

TRIBUNE



REGERINGSBELEID SCHENKT
GEEN FEESTVREUGDE

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	11
de post	13
gazelco	16
telecom	18
federale overheidsdiensten	19
vlaamse overheidsdiensten	23
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	31
cultuur	37
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions,
Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Herman Warmoeskerken (Borgerhout), Carine Hauweele (Diksmuide), Damiaan Clemens (Hasselt), André Meganck (Mid-delkerke), Rabia Bouchaoui (Mechelen) winnen een Mediamarkt-geschenkbond. Zij hebben de antwoorden van vorige editie correct beantwoord.

Nieuwe prijs: FNAC-geschenkbond

Vragen

- Begin 2009 sloten de Vlaamse regering en de sociale partners het Pact 2020. Een van de doelen was tegen 2020 ervoor te zorgen dat 60 procent van de jobs in Vlaanderen 'werkbaar' zou zijn. Hoeveel werkbare jobs (percentage) zijn er vandaag in het echt volgens de jongste werkbaarheidsmonitor van de SERV?

- De FOD Volksgezondheid, het RIZIV en FAGG krijgen een gemeenschappelijke facilitaire dienst voor de drie organisaties. Hoe wordt die dienst genoemd?

- De nieuwe CEO van Proximus heet Guillaume ...

- * Bouton
- * Boutin
- * Botton
- * Boutain

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be

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

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt Voeg de daad bij het woord!

Vorige week heeft PS-voorzitter Paul Magnette zijn opdracht als informateur voor de vorming van een federale regering teruggegeven aan de koning. Wat vind je van het werk dat hij leverde?

Chris Reniers: “Het was een zeer lovenswaardige poging om over de taalgrens heen een min of meer progressieve regering tot stand te brengen. Zoals de kaarten erbij liggen is dat niet vanzelfsprekend. Zijn informatieronde heeft in elk geval duidelijk gemaakt dat een regering zonder N-VA op federaal vlak beslist tot de mogelijkheden behoort. Het is niet omdat die partij in Vlaanderen de grootste is, dat ze ook op federaal vlak onmisbaar is. Ik was ook tevreden te zien dat er toch wel wat partijen met een progressieve inslag zijn die het belangrijker vinden de handen uit de mouwen te steken om te werken aan een samenlevingsmodel met een goede sociale zekerheid dan enkel te focussen op de Vlaamse identiteit.”

Is die Vlaamse identiteit dan van ondergeschikt belang?

Chris Reniers: “Het is een debat dat in Vlaanderen steeds weer de kop op steekt en sinds de verkiezingen en de vorming van de Vlaamse regering des te meer. Laat ons daar toch eerst maar eens grondig over nadenken, om te bepalen wat die Vlaamse identiteit dan wel inhoudt op het vlak van werkgelegenheid, bijdragen aan de samenleving, diversiteit of culturele verrijking. Volgens mij is dat niet zo duidelijk en verschillen de meningen daarover nogal.

Waar volgens mij de focus op moet liggen zijn de elementen die voor iedere inwoner van dit land belangrijk zijn: zal ik werk hebben, zal ik een degelijk inkomen hebben, zullen mijn kinderen goed onderwezen worden, zal men zorgen voor het milieu, zal alles gefinancierd worden met rechtvaardige belastingen, zal er een goede en betaalbare gezondheidszorg zijn, zal ik kunnen rekenen op een betrouwbaar openbaar vervoer?”

Hoe kijk je terug op de eerste maanden van de regering Jambon?

Chris Reniers: “De regering Jambon is geen eensgezinde en presterende regering. Ze weet blijkbaar ook niet goed wat ze wil. Enerzijds hebben de Vlaamse regeringspartijen de mond vol van het afbouwen van openbare diensten, minder mensen laten werken in de openbare diensten, privatiseren en de financiering terugdringen. Anderzijds hoor ik wel voortdurend ministers van dezelfde regeringspartijen verklaringen afleggen over de vele taken die de overheid moet uitvoeren voor de burger. Er is dus een grote tegenspraak tussen het beleid dat ze voor de camera en op het spreekgestoelte in het parlement verwoorden en het daadwerkelijke beleid dat ze door hun besparingsmaatregelen uitvoeren.

Die contradictie baart me zorgen. De Vlaamse regering breekt vele nuttige openbare diensten en sociale mechanismen af, maar plaatst er niets voor in de plaats. Het mag dan ook weinig verba-



Chris Reniers - voorzitter

zen dat dit heel wat onvrede creëert bij de bevolking. Het onzekerheidsgevoel neemt daardoor toe, wat op termijn kan leiden tot een ontwrichte samenleving, gebaseerd op tegenstellingen in plaats van op samenwerking.”

Welke wensen heb je voor het nieuwe jaar?

Chris Reniers: “In deze periode wenst iedereen elkaar nogal gemakkelijk een goede gezondheid, voorspoed en geluk toe. Men vergeet echter dat je mensen ook het gevoel moet geven dat ze er echt toe doen, met compassie en mededogen. Wat je zegt is erg belangrijk, maar wat je doet nog veel meer. Ik doe dus een warme oproep om in de feestperiode niet enkel naar onszelf te kijken maar ook naar wie het minder goed heeft, voor wie warmte, voedsel en geborgenheid minder vanzelfsprekend zijn. Laat ons in het nieuwe jaar niet hard worden en ons blijven inzetten voor een solidaire samenleving.”

Eerste beslissing Vlaamse regering kost ons bijna 1 miljard

Het allereerste wapenfeit van de Vlaamse regering is de goedkeuring van het programmadecreet. Daarin staan maatregelen die de regering nodig vindt om de begroting van het volgende jaar uit te voeren. Normaal is dat een technische aangelegenheid, maar niet zo onder Vlaams minister-president Jan Jambon (N-VA). Zonder al te veel overleg werd met het programmadecreet ineens 981 miljoen aan besparingen over heel de legislatuur goedgekeurd.

Kinderbijslag: min 107 miljoen

Met de besparing verdwijnt 107 miljoen uit de kinderbijslag door niet te indexeren vanaf het derde kind. Dat komt neer op woordbreuk. De vorige regering beloofde dat niemand in het oude systeem zou verliezen. Met deze maatregel worden kwetsbare gezinnen getroffen en verliest de kinderbijslag aan slagkracht als wapen tegen kinderarmoede. Vandaag al is de kinderbijslag in Vlaanderen lager dan die in Wallonië en Brussel.

Dienstencheques en PWA-cheques: min 70 miljoen

Nog eens 70 miljoen wordt geschrapt door de vermindering van de aftrek van dienstencheques en PWA-cheques. Een

sluikse ingreep, pas voelbaar in de verrekening van uw belastingaangifte. Dat er over de financiering van het systeem moet nagedacht worden, is duidelijk, maar in plaats van enkel te besparen zou men beter aandacht hebben voor de loon- en arbeidsvoorwaarden van de poetshulpen. Slechts 41 procent van de Vlaamse huishoudhulpen ziet zijn of haar job haalbaar tot het pensioen, dat is 15 procent minder dan het Vlaams gemiddelde.

Woonbonus: min 328 miljoen

Liefs 328 miljoen verdwijnt door de afschaffing van de woonbonus. Dit is een platte belastingverhoging en een hervorming zonder visie. Het is een gemiste kans om in te zetten op ondersteuning van eigenaars met lage inkomens en op sociale woningen. De hervorming wordt een stukje gecompenseerd door de verlaging van de registratierechten, maar die komt vooral ten goede aan wie de duurste en grootste huizen kan kopen.

Dienstverlening overheid: min 256 miljoen

Het programmadecreet bevat ook een flinke besparing op de dienstverlening van de overheid (min 256 miljoen euro). Dit is een indirecte factuur, want via een

omweg komt ook hier de rekening bij ons terecht. Het gaat immers over minder gratis diensten, minder subsidies aan lokale verenigingen, langere wachttijden aan de loketten, minder inspectie van fraude en zovoort. Een tweede indirecte factuur zit in de vermindering van de RSZ-kortingen op de loonkost voor ouderen en voor laag- en middengediplomeerden voor in totaal 220 miljoen. De RSZ-kortingen dienen om de kansen op een job te verhogen voor mensen die minder snel aangeworven worden. Gevolg van de besparing? Oudere werknemers en wie enkel een diploma middelbaar onderwijs heeft, worden weer duurder. De bedrijven kijken aan tegen een loonkostenverhoging.

De kosten lopen nog verder op

De eerdergenoemde kosten zijn slechts een deel van het plaatje. Bekijk beslist eens de pagina's van onze sectoren Vlaamse Overheidsdiensten, LRB, Onderwijs en Cultuur om nog meer te weten te komen over de besparingen van de Vlaamse regering in de openbare sector. Personeel van openbare diensten wordt bovendien dubbel gepakt: op het werk en in de huishoudportemonnee!

Bron: De Nieuwe Werker



1.000.000.000

Black Friday of zwart jaar?

Onderhandelingen sociaal akkoord mislukt

Bij het lezen van deze tekst zullen de meesten onder ons reeds in feeststemming vertoeven of er toch al beginnen aan te denken. Maar is er veel reden tot feesten?

Eind november stelden we helaas vast dat de onderhandelingen voor een sociaal protocol mislukt waren. Ondanks onze constructieve en geduldige inzet, weigerde de directie in te gaan op de vier prioriteiten van het gemeenschappelijk vakbondsfront. Deze zijn de volgende.

- Een loonsverhoging van 1,1 procent zoals bepaald in het Interprofessioneel Akkoord (IPA) dat ook van toepassing is op de werknemers van de autonome overheidsbedrijven.
- Statutaire wervingen voor een kwaliteitsvolle dienstverlening.
- Het behoud van de 36-urenweek voor al het huidig en toekomstig personeel.
- Dezelfde loonvoorwaarden voor het contractueel personeel als voor het statutair personeel op basis van de loonschalen en niet 'prestatie-gerelateerd' zoals de directie voorstelt.

Koopkrachtverhoging door loonsverhoging van 1,1 procent (IPA)

De directie argumenteerde op onze eis naar een loonsverhoging dat we "het beste willen van beide zijden", namelijk dat we vastheid van betrekking hebben en dat onze lonen op dezelfde hoogte staan als die in de privésector. Er bovenop een verhoging van de lonen durven vragen, vindt de directie ongehoord. Nochtans is de productiviteit de afgelopen vijf jaar sterk verhoogd. Sinds 2016 zijn er 3000 personeelsleden minder terwijl het treinaanbod en het aantal reizigers (jaarlijks 3 procent) sterk stegen. De directie heeft duidelijk een selectief geheugen en vergat erbij te zeggen dat ze zich destijds engageerde het personeel te compenseren bij het behalen van de productiviteitsverhogende doelstellingen... De aangeboden verhoging van de maaltijdcheques telt bovendien niet mee voor de pensioenberekening, laat staan voor de perequatie van de pensioenen van onze gepensioneerde collega's. Wij vinden dat

gepensioneerden nog steeds meetellen, zeker in een samenleving die pretendeert het etiket 'welvarend' te dragen.

Tewerkstelling en arbeidsduur

Inzake werkgelegenheid willen we garanties voor een 'kwalitatieve en kwantitatieve tewerkstelling'. Kwalitatief in de zin van statutaire tewerkstelling en werkomstandigheden die een evenwicht werk-leven in acht nemen. Kortom, werk op maat van de mensen. Het kwantitatieve houdt in dat er voldoende personeelsleden zouden zijn om een goede dienstverlening te kunnen aanbieden aan de reizigers en voor de interne ondersteuning op de werkvloer. In dit raam past dan ook het behoud van de 36-urenweek voor het huidige en het toekomstige personeel. Want wanneer we gedreven mensen willen aantrekken die bovendien op termijn willen blijven, is het van het grootste belang om goede en aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden aan te bieden. Eén van de troeven bij uitstek is de 36-urenweek. Het zou een totaal verkeerde keuze zijn om de klok terug te draaien. Bovendien werken we zeer flexibel en is deze 36-urenweek zeker geen luxe.

De rol van HR Rail

Als je 'HR' googelt, kom je volgende omschrijvingen tegen: HR gaat over mensen, HR als onmisbare brugfunctie, HR bewaakt de cultuur, HR helpt bij verandering... Inderdaad, Human Resources gaat over het menselijk kapitaal van een onderneming. Het zijn per slot van rekening de personeelsleden die ervoor zorgen dat de objectieven gehaald worden. Zonder gedreven en tevreden medewerkers is er geen elan en is een bedrijf ten dode opgeschreven. Maar bij de Belgische Spoorwegen moet HR Rail zelf nog een veranderingsproces (onder)gaan. Niet zo verwonderlijk na de metamorfose van directie PS naar HR Rail. Toch zien we nu een ander gevaar opduiken. We hebben meer en meer het gevoel dat HR Rail enkel uitvoert wat de NMBS en Infrabel willen en zichzelf buitenspel zet. Deze perceptie wordt gevoed door de beslissing van HR Rail in verband met de stakingsaanzegging die we indienden om

een militantenconcentratie te organiseren. Op Black Friday besliste HR Rail dat deze aanzegging niet ontvankelijk kon verklaard worden omdat er geen alarmbelprocedure was gevoerd. We stellen ons zeer vele vragen over de objectiviteit van deze beslissing. Zo waren we reeds acht maanden aan het onderhandelen met de algemeen directeur als voorzitter van de werkgroep Sociaal Akkoord. Bovendien is hij momenteel voorzitter van het Sturingscomité en het was tijdens de vergadering van het Sturingscomité van 21 november dat we onze vier eisen gesteld hadden en hierop antwoord wilden tegen 28 november. De bedoeling van een alarmbelprocedure is net de kans te geven aan de algemeen directeur HR Rail om het debat naar hem toe te trekken en de rol te spelen van moderator. Aangezien hij al acht maanden opgetreden is als moderator, gaat deze redenering niet op en heeft een alarmbelprocedure geen enkele zin omdat we opnieuw met identiek dezelfde mensen aan tafel zouden zitten. We hebben dus onze bedenkingen over deze beslissing.

De vooruitzichten voor het volgende jaar zijn dan ook niet gunstig. Gaan we van een Black Friday naar een zwart jaar?

Ludo Sempels



Nationale werkgroep I-TMS

Vragen en aandachtspunten op overschot

Op 23 oktober vond een syndicale werkgroep plaats met vertegenwoordigers van de seinhuizen. De bevindingen van de vorige werkgroep hebben geleid tot een overleg met de directie I-TMS. De aanwervingscontingenten werden opgetrokken en de aandacht van de directie werd gevestigd op de werklast van de verkeersleiders in de seinhuizen. Dankzij de tussenkomsten van onze afgevaardigden op het terrein zijn de werkomstandigheden van de collega's verbeterd: een diensttabel twee maanden (i.p.v. een maand) op voorhand, een extra prestatie verkeersleider enz. Een overzicht van de besproken punten.

Personeelstekorten

Het personeelstekort laat zich voelen en het personeel heeft er ferm genoeg van. Hoewel er allerlei zaken werden afgesproken om de 'Work-Life Balance' te verbeteren, leeft op de werkvloer nog steeds het gevoel dat hieraan eigenlijk weinig of niets is verholpen. Regelmatig overschrijden de personeelsleden het aantal door de reglementering bepaalde prestaties (> 19 dagen in vier weken). Op verscheidene plaatsen kampen personeelsleden met een burn-out, sommigen nemen ontslag en anderen weigeren extra prestaties te verzekeren wanneer collega's ziek zijn. Het spreekt voor zich dat dit niet leidt tot een goede sfeer.

Vaak zijn prestaties niet op elkaar afgestemd en moeten de aanwezige personeelsleden soms twee werkposten tegelijkertijd verzekeren (o.a. bij ziekte collega's). We leggen er de nadruk op dat de rol van Safety Controller en Traffic Controller niet gelijktijdig mogen vervuld worden!

Werken in een drieploegensysteem is sowieso nefast voor het gezins- en sociale leven. De diensttabel wordt in verschillende Area's twee maanden op voorhand uitgegeven, iets wat op zich vrij positief is, ware het niet dat die diensttabel voortdurend wijzigt gedurende die twee maanden wat dan weer problemen met zich meebrengt. Bovendien zorgt de concentratie van de seinhuizen ervoor dat veel personeelsleden langer van huis weg zijn. De uitgeteste 'zelfroostering' werd zonder veel enthousiasme onthaald en is ondertussen (voorlopig) afgevoerd.



Werkbaar werk

De medewerkers moeten bijna alle werkposten in het seinhuis kennen, waardoor in theorie een betere verdeling van de werklast zou moeten ontstaan. Echter, na het aanleren van al die verschillende werkposten stellen we vast dat men in de praktijk maanden na elkaar niet meer tewerkgesteld wordt op bepaalde werkposten. Het wordt dan moeilijk, bijna onmogelijk, om de kennis up-to-date te houden. Iedere werkpost heeft immers zijn eigen specificiteit en vraagt noodzakelijke ervaring. Ervaring verwerft men door het te doen.

De werklast wordt steeds zwaarder, sommige personeelsleden moeten elf werkzones kennen en bedienen. Bovendien worden de werkzones almaar groter. Soms moeten de personeelsleden vier of vijf zones noodgedwongen buiten dienst plaatsen.

Personeelsleden die contacten onderhouden met spoorbedrijven voor goederenvervoer klagen over het grote aantal communicaties (300 oproepen in vier uur) en de ingewikkelde relatie met deze spoorbedrijven ("alles is hen gegund").

Permanenties

De leden van de permanenties stellen vast dat wanneer zij uit noodzaak kort na elkaar meermaals naar hetzelfde nummer op een seinhuis bellen, zij dikwijls verschillende gesprekspartners aan de lijn krijgen. Ze vragen zich terecht af bij of dit wel ten

goede komt van de veiligheid. Zijn al deze personen op dat moment wel allemaal goed op de hoogte van wat er op dat ogenblik op het terrein aan het gebeuren is? Dit creëert een bepaald onveiligheidsgevoel bij de mensen van de permanentie.

De reglementering van de interventiezones is te uitgebreid en te ingewikkeld om haar op het terrein te laten toepassen door één persoon. Bovendien zijn sinds kort de leden van de permanentie ook bevoegd om de bovenleidingen te aarden. Al deze taken in combinatie met de coördinatie op het terrein – in weer en wind – zijn te omvangrijk en te onveilig om toe te vertrouwen aan een en dezelfde persoon.

Reglementering

De beloofde vereenvoudiging van de reglementering is er nog steeds niet (bv. interventiezones). Bovendien wijzigt de reglementering vaak. Daarbovenop heeft I-TMS dan ook nog eens 'werkinstructies' (WIT) voor zowel Traffic Controller als Safety Controller uitgegeven, die soms in tegenspraak zijn met de reglementering.

