

TRIBUNE

LOKALE VERKIEZINGEN #14OKT
BELANGRIJKE KEUZE
VOOR JE
DAGELIJKS LEVEN



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	12
de post	13
gazelco	17
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	32
cultuur	37
agenda	39

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

Mediamark- geschenkbond

Winnaars

Peter Vanderwee (Slijpe), Eddy Verhelle (Tielt), Marc Corluy (Wommelgem), Jasper Bernaerts (Mechelen) en Sibel Aydogan (Vorst) winnen een prachtige FNAC-geschenkbond. Zij wisten dat Koen Timmers de jaarlijkse prijs voor diversiteit tijdens een zitting van het GIUB ontving, dat de Vlaamse overheid het tegen eind 2019 met 1950 personeelsleden minder moet stellen en dat RADl staat voor de Raad van Directeurs van de CLB's.

Nieuwe prijs:

Mediamark-geschenkbond

Vragen

- Hoeveel jaar is het geleden dat er nog een sectoraal akkoord werd afgesloten voor het personeel van de lokale en provinciale besturen?
- Bij Defensie is de JICCS belangrijk. Voor wat staan die letters?
- In welk jaar werd de unitaire NMBS vervangen door een holdingstructuur?

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 "Weet voor wie je kiest"

Twee weken geleden was er heel wat opschudding rond een reportage van Pano over de rechtsgezinde Vlaamse groepering 'Schild en Vrienden'. Was je hierover verbaasd?

Chris Reniers: "Eerst en vooral wil ik een pluim op de hoed steken van de openbare omroep, die met een maatschappelijk relevant item de politieke debatten van de voorbije weken op gang bracht. Iedereen die zich een beetje mens voelt en de uitzending zag, voelde zich meteen genoodzaakt om te reageren op de ranzige zelfverheerlijking en haatverspreiding die afdruipt van het gedachtengoed van Schild en Vrienden (S&V). Voor wie de politiek volgt, is het uiteraard geen verrassing dat de meeste van de leden van S&V op lijsten van N-VA en Vlaams Belang terecht komen. Het is evenwel bedenkelijk dat zelfs na de uitzending sommige N-VA-kopstukken de leden nog in bescherming blijven nemen. Het maakt me soms moedeloos dat je telkens weer – al decennialang – aan een bepaalde categorie van mensen moet uitleggen dat racisme en vreemdelingenhaat geleid hebben tot toestanden als de Tweede Wereldoorlog. Toch zie je het steeds weer opduiken als een soort van giftige paddenstoel. Je kan alleen maar blijven herhalen dat dit niet 'ons' Vlaanderen is of het Vlaanderen van de gemiddelde Vlaming. Toch kan je niet ontkennen dat bepaalde politieke partijen die deel uitmaken van de regering mee aan de oorzaak liggen van de verspreiding van dergelijke haatboodschappen en het opruien van jongeren. Hun houding steekt schril af tegen de inzet van iemand als Duits bondskanselier Angela Merkel. Politieke leiders blijkbaar bestaan in vele soorten."

We hebben al jaren van besparingen achter de rug. Uit een recente studie blijkt dat de tax shift een enorm gat in de begroting heeft geslagen. Moeten we ons aan nog meer besparingen verwachten?

Chris Reniers: "Bepaalde politieke partijen kondigden bij het begin van deze regeerperiode dat het met hen 'anders' zou worden

en dat ze de financiële huishouding snel op orde zouden zetten. Wat blijkt nu? Voor 2019 dreigen we aan te kijken tegen een flink opgelopen gat in de begroting. Er zou een tekort zijn van maar liefst 5 miljard euro! De reden daarvoor: de taks shift, die eigenlijk een ongedekt fiscaal geschenk was aan het bedrijfsleven. Ondanks de beloftes van de regering Michel is er nooit de beloofde return on investment geweest. Deze regering maakt zich dus schuldig aan financieel wanbeheer. Het land zal achtergelaten worden in een situatie die de burger de komende jaren zal dwingen nog meer te besparen, terwijl die de voorbije jaren al meer dan hun deel gedaan hebben. Het is dan ook bijna lachwekkend dat de regering Michel nu op de propfen komt met een nieuw 'investeringsfonds' van 150 miljard euro. Dat zou van België zogezegd een 'Eldorado' maken. En opnieuw zouden de ondernemingen het grootste voordeel van deze investeringen ondervinden, terwijl het prijskaartje weer doorgeschoven wordt naar de man en de vrouw in de straat. Het is bovendien bijzonder verontrustend dat in dit investeringsfonds alle sociale en ecologische elementen ontbreken. Zo stevenen we helemaal af op een toekomst gebaseerd op onrechtvaardige fiscaliteit, geen correcte verdeling van de lasten en de lusten en een verdere afbouw van bijstand aan mensen die zwaar ziek zijn of zonder werk vallen. De regering Michel kan dus niet beweren dat ze een vlekkeloos parcours heeft afgelegd in vergelijking met de voorgaande regeringen – verre van zelfs!"

Het vakbondsprotest gaat dus door tot aan de verkiezingen?

Chris Reniers: "Zeker en vast! We zullen ons met onze sectoren op alle voor ons belangrijke thema's focussen, met de staking van onze Vlaamse sector Overheidsdiensten tegen de statuuthervorming op 21 september en de actie van onze federale sector Overheidsdiensten rond de nieuwe ziekteregeling op 28 september. En op 2 oktober is er dan nog de ABVV-pensioenactie!"

De lokale verkiezingen komen eraan.



Chris Reniers - voorzitter

Waarop zal jij letten wanneer je naar het stembokje trekt?

Chris Reniers: "Het zijn gemeenteraads- en provinciale verkiezingen. Je moet het belang daarvan niet onderschatten, maar ook niet overschatten. Mensen stemmen nogal gemakkelijk voor iemand die ze kennen of iemand met een vriendelijk, bekend gezicht. Besef wel dat wanneer je op iemand stemt, achter die persoon een partij en een partijprogramma zit. En hoe je het ook draait of keert, partijen halen hun legitimiteit uit het aantal stemmen dat ze halen. Je kan dus stemmen voor iemand die bijvoorbeeld verklaart tegen de verhoging van de pensioenleeftijd te zijn, terwijl zijn partij daar wel voorstander van is. Onrechtstreeks geeft hij als verkozenen dan wel steun aan zijn partij en het daarbij horende programma. Je kan kandidaat en partij dus niet van elkaar loskoppelen.

Gezien het beleid dat de federale en Vlaamse regering voeren, met aanvallen op de openbare diensten, de gezondheidszorg, de pensioenen, de statuten, het stakingsrecht, enzovoort – kunnen we enkel maar aanraden om op progressieve partijen te stemmen die zich daartegen verzetten en onze vakbondsvisie onderschrijven. De komende verkiezingen zijn dus een belangrijke test voor de parlementsverkiezingen van mei 2019. Een goed resultaat nu van onze politieke medestanders is dus cruciaal om volgend jaar en daarna onze vakbondsstandpunten gerealiseerd te zien. We mogen niet opgeven, in het belang van de burger en van een sociale samenleving!"



Interview met Lars Vande Keybus over de 32-urige werkweek

"Een kortere werkweek is een structurele oplossing om de vele onevenwichten in ons land te herstellen."

Voor het ABVV is de 32-urenweek een belangrijke hefboom tot meer gendergelijkheid. Dat is nu geenszins het geval. Hoog tijd voor een gesprek over dit alsmaar belangrijker wordende thema voor de toekomst. Een kortere werkweek biedt het antwoord op vele vraagstukken vandaag. De verhouding man/vrouw, werk/privé, arm/rijk zit grondig fout. We hadden er een gesprek over met Lars Vande Keybus, economisch adviseur op onze federale studiedienst. "De tijd die vrijkomt, zowel voor vrouwen als mannen, wordt gebruikt om meer tijd te spenderen met kinderen, familie en vrienden. Anders gezegd, met de dingen die ertoe doen."

Waarom die 32-urenweek?

Lars Vande Keybus: "Laat me misschien beginnen met een voorbeeld. Een Nieuw-Zeelands bedrijf concludeerde onlangs dat een experiment waarbij werknemers vier vijfde werken voor een volledig loon, niets dan

voordelen heeft. 78 procent van de werknemers vond van zichzelf een goede balans te hebben tussen job en privé, tegenover 54 procent voordien. Dat is een significante stijging. En daar draait het voor ons, voor het ABVV, ook om in debat: evenwicht. Balans.

Gaat het dan enkel over die balans werk-privé?

Lars Vande Keybus: "Nee, zeker niet. Een kortere werkweek is een structurele oplossing om verschillende onevenwichten op onze arbeidsmarkt te herstellen. Niet enkel die balans tussen werk-privé. Ook het evenwicht tussen zij die momenteel té veel werken – kijk maar aan de grote stijging aan depressies en burn-outs –, en zij die te weinig kunnen werken. Steeds meer mensen werken ongewild deeltijds of moeten verschillende jobs combineren om rond te komen. Een arbeidsduurvermindering kan het beschikbare 'volume' aan arbeid veel beter verdelen. Maar daarnaast is er natuurlijk ook

de impact op het evenwicht man-vrouw. De kortere werkweek bevordert de gendergelijkheid."

Hoezo?

Lars Vande Keybus: "Kijk, de loonkloof daalt, maar blijft in ons land anno 2018 nog steeds een hardnekkige realiteit. De FOD Economie becijferde onlangs dat de loonkloof momenteel 6,1 procent bedraagt. Toch geeft dit een wat vertekend beeld, omdat dit cijfer gebaseerd is op het uurloon bij voltijdse werknemers."

Die cijfers onderschatten echter de reële loonhandicap?

Lars Vande Keybus: "Juist. Vrouwen werken veel meer deeltijds. Als ook de deeltijds tewerkgestelde loontrekkenden mee in rekening worden gebracht, stijgt de loonkloof al snel naar 20 procent. Gemiddeld verdienen vrouwen in België 20 pro-

cent minder dan mannen. Vrouwen zouden tien jaar eerder moeten beginnen met werken dan mannen om hetzelfde loon te krijgen. De voornaamste redenen voor de kloof is dus dat het verschil in deeltijdse of voltijdse tewerkstelling tussen mannen en vrouwen. En daar kan een kortere werkweek een oplossing bieden.”

Zijn daar concrete voorbeelden van?

Lars Vande Keybus: “In 1998 werd in Frankrijk de 35-urenweek ingevoerd. Die liep van 2000 tot 2008, tot Sarkozy ze afschafte. Die maatregel leverde minstens 350.000 banen op. Dat is niet niets. Maar één van de opvallende resultaten was de sterkere stijging van de tewerkstellingsgraad bij vrouwen dan bij mannen.

Hoe komt dat?

Lars Vande Keybus: “Een niet onbelangrijk aandeel vrouwen die deeltijds werkten, schakelde in 1999 over naar een voltijdse job. Er was ook meer ruimte om voltijdse werknemers aan te nemen. Vrouwelijke werkneemsters zagen er de voordelen van in en konden zo bijvoorbeeld hun situatie werk-privé beter combineren, zoals bijvoorbeeld de kinderen van school halen etc.”

Toch wel een vrij traditionele rolverdeling tussen man en vrouw?

