

TRIBUNE

**SOCIALE VERKIEZINGEN BIJ
DE BELGISCHE SPOORWEGEN**

**EEN MILITANT
IS ALS EEN
DOELMAN**

STEM

2

ACOD

2

SPOOR

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	14
de post	15
gazelco	18
telecom	19
federale overheidsdiensten	21
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, 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:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt- geschenkbond

Winnaars

Muriel Beuselinck (Bredene), Werner Versa-
vel (Oostende), Eva Vanhemelryck (Brussel),
Imke Mols

(Kasterlee) en Ayse Varol (Wilrijk) winnen
een prachtige FNAC-geschenkbond. Zij heb-
ben de antwoorden van vorige editie correct
beantwoord. Dit zijn ze:

- 'FutureMe – realiseer je ambities'
- Vlaams Intersectoraal Akkoord
- 39 (jaar)

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

Vragen

- Op 1 januari 2019 worden vier kazernes
van de Civiele Bescherming gesloten.
Slechts twee kazernes blijven behouden
(tip: waaronder heel toevallig de
woonplaats van de minister). Noem de
twee overblijvende kazernes.

- Micheline Aelvoet is afgevaardigde voor
ACOD Onderwijs. Welke studies heeft ze
gedaan?

- Op welke datum maakte het ABVV zijn
eisenbundel voor de sociale programmatie
2019-2020 bekend?

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 "Vakbondsverzet loont!"

Het stof na de verkiezingen is intussen al wat gaan liggen. Welke analyse maak jij wanneer je de volledige resultaten bekijkt?

Chris Reniers: "Je kan niet anders dan besluiten dat mensen anders gestemd hebben in Wallonië dan in Vlaanderen. De focus in Wallonië – zowel wat betreft de partijprogramma's als de kiesintenties van de burgers – lag vooral op sociaaleconomische thema's, zoals de sociale zekerheid, de openbare diensten en rechtvaardige fiscaliteit. Wat het beleid kan betekenen voor werknemers stond centraal. En in Wallonië heeft de kiezer daarom consequent op links gestemd. In Vlaanderen beheerste het identiteitsdebat de verkiezingen: asielzoekers, transmigranten en veiligheid stonden centraal. En helaas heeft de Vlaming veel oor gehad naar bepaalde politieke partijen en politici die haatberichten verspreiden en angst zaaien. Het sociaaleconomische raakte op de achtergrond verzeild. In de toekomst moeten we als vakbond onze strategie daaraan aanpassen. We zullen nog meer moeten inzetten op het ontmaskeren van een aantal valse profeten, die met hun discours de aandacht wegtrekken van cruciale sociaaleconomische prioriteiten. We mogen immers niet vergeten dat België in de staart hangt van het Europees peloton op het vlak van economische groei en budgettaire evenwichten. Het politieke beleid van rechts heeft dus duidelijk niet gewerkt. Het zou jammer zijn als we daar geen aandacht voor hebben."

In de aanloop naar de parlementsverkiezingen in mei volgend jaar vragen velen zich af of we nog iets mogen verwachten op het vlak van de pensioenen. Wat denk jij?

Chris Reniers: "Deze regering, met de minister van Pensioenen aan kop, straalde in het begin heel veel ambitie uit – weliswaar om het pensioendossier in de verkeerde richting te sturen. Nu blijkt dat hij er niet in slaagt ook maar een dossier afgerond te krijgen, laat staan dat hij een traject kan uittekenen om te komen tot een visionair pensioenbeleid."

Op het vlak van de zware beroepen is er verdeeldheid in de regering. De minister weet blijkbaar niet meer van welk hout pijlen maken, dus zullen vele werknemers achterblijven met hoge, niet ingevulde verwachtingen.

Voorts wordt er over het tweedepijlerpensioen voor contractuelen in de openbare diensten warm en koud geblazen. Ook hier zorgt verdeeldheid in de regering voor een impasse.

Wat betreft het voorstel om een halftijds pensioen mogelijk te maken, is al meteen duidelijk geworden dat dit zeer nefast zou zijn voor wie een lager pensioen heeft en voor vrouwen – en veel slechter dan de huidige eindeloopbaanregeling. En dan is er nog de hervorming van het ziektepensioen, waarbij de regering vol inzet op de afbouw van rechten die mensen nu hebben.

Met andere woorden: wanneer het erop aankomt om van ambtenaren af te nemen, is deze regering er als de kippen bij. Als het gaat om een ernstig beleid te voeren of bijkomende voordelen toe te kennen, dan geeft ze niet thuis."

Enkele recente successen tonen aan dat volgehouden vakbondsverzet loont. Dat moet een hart onder de riem steken?

Chris Reniers: "Zeker en vast! Eerst en vooral wil ik de collega's van bpost feliciteren, die dankzij eensgezindheid en solidariteit erin slagen de asociale houding van de bpost-directie ten aanzien van het personeel te keren. De arbeidsomstandigheden zijn er onhoudbaar geworden en het is hoog tijd voor een ommekeer. bpost moet opnieuw een dynamisch én sociaal bedrijf worden, waar mensen als mensen kunnen werken met correcte arbeids- en loonvoorwaarden. Hopelijk hebben de directie en de regering – als grootste aandeelhouder – dat nu begrepen. Verder wens ik ook proficiat aan de collega's van de Vlaamse overheidsdiensten. Zij startten tijdens de zomer al hun verzet. Nu moet minister Homans heel wat gas terugnemen in haar plannen om het Vlaams openbaar ambt te hervormen, bijvoorbeeld op het vlak van de ziekteverlofregeling. Langdurig zieken zullen nu toch niet

Chris Reniers - voorzitter



op een veel lager loon terugvallen. Laat deze successen een aanmoediging zijn voor wie nog onderhandelt of in strijd is. Ik denk daarbij aan onze federale ambtenaren die druk uitoefenen in de hervorming van de codex voor het federaal openbaar ambt en aan het personeel van de lokale en regionale besturen die geconfronteerd worden met sociale afbraak in veel van hun sectoren. Ook wie binnenkort onderhandelt over een nieuwe cao, mag hierin moed scheppen."

Van 3 tot 7 december zijn er voor het eerst sociale verkiezingen bij de Belgische Spoorwegen. Wat zijn je verwachtingen?

Chris Reniers: "Onze collega's van ACOD Spoor hebben zeer sterke militantenlijsten samengesteld. Het gaat stuk voor stuk om kandidaten die zich de voorbije jaren onophoudelijk hebben ingezet voor hun collega's. Ik twijfel er dus niet aan dat ze een sterk resultaat zullen neerzetten."

'Reality check'

De sociaaleconomische barometer 2018

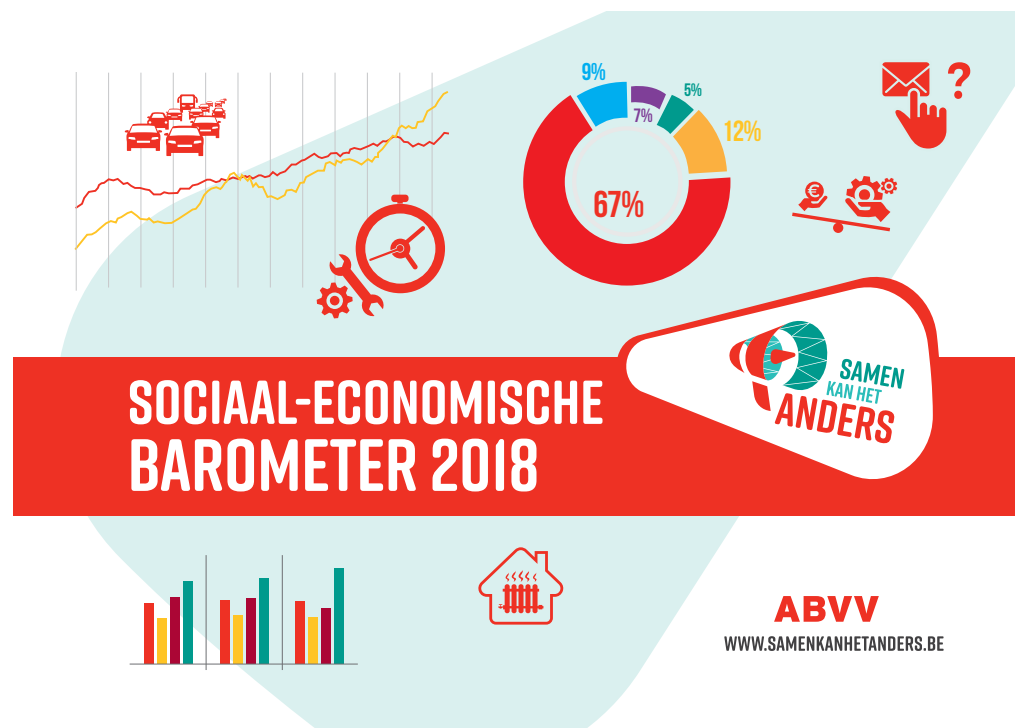
In de aanloop naar de parlementsverkiezingen van 2019 maakt het ABVV met de achtste publicatie van haar sociaaleconomische barometer de sociaaleconomische balans op van vier jaar regering-Michel. Dat oogt niet fraai. De regering van N-VA, CD&V, Open Vld en MR blinkt uit in asociaal en onrechtvaardig beleid.

Deze barometer bevat vijf hoofdstukken: koopkracht, groei en jobs, flexibilisering van werk, sociale uitkeringen en klimaatverandering. De indicatoren met betrekking tot deze vijf uitdagingen wijzen op enkele verontrustende vaststellingen. Naast deze pijlers worden ook andere actuele thema's behandeld, zoals migratie, re-integratie van langdurig zieken, herstructureringen, digitalisering en mobiliteit. Telkens fileert het ABVV het regeringsbeleid. De sociaaleconomische barometer leest als een echte 'reality check' om de beweringen van premier Michel en co tegen het licht te houden. Het werpt bovendien een andere blik op de hoeraberichten vanuit werkgevershoek.

Verbroken beloftes

De sociaaleconomische barometer toont aan dat de regering-Michel haar beloften niet nakomt. Of het nu gaat om koopkracht, werkgelegenheid, welvaartsvastheid, mobiliteit, enzovoort. Een overzicht:

- In tegenstelling tot wat de regering beweert, is de koopkracht – op basis van de reële lonen – van de burgers tussen 2016 en 2017 niet gestegen, maar gedaald met 1,73 procent.
- De evolutie van de werkgelegenheid sinds het aantreden van de regering-Michel is beperkt. De bijgekomen banen zijn dan nog voornamelijk preciaire jobs. Volgens de laatste cijfers gepubliceerd door Eurostat boekt België bijzonder zwakke resultaten op het vlak van de evolutie van de tewerkstellingsgraad.
- De reële werkloosheid neemt niet af. De officiële statistieken onderschatten het aantal werkzoekenden. Sommigen ontsnappen volledig aan de radar van de statistieken, hoewel ze geen werk hebben en zich vaak in grote financiële moeilijkheden bevinden.
- Wat de loonkosten betreft, als we de



productiviteit in aanmerking nemen (dus wat de Belgische werknemers opleveren), zijn de Belgische werknemers niet duurder. In België neemt het loonaandeel in het BBP af.

- Sinds deze regering aantrad, hebben de werknemers de indexsprong en loonmatiging meegemaakt. Maar dit gaat niet op voor iedereen. De lonen van de bedrijfsleiders van de BEL20 stegen met 13 procent (tegenover amper 1,95 procent voor de werknemers).
- Wat de economische groei betreft, heeft België sinds het aantreden van deze regering een groeipercentage van het BBP geboekt dat lager ligt dan het gemiddelde van de eurozone (-0,9 procent in het eerste trimester 2018).
- De emotionele of mentale belasting weegt zwaar door op de gezondheid van de werknemers. Het aantal depressies en burn-outs neemt onrustwekkend toe.
- De gemiddelde pensioenen zijn te laag en onvoldoende om waardig van te leven.

Samen kan het anders

In zijn sociaaleconomische barometer stelt het ABVV ook alternatieven voor – andere 'formules' voor een meer sociale

samenleving met minder ongelijkheid, een betere verdeling van de rijkdom en een beter leven voor alle burgers. In het kader van de campagne 'Samen kan het anders' vraagt het ABVV:

- Collectieve arbeidsduurvermindering met behoud van loon en compenserende aanwervingen.
- Een minimumloon van 14 euro per uur of 2300 euro bruto per maand.
- Een minimumpensioen van 1500 euro.
- Wettelijke pensioenleeftijd op 65 jaar.
- Publieke investeringen voor kwalitatieve en toegankelijke mobiliteit.
- Rechtvaardige fiscaliteit, waarin ook grote ondernemingen en grote vermogens bijdragen.

• De barometer is ook interactief te raadplegen op www.abvvbarometer.be



Strijd tegen armoede Gebrek aan visie en ambitie

Op de Werelddag van Verzet tegen Armoede op 17 oktober sprak het ABVV we de regering voor de zoveelste keer aan op haar gebrek aan ambitie.

In 2017 liep 15,9 procent van de bevolking in België een risico op inkomensarmoede. Het gaat om mensen in een gezin waarbij het totale beschikbare inkomen minder dan 1139 euro per maand bedraagt voor één persoon. De laatste vier jaar hebben de vakbonden de regering herhaaldelijk aangesproken over de zeer precare situatie van veel gezinnen in ons land. De regering had het over 'jobs, jobs, jobs'. De realiteit was echter: tijdelijke arbeid voor wie al een laagbetaalde baan heeft.

We verwachten van de politiek een coherent beleid, geen inefficiënte ideologische ingrepen zoals de sterkere en snellere daling van de werkloosheidsuitkeringen waartoe werd beslist in de zogenaamde arbeidsdeal. Deze maatregel werd genomen met een onthutsende lichtzinnigheid en is in strijd met de regeringsverklaring. Daarin werd niet gesproken over de versterking van die daling, maar 'gewoon' over de voortzetting ervan, wat al zeer zorgwekkend was.

In die verklaring stond ook dat de sociale minimumuitkeringen zouden stijgen tot de Europese armoedegrens. Dit kwam er nog niet van, maar is nodig: één werkloze op de twee loopt een armoederisico (49,1

procent tegenover 40,7 procent in 2015). Dat is het gevolg van de vorige hervorming van de werkloosheidsverzekering. Bovendien ligt het bedrag van de minimumuitkering voor een alleenstaande werkloze 8 procent onder de Europese armoedegrens. Voor een koppel met slechts één minimumuitkering bedraagt de kloof zelfs 26 procent.

Geen bewijs

Verschillende academici herinnerden de regering er in een opiniestuk aan dat het niet wetenschappelijk bewezen is dat de geleidelijke vermindering van de uitkeringen het zoeken naar werk bevordert. Volgens hen is het, alvorens die beslissing te nemen, uiterst belangrijk om zorgvuldig de gevolgen te bestuderen die de maatregel kan hebben voor een groep die het al moeilijk heeft.

Bovendien is ook gebleken dat armoede mensen weghoudt van zowel werk als opleiding. Meer fatsoenlijke uitkeringen stellen werkzoekenden immers in staat te investeren in een vervoersmiddel, een internetabonnement, kinderopvang, bijscholing en sociale contacten. Zo vergroten ze hun kansen op een stabiele baan, iets wat op de arbeidsmarkt helaas steeds minder te vinden is.

Doof voor alle argumenten dreigt deze regering echter opnieuw een verkeerde

maatschappelijke keuze maken: de meest kwetsbaren in onze samenleving nog kwetsbaarder maken, waardoor ze gedwongen worden om het even welke baan aan te nemen. Deze neerwaartse spiraal zal uiteindelijk bijdragen tot slechtere arbeidsomstandigheden voor alle werknemers.

Zoveelste herinnering

De Werelddag van Verzet tegen Armoede is de zoveelste keer dat we deze regering aanspreken op haar gebrek aan ambitie. Wanneer de regering de levenskwaliteit van de mensen aangewezen op een uitkering wil behouden of verbeteren, met name werkzoekenden, maar ook zieken en gepensioneerden, moet ze om te beginnen het volledige budget toekennen dat voorzien wordt om de uitkeringen aan te passen aan de welvaart. En niet zoals de vorige keer een derde van het budget schrappen. Het harde regeringsbeleid vergroot de kloof tussen degenen die veel hebben en degenen die weinig hebben. Het is niet het moment om deze welvaartsaanpassing te blokkeren, noch om botte besparingsspelletjes te spelen met de koopkracht en het inkomen van wie op een uitkering aangewezen is.

• Bron: De Nieuwe Werker

ACOD IDée CAFé: Limburgse lezingen

Onder de noemer 'ACOD IDée CAFé' organiseert ACOD Limburg op regelmatige basis interessante lezingen over tal van onderwerpen. In oktober en november passeerden al twee boeiende sprekers de revue en ook volgend jaar kan je luisteren naar verrijkende verhalen.



Dries Goedertier en Bleri Lleshi



Rudi Vranckx met de ACOD-verantwoordelijken



Rudi Vranckx spreekt voor een volle zaal

De Kracht van Hoop

Op donderdag 11 oktober beten schrijver Bleri Lleshi en ACOD-stafmedewerker Dries Goedertier de spits af van het 'ACOD IDée CAFé'-programma. Aanleiding was het inspirerende boek van Bleri Lleshi, 'De Kracht van Hoop'.

De oorlog om de geesten

Op maandag 5 november zakten ruim 200 mensen af naar het tweede 'ACOD IDée CAFé' in Corda Conference in Hasselt voor de lezing van gelauwerd VRT-journalist Rudi Vranckx over zijn werk in de brandhaard het Midden-Oosten.

Freddy Stox, voorzitter van medeorganisator ACOD Limburg Senioren, leidde de spreker in. Het publiek, onder wie Vlaams ACOD-voorzitter Chris Reniers en algemeen secretaris Werner Roelandt, hing anderhalf uur lang aan zijn lippen. Daarna was er nog een uurtje interactie tussen spreker en aanwezigen.

Volgende afspraak

Volgende afspraak van ons samenwerkingsverband (ITC-vormingsteam Limburg, ACOD Limburg Senioren en Linx+) is op donderdag 21 februari 2019 om 18.30 uur in Zaal De Witte bij ACOD Limburg voor een avond over activisme in de praktijk met filosofe Eva Rovers en activiste Samira Atillah.

Bericht aan onze leden

Hou je ACOD-ledenfiche up-to-date

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

Verandert er iets op je werk (bijvoorbeeld nieuwe tewerkstelling, ander arbeidsregime) of verander je van adres of rekeningnummer, laat het ons weten. Dan passen wij dit onmiddellijk aan in je ledenfiche. Wijzigingen kan je doorgeven aan je ACOD-gewest.