Ergonomie

Sommige blokposten kampen nog altijd met problemen op het vlak van de ergonomie (o.a. problemen met de airco).

Seinincidenten

In het district Zuidoost zijn problemen

i.v.m. de parametrisering van het EBP-systeem op de dagorde geplaatst van het PBW. Een voorbeeld: in september 2018 meldt een bestuurder een seinonregelmaticheid op lijn 43. Een groot stopsein staat op groen terwijl de onmiddellijk volgende sectie bezet is. Voor dergelijke incidenten moet telkens een fiche BRENT worden ingevuld. Dit roept vraagtekens op en er wordt gevraagd en overeengekomen om alle incidenten of onregelmatigheden in die zin te melden zodat er een dossier kan worden opgestart.

Geen luisterbereidheid bij management

In verschillende districten klagen de afgevaardigden aan dat het management niet naar hen luistert en hen niet respecteert. Er leeft een gevoel dat er een grote kloof is tussen de werkvloer en het management.

Men ervaart (in sommige posten) weinig ondersteuning en/of appreciatie van het management.

Overige aandachtspunten

Systeem ROCS werd al ingevoerd in Hasselt Blok 14. De reacties zijn niet positief. Volgende gebreken worden opgesomd: het treinnummer is te klein op het scherm; problemen met Replace; regelmatig tussenkomst door RACOR om geheugen te wissen; SDG, NT, CSTR opstarten in ROCS en afwerken in EBP; soms storing zichtbaar in ROCS en niet in EBP; overzicht volledige actiegebied is klein en geen AVG's zichtbaar. De aangehaalde pluspunten blijven beperkt tot de mogelijkheid elementen mee op te zoeken die ROCS laat zien en een gemakkelijke overgang naar het desbetreffende EBP-scherm. Voorts vergroot ROCS zijn beeld bij een storing om zo de

situatie beter te kunnen zien.

De Verkeersleiders Niveau 2 verdienen te weinig in functie van de verantwoordelijkheden die ze dragen.

De afgevaardigden stellen ook vragen bij het hoge aantal mensen dat niet slaagt in de opleidingen. Ze melden onder andere dat de basisopleiding te kort, te theoretisch is en dat de link met de praktijk onvoldoende is. De nieuwe verkeersleiders worden niet meer aangeleerd zelfstandig na te denken of te redeneren met als gevolg dat ze blindelings moeten vertrouwen op de technologie.

De afgevaardigden vragen zich af of we op termijn naar een concentratie met vijf seinhuizen gaan.

*Lugil Verschaete en Kris Eykens
(verslaggevers)*

Personeelstekort Treinbegeleiding Onderhandelingen leiden tot resultaten

ACOD Spoor startte op 1 juli de alarmprocedure op naar aanleiding van personeelstekorten bij treinbegeleiding (OVS op 3 juli). Op 10 juli werd een verzoeningsvergadering gehouden waarop, naast maatregelen op korte termijn, ook werkgroepen werden afgesproken om tot concrete oplossingen te komen. Wat zijn de resultaten?

De delegatie van ACOD Spoor werd versterkt door treinbegeleiders die de rol opnamen van technische raadgevers. In de verzoeningsvergadering ging de NMBS een resultaatgericht engagement aan om in de werkgroepen tot oplossingen te komen. Gezien de directie akkoord ging om de problemen ten gronde te bespreken en dit resultaatgericht engagement werkelijk aan te gaan, besliste ACOD Spoor om voort te onderhandelen en de alarmbel niet om te zetten in een stakingsaanzegging. Een stakingsaanzegging wordt ingediend als er geen bereidheid is tot overleg of bij duidelijke onwil van de werkgever om tot concrete oplossingen te komen. Het resultaat van de onderhandelingen leest u hieronder.

Het verslag

De voorbije maanden voerden we zeer inhoudelijke en technische gesprekken met de directie om het probleem van plotse en aangekondigde personeelstekorten kordaat aan te pakken met een proactief beleid. Dit dossier kan en moet een voorbeeld zijn voor andere personeelscategorieën die met gelijkaardige problemen geconfronteerd worden. Het is aan de directie om een duidelijke wil te tonen dat het aangaan van een resultaatgericht engagement bij de ene personeelscategorie een aanzet is om dezelfde inspanningen te leveren bij andere personeelscategorieën. Het voorkomen van personeelstekorten moet het leitmotiv zijn van modern management, waar dan ook.

Een eerste belangrijk punt is het verwoorden van een resultaatgericht engagement en dit luidt als volgt: "Het management ziet er proactief op toe dat de personeelsbehoeften, in functie van het transportplan, afdoende en bestendig worden aangevuld." Dit resultaatgericht engagement werd integraal overgenomen in het document dat voorgelegd werd op de nationale paritaire subcommissie van 4 december 2019.

Hieronder volgt een opsomming van de besluiten van de onderhandelde discussiepunten. De besluiten zullen het voorwerp uitmaken van twee evaluaties: een tussentijdse evaluatie in de loop van mei 2020 en een eindevaluatie na de zomer van 2020.

15 procent van het effectief van elk depot

De afgesproken doelstelling is 15 procent van het effectief van elk depot de gevraagde vrijheden te geven. De aangevraagde vrijheden worden gepunt door een afwezigheid (VV, RX, CX, KD, deeltijdse arbeid). In het effectief van een depot is alle begeleidingspersoneel opgenomen op de diensttabel. Een wekelijkse rapportering wordt opgemaakt voor het (lokaal) management. Dit rapport zal tijdens elk Comité PBW worden voorgesteld. De timing om deze doelstelling te bereiken, is als volgt: vanaf het kerstverlof 2019 13 procent van het effectief, vanaf de paasvakantie 2020 14 procent van het effectief en vanaf de zomervakantie 2020 15 procent van het effectief. De directie zal alles in het werk stellen om de objectieven sneller te realiseren.

De volgende rapporteringen zullen tijdens

de Comités PBW besproken worden (vanaf begin 2020):

- toegekende vrijheden
- percentage absenteïsme
- het aantal gevraagde en het effectief aantal uitgevoerde interventies van de buddies
- (benutigd) effectief.

Vlinderkader

Verschillende opties voor de inhoudelijke en operationele uitwerking van een vlinderreserve werden besproken en onderzocht. Vooraleer vlinderreserve wordt opgericht, wordt op vraag van de representatieve vakbonden een analyse gemaakt van de behoefte eraan. De tussentijdse en eindevaluatie zal de besluitvorming hierover bepalen.

Buddy-werking

Het doel is dat elk slachtoffer van een Critical Incident (CI) binnen een redelijke termijn kan beschikken over eerstelijnsopvang. Elk district is verantwoordelijk voor de organisatie van de interventies van de buddies.

Tussen 6 uur en 23 uur zal een buddy die aan het werk is, ingeschakeld worden om tussen te komen.

Tussen 23 uur en 6 uur en in het geval dat er geen buddy van dienst is, organiseert elk district een interventiedienst door omkadering (op vrijwillige basis). Hiervoor wordt voorzien in een forfaitaire toelage van 14 euro (à 100 procent) per dag waar-

op de buddy oproepbaar is.

In het geval van een interventie vanaf de woonplaats is er een toelage voor hulpverlening. Deze is gelijk aan het uurbedrag van de globale bezoldiging voor elk uur gepresteerd tijdens de interventie, met een minimum van twee uur voor een weekdag en drie uur voor zaterdag, zondag of feestdag.

In het geval van interventie ter plaatse, zal de toelage voor hulpverlening worden toegekend volgens de bepalingen in ARPS 523 – Deel II, hoofdstuk VIII. Start gepland op 1 januari 2020.

Deeltijdse arbeid

Binnen het kader van het welzijn op het werk (bijvoorbeeld daling van het absenteïsme), wordt er gestreefd naar een volledige toekenning van de gevraagde deeltijdse arbeidssstelsels vanaf 2020, rekening houdend met de verlofperiodes alsook met een aanzienlijke verhoging van de deeltijdse stelsels andere dan thematisch verlof.

Er is een engagement om in eerste instantie de toekenning van de reeds ingediende aanvragen van deeltijdse arbeid binnen een redelijke termijn na te streven, voor zover er geen termijn is vastgelegd in de regelgeving, en dit met het oog op de verbetering van het welzijn op het werk van het personeel.

Vanaf 1 januari 2021 zal de uitvoering van een aanvraag tot deeltijdse arbeid uiterlijk een jaar na de aanvraag gerealiseerd worden, voor zover er geen kortere termijn

is vastgelegd in de regelgeving, eveneens met het oog op de verbetering van het welzijn op het werk van het personeel. De deeltijdse arbeid kan niet tijdens de basisopleiding toegekend worden en moet evenredig gespreid worden over de weekdagen. Hiervoor zullen de aanvragers in overleg met hun leidinggevende de dag of de week van hun keuze bepalen.

Neutralisatie

De neutralisatieperiode uit §§ 13 en 15 van Bundel 535 alsook in Titel I Deel II hoofdstuk I van Bundel 501 is afgeschaft voor het begeleidingspersoneel.

Gesloten proef eerste treinbegeleider (reguliere proef)

Bij de volgende gesloten proeven voor eerste treinbegeleider ligt de focus op de praktische kennis van het beroep van treinbegeleider.

Taalpremie bij aanwerving

In afwijking van bericht 38 H-HR 2010 wordt voortaan de belangstellingspremie voor tweetaligheid toegekend aan het begeleidingspersoneel dat, op het ogenblik van zijn aanwerving, reeds in het bezit is van het SELOR-atteest vereist voor de uitoefening van zijn betrekking.

Gunther Blauwens



Dossier Track (I-AM) Vragen en antwoorden

ACOD Spoor vroeg op de nationale paritaire subcommissie bijkomende antwoorden en verworvenheden voor de filière Sporen en de brigades I-AM. Hieronder geven we de vragen en de antwoorden weer.

Zijn de examens voor supervisor en coördinator wel degelijk in de vorm van meerkeuzevragen?

Ja, op computer voor wat het schriftelijke gedeelte aangaat.

Waar hebben de speciale examens voor deze twee graden plaats?

Deze examens hebben plaats in het arrondissement.

Kunnen de personeelsleden die al over een licentie voor de werktreinen en de weg- en spoorvoertuigen beschikken, een dienstvrijstelling verkrijgen?

Ja, voor de eerste proef met meerkeuzevragen over deze materie.

Wanneer wordt gestart met de speciale proeven?

Voor de supervisors in het eerste semester van 2020. De proeven voor coördinator hebben plaats in de tweede helft van 2020, opdat de laureaten van de proeven voor supervisor zich eveneens kunnen inschrijven. Wie niet slaagt in deze proeven, krijgt

nadien de gelegenheid om zich in te schrijven voor de gesloten en/of de openbare proef.

Wanneer kunnen de laureaten van deze proeven de rang bekleden?

Alle nieuwe rangen (operator, gespecialiseerd operator, supervisor en coördinator) worden ingevoerd op 1 januari 2021.

Wanneer kan de filière Sporen van de nieuwe premie- en toelageberekening genieten?

Alle personeelsleden van de filière Sporen (vakbediende sporen, gespecialiseerd vakbediende sporen, baas vakbediende sporen, industrieel lasser sporen en bankbediende-mecanici ultrasoon-infrastructuur) behouden tot 1 januari 2021 hun huidige prerogatieven, evenals hun respectievelijke graad, maar zullen vanaf 1 januari 2020 van de nieuwe berekening voor de premies en toelagen genieten, d.w.z. verhoging van de productiviteitspremie, verhoging van de nachttoelage met 18 procent, van de verplaatsingspremie zonder beperking van 25 km. De zaterdagtoelage zal 50 procent van het uurloon bedragen. Bovendien wordt deze groep uitgebreid met de hiernavolgende graden: bankwerker-mecanici infrastructuur, (gespecialiseerd) vakbediende, hulpbankwerker, adjunct-electricien, bediende van het bankwerk en

bediende der elektriciteit die binnen de directie I-AM zijn tewerkgesteld.

Kunnen de brigades Bovenleidingen worden toegevoegd aan het systeem van de brigades I-AM?

Ja, naar aanleiding van de tussenkomst van ACOD-CGSP wordt het I-AM vaste installaties elektrische tractie ingevoerd, dat kan bestaan uit de (eerste) technicus, de hoofdtechnicus en de technisch ondersectorchef tractie-onderstations en bovenleidingen.

SID voor het opheffen van storingen aan de installaties Tracks

De samenstelling van de personeelsleden die daarvoor in aanmerking komen, werd uitgebreid met de graad coördinator Track, naast technisch ondersectorchef en (eerste) technicus spoorwerken.

ACOD Spoor blijft waken over het welzijn van de betrokken werknemers tot wanneer dit dossier volledig is afgerond. Daarom vragen we eind juni en eind december een analyse op het niveau van de paritaire subcommissie, om na te gaan of deze overgang in de loop van 2020 goed verloopt. Aarzel niet om ons op de hoogte te houden van mogelijke problemen. Het is onze doelstelling om alle onregelmatigheden uit de wereld helpen.

Lugil Verschaete

Werkplaatsen Aanpassing van de arbeidsstelsels

Op de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van 20 november werd ons een ontwerp van document voorgesteld over de aanpassing van de arbeidsstelsels in de werkplaatsen B-Technics. Hoe staat het ermee?

Om te vermijden dat dit punt ondergesneeuwd zou worden door de huidige onderhandelingen met betrekking tot een Protocol van Sociaal Akkoord en andere discussies, vroegen we een werkgroep in de NPSC aan om dit specifiek dossier te behandelen. We willen ten gronde onderzoeken wat de impact is op het evenwicht werk-prié en welke de financiële gevolgen zouden

kunnen zijn (zowel positief als negatief). De directie weigerde in te gaan op onze vraag, waardoor we de sereniteit niet kunnen bewaren en deze beslissing uitdrukkelijk aanvechten. Hieronder een eerste lijst van onze vragen en bezorgdheden.

- Welke personeelsleden zijn concreet betrokken?
- Hoe zit het met de eindeloopbaanregeling (+55 jaar)?
- Wijziging van bundel 541 (dienst- en rusttijden)?
- Vrijwillig of niet?
- Voorkeur voor nachten of namiddagen voor de centrale werkplaatsen?
- Wat met de samenwerking tussen de aan-

kopen en de werkplaatsen (bv. bestelling en voorraad van stukken)?

- Waarom een verschillend forfait voor de tractiewerkplaatsen en de centrale werkplaatsen?

Ter herinnering: ACOD Spoor organiseerde in november een nationale werkgroep die onze onderhandelingspositie versterkt voor dit dossier. Het spreekt voor zich dat wij u op de hoogte houden over het vervolg van de onderhandelingen. Wij zullen niet nalaten de gewesten tussentijds advies te vragen.

Het nationaal secretariaat

Statutaire tewerkstelling Een slimme keuze, zeker in de spoor-business!

Statutaire tewerkstelling bij een operationeel bedrijf als de Belgische Spoorwegen biedt alleen maar voordelen om een efficiënte en kwalitatieve dienstverlening te garanderen. Niet in het minst budgettair. Waarom?

Kennisoverdracht

De spoorwegen zijn een specifieke operationele sector waar er vooral geïnvesteerd moet worden in functie van een lange termijnvisie, met name het intern opleiden van medewerkers in hun specifieke job, alsook het intern behouden van de ervaring met als voornaamste meerwaarde de overdracht van kennis aan nieuwe medewerkers.

Met het aanbieden van een statutaire betrekking zijn de drie entiteiten van de Belgische Spoorwegen dan ook aantrekkelijke werkgevers voor werknemers die op zoek zijn naar werkzekerheid met garantie op enerzijds doorstroming binnen het spoorwegdomein op basis van (operationele) kennis en anderzijds de mogelijkheid tot interne mobiliteit, wat zowel voor de werknemer als de werkgever een zeer flexibel HR-beleid toelaat (toewijzing arbeidsplaatsen, specifieke en flexibele arbeidstijden).

Veiligheidscultuur

Een essentiële meerwaarde is het bestendigen van een veiligheidscultuur binnen de

spoorwegen. Vanaf de eerste dag wordt de nadruk op spoorwegveiligheid gelegd. Die attitude wordt aanhoudend bevestigd tijdens de loopbaan van de medewerker door middel van permanente opleidingen, opgedane ervaringen en dagelijkse begeleiding door de operationele hiërarchie. De kwaliteit van de operationele hiërarchie wordt vooral bepaald door de ervaring van de leidinggevende. Een veiligheidscultuur is moeilijk of niet te garanderen bij een hoog personeelsverloop.

Concreet voorbeeld

We geven een concreet voorbeeld. De opleiding van een treinbestuurder is - terecht - een grote investering. Een van de voornaamste redenen voor treinbestuurders om te werken voor de Belgische Spoorwegen is het statuut. Het statuut biedt naast werkzekerheid vooral ook een persoonlijk ontwikkelingsplan dankzij het opdoen van jaren ervaring (lange termijnplanning): besturing HST, omkadering treinbesturing, opleider treinbesturing, mentorship voor nieuwe treinbestuurders, leidinggevende treinbesturing...

Wanneer een treinbestuurder afgekeurd wordt voor rijdende dienst om medische redenen, kan de werknemer ingezet worden als operationele medewerker op een andere dienst (planning, permanentie...). Dit komt niet alleen ten goede van de werknemer, maar ook van het bedrijf dat dankzij het flexibel opnieuw inzetten van

de medewerker bijkomende aanwervingen - en opleidingskosten - kan voorkomen. Vele operationele jobs kennen trouwens een transversale opleiding om deze flexibiliteit op de werkvloer te garanderen in functie van een efficiënte dienstverlening. Bij concurrerende private spoorondernemingen zijn deze mogelijkheden er niet voor contractuele werknemers, zij worden bij medische ongeschiktheid opzijgezet. Dat is wellicht de flexibiliteit waar politieke pleitbezorgers van contractuele tewerkstelling naar verwijzen...

Dus...

Dankzij een lange termijn HR-beleid, heeft de werkgever de zekerheid dat de kosten van opleiding maximaal omgezet worden in winst, zowel budgettair als kwalitatief. De voornaamste betrachting voor de Belgische Spoorwegen is dat de personeelsinvesteringen intern behouden blijven en niet gratis overgenomen worden door mogelijke concurrerende spoorbedrijven. De stelling dat contractuele aanwervingen een belangrijk element vormen om concurrentieel te zijn in een geliberaliseerde spoorwgomgeving is dan ook kortzichtig en vooral contraproductief. Trouwens, het statuut laat toe werknemers te ontslaan bij zware nalatigheden. De patronale bijdrage voor een statutair is bovendien gunstiger dan die voor een contractueel.