Lars Vande Keybus: “We zien dat de tijd die vrijkomt, zowel voor vrouwen als mannen, gebruikt wordt om meer tijd te spenderen met de kinderen, familie en vrienden. Anders gezegd, met de dingen die ertoe doen. En ook voor mannen is dit een goede evolutie. Het is belangrijk dat jonge vaders tijd kunnen doorbrengen met hun pasgeborenen bijvoorbeeld. Daarom ook dat wij als ABVV pleiten voor 20 dagen geboorteverlof voor de partner van de moeder, zonder verlies aan inkomen. Een absoluut gelijke verdeling van werk en zorg tussen partners onderling is o zo belangrijk.”

Maar is zo een kortere werkweek wel betaalbaar?

Lars Vande Keybus: “Zeker, het is slechts een kwestie van politieke wil. Kijk, we zijn nog nooit zo productief geweest als vandaag. En die productiviteit blijft stijgen. Maar dat vertaalt zich niet in meer loon voor werknemers. Onze lonen stijgen niet evenredig met onze productiviteit. Tot midden jaren '80 stegen de lonen in ons land aan hetzelfde ritme als de productiviteit. Het laatste decennium bleek het omgekeerde waar: onze lonen stagneren. Nu, wat blijkt? De winsten nemen wél ieder

jaar meer toe. De koek wordt groter, maar de werknemers moeten het met minder kruimels doen. Dat is toch niet serieus? Herverdeel die winsten op een billijke en eerlijke manier, room een deel af om arbeidsduurvermindering te financieren. En dan heb ik het nog niet gehad over eerlijke fiscaliteit.”

In wat resulteert dit dan?

Lars Vande Keybus: “Het kan onze koopkracht vergroten én/of het zorgt ervoor dat we meer vrije tijd hebben. Dat laatste is vooral belangrijk. Velen onder ons werken zich immers te pletter. Zoals eerder gezegd: de burn-outs stijgen, werk gerelateerde stress neemt toe en het aantal langdurig zieken is exponentieel gegroeid. Redenen genoeg om voluit te gaan voor een kortere werkweek, me dunkt. De slinger is wat doorgeslagen. Het evenwicht is zoek. De levenskwaliteit verhogen kan enkel met een beter evenwicht tussen werk en privé.”

n.v.d.r.: *In bepaalde bedrijven houdt men werknemers ouder dan 50 langer aan de slag door ze 4/5^{de} te laten werken met behoud van loon. Dat lijkt ons en interessante piste.*

Bron: www.abvv.be

Belangrijk voor de verkiezingen!

Aan de vooravond van de provinciale en gemeenteraadsverkiezingen herinneren het ABVV en de ACOD hun leden er nogmaals aan dat:

- dat het lidmaatschap van het ABVV (en dus ook de ACOD) onverenigbaar is met het militantisme voor of de aansluiting bij een extreemrechtse partij of beweging;
- dat er op elk moment een controle mogelijk is op dit lidmaatschap;
- dat de kandidaatstelling op een kieslijst van een partij, een beweging, een organisatie die in tegenspraak is met de waarden van het ABVV, neerkomt op een automatische uitsluiting uit alle entiteiten die het ABVV uitmaken.



Onrustwekkende evolutie Vrouwen vaker langdurig ziek dan mannen

Het aantal langdurig zieke werknemers stijgt. Dat vooral vrouwelijke werknemers slachtoffer zijn, doet de alarmbellen rinkelen. Het is hoog tijd voor een ambitieus preventiebeleid.

Eind 2017 telde ons land 34.249 langdurig zieken méér dan eind 2015. Deze stijging baart ons zorgen. Dat zoveel werknemers uitvallen – maar liefst 404.657 – en dat deze toename vooral op rekening is van het stijgend aantal zieke werknemers, moet meerdere alarmbellen doen rinkelen. Aangezien de regering voor haar besparingen in de eerste plaats kijkt naar de werkvloer, is het niet verwonderlijk dat de kwalijkste gevolgen net daar worden gevoeld.

Wakker worden

Het is tijd dat de regering en werkgevers wakker worden en zien wat er leeft op het terrein. Er is nood aan werkbaar werk. Het evenwicht tussen werk en privéleven ligt moeilijk. We zien dat meer vrouwen met deeltijdse contracten werken. Door middel van sociaal overleg is het mogelijk maatregelen te vinden die dit evenwicht kunnen verbeteren. Daarnaast moet de regering een doortastend beleid voeren en moeten werkgevers ook echt aandacht hebben voor deze problematiek.

Meer vrouwen op de arbeidsmarkt is een zeer positieve evolutie. Negatief is wel dat deze vrouwen te vaak worden geconfronteerd met deeltijdse contracten, onderbroken uurregelingen en minder goed betaalde jobs. De regeringsmaatregelen rond langer werken, waaronder delen van de recente wet Werkbaar Werk, missen hun kwalijke gevolgen niet. Zeker bij vrouwen.

Burn-out en stress

Mentale problemen, zoals burn-out en stress, moeten meer aandacht krijgen. De zorgsector en het onderwijs zijn sectoren waar vooral vrouwen aan de slag zijn. In die sectoren vallen de meeste langdurig zieken als gevolg van bijvoorbeeld een burn-out.

Maar de minister van Volksgezondheid weigert de cijfers onder ogen te zien en



wil in haar beleid geen “specifiek onderscheid maken tussen mannen en vrouwen.” Een dokter die de symptomen niet herkent, kan geen juiste behandeling voorschrijven. Als de cijfers worden genegeerd, kan er ook geen sprake zijn van een aangepast beleid om de stijging van langdurig zieke werknemers – en in het bijzonder werknemers – tegen te gaan.

Steen en been klagen dat er te veel langdurig zieken zijn en te weinig mensen actief zijn op de arbeidsmarkt, maar tegelijkertijd doof en blind blijven voor de euvels op de werkvloer, leidt alleen maar tot nog hogere ziektecijfers. Het kan nooit de bedoeling zijn dat werknemers als citroenen worden uitgeperst. Op korte tijd alles geven, té veel geven, om daarna in de statistieken van het Riziv te verdwijnen, helpt niemand vooruit.

Werkbaar werk

Willen we meer mensen aan de slag krijgen en houden, dan moet de werkvloer zich aanpassen aan de realiteit van de

werknemers. Zij hebben recht op werkbaar werk. Het is aan de regering en werkgevers om dit werkbaar werk in de praktijk te brengen. Dat betekent ook dat werk en privéleven in balans moeten zijn. De stelsels van tijdskrediet en loopbaanonderbreking – die deze regering heeft afgebouwd – gaven rustpauzes die langer werken realistischer maakten.

Tot slot moeten werkgevers meer ambitie aan de dag leggen en meer preventief te werk gaan om langdurig zieken te vermijden. In dit alles moet het genderspecter voldoende meegenomen worden. Het is hoog tijd voor een beleid op maat van werknemers en werknemers, en niet op maat van de economie, want daar word je dus alleen maar ziek van.

Het is tijd dat regering en werkgevers wakker worden en ervoor zorgen dat ook vrouwen gezond aan het werk kunnen gaan en blijven.

• Bron: *De Nieuwe Werker*

Brusselse Intergewestelijke Sociaal overleg werpt vruchten af



Sociaal overleg in goede verstandhouding is wel degelijk mogelijk én creëert een positieve dynamiek. Kijk maar naar het nieuwe sectoraal akkoord in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Sector XV Gewest GOB en ION).

In Tribune van september wezen we op de verschillen in kwaliteit van het sociaal overleg binnen de bestuursniveaus. We benadrukten de inspanningen die op lokaal niveau geleverd moesten worden. Met het oog op de gemeenteraadsverkiezingen hebben we de kandidaten opgeroepen hun politieke visie te verduidelijken en zich in te zetten ten voordele van de statutarisering van de werknemers. Voor het ministerie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en de verbonden Instellingen van Openbaar Nut zijn er alvast gunstige afspraken gemaakt. Hieronder vindt u een overzicht.

Sectoraal Akkoord 2017-2018 (Sector XV Gewest GOB en ION)

• Kwantitatieve maatregelen:

- Alle abonnementen voor openbaar vervoer (MIVB, TEC, De Lijn en NMBS) 100 procent terugbetaald en Villo!-abonnement op verzoek.
- Verlenging van de weddeschalen tot 45 jaar loopbaan voor alle administratieve en operationele personeelsleden van het gewestelijke openbaar ambt.
- Verhoging met 1 euro van de nominale waarde van de maaltijdcheques zonder verhoging van de werknemersbijdrage.
- Toekenning van een maandelijkse forfaitaire vergoeding van 20 euro aan de personeelsleden die structureel telewerken (met bevestiging van de norm van 13m² netto en beschikking van het nodige materiaal).

• Kwalitatieve maatregelen:

- Implementering van een nieuw, dynamischer systeem voor de mobiliteit van personeelsleden tussen de gewestelijke administraties.
- Voorrang geven aan statutaire tewerksstelling door het organiseren van selecties, vooral voor de niveaus C en D.
- Invoering van 8 mei (Irisfeest) als reglementaire verlofdag.
- Neutralisering van de ziekteverlofdagen omwille van erkende intimidatie als gevolg van een rechterlijke beslissing.
- Ontwikkeling van een systeem dat contractuele personeelsleden toelaat onbetaald verlof om persoonlijke redenen te nemen.
- Oprichting van een taskforce binnen het gewestelijke diversiteitscomité tijdens de tweede helft van 2018, om een beleid uit te werken inzake personeelsontwikkeling voor de diversiteitsdoelgroepen.

Het bewijs, mocht dit nog nodig zijn, dat sociaal overleg in goede verstandhouding mogelijk is en toelaat een positieve dynamiek te creëren! In het volgende nummer van de Tribune, zal het sectoraal akkoord van de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie nader toegelicht worden.

Rudy Janssens

algemeen secretaris ACOD Brussel
www.cgspacod.brussels



Back to the future? Meer efficiëntie kan ook door meer samenwerking

In 2005 werd de unitaire NMBS vervangen door een holdingstructuur. Ondertussen zijn we bijna eind 2018 en is ook de holding verdwenen. Werd bij Infrabel destijds onmiddellijk gekozen voor meer zakelijkheid en een andere – zeg maar rigidere – bedrijfscultuur, dan was dit bij de NMBS veel minder het geval. De vraag is of je een spoorbedrijf enkel kan en mag leiden op basis van alleen maar zakelijkheid.

Om spoorwerken uit te voeren op een doeltreffende manier, is het best dat dit gebeurt in volle dag. Waarom? De zichtbaarheid is dan het best (wat voor het personeel ideaal is), de kostprijs van het personeel is lager (want geen nachtwerk) en dies meer. Dit betekent echter dat er gedurende de looptijd van de werken geen treinverkeer mogelijk is en dit soms voor enkele dagen op rij. Stel je voor, geen treinen naar Brussel, Antwerpen of Gent. Het land staat op zijn kop!

Toch wordt er zoveel mogelijk gedacht in functie van cijfers en efficiëntie, wat uiteraard niet het beste is voor het personeel, want een bedrijf gaat natuurlijk proberen te zorgen dat de personeelskosten zo laag mogelijk zijn.

Voldoende kennis aanwezig

Bij de NMBS is er op het vlak van efficiënt beleid nooit veel sprake geweest. Ondanks ronkende verklaringen van bepaalde beleidsmakers werd er veel geld uitgegeven aan dure consultants die wel mooie presentaties maakten, maar de mosterd hiervoor bij onze eigen medewerkers gingen halen. Dat er af en toe geen expertise

van buitenaf moet binnengehaald worden, zal je ons niet horen zeggen. In zeer uitzonderlijke gevallen kan dit inderdaad het meest aangewezen zijn. Maar binnen ons bedrijf is er voldoende kennis in huis om zelf onze organisatie op punt te stellen. Zo werden bijvoorbeeld bij B-Technics allerlei consultants binnengehaald, terwijl wij toch zeer bekwame ingenieurs hebben, die bovendien opgeleid zijn om een efficiënte werkorganisatie uit te tekenen.