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

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

Limburg

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

Oost-Vlaanderen

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

Vlaams-Brabant

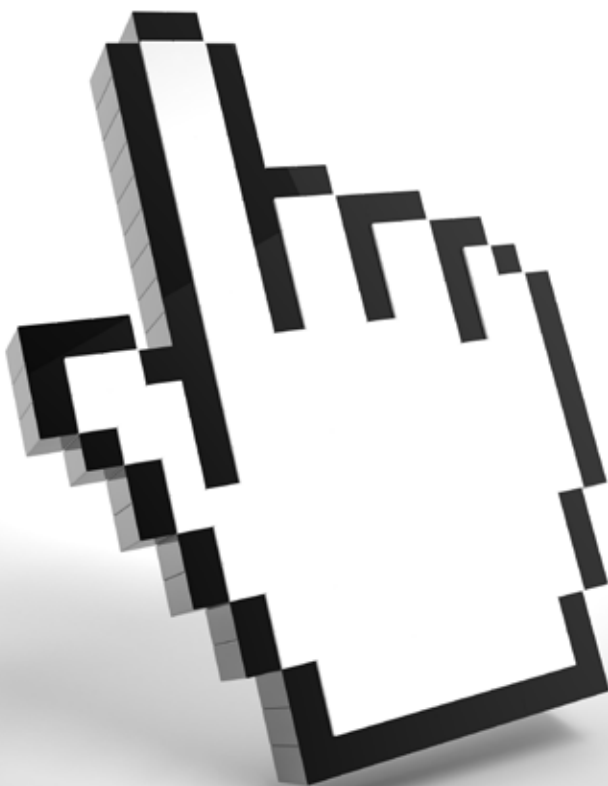
Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be - 016/21.37.20

West-Vlaanderen

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

Brussel

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



Bericht aan de leden

In toepassing van de statuten van de federale ACOD wordt de ledenbijdrage voor 2019-2020 geïndexeerd. Dit betekent een verhoging voor een volledige bijdrage, voor een verminderde bijdrage en voor gepensioneerden (afhankelijk van hun situatie).

Volg de ACOD ook online



Website:

www.acodonline.be



Twitter:

@ACOD_ABVV



Facebook:

Fanpagina:

www.facebook.com/acod.abvv

Groep:

www.facebook.com/groups/240703177306

STEM LIJST



Sociale verkiezingen Election Day

In 1985 lanceerde Arcadia het liedje 'Election Day'. New Wave-fans herinneren zich beslist dat Arcadia een project was van drie leden van Duran Duran. In de VS is 'Election Day' evenwel bekend voor de federale verkiezingen, die plaatsvonden op 6 november en cruciaal waren voor het toekomstige politieke beleid in de VS – en ver daarbuiten. Bij ons zijn er bij de Belgische Spoorwegen van 3 tot en met 7 december ook belangrijke verkiezingen: de sociale verkiezingen.

Nieuwe manier om vakbondsvertegenwoordigers aan te duiden

In 1996 hebben we een protocol van sociaal akkoord ondertekend waarin sociale verkiezingen voor de comités PBW werden gepland. Dit was ook het protocol waarin de 36 urenweek (invoering kredietdagen) werd ingeschreven. ACOD Spoor heeft dit protocol destijds als enige sociale partner ondertekend.

In 2002 werd de paragraaf over de sociale verkiezingen opnieuw ingeschreven in het protocol en werd het ondertekend door beide erkende organisaties. Toch blijven wij nog steeds voorstander van het systeem van representatie op basis van het aantal leden en dat wij intern onze vertegenwoordigers in de comités PBW en GPC's verkiezen binnen onze eigen instanties.

We stellen ons immers de vraag waarom de sociale verkiezingen bij de Belgische Spoorwegen apart worden gehouden en onmiddellijk voor 6 jaar gelden. De volgende nationale en interprofessionele sociale verkiezingen zijn gepland in 2020 voor een periode van 4 jaar. Bij de Belgische spoorwegen zal dit pas in 2024 zijn. Daarbovenop hebben we op enkele maanden tijd een reglementering moeten uitwerken waar we ons als verantwoordelijke vakbond zeer constructief hebben opgesteld.

Brede campagne met aandacht voor de noden van het personeel

Onze campagne stak van wal met onze zeer succesvolle familiedag op het domein van Bokrijk op zaterdag 26 mei 2018. We zijn er als ACOD in geslaagd om meer dan 1200 mensen op de been te brengen en hun een onvergetelijke dag te bezorgen.

Om een zo breed mogelijk draagvlak te creëren, werd er met onze militanten gebrainstormd rond onze 'Missie & Visie' en werd onze slogan voor deze sociale verkiezingen opgesteld: 'Veilig sporen, jouw toekomst!'. Ons programma werd uitgewerkt op basis van de pijnpunten die werden gedistilleerd uit de verschillende comités PBW.

De gewestelijke verantwoordelijken en militanten legden werkbezoeken af in de verschillende werketels, zodat onze leden en de personeelsleden de kans kregen om kennis te maken met onze vertegenwoordigers.

Het samenstellen van de lijsten gebeurde binnen de instanties van de gewesten.

Voor de districtscomités PBW en de GPC's werd er grensoverschrijdend gewerkt en in onderlinge samenspraak tot een definitieve lijst gekomen.

De lijsten van de nationale comités werden samengesteld op basis van vier criteria en in samenspraak met onze Franstalige collega's:

1. Een geografische spreiding, rekening houdend met de grootte van het gewest (ledenaantal).
2. Een verdeling tussen de verschillende beroepen binnen de Belgische Spoorwegen (elk beroep telt mee!).
3. De kandidaten moeten een bepaalde verantwoordelijkheid en/of ervaring hebben binnen de organisatie.
4. De kandidaten moeten een zeker draagvlak hebben bij de leden.

Op zaterdag 27 oktober hadden we een Kandidatendag in Antwerpen, waar we in primeur ons campagnefilmpje hebben voorgesteld en waar de aftrap werd gegeven van de campagne. Op zondag 4 november werd ons filmpje vervolgens gelanceerd op internet. Het aantal views overstijgt onze verwachtingen. Maar er komt nog meer. Stay tuned!

Samen sterk!

Om af te sluiten, wil ik nog het volgende meegeven: individuele klasse omzetten in een collectief geheel verzet bergen. Je kan het vergelijken met het raderwerk van een uurwerk. Hierin heb je grote en kleine radertjes, maar elk radertje heeft zijn nut. Dat is ook het geval in een syndicale beweging en dat is waarvoor de ACOD garant staat. Wanneer we erin slagen om ieder zijn rol te laten spelen, is dit een geoliede machine. Eens in beweging is deze niet meer te stoppen.

Dat het een strijd voor elke stem gaat worden, is zeker. Dag in dag uit springen onze militanten in de bres voor de collega die het moeilijk heeft. Samen, zij aan zij, gaan we als ACOD de uitdaging aan om voor onze leden het onderste uit de kan te halen. Het is dan ook op deze manier dat we van deze sociale verkiezingen een succes gaan maken. Ik wil jullie alvast danken voor jullie steun en stem op onze lijsten en kandidaten.

Stem lijst 2!

Ludo Sempels

Sociale verkiezingen ACOD Spoor proudly presents... ons campagnefilmpje

ACOD Spoor heeft een beetje geschiedenis geschreven door als een bescheiden syndicale sector een filmpje uit te werken, op te nemen en het vervolgens met veel fierheid op het net los te laten: 'De vakbond, 150 jaar cool!'

In tijden dat vakbonden onder vuur worden genomen door politieke en economische machthebbers met een neoliberale en nationalistische inslag, is het meer dan ooit nodig om te duiden waarvoor de

vakbond staat, zowel in het verleden, vandaag als in de toekomst. Het twistgedrag van de huidige machthebbers is niet meer onschuldig, maar rondt gevaarlijk. We stellen vast dat het gewone volk – u en ik – bewust tegen elkaar wordt opgezet. We leven in een samenleving waar mensen die opkomen voor de minderbedeelden awoert krijgen en degenen die opkomen voor de (zeer) goed bedeelden een oorverdovend applaus oogsten. En ja, ook in het stemhokje. Mensen tegen

elkaar opzetten, is nu eenmaal gemakkelijker dan ze te verbinden. De softies worden beloond. De durvers niet.

De militanten en leden van ACOD Spoor zijn durvers en kiezen er ongetwijfeld voor om een positieve boodschap uit te dragen. We hebben die boodschap verwerkt in een filmpje, hier te bekijken:

<http://acod-spoor.be/clip/film.mp4>

Het filmpje is van ons en voor iedereen.



Sociale verkiezingen Jouw kandidaat: de militant!

Er zijn zo veel kandidaten, dat het moeilijk is om ze één voor één voor te stellen. Je kent ze ongetwijfeld vanop de werkvloer beter dan wijzelf. Daarom spreken we over 'de militant'. Op onze eerste affiche hebben we een doelman voorgesteld als militant. Let wel: die doelman kan natuurlijk ook een doelvrouw zijn.

Waarom een doelman? Herinner je je de winning-goal van onze Rode Duivels tegen Japan op de Wereldbeker in de allerlaatste minuut? Dat moment staat in ons collectief geheugen gegrift, onze kleinkinderen zullen het tot vervelens toe moeten aanhoren. Het begon bij de keeper en eindigde via verschillende veldspelers in de goal van de tegenstander. De meest individuele speler op het veld, de keeper, gaf de bal op het juiste moment aan de juiste persoon. Door het collectieve samenspel van zijn medematen werd een historisch moment vastgelegd. Wel, ook dit is militantenwerk.

Een voetbalpremie krijgen onze militanten niet. Maar een flinke schouderklop en uw steun in het stemhokje maakt veel goed.

STEM 2

SOCIALE VERKIEZINGEN 2018

Een militant is als een doelman

Steeds paraat,
met een goed oog op het reilen en zeilen op het veld.
Zijn doel veilig houden, is zijn primaire doelstelling!

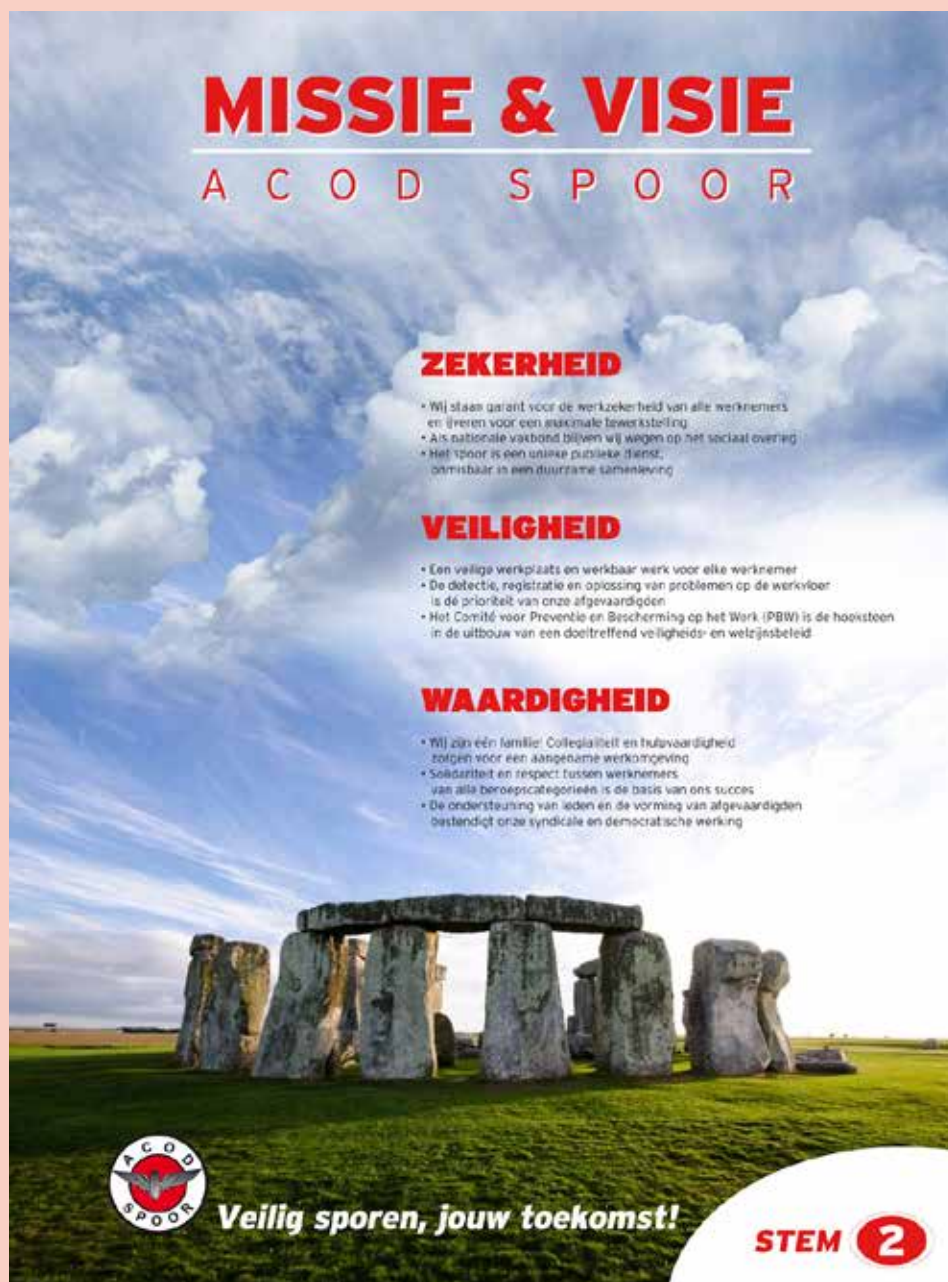
In moeilijke momenten schreeuwt hij zijn medespelers vooruit.
Een tegenstander insessant hij met zijn.
Hij herkent zijn doel aan een ferme reuring
en wordt pas bevestigd na 10 "tuffenavertu" redingen.

Dit brekt hij zich niet af te let aan:
Zijn geroep is belangrijker dan zijn ego.
De toekomst van zijn medematen primeert.

Onze doelvrouwen zijn bewaarden of alle mallemant

Veilig sporen, jouw toekomst!

Sociale verkiezingen 'Missie & Visie' van ACOD Spoor



Niets is zo belangrijk dan te weten waar je organisatie voor staat. Het is als een supporter van een voetbalclub. De supporter van Club kent heel goed de verschillen met Cercle, en dat geldt zeker ook andersom. Onze 'Missie & Visie' werd voorgesteld in alle gewesten en na aftoetsing met de militanten finaal afgerond. We stellen ze graag aan u voor.

In aanloop naar de sociale verkiezingen hebben we beslist om een 'Missie & Visie' op te stellen. De verjonging binnen de Belgische Spoorwegen is volop aan de gang,

we juichen dit toe. Tegelijkertijd stellen we vast dat vele jonge en nieuwe medewerkers geen syndicale achtergrond hebben of enige historische notie over de rol van onze vakbond binnen de Belgische spoorwegen. Onze 'Missie & Visie' moet daarin een 'kapstok' zijn, zowel voor de jongere als de minder jonge collega's. Ook voor onze militanten is dit een steunpilaar.

Onze syndicale boodschap

"Dagelijks in de weer voor de veiligheid, zekerheid en waardigheid van het spoor-

wegpersoneel. Ons engagement: een maximale dienstverlening voor de trein-gebruikers." Zo luidt onze syndicale boodschap.

• Veiligheid

- Een veilige werkplaats en werkbaar werk voor elke werknemer.
- De detectie, registratie en oplossing van problemen op de werkvloer is de prioriteit van onze afgevaardigden.
- Het comité voor preventie en bescherming op het werk (comité PBW) is de hoeksteen in de uitbouw van een doeltreffend veiligheids- en welzijnsbeleid.

• Zekerheid

- Wij staan garant voor de werkzekerheid van alle werknemers en ijveren voor een maximale en statutaire tewerkstelling.
- Als nationale vakbond blijven wij wegen op het sociaal overleg.
- Het spoor is een unieke publieke dienst, onmisbaar in een duurzame samenleving.

• Waardigheid

- Wij zijn één familie! Collegialiteit en hulpvaardigheid zorgen voor een aangename werkomgeving.
- Solidariteit en respect tussen werknemers van alle beroepscategorieën is de basis van ons succes.
- De ondersteuning van leden en de vorming van afgevaardigden bestendigt onze syndicale en democratische werking.

De affiche

We kozen voor Stonehenge als affiche om onze 'Missie & Visie' te onderstrepen. Stonehenge symboliseert een monumentale en oeroude kracht, en draagt een historisch mysterie met zich mee. De stenen vormen een cirkel van verbondenheid. Generaties verdwijnen, generaties nemen het over. De kracht en mysterie blijven bestaan, met de verbondenheid als rode draad.

Sociale verkiezingen

Onze programmapunten: veilig sporen, jouw toekomst

Welke punten staan bovenaan in de lijst van ons programma? We brengen ze samen in vier prioriteiten.

Veiligheid boven alles

Veiligheid mag nooit in twijfel genomen worden. Twijfel is immers de motor van de mislukking. ACOD Spoor streeft naar een zo maximaal mogelijke veiligheidscultuur, de veiligheid primeert boven alles. Besparen op veiligheid kan niet!

Het comité PBW is een belangrijke factor in het bestendigen van de veiligheid op de werkvloer. De ervaringen van de werkvloer moeten vlekkeloos doorstromen naar het overleg. Niet alleen om te bespreken wat de gevolgen zijn van een veiligheidsprobleem, maar vooral ook om de oorzaken te benoemen van een veiligheidsprobleem. Preventie is een belangrijke schakel én cruciaal.

Opleiding is een must

Opleiden betekent investeren in mensen en garandeert een persoonlijke voldoening in de job. Een maximale dienstverlening, zowel naar de klant als de collega's toe, kan enkel verleend worden mits investeringen in opleidingen. Een volwaardige opleiding voorziet de spoorwegman en -vrouw van een steunpilaar doorheen de loopbaan, wat de zelfverzekerdheid en het persoonlijk welzijn bevordert. Zeker zijn in je job, maakt deze beheersbaar.

Waardigheid is elementair

Respect op de werkvloer is een absolute prioriteit, zowel vanuit de hiërarchie als onder de collega's. De persoonlijke waardigheid mag niet ondermijnd worden. We willen teambuilding op de werkvloer. Personeelsleden die geconfronteerd kunnen worden met verbale en fysieke agressie moeten niet alleen van dichtbij ondersteund worden, maar moeten ook mentaal gesterkt worden door middel van gerichte opleidingen.

De werkomgeving moet overal aangenaam zijn: kantoor, station, atelier, sporen, trein. Ergonomie en netheid zijn noodzakelijk

heden. Niet alleen netheid op kantoor of station, maar ook in de trein. Dat geldt ook voor de sanitaire voorzieningen. We vragen specifiek aandacht voor de sanitaire voorzieningen in de trein en op spoorwerven. En wat is er mis met verse soep in de winter en koele dranken in de zomer voor mensen die buiten werken?