Gunther Blauwens

Statutair Congres Limburg Oproep tot kandidaturen

Op dinsdag 18 februari 2020 organiseert ACOD Spoor Limburg haar vierjaarlijks statutair congres. Tijdens dit congres worden enkele mandaten ingevuld:

- voorzitter: Valentin Bamps, uittredend en niet herkiesbaar
- ondervoorzitter: Kevin Jordens, uittredend en niet herkiesbaar
- gewestelijk secretaris: Stefan 't Jolyn, uit-

tredend en herkiesbaar

- vertegenwoordiger gepensioneerden: Benny Kellens, uittredend en niet herkiesbaar
- vertegenwoordiger vrouwen (vacant)
- vertegenwoordiger jongeren (vacant)
- lid gewestelijk uitvoerend bureau (vacant).

De verkiezingen gebeuren conform met het gewestelijk huishoudelijk reglement van ACOD Spoor Limburg. Uiterste datum voor het indienen van schriftelijke kandidaturen is maandag 6 januari 12.00 uur (middag) t.a.v. de voorzitter Valentin Bamps, ACOD Spoor, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt.



**SAMEN
VOORUIT**
#SOCIALEVERKIEZINGEN

Sociale verkiezingen

Wijziging in de organisatie bij De Lijn: de verkeerde weg

Tijdens de ondernemingsraden en de CPBW's van november 2019 werd ons meegedeeld dat de directie een belangrijke wijziging wil aanbrengen in de organisatie van de sociale verkiezingen, die in mei 2020 zullen worden gehouden.

De Lijn telt sinds haar oprichting zes 'technische bedrijfseenheden' die resulteren in zes ondernemingsraden en zes CPBW's, één voor de vijf entiteiten en één voor de centrale diensten. Tegen het einde van december 2019, zegt de directie, zal ze van start gaan met een 'procedure sociale verkiezingen 2020', waarbij deze huidige overlegorganen worden herleid tot slechts één ondernemingsraad en drie CPBW's (één per business unit: Operaties, Techniek en Ondersteunende Diensten).

Ondemocratische beslissing

De directie stelt dat zij deze beslissing neemt als gevolg van de wijzigingen die de structuur van De Lijn kende door de cao van 22 mei 2018 over de procedure tot invulling van de nieuwe organisatiestructuur, alsook de begeleidende maatregelen in het kader van de reorganisatie 'De Lijn 2020'.

Deze betreurenswaardige cao werd in 2018 afgesloten met het ACV en zonder handtekening van de ACOD en de ACLVB, waardoor de directie radicaal is ingegaan tegen de wil van twee derde van haar personeel. Het is een zeer ondemocratische beslissing met rampzalige gevolgen.

ACOD TBM blijft erbij dat de malaise waarin De Lijn zich vandaag bevindt grotendeels te wijten is aan deze reorganisatie, die ondertussen bewezen heeft een historische mislukking te zijn. Helaas is de terugslag van het slecht beleid volledig te dragen door het personeel en de reizigers.

Aanval op sociaal overleg

Vandaag steekt De Lijn dus nog een tandje bij om zich nog verder van de werknemers te vervreemden en heel doelbewust 'het overleg' te onderdrukken. Slechts één ondernemingsraad en drie CPBW's betekenen immers dat de directie het lokaal overleg, over lokale problemen, met entiteit-gebonden personeelsvertegenwoordigers, met aan de overkant van de tafel directeurs met beslissingsrecht, van ondergeschikt belang maakt voor de komende jaren.

We zouden het ook gewoon een aanval op de vakbonden kunnen noemen, maar laat ons het voorlopig nog houden op een ongezonde aversie voor sociaal overleg.

Deze beslissing wordt in geen geval genomen in het belang van de werknemers van De Lijn, integendeel. De ACOD TBM zal het in deze zaak dan ook opnemen voor het personeel en zijn vertegenwoordigers, met de middelen en de procedures die ons daarvoor bij wet gegeven zijn. Wij zullen onze rechten opeisen en de beslissing aanvechten, tot in de arbeidsrechtbank.

Rita Coeck

ACOD TBM solidair met de VRT en de cultuursector

Als ervaringsdeskundige in besparingen bij De Lijn door de Vlaamse regering, steunt ACOD TBM de protesten van ACOD Cultuur en het personeel van de VRT tegen de snoeiharde besparingen van diezelfde Vlaamse regering in de cultuursector. Op 5 december 2019 waren wij ook aanwezig op het Martelaarsplein Brussel om ons ongenoegen te uiten!



Statutair Congres Vlaamse Regio Oproep tot kandidaturen

Op 11 februari 2020 organiseert ACOD TBM Vlaamse Regio haar vierjaarlijks Statutair Congres. Tijdens dit congres moeten overeenkomstig het huishoudelijk reglement de volgende mandaten ingevuld worden:

- 1 regiosecretaris (Rita Coeck, uittredend en herkiesbaar)
- 1 voorzitter (vacant)
- 1 vicevoorzitter (vacant)
- 1 verificateur van de federale rekeningen (Martine Backs, uittredend).

De schriftelijke kandidaturen moeten voor 20 januari 2020 toekomen op het federale secretariaat ACOD TBM, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Statutair Congres Brussel Oproep tot kandidaturen

De statutaire verkiezingen van ACOD TBM Brussel hebben plaats op het congres van donderdag 13 februari 2019. De in te vullen mandaten zijn

- 2 bestendig afgevaardigden Movement
- 1 bestendig afgevaardigde bedienden/kader
- 1 bestendig afgevaardigde technische diensten
- 1 regionaal secretaris.

De mandaten worden ingevuld volgens de statuten en congresbesluiten. De huidige mandatarissen zijn uittredend en herkiesbaar. De kandidaturen moeten uiterlijk op 2 januari 2020 bij de voorzitter, Mohsine Rachik, zijn ingediend. Iedere kandidatuur wordt beantwoord met een ontvangstbewijs.

Militantendag

Welke toekomst willen we voor bpost en ACOD Post?

Voor het tweede jaar op rij nodigde ACOD Post op 25 oktober al zijn militanten uit in Brussel. Niet om een dag te luisteren naar uitgenodigde sprekers, maar wel om samen in dialoog te gaan. Ongeveer 150 militanten tekenden present.

Na een korte inleiding door Jean-Pierre Nyns, algemeen secretaris ACOD Post, werden tien werkgroepen gevormd. Zij discussieerden over drie thema's:

- de privatisering van bpost tegenhouden
- het alternatief distributiemodel.
- de vakbond van de toekomst.

Elke groep had een moderator en een verslaggever. Op die manier werden alle vragen in goede banen geleid en notities gemaakt. Daarna werd op het einde van de dag, in plenaire vergadering, per thema een overzicht gebracht van wat er in de verschillende werkgroepen naar voren kwam. Een greep uit de resultaten van een dagje brainstormen.

Hoe de privatisering van bpost tegenhouden?

De beste manier om privatisering tegen te houden, is een draagvlak bij de burger creëren door de kwaliteit te verhogen, het imago te verbeteren en zo het vertrouwen van de klant (terug) te winnen. Als militant geven we het goede voorbeeld.

Om de kwaliteit te verhogen, moet er worden geïnvesteerd in opleiding en moet het uitreiken van pakken gebeuren door personeel van bpost.

Het is belangrijk om de gewone uitreiking terug op te waarderen. Wanneer er problemen zijn met de gewone briefwisseling, krijgt de klant ook minder vertrouwen in de pakjesuitreiking.

Burgers moeten we overtuigen dat de uitreiking van pakjes een openbare dienstverlening moet zijn, zodat er een gelijke behandeling is tegen dezelfde prijs, ongeacht de woonplaats. De impact op het milieu zou op deze manier ook een stevig pak kleiner zijn. In plaats van al de bestelwagens van verschillende firma's zou alleen bpost de pakjes uitreiken. Zij zijn in het kader van de universele dienstverlening sowieso dagelijks onderweg naar iedere

brievenbus in ons land. Hiervan moeten we de overheid en de raad van bestuur kunnen overtuigen.

Het alternatief distributiemodel (ADM)

Aansluitend op het eerste thema, is het tijdig en correct informeren van de klan-

ten van cruciaal belang om een negatieve perceptie te vermijden. Dit kan gebeuren via diverse kanalen: folders, tv- en radio-spots...

Even belangrijk is de communicatie van bpost naar het personeel. Hoe verloopt de toepassing in de testkantoren? Om een correct beeld te hebben, is het van belang dat de medewerkers in de testkantoren



werken volgens het geplande uurrooster en niet vroeger dan voorzien hun dagtaak aanvangen.

Eén zaak werd in alle werkgroepen heel duidelijk: het ADM roept vele vragen op. Zijn de sorteercentra klaar: aanvoer, processen (scheiding prior – non prior)? Wat met de vrijdag? Krijgen we tijd om de zendingen zonder adres (zza) te sloten? En voldoende tijd voor de uitreiking? Zullen de lokale handelaars ook nog zza kunnen meegeven? Wat met de overlijdensberichten wanneer ze als zza afgegeven worden? Wat als er een dienst blijft liggen? Hoe dit oplossen? Wat met de zza tijdens feestdagen? Wat is de impact op de andere diensten (Retail, Call Centers, Cleaning)?

In de vorige editie van de Tribune kon je over de eerste ervaringen van de medewerkers in het pionierskantoor Diksmuide lezen. Het was geen rooskleurig beeld. Wij blijven dit van nabij opvolgen en naar mate er antwoorden volgen, zullen we jullie informeren.

Vakbond van de toekomst

Ook in de toekomst zullen we strijden voor openbare dienstverlening. Deze strijd wordt alsmaar moeilijker in het huidige politiek klimaat. Hoe meer leden, hoe sterker de vakbond in deze strijd. Inzetten op ledenwerving: collega's overtuigen om zich aan te sluiten, jongeren motiveren. Laten zien dat je militant bent. Onze vakbond is meer dan ooit nodig!

Mee zijn met de moderne tijd: een app ontwikkelen waar leden met hun vragen terecht kunnen en waar informatie terug te vinden is.

Zorgen voor een stem in de media: reageren op bepaalde negatieve en foutieve berichten over bpost, haar dienstverlening en personeel. Deelnemen aan debatten zoals De Zevende Dag, kan ook helpen. Het sociaal overleg met aanspreekpunten lokaal en nationaal moet ook in de toekomst fundamenteel blijven in het vakbondswerk.

Jean-Pierre Nyns

Bewogen jaren Terugblik en vooruitblik

Een jaar geleden waren we, naar aanleiding van de meest succesvolle staking die bpost ooit gekend heeft, nog volop aan het onderhandelen om een goede cao voor 2019-2020 te kunnen afdwingen. Een terugblik, maar ook een vooruitblik naar 2020 en volgende jaren.

Na een eerste presentatie van de ontwerpcao voor onze leden, stuurden jullie mij terug naar de onderhandelingsstafel met extra eisen. Die werden ingewilligd waardoor we een cao afgesloten hebben met meer koopkracht voor iedereen, acties voor verlaging van de werkdruk en garanties en werkzekerheid voor de toekomst. Dankzij deze maatregelen komt de winst van bpost ook in onze richting en niet alleen in de zakken van de aandeelhouders, werden extra versterkingen aangeworven en is werkbaar werk een topprioriteit.

Het verplicht extralegaal verlof dat bpost haar personeel oplegt bleef en blijft terecht een doorn in het oog. Initieel waren er vijf dagen verplicht verlof gepland in 2019. Dankzij syndicale druk werden twee dagen afgeschaft. Ondanks het feit dat ACOD Post aangegeven heeft dat wij gedwongen verlof onaanvaardbaar vinden, zal bpost in 2020 opnieuw vijf extralegale dagen verlof opleggen.

Ondertussen publiceert de VDAB dat de job van postbode een knelpuntberoep is, ondanks alle ingrepen. Niet zonder reden menen wij. Alleen al het recht op verlof en rust wordt in Vlaanderen te veel geschonden. Dat zorgt voor een negatief imago. Zolang bpost in dat bedje ziek blijft, zal het moeilijk zijn nieuwe postbodes aan te werven en te houden. Mensen willen weten wanneer hun dagtaak begint, maar zeker ook wanneer hij eindigt. Bovendien moet toegestaan verlof gegarandeerd blijven.

Duivenkot of apenkot

“De post dat is een duivenkot”, titelden wij dit voorjaar in de Tribune. Daarmee hadden we Vuile Mong en zijn Vieze Gasten in het achterhoofd. Zij scoorden hiermee, weliswaar 45 jaar geleden, een wereldhit in Vlaanderen. De reden van dat artikel was het vertrek van drie leden van het directiecomité. Ondertussen zijn zes van

de negen leden van het DirCom weg (of gaan heel binnenkort weg). Bpost, dat is een apenkot.

Een bedrijf waarvan het topmanagement om de haverklap verandert, is niet stabiel. Net om die reden schreven wij recent, in naam van het gemeenschappelijk vakbondsfront, een brief aan de raad van bestuur. Als woordvoerder van het personeel uitten wij onze ernstige ongerustheid over de toekomst van bpost. Ondertussen is de naam van de nieuwe CEO bekend en weten we wie welke rol in het DirCom zal opnemen.

Pittig

Over het nieuwe distributiemodel kan je op deze pagina's een verslag lezen. Net zoals in de vorige en de volgende Tribunes houden wij jullie nauwgezet op de hoogte. Kort gesteld staan we voor de grootste uitdaging uit de geschiedenis van de posteries. Een nieuw uitreizingsmodel zal een rechtstreekse impact hebben op duizenden uitreizers, sorteers en chauffeurs. Op 16 maart 2020 zal dit nieuwe model ingevoerd worden en vandaag de dag resten er nog 1001 vragen over de manier waarop dat zal gebeuren. 2020 belooft een pittig jaar te worden.

Wij zijn er in ieder geval van overtuigd dat bpost de pakjesleverancier van de toekomst moet worden. Zowel op sociaal, economisch en ecologisch vlak, is de maatschappelijke kostprijs van de keiharde concurrentie op de pakjesmarkt enorm. Wij zeggen dat niemand van onze directe concurrenten, overal in België dezelfde kwaliteit kan leveren tegen dezelfde of een lagere prijs als bpost. Bpost als unieke leverancier van de zogenaamde last mile, zou alle burgers en het klimaat ten goede komen. Dan moeten wij geen last meer hebben van bezorgschaamte als we online een bestelling doen. Laat ons samen de politici hiervan proberen te overtuigen. Op voorwaarde natuurlijk dat ze ooit aan het besturen van België zouden toekomen.

Jean-Pierre Nyns

Pensoc

Aanpassing voordelen en bijdrage

Pensoc vzw, opgericht om de gepensioneerde werknemers van bpost te kunnen laten voort genieten van een aantal voordelen, startte dit jaar met nieuwe voordelen en meer tussenkomsten. We zetten ze hier even op een rij.

Nieuwe voordelen

- Vervoer in het kader van nierdialyse en kankerbehandeling: tussenkomst van 0,20 euro per km.
- Dringend medisch vervoer ambulance, MUG, helikopter via 100/112: tussenkomst van 40 procent in remgeld en 90 procent in remgeld, indien het vervoer gelinkt is aan een door onze medische adviseur 'erkende ziekte'.
- Mobiliteit: tussenkomst van 48 euro per jaar in vervoer via Rail Pass – tien enkele ritten. Het volstaat jaarlijks een Rail Pass in te leveren om van de tussenkomst te genieten.

Meer tussenkomsten bij bijzondere prestaties

- Hoorapparaten: 175 euro voor mono en 350 euro voor stereo (i.p.v. 125 euro en 250 euro).
- Prothesen, implantaten, pruiken (behalve tandimplantaten): maximale tussenkomst van 200 euro (i.p.v. 125 euro).

Helaas is Pensoc genoodzaakt vanaf 2020 de solidariteitsbijdrage van 30 euro naar 36 euro op te trekken. Dit heeft te maken met administratieve kosten, geen dotaties van bpost en een laag rendement op investeringen. Dit is slechts de tweede bijdrage-aanpassing sedert de oprichting in 2010. Tenzij andere wettelijke verplichtingen, verbindt Pensoc zich ertoe deze solidariteitsbijdrage van 36 euro per jaar te behouden voor de jaren 2020, 2021 en 2022. Uiteraard betekent de bijdrageverhoging ook een toename van de financiële

middelen die de slagkracht en leefbaarheid van de vzw op langere termijn mee bepalen. Het solidariteitsprincipe onder de gepensioneerde collega's wordt ten volle gewaarborgd.

Voor meer info over Pensoc kun je terecht op www.pensoc.be, via 02 276 82 03, bij Pensoc, 1105 Brussel of via e-mail info@pensoc.be.

Dag van de gepensioneerde

Op vrijdag 8 mei 2020 is er in Flanders Expo-Gent de 'Dag van de gepensioneerde'. Hou deze data alvast vrij in je agenda.

Quote van de maand

"Zolang grote groepen mensen zich niet gerespecteerd voelen, kan een staat of stad ze alleen maar met ketens in bedwang houden. En in een dergelijke situatie weet je dat de bom vroeg of laat echt barst."

Greet De Keyser, 'Halfweg tussen liefde en haat. Only in America.' ACOD Post zegt dat dezelfde stelling opgaat voor een bedrijf. Een bedrijf dat een repressief beleid voert, gecombineerd met verhoogde werkdruk en het niet kunnen opnemen van verlof, vraagt om moeilijkheden.

ACOD Post is solidair met het Proximus-personeel

Op dit ogenblik strijdt Proximus tegen de aangekondigde ontslagen en voor een toekomst als openbare dienst. Op woensdag 27 november 2019 was er voorafgaand aan een belangrijk Paritair Comité een manifestatie voor de hoofdzetel van Proximus. ACOD Post steunt haar kameraden in hun strijd.



Jean-Pierre Nyns | jean-pierre.nyns@acod.be



Hoe verkrijg je de syndicale premie 2019?

De periode waarbinnen de syndicale premie kan uitbetaald worden, loopt tot einde maart 2020. Om hierop aanspraak te maken, moet uiteraard voldaan worden aan voorwaarden.

De voornaamste voorwaarden waaraan moet voldaan zijn in de referteperiode 1 juli 2018 tot 30 juni 2019 zijn:

- voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde (180,00 euro)
- minimum drie maanden gewerkt hebben (uitzonderlijke gelijkstellingen zijn ook van toepassing) in een bedrijf van de sector (Paritair Comité 326)
- als betalend lid (binnen de referteperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de betrokken vakbond.

