaar wordt uitermate belangrijk voor alle internaten in Vlaanderen, gelet op de plannen die de Vlaamse regering eind vorig jaar heeft neergepend in twee conceptnota's.

De eerste conceptnota behelst de gewone onderwijsinternaten, de tweede conceptnota de internaten van het buitengewoon onderwijs, het tehuis Kuurne, Koninklijk Werk Ibis Oostende en de internaten met permanente openstelling van het gemeenschapsonderwijs (IPO). De conceptnota's vind je terug op onze website (www.acod-onderwijs.be/internaten).

Tot vandaag kunnen we voor de onderwijsinternaten nog geen nieuwe zaken of wijzigingen melden. We horen in de wandelgangen dat het kabinet samen met de administratie druk in de weer is met het omzetten van de eerste conceptnota in een voorontwerp van decreet. De resultaten hiervan zouden de komende maanden zichtbaar moeten worden. Gelet op het budget van de Vlaamse begroting lijkt schaalvergroting – dus fusies van internaten – onvermijdelijk als men de doelstellingen, zoals een betere personeelsbezetting, wil halen. In het landschap van de internaten zit een aantal instellingen in een aparte situatie. Het gaat over de negentien Medisch Pedagogische Instituten van het gemeenschapsonderwijs (MPIGO), waarvan enkele met een internaat met permanente openstelling (IPO), het Tehuis Kuurne en het Koninklijk Werk Ibis Oostende.

In de MPIGO kunnen jongeren verblijven vooral vanuit een 'onderwijsoverweging' of eerder vanuit een 'welzijnsoverweging', hetzij 'jeugdhulp', hetzij 'handicap'. Om duidelijkheid te verkrijgen, is men bezig

met een zorgzwaarte-inschaling van de internen in de internaten buitengewoon onderwijs van het gemeenschapsonderwijs, het tehuis Kuurne en Koninklijk Werk Ibis. Met die inschaling wil men het profiel van de internen in kaart brengen om na te gaan in hoeveel zorg moet voorzien worden vanuit de integrale jeugdhulp.

De IPO's en eventueel het internaat buitengewoon onderwijs van de MPIGO, het Tehuis Kuurne en het Koninklijk Werk Ibis landen op 1 september 2022 in het domein Welzijn en worden een volwaardige welzijnsvoorziening, terwijl de overige internaten buitengewoon onderwijs in transitie geplaatst worden zoals dat destijds met de IPO's gebeurde. Enerzijds komt er een gezamenlijke kwaliteitsdoorlichting door de welzijnsinspectie en de onderwijsinspectie, anderzijds komt in afwachting

van een mogelijke transitie voor nieuwe personeelsleden een benoemingsstop in die internaten buitengewoon onderwijs.

De besprekingen over de transitie zijn recent aangevat. Het mag gezien worden als het startschot voor de volgende stappen in de transitie en de autonomie van de internaten, waaronder de concretisering voor de organisatie en het personeel. Helaas zijn er tot op heden nog veel onduidelijkheden, zeker wat het personeelsstatuut betreft, wat begrijpelijk onrust met zich brengt. Deze bekommernis heeft ACOD Onderwijs al meermaals kenbaar gemaakt aan het kabinet, zeker omdat de tijd dringt.

jeanluc.barbery@acod.be



Hoger Kunstonderwijs ACOD vraagt uitvoering cao over de bijzondere salarisschalen

In het Hoger Kunstonderwijs liggen de 'bijzondere salarisschalen' voor assistenten en docenten veel lager dan de gangbare salarisschalen en in vele gevallen zelfs lager dan die van het Deeltijds Kunstonderwijs (DKO). Reeds in 2012 heeft de overheid concrete maatregelen getroffen om deze zeer lage salarisschalen op te trekken door in een decretaal groeipad van 3,7 miljoen euro te voorzien (volgens de index van 2011).

Omdat er geen akkoord bereikt werd over de manier waarop de bijzondere salarisschalen kunnen worden opgetrokken en toegekend aan de School of Arts, zijn deze middelen nog niet gebruikt. De vakbonden en de Schools of Arts wilden dit dossier weer vlot trekken en deden de volgende voorstellen.

Verhogen salarisschalen

De kern van de zaak is dat de verloning van de betrokken personeelsleden wordt verhoogd. Vandaar het voorstel om de bijzondere salarisschalen op te trekken tot het niveau van lectoren en praktijklectoren (respectievelijk op niveau barema 502 en barema 316). Zo verwerven alle personeelsleden een salarisschaal die hoger ligt dan die van het deeltijds kunstonderwijs en afgestemd is op de gangbare verloning in het hoger onderwijs. Dit creëert een gelijkwaardigheid binnen de personeelsformatie. Ook voor bevorderingsambten stellen wij voor om de barema's over te nemen die reeds bestaan bij de lectoren en praktijklectoren (348 en 509).