Maar we ijveren ook voor een sluitend preventiebeleid rond asbest en chroom, een goedwerkend hitteplan en een personeelsbeleid die naam waardig.

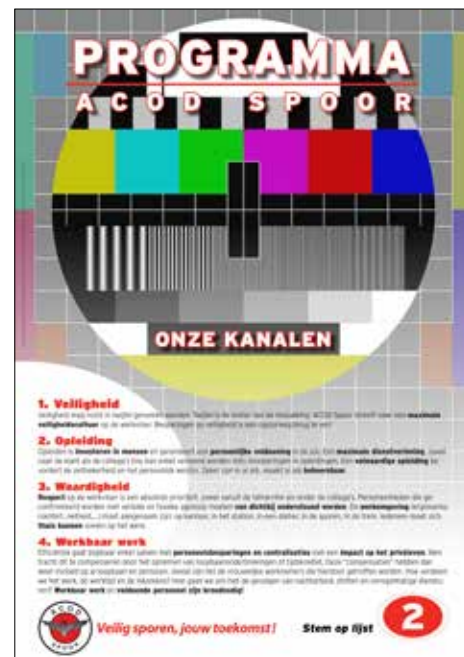
Werkbaar werk is een topprioriteit

Het credo 'alles moet en zal efficiënt zijn' wordt te pas en te onpas gebruikt. Efficiëntie gaat blijkbaar enkel samen met personeelsbesparingen en centralisaties. Dat geldt ook voor de opgelegde besparingen vanuit de regering.

De gevolgen hiervan hebben een impact op de werk-leven-balans. Het combineren van werk en gezin is moeilijker dan voordien. De opgelegde druk leidt tot burn-out, frustraties, depressies en radeloosheid. Velen trachten dit te compenseren door het opnemen van loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Deze 'compensaties' hebben dan weer invloed op je loopbaan en pensioen. Veelal zijn het de vrouwelijke werknemers die hierdoor getroffen worden.

De verhoging van de pensioenleeftijd is bovendien een maatregel die genomen werd zonder na te denken over hoe je het werk werkbaar houdt. Het groeiend aantal zieke werknemers in België is zeer verontrustend. Vooral oudere werknemers moeten vroeger stoppen met werken als gevolg van depressie, burn-out en ziekten van het bewegingsapparaat (gewrichten, spieren, rug,...). Voor te veel mensen is hun werk onwerkbaar.

Het debat over werkbaarheid raakt aan fundamentele verhoudingen. Hoe verdelen we het werk, de werktijd en de inkomens? Hoe gaan we om met nachtarbeid, shiften en onregelmatige diensturen? Hoe kunnen we het werk zo goed mogelijk humaniseren? De comités moeten hierop blijven hameren.



Affiche 'Programmapunten'

De iets minder jonge medewerker herkent ongetwijfeld het BRT-testbeeld (vroegere VRT). Dankzij dit testbeeld kon de thuis kijker kijken of het beeld mooi scherp en afgelijnd was. Vele mensen waren immers nog afhankelijk van de antenne, de kabel was in die tijd nog geen algemeen verschijnsel. Dit is ook zo met de opdrachten van het comité PBW. Vaak moeten nieuwe werkmethodes en werktuigen vooraf getest worden vooraleer ze effectief gebruikt worden. Het is van belang dat deze beslissingen in een comité genomen worden op basis van risicoanalyses en na proefondervindelijk gebruik van testers. Het testbeeld is eigenlijk het comité PBW.



Sociale verkiezingen Voor welke paritaire organen zijn er sociale verkiezingen?

Met de sociale verkiezingen in december 2018 kiezen we onze vertegenwoordigers in de comités PBW (preventie en bescherming op het werk) en de gewestelijke paritaire commissies (één per district).

Comités PBW

De comités PBW waken over het welzijn op het werk met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden waarin het werk wordt uitgevoerd. De volgende factoren spelen een rol:

1. Veiligheid op het werk.
2. Bescherming van de gezondheid van de werknemer.
3. Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

4. Ergonomie.
5. Arbeidshygiëne.
6. Verfraaiing van de werkplaatsen.
7. De door het bedrijf getroffen milieu-maatregelen.

Kortom, welzijn op het werk betekent dat je in alle veiligheid je werk kan uitvoeren, in een gezonde, aangename en hygiënische omgeving, zonder zware mentale of fysieke belasting, met een zo laag mogelijk risico op een arbeidsongeval of beroepsziekte en zonder het milieu te belasten.

Gewestelijke paritaire commissies

De gewestelijke paritaire commissie (per

district) kan je vergelijken met een ondernemingsraad en bestaat uit drie kamers, die bevolkt worden door de vertegenwoordigers van de syndicale organisaties en de vertegenwoordigers van de drie vennootschappen. De GPC's hebben de volgende bevoegdheden:

- Onderzoeken van de voorstellen en bezwaren van het personeel betreffende de regeling van de arbeid en de verbetering van de productie.
- Uitbrengen van advies over alle vraagstukken betreffende de werkregeling, telkens die door de bevoegde gewestelijke overheid worden voorgelegd, met inbegrip van de vraagstukken die voor het personeel onrechtstreeks van belang kunnen zijn, met uitzondering van wel-

- zijn op het werk.
- Onderzoeken van de kwesties met betrekking tot de mobiliteit van het personeel tussen Infrabel, NMBS en HR Rail, alsook de hertoewijzing en herbenutting van beschikbare personeelsleden.
- De bevoegdheden over de sociale wer-

ken die ingevolge het Statuut van het personeel worden toegekend.

De gewestelijke paritaire commissies brengen verder advies uit over de kwesties die hen worden voorgelegd door de vennootschappen. De vraagstukken over de

werkregeling, behalve in de gevallen bepaald in de wet, de personeelsreglementering of het personeelsstatuut, moeten hen niet vooraf worden voorgelegd. De kwesties van algemene aard vallen onder de bevoegdheid van de Nationale Paritaire Commissie.

Sociale verkiezingen De rode draad van ACOD Spoor?

De sociale verkiezingen gaan niet alleen over de comités PBW en de gewestelijke paritaire commissies, ook de fundamente van onze syndicale werking en toekomstbeeld van de Belgische Spoorwegen worden ermee bepaald. Onze rode draad: eenheid binnen en buiten de Belgische Spoorwegen. De spoorwegen verbinden mensen!

Elke beroepscategorie bij de Belgische Spoorwegen heeft haar eigen specifieke werkomgeving en de daaraan verbonden problemen. Maar er zijn ook gemeenschappelijke problemen. We denken hierbij aan de stijgende werkdruk ten gevolge personeelstekorten en bijkomende taken om afgeschafte diensten op te vangen.

De komende liberalisering van de spoorwegen zorgt ervoor dat de werkdruk stijgt, dat er bespaard wordt in personeelsbezetting, en er een doorgedreven centralisatie van diensten en werketels uitgevoerd wordt. Al deze maatregelen gebeuren in functie van de concurrentie. Een onfaire concurrentie. We zien in de private sector dat werknemers ronduit uitgebuit worden (Ryanair, transportsector en sociale dumping, Aviapartner,...). Het zijn dergelijke private operatoren en diensten waarmee we in de toekomst de – oneerlijke – concurrentie moeten aangaan.

Samen sterk!

De winsten van de beconcurrerende aandeelhouders worden dusdanig betaald door de werknemers van dezelfde beconcurrerende ondernemingen. Als socialistische vakbond verzetten we ons tegen deze neoliberale handelspraktijken, ook al worden we geconfronteerd met een politieke tendens waar de arrogantie van de heersende macht elke vorm van een waardig sociaal overleg negeert.

In deze context is het belangrijk dat we aan één zeel trekken over de bedrijfs- en vakbondsgrenzen heen. ACOD Spoor behoort tot de ABVV-familie, waardoor we in man- én vrouwkracht een sterke vuist kunnen maken: de werknemers van de Belgische Spoorwegen staan zij aan zij met de werknemers in de private sector. Samen sterk!

Eenheid

Eenheid is de rode draad binnen onze vakbondswerking. De splitsing van Belgische Spoorwegen is een miskleun. We blijven streven naar een eenheid van de Belgische Spoorwegen, niet

alleen om een maximale dienstverlening te garanderen naar de bevolking toe, maar ook om de eenheid en de collegialiteit van het spoorwegpersoneel te bewaren en de interne dienstverlening te maximaliseren.

Van deze rode draad wijken we nooit af. Principes zijn belangrijker dan opportuniteiten ten koste van anderen.

Gunther Blauwens





IPA 2019-2020

Voorzie de nodige middelen voor een koopkrachtverhoging bij De Lijn

Op 25 oktober maakte het ABVV zijn eisenbundel voor de sociale programmatie 2019-2020 bekend. Vakbonden en werkgevers onderhandelen tweemaal over de loon- en arbeidsvoorwaarden in ons land. Het interprofessioneel overleg (IPA) vangt normaal gezien in december aan. Deze keer zullen de besprekingen evenwel pas in januari 2019 van start gaan.

Het loonrapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), dat traditiegetrouw de start van het loonoverleg inluidt, loopt vertraging op, vandaar de opgeschoven begindatum. Het ABVV eist alvast een 'stevige marge' op voor nominale loonsverhogingen bovenop de index, zonder zich nu reeds op een cijfer vast te bijten. "Er is economische groei, dus moeten de werknemers daar kunnen van profiteren", meent Miranda Ulens, algemeen secretaris van het ABVV. Aangezien het personeel van De Lijn onder de 'privé' valt en aangezien in de beheersovereenkomst van De Lijn het engagement van de overheid is opgenomen om de middelen ter beschikking te stellen voor de uitvoer van het interprofessioneel akkoord, zijn de besprekingen voor ons van

cruciaal belang. Het akkoord is bovendien bindend. Dit betekent dat we tijdens onze paritaire comités voor de sociale programmatie bij De Lijn voor de 2 volgende jaren de overeengekomen loonmarges respecteren.

Akkoorden naleven...

Akkoorden afsluiten op het hoogste niveau in België is één zaak. Het patronaat (en in ons geval de Vlaamse Regering) de akkoorden ook doen naleven, is een heel andere zaak. In het verleden is het al zo vaak gebleken dat de Vlaamse Regering koudweg stelt dat zij voor het personeel van De Lijn geen geld over heeft, ondanks het IPA. De meest voorkomende uitleg daarvoor is dat de Vlaamse Regering bij de opmaak van de begroting van De Lijn geen rekening heeft gehouden met de verhoging van de loonlasten voor het komende jaar of de volgende 2 jaar. Daarom heeft ACOD TBM tijdens een syndicaal overleg bij De Lijn op 7 november 2018 van de directie geëist om de nodige voorzieningen te treffen voor de financiering van een koopkrachtverhoging voor het personeel, in de opmaak van

het nodige exploitatiebudget van De Lijn voor komend jaar. Wij stelden dat wij in 2019 niet voor het voldongen feit willen staan dat de regering ons weer eens 'zou vergeten' zijn bij de begrotingsopmaak, en als voorwendsel zou gebruiken dat dit jaar uitzonderlijk de besprekingen over het IPA met een maand zullen uitgesteld worden.

Op tijd...

Wij herinneren ons levendig de vier dagen harde staking die wij hebben gevoerd bij de vorige cao-besprekingen in 2017, die er uiteindelijk toe geleid hebben dat De Lijn en de Vlaamse Regering het interprofessioneel akkoord voor 1 procent koopkrachtverhoging met veel tegenzin gehonoreerd hebben.

Dat wij vandaag, zeer goed op tijd, aan De Lijn hebben duidelijk gemaakt dat zij de nodige provisies moet aanleggen, betekent voor ons dat het proces tot het afsluiten van een cao bij De Lijn principieel al is aangevangen. Effectieve paritaire comités hierover zijn pas te verwachten in het begin van 2019.

Rita Coeck

Staking Getuigenis uit het hart van een militant

Naar aanleiding van de meerdaagse poststaking in november, ontvangen we een getuigenis van één van onze militanten.

Collega's, vrienden...

Ik weet niet of ik het recht heb om iets op deze pagina te zetten, maar wil toch even mijn hart luchten. Ik ben nog maar net afgevaardigde van het ACOD en als ik zie wat mijn collega's (facteurs, mensen in sorteercentra, ...) allemaal gedaan hebben voor ons bedrijf dan kan ik dit alleen maar toejuichen. Dan ben ik fier om jullie te mogen helpen in nood.

Als ik zie hoe de staking woensdag, donderdag en vrijdag massaal gevolgd werd, dan vind ik dat erg indrukwekkend! Ik werk in het MCM (Muntcentrum) en onze stakingsdag was voorzien voor maandag. Aangezien ikzelf werk bij Back Office (Call Center) was het dan ook mijn plicht om maandag aan de deur te staan. Eerst wou ik nog thuisblijven maar aangezien mijn hart bij bpost ligt, moest ik gewoon aanwezig zijn.

Als je je dan in het volledige gebouw inzet om de staking tot een goed einde te laten brengen (overal de flyers leggen, uithangen, mensen aansporen van het is voor ons dat er gestaakt wordt) dan denk je toch dat de staking effect zou kunnen hebben.

Mijn dienst, Back Office, was in de staking goed vertegenwoordigd. Hetzij als piket, hetzij als thuis zijn en niet werken. Mijn dienst wordt ook getroffen door een reorganisatie want bij ons moeten ook mensen vertrekken die er niet om gevraagd hebben. Ik werk zelf ook nog in een systeem van contracten van 6 maanden, waar volgende periode de laatste van ingaat. Wat zal de toekomst brengen?

Waar ik het ook redelijk moeilijk mee heb, is dat mensen (uitzendkrachten) van andere afdelingen (o.a. Front) toevallig maandag 5 november 2018 een contract krijgen van 6 maanden. Toevallig een week voor de staking. Het is een dienst die voor 60 tot 70 % bemand wordt door uitzendkrachten. Natuurlijk mogen die dan niet werken en dan geven ze die plots dus contracten. Zo zijn ze er zeker van volk op de dienst te hebben.

Natuurlijk mogen die mensen ook staken, hoor ik jullie zeggen. Maar je mag wel niet vergeten dat deze mensen wel enkele dagen voor de staking op het appel zijn geroepen met de woorden: "jullie hebben een contract gekregen van bpost, dus eigenlijk denkt bpost wel aan jullie. Dus jullie gaan maandag toch niet staken." Neen, bpost denkt niet aan hen, bpost denkt aan zichzelf, want anders zou de dienst niet meer bemand zijn. Natuurlijk hebben de nieuwe mensen schrik, want moest ik staken dan kan het zijn dat ze mijn contract nog intrekken. Sorry maar hoe laag kan je dan vallen?



Maar waar mijn hart dan wel het meeste van bloedt, is dat er nog zoveel mensen het gebouw binnen gaan alsof het hen allemaal niet kan schelen dat er een staking is. Want ja, in het MCM zit je goed en zit je in de warmte, wat kan het je schelen dat de mensen die in de koude staan in de kou blijven staan? De actie aan het Muntcentrum werd ook opgevolgd door postbodes van Brussel. Haal deze postbodes weg en je kon bij manier van spreken een tafeltje zetten zodat we konden kaarten. Wanneer je ziet dat er zoveel mensen gewoon binnenliepen met als reden 'het kan ons toch niet schelen', dan vraag ik mij af waarom je voor bpost werkt. Wat gaat er gebeuren als dienst ICT wordt uitbesteed, of een andere dienst? Moet ik dan ook buiten gaan staan? Gaan de facteurs dan ook buiten staan?

Collegialiteit is in het gebouw toch ver te zoeken. Is het niet omwille van mensen in het sorteercentrum of mensen zoals de facteurs dat wij werk hebben? Zijn er geen facteurs of sorteercentra, dan hebben wij toch ook geen werk. Volgens mij zijn we één grote familie, van kuisvrouw tot postbode tot hogere functie binnen ons bedrijf. We werken allemaal in hetzelfde bedrijf.

Laat jullie allemaal horen en hopelijk komt er voor onze vrienden op het terrein een degelijke oplossing.

Collega's, mijn hart ligt bij jullie

Militantendag Het is genoeg geweest!

Op 19 oktober 2018 nodigde ACOD Post al zijn militanten uit in Brussel. Niet om een dag te komen luisteren naar uitgenodigde sprekers, maar wel om samen in dialoog te gaan. Zo'n 150 militanten tekenden present.

Na een korte inleiding door Jean-Pierre Nyns, algemeen secretaris ACOD Post, werden vijf werkgroepen gevormd. De dag werd georganiseerd naar het format van een Dialoog Café, waar elke groep rond een thema werkt. Thema's van de dag:

- De toekomst van bpost.
- De rol van de politiek.
- De huidige werkomstandigheden.
- Communicatie.
- Acties.

Voor elk onderwerp waren er vijf betekenisvolle vragen opgesteld. Enkele voorbeelden:

- Hoe zie jij je eigen job in de toekomst, denk je dat jij je pensioen bij bpost nog gaat halen?
- Vind je dat de overheid als grootste aandeelhouder meer moet opkomen voor bpost en haar personeel, als je weet dat 135 miljoen euro van de 265 miljoen euro winst naar de overheid gaat?
- Vinden jullie dat je genoeg tijd, informatie en middelen krijgt om de klanten op een correcte manier te dienen?
- Hoe maak je je collega's duidelijk dat 6 op 7 werken, overuren presteren op vrijwillige basis is en werken volgens 'Bijzonder Bevel' de enige oplossing is?
- Hoe kunnen we alle collega's warm maken om binnenkort deel te nemen aan een strategische actie in gemeenschappelijk front? Ben jij bereid om de actie te steunen en de collega's op te roepen om deel te nemen? Hoe ga je dat doen?

Elke groep werd op zijn beurt ingedeeld in vijf kleine groepjes en iedere groep wisselde van gedachten over de vijf vragen van zijn thema. De dialogen waren vruchtbaar, het ene voorgestelde idee riep al vlug een nieuw idee op. Alle antwoorden werden genoteerd en gestructureerd. Per thema werd op het einde van de dag, in plenaire vergadering, een overzicht gebracht van alle antwoorden.

De rode draad doorheen de antwoorden is dat de maat vol is. Het werk is niet meer werkbaar, er is geen respect van het management voor de medewerkers, enkel het budget en de cijfers tellen, er wordt niet geïnvesteerd noch in het personeel, noch in het materieel, de dienstverlening gaat achteruit,... Vanuit deze optiek is ook het pamflet ontstaan (dat hiernaast afgedrukt staat). Tot slot vroeg algemeen secretaris Jean-Pierre Nyns een mandaat om tegen bpost te zeggen: "Het is genoeg geweest!". Dit werd hem met een staande ovatie van alle militanten gegeven.