Ondertussen zijn deze geldverslindende consultants weg, zoals ook degene die ze binnengehaald heeft. Maar daarmee zijn de problemen nog niet van de baan, de komende jaren staan we voor enorme uitdagingen zoals de liberalisering van het reizigersvervoer. Dat weet uiteraard ook CEO Sophie Dutordoir, die zich daarom aan het omringen is met nieuwe mensen die een nieuwe organisatie moeten uittekenen. Zo is er een ganse reorganisatie aan de gang bij B-HR, bij B-Transport en B-Stations. De volgende in de rij wordt B-Technics.

Opnieuw samen

Bij Transport worden de operationele diensten opnieuw samengebracht. Een goede beslissing om accurater in te grijpen bij spoorincidenten. Eigenlijk is dit een beetje teruggaan naar de lang vervlogen tijden van de gewestelijke dispatchings. Tot daar het goede nieuws. Wij hebben wel grote bedenkingen over het feit dat men dit enkel wil doen op districtsniveau. Bedenkingen die gedeeld worden op het terrein, zowel bij het operationeel personeel als het middenkader. Operationele diensten moeten zo dicht mogelijk bij

de realiteit aanwezig zijn. Bij verstoord treinverkeer belt iedereen naar dezelfde regel- en communicatieorganen met een overbelasting tot gevolg.

ACOD Spoor pleit steeds voor regel- en communicatieorganen die zich bevinden in de seinhuizen van Infrabel. Een plaatselijke operationele samenwerking Infrabel-NMBS zal de regelmaat ten goede komen. Om de toekomst van de NMBS en haar 19.000 werknemers te vrijwaren, moeten we alles inzetten op de stiptheid van het treinverkeer.

Impact

We hebben dus allen samen een grote verantwoordelijkheid om ervoor te zorgen dat na 2024 de treinen in België zullen rijden met het logo van de NMBS. Met de geplande reorganisatie bij B-Stations wil men nog meer en doorgedreven centraliseren. Dit heeft niet alleen een zware familiale impact voor vele werknemers, het zal een belangrijke meerkost met zich meebrengen, omdat er kantoren dienen gehuurd te worden in Antwerpen. Dit terwijl in het stationsgebouw van Hasselt net lokalen genoveerd werden! Bovendien gaat het over personeel dat perfect decentraal en zelfstandig kan werken zonder grote omkadering.

We hopen dat het sociaal overleg over deze dossiers geen dovemansgesprek zal worden en dat er rekening wordt gehouden met de verzoeken van het personeel. Een betere spoorwegmaatschappij maken we samen.

Ludo Sempels

Comité Preventie en Bescherming op het Werk en de Gewestelijke Paritaire Commissie

Hoekstenen van de dagelijkse syndicale werking

Je hoort op de werkvloer vaak verwijzen naar het Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) en de Gewestelijke Paritaire Commissie (GPC). Maar wat doen die overlegorganen zoal? Wat is hun meerwaarde voor én op de werkvloer?

We merken dat vele nieuwe spoorwegcollega's niet vertrouwd zijn met de werking van de comités CPBW en de GPC binnen de Belgische Spoorwegen. Vorige maand gaven we jullie al meer uitleg over het CPBW. Deze maand is de GPC aan de beurt.

Gewestelijke Paritaire Commissie (GPC)

De GPC (per district) kan je vergelijken met een ondernemingsraad en bestaat uit drie kamers die bevolkt worden met 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 welzijn op het werk.
- Onderzoeken van de kwesties met betrekking tot mobiliteit van het personeel tussen Infrabel, NMBS en HR Rail, alsook de her-toewijzing en herbenutting van beschikbare personeelsleden.
- De bevoegdheden inzake sociale werken 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 betreffende 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 en de beginselkwesties vallen onder de bevoegdheid van de Nationale Paritaire Commissie. De leden van de gewestelijke paritaire commissies mogen zich, in bepaalde bijzondere gevallen waarin de aanwezigheid van een specialist gerechtvaardigd is, door een technisch raadgever laten bijstaan. Daarnaast kunnen de vertegenwoordigers van het personeel die verkozen zijn via sociale verkiezingen, zich laten bijstaan door vrijgestelden van de syndicale organisatie waartoe ze behoren.



foto: SNCB-Série 62

Verantwoordelijkheidsgevoel

Onze militanten die een mandaat hebben in een GPC doen dus belangrijk werk en doen dit vooral uit een verantwoordelijkheidsgevoel naar de collega's toe. Ze volgen syndicale vormingen om hun taak zo goed mogelijk uit te voeren.

Gunther Blauwens

Nieuwe tractiewerkplaats in Hasselt Meer capaciteit vanaf oktober

De tractiewerkplaats Hasselt staat in voor het onderhoud van elektrische locomotieven en motorstellen. Ook het onderhoud van dieselmotorwagens en de nieuwste dubbeldeksrijtuigen gebeurt er. Al meer dan 10 jaar worden in de tractiewerkplaats van Hasselt de nieuwste generatie dubbeldeksrijtuigen van de NMBS onderhouden. Een uitbreiding van de werkplaats dringt zich op én wordt realiteit.

De huidige werkplaats was te kort om een volledig stel in één keer in de werkplaats te rijden, waardoor een resem rangeeracties dienden te gebeuren. Per voertuig dat onderhouden moest worden, liep de rangeertijd op tot 3 uur. Door het veelvuldig koppelen en ontkoppelen, was er een verhoogde kans op kans op slechte contacten en storingen.

Bij het toewijzen van de budgetten in 2010 heeft ACOD Spoor Limburg onmiddellijk gereageerd op de stiefmoederlijke behandeling vanuit Brussel. In 2012 kwam er eindelijk schot in de zaak: de oude rangeerbundel en dieselopslagtanks werden afgebroken en het terrein werd gesaneerd. Maar de werken vielen alweer stil. De budgetten waren nog niet rond, klonk het toen.

Dankzij het lobbywerk van ACOD Spoor Limburg bij lokale politici, werd de NMBS onder druk gezet om de budgetten alsnog goed te keuren.

De laatste horden

Begin 2015 werden uiteindelijk de laatste horden genomen en kon er gestart worden met de bouw van de werkplaats. De plannen die getekend werden door het tekenbureau van NMBS Stations in Hasselt, werden vergund en goedgekeurd door alle instanties. De werkzaamheden werden aangevat in mei 2015. ACOD Spoor Limburg is dan ook verheugd vandaag te kunnen melden dat naast de bouw van de nieuwe werkhal, ook een bijkomend administratief gebouw opgetrokken werd met een refter voor het personeel en verschillende magazijnruimten. Daarnaast werd ook een vernieuwing van de personeelsparking afgedwongen. Deze werken starten weldra op.

De opdracht

De tractiewerkplaats Hasselt staat in voor het periodieke onderhoud van rijtuigen en motorstellen.

De tractiewerkplaats bestaat uit:

- De tractiewerkplaats (onderhoud van motorstellen, motorwagens en rijtuigen).
- De onderhoudspost van Hasselt en Leuven (voornamelijk reinigingswerken).
- De depannageposten van Hasselt en Leuven (kleine herstellingen terwijl de trein halt houdt in de stations van Hasselt en Leuven).

TW Hasselt voert jaarlijks meer dan 7000 interventies uit: periodiek onderhoud, herstelling, depannage en reiniging van de rijtuigen.



ACOD Spoor Limburg hoopt dat de bouw en verbouwingen de toekomst van de Hasseltse werkplaats garandeert. We hopen dat de Hasseltse werkplaats kan meedingen naar het onderhoud van nieuwe, zeer recent bestelde M7 dubbeldeksmotorstellen.

Stefan T'Jolyn

Pensioen Jozef Cnudde legt zijn mandaat neer

Op 1 september 2018 heeft Jozef Cnudde als pensioengerechtigde zijn mandaat neergelegd van nationaal secretaris ACOD Spoor. Jozef was jarenlang een gevestigde waarde in het gewest Oost-Vlaanderen als bestendig gewestelijke secretaris. Op het statutair congres van 4 december 2015 werd hij verkozen als nationaal secretaris. Jozef heeft steeds met veel overgave ge-

tracht de belangen van het personeel zo goed mogelijk te verdedigen. Als nationaal secretaris volgde hij onder andere de dossiers van Treinbesturing, Stationspersoneel, B-Technics, I-AM en I-TMS op. Niet de gemakkelijkste dossiers trouwens. De dossiers worden tijdelijk overgenomen door nationaal secretarissen Lugil Verschaete (I-AM, I-TMS) en Gunther Blau-

wens (Treinbesturing, Stationspersoneel en B-Technics).

Wij wensen Jozef alvast een welverdiend pensioen toe en zijn ervan overtuigd dat hij met zijn gedrevenheid snel weer andere uitdagingen zal aangaan.

Ludo Sempels

Werkgroep B-Transport

Wat zijn de aandachtspunten voor werkplanning en flexibiliteit?

Directie Transport (B-TR3, B-TR5 en B-TR6) heeft werkgroepen opgezet rond 'welzijn op het werk'. Eén van die werkgroepen is 'Werkplanning en flexibiliteit'. Hierbij alvast onze analyse die we naar voren hebben gebracht.

In onze gehaaste samenleving is een gezonde balans tussen werk en leven een streven van velen. Werknemers wensen een evenwichtige combinatie van werk en gezin met zo weinig mogelijk 'organisatiestress'. Het professionele leven wordt echter meer en meer beheerst door flexibiliteit in functie van een meest efficiënte en productieve planning. Opeenvolgende herstructureringen worden gekenmerkt door centralisaties met een impact op eerstelijns ondersteuning (logistiek, communicatie, de figuurlijke 'kapstok') en opvang (na een critical incident). De psychosociale belasting is dusdanig verhoogd met gevolgen voor het persoonlijke (als werknemer) en collectieve (als collega's onderling) welzijn. Welke repetitieve problemen met betrekking tot de werkplanning en flexibiliteit leiden tot werkverlet?

Welke gevolgen hebben personeelstekorten op operationeel niveau?

Het operationeel kader is onvoldoende voorbereid op plotse en tijdelijke tekorten. Dit leidt tot een vicieuze cirkel: personeelstekorten zorgen voor een verhoogde psychosociale belasting met werkverlet tot gevolg, waardoor het tekort aan personeel een constante wordt. Daarom is een proactief personeelsbeleid een must. Het investeren in het beschikken van steeds voldoende personeel zal een positief effect hebben, niet alleen op het vlak van een verminderd werkverzuim (door het breken van de vicieuze cirkel), maar vooral ook op de dienstverlening en de daaruit vloeiende persoonlijke voldoening van de werknemer. Een tevreden werknemer is een wandelende reclamemascotte voor het bedrijf wat leidt tot een productief- én goedkoop- aanwervingsbeleid.

Welke factoren beïnvloeden 'organisatiestress' bij het operationeel personeel ten gevolge van een verhoogde flexibiliteit?

- Geen mogelijkheid tot telewerk.
- Geen glijdende uren of kantooruren, maar diensturen die zich als een dagelijkse deadline opdringen binnen het organiseren van werk-levenevenwicht, bijvoorbeeld kinderopvang: 3x8, rijdende dienstroosters,...
- Beperkte mogelijkheid tot deeltijds werken, loopbaanonderbrekingen.
- Minder comfortabele werkomgeving: naar het toilet gaan is voor het rijdend personeel niet evident...
- Geen mogelijkheid tot aangepaste diensttijden: bijvoorbeeld enkele uren vroeger je dienst beëindigen voor persoonlijke boodschappen (zoals bezoek dokter).
- Verlofplanning in functie van het gezin vraagt een grote dosis geluk.