Behoud uitzonderlijke cumulatierегeling

Cumulatie in het hoger onderwijs is begrensd op 120 procent, maar dit geldt niet voor de personeelsleden in een bijzondere salarisschaal. Het blijft ook na de verhoging van de salarisschalen aangewezen voor deze personeelsleden een uitzondering te maken en hen in functie van hun artistieke praktijk cumulatie boven de 120 procent toe te staan. De regelgeving voorziet nu ook in de mogelijkheid om te

cumulieren binnen het onderwijs (bv. een combinatie van aanstellingen in deeltijds en hoger kunstonderwijs). Ook die mogelijkheid kan worden behouden, weliswaar beperkt door de cumulatierегeling van het kunstonderwijs (140 procent).

Actualisatie inzetbaarheid onderwijzend personeel

Vandaag zijn lectoren en praktijklectoren enkel volwaardig inzetbaar in professionele opleidingen. In academische opleidingen kunnen ze enkel een beperkte opdracht krijgen in de bachelorjaren. Deze beperking dateert nog uit de tijd dat vele hogescholen enerzijds professionele en anderzijds academische opleidingen aanboden, terwijl die laatste nu zijn geïntegreerd in de universiteiten. Binnen de kunsten is er evenwel voor gekozen alle opleidingen binnen de Schools of Arts te houden.

De oplossing voor de bijzondere salarisschalen draagt bij tot een werkbaar HR-beleid voor de kunstopleidingen en bij uitstek voor de praktijkgerichte component. Deze salarisschalen zijn immers bestemd voor personeelsleden die belast worden met artistiek gebonden onderwijsactiviteiten. Een belangrijk sluitstuk voor een oplossing voor de bijzondere salarisschalen is dan ook het creëren van een continuüm binnen de staf van de Schools of Arts, waarbij leden van OP 1, 2 en 3 volwaardig

inzetbaar zijn in zowel professionele als academische opleidingen.

Wat met niet-statutaire personeelsleden?

Om de financiële impact voor het optrekken van de bijzondere salarisschaal op te vangen, worden de geplande middelen aangewend. Daarmee kan men echter enkel de salarisschalen van de statutair aangestelde personeelsleden – tijdelijk zowel als vast benoemd – optrekken. Voor contractuele personeelsleden bepaalt de hogeschool in principe zelf de verloning, maar in de praktijk wordt daarbij rekening gehouden met de salarisschalen van de statutaire collega's. Er zijn decretaal echter geen middelen uitgetrokken om ook een verhoging te realiseren voor alle huidige contractuele personeelsleden van wie de verloning is geënt op de bijzondere salarisschalen.

Na jaren van getouwtrek tussen de kunsthogescholen is er eindelijk een akkoord tot stand gekomen in april 2021. We roepen de Vlaamse overheid op om uitvoering te geven aan het akkoord. Je vindt meer over dit thema op onze website (www.acodonderwijs.be/bijzondere-salarisschaal).

marc.borremans@acod.be





Vorrang bij vaste benoeming?

Onder bepaalde voorwaarden heb je bij een vaste benoeming voorrang op andere personeelsleden. Meestal is dat erg eenvoudig. Het wordt wel complexer wanneer twee voorrangsregelingen met elkaar in botsing komen.

55 of ouder?

Als je 55 of ouder bent en het recht op een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) hebt verworven, dan word je op jouw verzoek vast benoemd in een vacante betrekking in je school of centrum, als je daar al sinds 1 februari aangesteld bent. Concreet: je bent 57 jaar oud, je hebt het recht op TADD als leraar wiskunde en er is een vacante* betrekking wiskunde in jouw school. Je schoolbestuur moet jou in die betrekking benoemen als jij dat vraagt. Opgelet: het schoolbestuur moet deze betrekking niet vacant verklaren ('open stellen voor vaste benoeming'), het volstaat dat ze vacant is.

Uitbreiding vaste benoeming

Als je reeds gedeeltelijk vast benoemd

bent, dan heb je voorrang op personeelsleden die nog niet vast benoemd zijn. Opgelet: deze voorrang geldt niet ten aanzien van mensen die ook gedeeltelijk vast benoemd zijn of die elders vast benoemd zijn en een nieuwe affectatie of mutatie aanvragen. Concreet: je bent voor 50 procent vast benoemd in een CLB als intercultureel bemiddelaar. Tijdens de benoemingsronde heb je voorrang op collega's die nog niet vast benoemd zijn. Als een intercultureel bemiddelaar die vast benoemd is in een ander centrum zijn 'overplaatsing' aanvraagt door middel van een mutatie, dan staan jullie op gelijke voet en speelt er geen voorrangsregeling.