HET IS GEDAAN ! HET VERTROUWEN IS GESCHONDEN

Na meer dan 20 jaar inspanningen te hebben geleverd, heeft het personeel genoeg van de minachting die het topmanagement van bpost hen toont.

De toestand op de werkvloer is catastrofaal, maar de leden van het directiecomité aarzelen niet om zichzelf een salarisverhoging toe te kennen. Sommigen ontvangen daarbovenop zelfs rijkelijke bonussen!

Intussen hoort het personeel alleen maar:
"Jullie moeten uit je comfortzone treden!"

HET IS EEN SCHANDE!

De werknemers van bpost aanvaarden niet langer om op deze wijze te worden behandeld. De offers die het personeel bracht om de toekomst van bpost veilig te stellen, mogen niet langer opgeslorpt worden door enkel de aandeelhouders en een groepje geprivilegieerden.

WIJ EISEN RESPECT ! INDIEN HET TOPMANAGEMENT DAT NIET WIL GEVEN, LAAT ZE DAN OPHOEPELEN !

LEES VERDER OP DE ACHTERZIJDE ➔

NEEN

- aan voorrang geven aan aandeelhouders op het personeel;
- voor de uitbetaling van 100% van de winst aan de aandeelhouders;
- aan de onophoudelijke besparingen op de kap van het personeel;
- aan naakte ontslagen bij Cleaning, Catering en Job Mobility;
- aan iedere vorm van uitbesteding van ons werk aan de laagste bidder;
- aan het eindeloos presteren van overuren zonder ze te kunnen opnemen;
- aan het vastleggen van verplichte vakantiedagen;
- aan het annuleren van toegestaan verlof;
- aan het verplicht uitbetalen van overuren en niet opgenomen verlof;
- aan de vermindering van de uitreikingsdagen;
- aan de afbouw van ons postkantorennetwerk;
- aan de splitsing van Mail, Parcels, Collect en Retail...;
- aan een ondraaglijke werkdruk;
- aan nog meer besparingen en bijgevolg minder kwaliteit;
- aan de torenhoge bonussen voor het directiecomité;

JA

- voor een goede cao in het voordeel van het personeel;
- voor een echte personeelsadministratie, die gemakkelijk bereikbaar is voor iedereen;
- aan de vrije keuze tussen verlof of uitbetaling van extra werk;
- aan het recht om ziek te zijn en op voldoende tijd om te herstellen;
- aan een correcte planning voor de prestaties, meer bepaald voor de personeelsleden die voor Retail werken;
- voor de garantie dat er geen dag verlof meer verloren mag gaan;
- aan het opnieuw invoeren van een interne wervingscel, zodat we niet langer afhankelijk zijn van de interimkantoren en dus tijdig personeel kunnen werven;
- voor een ernstige sociale dialoog met respect voor de gemaakte afspraken;
- voor een kwaliteitsvolle dienstverlening voor de klant;
- voor de een echte universele dienstverlening;
- voor een duurzame toekomst voor bpost!

HOU JULLIE KLAAR, VOLG DE ORDEWOORDEN VAN HET GEMEENSCHAPPELIJK VAKBONDSFRONT

acod
arbeidersconfederatie

CGSL
Confédération
Généraliste
de la Région
de la Région
de la Région

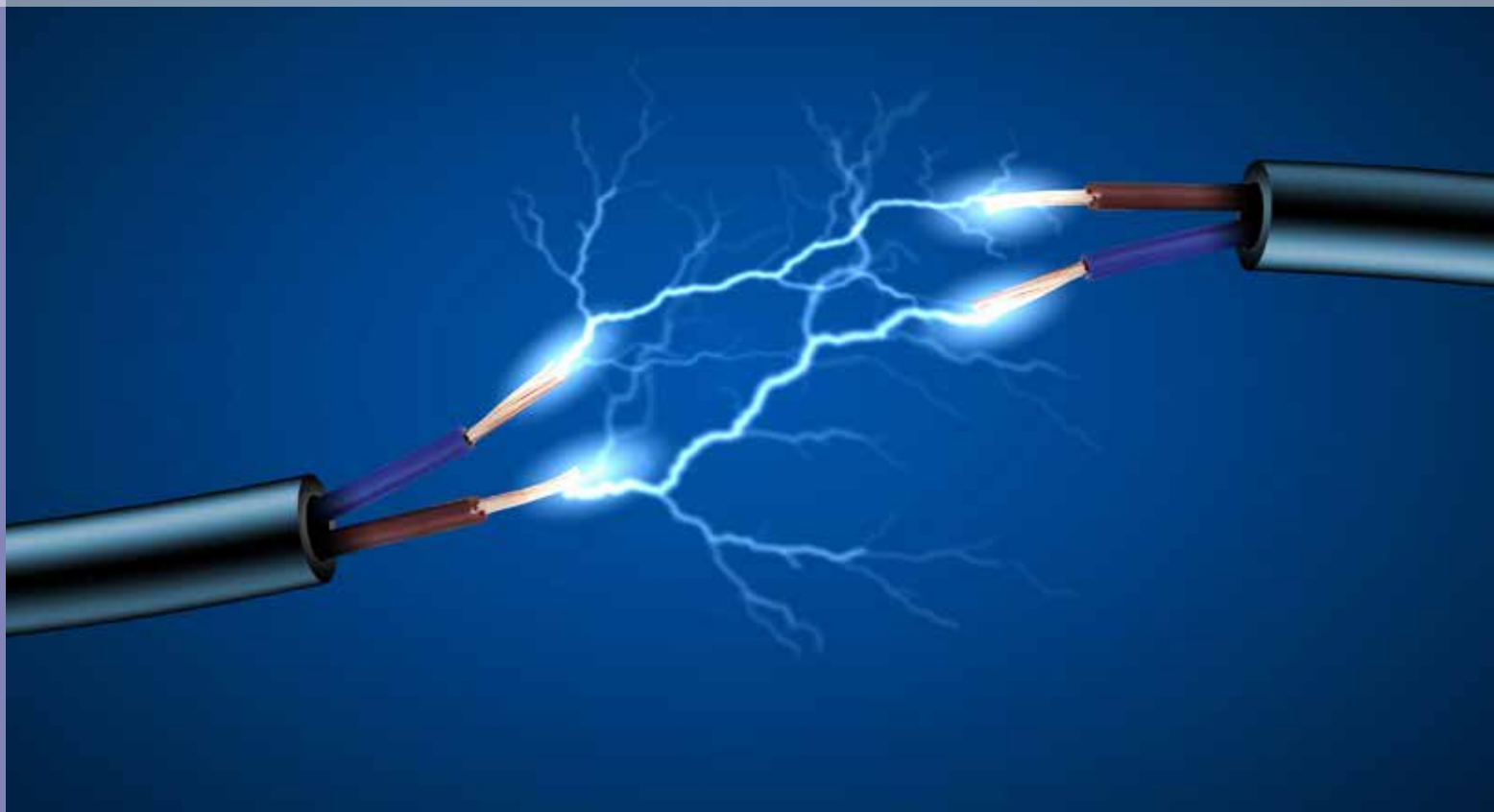
VSOA
Vereniging
Sociale
Organisatie

Gefixeerd met op de
openbare weg te gooien

V.O. Jean-Pierre Nyns
Fédération 111
1111 Brussel

V.O. Annie Wiersma
Fédération 111
1111 Brussel

V.O. Marc De Maessene
Confédération 111
1111 Brussel



ACOD Gazelco steunt eis ABVV ten aanzien van de regering **Welke energiebevoorradingszekerheid voor België?**

Op 26 oktober 2018 keurde het Federaal Comité van het ABVV een actualiteitsmotie goed, met als titel 'Welke energiebevoorradingszekerheid voor België?'. Hierin wordt kort het standpunt weergegeven dat alle centrales binnen het ABVV hierover ingenomen hebben.

"In het licht van de actualiteit en het fiasco van de regeringspolitiek betreffende de energiebevoorradingszekerheid voor deze winter, dringt het ABVV aan op de volgende elementen:

- De energiesector is te belangrijk om zomaar volledig aan de privésector over te laten. Het ABVV ijvert zo veel mogelijk voor een energiesector in handen van de overheid (productie, transport en distributie). De overheid moet het algemeen belang behartigen als centraal gegeven in het debat en zal de bevoorradingszekerheid voor alle consumenten (de bevolking, industrie en kmo's) moeten garanderen.

Zodoende kan ook het risico van een te kort worden vermeden.

- Teneinde de gevolgen van een aanzienlijke prijsstijging (zoals sommigen voorspellen) in te perken, herinnert het ABVV aan zijn eis om de btw terug te brengen tot 6 procent in plaats van 21 procent.
- Tot slot roept het ABVV op tot een daadwerkelijk sociaal overleg over de toekomst van de sector, met het oog op een rechtvaardige transitie naar een koolstofarme samenleving. De regering-Michel-De Wever heeft immers beslist om een Federaal Comité Energie op te richten. Op dit moment wordt daarin geen enkele vertegenwoordiger van de werknemers of de kleine consument betrokken bij de werkzaamheden. Het Comité bestaat uit vertegenwoordigers van de federale overheid, de gewesten, de werkgevers en de industrie. Het Comité werd opgericht om de volgende doelstellingen te evalueren:

de bevoorradingszekerheid, de impact op het klimaat en de naleving van de akkoorden van Parijs, het behoud van het concurrentievermogen van de bedrijven enerzijds en de koopkracht van de gezinnen anderzijds. Het ABVV eist ook een duidelijke visie over de toekomst van de energie in België, inclusief een uitrustingsplan voor de productiemiddelen en dit om zo op lange termijn de nationale verankering van de productie te garanderen."

Besluit

Het ABVV interpelleert de regering en maant de regering-Michel-De Wever aan om onmiddellijk te reageren en de nodige maatregelen te treffen. ACOD Gazelco heeft als betrokken sector binnen de ACOD uiteraard deze actualiteitsmotie mee gesteund en goedgekeurd.

Jan Van Wijngaerden

Buitengewoon Congres ACOD Telecom-Vliegwezen Vernieuwd huishoudelijk reglement en actiedag in december

Op 14 november 2018 keurde een buitengewoon congres een aangepast huishoudelijk reglement goed dat rekening houdt met het nieuwe syndicale statuut van Proximus en de naamsverandering van Belgocontrol. Met het charter van de hoofdafgevaardigden werd eveneens het engagement van onze kameraden nogmaals extra in de verf gezet.

De volgende actualiteitsmotie werd eveneens goedgekeurd door het congres: Naar aanleiding van het laatste federaal comité van het ABVV, zal in de eerste helft van december een Nationale Actiedag plaatsvinden. Het doel van deze dag is in heel België een reeks acties van allerlei aard en in alle vormen te ontwikkelen rond thema's zoals:

1. De eindloopbaan met een bijzondere aandacht voor het dossier pensioenen, de stelsels van vervroegde uitstapregelingen, door maatregelen die het mogelijk maken om de eindloopbanen te begeleiden in de ondernemingen te verdedigen.
2. De koopkracht in relatie tot het IPA (interprofessioneel akkoord), die een solide marge voor loonsverhogingen biedt, maar ook kwaliteitsvolle banen garandeert en tegelijkertijd de werklust vermindert.

3. Onze bereidheid tot herfinanciering van de openbare diensten te bevestigen en STOP te zeggen aan de steeds sterkere voornemens tot privatisering en de steeds grotere flexibiliteit met name in onze ondersectoren:

- De verlenging van een koninklijk besluit tot 31 december 2021 en de mogelijkheid voor de staat om het aandeelhouderschap in Proximus tot minder dan 50 procent te vermindere.
- De komst van een vierde operator die Proximus zal verzwakken en onvermijdelijk tot banenverlies zal leiden.
- Het einde van Belgocontrol en de oprichting van Skeyes, dat veel meer is dan een communicatiecampagne, en waarvan het vierde beheerscontract, dat in voorbereiding is, de betrekkingen tussen werkgever en werknemers op ingrijpende wijze zal veranderen.
- De strijd van de luchthaveninspecteurs van BAC, die hen een onafhankelijk statuut en openbare dienstverleningstaken garandeert.
- Het voornemen om een zeer liberale managementvisie in te voeren in een nieuw arbeidsreglement bij BIPT.



In naleving van onze congresresoluties en van onze verschillende syndicale statuten, laat ons vanaf heden samen mobiliseren en laten we klaar zijn om deze uitdagingen vandaag aan te gaan, voor maatschappelijk aanvaardbare arbeidsomstandigheden, maar ook om voor onze kinderen een eerlijkere maatschappij uit te bouwen.

Bart Neyens

Proximus Wat werd behandeld op het paritair comité?

Op 18 oktober keurde het paritair comité unaniem de verlenging van het vertrekplan 58+ met 2 jaar goed onder dezelfde modaliteiten als het huidige plan. Wat werd er nog meer behandeld? Een overzicht.

• Voor meer informatie over de verlenging van het vertrekplan 58+ verwijzen we naar de voorgaande communicatie hierover of de afgevaardigden/vrijgestelden op het terrein.

• Voor het onthaal van de nieuwe medewerkers is er eveneens een unaniem akkoord gevonden om dit te moderniseren en buiten een algemene presentatie een bijkomend event te organiseren (marktplaats). Hiermee zal het contact met de nieuwe medewerkers vergroot worden en kunnen we onze eigen werking extra in de verf zetten.

• We hebben kleine aanpassingen kunnen onderhandelen inzake het IT-compensatie-



model, meer in het bijzonder voor de medewerkers die in de FNAC-winkels worden tewerkgesteld. Het model is echter verre van perfect en zorgt voor een minimale compensatie bij IT-problemen. Recent waren er weer grote incidenten waarover we apart dienen te onderhandelen.

- ACOD verklaarde eveneens dat het management een grote verantwoordelijkheid heeft bij de algemene malaise binnen

EBU. De psychosociale risicoanalyses die werden uitgevoerd, moeten opgevolgd worden door actieplannen die de echte problemen aanpakken. Indien niet, stevent het bedrijf op een collectieve burn-out af.

- Over het nieuwe gebouw in Brugge legde ACOD een verklaring af dat de situatie onverantwoord was/is. Iedereen mag blij zijn dat er geen fysieke menselijke schade is tot op heden, maar zowel de

arbeidsomstandigheden (lawaaï,...), als de veiligheid wordt hier op de helling gezet. Dit is ontoelaatbaar. Ook al is Proximus niet rechtstreeks verantwoordelijk voor alle gebreken, ten aanzien van onze medewerkers zijn ze dit wel en dient alles in het werk gesteld te worden om zo'n situatie te vermijden en te mitigeren.

Bart Neyens

BIPT Weldra gesprekken over het arbeidsreglement

Vanuit het BIPT is er voorlopig geen extra nieuws. In november worden alvast de gesprekken hervat over het arbeidsreglement en de gemeenschappelijke eisenbundel van de vakorganisaties.

Kort nieuws vanop de luchthaven

• Belgocontrol wordt Skeyes

In de pers konden jullie al lezen dat Belgocontrol ophoudt te bestaan en dat er een naamsverandering komt: Skeyes. Binnen de sector hebben we dat enkele jaren geleden ook meegemaakt van Belgacom richting Proximus. Qua imago kan dat weliswaar een ander beeld vormen, maar de problemen op het terrein lossen we daarmee natuurlijk niet op. Binnen het nieuwe Skeyes gaan we onder andere de integratie van de militairen inzake de Meteo bespreken, de arbeidsvoorwaarden van de ATCO's en de andere elementen die in onze eisenbundel staan.

• Solidariteit met personeel Aviapartner

Bij Brussels Airport kenden we afgelopen periode de staking van de collega's van Aviapartner, waarbij onze delegatie haar solidariteit betuigt heeft in hun strijd tegen een werkgever die het niet nauw neemt met het welzijn van de werknemers. Zelfs de correcte uitbetaling van de lonen kon niet verzekerd worden. Een aanfluiting die dringend moest rechtgezet worden! Ook BAC heeft hierin een rol te spelen, met name inzake de licenties van de bagage-afhandeling, maar ook inzake de mogelijke parkeerplaatsen van de werknemers.

• BAC

Binnen BAC was er goed nieuws in kader van de nieuwe brandweerkazerne. Na een paar inspectierondes konden ook wij ons akkoord verklaren met de opening van het gebouw. Het is wel spijtig dat onze afgevaardigden eerst vijf keer op dezelfde nagel



moesten kloppen vooraleer er iets aan gedaan werd. Voor de luchthaveninspecteurs was er ondertussen ook een overleg met het kabinet-Bellot om hen duidelijk te maken dat het aan de overheid is om het belangenconflict in het kader van hun mandaat op te lossen. BAC stelde zeer duidelijk dat ze verwachten dat hun werknemers hun orders opvolgen, terwijl luchthaveninspecteurs in het kader van de luchthavenbeveiliging eigenlijk bepaalde taken moeten uitvoeren. Op dit moment staat dit voortdurend onder druk.

• Luchthaveninspectie

Onduidelijkheid troef momenteel omtrent de taken van de luchthaveninspectie vanaf 1 december 2018. De DAB, sorterend onder de federale politie, zou bepaalde taken komen overnemen, maar of ze voldoende personen en kennis hebben, is allesbehalve duidelijk. In ieder geval hebben ze al laten weten dat de wapenafhandeling niet tot hun kerntaken zou behoren, wat een beetje vreemd is, aangezien zij in principe de bewapende beveiliging voor hun rekening zouden nemen. Zowel het kabinet-Jambon als Bellot dragen een enorme verantwoordelijkheid voor de huidige malaise. De luchthaveninspecteurs hebben voorlopig nog geen enkele keuze kunnen maken voor hun eigen toekomst.

Evaluatie

De 5 afbraakwerken van minister Jan Jambon

Sinds zijn aantreden als federaal minister van Binnenlandse Zaken in 2014 heeft Jan Jambon flink huisgehouden in de openbare diensten die onder zijn bevoegdheden vallen. De resultaten liegen er niet om – helaas niet ten goede. Vele personeelsleden en gebruikers van openbare diensten voelen de gevolgen van zijn genadeloze afbraakpolitiek. Een overzicht...

Civiele Bescherming

Vanaf 1 januari 2019 sluiten vier kazernes: Jabbeke, Liedekerke, Libramont en Ghlin. Slechts twee kazernes blijven behouden: Brasschaat (toevallig de woonplaats van de minister) en Crisnée. Minister Jambon spreekt over een 'positieve' hervorming. Jambon genoeg spreekt hij dan enkel en alleen over de mogelijke besparing, niet over de essentiële hulp aan de bevolking. Het wordt een huzarenstuk voor de Civiele Bescherming om bij rampen snel ondersteuning te kunnen bieden buiten Antwerpen of Luik. Burgers uit de Westhoek, bijvoorbeeld, moeten al minstens een uur rijtijd wachten op de Civiele Bescherming bij rampen of overstromingen.