Welke beleidsfactoren met betrekking tot werkplanning creëren een verhoogde psychosociale belasting?

- Agressierisico door aard van de job en een verminderde eerstelijnsopvang door een gecentraliseerd beleid: de gecentraliseerde permanenties en diensttabellen kunnen minder en minder een eerstelijnsopvang of opvang garanderen. Er is geen persoonlijk contact meer tussen permanenties/diensttabellen en het personeel. Dit alles kan leiden tot een verhoogde kans op PTSS (posttraumatisch stressstoornis).
- Verhoogde werkdruk door personeelstekorten. Ook hier is het centraliseren van permanenties en diensttabellen een zware inschattingsfout geweest, de persoonlijke benadering kan niet uitgespeeld worden, en dit is niet te wijten aan de inzet van de planners.
- Voorbeeld 1: zomer 2018, 7 dagen opeenvolgend werken in extreme temperaturen (niet geklimatiseerde treinen) ten gevolge personeelstekorten.
- Voorbeeld 2: personeelsleden worden daags voordien opgebeld met de vraag om alsnog in te springen en een vrije dag in te leveren, of dienen daags voordien te bellen of hun verlof alsnog toegekend wordt. Dit brengt onzekerheid met zich mee met spanningen tot gevolg, niet alleen op het werk, maar ook in het gezin van het personeelslid.
- Gevoel van onmacht: door de driedelige structuur van de Belgische spoorwegen en operationele structuur van de NMBS verloopt de interne communicatie niet naar behoren. Het operationeel personeelslid ondergaat repetitief de confrontatie met de ontevreden klant en werkt tussen hamer en aambeeld (hiërarchie – klant).

Gunther Blauwens

De Lijn Elke afgeschafte rit is er één te veel

De dienstverlening van De Lijn ligt al maanden onder vuur in de media. Reizigersorganisaties klagen voortdurend over stiptheid en betrouwbaarheid van het openbaar vervoer. De ACOD verbijtert niet dat ook wij absoluut niet tevreden zijn over het N-VA-beleid. De uitwassen daarvan worden alsmaar zichtbaarder en laten zich hoe langer hoe meer voelen in de steden, gemeenten en vooral in de landelijke gebieden.

Onder druk van de Vlaamse regering besteedt De Lijn te weinig aandacht aan haar maatschappelijke en sociale rol. Jarenlange besparingen op de werkingskosten en de afschaffing van belbussen, ochtend-, avond- en weekenddiensten zijn nefast voor de klantentevredenheid. Dat het busvervoer bovendien duurder wordt, verbetert de situatie uiteraard niet. Bovenop al die ingrepen doemt nog een ander fenomeen op: de onverwacht afgeschafte diensten of ritten. De ACOD vindt dit – mede in naam van de reizigers – niet langer aanvaardbaar. We vragen ons dan ook af of dit een bewuste politiek is.

Oogluikend

De voorbije maand trokken we daarvoor nog maar eens aan de alarmbel en hadden we hierover syndicaal overleg met de algemeen personeelsdirecteur in de centrale diensten. Die bevestigde ons dat vanuit het Lijnhuis geen specifieke opdracht werd gegeven aan de entiteitsverantwoordelijken om ritten af te schaffen. Wij hadden echter liever vernomen dat er een permanente opdracht bestaat bij De Lijn om helemaal geen ritten te annuleren. Dat was onbetwistbaar en duidelijk geweest voor iedereen. Wij besluiten dus dat de centrale diensten oogluikend toezien op het verloren gaan van een ondefinieerbaar deel van het vervoersaanbod. Dit komt hen trouwens goed uit om budgettaire redenen.

De directie stelt echter dat er door de strikte naleving van sociale wetgeving minder ruimte is voor het zoeken naar vervanging bij onverwachte afwezigheid van chauffeurs. Algemeen wordt aangenomen dat de reden van afgeschafte diensten moet gezocht worden bij personeelsgebrek en onbeschikbaarheid van voertuigen. Wanneer zal er daar iemand bij De Lijn eens verantwoordelijkheid voor bekennen?

Ontkenning

De directie stelt dat plaatselijke verantwoordelijken 'in principe' alles moeten doen om zo weinig mogelijk diensten af te schaffen. Het management van techniek moet het nodige doen voor beschikbaarheid van rijklare voertuigen.

De ACOD twijfelt echter aan deze stellingname. In de praktijk ervaren wij geen enkele vastberadenheid van lokale verantwoordelijken om alles in het werk te stellen om de normale dagelijkse dienstverlening te verzekeren.

Meer nog, in bepaalde regio's weten wij zeker dat er opdracht is gegeven om bepaalde vervangingen gewoon niet meer te voor-



zien – en dit alvast in de afgelopen vakantieperiode. Wij nemen aan dat het management eenvoudigweg geen overloon meer wil uitbetalen aan wie extra vervangende diensten wil presteren. De uitleg die we van de directie horen, is symptomatisch voor De Lijn. Het management ontkent steevast het fenomeen of minimaliseert het, maar brengt het zeker en vast niet in kaart. Wat niet aantoonbaar is op vergelijkende tabellen, kan ook niet bewezen worden. Voor een probleem dat niet erkend wordt, hoeft men ook geen oplossing te zoeken.

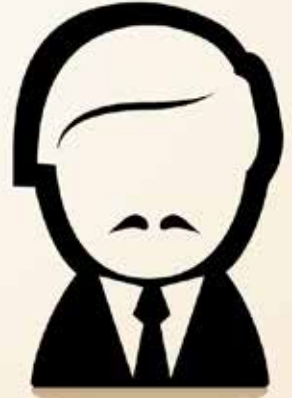
Ondertussen staat de nietsvermoedende en niet ingelichte reiziger tevergeefs te wachten op een bus die niet zal komen. Volgens sluit die zich aan bij de groeiende groep Vlamingen die beweert dat De Lijn onbetrouwbaar is. De chauffeur op de eerstvolgende bus verwerkt de terechte commentaar van misnoegde reizigers en de beleidsverantwoordelijken wentelen zich rustig in onverschilligheid.

Imagoschade

ACOD TBM zal de druk op de ketel blijven opvoeren. Wij plaatsen het fenomeen van de afgeschafte diensten en ritten als vast agendapunt op de plaatselijke maandelijkse ondernemingsraden. Iedere ACOD-gemandateerde zal in zijn gewest transparantie eisen over het aantal diensten of ritten die werden afgeschaft, waar die zich hebben voorgedaan, en of er wel voldoende initiatieven werden genomen om een vervanging te vinden.

Pas als dit duidelijk in kaart wordt gebracht, in een officieel kader, kan de ware omvang en reden van het verlies van aanbod voor de reizigers onbetwistbaar worden aangetoond. Het welles-nietespel moet eindelijk ophouden, want ondertussen gaat de imagoschade voor De Lijn gewoon verder – en daar zijn wij allemaal de dupe van.

Rita Coeck



Samen werken aan een toekomst voor alle personeelsleden Is ACOD Post te progressief?

Een vast patroon in alle communicaties van Koen Van Gerven tijdens de voorbije maanden is dat hij de dagelijkse uitreiking in vraag stelt. Hij zegt onomwonden dat ons postbedrijf op het einde zit van zijn postmodel. Door de daling van de brievenpost volstaat het volgens hem om slechts om de twee tot drie dagen langs te gaan bij onze klanten.

De recente uitlatingen van topman Van Gerven zijn op z'n minst opmerkelijk te noemen. Enkele maanden terug immers, noemde hij het feit dat bpost georganiseerd was om dagelijks aan iedere brievenbus in gans het land langs te gaan, haar sterkste punt. Begrijp wie kan. Zelfs de aankoop van het Amerikaanse Radial werd daarmee verantwoord. Omdat zij, in de keten van de pakjesverkoop, alles deden behalve de zogenaamde "last mile", zouden bpost en Radial complementair zijn. Waar is dit argument plots naartoe?

Vele postmannen- en postvrouwen fronsen terecht de wenkbrauwen bij de stelling dat we veel minder werk zouden hebben. Niemand van de uitreikers voelt dat zo aan. Integendeel. De druk wordt alsmaar

opgevoerd. Het alsmaar toenemend aantal pakjes zijn samen met de ZZA's een verklaring. De hoofdreden is echter het gebrek aan personeel. Honderden openstaande betrekkingen geraken niet ingevuld. Om dat op te vangen, moeten wij met pijn in het hart het inzetten van zelfstandigen dulden. Zij brengen de voltijds contractuele tewerkstelling in gevaar en halen bovendien niet het rendement van een postbode. Desondanks blijven dagelijks een onbehoorlijk aantal ronden van uitreikers gewoon onaangeroerd liggen.

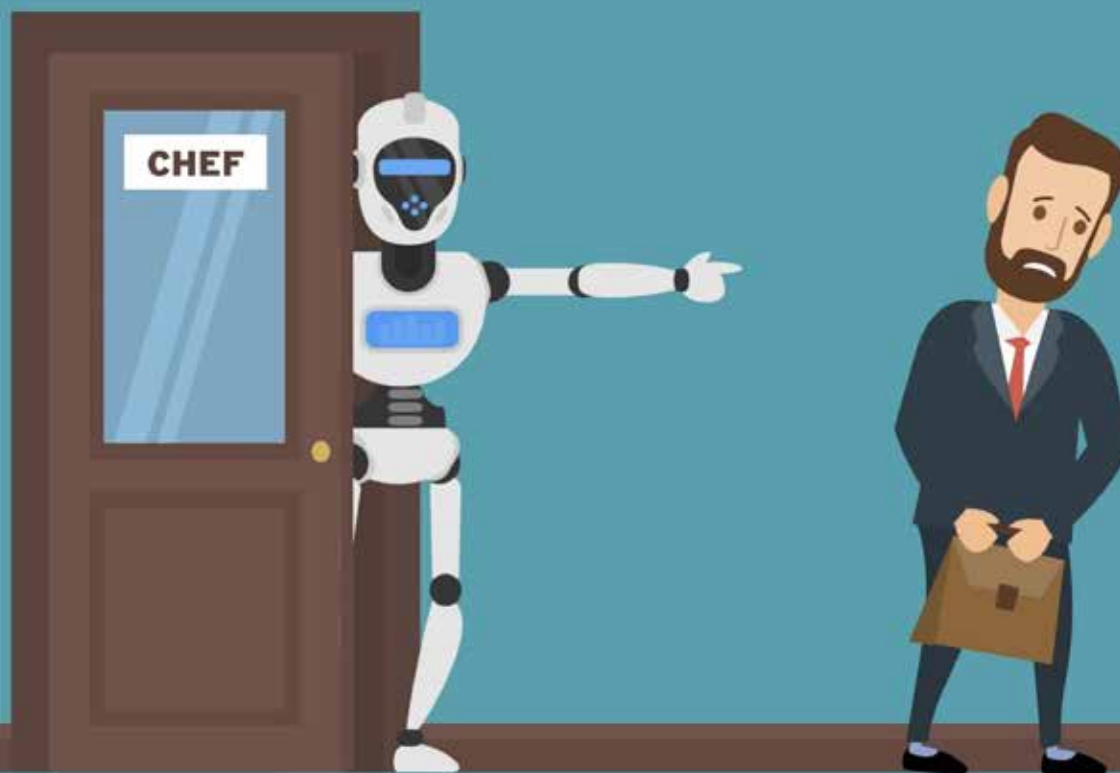
Niemand kan ontkennen dat de behoeften van onze klanten in sneltempo veranderen. ACOD Post wil de vakbond van de toekomst zijn. Als we die ambitie hebben, dan moeten we ook de moed hebben om durven na te denken over die toekomst. Dit debat wil ACOD Post eerst met alle leden voeren, om daarna met Van Gerven de discussie aan te gaan. Niet via de pers, maar aan de onderhandelingstafel. Wij willen garanties voor langdurige voltijdse tewerkstelling aan een correct loon in veilige werkomstandigheden.