Bedrag

Momenteel bedraagt de premie 135 euro, maar vanaf het moment waarop een nieuwe sectorale cao zou ondertekend worden die een verhoogd bedrag van 145 euro zou bevatten (ten vroegste op 13 januari

2020), zal dit verhoogde bedrag uitbetaald worden aan rechthebbenden. Wie voordien reeds een premie van 135 euro zou ontvangen hebben voor 2019, zal een saldobedrag van 10 euro ontvangen via een bijkomende storting, zodat ook voor hem/haar 145 euro zou bereikt worden.

Werkwijze en uitbetaling

De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt na ontvangst en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Gazelco. Hoe sneller we in het bezit zijn van het attest, hoe sneller dit kan verwerkt worden en hoe sneller de premie kan uitbetaald worden.

Als iemand geen attest ontvangen zou hebben en toch meent rechthebbende te zijn, dan kan op vraag een duplicaat aangevraagd worden. Kaderleden ontvangen normaal gezien niet automatisch een attest op naam. Zij kunnen via het secretariaat of via een lokale syndicale afgevaardigde een blanco (zelf in te vullen) attest verkrijgen, dat dan dezelfde verwer-

kingsprocedure kan volgen. Voor meer uitleg hierover kan u steeds terecht bij de syndicale afvaardiging in uw onderneming of bij het secretariaat van ACOD Gazelco (op telefoonnummer 02 508 58 68).

Statutaire ambtenaren bij Fluvius OV

De uitbetaling van een syndicale premie voor statutaire ambtenaren bij Fluvius OV volgt andere voorwaarden, waaronder ook een andere timing. Ook het bedrag is op dit moment nog niet geharmoniseerd met hetgeen van toepassing is binnen de bedrijven ressorterend onder het Paritair Comité 326. ACOD Gazelco zal trachten om ook voor hen eenzelfde hoger bedrag te verwezenlijken via komende onderhandelingen.

Jan Van Wijngaerden

Gas en elektriciteit

Voorstel van sectorale cao sociale programmatie 2019-2020

Tijdens een zitting van het Paritair Comité 326 op 5 december 2019 werd een globaal voorstel van sectorale overeenkomst verkregen. De leden van ACOD Gazelco zullen geconsulteerd worden over de inhoud hiervan in een poging om tot een sectoraal mandaat hiervoor te komen. Ten laatste op 13 januari 2020 zou dit moeten gekend zijn. Hieronder volgt een korte samenvatting van de voornaamste inhoudelijke punten.

1. Retroactieve recurrente verhoging van 1,1 procent op 1 januari 2019 op de sectorale en alle ondernemingsbarema's en op de reële individuele maandlonen van alle betrokkenen in actieve dienst (definitie hiervan wordt ook opgenomen in teksten zodat hierover achteraf geen discussies ontstaan).
2. Verhoging van de fietsvergoeding tot 0,24 euro per km.

3. Aan alle nieuw gepensioneerden wordt de mogelijkheid geboden zich individueel aan te sluiten bij een sectorale hospitalisatieverzekering van Ethias, mits betaling van eigen bijdragen.
4. Verbetering van het gemotiveerd tijdskrediet en thematisch verlof.
5. Individueel recht op opleiding van minstens twee dagen per jaar, waarbij de sectorale verplichting van vijf dagen gemiddeld per jaar behouden blijft.
6. Verdere activering van een werkgroep verplaatsingen en rechthebbenden (gezondheidszorgen en personeelstarief) met een strikte kalender.
7. Verlenging tot één maand van de mogelijkheid tot recuperatie van bijkomend toegekende (niet-gepresteerde)

overuren in zondagswacht voor arbeidsvoorwaarden > 2002.

8. Toekenning van een hospitalisatieverzekering vanaf de eerste werkdag na aanwerving.
9. Verhoging van de patronale bijdragen in Enerbel met 5 procent vanaf 1 januari 2021.
10. Verhoging van de syndicale premie tot 145 euro voor 2019 en 2020.

Voor de statutaire ambtenaren van Fluvius OV zal nu zo snel mogelijk overleg opgestart worden om ook voor hen te komen tot een verbeteringsvoorstel van hun loon- en arbeidsvoorwaarden. Zij ressembleren immers niet onder de hierboven uitgelegde maatregelen.

Jan Van Wijngaerden

Freepik - Katemangostar



Nieuwe ceo voor Proximus "Geef ons stukjes toekomst!"

Na het vertrek van Dominique Leroy is Guillaume Boutin benoemd tot nieuwe ceo van Proximus. Wat vindt Bart Neyens, algemeen secretaris van ACOD Telecom-Vliegwezen van de wissel van de wacht?

Bart Neyens: "Eén van de belangrijkste bedrijven van België leiden is een geweldige eer die Guillaume Boutin te beurt valt. Temeer omdat Proximus geen bedrijf is van het verleden maar vooral van de toekomst. Het internet en de digitale connectie zijn het water en het brood van de 21^{ste} eeuw. Proximus moet voor België de universele aanbieder zijn en blijven van die diensten. Al gedurende jaren slagen we erin het bedrijf aan te passen en op-nieuw uit te vinden met zeer mooie resultaten. Een goed functionerende sociale dialoog is een hoeksteen van dit succes. Hopelijk kunnen we daaraan een vervolg breien."

Is het moeilijk voor de vakbond de verbinding te vormen tussen een management dat steeds met rasse streken vooruit wil en het personeel dat ook aandacht vraagt voor sociale zaken?

Bart Neyens: "Het blijft steeds een uitdaging om iedereen mee te krijgen in een verhaal van continue verandering. Voor het management gaat het wellicht te traag, voor het personeel te snel. Tot op heden zijn we er echter steeds in geslaagd. We stellen ons

altijd kritisch op ten aanzien van nieuwe plannen, tools en beloftes, maar zijn ons wel terdege bewust van de noodzaak tot verandering, zolang deze maar sociaal rechtvaardig gebeurt.

Het Fit For Purpose-transformatieplan is daarvan niet het beste voorbeeld. Mensen schrik aanjagen, mensen ontslaan, mensen behandelen alsof het robotten zijn: dat is een verhaal waarin een meerderheid van het personeel terecht niet wenst mee te stappen. Het organiseren van een 'onderklasse' met minder loon, minder verlof, kortom slechtere loon- en arbeidsvoorwaarden betekent een onaanvaardbare achteruitgang."

Fit For Purpose is een plan met verschillende losse eindjes, zowel op het operationele niveau als op het niveau van het reglementaire van bepaalde aspecten. Is dat symptomatisch voor de toestand van Proximus?

Bart Neyens: "Proximus draait niet meer zoals het hoort. Ik geef een voorbeeld: het bedrijf gaf vorig jaar tien mensen de kans om dure opleidingen te volgen voor cybersecurity. Weet u hoeveel er nu een functie hebben in die richting? Welgeteld één!

Het personeel wil vooruit, maar de structuur of de visie binnen het bedrijf ontbreekt. Op deze manier verliezen we dagelijks talenten. Talenten die door het transformatieplan aan de deur worden gezet. Laten we eerlijk zijn: dit plan heeft amper iets te maken met de digitalisering, wel met harde besparingen, zowel op het interne als externe personeel."

Het ACV en het VSOA keurden bij Proximus het sociaal plan goed. De ACOD deed dat niet. Waarom?

Bart Neyens: "Volgens ons is het gebrek aan respect voor het personeel nog te groot. Er wordt onvoldoende naar hun wensen en bezorgdheden geluisterd. Ook zijn er nog veel onzekerheden en onduidelijkheden over impact van de besparingen op het personeel. Wij zijn alleszins niet van plan vele honderden personeelsleden zomaar op straat te laten zetten."

Welke raad geef je Guillaume Boutin?

Bart Neyens: "Ik doe een beroep op zijn sociaal gevoel, zijn intelligentie en zijn respect voor het personeel van Proximus om samen met de sociale partners aan tafel te gaan zitten om echte oplossingen uit te werken. Een nieuwe sterke leider voor Proximus moet immers niet enkel een goede coach zijn en een heldere visie hebben, maar moet ook actief kunnen luisteren, vertrouwen en autonomie schenken, sturen op het finale resultaat in plaats van op het proces, aandacht en waardering hebben voor de carrières en het succes van zijn medewerkers.

Hij heeft nu de eindverantwoordelijkheid gekregen van de Raad van Bestuur, dus we zitten graag met hem samen om van Proximus opnieuw een succesvol, toekomstgericht en vredevol bedrijf te maken. Geef ons stukjes toekomst! Think possible!"





Civiele veiligheid Hoorzittingen gestart in federaal parlement, commissie Binnenlandse Zaken

Sinds 1 oktober 2019 worden er hoorzittingen georganiseerd in de commissie Binnenlandse Zaken van het federaal parlement. Daar worden experts gehoord in verschillende domeinen die te maken hebben met civiele veiligheid. Ook de ACOD gaf haar visie over de hervorming van de civiele bescherming en de brandweerzones.

Moeten wij nog vermelden dat onze inzichten vernietigend waren voor de vorige regering? We hebben de parlementsleden haarfijn uitgelegd wat deze allemaal heeft uitgespookt met de hervorming en hoe

schandalig het personeel door toenmalig federaal minister Jambon werd behandeld. Op 15 oktober kwamen trouwens ook de brandweercommandanten zelf aan de beurt.

Op 3 december volgt opnieuw een hoorzitting, specifiek over de noodcentrales, en op 11 december is er een laatste hoorzitting waarop de minister moet aanwezig zijn. Hopelijk begrijpen de parlementsleden een beetje wat de vorige regering heeft vernietigd bij het departement Binnenlandse Zaken en kunnen ze er passende conclusies uit trekken. Wij zijn ervan overtuigd dat de volgende

minister van Binnenlandse Zaken rekening zal houden met de door zijn voorganger veroorzaakte ernstige problemen. Binnenlandse Zaken is een sleuteldepartement van ons staatsbestel. De ACOD kan zich niet inbeelden dat er opnieuw een N-VA'er dit departement mag besturen. Dat zou immers een ramp zijn.

Tony Six



Defensie Hoog Overlegcomité Welzijn: bij de les blijven

De vier representatieve vakbonden van Defensie gingen niet akkoord met de voorbereiding en het verloop van het Hoog Overlegcomité Welzijn op 17 oktober 2019.

De voorbereiding werd viel op door de volgende zaken.

1. Er was slechts een beperkt aantal technische vergaderingen die, hoewel ze niet verplicht zijn, het overleg zouden vergemakkelijken.
2. Opnieuw werden de oproeping en alle documenten voor overleg niet verstuurd tien werkdagen voor de vergadering. Dat is nochtans noodzakelijk opdat we met kennis van zaken een advies zouden kunnen uitbrengen.
3. Wij werden niet verwittigd dat het HOC Sector XIV (dit is voor de burgers van Defensie) niet gelijktijdig zou plaatsvinden met het HOC Welzijn voor het militaire personeel omdat de vating niet ondertkend werd door de minister van Defensie.

Een technische vergadering van 22 mei 2019 werd onrechtmatig als argument gebruikt om concrete beslissingen te nemen zonder dat hierover enig formeel overleg heeft plaatsgevonden. Deze technische vergadering had immers enkel betrekking op de input van de representatieve vakbonden inzake de algemene werkwijze voor het Globaal Preventieplan & Jaaractieplan. Deze handelswijze geeft op zijn minst de indruk dat zowel het welzijn op het werk als het sociaal overleg door de overheid niet ernstig werden genomen.

Om deze redenen beslisten de vier representatieve vakbonden de tafel te verlaten, temeer omdat een dergelijke aanpak van de overheid niet voldoet aan de minimumvereisten van een formeel overleg. We vroegen aan de Chef Defensie een sterk signaal om weer echt overleg mogelijk te maken tussen de sociale partners. Hierna werden we uitgenodigd voor een nieuwe vergadering op 7 november, die wel constructief verliep.

Af en toe is het wel echt nodig de deelnemers aan het overleg wakker te schudden om vervolgens bij de les te blijven en tot goede en werkbare resultaten te komen. Wij zullen steeds een zeer alerte houding aannemen en indien nodig gepast en juist reageren.

Hans Le Jeune

Tijdsparen en uithuizigheid

Een aangepaste en door de minister van Defensie goedgekeurde versie van het reglement TRAVARB-001, met daarin de richtlijnen in het kader van tijdsparen en uithuizigheid, werd op 4 november gepubliceerd. Het treedt op 1 december 2019 in werking.

FOD Financiën

Succesvolle actie tegen nieuwe telefonie

In de vorige editie van Tribune schreven we over het overhaast en onberekendeneerd invoeren van een nieuw CRM-telefoniesysteem bij de FOD Financiën. De ACOD liet de zaak niet op haar beloop en mobiliseerde samen met de andere vakbonden om druk te zetten op het overleg dat plaatsvond op 26 november. Een concentratie van militanten in de hall van de Noga Building maakte luidruchtig haar ongenoegen kenbaar over CRM.

Wij waren dankzij de inzet van onze militanten de best vertegenwoordigde vakbond tijdens deze actie. Op de overlegvergadering toonden wij ons ook de meest strijdvaardige. Als enige vroegen wij de onmiddellijke en volledige intrekking van dit nieuwe telefoniesysteem, omdat het niet optimaal werkt, de werkdruk voor het personeel de hoogte injaagt en tegelijk de dienstverlening ondermijnt. Ook lagen wij aan de basis van de stakingsaanzegging tot

en met 26 november, die werd neergelegd namens het gemeenschappelijk vakbondsfront. We mogen zeggen dat de inspanningen van de ACOD en haar militanten vruchten hebben opgeleverd!

Een dag na de overlegvergadering was er een bijeenkomst op initiatief van de voorzitter van het directiecomité. Daar erkende het topmanagement ruiterlijk dat het nieuwe telefoniesysteem talloze mankementen vertoont, met aanzienlijke gevolgen voor de dienstverlening aan de burger.

Bijgevolg besliste het topmanagement principieel over te gaan tot een "terugdraaiing van het nieuwe telefoniesysteem bij de AA Inning & Invordering en Patrimoniumdocumentatie". Wat nog niet beslist werd, is of deze terugdraaiing volledig of gedeeltelijk zal zijn. Dat hangt onder meer af van de technische mogelijkheden, die momenteel bestudeerd worden. De

uiteindelijke beslissing over het gehele of gedeeltelijke karakter van de terugdraaiing zal later genomen worden door het directiecomité.

De strijd heeft dus resultaten opgeleverd. Toch moeten we waakzaam blijven en daarom werd de stakingsaanzegging van het gemeenschappelijk vakbondsfront, op initiatief van de ACOD, verlengd tot 31 maart 2020. Deze datum is niet toevallig gekozen. Het is namelijk zo dat in de oorspronkelijke planning voorzien werd dat de Algemene Administratie Fiscaliteit in maart 2020 zou intreden in het nieuwe telefoniesysteem. Wij wilden dan ook de personeelsleden indekken, als zij tussen nu en eind maart 2020 alsnog zouden willen overgaan tot militante actie tegen het nieuwe systeem.

Peter Veltmans en Luc Martony



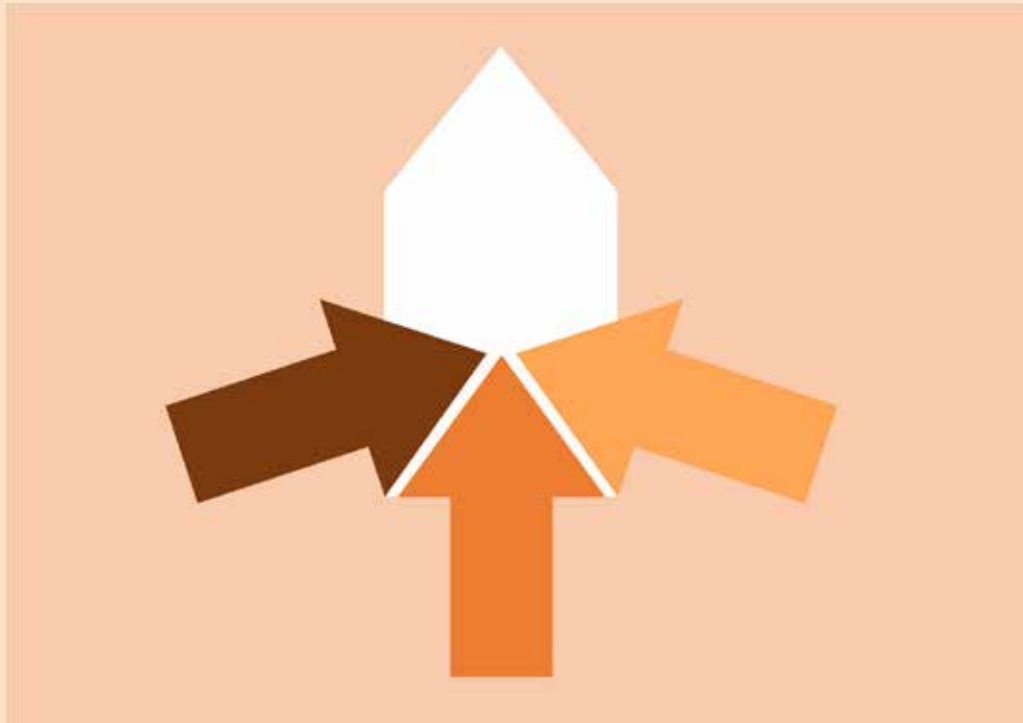
FOD Volksgezondheid, RIZIV en FAGG Eén gemeenschappelijke facilitaire dienst voor drie organisaties

Op 13 november 2019 kwam een comité B samen op vraag van de drie vakbonden. De overheid moest in opdracht van de vorige regering een 'redesign' uitvoeren in de gezondheidszorgadministraties. Er werd echter niet gekozen voor een fusie tussen de drie instellingen zoals eerst vooropgesteld werd, maar voor een verhuis begin 2021 naar één gebouw, Galilee, met de FOD Volksgezondheid, het RIZIV en het FAGG.

De redesign zou dus bestaan uit een gemeenschappelijke facilitaire dienst, 1FM, voor deze drie verschillende organisaties. De werknemers van deze dienst zouden uit de drie organisaties worden geselecteerd. Administratief zouden de personeelsleden echter bij hun oorspronkelijke organisatie ingedeeld blijven. De oprichting van deze 1FM roept toch heel wat vragen op bij de vakbonden en zeker bij de ACOD. De overheid moest zelf toegeven dat een wettelijk kader voor zo een virtuele structuur niet bestaat. Zelfs nadat zij haar antwoorden schriftelijk geformuleerd had, kon de ACOD geen positioneel advies geven.