De dienst 100-101-112

Het personeelstekort op de werkvloer in de noodcentrales is onder het beleid van minister Jambon opgelopen tot 20 à 40 procent. De gelukkige hulpverleners die overblijven, hebben handen te kort. Ze worden gedwongen tot soms wekenlange aaneensluitende shiften. Uitgeputte hulpverleners en burn-out zijn het spijtige gevolg. De vraag mag gesteld worden of we hier niet kunnen spreken van 'schuldig verzuim' van de minister, als de noodcentrales onbereikbaar zijn of als de wachttijden oplopen wegens onderbezetting. Ook hier zijn niet alleen de hulpverleners het slachtoffer, ook de burgers verliezen een deel van de kwaliteitsvolle dienstverlening.

Federale politie

Ondanks de belofte van bijkomende personeelsleden en bijkomende middelen na de verschrikkelijke aanslag in Zaventem, heeft de federale politie nog steeds met een tekort van minimaal 4500 personeelsleden. En de onderbezetting dreigt nog groter te worden. We kunnen vaststellen dat er al verschillende diensten binnen de politie met een tekort van 40 procent draaien.

Een schoolvoorbeeld van hoe het niet moet, is de nieuwe directie Algemene Beveiliging. De directie kondigde dit met veel lawaai aan als een oplossing voor de vele problemen binnen de politie. Het doel van deze directie werd omschreven als "het maximaal vrijmaken van politiecapaciteit, zowel op lokaal als federaal vlak, en het herinvesteren van de vrijgekomen middelen in de eigenlijke politietaken". Hoe mooi het ook klinkt, op dit ogenblik werd amper 15 procent van het gewenste aantal beveiligingsagenten gerekruteerd.



federale overheid

De statuten van politiemensen, brandweer en in extenso het federaal ambt

De statuten worden uitgehold. Het stelsel van ziektedagen dreigt afgeschaft te worden en vermoedelijk vervangen door dat van de privé (en dan nog wel de minst gunstige privéregeling!). Er wordt helemaal geen rekening gehouden met het gegeven dat je als personeelslid van de politie, de brandweer of als veiligheidsmedewerker in een gesloten centrum blootgesteld wordt aan een aantal risicofactoren die kunnen leiden tot ziektes en letsels. Na verloop van tijd verdwijnt vaak de link tussen dergelijke ziektes en de arbeidsomstandigheden. Maar de impact voor het personeelslid blijft wel even groot.

Minister Jambon telt echter enkel de besparing: na 30 dagen val je terug op 60 procent van je wedde. Dat zal je volgens de minister helpen om sneller terug aan het werk te gaan. Het noodzakelijk respect is hier ver te zoeken.

Voor het brandweerpersoneel is de situatie nog schrijnender. Operationeel brandweerpersoneel wordt dubbel gestraft. Vanaf

de eerste dag ziekte verliest men de 38 procent premies, na 21 werkdagen ziekte valt men terug op nog eens 60 procent van de overgebleven wedde. Dit betekent dat men uitkomt op amper 43,7 procent van de oorspronkelijke wedde. Een besparing is het zeker, maar het is ook duidelijk dat het brandweerpersoneel niet gewaardeerd wordt voor zijn belangrijke taken.

Transitmigranten

De oplossing van minister Jambon bestaat in een opsluiting van enkele uren in Steenokkerzeel. Meer bepaald in een politiecommissariaat binnen het gesloten centrum, waarover de arbeidsinspectie bij opening zelfs een negatief advies gaf. Dit is een voorbeeld van een ad-hoc-beleid dat met haken en ogen aaneenhangt. Nergens vinden we een langetermijnplan dat de problematiek op een degelijke manier aanpakt. De carrousel is duidelijk: een transmigrant vertrekt vanuit het Maximiliaanpark, wordt op weg naar de kust opgepakt, overgebracht naar Steenokkerzeel, en vervolgens weer afgezet aan het Maximiliaanpark. Maar deze keer met een bevel

om het grondgebied te verlaten. De ACOD kan enkel vaststellen dat de minister zand in de ogen van het publiek strooit. Aan een oplossing wordt niet gedacht.

Ook elders loopt het stroef

Deze vijf werven zijn slechts een greep uit het aanbod. Minister Jambon heeft nog tal van bevoegdheden, zoals over het Crisiscentrum, het Rijksregister, de provinciebesturen, het Commissariaat-Generaal voor de Vluchtelingen en de Staatslozen, de Raad voor Vreemdelingenbetwistingen, de RDG,... Ook op deze domeinen zijn de problemen gigantisch en de oplossingen ver weg. Voor de camera van Terzake of Villa Politica klinkt het allemaal veelbelovend, maar de realiteit is een ongeziene warboel. Minister Jambon laat zich 'de minister van veiligheid' noemen. Het is voor de ACOD niet duidelijk welke veiligheid hij bedoelt. Alvast niet die van de burgers en van het personeel.

Tony Six

Tony Six Nieuw federaal secretaris ACOD Overheidsdiensten/ AMiO

Op het congres Overheidsdiensten/AMiO van 22 oktober 2018 werd kameraad Tony Six verkozen tot nieuw federaal secretaris. Tony werkt al jaren als stafmedewerker voor de FOD Binnenlandse Zaken.

Op het congres werden ook de taken verdeeld. Kameraad Tony Six zal politiek verantwoordelijk worden voor de volgende ondersectoren:

- FOD Binnenlandse Zaken
- FOD Economie, KMO, Middenstand en Energie
- FOD Mobiliteit en Vervoer
- Defensie en Militairen
- Fedasil

Wij wensen Tony veel succes in zijn nieuwe loopbaan en zijn er als secretariaat van overtuigd dat hij met strijd en inzet de belangen van onze leden zal verdedigen.

Gino Hoppe



FOD WASO

Na actie van 6 september opnieuw aan de onderhandelingstafel

In de septembereditie van Tribune kon je lezen over de aangekondigde actie met staking op het hoofdbestuur van de FOD WASO. Meer dan 150 mensen vroegen toen hun symbolische overplaatsing naar de RSZ om hun misnoegdheid te laten blijken. Daarop volgde een onderhoud op het kabinet, waar men ons verzekerde dat in kader van de hervormingen de onderhandeling en het overleg nog moesten starten en er nog niets beslist was.

Het signaal van de ACOD kon niet verkeerd begrepen worden. De voorgestelde hervormingen zoals ze naar voren gebracht worden door de voorzitter van de FOD zijn ronduit onaanvaardbaar. Op het tussenoverlegcomité van 23 oktober werd snel duidelijk dat de voorzitter toch plots wou onderhandelen, dit in tegenstelling van de sfeer op 29 juni. Dankzij de vakbondsdruk zit er nu toch opnieuw schot in enkele dossiers.

- Het plan om de vergoedingen van de sociaal inspecteurs gedeeltelijk of geheel te vervangen door maaltijdcheques is afgevoerd.
- De ACOD deed constructieve voorstellen over de reorganisatie. Het gaat om de invullingen van de regionale inplanting van de TSW-buitendiensten. Een systeem van slechts 8 regiokantoren voor heel het land is echt te weinig. Een voorstel tot uitbreiding van die regiokantoren waar kleinere kantoren zouden vallen onder één managementteam (met A3- en A2-functies) werd meegenomen door de voorzitter. Bij deze zouden heel wat administratieve medewerkers de vele verplaatsingskilometers uitsparen. Betreffende de A2/A1-teamleader is het voorstel dat niet aanvaardbaar was door het directiecomité hernomen, zij het met aanpassingen.
- Voor de pro-rata vergoedingen van de bureauvergoeding zal de verkregen verduidelijking door de ACOD in kader van het ontwerp van de nieuwe codex in comité B toegepast worden. Het was echter niet duidelijk of de voorzitter dit met terugwerkende kracht zal toepassen.

- Eindelijk kwam er ook positief nieuws van het nieuwe advies van de inspecteur van financiën over de aankoop van printers, scanners en toners voor de inspecteurs die dit nu al meer dan een jaar zelf moesten aankopen. Die zit nu in de laatste fase van goedkeuring.

Met deze en andere voorstellen zal de voorzitter bij zijn directiecomité een mandaat vragen. Dat zal teruggekoppeld worden naar de vakbonden op een volgend tussenoverlegcomité. De ACOD bedankt dan ook het personeel van de FOD WASO om mee actie te voeren en op die manier een constructieve onderhandeling te kunnen afdwingen.

Kurt Sissau



Defensie

Gratis medailles voor militair en burgerpersoneel

Op 24 januari 2018 legde de Directie Generaal Human Resources verschillende projecten op tafel: voorstellen om het militaire beroep aantrekkelijker te maken. Voor ons waren dit de eerste stappen in de goede richting. Ondanks deze relatief kleine initiatieven, zijn we ervan overtuigd dat de noodzaak van een herwaardering van het militair beroep meer dan nodig is. Eén van de voorstellen is het toekennen van gratis medailles.

Tijdens een zitting van het Hoog Overlegcomité Reglementen op 22 juni 2018 werden de aanpassingen in het reglement door ons positief geadviseerd. Het in voege treden van de nieuwe regels stond gepland 'vanaf oktober 2018'. Bij het schrijven van dit artikel blijkt dat het nieuwe reglement nog steeds niet is gepubliceerd. De militaire overheid laat na om het personeel tijdig te verwittigen, dan doen wij dat hier beslist wel.

De toekenning

In principe kan een welbepaalde verdienste slechts eenmaal worden gehonoreerd door een eervolle onderscheiding toegekend door het departement. Een overzicht:

- Eervolle onderscheidingen (Belgische en buitenlandse) worden toegekend door een organisme dat tot de bevoegdheid van de staat behoort, de VN, de NAVO of de Europese unie.
- De Nationale Orden, het Militair Kruis, het Militair Ereteken, het Burgerlijk Ereteken, de Medaille van Verdienste en de Titels en de erekentekens van de Arbeid worden toegekend bij koninklijk besluit.
- De medailles van het Carnegie Hero Fund worden toegekend bij ministerieel besluit (FOD Binnenlandse Zaken).
- Het Erekrus voor militaire dienst in het buitenland, de Herinneringsmedaille voor gewapende humanitaire operaties, de Herinneringsmedaille voor buiten-



landse opdrachten of operaties, de Herinneringsmedaille voor de opdrachten of operaties met betrekking tot de operationele verdediging van het grondgebied, alsook de overige eretekens worden niet bij koninklijk besluit of ministerieel besluit toegekend.

Gratis verkrijgen van bepaalde juwelen ten laste van Defensie

Voor de toekenningen die plaatsvinden sinds 1 oktober 2018 wordt de levering in eerste dotatie van de juwelen van de eervolle onderscheidingen in de Nationale Orden, alsook al de andere eervolle onderscheidingen toegekend door tussenkomst van Defensie, en worden ten laste genomen door het budget van Defensie.

Opmerkingen

De toekenningsdatum van de eervolle onderscheiding is de datum die op het uitreikingsbrevet vermeld staat. Het betreft dus geenszins de datum waarop het brevet en/of het juweel aan de betrokkene overhandigd wordt. De kosteloosheid in eerste dotatie van de reglementaire medailles geldt enkel voor de levering van de juwelen 'groot model' (de 'ordonnans'- of 'hangmedailles'), alsook de staafjes (te schuiven op het speldmontuur).

Gratis verkrijgen van bepaalde juwelen ten laste van andere departementen, organismen of instellingen

De levering van bepaalde juwelen, waarvan de dracht evenwel voorzien is door het reglement DGHR-REG-DECOR-001, wordt in voorkomend geval ten laste genomen door deze andere autoriteit, organisme of instelling die de voornoemde eervolle onderscheiding toekent aan een lid van het personeel van Defensie. Dit is het geval voor de medailles toegekend door het Carnegie Hero Fund, de eervolle onderscheidingen of medailles toegekend door bepaalde buitenlandse naties of internationale organismes.

Besluit

De eerstelijnsverwerpers zijn de mensen van het departement zelf. De uitvoering van dit initiatief is slechts een druppel op een hete plaat. Het motiveert de militair absoluut niet om te blijven, laat staan om de nodige reclame te maken van zijn job. Er is meer nodig om het militaire beroep aantrekkelijker te maken op de arbeidsmarkt. Een algehele loonsverhoging (de laatste was in 1994), het herbekijken van de pensioenwet en een beter vergoedingsstelsel zouden al enkele schitterende initiatieven zijn die onze beleidsmakers op hun agenda mogen plaatsen de komende maanden en jaren. Hopelijk zal de nieuwe minister verder willen gaan dan alleen maar "het werk van Steven Vandeput voortzetten". Het wordt de hoogste tijd om ook in 'de militair' te investeren, om zodoende tot een modern en slagkrachtig leger te komen. Het is de enige weg om een betrouwbare partner te zijn en te blijven, en dit zowel op het Europees als het internationaal niveau.

Hans Le Jeune



Arbeidsvoorwaarden Komen er nieuwe voorstellen voor harmonisatie statutairen en contractuelen?

Een harmonisering van de arbeidsvoorwaarden van contractuelen en statutairen zou zeer zeker een goede zaak zijn, maar niet door een afbraak van de voorwaarden van de statutairen. Dat moet gebeuren door een opwaardering van de contractuelen. Hoe ver staat het hiermee?

In de voorbije edities van Tribune las je al over de vele acties die we organiseerden in gemeenschappelijk vakbondsfront. ACOD Overheidsdiensten trok de kar op zijn eentje met stakingen en stiptheidsacties in de maanden juli en augustus, gevolgd door VSOA en ACV, die in september deelnamen aan de stakingen. Dit alles was bedoeld tegen de maatregelen die minister Homans wou nemen om de arbeidsvoorwaarden van contractuelen en statutairen gelijk te schakelen. We herhalen dat we deze harmonisatie een goede zaak vinden, maar dan wel door opwaardering van de contractuelen en niet door een afbraak van de voorwaarden van de statutairen. ACOD Overheidsdiensten blijft trouwens vragen om maximale statutarisering.

Onaanvaardbaar

Na de staking van september kwam er eindelijk een persoonlijk gesprek met minister Homans. Dat is zeer uitzonderlijk. Er werd afgesproken dat we informeel de punten zouden bespreken en zelf voorstellen zouden doen in een aantal informele werkgroepen (zie artikel over glazen bol in de novembereditie).

Na een vijftal werkgroepen heeft de overheid ingezien dat het water te diep is. Het voorstel van de Vlaamse Regering is op geen enkel vlak aanvaardbaar voor, onze militanten en leden. Elke vakorganisatie werd apart uitgenodigd op het kabinet-Homans. We hebben gesteld dat op deze manier verder spreken voor ons niet meer kon en we geen tijd wilden rekken. Fijntjes hebben we ook gezegd dat onze acties opgeschort waren en er weinig nodig is om het vuur weer aan te wakkeren, wat trouwens ook de waarheid is.

Opgeschort

Als gevolg van de gesprekken tussen de vakbonden en het kabinet-Homans kregen we de volgende mail vanuit het kabinet: "Hierbij deel ik u mee dat de geplande vergaderingen van de werkgroep 'harmo-

nisering arbeidsvoorwaarden' van 26 oktober en 7 november worden geannuleerd. Dit moet de overheidsdelegatie toelaten een gedragen compromisvoorstel te formuleren."

We hebben dan ook positief geantwoord op het bericht: "Neem gerust jullie tijd. Onze acties blijven opgeschort, maar wij blijven toch op onze hoede. Wij blijven erbij dat harmonisering een goede zaak is, maar niet ten koste van het statutair ambt dat al decennia zijn nut heeft bewezen. Echter wel door een opwaardering van het contractueel ambt via betere arbeidsvoorwaarden."

Opgeschort

Op 12 november kregen we te horen van Minister Homans dat de maatregel 65% van brutoloon na 30 dagen ziekte voor statutairen van tafel is. Dit is een serieuze slag thuis maar dit betekent geen eindpunt. We blijven er naar streven dat de soepele ontslagregeling na 2 negatieve evaluaties uit de teksten verdwijnt. En uiteraard streven we naar verdediging van het statuut en verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de contractuelen.

Jan Van Wesemael



De Vlaamse Waterweg nv Binnenkort nieuw arbeidsreglement en Agentschap Specifiek Besluit

Al geruime tijd wordt in een werkgroep Sociaal Overleg binnen De Vlaamse Waterweg nv gewerkt aan een nieuw arbeidsreglement (AR) en Agentschap Specifiek Besluit (ASB) voor de nieuwe fusievennootschap. Geen sinecure, want de fusiepartners nv De Scheepvaart en Waterwegen en Zeekanaal nv hadden elk hun eigen cultuur en visie over de werkorganisatie en betoelaging.

Binnen de werkgroep werd een onderhandelingskader opgesteld met enkele basisprincipes om tot een nieuw AR en ASB voor de fusievennootschap te komen:

- Duidelijk regelgevend kader voor zowel werknemer als werkgever binnen de nieuwe organisatie.
- Uitwerking van het nieuwe ASB en AR verhoudingsgewijs budgetneutraal.
- Vereenvoudigd en eenduidig nieuw ASB en AR, met maximale transparantie voor de personeelsleden, en een administratieve lastenverlaging met betere toepasbaarheid en monitoring.
- Toekomstgerichte regelgeving, getoetst aan de huidige realiteit en context.
- Principes van billijkheid en van gelijkheid van behandeling als rode draad in de regelgeving.

- Beperkte overgangsmaatregelen, in een weliswaar bij voorkeur kort uitvoerscenario, kunnen ervoor zorgen dat de nieuwe regelgeving niet bruusk, maar geleidelijk kan ingevoerd worden. Deze overgangsmaatregelen worden beperkt in de tijd en naar doelgroep om stapsgewijs en binnen afzienbare tijd naar een 'eenheidstelsel' te komen.
- Vergoedingen en toelagen gekoppeld aan de prestaties die men levert en/of de omstandigheden waarin men ze levert.
- Maatregelen met terugwerkende kracht vermijden.

Tijdens het onderhandelingsproces heeft de ACOD enkele uitgangspunten toegevoegd:

- Terugwerkende kracht moet mogelijk zijn voor bijzondere situaties.
- Bij gelijkblijvende prestaties mag men er financieel niet op achteruit gaan.
- Geen beperkende termijn voor overgangsmaatregelen, wel gekoppeld aan het uitoefenen van de functie die het recht op een bepaalde toelage opent.
- Budgetneutraliteit hypothekeert mogelijk een faire oplossing voor de betrokken personeelsleden, desnoods moeten bijkomende middelen vrijgemaakt worden.

Arbeidsreglement

Het nieuwe AR werd ondertussen na terugkoppeling gevalideerd door onze achterban. De ACOD heeft de definitieve goedkeuring van het AR echter gekoppeld aan een volledig uitgewerkt en gedragen ASB. Zo krijgen we zicht op de volledige budgettaire weerslag voor we een akkoord zullen geven.