Dat Van Gerven de gemakkelijkste weg

kiest en direct wil snoeien in het aantal uitreikingsdagen stoort ons mateloos. ACOD Post is daar hoegenaamd geen voorstander van. Daardoor kunnen duizenden mensen hun job verliezen. Hij zet daarmee ook de universele dienstverlening naar de burger toe, op de helling. In onze overtuiging is bpost de enige die bekwaam is om iedere dag opnieuw ieder pakje op tijd bij de burger te krijgen. Dat is een garantie die enkel bpost kan hard maken. Het is onze wens dat het management en de politici hierover verregaand willen nadenken. Dat zou pas een eerlijke universele dienstverlening zijn.

ACOD Post zal tijdens iedere sociale vorming in de komende weken het debat voeren met haar militanten. Daarenboven organiseren wij op 19 oktober 2018 een discussieplatform over de toekomst van bpost. Samen sterk. Samen werken aan de toekomst van al het personeel en het recht van iedere burger om op een goede dienstverlening te kunnen rekenen.

Jean-Pierre Nyns



Personeelsbeleid

De directie van bpost kiest voor naakte ontslagen

Tot op de dag van vandaag heeft ACOD Post via cao's verkregen dat er geen naakte ontslagen bij bpost gevallen zijn. Nu oordeelt het directiecomité dat zij economisch geen andere keuze meer heeft en wil overgaan tot naakte ontslagen in de volgende departementen.

Callcentra

Na gedegen onderhandelingen hebben wij kunnen bekomen dat het grote afslankingsdossier van de callcenters terugbracht zal worden tot een klassieke reorganisatie. Dat is goed nieuws. Gelet op het grote aantal interimairs en via natuurlijke afvloeiingen, die niet vervangen zullen worden, kunnen naakte ontslagen vermeden worden. Dat betekent echter niet dat alle problemen van de baan zijn. Wij zullen onze leden geval per geval maximaal verdedigen.

Job Mobility Center

Recent lazen we in een persbericht dat bpost het als een onderdeel van haar DNA beschouwt om zoveel mogelijk mensenpersoneelsleden aan een job te helpen. Tegelijkertijd wil bpost 30 baremiek contractuele personeelsleden die stuk voor stuk meer dan 10 jaar in dienst zijn, ontslaan. Hoe schijnheilig kun je zijn? Het is de taak van het Job Mobility Center om personeelsleden die hun job verloren hebben te begeleiden naar een nieuwe carrièrestap. Indien dit niet lukt, dan staat de deur open voor een C4. Het is een publiek geheim dat het voor bpost-personeelsleden uitermate moeilijk is om te promoveren. Externen kunnen het volgens bpost immers altijd beter. Dit dossier ligt nog op de onderhandelingstafel, maar laat het duidelijk zijn dat wij hiermee niet akkoord zullen gaan.

Cleaning & Catering

Wat we zelf doen, doen we beter. Dat is een stelling die 100 procent klopt. De kwaliteit die ons personeel levert, zal door geen enkel privébedrijf kunnen geëvenaard worden. Heeft het personeel dan geen recht op propere toiletten en een nette werkomgeving? bpost onderschrijft die stelling duidelijk niet. Zij wil immers al haar kuistaken en catering activiteiten uit besteden. Wat bpost wil doen, is een regelrechte slag in het gezicht van iedereen die bij Cleaning & Catering werkt. Het zijn zij die dagelijks het beste van zichzelf geven en dikwijls de puinhoop die de externen achterlaten in stilte proberen op te kuisen. Nu beweren dat een externe firma meer dan 30 procent efficiënter zal zijn, is stuitend. Ons huidige kuispersoneel mag van het management alleen maar het absolute

minimum kuisen. Het enige verschil dat een externe firma kan aanbieden is een lagere prijs. Dat kunnen ze alleen door nog minder te gaan kuisen dan het absolute minimum. Niemand van de externe firma's zal de garantie kunnen bieden dat de kantoren en toiletten gekuist worden zoals zou moeten.

Het gaat om bijna 500 personeelsleden die bpost vanaf april 2020 gewoon wil ontslaan. Mensen met het laagste inkomen in ons bedrijf, maar die een enorme beroepservaring en bedrijfskennis hebben. Meer dan de helft hiervan zijn 50-plussers met jarenlange dienst. Ook dit dossier ligt nog op de onderhandelingstafel en de bespre-

king daarvan zullen we voeren met het mes tussen de tanden.

Jean-Pierre Nyns

Eerst de aandeelhouders, dan het personeel Wie gaat dat betalen?

“Koen Van Gerven provoceert de werknemers van bpost met zijn uitspraken.” Zo luidde onze reactie in De Standaard op een recente persconferentie van de bpost-CEO. Het is duidelijk dat Van Gerven niet aan het postpersoneel denkt wanneer hij alweer de aandeelhouders garandeert dat hun aandeel een dividend van 1,31 euro zal blijven opbrengen. Veel succes oogst hij met die garantie niet.

De aandeelhouders hebben duidelijk geen vertrouwen meer in Van Gerven. Het aandeel van bpost donderde in nauwelijks enkele maanden van 28 euro naar een voorlopig dieptepunt van 12,32 euro. Een verlies van de beurswaarde van maar liefst 3,5 miljard euro. Het personeel vraagt zich hardop af hoe het komt dat hun CEO nog steeds op zijn stoel kan blijven zitten.

Wat is een dividend? Dit is het deel van de winst van een bedrijf dat wordt uitgekeerd aan de aandeelhouders. De winst van een bedrijf kan worden geïnvesteerd of kan worden uitgekeerd aan aandeelhouders. bpost kiest ervoor om haar dividend uit te betalen. Concreet heeft bpost anno 2016 maar liefst 85 procent van haar winst betaald aan de aandeelhouders. Daarmee stond bpost in de top 3 van de bedrijven die het grootste deel van hun winst uitbetaalden. Het kan nog erger! In dit voorjaar betaalde bpost 90 procent van haar winst behaald in 2017, uit. Ondanks de belofte om nooit meer dan 85 procent te zullen uitbetalen.

Het kan nog veel erger! Door de aankondiging van Van Gerven dat bpost in 2018 “wat minder winst” ging maken, is de beurscrash in gang gezet. Je leest het goed: “Wat minder winst.” bpost zal in 2018 geen verlies maken, verre van. Als

Van Gerven vandaag een dividend blijft garanderen van 1,31 euro, dan zal hij 262.000.000 euro nodig hebben om zijn garantie hard te kunnen maken. Dit is het resultaat van een simpele rekensom. bpost beschikt immers over iets meer dan 200 miljoen aandelen. In het meest positieve scenario van dit verhaal zal bpost minstens 100 procent van haar winst moeten uitbetalen. Dit is volstrekt ontoelaatbaar!

Betekent dit, mijnheer Van Gerven, dat u dus geen enkele investering in de toekomst van bpost kan doen? Hoeveel geld voorziet u om in de portefeuille van de nakende cao-besprekingen van 2019 tot 2020 te steken? Wanneer gaat u eindelijk het verlot waar uw personeel recht op heeft, kunnen garanderen? Wat blijft er

over voor uw personeel? Betekent dit, mijnheer Van Gerven, dat uw personeel als dank voor hun dagelijkse inzet en daardoor uw winstcijfers bezorgen, geen garanties krijgen? Behalve dan dat u nog meer besparingen uit uw hoed wil toveren om uw rekeningen te kunnen betalen? Indien nodig, rekenen wij op jullie om acties te ondernemen! Samen sterk!

Jean-Pierre Nyns



Interview met Falco Devogelaer, kersverse gedreven militant

"Een daadkrachtige syndicale vertegenwoordiging op de werkvloer is een noodzaak"

Voor ACOD Post zijn militanten heel belangrijk. Het engagement van de militanten is onontbeerlijk om een goede syndicale werking te verzekeren. Wij peilden bij Falco Devogelaer, die zich recent kandidaat stelde om militant te worden, naar zijn beweegredenen.

Wat heeft je ertoe aangezet om militant te worden?

Falco Devogelaer: "Mijn motivatie om militant te worden, is veelzijdig. Het nut en de noodzaak van een vakbond en een verenigd strijdplatform voor de arbeidersklasse, is mij al overduidelijk sinds ik las over de 'eerste' internationale in Europa en de oprichting van de Industrial Workers of the World (IWW) in de Verenigde Staten. Ik denk dat velen zijn vergeten wat we allemaal te danken hebben aan de vakbonden in het algemeen. Onze 8 urenwerkdag, onze sociale zekerheid en zo veel meer. En de strijd is natuurlijk niet gedaan, maar in constante evolutie. Vandaar dat ik hier ook actief wil aan deelnemen en het verschil wil kunnen maken voor mijn collega's. En ik wil dit doen bij ACOD omdat de waarden waarvoor zij staat, overeenstemmen met mijn persoonlijk gedachtegoed."

Welke waarden wil je verdedigen?

Falco Devogelaer: "Ik ben een zeer principieel iemand. Ik heb bepaalde duidelijke scheidingslijnen in mijn hoofd voor wat 'oké' is en wat 'niet oké' is, op basis van mijn persoonlijke morele en ethische overtuigingen. En wanneer ik iets 'niet oké' vind, zal ik dit ook uiten. Zo duld ik bijvoorbeeld geen racisme en zal ik mensen hier ook op aanspreken. Waardigheid is een basisrecht, maar dat hebben velen nog altijd niet begrepen en het wordt tijd dat onze allochtone werknemers dezelfde waardigheid krijgen van hun collega's, als de autochtone werknemers. Tevens verwacht ik ook respect en waardigheid in het algemeen van de leidinggevenden naar

alle werknemers toe. Ethisch vind ik het ook niet kunnen dat je met de ene kant van het mes de boter rijkelijk uitstrijkt (90 procent van de winst wordt uitgekeerd aan de aandeelhouders), terwijl je met de andere kant de keel van je werknemers dreigt over te snijden, door nog maar eens de werkdruk te verhogen en ondertussen hun boter pikt door ze onbetaald werk te laten verrichten. Wanneer dit de manier van werken binnen je bedrijf is, kan je niet stil blijven zitten en moet je er iets aan doen. Dat is toch mijn overtuiging."

Hoe zie je de syndicale vertegenwoordiging op de werkvloer?