'Virtuele structuur'

De vernieuwde structuur is op geen enkele specifieke bepaling gebaseerd. De virtuele structuur zoals de overheid ze naar voren brengt, verenigt in de praktijk namelijk "drie verschillende organisaties die door verschillende bestuursmechanismen worden bestuurd" (een FOD, een ION en een OISZ). Daarom maken wij ons zorgen over de problemen die zullen ontstaan als de bestaande reglementaire bepalingen worden toegepast in het licht van deze structuur. Wij stellen bijvoorbeeld terecht vragen bij de wijze waarop de volgende regelgevingen zullen worden toegepast in deze 'virtuele structuur': de evaluatieprocedure, de tuchtregeling, het arbeidsreglement, de individuele en collectieve voordelen toegekend door de sociale diensten, de bevoegde instanties voor preventie en bescherming op het werk enz.



'Externaliseren' onaanvaardbaar

Ook de intentie om bepaalde diensten te 'externaliseren' is onaanvaardbaar voor ons. Bovendien is het niet duidelijk hoever deze uitbesteding zal gaan. Wij verwezen ook de naar de talrijke voorbeelden waarbij uitbesteding uitdraaide op een dure mislukking (Vlaamse Gemeenschap, Brussels Hoofdstedelijk Gewest...). De toenadering tussen de drie federale gezondheidszorginstellingen zou voor de overheid de kans bij uitstek moeten zijn om intern terug de controle te krijgen over de verschillende taken.

Wij vrezen dat het aantal nodig geachte voltijdsequivalenten voor de verschillende diensten van 1FM onderschat werd. Het organogramproject vertoont een onderschatting en berust op de conclusies van een privéconsultant die waarschijnlijk weinig kaas had gegeten van de specifieke eigenschappen van de openbare diensten. Hierdoor dreigt 1FM zijn toekomstige taken en verplichtingen niet ten volle te kunnen vervullen.

Welke rol en macht het 'Managementco-

mité' zal krijgen, is evenmin duidelijk. Dit zijn slechts een deel van onze argumenten en bijkomende vragen die ons tot een negatief advies brachten. De overheid beloofde echter wel om in opvolging te voorzien in het kader van Comité B. Wij blijven dit dossier met argusogen opvolgen.

Kurt Sissau

Besparingen Vlaamse overheid Kaalslag op personeel en werkmiddelen

Het was geen donderslag bij heldere hemel, maar een weloverwogen beslissing van de Vlaamse regering en de minister van Bestuurszaken Bart Somers om voor de zoveelste keer op rij fors te besparen op de eigen Vlaamse overheidsdiensten. ACOD Overheidsdiensten is hoe dan ook verontwaardigd dat minister Somers in de commissie van het Vlaams Parlement langs zijn neus weg aankondigde dat er nog eens 1440 afvloeiingen volgen bij het personeel van de Vlaamse overheid. We vreesden al voor deze kaalslag, maar nu is de beslissing dus bevestigd.

De beslissing van de Vlaamse regering stond al aangekondigd in het rechtse regeerakkoord en daarna in de beleidsnota van de minister. In totaal moeten tegen het einde van de legislatuur 1440 personeelsleden verdwijnen. Daarmee realiseert de rechtse regering een besparing van 75 miljoen euro. Nu zijn er ook de concrete afvloeiingstabellen met daarin de af te bouwen personeelsaantallen. Het zwaarst getroffen is de VDAB met 419 afvloeiingen (21,8 miljoen euro). Daarna volgen onder meer de Vlaamse Waterweg met 63, het Agentschap Wegen en Verkeer met 62, de Vlaamse Belastingdienst met 61 en de Vlaamse Milieumaatschappij met 59 afvloeiingen. Deze personeelsbesparingen komen bovenop de ingrepen van de vorige regering, toen waren er al 1950 afvloeiingen.

Nog meer besparen: 265 miljoen euro op werkmiddelen

Naast de personeelsbesparingen komt nog de extra grote besparing op de werkmiddelen van de diensten. Via de niet-indexering zet de Vlaamse regering de entiteiten en diensten op een hongerdieet dat gevolgen zal hebben voor de dienstverlening aan de Vlamingen. Voor veel diensten staat het water nu al tot aan de lippen, ook leidend ambtenaren bevestigen dit. Verscheidene diensten willen hun taken beperken en uitbesteden aan de privésector. Dit kost de Vlaamse belastingbetaler meer en de dienstverlening is vaak van mindere kwaliteit.

Geen overleg, noch onderhandeling

ACOD Overheidsdiensten werd nooit betrokken bij deze beslissingen, ook niet om erover te onderhandelen. Er kwam zelfs nog geen sectorcomité bijeen. Dit is een 'fait accompli', onaanvaardbaar, zeker voor een regering die de mond vol heeft van 'sociaal overleg'. Formeel gesproken is dit geen onderhandelingsmaterie. Maar zo'n forse kaalslag met een grote impact mag niet zonder onderhandelingen doorgevoerd worden. Niet om te onderhandelen over de personeelsafvloeiing maar om onze alternatieve besparingen duidelijk te maken. De ACOD heeft alternatieven die niet raken aan personeel en werkmiddelen.

Onze reactie

Op 11 oktober voerde ACOD Overheidsdiensten al actie op het Martelarenplein voor de zetel van de Vlaamse regering. Toen gaven wij de Vlaamse regering een 'rode kaart' voor haar afbraakbeleid. Het was een waarschuwing, die we ook herhaalden tijdens ons eerste overleg in november met minister Somers. Een afvloeiing van vele honderden personeelsleden is voor ons een brug te ver. Het water staat het personeel na de besparingen van de voorbije vijf jaar immers al aan de lippen. Minder personeel zet druk op het overblijvende personeel. Iedereen zal nog meer moeten werken. De werkstress neemt jaar na jaar toe. Het ziektecijfer en de burn-outs zijn nu al fors gestegen. Bovendien lijdt de dienstverlening aan de Vlamingen onder de aanhoudende besparingen. Dat zal dan weer stemmen doen opgaan om taken uit te besteden aan de duurdere private sector.

ACOD Overheidsdiensten vraagt met aandring dat minister Somers en de Vlaamse regering investeren in het personeel en in de dienstverlening aan de Vlamingen. In afwachting beraden we ons in overleg met de andere vakbonden van de openbare sector over een gepaste reactie. Wij zullen immers het personeel van de Vlaamse overheid blijven verdedigen tegen de nieuwe afbraakregering.

Chris Moortgat en Jan Van Wesemael



Luchthavens Antwerpen/Deurne en Oostende/Brugge De problemen stapelen zich op

De Vlaamse overheid is een groot voorstander van privatiseren. In 2012 en 2013 werden de luchthavens van Antwerpen/Deurne en Oostende/Brugge overgedragen naar de Franse firma Egis. Het personeel van beveiliging en brandweer moest decretaal overgenomen worden met behoud van contracten en arbeidsvoorwaarden. Helaas loopt er sindsdien heel wat fout. De ondersteuning van het departement Mobiliteit en Openbare Werken is immers ondermaats. We lijsten de meest dringende problemen op.

Wagenpark

Momenteel beschikt de beveiliging nog maar over één wagen, die technisch afgekeurd is en waarin geen enkele vorm van verwarming zit. De tweede wagen is defect en het is onduidelijk wanneer deze opnieuw beschikbaar zal zijn. De derde wagen waarop de beveiliging eventueel nog een beroep kon, doen was een interventiewagen, maar deze werd onlangs beschadigd door een personeelslid van Securitas. Hij mag niet meer gebruikt worden door de verzekering. Toch is deze wagen uitzonderlijk terug in gebruik genomen om andere problemen op te lossen. Wat als er weer iets gebeurt met deze

wagen zonder dat hij hersteld is? Wie is verantwoordelijk?

De brandweer heeft zelf ook enkele wagens die niet meer rijvaardig zijn. Ook hier begint een nijpend tekort aan voertuigen te komen. Er werd al lang beloofd dat er nieuwe zouden komen, maar dit blijft aanslepen.

Kijken we naar het wagenpark op de luchthaven van Oostende, dan zien we dezelfde problemen.

Toegangscontrolesysteem (cCure Antwerpen)

Enige tijd geleden is het toegangscontrolesysteem geïnfecteerd geraakt met een virus. De firma Seris heeft de server opgehaald. Tot vandaag is hij nog steeds niet terug beschikbaar. Er werd dus op toegangscontrolesniveau weken blind gewerkt. De veiligheid van de luchthaven kan dan ook niet gegarandeerd worden. Blijkbaar werd al een advocaat aangesteld voor dit probleem, maar hij vindt geen contracten met deze firma terug. Bovenop dit alles zijn er ook camera's te kort.

Personeelsgebrek

Wegens 'besparingen' worden er steeds

minder mensen ingezet om alle diensten op te vangen. Dit is vooral problematisch bij Securitas. Het intern personeel behoudt wel zijn diensten, waardoor meestal het minimum kan gegarandeerd worden. Wanneer er ergens op de luchthaven echter iets extra moet gebeuren, worden er steeds agenten van andere diensten weggetrokken. Dit maakt dat de andere diensten onderbemand geraken. Als wordt gevraagd om een extra persoon van Securitas die extra's te laten doen, dan krijgt men de vraag: "Wie zal dat betalen?" Ook al zijn wij voorstander van 100 procent overheidspersoneel, wij weten dat dit er niet komt. Toch moet er een oplossing gezocht worden voor dit nijpend personeelstekort.

Hoe kunnen wij nu nog de veiligheid garanderen van personeel en passagiers?

Ruimbagage en materiaal

De ruimbagage, waar de bagage gescreend wordt, valt geregeld uit. Er wordt gewerkt met tijdelijke lapmiddelen, maar van structurele oplossingen is geen sprake. Ook poorten werken maar half en het materiaal dat het personeel gebruikt om de passagiers te controleren is hoogdringend aan onderhoud en vernieuwing toe.

Wet Tobback/Jambon

Er moet onderzocht worden of de statutairen ook vallen onder de wet Tobback/Jambon inzake de opleiding als beveiligingsagent. Mensen kunnen blijkbaar thuis een proces-verbaal krijgen als ze hierover niet beschikken. We vragen hiervoor dringend een oplossing.

Dit is een reeks voorbeelden van wat er mis kan lopen als de Vlaamse Overheid gemakshalve iets uit handen geeft. Niemand wordt er beter van. We hopen dat zij dit in het achterhoofd houdt als ze overweegt nog andere overheidsdiensten te privatiseren. Wat deze regering zeker van plan is.

Jan Van Wesemael



foto: Ad Meskens

Op de koffie bij minister Somers

Vriendelijk voor de storm

Op vraag van de vakbonden vond op 13 november een informeel overleg plaats met Bart Somers, viceminister-president van de Vlaamse regering en Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Bestuurszaken, Inburgering en Gelijke Kansen - dus ook minister van Ambtenarenzaken.

Het gesprek, door ons aangevraagd naar aanleiding van zijn beleidsnota, verliep op een andere manier dan met zijn voorganger, Liesbeth Homans. Hopelijk is dit een voorafspiegeling van zijn manier van werken. Hoe dan ook verwachten we ons aan een harde strijd over enkele dossiers, gezien de samenstelling van deze rechtse Vlaamse regering.

Afslanking personeelsbestand

Het ACV wil onderhandelen over de manier waarop de afslanking zou gebeuren. De ACOD stelt dat de voorbije jaren al meer dan voldoende personeel afvloeiende en dat niet alle taken nog op redelijke manier kunnen worden uitgevoerd. We blijven erbij- en zullen dit andermaal bewijzen- dat uitbesteden duurder uitvalt en enkel ten bate is van de privébedrijven, niet van de belastingbetaler.

Afschaffing vaste benoeming

De Vlaamse regering wil het minst voordelige statuut – dat van het contractueel personeel – als eenheidsstatuut invoeren. De onafhankelijkheid van de ambtenaar en de bescherming tegen politieke beïnvloeding is voor de ACOD van cruciaal belang. We blijven dus hameren op het behoud van de vaste benoeming als eenheidsstatuut voor alle Vlaamse personeelsleden. Overigens wezen we fijntjes op de recente benoemingsronde bij de Vlaamse topambtenaren, allen van N-VA, Open VLD en CD&V. Als de regering dan toch tegen de vaste benoeming is, dat ze dit principe dan ook maar toepast op de topbenoemingen.

Ziekteregeling ambtenaren

Tijdens de vorige regeerperiode voerde de ACOD hard actie om de ziekteregeling te redden. De nieuwe Vlaamse regering is van plan de aanval weer in te zetten, maar we staan klaar met dezelfde

de wapens. Voor ons mag het hard tegen onzacht! Opmerkelijk is wel dat minister Somers tijdens het gesprek niet wist hoe de regeling bij de ambtenaren nu in elkaar zit...

Nieuwe loopbaan- en beloningsbeleid

Het is nog maar de vraag hoe nieuw dit wel is. Dit project sleept al 20 jaar aan. Oorspronkelijk werd voorzien in het equivalent van 25 miljoen euro, nu moet dit 'budgetneutraal' gebeuren. Sta ons toe hierbij grote vraagtekens te plaatsen. Naar onze verwachting wordt het weer vijf jaar droogzwemmen in werkgroepen...

Oprichting sectorcomité 18

De oprichting hiervan is een taak van de minister-president. Minister Somers liet weten dit met hem te bespreken. Het is echter de vraag of men een voorzitter zal vinden voor dit sectorcomité. Alle vroegere kandidaten zijn intussen immers benoemd tot algemeen directeur of ambtenaar-generaal. Hoe dan ook hebben we dringend nood aan dit sectorcomité omdat belangrijke dossiers uit de vorige en zelfs deze legislatuur dringend moeten afgerond worden. Bovendien valt een aantal dossiers onder de bevoegdheid van andere ministers, zoals de privatisering van loodsen en de minimale dienstverlening bij de Vlaamse Waterweg (Lydia Peeters), de VDAB (Hilde Crevits) of welzijn en de gemeenschapsinstellingen (Wouter Beke).

Wordt ongetwijfeld vervolgd...

Jan Van Wesemael en Chris Moortgat





Overheveling naar vier instanties **Syntra Vlaanderen wordt opgedoekt**

Het zat er de voorbije maanden al aan te komen: Syntra Vlaanderen zal worden opgedoekt. De Vlaamse regering besliste tijdens de onderhandelingen over het regeerakkoord Syntra Vlaanderen op te heffen. Wat nu?

Grosso modo zullen de taken en opdrachten van Syntra Vlaanderen worden overgeheveld naar de Syntra-vzw's in de regio's, naar de VDAB, naar VLAIO (Vlaams agentschap voor innoveren en ondernemen) en het departement WSE (werk en sociale economie). De 130 betrokken personeelsleden moeten grotendeels hun taak volgen naar één van die vier entiteiten.

Concreet betekent dit het volgende.

- De taken m.b.t. ondernemingsvorming worden ingebracht in VLAIO. Er komt een gesloten call naar de Syntra vzw's, met wie een beheersovereenkomst zal worden afgesloten, en een open call met opleidingen die 'voldoende door de markt worden aangeboden'.
- De taken m.b.t. werkplekregisseur dual

leren en leertijd worden toegewezen aan de VDAB.

- Het toezicht op duale trajecten komt te liggen bij het departement WSE (onafhankelijke inspectie).

- Het Expertisecentrum Innovatieve Leeren (dual leren en levenslang leren) en het Vlaams Partnerschap Duaal Leren worden overgeheveld naar het departement WSE (dat deze laatste taak opneemt in samenwerking met het departement Onderwijs en Vorming).

Het opdoeken en de overheveling zal gebeuren in de loop van het volledige jaar 2020.

Er is immers nog heel wat decreetwerk nodig om alles in juridisch waterdichte regels om te zetten.

Garanties voor arbeidsvoorwaarden en werkinhoud

De hele 'operatie overheveling' zal sterk begeleid worden door interne werkgroepen. De ACOD Overheidsdiensten wil bovendien de garantie van sterke syndicale

betrokkenheid om alles strikt op te volgen, opdat we de belangen van het personeel kunnen verdedigen. Dat gebeurt nu ook, we overleggen en onderhandelen meermaals per maand met het management. Het ziet ernaar uit dat (ongeveer) 46 personeelsleden overgaan naar het departement WSE, 35 naar de VDAB en 25 naar VLAIO.

Voor sommige personeelsleden is het nog niet duidelijk omschreven waar ze toegevoegd worden, maar we volgen dit stevig op zodat iedereen op de juiste plaats zijn taak kan uitoefenen.

Wij bewaken de uitrol van de personeels-overheveling. Dit betekent dat we erop toezien dat iedereen de juiste werkinhoud heeft en dat de loon- en arbeidsvoorwaarden volwaardig toegepast worden. We zullen ook in het sociaal overleg bij de drie ontvangende entiteiten de overgang op de agenda plaatsen en maandelijks opvolgen.

Chris Moortgat

Edegem

Personeel in actie tegen drastisch besparingsplan en privatisering

Het gemeentebestuur van Edegem zet de hakbijl in de gemeentelijke diensten. Op 12 november maakte het de meerjarenplanning bekend voor de rest van de legislatuur. De N-VA, die de volstrekte meerderheid heeft, wil 30 procent van het personeel wegsaneren.

Heel wat diensten staan op de besparingslijst. Een overzicht.

- Het Ecopark en de Huisvuilophaling worden medio 2020 overgedragen naar IG-EAN, een intergemeentelijke samenwerking. Voor de overname van personeel is het afwachten wat de arbeidsvoorwaarden worden. De snuffelwachters voor het ophalen van de straatvuilnisbakjes blijven in eigen beheer.
- De uitvoerende technische diensten worden gereduceerd tot 10 polyvalente klusjesmannen. 'Planbare' taken zoals bladblazen, straat- en groenonderhoud, sneeuwruimen... worden uitbesteed.
- Bij de administratie is er afbouw van jobs bij de diensten onthaal, secretariaat, personeel en financiën. Het ICT-budget zakt met 100.000 euro, maar men wil wel digitaliseren...
- De buitenschoolse kinderopvang, de ondersteuning van onthaalouders, de poetsdienst en de catering vanuit het OCMW wil men allemaal overdragen aan privébedrijven of derden.
- Edegem geeft cultuur uit handen: cultuurhuis Huis Hellemans en de evenementenhal Hangar 27 gaan naar de privé. Idem voor het gratis festival Rock Edegem dat dit jaar zijn 20^{ste} editie kende.
- Het schoolbusvervoer stopt op het einde van het schooljaar. De scholen krijgen een budget als alternatief.
- De unieke bioklas in Fort 5 krijgt geen professionele ondersteuning meer, maar moet overschakelen op vrijwilligers. In de bioklas krijgen kinderen natuur- en milieueducatie. Het nieuwe gebouw ontving voor de duurzame architectuur een vermelding op de Biënnale van Venetië.
- De logistieke ondersteuning (tafels, stoelen, tenten...) voor verenigingen wordt geschrapt.