Een belangrijke wijziging aan het AR is het grotendeels afschaffen van de uniformplicht en het invoeren van een legitimatiekaart voor bepaalde functies. Mede door deze wijziging werd er budgettaire ruimte vrijgemaakt om de betoelaging in het ASB op een aanvaardbaar niveau te brengen.

Verder werd een akkoord gegeven voor een nieuw wagenreglement, met een duidelijk toewijzingskader van dienstwagens en een nieuw afsprakenkader rond PTOW (plaats- en tijdsafhankelijk werken). Het nieuwe AR treedt in principe in werking op 1 januari 2019, weliswaar onder voorbehoud van akkoord voor een nieuw ASB.

Agentschap Specifiek Besluit

De toelagen die opgenomen zullen worden in het nieuwe ASB omvatten vier groepen:

- Groep binnenvaartbegeleiding.
- Groep wacht- en beschikbaarheid.
- Groep gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken.
- Groep 'andere toelagen en vergoedingen'.

De vroegere aanpak van Waterwegen en Zeekanaal nv werd weerhouden, om uiteindelijk tot een nieuw ASB te komen met een operationeel model met een maximale forfaitaire betoelaging. Het toelagenstelsel van de binnenvaartbegeleiding geldt in eerste instantie als overgangsmaatregel in aanloop naar het toekomstig model van scheepvaartbegeleiding, met een centrale afstandsbediening van de kunstwerken en een opgewaardeerde betoelaging voor de toekomstige scheepvaartoperators. Voor de groep wacht- en beschikbaarheid wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen enerzijds wacht, verstoring en beschikbaarheid, met als doel een uniforme en efficiënte regeling binnen DVW, met een aanvaardbare werklast voor de betrokken personeelsleden. Het bestaande stelsel voor gevaarlijke, ongezonde en hinderlijke werken van Waterwegen en Zeekanaal, bestaande uit enerzijds een profielgebonden forfaitair stelsel en anderzijds een stelsel op aanvraag, wordt als basis genomen voor de nieuwe toelage bij DVW.

Akkoord binnen bereik

Er resten nog een paar pijnpunten, maar gezien de steeds constructieve gesprekken ligt een consensus binnen bereik. We hopen in de maand november nog te kunnen afkloppen, zodat het personeel duidelijkheid krijgt over het nieuwe AR en ASB. Let wel, na deze consensus volgt nog een lang goedkeuringstraject om uiteindelijk tot een nieuw ASB te kunnen komen (akkoord kabinet, Vlaamse Regering, begroting, Raad van State,...). Een realistische streefdatum lijkt ons 1 januari 2020.

Geert Dermaut, Jan Van Wesemael

VDAB Reorganisaties zorgen voor onrust

De voorbije maanden zijn de VDAB-personeelsleden geconfronteerd geweest met enkele ingrijpende veranderingen op tal van vlakken. Wat is er gaande en waar schuilen er problemen?

Bij de VDAB zijn diverse domeinen in reorganisatie: de komende overgang van de personeelsleden van de personeelsdienst naar het Agentschap Overheidspersoneel (vanaf 1 januari 2019), de overgang van het eigen personeelsregistratiesysteem (EASYPAY) naar het systeem van de Vlaamse Overheid (VLIMPERS) en als klap op de vuurpijl is er ook nog de volledige reorganisatie van de dienstverlening. Daarnaast is er het overleg en onderhandeling rond het plaats- en tijdsdonafhankelijk werken en het arbeidsreglement.

Overgang naar AGO en VLIMPERS

Door een beslissing van de Vlaamse Regering moeten alle personeelsdiensten in de verschillende entiteiten worden opgedoekt en overgaan naar het Agentschap Overheidspersoneel (AGO) bij het Dienstencentrum Personeelsadministratie (DCPA). Ook alle personeelsdossiers dienen correct te worden omgezet naar het VLIMPERS-systeem tegen 1 januari 2019, een zware operatie voor 5000 personeelsleden. Dit zorgde voor onrust bij het betrokken personeel.

Vanuit ACOD hebben we zwaar ingezet op de belangenverdediging van het personeel. Er werden ook personeelsvergaderingen in gemeenschappelijk vakbondsfraam georganiseerd. We bewaken enkele belangrijke zaken voor de personeelsleden: duidelijke en tijdige communicatie en overleg, een correcte nieuwe functie en takenpakket krijgen bij AGO, concrete begeleiding en opleidingen, duidelijkheid over de standplaats en de impact op het vlak van woon-werk-reistijd. Daarnaast is het belangrijk dat er stevig ingezet wordt op een correcte omzetting van de duizenden omzettingen van de personeelsdossiers en de correcte uitbetaling van de lonen in het nieuwe systeem. De communicatie naar het personeel om

te werken met het nieuwe personeelsregistratiesysteem moet tijdig, concreet en duidelijk zijn.

Als er onvoldoende garanties zijn voor de arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden van de personeelsdienst en onvoldoende correcte omzetting van de personeelsdossiers, dan moet de datum van overgang in januari 2019 opgeschoven worden naar later.

Reorganisatie dienstverlening: nieuw werkingsmodel 2020

Onder druk van de arbeidsmarkt en de politieke actualiteit heeft de VDAB zijn dienstverlening, voor de zoveelste maal, moeten omgooien. Er gaat meer ingezet worden op digitale dienstverlening als eerste stap.

Lees verder op de volgende bladzijde >





De ACOD vreest dat dit nieuwe model onvoldoende tegemoetkomt aan de noden van de zware doelgroepen van werkzoekenden. De nieuwe keuze heeft gevolgen op de structuur en werking van de VDAB. Ook alle personeelsleden zijn direct gevat door de reorganisatie. We hebben duidelijk gezegd dat we veel signalen vanop de werkvloer krijgen dat de reorganisatie overhaast gebeurt.

Er zijn enkele pijnpunten bij het gebruik van de digitale tools. De personeelsleden moeten de nodige tijd krijgen om de noodzakelijke gedragswijzigingen te kunnen doorvoeren. Tevens dient de communicatie via verschillende kanalen te gebeuren. Vanuit ACOD stellen we dat er talrijke alarmerende meldingen zijn die erop wijzen dat de zaken op de werkvloer niet goed verlopen. Bij de personeelsleden heerst onduidelijkheid over de toekomst van de basisdienstverlening. Personeelsleden ervaren ook de frequente afwezigheid van de teamleider op de werkvloer als problematisch.

Sommige personeelsleden geven aan 'in rouw' te zijn. We willen begrip voor het

feit dat personeelsleden enige tijd nodig hebben om deze verandering, die de meest ingrijpende is sinds het ontstaan van de VDAB, te verwerken. We willen ook het belang onderstrepen dat het personeel snel feedback kan geven en dat er oplossingen komen voor de gesignaleerde problemen.

Plaats- en tijdsonafhankelijk werken (PTOW)

Het overleg en onderhandeling rond het plaats- en tijdsonafhankelijk werken (PTOW) en het arbeidsreglement is al enkele maanden bezig. Het zijn zware onderhandelingen, die een directe impact hebben op de personeelsleden.

Het is een hele cultuuromslag voor het personeel. Als ACOD Overheidsdiensten willen we dat de huidige en vroeger afgesproken rechten van het personeel behouden blijven. Vroeger was dit al een evenwichtig onderhandeld resultaat met geven en nemen aan beide kanten. Wij kunnen hier niet op inleveren.

We zoeken mee naar een aanvaardbaar

compromis. Daarbij willen we de stem van onze leden laten horen. Samen met de andere vakbonden hebben we daarvoor ledenvergaderingen georganiseerd om alles toe te lichten en tevens de mening te vragen van de leden. Er liep ook een online-enquête om de mening van alle leden te kennen. We willen een gedragen afsprakenkader voor PTOW en een aanpassing van het arbeidsreglement.

Al deze zaken hebben een enorme impact op het personeel. Als ACOD Overheidsdiensten zullen we in dit reorganisatieproces steeds de belangen van het personeel verdedigen. We zijn alert en paraat om, indien nodig, onmiddellijk te reageren.

Chris Moortgat

Nieuwe tuchtregeling lokale en regionale besturen

Tuchtprocedure wordt uitgekleed

Vanaf 1 januari 2019 geldt voor het statutair personeel van de lokale en regionale besturen een nieuwe tuchtregeling. De nieuwe bepalingen zijn terug te vinden in het decreet over het lokaal bestuur en het provinciedecreet. Aan de tuchtprocedure zelf wordt uitvoering gegeven door de Vlaamse Regering.

Met tucht moet omzichtig omgesprongen worden. Het heeft immers directe gevolgen voor het personeelslid in kwestie. Een objectief tuchtonderzoek, het recht op verdediging en een mogelijkheid tot beroep zijn dus cruciale elementen in een tuchtprocedure. En laat het nu net deze elementen zijn die grondig aangepakt worden door onze Vlaamse Regering.

Krijgt je eigen collega tuchtbevoegdheid?

Een eerste reeks aanpassingen die in de decreten werd ingeschreven, hebben betrekking op de tuchtbevoegdheid. De delegatie van de tuchtbevoegdheid kan voortaan dalen tot maximaal één personeelslid met minstens dezelfde of gelijkwaardige graad als het personeelslid dat de tucht-

procedure ondergaat. Hij hoeft niet meer op te treden als leidinggevende van de betrokkene. De tuchtbevoegdheid kan dus toegewezen worden aan je rechtstreekse collega, waarmee je misschien niet in de beste omstandigheden samenwerkt. Toch een merkwaardige beslissing.

Bijstand wordt beperkt

Op onze vraag om een garantie in te schrijven dat het personeelslid zich kan laten bijstaan bij het tuchtonderzoek, werd arrogant gereageerd. Hoe minder bijstand, hoe beter, lijken deze verantwoordelijken wel te denken. Uiteraard kunnen onze leden via het syndicaal statuut wel een beroep doen op bijstand, maar dat wou men dus niet inschrijven.

Geen tijd voor verweer

Bovendien wordt in de toekomst de termijn van het recht op schriftelijk verweer ingekort: van "de dag van de hoorzitting" tot "de tweede werkdag voor de hoorzitting". Terwijl de betrokkene slechts 21 dagen voor de hoorzitting opgeroepen wordt en het tuchtverslag en tuchtdossier krijgt,

wordt de termijn wel heel krap om een degelijk verweer te kunnen opmaken. Als er een weekend voor de hoorzitting valt, verliest de betrokkene zelfs 4 dagen tijd.

Termijnen voor preventieve schorsing

De termijnen voor preventieve schorsing zijn al helemaal lachwekkend. Let ook hier weer vooral op het verschil tussen 'dagen' en 'werkdagen'. De betrokkene wordt in dit geval 5 dagen voor de hoorzitting opgeroepen (hier kan dus eveneens een weekend bij horen). Hij kan 5 dagen voor de hoorzitting bijkomende stukken bezorgen (dat lukt dus niet, hé). Hij kan 3 werkdagen voor de hoorzitting vragen om getuigen op te roepen (spijtig, gaat niet). Het recht op schriftelijk verweer de tweede werkdag voor de hoorzitting wordt ook wel heel moeilijk. Wie verzint dergelijke procedures?

Tuchtstraf zelfs tijdens beroep

Maar de belangrijkste tekortkoming in de huidige teksten is toch dat het beroep de uitvoering van de tuchtbeslissing niet schorst. Men straft iemand zonder bewijs van schuld en zonder de mogelijkheid om de rechten van verdediging te laten gelden. Dit is echt onverantwoord, in strijd met de beginselen van behoorlijk bestuur en vooral met onze democratische waarden. Het geeft een vrijgeleide voor afrekeningen.

Wat zeggen de cijfers?

Het is nuttig om na te gaan welke impact deze hervorming kan hebben voor de personeelsleden van de lokale besturen die getroffen worden door een tuchtmaatregel. Hiervoor konden we terecht bij de cijfers die openbaar gemaakt worden door de Beroepscommissie voor tuchtzaken. We beschikken over cijfers van 2007 tot 2016. Belangrijk hierbij is dat sinds 1 januari 2013 het hervormingsrecht al is afgeschaft. Het hervormingsrecht gaf aan de Beroepscommissie de mogelijkheid om een bepaalde tuchtstraf te hervormen, wanneer bleek dat de tuchtstraf niet in overeenstemming was met de ernst van de feiten. Door de hervorming werd de Beroepscommissie al



lokale en regionale besturen

meteen gekortwiekt, want voortaan kond ze enkel nog de beslissing van de tuchtoverheid bevestigen of vernietigen.

We maken bij deze cijfers abstractie van de beroepen die onontvankelijk waren of waarover de Beroepscommissie zich onbevoegd verklaarde.

Je kan vaststellen dat er ook nog na 1 januari 2013 beslissingen van de tuchtoverheid hervormd werden. Dit gaat enkel over tuchtzaken die opgestart werden vóór 1 januari 2013.

Beslissing tuchtoverheid	Vóór 1 januari 2013	Na 1 januari 2013
Bevestiging beslissing tuchtoverheid	54/139 of 39%	49/97 of 51%
Hervorming beslissing tuchtoverheid	57/139 of 41%	3/97 of 3%
Vernietiging beslissing tuchtoverheid	28/139 of 20%	45/97 of 46%

Gevolgen afschaffing hervormingsrecht en nieuwe hervorming

De afschaffing van het hervormingsrecht had dus al een grote impact. Voordien werden immers de meeste beslissingen van de tuchtoverheid hervormd. Dit was een goede zaak, zowel voor de tuchtoverheid als voor de betrokkene, want de feiten werden opnieuw grondig onderzocht, én er werd op een onafhankelijke manier nagegaan of de tuchtsanctie in overeenstemming was met de ernst van de feiten.

Na 1 januari 2013 zien we min of meer een gelijke verdeling tussen de bevestiging van de beslissing van de tuchtoverheid en de vernietiging ervan. Met andere woorden, in de helft van de gevallen beslist de Beroepscommissie nog steeds dat de beslissing van de tuchtoverheid ofwel onterecht is, ofwel dat de tuchtsanctie buiten proportie is. Voor deze helft van de gevallen is het uiterst belangrijk dat de beslissing van de tuchtoverheid niet meteen gevolgen heeft voor de betrokkene. Aangezien het beroep opschortend werkte, was dit het geval.

De nieuwe regeling, namelijk dat het beroep de uitvoering van de tuchtbeslissing niet schorst, laat het betrokken personeelslid in de kou staan. Voor alle duidelijkheid: de Beroepscommissie beschikt over een termijn van 60 dagen om uitspraak te doen. Deze termijn kan tweemaal verlengd worden, telkens met 60 dagen. In het slechtste geval ben je dus onderweg voor 180 dagen.

Ontslag is mogelijk ondanks beroepsprocedure

Als de tuchtoverheid beslist over te gaan tot ontslag, dan blijf je ook ontslagen terwijl je in beroep gaat tegen het ontslag. Pas na enkele maanden (2 tot 6 maanden) kan je eventueel gelijk krijgen van de Beroepscommissie, en wordt het onterechte ontslag vernietigd.

Personeelsleden moeten al spaargeld voldoende hebben om dergelijke periodes te kunnen overbruggen zonder loon. Dit is een democratie onwaardig. In de helft van de gevallen zal het personeelslid verschillende maanden in onzekerheid geduwd worden. Voor de ACOD LRB betekent dit een ernstige uitholling van de rechten van verdediging. Het lijkt erop dat de Vlaamse Regering op die manier het aantal beroepen wil verminderen. Want als het water je aan de lippen staat, zoek je uiteraard snel een andere job of een andere oplossing. De zin om je onrechtmatig ontslag aan te vechten, ontgaat je dan meteen.

ACOD LRB gaat niet akkoord met de nieuwe tuchtregeling

Uiteraard hebben we hiertegen geprotesteerd en hebben we eveneens een protocol van niet-akkoord getekend. Maar deze regering wil enkel een flexibilisering voor de werkgevers. De werknemers zijn alweer de dupe. 'Tucht en beroep' wordt zo omgevormd tot 'tucht en buiten'. Het gevaar van afrekeningen is reëel. De onafhankelijkheid van de ambtenaar komt op deze manier steeds meer in het gedrang. Maar vermoedelijk is dat de bedoeling van deze regering.

Belangrijk is dat onze leden zich ervan bewust zijn dat ze zo snel mogelijk reageren bij een tuchtprocedure, en dat ze zo vlug mogelijk contact opnemen met de gewestelijke secretaris.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Oproep tot kandidaturen Bestendig secretaris ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen

Het Gewestelijk Uitvoerend Bestuur van ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen besliste om op 28 februari 2019 een buitengewoon congres te organiseren waarop het mandaat van bestendig secretaris ingevuld moet worden.

De kandidaturen voor dit mandaat dienen binnen te komen ter attentie van Paul Tombeur (paul.tombeur@cgspaceod.be), voorzitter ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen, en ter attentie van Viviane Simons (viviane.simons@cgspaceod.be),

bestendig secretaris ACOD LRB Antwerpen-Kempen-Mechelen vóór 10 februari 2019 (24 uur) op het gewestelijk secretariaat in de Ommeganckstraat 47-49 in 2018 Antwerpen.

Gezondheidszorg

Kan 'zorgrugzakje' de problemen in de zorgsector verhelpen?

Het invoeren van de persoonsvolgende financiering in de zorgsector, waarbij iedere gebruiker een zogenaamd 'rugzakje' met punten/vouchers toegewezen krijgt in functie van de zorgzwaarte, geeft de zorgbehoevenden meer vrijheid van zorgkeuzes. Misschien klinkt dat mooi, maar ACOD LRB stelt zich de vraag of deze vrijheid echt opweegt tegen een dalende zorgkwaliteit en verminderde arbeidsvoorwaarden. We merken tijdens onderhandelingen dat die risico's wel degelijk bestaan.

Vanaf 2019 voor de gehandicaptensector en vanaf 2020 voor de woonzorgsector doet de persoonsvolgende financiering (PVF) haar intrede. Iedere zorgbehoevende krijgt op basis van zijn zorgzwaarte een bepaald aantal punten toegewezen die aan een zorgverstrekkende organisatie mag worden toegewezen door de zorgbehoevende of diens voogd. Daarnaast mogen de punten (en bijhorende financiële ondersteuning) ook particulier worden toegekend, bijvoorbeeld aan een familielid die dan (een deel van) de zorg zelf opneemt. Dit noemt men het "persoonlijk budget".



ACOD LRB meent dat deze geïndividualiseerde benadering van zorgverstrekking een negatieve invloed zal hebben. We hebben op zich niets tegen familiale ondersteuning, maar we denken dat een voldoende professionele zorgondersteuning absoluut noodzakelijk is. Het is immers geen koud kunstje om de verantwoordelijkheid op te nemen in het administratief zorgdoolhof én daarbij als niet-professioneel de juiste persoonlijke zorg te verlenen. De marktgerichte strijd om PVF-punten zal een volgende stap zijn in dit verhaal. Er zal een concurrentiële zorgstrijd ontstaan die in onze ogen nooit in het voordeel van de zorgbehoevende kan uitdraaien.