Falco Devogelaer: "Een daadkrachtige syndicale vertegenwoordiging op de werkvloer is een noodzaak. Ik ben niet iemand die graag klaagt en zaagt, en dan verder geen actie onderneemt. Ik merkte hier in het MC Zaventem op dat veel werknemers gewoon ongeïnformeerd zijn over hun rechten en dat sommige leidinggevenden klaarblijkelijk het begrip communicatie ook maar zeer laks opnemen. Ook zijn er organisatorische/logistieke problemen die gewoonweg niet aangekaart of opgevolgd worden. Indien hier geen toezicht op is, zal er ook niets veranderen. Verder is er de steeds groter wordende werkdruk die van alle kanten op de werknemers afkomt. Een goede syndicale vertegenwoordiging voor de werknemers, die zowel beschermend als informerend te werk gaat, is cruciaal. Dat is wat ik hoop te zijn voor mijn mede werknemers, want dat is in mijn ogen wat daadkrachtige syndicale vertegenwoordiging werkelijk inhoudt. Ik heb altijd van mijn passie(s) mijn werk willen maken, want de strijd van de arbeider voor zijn rechten en sociale rechtvaardigheid zijn werkelijk passies voor mij. En iets waar ik dagdagelijks in mijn vrije tijd ook mee bezig ben. Dus om hier nu ook voor ACOD constructief aan te kunnen

deelnemen, is een kans die ik ten volle wil benutten."

En die kans wil ACOD Post je zeker geven, met de nodige ondersteuning en vorming.

Jean-Pierre Nyns



Sectorale (functie)kwalificatiemethode

Hoe komt een eventuele functiewijziging tot stand?

Het wijzigen van een functie of het invoeren van een nieuwe functie kan verregaande gevolgen hebben. De functiekwalificatie is niet zomaar een detail. Ook de methode om deze vast te leggen, mag niet met voeten getreden worden.

Via een algemeen bindend verklaarde sectorale cao is elke onderneming van de sector Gas en Elektriciteit (PC 326) verplicht een functiekwalificatie toe te passen voor elke gebaremiseerde werknemer. Kaderleden ondertekenen individueel een afwijking hierop via hun arbeidsovereenkomst. Deze kwalificatie is cruciaal, want de functie met bijhorend functienummer en de bijhorende functiebeschrijving is bepalend voor de toepassing van een barema en bijgevolg voor het loon. Voor arbeids- en loonvoorwaarden die sinds 2002 van toepassing zijn, kan dit ook de toekenning van eventuele bijkomende loonsverhogingen via een lokaal evaluatiesysteem bepalen.

Niet officiële oplijsting?

De methode van functiekwalificatie treedt niet in de details van de uitoefening van een functie. Gedetailleerde onofficiële functiebeschrijvingen of oplijstingen van taken kunnen wel gebruikt worden als hulpmiddel om een officiële functiebeschrijving te verkrijgen. Een uitgeoefende functie primeert op een organogram. Een dergelijke structuur tussen de verschillende functies staat dus niet in de weg van een eventuele officiële (individuele) functiewijziging. Na uitvaardiging van een vacature voor een nieuwe functie, wordt de beschrijving hierin gebruikt als werkgeversvoorstel in de hele procedure vanaf het moment dat de nieuwe functie effectief uitgevoerd wordt.

De taak van de Lokale Paritaire Groep

In elke technische bedrijfseenheid moet een Lokale Paritaire Groep (LPG) voor de kwalificatie opgericht worden of bestaan. Hierin zetelen werkgevers- en werknem-

ersafgevaardigden, die samen de dossiers grondig en met alle beschikbare middelen (bijvoorbeeld een verhoor van de betrokken partijen) onderzoeken. Indien nieuwe elementen een uitoefening van een bestaande functie wijzigen of een nieuwe functie ingevoerd wordt, dan moet de betrokken LPG een nieuwe beschrijving hiervan opmaken, ofwel een reeds bestaande beschrijving hernemen. Nieuwe beschrijvingen mogen geen analytische gegevens, ondergeschikte aspecten of elementen van te korte duur bevatten. Eén of meerdere betrokkenen kunnen titularis zijn van een gewijzigde functie vanaf een welbepaalde datum, die ook moet overeengekomen worden. Aan elke nieuwe functie wordt een (betalings)klasse toegekend, hetgeen niet gedaan wordt door de LPG, maar wel gebeurt op een later moment door een andere instantie voor kwalificatie.

Naar Onderzoekscommissie indien geen consensus

Indien de LPG niet tot een consensus komt, wordt een beroep gedaan op de Onderzoekscommissie, die ook samengesteld is uit vertegenwoordigers van werkgever en werknemers. Dit is een orgaan van 'goede diensten' dat tot taak heeft om bij betwisting een definitieve en paritaire versie van de nieuwe beschrijving op te maken, ofwel een reeds bestaande te bevestigen als zijnde van toepassing in het betrokken dossier. Alweer treedt deze instantie volledig onafhankelijk op en beschikt ze over alle onderzoeksmiddelen- en rechten.

Van Nationale Jury naar Kwalificatiecommissie

De Nationale Jury, die paritair samengesteld wordt uit syndicale en patronale leden, is belast met de rangschikking van nieuwe functies, die een nieuwe beschrijving kregen van een LPG of Onderzoekscommissie. Eenmaal per jaar, tijdens maximaal drie zittingen in november,

bepaalt deze instantie autonoom welke (betalings)klasse een nieuwe functie toebedeeld krijgt. Zodra dit gebeurd is, moet de betrokken onderneming deze beslissing uitvoeren. Uitzonderlijk wordt een nieuwe functiebeschrijving niet geklasseerd, maar in consensus terug naar een LPG gestuurd of teruggetrokken, indien dit als opportuun beoordeeld wordt.

Een nationale Kwalificatiecommissie kan kwesties betreffende de methode of van principiële aard behandelen, hetgeen eerder uitzonderlijk gebeurt.

De beste garantie

ACOD Gazelco benadrukt dat de beschreven methode niet verouderd is. Sommige werkgevers beweren dit om hun onwil om mee te werken te verhullen. Mochten bepaalde functiebeschrijvingen bewoordingen of termen bevatten die nu minder relevant of correct lijken, kunnen steeds nieuwe beschrijvingen gemaakt worden met een actueel taalgebruik, met misschien wel eenzelfde vergelijkbare inhoud.

Alle ACOD Gazelco-afgevaardigden moeten deze methode doen toepassen. Dit is de beste garantie op een correcte paritaire behandeling van mogelijke functiewijzigingen. Indien in een kleine onderneming geen syndicale afvaardiging aanwezig zou zijn, kan natuurlijk altijd contact opgenomen worden met ons secretariaat (contactpersoon Wout Vermote, 02 5085868, wout.vermote@acod.be).

Jan Van Wijngaerden

Sociale dialoog Gezocht: degelijke gesprekspartners

Zoals jullie weten, is ACOD een sterke en duidelijke vakbond. We kunnen onderhandelen, maar we kunnen ook actie voeren indien nodig. Om een degelijke onderhandeling te voeren, hebben we natuurlijk ook gedegen gesprekspartners nodig. In de eerste plaats kijken we dan naar Human Resources, een personeelsdienst, ook het eerste contactpunt voor de meeste medewerkers. Een goed werkende personeelsdienst is dus cruciaal...

In de verschillende sectoren waarin we actief zijn, zien we een zeer negatieve tendens. Er wordt te weinig geïnvesteerd in een personeelsdienst en de kennis en kunde ebt langzaam weg. Loonfiches die niet in orde zijn, premies die verkeerd worden uitbetaald, maar ook onderhandelingen die alle kanten én geen enkele kant op gaan. Bovendien is de personeelsdienst niet langer een dienst die werkt ten behoeve van de werknemer maar vrijwel uitsluitend oog heeft voor de businessnaden. De 'HR-businesspartners' rijzen als paddestoelen uit de grond. Men probeert op alle mogelijke manieren de afgesproken regels te interpreteren, negeren of boudweg overtreden.

Deze 'klimaatwijziging' heeft uiteraard verregaande gevolgen voor de sociale dialoog zoals we die kennen in de verschillende sectoren. Als moderne vakorganisatie zijn we niet enkel een tegenmacht tegen bepaalde beslissingen van het management, maar dragen we ook heel vaak alternatieven aan. Alternatieven waarvan we ons sterk maken dat ze beter en efficiënter werken dan de verschillende businessmo-



dellen die uit de Vlerick Business School en andere managementscholen rollen. Alternatieven ook die gedragen zijn door de medewerkers. Werknemers zijn immers niet tegen productiviteitswinsten, ze denken er mee over na, maar uiteraard vinden wij dat ze er ook mee voordeel bij moeten hebben.

BAC is één van de meest rendabele bedrijven van België en Proximus is een modern overheidsbedrijf met eveneens mooie winsten en dividenden. Onbegrijpelijk dat zij van een degelijk HR-beleid dus geen prioriteit maken. Een menselijk beleid waarbij echt gezocht wordt naar een win-win tussen werknemer en werkgever, want het is "niet meer van deze tijd" om orders te geven vanuit een puur hiërarchische situatie. Als werkgevers spreken

over het recht op werken, spreken wij als vakbonden over het recht op respect, een eerlijke verdeling van de winsten en, ja, ook een recht op staken indien men niet wil dialogeren.

Werkgevers die een personeelsdienst proberen te ontmenselijken door het persoonlijk contact te ontraden, zijn werkgevers die de waarde onderschatten van loyaliteit, zich goed voelen binnen het bedrijf, zich gerespecteerd voelen en zich geholpen voelen indien nodig. Men kan dan nog zo veel 'feel good'-programma's uitvinden als men wil, het beste programma begint met een luisterend oor, zowel voor het individu als voor een vakbond.

Bart Neyens

Kort nieuws uit de sector

- In de vorige editie van Tribune kon je vernemen dat we ons rechtstreeks tot minister De Croo richtten in verband met de vierde telecomoperator. Zoals het deze regering betaamt, kwam er ook hierop geen enkele reactie. De minister zet dus toch halsstarrig verder, hetgeen Proximus al meerdere miljarden euro's beurswaarde kostte en de Belgische burger bijgevolg meer dan een slok op een borrel – klant of

geen klant bij Proximus. De exacte impact voor de Proximus-medewerkers zal in de komende maanden duidelijk worden.

- ACOD Telecom/Vliegwezen wenst de diverse leden, militanten en afgevaardigden die op de lijst staan van de districts-/gemeente-/provincieraadsverkiezingen veel succes en uiteraard roepen we hen op om de syndicale waarden mee te nemen in

hun politiek engagement, zeker indien ze verkozen worden.

- Het BIPT wenst drastische wijzigingen door te voeren in zijn statuten en arbeidsreglement. ACOD en de andere vakorganisaties analyseren de verschillende aanpassingen momenteel en zullen op het Hoog Overlegcomité van 17 september duidelijk maken wat (on)bespreekbaar is.



Brussels Airport Company (BAC) Verantwoordelijke ministers negeren vakbondsvragen over luchthaveninspecteurs

Naar aanleiding van de open brieven aan het adres van de ministers Jambon en Bellot kregen we geen enkele reactie, behalve een beleefdheidsmailtje van het kabinet-Jambon dat de mail ontvangen was en verder behandeld zou worden. Zelfs geschreven beloftes worden dus niet gehouden, want meer 'nieuws' volgde er niet. Of was de mededeling in de pers dat de minister zich verslikte in zijn koffie misschien de officiële reactie?

Wat ook de ware toedracht mag wezen, ACOD heeft samen met de twee andere vakorganisaties het initiatief genomen om het kabinet-Bellot nogmaals te wijzen op zijn verantwoordelijkheden. Ook op de ondernemingsraad van BAC werd er een heel duidelijke verklaring afgelegd. Het is misschien de filosofie van deze regering om alles met haken en ogen aan elkaar

proberen te verbinden, maar ACOD doet niet mee aan dit amateurisme en eist dat de werknemers een duidelijke keuze krijgen. Een keuze tussen het behoud van hun mandaat als luchthaveninspecteur met en onder de geldende (of gewijzigde) luchthavenwetgeving, een behoud van tewerkstelling binnen Brussels Airport met een duidelijke functie-omschrijving voor degenen die dat wensen en een keuze voor de DAB binnen de politie die bepaalde taken overneemt om de luchthaven te beveiligen.