Botsende voorrangsregelingen?

Wat als de voorrangsregelingen die hier geschetst zijn, met elkaar in conflict komen? Stel dat jij voor 12/24 vast benoemd bent als onderwijzer. Een collega is 57 jaar oud en heeft het recht op TADD. Het schoolbestuur verklaart een betrekking van onderwijzer vacant in jullie school. Welke voorrangsregeling moet het schoolbestuur toepassen bij het toekennen van

de betrekking? Ga jij voor op basis van je gedeeltelijke vaste benoeming of je collega op basis van zijn leeftijd? In dit geval heb jij voorrang. Zodra een betrekking vacant verklaard is, geldt het recht op uitbreiding van vaste benoeming.

Als je meent dat je in deze situatie bevindt, contacteer dan onmiddellijk ons secretariaat in je regio of provincie. Je vindt het adres op onze website (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

** Vacant wil zeggen dat de betrekking niet is toegewezen aan een ander personeelslid door vaste benoeming of reffectatie.*

marc.borremans@acod.be

Voordracht en aanstelling leerkrachten levensbeschouwelijke vakken

Leerkrachten levensbeschouwelijke vakken (LBV) hangen voor hun aanstelling en vaste benoeming af van twee partijen, enerzijds de inspecteur-adviseur van hun levensbeschouwelijk vak, anderzijds het schoolbestuur. De inspecteur-adviseur draagt een kandidaat voor een aanstelling of een vaste benoeming voor, het schoolbestuur voert de aanstelling uit of spreekt de vaste benoeming uit.

Uiteraard zijn beide partijen gebonden door de regelgeving en eventueel door afspraken die gemaakt zijn op lokaal niveau. Daar gaat het wel eens mis. Als bijvoor-

beeld een leermeester islamitische godsdienst in een scholengemeenschap het recht op TADD (tijdelijke aanstelling van doorlopende duur, een voorrangsrecht) heeft verworven, dan moet de inspecteur-adviseur eerst dit personeelslid voordragen voor een voltijdse aanstelling. Pas dan kan hij een personeelslid zonder het recht op TADD voordragen. Als hij dit principe niet respecteert, dan mag het schoolbestuur niet tot de aanstelling overgaan en moet het de inspecteur-adviseur hiervan in kennis stellen, eventueel met de vraag een voordracht te doen in overeenstemming met de regelgeving.

Als je meent dat je in deze situatie bevindt en dat je rechten geschaad worden, contacteer dan onmiddellijk ons secretariaat in je regio of provincie. Je vindt het adres op onze website (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

Opmerking: in het GO! is niet het schoolbestuur, maar de directeur bevoegd voor de aanstelling van tijdelijke personeelsleden.

marc.borremans@acod.be

CoViD-19 voortaan erkend als beroepsziekte

Voortaan kan een CoViD-19-besmetting erkend worden als een beroepsziekte. Goed nieuws voor onze collega's die iedere dag in de vuurlinie staan, want als je aandoening erkend wordt als een beroepsziekte, heb je recht op extra tegemoetkomingen.

Een beroepsziekte is een ziekte die je oploopt door de uitoefening van je beroep. Die ziekte moet voorkomen op de Belgische of Europese lijst van beroepsziekten of moet door Medex als dusdanig erkend worden.

Als je lijdt aan een beroepsziekte die je kan opdoen tijdens de uitvoering van je werk, dan gaat men ervan uit dat je die ziekte daar ook effectief hebt opgelopen, tenzij je werkgever het tegendeel bewijst. Als je getroffen wordt door een ziekte die niet op bovenvermelde lijsten voorkomt, dan moet jij bewijzen dat je de ziekte hebt opgelopen tijdens je werk.

Voortaan kan ook een CoViD-19-besmetting erkend worden als beroepsziekte. Hier zijn wel voorwaarden aan verbonden:

- Binnen een periode van 14 dagen waren er in je school of centrum minstens vijf personen die CoViD-19 hebben gehad. Dit moeten niet per se personeelsleden zijn.
- Deze personen deelden jouw werkruimte.
- Bij elke persoon is de besmetting bevestigd door een moleculaire test of een antigeentest (door laboratorium).
- Alle positieve testen zijn afgelegd sinds 18 mei 2020.
- Er is een epidemiologische samenhang tussen de bevestigde gevallen.
- De arbeidsomstandigheden bevorderden de overdracht van het virus (geen afstand kunnen houden, slechte ventilatie ...).