Wat met de gevolgen voor het personeelsbeleid?

Daarnaast zal dit gegarandeerd ook een impact hebben op het personeelsbeleid. Een plots overlijden van een zorgbehoevende, bijvoorbeeld, zal ervoor zorgen dat de organisatie gebonden punten (die de zorgverstrekkende organisatie recht geeft op subsidies) ziet wegvallen. Hierdoor worden de besturen van de zorgorganisaties gedwongen hun personeelskader aan te passen in functie van een 'worst-case-scenario'. Aangezien de punten voor een PVF tot maximaal 2 maanden blijven 'hangen' na het vertrek van de zorgbehoevende, moet de organisatie snel schakelen om niet in de financiële problemen te geraken. Concreet betekent dit dat er voortdurend rekening gehouden moet worden met het aantal overlijdens, vertrekkende zorgbehoevenden, verandering inschaling zorgzwaarte, besparingen door de Vlaamse Overheid, een opname van het persoonlijk budget enzovoort. Deze opgelegde flexibiliteit heeft tot gevolg dat er steeds een personeelscontingent van tijdelijke contractanten in stand zal gehouden worden. Contracten van bepaalde duur van meer dan 2 jaar dienst worden juridisch gezien als een contract van onbepaalde duur, waardoor er van snelle afvloeiing geen sprake meer

is indien er zich calamiteiten voordoen. Daarenboven loop je als zorgorganisatie het risico bekwame krachten te verliezen. Het blijft belangrijk dat er voldoende goede medewerkers in de organisatie blijven waardoor interessante arbeidsvoorwaarden niet mogen onderschat worden. Contracten van bepaalde duur zijn over het algemeen niet interessant voor het personeel.

De verleiding van de privatisering

Een ander gevolg is dat zorgorganisaties meer administratief werk zullen moeten verrichten om alles in het kader van de PVF op te volgen en dit steeds met onzekere parameters. Ten slotte zweeft ook het privatiseringsspook rond in het zorglandschap. Nog geen week na de gemeenteraadsverkiezingen kondigt de Intercommunale vereniging voor hulp aan gehandicaptenzorg in Limburg (IGL) bijvoorbeeld een fusie aan met de vzw Intesa. Het samenvoegen van beide organisaties zal volgens ons geleidelijk aan leiden tot een privatisering van dit lokaal bestuur waar 650 personeelsleden tewerkgesteld zijn.

De ACOD LRB staat achter vaste, zekere en voldoende financiering met minder administratieve last en meer investeringen in de corebusiness zelf, namelijk de zorg. Het neoliberale efficiëntiemodel waar alles meetbaar moet zijn, staat echter haaks op onze ideeën van een degelijk werkende openbare dienst. De ACOD LRB vreest dat het PVF-model een dalende zorgkwaliteit en verminderde arbeidsvoorwaarden met zich mee zal brengen. ACOD LRB zal niet twijfelen om politici en bestuurders te blijven wijzen op hun verantwoordelijkheden.

Jeroen Deraeck, Frank Hoste

Algemeen Secretariaat ACOD Onderwijs weer voltallig Marc Borremans nieuwe adjunct- algemeen secretaris

Sinds 24 oktober is het Algemeen Secretariaat van ACOD Onderwijs weer voltallig: Marc Borremans is die dag verkozen tot adjunct-algemeen secretaris. Samen met Nancy Libert en Jean-Luc Barbery zal hij de dagelijkse leiding van onze sector verzekeren.

In je verkiezingstoespraak zei je dat je vrij vlug de taak van afgevaardigde hebt opgenomen. Waarom?

Marc Borremans: “Dat was op vraag van een collega die al afgevaardigde was, hij vroeg me om de delegatie te komen versterken. Ik heb daar wel een paar jaar laten overgaan, want ik was pas in dienst en wilde eerst aantonen dat ik deftig kon functioneren als leerkracht. Ik vond dat je geen afgevaardigde kan zijn als er eventueel problemen zijn rond je functioneren.”

Had je dan nadien als afgevaardigde ook conflicten met je directeur?

Marc Borremans: “Zeker, maar we bleven wel professioneel. We zegden de zaken in elkaars gezicht en vaak werd er op tafel geslagen, maar zodra de zaken uitgepraat waren, gingen we verder. Mijn oud-directeur is nu al tien jaar met pensioen, maar we gaan nog ieder jaar een of twee keer met elkaar uit eten.”

Je onderhandelt graag en hard, zeg je zelf, en je hebt een paar keer met succes harde acties gevoerd. Wat vind je het belangrijkste, onderhandelen of actievoeren?

Marc Borremans: “Onderhandelen – dat is de basis van wat de vakbond moet doen. Ik denk hier aan die schoolafgevaardigde over wie ik het net had. Toen ik zelf secretaris was, riep ik hem op om actie te voeren en te staken in zijn school. Hij reageerde toen: ‘Marc, ik betaal al jaren lidgeld, ik verwacht dat mijn vakbond de zaken oplost in plaats van problemen te creëren.’ Dat is mij altijd bijgebleven. Ik denk dat onze leden van ons in de eerste plaats verwachten dat wij de zaken oplossen door te onderhandelen. Een actie is

eigenlijk een mislukking van de onderhandelingen.”

Wat doet dat met een mens, 20 jaar veldwerk in Brussel? Hoe keek Marc Borremans naar het onderwijs, toen hij zijn mandaat als regiosecretaris opnam en hoe kijkt hij ernaar, nu hij dat mandaat neerlegt?

Marc Borremans: “Wanneer je als secretaris begint met een idealisme dat je – gelukkig maar – behoudt, dan denk je dat je door regeltjes te maken misbruiken, wantoestanden en fraude kan voorkomen, zowel voor het personeel als voor de leerlingen. Mettertijd merk je echter dat té veel regelgeving een omgekeerd effect heeft. De mensen die het goed menen met het onderwijs, worden slachtoffer van een zeer stringente regelgeving, terwijl wie misbruiken wil maken of wil frauderen, gewoon verder doet. Na twintig jaar ga je de zaken objectiever bekijken en minder vanuit ‘hoekjes’. Zo heb ik geleerd dat niet de onderwijsnetten het probleem zijn, maar individuele scholen of directeurs over de netten heen.”

Heb je gedurende die 20 jaar ook Brussel zien evolueren?

Marc Borremans: “Ik heb Brussel zien veranderen van een regio waar te weinig leerlingen waren en we moesten knokken voor het behoud van de tewerkstelling naar een regio waar er een tekort aan capaciteit is en waar het belang van het Nederlandstalig onderwijs explosief is toegevoegd. Men heeft te laat gereageerd op dat capaciteitstekort. Gelukkig evolueren de zaken nu positief en maakt men in het secundair onderwijs niet dezelfde fout als in het basisonderwijs. Men pakt het capaciteitsprobleem nu proactief aan. Een ander probleem is nog niet opgelost: er is een enorm tekort aan leerkrachten.”

Je komt nu terecht in een team, bij Nancy en Jean-Luc. Welke meerwaarde bied jij, welke complementaire competenties breng je mee om dit team te versterken?

Marc Borremans: “Ik ben sterk in hoger onderwijs en gelijke onderwijskansen. Ik heb het geluk gehad dat ik me daarin heb kunnen inwerken in Brussel. Ik werkte daar trouwens ook in een team, want ik beschouwde mijn medewerkers Lars en Jo als mijn gelijken. Ik zal mijn manier van werken dus gewoon kunnen voortzetten. Ik denk niet hiërarchisch, wel in een geest van samenwerken.”

Welke kwaliteiten heb je te bieden voor onze vakbond?

Marc Borremans: “Ik ben een teamspeeler, ik kan goed samenwerken. Dat is een enorme meerwaarde voor onze organisatie. Ik ben ook een goed financieel beheerder. Onze organisatie heeft ook een zakelijke kant. Daar ben ik goed in.”

Eén van Nancy's speerpunten is ‘een afgevaardigde in iedere school’. Wat zou jij de komende jaren graag realiseren?

Marc Borremans: “Ik zou willen dat de socialistische vakbond sterker aanwezig is binnen het vrij onderwijs, zeker voor het hoger onderwijs.”



Marc Borremans, Jean-Luc Barbery en Nancy Libert



Interview met Micheline Aelvoet

"Soms moet je jonge mensen wijzen op het belang van de vakbond"

Micheline Aelvoet (55 jaar en alleenstaande mama van vier) is een geboren en getogen Ronsenaar. Na haar studies Maatschappelijk Werk was ze acht jaar lang aan de slag bij de Bond Moyson. Daarna is haar loopbaan in de basiseducatie in Ronse begonnen. Eerst gaf ze rekenen, nu computervaardigheden. Tijd voor een gesprek.

Je job bij de Bond Moyson doet me vermoeden dat je wortelt in de socialistische zuil liggen. Het lag dus voor de hand dat je lid zou worden van ACOD, maar waarom ben je afgevaardigde geworden?

Micheline Aelvoet: "In 2011 stopte één van onze afgevaardigden en was er dus een vacature. Ons centrum was net gefusioneerd met die van Ninove en Aalst en onze vestigingsplaats in Ronse lag een

beetje geïsoleerd. Daarom leek het me een goed idee dat iemand van Ronse die vacature zou opvullen. Het was dus helemaal geen jeugddroom (lacht), ik wilde gewoon dat ook Ronse een stem had binnen het centrum."

Heeft je job als afgevaardigde impact op je privéleven? Word je soms ook thuis gecontacteerd door collega's?

Micheline Aelvoet: "Nee, ik heb mijn werk en mijn privéleven trouwens altijd goed kunnen scheiden. Bovendien ben ik als afgevaardigde voor één lesmoment vrijgesteld. Ik maak de verslagen van het LOC (lokaal onderhandelingscomité), doe opzoekingswerk, verzamel de vragen van de leden en speel die eventueel door naar de andere afgevaardigden."

Hoe zorg je ervoor dat personeelsleden kennismaken met de vakbondswerking in je school?

Micheline Aelvoet: "Ons schooljaar start op 20 augustus. Als we dan begin september goed bezig zijn, stuurt de vakbondsdelegatie een mail rond om te melden dat iedereen met zijn vragen of suggesties bij ons terecht kan."

Jullie maken daarvoor gebruik van de e-mailadressen van het centrum?

Micheline Aelvoet: "Inderdaad, de directie heeft daar geen bezwaar tegen. Wij hebben ook iedere maand een briefing waar syndicale thema's aan bod kunnen komen. Na ieder LOC stuur ik alle personeelsleden een link met het verslag. Wij laten dus regelmatig van ons horen en we

onderwijs

laten ook weten dat we met het welzijn van alle personeelsleden begaan zijn. We zijn daar inmiddels twee jaar consequent mee bezig en we merken dat het personeel gemakkelijker zijn weg vindt naar ons. Vorig jaar hadden we veel nieuwe collega's en hadden we een PowerPoint-presentatie gemaakt over de vakbonden."

Werk je dan samen met de andere vakbonden of doe je dat alleen met ACOD?

Micheline Aelvoet: "Neen, de twee vakbonden, ACOD en COC, doen alles samen. Wij beconcurreren elkaar niet, we werken vanuit één visie."

Voel je soms onder de collega's vijandigheid jegens de vakbond?

Micheline Aelvoet: "Vijandigheid niet, wel onverschilligheid: 'alles gaat goed, hier moet toch niet gestreden worden voor die grote issues'. We proberen hen dan duidelijk te maken dat de vakbond wel belangrijk is, ook voor kleine dingen. Ze moeten ook beseffen dat het niet altijd zal blijven zoals het is: misschien is het nu wel goed, maar wie zegt dat het over twee jaar nog zo goed zal zijn? Vooral jonge mensen zijn minder geïnteresseerd in de vakbond. Ze zijn trouwens vaak ook niet grootgebracht met een vakbond. Ze vinden veel dingen evident en stellen ook vragen bij het nut van acties en stakingen. Het is nodig om hen af en toe te wijzen op het belang van de vakbond en op onze verwezenlijkingen."



Welk syndicaal thema ligt je nauw aan het hart?

Micheline Aelvoet: "Dankzij ons hebben de medewerkers recht op 15 uur per week thuiswerk. Dat vind ik een belangrijk thema. Ook het welzijn op het werk is belangrijk. Wij hebben hier veel zieken en ik vind dat we iets moeten doen aan het welzijn op het werk. De directie staat daarvoor open, maar er moet meer gebeuren, bijvoorbeeld cursussen timemanagement. Vroeger hadden wij een veertigurenweek, nu doen we nog maar 36 uren, maar de hoeveelheid werk is gebleven. Bovendien is er door de fusie van de drie centra meer nood aan overleg en wordt er flink vergaderd."

Word je bij de collega's of bij de cursisten soms geconfronteerd met racisme, seksisme en andere symptomen van de verharding en verrechtsing van de samenleving?

Micheline Aelvoet: "Bij de collega's kan ik me dat niet voorstellen, ik kan me geen enkel incident voor de geest halen. Wij hebben trouwens een aantal holebi's in ons team. Ik heb enkel ervaring met Nederlandstalige cursisten, maar wat ik soms hoor tijdens de pauzes... Dan probeer ik te achterhalen waar die opmerkingen vandaan komen. Vaak is het angst, in de stijl van 'Ze gaan ons land overnemen.' Als ik dat dan bespreek met de groep, wordt zo'n standpunt wel genuanceerd. Ik maak hen ook duidelijk dat ons centrum pluralistisch is en verdraagzaamheid uitdraagt."

Kun je alles bespreken in het LOC?

Micheline Aelvoet: "We kunnen redelijk veel bespreken. De directie is altijd luisterbereid. Dat wil niet zeggen dat onze wensen en eisen altijd onmiddellijk ingewilligd worden, we moeten ons goed voorbereiden. Voor sommige thema's van het LOC hebben we enkel informatierecht en dan kunnen we moeilijker onze stempel drukken. De directie deelt mee en meestal is het dat dan. Maar uiteindelijk werken wij met onze directie goed samen en hebben we geen klagen."

Heb je nog een boodschap voor de jonge collega's?

Micheline Aelvoet: "Kritisch blijven, de ogen en oren openhouden. Je afvragen hoe je van je werkplek een betere plaats kan maken, niet alleen voor jezelf, maar voor iedereen."

Van eind november tot midden december Ledenvergaderingen

Vanaf eind november tot midden december organiseren we ledenvergaderingen ter voorbereiding van ons Buitengewoon Congres van 19 december. Je bent bijzonder welkom op de voorbereidende ledenvergadering in jouw regio of provincie.

Op de agenda staan twee punten:

- Actuele toestand – mededelingen van het Algemeen Secretariaat.
- Verkiezing voorzitter Commissie Basisonderwijs.

Meer info vind je op ons secretariaat in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons). Hieronder vind je alvast een overzicht van onze vergaderingen.

• Oost-Vlaanderen

Woensdag 5 december 2018 om 14 uur
Bagattenstraat 158, 9000 Gent

• Limburg

Maandag 3 december 2018 om 19 uur
Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt

• Antwerpen

Dinsdag 11 december 2018 om 17 uur
Stationsstraat 50, 2800 Mechelen

• Brussel

Donderdag 29 november 2018 om 18 uur
Congresstraat 17-19, 1000 Brussel

• Vlaams-Brabant

Maandag 17 december 2018 om 19 uur
Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven

• West-Vlaanderen

Woensdag 5 december 2018 om 14 uur
Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare



Eindejaarstoelage 2018

Wat mag je verwachten op het einde van het jaar?

Zoals ieder jaar wordt in de tweede helft van de maand december aan alle onderwijspersoneelsleden een eindejaarstoelage uitgekeerd. Vorig jaar gebeurde dat op 22 december.

Deze eindejaarstoelage is samengesteld uit een forfaitair en een veranderlijk gedeelte:

- Het forfaitair gedeelte bedraagt dit jaar 604,23 euro.
- Het veranderlijk gedeelte is nog altijd gelijk aan 2,50 procent van de geïndexeerde jaarlijkse bruto-bezoldiging (referentie: salaris oktober 2018).

Bovendien krijgen de vastbenoemden een compensatie voor het bedrag dat ze op hun vakantiegeld ingeleverd hebben.

Compensatie voor de vastbenoemden

Het raamakkoord (2013) dat de begroting in evenwicht moest brengen, voorzag voor de onderwijssector een besparing van 82 miljoen euro zonder dat de personeelsleden koopkrachtverlies zouden lijden. Dit werd mogelijk gemaakt door de berekeningsbasis van het vakantiegeld van de vastbenoemde personeelsleden te verminderen van 92 procent van het brutosalaris tot 70,26 procent. Deze vastbenoemde personeelsleden ontvangen het verschil tussen die 92 procent en 70,26 procent

evenwel telkens bij de uitbetaling van de eindejaarstoelage later op het jaar. Dit verschil wordt vermenigvuldigd met 1,0368. Op het vakantiegeld wordt immers geen sociale bijdrage betaald, op de eindejaarstoelage wel. Deze laatste bewerking moet dit verlies goedmaken.

Referteperiode

De referteperiode voor de berekening van de eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden is het schooljaar 2017-2018. Voor de vastbenoemde personeelsleden loopt de referteperiode van 1 januari 2018 tot 30 september 2018.

Personeelsleden die gedurende de gehele referteperiode een volledige opdracht uitvoerden, hebben recht op een volledige eindejaarstoelage. Personeelsleden die slechts gedurende een deel van de referteperiode volledige prestaties verrichtten of gedurende de volledige referteperiode onvolledige prestaties verrichtten, ontvangen een eindejaarstoelage in verhouding tot de prestaties.

Ziekteverlof of bevallingsverlof tijdens de referteperiode hebben geen invloed op het bedrag. Personeelsleden die genieten van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen, hebben ook recht op een eindejaarstoelage. In hun geval is het veranderlijk gedeelte gelijk aan 2,50 procent van het geïndexeerde jaarlijks

wachtgeld dat zij in oktober 2018 ontvingen.

Inhoudingen

Op de bruto-eindejaarstoelage van tijdelijke personeelsleden wordt 13,07 procent RSZ ingehouden. Voor de vastbenoemde personeelsleden wordt de bruto-eindejaarstoelage verminderd met een inhouding VGZ. Daarnaast wordt bij alle personeelsleden ook de bedrijfsvoorheffing voor exceptionele vergoedingen toegepast.