Al bijna vijf jaar probeert ACOD deuren open te beuken om verduidelijking te vragen, oplossingen te zoeken voor de luchthaveninspecteurs, en voor de veiligheid van werknemers en reizigers in het algemeen. Tot op heden hebben we dit steeds gedaan met beleefde mails, brieven, open

brieven, ludieke acties en welgeteld één actie die echt sensibiliserend werkte door de gegeven pers aandacht. De reizigers werden op geen enkel moment gehinderd. Moeten we nu vaststellen dat dit de verkeerde strategie is en dat er enkel geluisterd wordt als je 'straf' optreedt?

In een wereld die alsmaar 'verhardt', is dat zeker niet onze gewenste strategie, maar indien de dialoog ons ontzegd wordt en er enkel halfslachtige plannen worden voorgesteld, geeft dit geen eerlijke kans aan de werknemers/luchthaveninspecteurs. Dit is letterlijk spelen met het leven van mensen – die van de medewerkers, maar ook van de reizigers.

Bart Neyens

FOD Buitenlandse Zaken Politieke zelfbediening met diplomatieke postjes

In principe worden diplomatieke en consulaire functies, niet de personeelsleden die op de posten in het buitenland ontwikkelingssamenwerking opvolgen, uitgeoefend door ambtenaren van de buitenlandse carrière. Een voorgestelde aanpassing in de reglementering zet nu de deur open voor politieke benoemingen.

Volgens hun specifiek statuut dienen kandidaten voor een buitenlandse carrière te slagen voor een bijzonder zwaar vergelijkend wervingsexamen en een stage van 2 jaar “met vrucht beëindigen”. Hun beroep lijkt voor de buitenwereld misschien glorieus en comfortabel, maar is dat in de praktijk veel minder. Zo kan hun partner geen loopbaan ontwikkelen, gelet op het feit dat ze hun partner-diplomaat overal in de wereld volgen. Ook voor de kinderen is een herhaalde verhuizing niet eenvoudig. Bovendien moeten niet enkel in Parijs en London posten ingevuld worden, maar ook in minder aantrekkelijke of toeristische bestemmingen als Islamabad of Kinshasa.

Aanpassing organiek reglement

Al in februari 2018 vond een sectorcomité plaats waarbij de overheid een aanpassing van artikel 21 en 22 van het organiek reglement voorlegde. De Raad van State had de voorgaande artikelen immers vernietigd. In deze artikelen wordt de mogelijkheid geschapen om ambtenaren van het Hoofdbestuur, eerder uitzonderlijk, een functie in het buitenland te laten bekleden. Dat gebeurde in de laatste 20 jaar tweemaal. Opvallend was evenwel dat ook ‘mandaathouders’ plots een functie in het buitenland kunnen verkrijgen. De omschrijving deed onmiddellijk denken aan één kandidaat...

Ondertussen is het een publiek geheim dat alle assessments voor mandaathouders als doorgestoken kaart worden ervaren. Het zijn louter partijpolitieke beslissingen bij de FOD Buitenlandse Zaken. Voorzitter Achten, gewezen kabinetschef van voormalig minister De Gucht, werd een tiental jaren geleden in de zetel van voorzitter gepiloteerd. Hij was toen samen



met mandaathouder Directeur B&B de enige in het directiecomité die geen ambtenaar was.

Getelefoneerd postje?

Op 30 juli 2018 werd ‘toevallig’ de vacature voor de post van ambassadeur in Den Haag open verklaard. Kandidaturen dienden ten laatste op 6 augustus te worden ingestuurd – dus op het moment dat zo goed als het hele land met vakantie is. Waar kennen we dat nog van? De begrotingsakkoorden van einde juli bijvoorbeeld? Voorzitter Achten was overigens zelf met vakantie, maar toch wel erg bij de hand, zo bleek. Hij stuurde als enige zijn kandidatuur in.

Voorzitter Achten stelde steeds veel belang te hechten aan de deontologie van de ambtenaren op post. Nu blijkt dat hij misbruik maakte van zijn mandaat om algemene regelgeving, meer bepaald het organiek reglement, aan te passen in functie van zijn persoonlijke belangen en ambities.

Tientallen kandidaturen van bekwame top-diplomaten voor deze post werden aldus in de vuilnisbak gekieperd. Dat wekte uiteraard en terecht de woede op bij onze talrijke leden van de buitenlandse carrière. Ook alle andere ambtenaren en leden bij de FOD Buitenlandse Zaken kunnen deze persoonlijke zelfbediening niet waarderen.

ACOD wil geen politieke koehandel

De ACOD gaf geen akkoord voor de voormelde aanpassing van het organiek reglement. We zullen dus het statuut van de buitenlandse carrière even hardnekkig verdedigen als het statuut-Camus (dat de werkvoorwaarden van statutaire ambtenaren regelt) tegen de nieuwe codex van N-VA-minister Vandeput.

De manier waarop voorzitter Achten een prestigieuze functie ‘inpikt’ zonder geslaagd te zijn voor het vergelijkend wervingsexamen, is wellicht een voorbode van wat minister Vandeput met zijn codex beoogt: partijpolitieke vriendjes aan hoge (en ook lagere) functies helpen ten koste van de personeelsleden die een lange loopbaan moeten werken om vooruit te komen na het slagen voor een vergelijkend wervingsexamen.

Iedereen die de voorwaarden vervult, mag streven naar een buitenlandse loopbaan. De selectie, bevorderingen en postaanwijzingen dienen evenwel objectief te geschieden. Er mag niet gemorrelt worden aan dat statuut en ook cadeaus met partijpolitieke benoemingen zijn uit den boze. Uiteindelijk is immers ook voorzitter Achten slechts een pion in het politieke spel. Iemand anders aast al op de functie van voorzitter en daarom moet de huidige voorzitter doorschuiven.

Kurt Sissau

Defensie

'Joint Individual Common Core Skills Training' is niet verplicht voor burgerpersoneel

Elk personeelslid van Defensie (operationeel en niet-operationeel) moet jaarlijks tijdens een 'JICCS Eval' getest worden op zijn of haar competenties van de verschillende domeinen die op hem of haar van toepassing zijn. Moet ook het burgerpersoneel deze test afleggen?

De verplichte domeinen die in de JICCS zijn opgenomen voor alle werknemers (militair- en burgerpersoneel) zijn EHBO, brandpreventie, gedragsregels en waarden, militaire veiligheid (antiterrorisme) en cybersecurity. Alle personeelsleden van Defensie, militairen en burgers, onafgezien van hun functie, graad, eenheid of plaats van tewerkstelling, moeten dus die JICCS ondergaan. Maar moet ook het burgerpersoneel deze test afleggen? We vroegen het aan HRB-Civ.

In strijd met het statuut

Het verplicht opleggen aan de burgerpersoneelsleden van het volgen van cursussen en het afleggen van een verplicht examen is in strijd met het statuut van de federale ambtenaren.

Het burgerpersoneel van Defensie behoort tot het Federaal Openbaar Ambt. De regelgeving van het federaal administratief openbaar ambt is van toepassing op de burgerpersoneelsleden van Defensie. Artikel 11, §2 van het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het Statuut van het Rijkspersoneel, bepaalt dat de rijksambtenaar recht heeft op opleiding die nuttig is voor zijn werk, alsook op de voortgezette opleiding met het oog op de ontwikkeling van zijn beroepsloopbaan. Er is evenwel nergens sprake van een verplichting.

Wanneer een federaal ambtenaar de cursussen volgt en hij zakt voor de testen, dan kunnen hier geen statutaire gevolgen aan gegeven worden. Dit neemt echter niet weg dat de inhoud van sommige modules heel interessant kan zijn, denk maar aan EHBO, brandpreventie, militaire veiligheid (antiterrorisme) en cybersecurity.

Bijkomende wettelijke basis?

Wat betreft de gedragsregels, is er een verschil tussen de gedragsregels voor militairen en deze voor de federale ambtenaren. De deontologische code (omzendbrief 573 van 2007) is van toepassing op de federale ambtenaren. Voor het opleggen van bijkomende gedragsregels door de minister dient een bijzondere procedure gevolgd te worden. Bijkomende gedragsregels in de diensten van het federaal administratief openbaar ambt kunnen (met respect voor het deontologisch kader) indien de ministers bevoegd voor Ambtenarenzaken en Begroting hun akkoord geven, worden vastgelegd door elke minister of staatssecretaris na

de publicatie van dit deontologisch kader in het Belgisch Staatsblad.

Dat elk burgerpersoneelslid van Defensie, als bijkomende voorwaarde ten opzichte van de andere personeelsleden van het federaal openbaar ambt, de niet-operationele JICCS zou moeten volgen, lijkt ons niet te verantwoorden zonder bijkomende wettelijke basis.

Aanmoediging in plaats van verplichting

De ACOD en de andere vakbonden zijn voorstander van een zo breed mogelijke kennis van de modules EHBO en brandpreventie voor het volledige personeel. De opleidingen die nu al verplicht zijn voor de burgerpersoneelsleden in het kader van de Wet op het Welzijn, komen aan bod in het vormingsconcept 'Welzijn voor burgers'. Deze vorming omvat onder andere brandpreventie, ongewenst gedrag, en alcohol en drugs. Het is deels overlappend met de JICCS. De JICCS verplichten kan dus niet, maar aanmoedigen om bepaalde opleidingen te volgen, kan uiteraard steeds.

Hans Le Jeune



Kledijtekort in gevangenis Moet het personeel in zijn ondergoed komen werken?

Recent was er heel wat te doen over het tekort aan gevangenisbroeken en het inzetten van gedetineerden om die te produceren. De achtergrond van het verhaal is echter veel 'sappiger' dan de berichtgeving in De Morgen deed uitschijnen.

Het klinkt absurd, maar het gevangenispersoneel moet nu ruim 7 jaar wachten op een nieuwe broek. Volgens DG EPI (verantwoordelijk voor de penitentiaire inrichtingen) is er een tekort van 30.000 à 35.000 broeken (in Vlaanderen alleen al). Het feit dat de firma Pelsmaecker, die de broeken moest produceren, failliet is gegaan, maakt de situatie alleen maar erger. Dat de firma failliet is gegaan net omdat justitie een gigantische achterstand had wat de betaling van kledij betrof, is echter minder bekend... Bovendien is het pervers dat na het faillissement de FOD Justitie via de curatoren de afgewerkte en onafgewerkte kledij opkocht, net als de stoffen voor de uniformen. De opgekochte materialen werden vervolgens naar Brugge overgebracht, waar men in eerste instantie wilde proberen daarmee personeel te voorzien van kledij, desnoods met retouches.

Productie zal wellicht aanslepen

Wat betreft het tewerkstellen van gedetineerden om uniformen te maken, waarschuwt de ACOD de overheid dat ze zo zelf aansprakelijk wordt voor fouten en vertragingen. Voor zover we weten, werden in de gevangenis van Oudenaarde tot dusver enkel de 'pas-sets' gemaakt die gebruikt worden om de maat van het personeel te nemen. De productie opdrijven is momenteel nog onmogelijk wegens een gebrek aan gekwalificeerd personeel. De gevangenis van Bergen zou al 5000 broeken hebben geproduceerd, maar in de gevangenis van Brugge heeft men enkel vernomen dat er een 50-tal broeken onderweg zijn. Als de cijfers van Bergen correct zijn, dan heeft men daar alvast een berg werk verzet.