- Ook internationaal bespaart men: Edegem stopt de stedenband met San Jerimo in Peru.

Wat de gevolgen zijn voor het personeel, de inwoners en de verenigingen is nog niet duidelijk. Op vele vragen kwamen geen antwoorden. De verontwaardiging is groot en dat zorgde voorstaking en actie. De ACOD diende een stakingsaanzegging in voor onbepaalde tijd.

Op 25 november uitten het personeel, de jeugdbewegingen en de verenigingen hun ongerustheid aan de gemeenteraad. Maar de les in democratie was die dag hard. Het N-VA-bestuur wilde niet ingaan op het voorstel van de oppositie om zelfs nog maar te praten over alternatieve pistes.

Is dit een testcase voor wat N-VA kan doen als ze alleenheerser is? Deze vraag werd gesteld in Wakker op zondag (ATV) aan de burgemeesters van Kalmthout en Zwijndrecht, twee gemeenten die – met de ACOD aan de onderhandelingsstafel – een andere weg kiezen. In de uitzending werd duidelijk dat privatisering geen financiële noodoplossing is, maar een politiek-ideologische keuze. Geen keuze van een lokale overheid die haar maatschappelijke opdracht ziet, die inwoners niet op kosten wil jagen en die controle houdt om diensten flexibel in te zetten of het nu regent, sneeuwt of de bladeren vallen.

Op 29 november en 2 december kwam er een smalle onderhandelingsmarge, maar niet over de essentie van de zaak. Daar blijft het N-VA-bestuur halsstarrig. Het personeel besloot na een eerste evaluatie om op 16 december opnieuw het werk neer te leggen. Die avond wordt het meerjarenplan aan de gemeenteraad voorgelegd en mobiliseert Edegem opnieuw.

Lees het vervolg op www.acodlrb.be/ Gemeente.

Paul Tombeur en Sabine Descamps



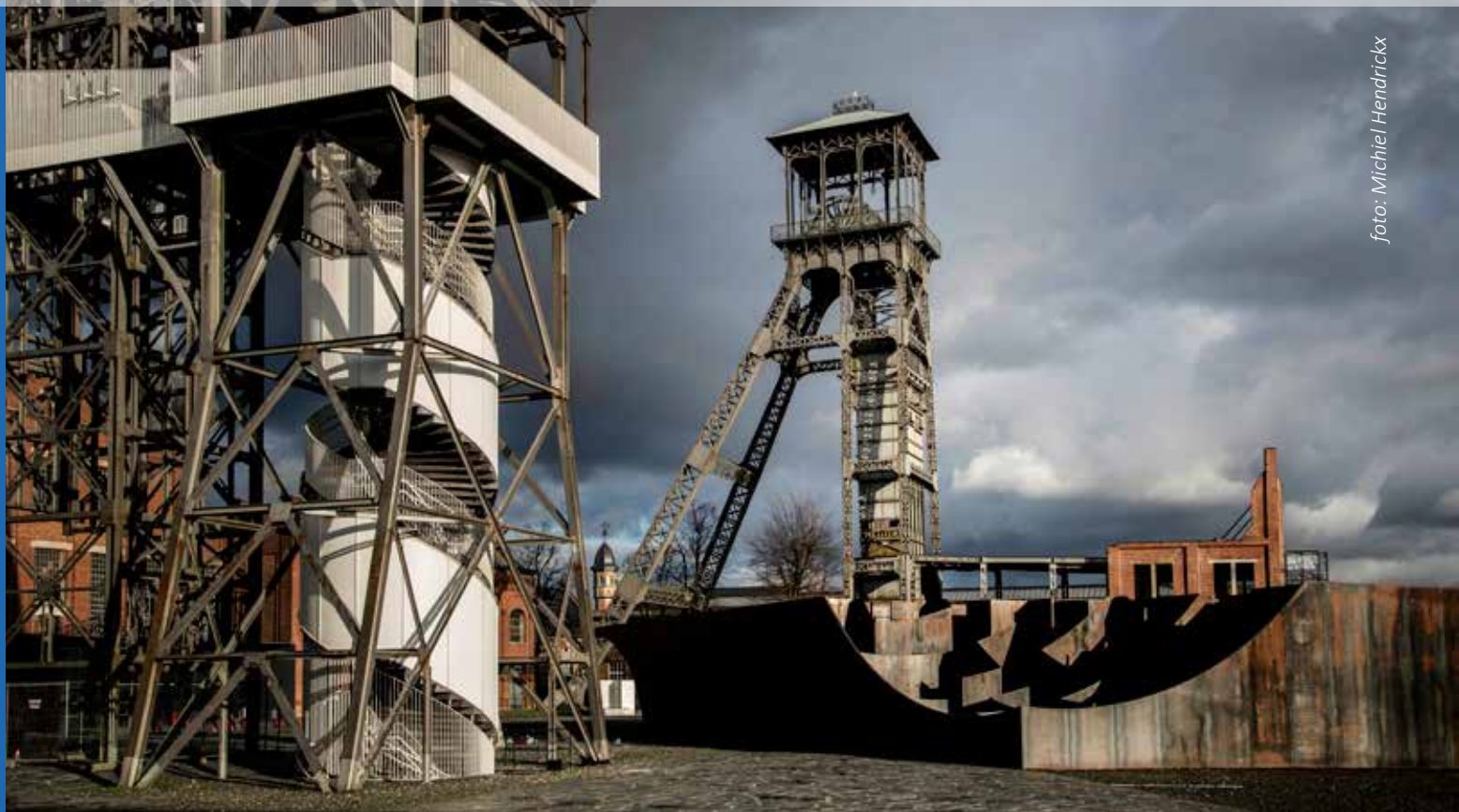


foto: Michel Hendrickx

Genk Zware ingreep in het personeelsbestand

In Genk wordt het personeelsbestand bij de stad, het OCMW en de Intergemeentelijke Samenwerkingsprojecten (IGS) stevig afgebroken door 100 van de 180 aankomende pensioneringen niet te vervangen. De ACOD LRB stelt ernstige vragen op het vlak de dienstverlening, de werkdruk voor het personeel en de afbouw van middelen voor lokale vzw's.

Ondanks deze afbouw is ons beloofd dat er geen naakte ontslagen zullen vallen. Het bestuur stelt dat het de komende bestuursperiode 25 personen wil aanwerven waardoor het aantal verloren jobs neerkomt op 75 (7 procent op 1100 personeelsleden). Wij vermoeden dat de afbraak vooral zal gebeuren bij de administratieve diensten aangezien bij de technische diensten reeds aanzienlijk werd bespaard.

Ook worden de containerparken overgedragen aan afvalintercommunale Limburg. net en wordt de dienst huishoudhulp met 16 personeelsleden stopgezet. Deze medewerkers krijgen binnen de sector de kans om aan te slag te gaan in het Zorgbe-

drijf Genk (ZOG). Tevens zullen de stedelijke openingsuren herbekeken worden.

De ACOD is enorm bezorgd over de vermindering van middelen bij de vzw's Gigos, Rimo en Stebo waar ook stedelijk personeel is tewerkgesteld. Zullen deze personen hun baan kunnen behouden? Indien wel, onder welke voorwaarden? Onze ervaring leert dat dergelijke uitbestedingen altijd gepaard gaan met slechtere arbeidsvoorwaarden en dat is voor ons onaanvaardbaar. De ACOD gaat voor het maximale behoud van tewerkstelling en de vrijwaring van opgebouwde rechten. Het kan voor ons niet dat deze personeelsleden het slachtoffer worden van de subsidiehakbijl. De organisaties leveren noodzakelijk werk voor de Genkse samenleving.

Bij de afbouw van de stad en het OCMW stellen wij de vraag hoe de continuïteit van de dienstverlening zal worden gegarandeerd en welke gevolgen de operaties zullen hebben op de werkdruk voor het personeel. Wij vrezen een aanzienlijke werkdrukverhoging in de administratieve diensten. Het is voor ons op dit moment

onduidelijk waar de 100 koppen zullen verdwijnen en waar er 25 zullen bijkomen. We hopen hierover snel meer duidelijkheid te krijgen. Wij zullen dit proces, met het oog op het welzijn van het personeel, strak bewaken. De ACOD staat klaar om de belangen van het personeel te behartigen.

Meer info bij de lokale afgevaardigden of bij stafmedewerker Frank Hoste via 0474 59 14 22 of frank.hoste@acod.be.

Willy Van Den Berge

Oostende Koerswijziging veroorzaakt storm

Het Oostendse stadbestuur, bestaande uit Open VLD, N-VA en Groen, heeft zijn meerjarenplanning 2020-2025 voorgesteld. Dit meerjarenplan werd voorgesteld aan de gemeenteraad op 14 december 2019. Het leidt tot grote onrust.

In het plan komt het woord ‘personeel’ maar eenmaal voor en dit in de derde paragraaf vooraan het document. Ik citeer: “We willen een slanke overheid zijn, die zich richt op haar kerntaken en niet langer doet wat het middenveld of privépartners reeds voldoende organiseren. Zo starten we gesprekken met externe partners, zowel privé als non-profit, om onze activiteiten van catering, gezinszorg en aanvullende thuiszorg verder te zetten. Uiteraard gaan we daarover in overleg met het personeel en de vakbonden.” Bij uitvoering van dit plan betekent dit een personeelsinkrimping met 200 VTE, waarbij vooral het E-niveau het hardst wordt getroffen. Deze passage heeft heel wat onrust ver-

oorzaakt bij de genoemde diensten, maar ook bij de personeelsleden van andere diensten. Zo vindt burgemeester Tommelein (Open VLD) alvast dat de catering, de gezinszorg en thuiszorg voor 80+’ers, en de zorgbehoevende Oostendenaar geen kerntaken zijn. Welke de kerntaken van een lokaal bestuur wel zijn, daar hebben we het raden naar. En welke diensten op termijn nog meer zullen uitbesteed worden eveneens.

Als reactie op de huidige plannen bleven de deuren van het personeelsrestaurant van de Boarebreker dicht van 2 tot en met 13 december en werd er gestaakt in alle diensten op 6 december. Aan de gebouwen van de stad werden zwarte vlaggen uitgehangen en het personeel droeg een rouwband.

Heeft de burgemeester al eens nagedacht over de voordelen van het uitbaten in eigen beheer van catering, gezinszorg en aanvullende thuiszorg? Langs de ene kant krijgt de bevolking de dienstverlening

waarop ze recht heeft door personeelsleden die gemotiveerd zijn en een hart hebben voor Oostende (een onbetaalbaar voordeel). Aan de andere kant kan het stadsbestuur mensen tewerkstellen die anders niet de weg naar de reguliere arbeidsmarkt zouden vinden. Is dit geen kerntaak van een lokaal bestuur? Twee grote vliegen in één klap waaraan men niet kan en mag verzaken.

Schermen met de melding dat deze diensten verlieslatend zijn, is eenzijdig kijken naar het kostenplaatje. Als men deze diensten uitbesteedt, zullen het personeel en de klanten de dupe zijn. Het personeel omdat het mogelijk onder slechtere arbeidsvoorwaarden zal moeten werken en de klanten omdat die meer zullen moeten betalen voor een mindere dienstverlening. De inwoners van Oostende worden toekomstige drenkelingen door de koerswijziging van de kapitein!

Mathieu Godefroidt



Pact 2020

Een werkbaarheidsmonitor liegt niet

Pact 2020 weerspiegelt de gezamenlijke langetermijnvisie, -strategie en -acties van de Vlaamse regering en de sociale partners. Op 19 januari 2009 werd dit trots voorgesteld als het toekomstpact voor Vlaanderen. Er werden 20 doelstellingen concreet afgesproken, met streefcijfers en beloften. Als je de brochure van Pact 2020 doorbladert en de doelstellingen nog eens naleest, kan je niet anders dan een traan wegpinken. Van de uitvoering is echter weinig in huis gekomen.

Eén van de doelstellingen uit het Pact 2020 is het aantal werkbare jobs in Vlaanderen doen stijgen tot 60 procent in 2020. Daarover zijn we het allemaal eens: werkbare jobs leveren niet alleen werkplezier, leerkansen en motivatie, ze stimuleren werknemers ook om langer aan de slag te blijven. Een win-win-situatie, zo lijkt het.

Laat dit nu net een van de elementen zijn die onderzocht worden in de werkbaarheidsmonitor van de Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (2019). De analyse ziet er niet goed uit voor het beleid van de opeenvolgende Vlaamse regeringen. We doen niet aan doemdenken, maar het

Vlaamse regeerakkoord belooft ook niet veel goeds voor de toekomst.

In plaats van meer werkbaar werk evolueren we steeds verder naar minder werkbaar werk. Minder dan de helft van de Vlaamse werknemers heeft een werkbare job. De belangrijkste oorzaken voor de achteruitgang zijn werkstress en psychische vermoeidheid. Een aantal sectoren wordt benoemd als gevarenssector. Naast onderwijs en voeding, scoren voornamelijk de zorg en welzijn heel slecht. De werkbaarheidsmonitor spreekt over een knipperlicht. Laten we er maar een alarmfase van maken, dat lijkt ons een betere term.

Een poging tot verklaring van de toegenomen werkstress wordt ook afgeleverd.

- De sector lijdt aan een blijvend personeelstekort op de werkvloer.
- De werkgevers eisen steeds meer flexibiliteit van hun personeel.
- Er wordt te weinig rekening gehouden met het evenwicht werk-privé.
- De wereld is agressiever geworden. Patiënten en klanten zetten werknemers ook emotioneel onder druk.

Maar er is nog een andere oorzaak aanwijken. De afbraak van de openbare dienstverlening ten voordele van de privésector (of andere PPS-constructies) heeft er mee voor gezorgd dat degelijke werkomstandigheden ernstig in het gedrang komen.

We mogen gerust besluiten dat de rechtse regeringen het ambitieus toekomstplan voor Vlaanderen, dat gedragen werd door zowel werkgevers als werknemers, in de vuilbak hebben gegooid. In de plaats daarvan staren we nu naar een somber Vlaanderen, waar geen plaats meer is voor openbare dienstverlening en geen interesse meer bestaat voor werkbaar werk. De verhalen uit verschillende hoeken van het land, die u op deze bladzijden leest, tonen aan dat de lokale en openbare dienstverlening ernstig in gevaar komt. We weten nu al dat dit een grote impact zal hebben op het welzijn van de personeelsleden van de lokale besturen. We zullen blijven strijden tegen deze verloedering van onze maatschappelijke waarden.

Willy Van Den Berge en Gert Vlasselaer



Universiteiten en hogescholen Meer doen met steeds 'minder van meer' zal niet lukken

Ondanks de dalende koopkracht van de universiteiten en hogescholen blijft ons hoger onderwijs het internationaal bijzonder goed doen. Met wat de Vlaamse regering nu van plan is, zijn echter bijkomende middelen nodig.

De Vlaamse regering wil inzetten op kwaliteitsvol onderwijs waar de leerwinst centraal staat. Bovendien wil zij de ongekwalificeerde uitstroom terugdringen. In het hoger onderwijs wil zij dit onder andere doen met niet-bindende toelatingsproeven en de daarbij horende remediërings- of heroriënteringstrajecten. Om de hogescholen en universiteiten aan te moedigen om goede remediërings- en heroriënteringstrajecten te ontwikkelen, wil de regering de parameters van de inputfinanciering herzien. ACOD Onderwijs is overtuigd van de meerwaarde van een goede begeleiding van studenten. Wij zijn dan ook vragende partij om hiervoor meer middelen vanuit de Vlaamse begroting in te zetten. Het bijsturen van de parameters van de inputfinanciering zonder bijkomende middelen is voor ons onbespreekbaar.

In het Vlaams regeerakkoord lezen wij dat de Vlaamse regering om zo de studieduurverlenging tegen te gaan, de studenten wil verplichten minstens 50 studiepunten op te nemen. Hierbij vergeet ze blijkbaar dat sommige studenten gebaat zijn met een spreiding van de te verwerken leerstof. Er zijn zeker twee redenen waarom men een opname van 30 studiepunten vanuit sociaal oogpunt kan verdedigen. Sommige studenten die moeten werken om hun studies te betalen, kunnen onmogelijk voldoende tijd vrijmaken om met voldoende slaagkansen 50 studiepunten op te nemen. Dit geldt ook voor studenten met specifieke noden. Als men het echt meent met gelijke kansen, dan moeten voor deze studenten aangepaste trajecten opgezet worden, zodat ook zij een optimaal studierendement kunnen realiseren.

De regering wil dat men eerst de bachelor afwerkt voor men aan de master begint. Gezien het civiel effect van een bacheloropleiding gaan wij akkoord met dat stand-



punt. Het is echter ook goed om in uitzonderlijke gevallen afwijkingen op deze regel toe te laten. Deze worden best centraal vastgelegd.

We stellen ons ook vragen bij de onkostenvergoeding voor de laatstejaarsstudenten verpleegkunde. Hoe zullen de nu al verlieslatende ziekenhuizen dat moeten bekostigen? Zullen de hogescholen nog voldoende stageplaatsen vinden?

Vlaanderen moet ook weten wat het wil. Al jaren worden personeelsleden geconfronteerd met een hoge en soms onredelijke publicatiedruk in internationale tijdschriften waar het Engels de courante taal is. De regering erkent het belang van deze wetenschappelijke publicaties, maar voegt er fijntjes aan toe dat zij – om het Nederlands als wetenschapstaal overeind te houden – vergezeld moeten zijn van een beperkte vertaling in het Nederlands. Het is natuurlijk het recht van de Vlaamse regering om dit op te leggen. Wij vragen alleen dat zij daarvoor de nodige financiële middelen voorziet.

De regering wil het aandeel van anderstalige bacheloropleidingen optrekken. Tegelijkertijd wordt de aanstelling van het

personeel dat belast is met een onderwijsopdracht (in een andere taal, meestal het Engels) en het Nederlands onvoldoende beheerst, niet verder verlengd.

Wil deze Vlaamse regering haar doelstelling halen, dan zal zij meer middelen moeten uittrekken voor het hoger onderwijs want meer doen met steeds minder van de beloofde middelen is onmogelijk.

marc.borremans@acod.be

Adri Craens (Vormingswerker ABVV Metaal)

"Pak de oorzaken van werkstressklachten aan!"