Deze erkenning geeft recht een aantal extra tegemoetkomingen, onder meer:

- Je hebt recht op verlof door beroepsziekte en eventueel op verlof voor verminderde prestaties door een beroepsziekte.
- Deze verloven worden beschouwd als dienstactiviteit en hebben geen nadelige invloed op je anciënniteit of je pensioen.
- Medische kosten worden vergoed.

Als je meent dat je hiervoor in aanmerking komt, contacteer dan ons secretariaat in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

nancy.libert@acod.be

Lockdown cultuur teruggedraaid na acties

In december sprak de cultuursector zich uit tegen de jojo-politiek van de opeenvolgende overlegcomités om de coronapandemie te bedwingen en voor investering in een langetermijnvisie.

Sinds het begin van de crisis heeft de cultuursector steeds solidariteit getoond. Er is ontzettend veel geïnvesteerd in maatregelen allerhande om voorstellingen zo veilig mogelijk te laten verlopen, van social distancing via bubbels over de invoering van CST tot mondkemperplicht. Alles voerde de sector in. Zelfs tot en met een arbitraire capaciteitsbeperking van 200 mensen in iedere zaal, ook in zalen met 800 of 1.800 stoelen.

Cijfers over opvallende besmettingshaarden in de cultuursector zijn er niet. Meer zelfs: een recent onderzoek van het Institut Pasteur toonde aan dat cinema, concertzaal en theater geen opvallend besmettingsrisico met zich meebrengen. Die studie werd meegegeven aan het overlegcomité van begin december. Helaas, op dat moment, zonder gevolg.

Het overlegcomité van 22 december werd de druppel te veel voor de cultuursector. We kregen van de regeringen van ons land een mes in de rug dat deed denken aan een doodsteek.

Tegen het advies van de experts in en zonder overleg sloten ze een sector die enorm geïnvesteerd heeft in veiligheid, richtten ze een sociaal bloedbad aan bij de werknemers en zetten ze de toekomst van de sector voor de afgrond.

Cultuur is voor velen nog het enige dat hen recht houdt in deze aanslepende pandemie. Cultuur is voor velen essentieel voor hun mentaal welzijn.

Wat gebeurde, was onaanvaardbaar. ACOD Cultuur vroeg het onmiddellijk herbekijken van deze oneerlijke, onnuttige en onmenselijke maatregel. Na acties en een uitspraak van de Raad van State haalden de voorstanders van een volledige sluiting bakzeil. We kijken uit naar toekomstige beslissingen om cultuur op een veilige manier te laten doorgaan, ook tijdens deze pandemie.

Wies Descheemaeker



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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Heb je een pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

Geregeld krijgt de ACOD vragen van leden die aan de vooravond van hun pensioen staan en zich zorgen maken over hun toekomst. Hoewel we vele van deze vragen per mail of telefoon proberen te beantwoorden, is soms een meer persoonlijk contact nuttig.

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we je vragen m.b.t. de impact van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke. We nemen dan ook een kijkje op de website Mypension.be en geven

uitleg over je pensioendatum, het te verwachten pensioenbedrag en we helpen bij het indienen van de aanvraag voor pensioen.

De komende maanden organiseren we in elk gewest zitdagen. Wil je een afspraak? Stuur dan een mailtje naar uw gewest.

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 16 februari 2022, 22 maart 2022 en 19 april 2022.
- Limburg (limburg@acod.be): 22 februari 2022, 29 maart 2022 en 20 april 2022.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@

acod.be): 17 februari 2022, 24 maart 2022 en 21 april 2022.

- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 24 februari 2022, 31 maart 2022 en 28 april 2022.
- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 25 februari 2022, 1 april 2022 en 29 april 2022.

Belangrijk: neem je identiteitskaart en bijhorende pincode of de Itsme-app op je smartphone mee, zodat we je pensioeninformatie op www.mypension.be eenvoudig kunnen raadplegen.

Hou je contact- gegevens up to date!

Elk ACOD-lid heeft een persoonlijke ledenfiche, die niet alleen gegevens bevat over de tewerkstelling, maar ook persoonlijke informatie. De ACOD houdt die ledenfiche zo nauwkeurig mogelijk bij. Ook jij kan daarbij een handje toesteken.

Wijzig er iets op het werk (bijvoorbeeld nieuwe tewerkstelling, ander arbeidsregime) of verander je van adres of rekeningnummer, laat het ons weten. Dan passen we dat onmiddellijk aan in de ledenfiche. Wijzigingen kan je rechtstreeks doorgeven aan het ACOD-gewest (zie contactgegevens in het artikel hierbij), via ACOD Online (info@acodonline.be) of via je ACOD-account indien je die al geactiveerd hebt).