• Voorbeeld 1

Een leraar SO (salarisschaal 501 met 5 jaar geldelijke anciënniteit) was gedurende het schooljaar 2017-2018 tijdelijk aangesteld voor een opdracht van 16/20 van 3 september 2017 tot 6 januari 2018 en voor een opdracht van 20/20 van 7 januari 2018 tot 30 juni 2018. Aangezien betrokkene tijdens de referteperiode niet constant hetzelfde volume heeft gepresteerd, wordt de eindejaarstoelage berekend aan de hand van deze twee verschillende opdrachten:

- Het gedeelte dat betrekking heeft op de periode van 3 september 2017 tot 6 januari 2018 is gelijk aan $[604,23 + (2,5\% \times 25.152,63 \times 1,7069)] \times 126/300 \times 16/20 = 563,66$ euro.

onderwijs

- Het gedeelte dat betrekking heeft op de periode van 7 januari 2018 tot 30 juni 2018 is gelijk aan $[604,23 + (2,5\% \times 25.152,63 \times 1,7069)] \times 174/300 \times 20/20 = 972,98$ euro.
 - De totale bruto-eindejaarstoelage bedraagt 1536,64 euro. Van dit bedrag worden de RSZ-bijdrage (13,07 procent of 200,84 euro) en de bedrijfsvoorheffing afgehouden.
 - *Voorbeeld 2*
- Een vastbenoemd kleuteronderwijzer (salarisschaal 141 met 27 jaar geldelijke anciënniteit) is titularis van een volledige betrekking.
- De eindejaarstoelage is gelijk aan $[604,23 + (2,5\% \times 30.212,35 \times 1,7069)] \times 9/9 = 1893,47$ euro.
 - Bij dit bedrag wordt nog het berekende verschil tussen 92 procent en 70,26 procent van het vakantiegeld 2018 toegevoegd (915,93 euro).
 - Dit bedrag wordt nog vermenigvuldigd met 1,0368 ($915,93 \times 1,0368 = 949,64$ euro).
 - Dit resulteert in een bruto-eindejaarstoelage van $1893,47 + 949,64 = 2843,10$ euro.
 - De netto-eindejaarstoelage wordt verkregen door dit bedrag te verminderen met de verschuldigde VGZ-afhouding en de bedrijfsvoorheffing.

Gepensioneerde personeelsleden

Gepensioneerden hebben geen recht op een eindejaarstoelage. Enkel wie recent gepensioneerd werd en prestaties geleverd heeft in de referentieperiode, krijgt een eindejaarstoelage. Gepensioneerden die in 2018 nog vakantiegeld hebben ontvangen en dus ook getroffen zijn door de besparingsmaatregel van het raamakkoord (92 procent minus 70,26 procent), krijgen een compensatie analoog met de vastbenoemden.

nancy.libert@acod.be

Verhuisd? Ander gsm-nummer? Nieuw e-mailadres? Laat het ons weten!

Ga je verhuizen? Heb je een ander gsm- of telefoonnummer? Gebruik je een nieuw e-mailadres? Laat ons dat dan weten. Het is belangrijk dat we je vlot kunnen bereiken, voor onze werking en voor onze dienstverlening naar jou toe.

- Je kan alle wijzigingen melden op onderwijs@acod.be of bel 014 75 88 11.

'Onder rectoren' Tik, tok... Frank Underwood leeft in onze universiteiten

Voor fans van televisiereeksen als 'House of Cards' of 'The Borgias' zal de beschrijving van de intriges die zich voordoen achter de schermen van onze universiteiten weinig schokkends brengen...

Universiteiten worden bevolkt door slimme mensen, daar gaat men toch vanuit? Een open debatcultuur gebaseerd op feiten en kennis, dat is toch de essentie van een universiteit? In het boek 'Onder rectoren' beschrijft journalist Remy Amkreutz de open en verborgen strijd die werd uitgevochten aan de verschillende Vlaamse universiteiten voor de functie van rector. Vooral interessant aan het boek is de beschrijving van de taferelen die zich achter de schermen afspeelden. Persoonlijke vendetta's, ambities en machtsstructuren spelen veel meer een rol dan we zouden aannemen. In het boek wordt onder meer haarfijn uit de doeken gedaan hoe bepaalde machtsstructuren een prominente rol spel-

en bij het bepalen van het onderwijs- en onderzoeksbeleid in Vlaanderen. Men kan zich daarbij de vraag stellen hoe dit met een democratisch besluitvormingsproces te rijmen valt. In het bijzonder wordt de schijnwerper gericht op de rol die de algemeen beheerder van de KU Leuven speelt in de besluitvorming, zowel aan de eigen instelling als op het vlak van de politieke besluitvorming in de Vlaamse Gemeenschap. Als een ware schaduwminister blijft hij telkens uit de schijnwerpers, maar daarom is de stempel die hij drukt op het beleid, er niet minder om. Ook de voorzitter van de Leuvense associatie, de grootste associatie in Vlaanderen, speelt een niet zo bescheiden rol. Het boek is een aanrader voor wie meer inzicht wil krijgen in de besluitvorming, zowel voor als achter de schermen van de rectoraten.

jo.coulier@acod.be



RIBZ-dag Een ware overrompeling op het Fontainasplein

Meer dan dertig leerkrachten niet-confessionele zedenleer hadden de weg gevonden naar ons gebouw op het Fontainasplein voor onze eerste RIBZ-dag. Nog meer leerkrachten hadden zich verontschuldigd en wilden er de volgende keer echt wel bij zijn. Er leeft duidelijk een en ander onder onze leden die niet-confessionele zedenleer geven...

Ingeburg Digneffe, voorzitter van de Raad voor Inspectie & Begeleiding Niet-Con-

fessionele Zedenleer (RIBZ), beet de spits af. Zij stelde de werking van de RIBZ voor en schetste ook waar ze in de nabije toekomst met de RIBZ naartoe wil. Vervolgens stelde Janik Van der Borgt zijn rol als ACOD-vertegenwoordiger bij de RIBZ voor. Freddy Mortier, voorzitter van deMens.nu, gaf vanuit het publiek aanvullende informatie.

Daarna was het woord aan de leden. Meer dan een uur borrelden de vragen en opmerkingen op, steeds met als ondertoon

liefde voor én bezorgdheid om het vak NCZ.

Wat heeft onze eerste RIZ-dag ons geleerd? Twee dingen: alle actoren – RIBZ, deMens.nu, de leden – zitten op dezelfde lijn én ACOD Onderwijs moet een structurele RIBZ-werking opzetten. Wordt vervolgd!

Nancy Libert



CONTACT

de auteur van het artikel | 02 508 58 80 | nancy.libert@acod.be

'We Own It!'

Eis terug wat van jou is

Willen we de privatiseringspolitiek te-gengaan, dan is het van belang om met een publieke agenda te komen op maat van wat we vandaag en morgen nodig hebben. Volgend op het symposium 'We Own It!' van voor de zomer, organiseren ACOD Cultuur en Vooruit dit seizoen daarom een aantal debatten over het belang van onze publieke dienstverlening.

Een eerste debat op 14 november focuste op onze publieke media. Samen met journalisten Jan Walraven (Apache.be) en Keltoum Belorf (DeWereldMorgen.be), technologiesocioloog Ben Caudron, citiesof-people-activist Karl-Filip Coenegrachts, Katia Segers (sp.a) en Andrée Van Voorst Vader (ACOD VRT) hadden we het over de dominantie van digitale bedrijven en wat we er tegenin kunnen brengen. Onze eis? "Beste VRT, loop Facebook en Instagram niet achterna, ontwikkel publieke sociale media!" Hierbij een toelichting.

Campagne ACOD VRT: "Wij willen publieke sociale media!"

Winsthonger veroverd onze sociale ruimte, ook de digitale. Terwijl de klassieke media gaandeweg steeds meer in de greep kwamen van mediamolochs, ging dat met digitale media razendsnel. Hoewel het de overheidsdiensten zijn die het internet als uitvinding ontwikkelden, kunnen we er vandaag niet omheen dat de nieuwe wereld online in het bezit is van een klein aantal monopolies: Facebook, Twitter, Apple, Amazon, Google,... . Noem het gerust een coup, wetende dat het voor 1992 zelfs illegaal was om het internet te gebruiken voor commercieel gesjacher. Als burgers verliezen we daarmee de controle over ons sociaal samenleven. Privacy is te koop. Elke handeling wordt gevolgd, elk bericht meegeluist. Journalist Jan Walraven schreef er net een knap boek over met de veelzeggende titel: 'De diefstal van de eeuw'. Het toestaan van online toezicht werd nooit in een wet gestemd in een parlement. Er was geen debat over het toelaten van internetbedrijven om mensen online te volgen. Algoritmes bepalen welk nieuws we te zien krijgen.

De tegencultuur die sociale media kunnen zijn, zit in een greep van controle, sturing en censuur. Ons sociaal leven? Iemand anders zijn eigendom.

Een VRT 2.0

Terwijl de overheid decennia geleden via radio en televisie een centrale rol speelde in de nieuwsberichtgeving en ons culturele leven, heeft ze de digitale trein compleet gemist. De openbare dienstverlening van de VRT verliest steeds meer terrein op commerciële spelers en zit zelf klem in een marktlogica. De OESO zegt nochtans al sinds 2010 dat de markt niet langer een pluralistische pers kan garanderen. Opgejaagd door een rechts censuurbe-stuur, dreigt de VRT intussen van wat een democratische en onafhankelijke dienst zou kunnen zijn, te kantelen richting een staatsomroep. In de richting van een spreekbuis van de gevestigde macht, zeg maar, zoals dat in Polen of Hongarije vandaag al het geval is. De politieke druk "om niet te kritisch te zijn voor de N-VA" is intern groot, zo bevestigen journalisten aan de ACOD VRT. Dat moet anders. We kunnen als individuen weliswaar proberen om onze data beter te beschermen en samen rechtszaken te starten. Of we kunnen acties voeren om te ijveren voor de splitsing van de mediamolochs en voor meer regelgeving. Maar we kunnen er ook voor strijden om onze sociale media opnieuw in publieke handen te krijgen. Mark Zuckerberg omschreef de wereldwijde digitale infrastructuur waarvan hij eigenaar is ooit als "diensten van openbaar nut". Laat ons die als gebruikers teruggeisen, zodat we zelf kunnen beslissen welke algoritmes erachter schuilgaan. Zodat we zeggenschap krijgen over onze persoonlijke data en die bijvoorbeeld kunnen inzetten voor maatschappelijk belangrijke projecten waarvan we allemaal beter worden, niet alleen enkele aandeelhouders van techgiganten. We willen data commons! Facebook is door het schaalvoordeel een 'natuurlijk monopolie' en zou daarom in publieke handen moeten zijn, zoals een digitaal dorpsplein om ideeën uit te wis-

selen, nieuws te delen en te discussiëren, met vrienden af te spreken, acties te organiseren, enzovoort. #EndTheZucktatorship!

Voor én door het publiek

Laten we als weerwoord op het internet van betaalmuren en twee snelheden – voor rijk en arm – streven naar publieke sociale netwerken. En als we het over 'publieke' dienstverlening hebben, dan zou het verkeerd zijn die taak gemakshalve door te schuiven naar 'de overheid'. We hebben niet alleen een dienstverlening aan het publiek nodig, maar ook door het publiek. Daar is een eenvoudige reden voor. Zolang er al zoiets als een staat bestaat – en daarvoor kunnen we terugkeren naar het Oude Griekenland – diende die om de krachtsverhouding tussen de elite en het volk te beheersen. Eigenlijk diende de staat er vooral op toe te zien dat de honger naar macht en rijkdom van de elites niet dermate doorsloeg, dat de volledige samenleving aan uitbuiting ten onder ging. Doorheen de geschiedenis is de staat het toneel van klassenstrijd geweest en daarbij zit het beleid helaas vooral aan de kant van de bevoorrechte klasse. Een democratische dienstverlening voorzien door de overheid vereist daarom een maximum aan burgerinspraak. Dat kan je garanderen door een tegengewicht aan burgerinitiatieven mogelijk te maken, als alternatief, partner of controlemechanisme. Idealiter blijft deze dynamiek tussen het particuliere en het openbare niet steken in een tegenstelling, maar realiseert er zich een zelfversterkende dialectiek. In een lezing tijdens het symposium 'We Own It!' in Vooruit in het voorjaar legde politiek econoom Andrew Cumbers uit hoe waardevol zo'n samenspel tussen burgerplatforms en overheidsinitiatieven kan zijn, bijvoorbeeld voor de uitbouw van een duurzame energieproductie. Dezelfde 'publieke' logica – voor en door de mensen – is minstens even belangrijk voor de organisatie van onze klassieke en digitale media. De manier waarop nieuwrechts een oorlog voert tegen de pers – het trollenleger zij

aan zij met tweetmajoor Theo, de absurde advocatenclaims van bevriende immo-baronnen die onafhankelijke media zoals Apache financieel proberen te nekken enzovoort – maakt het des te urgenter dat journalistieke burgerplatforms en de publieke omroep elkaars strijd voor een pluralistische pers steunen.

Samen kan het anders

Bij de verdediging en uitbouw van publieke media kan anno 2018 een degelijk debat over de haalbaarheid van publieke sociale media niet langer ontbreken. ACOD VRT wil hierover ook een debat in het kader van de onderhandelingen over de volgende beheersovereenkomst van de VRT (2021-2025).

Data commons, publieke sociale media,... deze 'We Own It!'-eisen moeten in aanloop van de federale verkiezingen tevens op de politieke agenda komen te staan. Want na de factuur van de F35's en het (bewust gecreëerde?) gat in de begroting mogen we ons verwachten aan een volgend bestuur dat net voluit de andere kant op wil: nog méér uitverkoop, nog méér sociale afbraak.

Een ommekeer is nochtans mogelijk. Hoopvol nieuws hieromtrent is het Labour-programma in aanloop naar de verkiezingen in mei 2019 in het Verenigd Koninkrijk. Jeremy Corbyn wil breken met het neoliberale beleid én de privatisering van de openbare dienstverlening (zoals de spoorwegen) terugdraaien. Bij ons hebben we die gelukkig nog in publieke handen, maar hoelang nog? Corbyn pleit ook voor méér en sterkere publieke media, zo blijkt uit het manifest met de strijd-bare titel 'Empower those who create and consume media over those who want to control and own it!'

Robrecht Vanderbeecken



WE OWN IT
STRIJDEN
VOOR ONS
PUBLIEK
BEZIT

Move Your Money!

De opwarming van de planeet is voelbaar, je merkt het aan het freaky weer. Wil je de klimaatcrisis mee aanpakken? Als klant van Belfius, KBC, ING of BNP Paribas Fortis kan je jouw bank verzoeken om hun miljarden te desinvesteren in de fossiele industrie en het investeringsbeleid om te schakelen naar duurzame alternatieven. Triodos Bank – de bank van onze sector – doet het al.

• Interesse? Sluit je aan bij de campagne van Hart Boven Hard, Greenpeace, Fairfin en D'Urgent: moveyourmoney.be

Claim the Climate!

Alle hens aan dek om de opwarming onder de 1,5 graden Celcius te houden. Kom daarom samen met ACOD Cultuur, Climate Express en anderen op zondag 2 december, de eerste dag van de COP24, mee een ambitieus en sociaal rechtvaardig klimaatbeleid claimen in Brussel. Laten we er een grootse klimaatmobilisatie van maken, want de tijd om te voorkomen, tikt weg. Weet: geen jobs op een dode planeet.

• Meer info vind je op onze (nieuwe) website.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Activisme in de praktijk

Volgende afspraak van ons samenwerkingsverband (ITC Vormings-team Limburg, ACOD Limburg Senioren en Linx+) is op donderdag 21 februari 2019 om 18.30 uur in Zaal De Witte bij ACOD Limburg voor een avond over activisme in de praktijk met filosofe Eva Rovers en activiste Samira Atillah.

Nieuwjaarsreceptie senioren Limburg

De seniorencommissie nodigt de gepensioneerde leden van ACOD Limburg samen met hun eventuele partner uit op haar nieuwjaarsreceptie van dinsdag 22 januari 2019 om 13.30 uur in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204 in 3510 Kermt/Hasselt. Gastsprekers zijn Pierre Vrancken (voorzitter ABVV Limburg), Guido Rasschaert (algemeen secretaris ACOD) en Chris Reniers (voorzitter ACOD). Inschrijven kan bij ACOD Limburg, Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt of limburg@acod.be.

Oost-Vlaanderen

Decoratiefeest verdienstelijke leden en militanten

Op zaterdag 24 november 2018 viert ACOD Oost-Vlaanderen zijn verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefeest zal plaatsvinden in het Ghent Marriott Hotel, Korenlei 10 in 9000 Gent. Leden die minstens 10 jaar een militantenrol hebben vervuld, wordt het bronzen ereteken toegekend. Het zilveren ereteken is voor de militanten met ten minste 20 jaar anciënniteit en voor de trouwe leden die minstens 40 jaar lid zijn. Leden met 50 of 60 jaar lidmaatschap ontvangen eveneens een geschenk. Leden en militanten die hiervoor in aanmerking komen, dienen hun gegevens te bezorgen aan het intersectoraal secretariaat, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent. Dit kan ook met e-mail naar oost_vlaanderen@acod.be. De volgende informatie hebben we nodig: naam en voornaam, adres, geboortedatum, sector en historiek van uw lidmaatschap (sinds welke datum u lid bent bij ABVV/ACOD of actief bent als militant).

Vlaams-Brabant

Activiteitenkalender seniorenwerking

In samenwerking met ABVV-seniorenwerking, Linx+ en ACOD-senioren organiseren we de volgende activiteiten in het najaar van 2018. Informatie en inschrijvingen: ABVV-senioren, Maria Theresiastraat 119-121 in Leuven of via senioren.vlbr@abvv.be.

- Woensdag 5 december 2018: bedrijfsbezoek Reynaers Aluminium in Duffel.

West-Vlaanderen

Nieuwjaarsreceptie afdeling Roeselare

Op 15 feb 2019 vanaf 18:00u
Op vrijdagavond 15 februari 2019 houdt de afdeling Roeselare haar nieuwjaarsreceptie. Deze vindt plaats in het ACOD gebouw Sint-Amandstraat 112 te Roeselare. Het feest begint om 18u. Wil je deelnemen, schrijf dan in via Géry Tytgat (Skaldenstraat 4, 8800 Roeselare of gery.tytgat@skynet.be of 0497 27 76 02). Graag een seintje ten laatste op op 8 februari 2019.

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

acod
onderwijs

Intersectorale seniorencommissie Oost-Vlaanderen
in samenwerking met ACOD Onderwijs

nodigt je uit
voor een lezing over

Duaal leren

sprekers:
Nancy Libert
algemeen secretaris ACOD Onderwijs
Wendy Thomas
stafmedewerker ACOD Onderwijs

5 december 2018 - 10.00 tot 12.00 uur (deuren 9.30 uur)
ACOD-gebouw - Bagattenstraat 158 te Gent

Inschrijven voor 3 december 2018
(oost_vlaanderen@acod.be of 09 269 93 33)