Het onderwijspersoneel wordt meer dan gemiddeld getroffen door burn-outs en andere stress-gerelateerde klachten. Het rapport van de SERV-Stichting Innovatie en Arbeid maakt dat duidelijk, maar eigenlijk wisten wij dat al veel langer. Daarom is ACOD Onderwijs in het voorjaar gestart met een reeks vormings-sessies voor afgevaardigden. Hiervoor konden we rekenen op Adri Craens, die zijn sporen als lesgever verdiend heeft in – jawel – de metaalsector. Een gesprek.

Het rapport van de SERV is duidelijk: werkbaar werk in Vlaanderen staat onder druk. Bovendien is de algemene tendens al vele jaren negatief, het wordt er alleen maar slechter op. Wat was jouw reactie toen je het rapport in handen kreeg?

Adri Craens: "Eerlijk gezegd ben ik niet verwonderd over deze cijfers. Het bevestigt de praktijkverhalen die ik al enkele jaren hoor tijdens opleidingen en workshops over stress en burn-outpreventie. De evolutie van de werkstressklachten toont duidelijk aan dat de vakbonden al jaren op de juiste spijker hameren. Pak in de eerste plaats de oorzaken van de werkstressklachten aan."

Enerzijds is iedereen het eens over het belang van werkbaar werk, anderzijds lukt het maar niet in de buurt van de als doel vooropgestelde 60 procent 'werk-bare jobs' te geraken. Hoe komt dat?

Adri Craens: "Er zijn er al veel initiatieven genomen om een degelijk stressbeleid te voeren. Zo zijn er de Welzijnswet van 1996, cao 72 van 1999 en het Koninklijk Besluit over psychosociale belasting van 2014, om slechts de belangrijkste te noemen. Wat is het resultaat tot op vandaag? Een onvoldoende op het rapport 'werkstress en burn-out verminderen' volgens de praktijkverhalen van de werknemers enerzijds en volgens de resultaten van de werkbaarheidsmonitor anderzijds. Het vraagt vooral moed om de bron van het probleem te benoemen en aan te pakken. Belangrijk is de preventiehiërarchie in

acht in te nemen: eerst proberen de risico's uit te schakelen, vervolgens de schade te voorkomen en dan pas de schade te beperken.

Vraag elke heftruckvoerder, montagearbeider, onderwijzer, zorgkundige, kok... waar voor hem of haar de werkstressoren – de oorzaken van de stress – zitten. Leg als werkgever niet alleen de focus op de ondersteuning en het sterker maken van het individu, maar pak eerst de werkstressoren aan. Iedere werknemer, ook de sterkste en meest gemotiveerde, kan een burn-out krijgen.

Daarom mijn oproep aan alle betrokken partijen: de aanpak van werkstress en burn-out is geen zaak van alleen de preventieadviseurs of het management, maar ook van de ervaringsdeskundigen op de werkvloer."

Wat waren jouw verwachtingen toen je gevraagd werd vorming te geven aan onderwijsmensen? Uiteindelijk is dat toch een ander publiek dan je gewend bent?

Adri Craens: "De doelgroep was misschien anders, maar de praktijkverhalen, de zichtbare en niet zichtbare werkstressfactoren waarmee ze te maken hebben, verschillen niet zoveel van die van onze metalo's. Ik had twee doelstellingen. De deelnemers moesten een burn-outtool meekrijgen om analyses te maken van hun werkomgeving en functies. Ze moesten ook een netwerkmoment hebben waarin ze maximaal ervaringen zouden kunnen delen."

Heb je zelf ook iets geleerd van deze vorming voor je eigen sector? Hoe kijk je erop terug?

Adri Craens: "Ik kijk er meer dan tevreden terug op deze vormingsronde binnen de onderwijssector. Er is veel werk geleverd door deelnemers die met veel goesting aan de slag gaan met de burn-outtool. Het is geen probleem alleen van de heftruckvoerder, de montagearbeider, de onderwijzer, de zorgkundige of de kok. We zitten allemaal in hetzelfde schuitje en dat betekent dat we dezelfde strijd moeten voeren."

Welke raad geef je het onderwijspersoneel?

Adri Craens: "Voer acties zowel op beleidsniveau als op de werkvloer. Er is nood aan preventiemaatregelen op beleidsniveau, maar ook aan eenvoudige oplossingen die direct uitgevoerd kunnen worden. Werkstressfactoren moeten besproken worden in alle overlegorganen. Maak iedereen betrokken partij en betrek de collega's zo veel mogelijk in de acties. Zo is het bespreekbaar maken van werkstressfactoren al een belangrijke stap, want werkstress wordt nog altijd gezien als een teken van zwakte.

Last but not least, zorg ervoor dat je dit niet alleen doet. Het is niet de bedoeling je nog meer te overladen, dus ga voor teamwork."



Adri Craens (Vormingswerker ABVV Metaal): "Voor werkstress zitten we allemaal in hetzelfde schuitje."

Werkbaar werk in het onderwijs Verder weg dan ooit...

Twee jaar geleden hebben wij uitgebreid aandacht besteed aan de studie van de SERV-Stichting Arbeid en Innovatie over 'werkbaar werk'. De Vlaamse arbeidsmarkt scoorde niet goed op het vlak van werkbaar werk. Onze sector, het onderwijs, deed het inzake psychische vermoeidheid en evenwicht werk-privé zelfs bijzonder slecht. De resultaten van de werkbaarheidsmeting van 2019 zijn net uit. Is het verbeterd?

Even opfrissen. De sociale partners (de werkgevers en de vakbonden) en de regering hebben in Pact 2020 afspraken gemaakt over werkbaar werk. Zo zou tegen 2020 zestig procent van de jobs werkbaar moeten zijn.

Om de werkbaarheid van een job te beoordelen, kijkt men naar vier indicatoren: psychische vermoeidheid, welbevinden, leermogelijkheden en het evenwicht werk-privé. Die bepalen de werkbaarheid van een job. Men gaat ook na of deze indicatoren problematisch of acuut problematisch zijn. Als dat zo is, spreekt men van werkbaarheidsknelpunten.

Negatieve trend

In het rapport van 2016 scoorde het onderwijs voor psychische vermoeidheid en evenwicht werk-privé beduidend slechter dan de rest van de arbeidsmarkt, die het globaal gezien al niet zo schitterend deed. De indicator 'werk-privé' werd zelfs als problematisch bestempeld. Op de indicator 'leermogelijkheden' deed het onderwijs het wel goed.

Tot 2007 ging de Vlaamse arbeidsmarkt er merkbaar op vooruit, maar vanaf dat jaar evolueerden de werkbaarheidsindicatoren eerder in neerwaartse zin. De sector onderwijs verbeterde enkel voor leermogelijkheden.

In 2016 had nog 51 procent van de werknemers werkbaar werk. Nu is dat cijfer gezakt tot net onder de helft. Het streefdoel van 60 procent lijkt verder af dan ooit. Voor het onderwijs is er zelfs een daling van 52,5 naar 45,7 procent. Enkel de transportsector doet het slechter.

Stress piekt in onderwijs

In 2016 had 'slechts' 41,1 procent van de werknemers in het onderwijs last van problematische psychische vermoeidheid of stress. In 2019 is dit cijfer gestegen tot 46,3 procent en daarmee is de sector onderwijs de trieste kampioen van de Vlaamse arbeidsmarkt (van 34,2 procent in 2016 naar 36,8 procent in 2019 gemiddeld in haar geheel).

Ook op het vlak van het evenwicht werk-privé voert het onderwijs de zwarte lijst aan: had in 2016 'slechts' 18,4 procent van de personeelsleden problemen, dan gaat het nu over 23,7 procent, bijna een kwart. Voor de Vlaamse arbeidsmarkt zijn de cijfers respectievelijk 12,2 en 12,8 procent.

Voor problematische emotionele belasting moet het onderwijs enkel de gezondheids- en welzijnssector laten voorgaan. Toch stellen we ook hier een negatieve tendens vast: van 35,0 procent in 2016 naar 40,8 dit jaar.

Wat leermogelijkheden aangaat, voert onze sector andermaal het lijstje aan, maar nu in positieve zin.



Verklaringen

We kunnen verschillende verklaringen noemen voor deze aanslepende malaise.

- * De toenemende assertiviteit of soms agressiviteit van ouders en leerlingen/cursisten/studenten.
- * De aanhoudende veranderingen in het beleid met daaraan gekoppeld de eis tot flexibiliteit.
- * Het toenemende gebruik van elektronische communicatie die niet alleen in de werksfeer voor meer prikkels zorgt, maar ook binnendringt in de privésfeer.
- * Het personeelstekort en de daaruit voortvloeiende bijkomende belasting van de 'overblijvers'.

Lessen voor 2020

We zeggen het hier nog een keer: we staan ver van het streefdoel van 60 procent werkbaar jobs en we lijken ons er steeds verder van te verwijderen. We begrijpen niet dat men het zo ver heeft laten komen, terwijl vorige rapporten zeer duidelijke taal spraken. We begrijpen dit des te moeilijker als we voor ogen houden dat de politici verwachten dat we in deze omstandigheden langer werken, bij voorkeur tot we 67 zijn.

Het is zelfs wraakroepend dat professor Stijn Baert van de UGent, ongetwijfeld een verstandige man, voorstelt 'de instroom in de ziekteverzekering beter te bewaken en de reactivering ernstig te verbeteren' en daar enkel repressieve maatregelen aan koppelt, maar met geen woord rept over het onwerkbaar werk dat vele mensen de ziekteverzekering injaagt.

Wij zien slechts een oplossing om deze tendens te keren: een loopbaanpact. We moeten zorgen dat jongeren weer voor het onderwijs kiezen, dat starters in het onderwijs blijven en dat iedereen het zonder te veel moeite volhoudt tot zijn pensioen. Wie de resultaten van de opeenvolgende onderzoeken van de Stichting Innovatie & Arbeid blijft negeren, pleegt schuldig verzuim.

Op onze website vind je het rapport van de Stichting Innovatie & Arbeid alsook de artikels die we twee jaar geleden gepubliceerd hebben n.a.v. het rapport van 2016. Kijk op www.acodonderwijs.be/werkbaarwerk2019

nancy.libert@acod.be

Statutair Congres Oost-Vlaanderen Oproep tot kandidaturen

Het Statutair Congres van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen wordt georganiseerd op 11 maart 2020. Het begint om 19.00 uur en vindt plaats in het ACOD-gebouw in de Bagattenstraat 158, Gent.

Op de agenda staat onder meer de verkiezing van het provinciaal bestuur van ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen.

Je kan kandideren voor de volgende mandaten:

- provinciaal secretaris
- adjunct-provinciaal secretaris
- voorzitter
- ondervoorzitter

- penningmeester
- verificateur
- bestuurslid.

Kandideren kan via e-mail aan Heidi Van-nieuwkerke (oostvlaanderen.onderwijs@cgspaceod.be) Je ontvangt een bevestigingsmail binnen de drie werkdagen.

Je kan ook kandideren via schrijven tegen afgiftebewijs op het secretariaat ACOD Onderwijs Oost-Vlaanderen, Bagattenstraat 158, Gent.

Kandideren kan tot en met 27 januari 2020, 12.00 uur.

Voor bijkomende info over de mandaten

en de voorwaarden kan je terecht op de website van ACOD Onderwijs (www.acod-onderwijs.be/werking-oost-vlaanderen) of telefonisch op 09 269 93 40.



Sociale verkiezingen in het onderwijs Stel je kandidaat!

In 2020 zijn er verkiezingen voor de lokale onderhandelingscomités van de Basiseducatie en voor de CPBW of de OR in de vrije hogescholen en vrije universiteiten.

Wil je (mee) opkomen om de belangen van je collega's (beter) te behartigen bij de directie?

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

Wil je mee kunnen onderhandelen voor

betere werkomstandigheden?

Wil je inspraak hebben bij allerlei welzijns-thema's?

Indien je hierop meermaals 'ja' kan antwoorden, dan ben je de geknipte persoon (m/v) om voor de ACOD je collega's te vertegenwoordigen in jouw instelling! Stel je dus kandidaat!

De verkiezingen zullen plaatsvinden in de maand mei, maar de kandidaturen moe-

ten ingediend worden:

- voor de Basiseducatie: uiterlijk op 16 maart 2020 bij de provinciale of regiosecretaris
- voor de vrije hogescholen en universiteiten: uiterlijk 1 maart 2020 bij onderwijs@acod.be.

marc.borremans@acod.be

**SAMEN
VOORUIT**
#SOCIALEVERKIEZINGEN

Geduldig ongeduld

Chico Detrez kijkt achteruit en vooruit op de vakbondswerking



Met 'Geduldig ongeduld' schreef Chico Detrez niet alleen een geschiedenis van honderd jaar ACOD Onderwijs in Antwerpen, hij houdt de werking vroeger en nu van zijn ACOD Onderwijs Antwerpen ook tegen het licht en schuwt de kritiek niet. Tijd om even met hem te praten over zijn boek.

Is dit boek je 'syndicaal testament' of heb je het geschreven om de komende generaties op te voeden?

Chico: "Het speelt zeker mee dat mijn echt actieve periode binnen de vakbond stilaan ten einde loopt. Ik ben dan ook de 65 voorbij. De belangrijkste motivatie is echter dat ik historisch bewustzijn altijd bijzonder belangrijk heb gevonden. Het honderdjarige bestaan van ACOD Onderwijs Antwerpen was voor mij een aanleiding om die geschiedenis uit te pluizen.

Een tweede reden is dat ik iets wil meegeven aan de nieuwe lichterling binnen de vakbond. Veel mensen stappen in met een verkeerd idee over de vakbond. Ze veronderstellen dat de vakbond uit een homogene groep bestaat. Ze zijn vaak ontgoocheld door de constante discussies en het spel van de krachts- en machtsverhoudingen binnen een organisatie die zichzelf als democratisch beschouwt. Als je dat niet begrijpt en er niet mee kan omgaan, dan stap je er snel weer uit.

Ik begin in het tweede deel van mijn boek dan ook met de beschrijving van criteria voor een goede democratische werking van

een vakbond. Ik toets in dat deel de geschiedenis van de voorbije honderd jaar aan die criteria. Je ziet dat er binnen de vakbond een conjunctuur bestaat van momenten dat de democratische werking erop vooruitgaat en momenten dat het er weer op achteruit gaat. Dat heeft dan te maken met verschillende factoren: de tijdsgeest, de personen die de leiding hebben of in de besturen zitten en met de alertheid van de basis."

Vanaf eind jaren '60 zijn er twee stromingen binnen ACOD Onderwijs Antwerpen. Hoe zijn die ontstaan?

Chico: "Die stromingen zijn er al vanaf het prille begin, maar worden na de tweede wereldoorlog duidelijk zichtbaar. Het gaat om de tegenstelling tussen wat strijdsyndicalisme en overlegsyndicalisme genoemd wordt. Termen die voor heel wat begripsverwarring kunnen zorgen. Van bij de oprichting van het Syndicaat van het Antwerps Onderwijzend Personeel (SAOP) in 1918 is er een strijd bare stroming aanwezig. We mogen niet vergeten dat de eerste wereldoorlog net voorbij is, de Russische Revolutie heeft plaatsgehad, dat er in Duitsland een revolutionaire situatie was enz. Dat beïnvloedde sterk de jonge generatie syndicalisten die het SAOP oprichtten.

Zij waren duidelijk socialistisch, erkenden de klassenstrijd en waren heel bewust politiek onafhankelijk. Dat laatste maakte dat de toetreding van het SAOP tot de Algemene Centrale (het latere ABVV – nvdr) die met de Belgische Werkliedenpartij gelieerd was, geweigerd werd."

Hoe is SAOP dan uiteindelijk binnen de ACOD en het ABVV geraakt?

Chico: "Na de tweede wereldoorlog heeft ook het ABVV er uiteindelijk voor gekozen om het verplichte lidmaatschap van vakbondsleden met de socialistische partij op te geven."

Je beschrijft op meeslepende wijze de beginjaren van de socialistische onderwijzersvakbond in Antwerpen. Waar heb je al die informatie gevonden?

Chico: "Mijn belangrijkste bron was het Antwerpse syndicale tijdschrift dat gedurende die honderd jaar werd uitgegeven. Het Antwerps gewest (nu provincie) van de onderwijzersvakbond heeft vanaf het begin heel veel belang gehecht aan een eigen Antwerpse publicatie.

Een bijna volledig archief van dit tijdschrift bevindt zich bij AMSAB (het Archief en Museum van de Socialistische Arbeidersbeweging — nvdr). Ook het archief van de ACOD in Antwerpen en Mechelen heb ik kunnen raadplegen. Voor de periode vanaf 1977 heb ik eveneens mijn eigen privé-archief gebruikt."

Ik lees in je boek dat de bezoldiging van mannelijke en vrouwelijke leerkrachten aanvankelijk niet altijd gelijk was. Dat verbaasde me.

Chico: "Dat klopt, maar het stedelijk onderwijs van Antwerpen was het eerste onderwijsnet in Europa dat voor mannen en vrouwen dezelfde bezoldiging voorzag. In die tijd bepaalden de gemeenten zelf de salarissen van hun onderwijspersoneel, dat werd niet centraal vastgelegd."

Het valt op dat er van in het begin aandacht was voor meer dan enkel arbeidsomstandigheden en verloning. Men verdedigde het officieel onderwijs, had belangstelling voor pedagogische vernieuwing, ... Niets nieuws onder de zon voor ACOD.

Chico: "Het heeft ook mij getroffen dat er in de beginjaren zeer veel aandacht was voor het pedagogische. Er waren pedagogische commissies voor de verschillende beroepsgroepen. Zo organiseerde de vakbond bij-scholingen voor bv. de leraars lichamelijke opvoeding.

Er was voor de Tweede Wereldoorlog al een vrouwencommissie, die hield zich bezig met o.a. de vredesproblematiek in de jaren van de oorlogsdreiging.

Er was ook aandacht voor de Spaanse burgeroorlog en voor het opkomende fascisme in Italië en nazisme in Duitsland. Na de Tweede Wereldoorlog waren er vakbondsreizen naar de Sovjet-Unie en de DDR, verschenen er artikels over het onderwijs in Zweden — toen al was er interesse voor het onderwijs in Scandinavië. Nu is de belangstelling voor het pedagogische eerder klein.

Wat ook opvalt: aanvankelijk was er geen gestructureerd syndicaal overleg. Wij zijn gewoon dat er in iedere school of in iedere gemeente een lokaal comité is waar vakbonden en 'overheid' onderhandelen en overleggen. Dat was blijkbaar geen evidentie.

Chico: "Een van de eerste strijdpunten van de SAOP was: medezeggenschap. Zodra de socialist Camille Huysmans schepen van onderwijs werd, hoopten ze dat ze medezeggenschap zouden krijgen. Huysmans was dan wel een overtuigd socialist, maar ook bijzonder autoritair. Van dat medezeggenschap kwam dus niet veel in huis.

Het is een strijdpunt gebleven tot na de Tweede Wereldoorlog. Het is onder schepen van onderwijs Mathilde Schroyens dat er een systematisch overleg geïnstalleerd werd tussen stedelijke overheid en vakbond. Een aparte Pedagogische Raad van Advies boog zich over pedagogische zaken. Het is ook tijdens haar ambtsperiode dat

het fameuze anciënniteitsstatuut tot stand kwam. Het regelde de werving, aanstelling en bevordering van het onderwijzend personeel op basis van stedelijke dienstanciënniteit en sloot persoonlijk en partijpolitiek favoritisme uit."

SAOP was na de Eerste Wereldoorlog Vlaamsgezind. Dat kan je van ACOD Onderwijs niet zeggen. Hoe is die omme-zwaai er gekomen?

Chico: "De SAOP Vlaamsgezind noemen is er een beetje over, denk ik. SAOP telde in haar rangen wel een behoorlijk aantal Vlaamsgezinden. Mensen die actief waren in de Vlaamse sociale beweging en die de sociale en culturele ontvoogding van het Vlaamse volk verdedigden. Een aantal had zich tijdens de Eerste Wereldoorlog schuldig gemaakt aan activisme (collaboratie met de Duitse bezetter — nvdr). Het SAOP wilde voor een deel van de veroordeelde onderwijzers een herziening van hun veroordeling. Zij vonden bij Camille Huysmans

een medestander die deze herziening mee verdedigde in het parlement."

Een centraal begrip in het tweede deel van je boek is bureaucratisering. Kan je dat even toelichten voor onze lezers?

Chico: "Er bestaat altijd een risico dat mensen die binnen een organisatie een betaald mandaat krijgen, hun eigen belang en positie plaatsen boven de belangen van de leden die ze dienen te verdedigen. Dit heeft steeds een impact op het democratisch gehalte van de vakbondswerking."

Wat kan je daaraan doen?

Chico: "Het begint bij democratische en transparante regels en procedures, m.a.w. democratische statuten. Maar er is ook nood aan controle op de naleving ervan en aan mogelijkheden om in te grijpen wanneer de democratische spelregels met de voeten worden getreden."

Win het een exemplaar van 'Geduldig Ongeduld!'

Het boek wordt uitgegeven bij Critica. Op dit ogenblik loopt er een voorverkoopactie. Het boek verschijnt in januari 2020.

ACOD Onderwijs geeft drie exemplaren van het boek weg aan wie het juiste antwoord geeft op volgende vragen:

1. Wie was de eerste Antwerpse schepen van onderwijs na de Tweede Wereldoorlog?
2. Wanneer (datum en uur) ontvangen wij de derde reactie op deze vragen.

Antwoorden aan: onderwijs@acod.be.

Chico Detrez GEDULDIG ONGEDULD Antwerps onderwijssyndicalisme in perspectief

In *Geduldig ongeduld* maakt Chico Detrez een balans op van 100 jaar onderwijssyndicalisme in Antwerpen. Zijn boek deelt met de lezer de ervaring van de syndicale linkerzijde en haar streven voor een openbaar, democratisch en emancipatorisch onderwijs.

In de jaren '70 en '80 vertaalde dit engagement zich in een emancipatorische pedagogische praktijk in de klas. Vanaf de jaren '90 moest er echter een defensieve strijd gevoerd tegen de vershraling van de middelen en de ondermijning van het beroep van leerkracht.

Vandaag en morgen zal het streven voor een kwalitatief hoogstaand, democratisch en emancipatorisch onderwijs opnieuw mobilisatiekracht moeten verwerven.

Om deze strijd optimaal te voeren zijn lessen uit het verleden geen luxe! *Geduldig ongeduld* leest als een waardevol medicijn tegen het historisch geheugenverlies in dit tijdperk van nepnieuws en alternatieve feiten.

Voorverkoop-actie Doe mee!

Bestel je boek en draag bij tot de publicatie van *Geduldig ongeduld* dmv een storting van 15 euro op de rekening IBAN BE97 0003 2555 6349 / BIC BPOTBEB1 en een bericht met naam en adres op naar secretariaat@critica.be



Critica

Solidaire kunstensector

Historisch Vlaams cultuurprotest



Hedendaagse kunsten tegen erfgoed opzetten: het getuigt van weinig respect voor onze tradities en onze Vlaamse cultuur. Die mayonaise pakte, niet de kunstensector koos ervoor solidair te zijn. En hoe!

‘Minister van de onvrije kunsten’, zo omschreven we Jan Jambon in het oktobernummer van Tribune. Voorbarig? Sinds de Vlaamse formatienota was het al duidelijk dat cultuur en media in het vizier van een conservatieve censuurpolitiek lagen. Het was wachten op het verschijnen van de beleidsnota’s voor het protest begin november losbarstte: ook nog eens 60 procent besparen in de te kleine projectsubsidiepot? Duidelijk een onaanvaardbare afrekening met de hedendaagse kritische kunstenaars. Het collectief State of the Arts, waarmee we al langer samenwerken, stak de lont van het

weerwerk aan. Zelfs federale kunstinstellingen hingen solidariteitsverklaringen uit. Het publiek klom overal in Vlaanderenland uit solidariteit mee het podium op. Grafische vormgevers zorgden ervoor dat ook de sociale media in protestmodus gingen: foto’s en kunstwerken kleurden voor 60 procent censuurgeel. Een negentigtal musicalartiesten – jong en oud – brachten een aangepaste versie van ‘Les Misérables’: “Hoor je ‘t zingen in de nacht, van al de mensen in het dal? ... De besparingen maken een hele nieuwe generatie kunstenaars monddood.” Meer dan 400 populaire zangers en kunstenaars, van wie je niet meteen zo’n activisme zou verwachten, schreven een vastberaden open brief aan Jambon. Zelfs de acteurs van Thuis namen een protestvideo op.

Twee werkdagen na de bekendmaking van de beleidsnota’s verzamelden honderden

cultuurwerkers in de Brusselse Beurschouwburg om hun protest te bespreken. Een breed gedragen protesttocht van een 600-tal cultuurwerkers trok twee dagen later naar het Vlaamse parlement. De groep bestond uit werknemers, zelfstandigen, werkgevers tot kunststudenten. Een veraste Jambon deed vervolgens alsof hij ons de hand wou reiken met de vraag om dan maar zelf een begrotingsvoorstel te doen. Er was nooit enig overleg geweest en plots die uitgestoken hand, na het indrukwekkende protest? Toch een weinig geloofwaardige geste en ook een giftig geschenk waar de solidaire kunstwereld niet intrappte. Kies zelf maar wie je eruit knikkert? Dat kan niet aan de orde zijn.

‘Primaat van de politiek’

De week erna was de sociaal-culturele



sector aan de beurt: de regering wou het decreet openbreken om de subsidies van zagezegde 'segregerende en polariserende' organisaties te kunnen schrappen. Pure stigmatisatie van essentieel maatschappelijk werk, zeg maar, om de achterban van Vlaams Belang te paaien. Want de N-VA wou niet één concreet voorbeeld geven van een problematische organisatie. Integendeel: een paar maanden eerder nog kreeg de sociaal-culturele sector niets dan lof van dezelfde partijen.

Wie er nog aan twijfelde dat dit beleid zelfs over meer dan besparen gaat, kreeg hier een duidelijk bewijs dat deze regering het onafhankelijke middenveld wil nekken. Weg met democratische beoordelingscommissies, enter het 'primaat van de politiek', dat is de inzet. Zonder overleg met de sector die een maand later zijn nieuwe dossiers moest indienen, wou men de subsidievoorwaarden aanpassen. Zonder de gebruikelijke parlementaire commissies. Zonder advies van de Raad van State. Deze urgentieprocedure is juridisch ongrondwettelijk en ook ondemocratisch. Dit zijn de praktijken van een staatsgreep, eigenlijk. Dankzij een motie van de drie progressieve partijen moest Liesbeth Homans (N-VA) als voorzitter van het Vlaams Parlement de alarmprocedure starten, waardoor de decreetwijziging niet gestemd kon worden. Dit uitstel zal wellicht op afstel uitdraaien. De dag na deze overwinning verzamelde het cultuurprotest opnieuw aan het Vlaams Parlement. Meer, breder en luider dan de eerste keer. De regering kneep binnen soli-

dair de billen samen. De verdeeldheid in het kibbelkabinet is opvallend groot, Jambon probeert onder druk van het protest tijd te kopen en kunstenaars op bezoek zijn ze in het parlement duidelijk niet gewoon. Hoewel de N-VA zonder enig overleg cultuur, media en de sociaal-culturele sector wou aanpakken, had men het opnieuw plots over de nood aan 'opbouwend' overleg, over dialoog en een open hand.

Mislukt offensief

Het illustreert hoe de regering-Jambon nu

in het defensief zit en aan schadebeperking probeert te doen. Alle beschikbare middelen voor de projectsubsidies worden nu op de eerste ronde in januari ingezet en tegen Pasen belooft Jambon extra middelen. Een doorzichtige truc: als we het protest stoppen, komen er misschien centen, maar garanties krijgen we niet. De N-VA hoopt zo het cultuurprotest te kunnen blussen, maar de geest is uit de fles: de Vlaamse cultuurmakers en maatschappijopbouwers die ze zo graag top-down hadden binnengehaald voor hun stichtend Vlaams-nationalistisch verhaal, knippen collectief de neus toe. Het protest liep intussen als een vuurtje, over de muurtjes van sectoren heen: geen censuur op media en cultuur! Samen met Hart Boven Hard en organisaties van het middenveld verzamelden we de krachten voor een VuurWerk-week – tijd om te knallen – met een solidariteitsactie voor de VRT als tussentijdse apotheose: wij laten de VRT niet los! Andere sectoren sloten solidair aan: ACOD Onderwijs, Openbare Diensten, LRB, Spoor, de kameraden van de Algemene Centrale, enzovoort. Op 19 december kwamen honderden cultuurwerkers samen om al zingend hun stem te laten horen aan het Vlaams Parlement, op het moment dat de begroting wordt gestemd, met daarin de geplande besparingen op cultuur, kunsten, zorg en onderwijs. Hear My Voice! Honderden zangers vormen samen een megakoor om de stemming te overstemmen. In januari gaan we gewoon warm door tegen dit koud afbraak- en censuurbeleid.



Jambon schrijft Vlaamse geschiedenis

Nog voor hij goed en wel was aangetreden, scoorde cultuurminister Jambon al een historisch wapenfeit: de Vlaamse cultuurdragers willen geen bondgenoot van zijn propagandabeleid zijn, geen 'lakeien van de gevestigde orde', zoals De Wever in 2012 al provocerend uithaalde naar de kunstwereld. Toen zat de cultuuroorlog al klaar. Dat het publiek de voorbije weken overal in Vlaanderen land massaal mee solidair op podium sprong tegen de besparingen, pikte voor N-VA. Het doorprikte de agressieve frame van de 'culturele elite' en de 'kloof met de burger'. Nee, de culturele wereld wil collectief een bondgenoot van de bevolking blijven. Hij weigert het werk dat deze regering van hem verwacht. De kritische stemmen klinken, ze laten zich niet doodzwijgen.

Nog een verdienste van Jambon: de drie linkse oppositiepartijen bundelen hun krachten en dienen samen amendementen in. Samen sterk! Ook nieuw in de Vlaamse geschiedenis: de cultuurvakbonden dienen samen een algemene stakingsaanzegging in om cultuurwerkers dekking te geven als ze actie willen voeren tegen dit beleid. Cultuurorganisaties trekken de deur niet dicht, maar zetten die juist open. Om samen met de andere slachtoffers van dit beleid aan de echte maatschappelijke problemen te werken: klimaat, armoede, de nood aan zorg, de strijd tegen uitsluiting, uitbuiting, racisme en seksisme. Want Vlaanderen is ook van ons, dat zijn wij.

Robrecht Vanderbeeken

**SAMEN
VOORUIT**
#SOCIALEVERKIEZINGEN

Sociale verkiezingen in de cultuursector

Grijp de kans om je kandidaat te stellen!

Van 11 tot 24 mei 2020 zijn het weer sociale verkiezingen: een buitenkans voor wie samen met de collega's wil handelen voor meer inspraak, gelijkheid en rechtvaardigheid. Te beginnen in de eigen organisatie en bij uitbreiding in de bredere sector en maatschappij. Bij sociale verkiezingen worden om de vier jaar werknemersvertegenwoordigers verkozen in privé-organisaties met minstens 50 personeelsleden. Wil je weten of er in jouw organisatie al syndicaal overleg wordt georganiseerd of wil je mee bekijken hoe we het democratische overleg binnen jouw organisatie professioneler kunnen aanpakken? Geef een seintje aan Houda.Remlawi@acod.be.

Wie verkozen wordt, is een vakbondsafgevaardigde of 'delegee'. Zij vertegenwoordigen hun collega's en hebben dus een belangrijke stem binnen de organisatie om met de directie te overleggen over de werkomstandigheden en over loon- en arbeidsvoorwaarden. Stagiairs kunnen onder bepaalde voorwaarden ook kandidaat zijn en uitzendkrachten kunnen in sommige gevallen meestemmen. Leidinggevend personeel, vertrouwenspersonen en preventie-adviseurs kunnen geen kandidaat zijn.

Delegees helpen hun collega's en om dat op een correcte wijze te kunnen doen, krijgen ze een wettelijke ontslagbescherming. Maar je bent pas beschermd vier maanden voor de sociale verkiezingen, dus tussen 12 en 25 januari. Blijf dus best discreet op de werkvloer over jouw eventuele kandidatuur tot 25 januari. Uiteraard mogen leidinggevenden geen kritiek geven of bijvoorbeeld ermee dreigen een promotie te weigeren, omdat je je wil inzetten voor de vakbond.

Dat zou ook zot zijn, omdat je er net voor kiest niet langer aan de zijlijn te blijven staan en zomaar gelaten alle problemen te ondergaan. Je verdient juist complimenten omdat je je wil inzetten voor meer fair practice, waardoor jouw organisatie ook gezonder en dus efficiënter wordt.

Solidariteit, betere statuten, diversiteit of duurzaamheid, dat komt niet uit de lucht gevallen. De historische strijd voor onze rechten, tegen discriminatie, racisme, seksisme of een ongezond werkritme, hoeft je ook niet alleen te voeren. Daar werken we als vakbond samen aan. Samen sterk: op het werk en ook in het leven! Wil je ook aansluiten en mee bekijken wat jij op jouw manier kan bijdragen? Aarzel niet: iedereen welkom!

Robrecht Vanderbeeken

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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

De Seniorencommissie nodigt de gepensioneerde leden van ACOD Limburg, samen met hun eventuele partner, uit op haar nieuwjaarsreceptie van dinsdag 21 januari 2020 (van 13 tot 16 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, 3510 Kermt/Hasselt). Alle aanwezige leden krijgen naast drank en hapjes ook een geschenkje aangeboden.

Gastsprekers zijn Pierre Vrancken (voorzitter ABVV Limburg), Werner Roelandt (algemeen secretaris ACOD) en Chris Reniers (voorzitter ACOD). Tijdens deze receptie wordt ook onze jaarlijkse prijs aan een sociaal bewogen persoon uitgereikt. Vorig jaar was die eer weggelegd voor professor Wim Distelmans.

Inschrijven kan via ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt, 011 30 09 70 (tijdens kantooruren) of limburg@acod.be.

Nieuwjaarsreceptie

Op vrijdag 7 februari 2020 organiseert ACOD West-Vlaanderen haar nieuwjaarsreceptie. Vanaf 18 uur kan je terecht in het ACOD-gebouw, Sint-Amandstraat 112, Roeselare. Interesse? Schrijf dan in via het secretariaat, mail naar west_vlaanderen@acod.be of bel naar 051 20 25 70. Inschrijven kan tot 31 januari 2020.

Oost-Vlaanderen

Nieuwjaarsreceptie

Op 24 januari 2020 om 19 uur organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar nieuwjaarsreceptie in De VierdeZaal, Driebeekstraat 2, 9050 Gentbrugge. Om organisatorische redenen is inschrijven verplicht voor 16 januari 2020 via oost_vlaanderen@acod.be of 09 269 93 33 (tijdens de kantooruren). De feestzaal is vlot bereikbaar met het openbaarvervoer en met de wagen. Er is gratis parking ter beschikking in de buurt.

Afdeling Wetteren

Algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie

De afdeling Wetteren organiseert op zondag 19 januari 2020 om 10 uur in Taverne Den Dries (F. Beernaertsplein 15, Wetteren) haar jaarlijkse algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie. Gastspreker is Ludo Sempels, algemeen secretaris en voorzitter Vlaamse ACOD Spoor. Hij geeft toelichting over 'Bedreigingen en uitdagingen 2020'.

Wie wil meewerken aan de uitbouw van de afdeling kan terecht bij de bestuursleden of bij de secretaris van de afdeling Marc Van Hauwermeiren, Lange Kouterstraat 25, 9230 Wetteren, 09 369 43 21, 0474 53 04 96, marc.vanhauwermeiren@skynet.be).

Hou de volgende datum zeker vrij: zaterdag 21 maart 2020 om 19 uur, voor de gourmetavond, altijd een aanrader!

Antwerpen-Mechelen-Kempen

Nieuwjaarsreceptie senioren

De ACOD Seniorencommissie Antwerpen-Mechelen-Kempen geeft op dinsdag 4 februari 2020 om 14u haar nieuwjaarsreceptie in het Bondsgebouw, Ommeganckstraat 47 te 2018 Antwerpen.

Deze namiddag brengt de senioren niet alleen hapjes en drankjes, maar ook een brok actuele politieke informatie. Als sprekers hebben we dit jaar Raf De Weerd, federaal secretaris ABVV, Chris Reniers, voorzitter ACOD en Uwe Rochus, provinciaal secretaris ACOD Antwerpen. Daarnaast is het dé gelegenheid om kameraden uit je eigen als uit andere sectoren te ontmoeten.

Met de ervaring uit de vorige jaren verwachten we ook nu een grote belangstelling. Daarom raden we aan zo vlug mogelijk voor deze receptie in te schrijven en dat kan je telefonisch op de nummers van ACOD Antwerpen 03 213 69 20 en ACOD Mechelen 015 41 28 44 of eenvoudig per mail maurice.hauspie@acod.be

**De ACOD wenst al haar leden
en hun familie een sterk, strijdbaar
en solidair 2020!**