Externe partner? Welke werkomstandigheden?

Om de slabakkende productie op te vijzelen en de grote achterstand weg te werken, heeft DG EPI ook een 'externe partner' aangetrokken. Het zou gaan om een bedrijf in Turkije. Of daar ook



gedetineerden werken, is onbekend. De ACOD wenst wel graag meer informatie omdat we bezorgd zijn over de werkomstandigheden bij deze 'partner'. De Europese sociale wetgeving moet gerespecteerd worden.

Eigen kledij als oplossing op korte termijn?

Eerder dit jaar stelde de ACOD samen met het ACV Openbare Diensten de minister van Justitie in gebreke wegens de achterstand en het uitblijven van de levering van broeken. Nu is er een nieuw ministerieel besluit in de maak waarin de vakbonden willen zien vermeld staan dat men ofwel tijdig levert ofwel het personeel compenseert indien het op eigen kosten moet voorzien in werkkledij. Of wordt het personeel dat recent in dienst kwam straks verplicht te gaan werken in zijn ondergoed? Het is nu afwachten of het MB er ook snel zit aan te komen...

Gino Hoppe, Robby De Kaey

Gesloten centra Eindelijk oplossing voor uniformen van veiligheidspersoneel

Sinds het bestaan van de gesloten centra in 1994 werd het veiligheidspersoneel verplicht een uniform te dragen. Het leveren van de kledij bleek echter een an-

der paar mouwen... Pas nu is er eindelijk een oplossing uit de bus gekomen.

Het duurde tot 1998 vooraleer er een

deftig uniform aanwezig was. Gedurende twee jaar werden alle uniformstukken geleverd en werd het veiligheidspersoneel zelfs beoordeeld op het voorbeeldig

Sportdag ambtenaren

Je kan niet zonder je vakbond, zoals je niet kan overleven zonder water

dragen van het uniform. Maar na 2001 ontstonden er echte problemen. Uniformstukken werden niet geleverd, er waren stukken te kort (of te lang), broeken werden eens wel geleverd, dan weer een jaar niet, verkeerde bestellingen werden geleverd, bedrijven gingen failliet of wilden niet meer leveren, ...

Binnen de Dienst Vreemdelingenzaken probeerden ze aan te sluiten bij andere diensten zoals gevangenissen en politie om samen een aankoop te kunnen doen. Zo eenvoudig was het blijkbaar niet, want ook die diensten kampen met talloze problemen omtrent hun uniform. In 2017 kwam het voorstel van de overheid om de uniformregel af te schaffen en een jaarlijkse vergoeding aan het veiligheidspersoneel uit te keren, gekoppeld aan een dresscode. Na een discussie binnen onze federale commissie werd beslist die piste te bewandelen.

Na onderhandeling op 5 juli 2018 werd uiteindelijk het volgende compromis gevonden: een jaarlijkse, niet belastbare vergoeding van 450 euro voor de personeelsleden die al in dienst zijn. De kledijvergoeding voor nieuwe personeelsleden bedraagt het eerste jaar 600 euro. De bedragen zijn niet geïndexeerd, omdat dit 'kosten eigen aan de werkgever' zijn.

Begin januari 2021 vindt er een evaluatie plaats om na te gaan of de bedragen nog voldoen aan de gemaakte kosten en de marktprijzen. Voor degenen die nieuw in dienst zijn gekomen in 2016-2017 en die geen uniformstukken hebben ontvangen, wordt een regeling uitgewerkt. Let wel, zoals hierboven al vermeld, is alles met een dresscode die in de komende weken overlegd zal worden.

ACOD is ervan overtuigd dat dit de beste oplossing is voor het personeel – eindelijk.

Gino Hoppe, Tony Six

Op 13 september organiseerde de federale overheid een sportdag voor haar ambtenaren. Op 20 september deed de Vlaamse overheid hetzelfde. Op beide evenementen was ook ACOD Overheidsdiensten aanwezig om aan de deelnemende sportende ambtenaren een flesje water uit te delen.

Net zoals je elke dag dat water nodig hebt om te overleven, heb je ook je vakbond nodig om je loon- en arbeidsvoorwaarden te verdedigen op je werk. De ACOD ondersteunt elke dag het personeel in de federale en de Vlaamse overheidsdiensten, zowel contractueel als statutair. En elke dag gaan we ook verder met ons verzet tegen de afbraakpolitiek van de huidige Vlaamse en federale regering.

De ACOD verzet zich tegen:

- de afschaffing van de vaste benoeming
- de manier waarop de nieuwe (federale) codex wordt ingevoerd
- de privatisering van openbare diensten
- de afbouw van de ziekteregeling met loonverlies
- de strengere ontslagprocedure

De ACOD blijft zich ook verzetten tegen:

- forse besparingen op de werkmiddelen van de diensten
- hetzelfde of meer werk met minder personeel en middelen, waardoor het aantal zieken en burn-outs toeneemt
- een vermindering van de dienstverlening aan de burgers
- dure uitbestedingen, outsourcen en consultancy waarbij niet op een euro wordt gekeken
- de invoering van duurdere interim-arbeid

Blijf daarom ons vakbondsverzet steunen, want samen staan we sterk!

Gino Hoppe, Chris Moortgat, Jan Van We-semael





ACOD trekt verzet bij Vlaamse overheid op gang Statutairen gaan erop achteruit en contractuelen gaan er niet op vooruit

Eind juni beslisten minister Homans en de Vlaamse regering, totaal onverwacht, om het personeelsstatuut van het Vlaams overheidspersoneel verder af te bouwen. Onder het mom van een gelijkschakeling of harmonisering van de arbeidsvoorwaarden tussen het contractueel en statutair personeel, gaat men eigenlijk over tot afbraakmaatregelen van verworven rechten en arbeidsvoorwaarden.

De Vlaamse regering wil de ziekteregeeling voor statutairen (73 procent van het personeel) afbouwen. De doorbetaling van het volledige loon zou moeten verdwijnen na de eerste 30 dagen van het ziekteverlof, daarna zou men op 65 procent van het loon terugvallen. Dit is een zware financiële aderlating én dan nog tijdens ziekte. Ziek zijn zal dus arm maken. De lijnmanager (en niet meer de adviserend geneesheer) zal in de toekomst kunnen beslissen vanaf de zevende maand of er een voortzetting kan komen voor je deeltijdse prestaties wegens ziekte.

Daarnaast wil de regering de evaluatieregeling strenger maken, zeg maar om gemakkelijker en vlugger ontslagen te kunnen worden. Beroepsmogelijkheden voor een negatieve evaluatie van de statutaire stage zouden afgeschaft worden. En wat betreft nieuwe aanwervingen krijgen de entiteiten de vrijheid om meer contractuelen te werven en minder statutairen.

Neerwaartse spiraal

Hierbij is het duidelijk dat de regering de contractuelen een wortel wil voorhouden en dat ze het zagezegd beter zouden krijgen. Niets is minder waar. Door de afbraakmaatregelen tegenover de statutairen gaan de contractuelen er niets of amper op vooruit. De contractuelen krijgen met deze afbraakmaatregelen hun be-

loofde upgrade niet. Het is neerwaartse afbouw en geen opbouw. Contractuelen krijgen slechts kruimels, terwijl statutairen veel moeten opgeven.

ACOD Overheidsdiensten wil alleen onderhandelen met de regering op voorwaarde dat alle personeelsleden betere arbeidsvoorwaarden verkrijgen.

'Re-Actie'

Wij gaan niet akkoord met deze frontale aanval op de arbeidsvoorwaarden van het personeel. De minister deed er nog een



schepje bovenop door de maatregelen direct aan te kondigen naar de media en het personeel toe, alsof het reeds allemaal in kunnen en kruiken was.

ACOD Overheidsdiensten reageerde dan ook meteen met een stakingsaanzegging om zo (spontane) acties van het personeel in te dekken. En die acties kwamen er snel. We hebben in juli en augustus meteen militantenvergaderingen gehouden en tevens twee verwoordingenacties georganiseerd.

Een staking op de sluis van Menen en een stiptheidsactie van de Vlaamse belastingdienst. Begin september was er dan de cascade-actie van verschillende sluizen in het Vlaamse land.

De sluizen van Wijnegem, Diepenbeek, Hasselt, Ham, Evergem, Oudenaarde en Brugge werden 24 uren plat gelegd. Met deze acties hebben we de druk op minister Homans verhoogd om haar afbraakplannen in te trekken nog voor de onderhandelingen.

Ook hebben we met het gemeenschappelijk vakbondsfront een totaal actieplan uitgewerkt. Begin september werden aan het personeel 20.000 flyers uitgedeeld in alle VAC's en entiteiten om hen te informeren over de afbraakmaatregelen. In bepaalde entiteiten, zoals de VDAB en Jongerenwelzijn, werden werkonderbrekingen gehouden om te protesteren. Midden september zijn er verschillende personeelsvergaderingen in de provincies geor-



ganiseerd om iedereen te informeren, te sensibiliseren en te mobiliseren voor actie. Dit allemaal om de minister en de regering onder druk te zetten om de maatregelen in te trekken. Bij het ter perse gaan van dit artikel zouden normaal gezien de onderhandelingen moeten gestart zijn (op 24 september 2018), maar er zijn ook nog acties gepland voor eind september en oktober.

Niet achteruit, maar vooruit!

Voor ACOD Overheidsdiensten is het duidelijk: wij kunnen niet onderhandelen over deze flagrante afbraakmaatregelen van de arbeidsvoorwaarden van het personeel. Dit is contractbreuk vanwege de regering. Wij willen praten met de minister om de maatregelen van tafel te krijgen. Wij zullen tevens blijven doorzetten met actie. Het is onze taak en verantwoordelijkheid als vakbond om met de personeelsleden, onze leden en militanten te reageren. Samen sterk om vooruit te gaan!

Chris Moortgat

Flyeractie en werkonderbrekingen **'Re-Actie' tegen afbraakmaatregelen van minister Homans**

Als reactie tegenover de afbraakmaatregelen van minister Homans en de Vlaamse regering (zie artikel hiernaast) heeft ACOD Overheidsdiensten de voorbije weken reeds meermaals actie gevoerd. Van verwittigungsacties over stiptheidsacties tot staking.

Wij gaan niet akkoord met de afbouw van de ziekteregeling voor het personeel, noch met de mogelijkheid om het personeel vlugger en soepeler te kunnen ontslaan. Ook willen wij geen afbouw van het aantal statutairen, wij willen onze contractuelen statutair maken, zodat ze erop vooruitgaan.

Om het Vlaams overheidsperoneel te informeren over de komende afbraakmaatregelen, hebben we in gemeenschappelijk vakbondsfront op 4 september in alle Vlaamse administratieve centra (VAC) en entiteiten flyers uitgedeeld met info en een oproep tot deelname aan de provinciale personeelsvergaderingen in de VAC's.

Hardere acties niet uitgesloten

Daarnaast hebben de drie vakbonden, onder impuls van ACOD Overheidsdiensten, bij de VDAB op 4 september in meer dan 35 regionale locaties een werkonderbreking gehouden van 1 uur, tussen 11 en 12 uur. Van kleine tot grote locaties stond het personeel buiten om te protesteren tegen de afbraakmaatregelen.

We bouwen het sociaal verzet stap voor stap op om sterk te staan tegen de komende onderhandelingen. Voor ACOD Overheidsdiensten moeten de afbraakmaatregelen van tafel. We willen alleen onderhandelen over betere arbeidsvoorwaarden voor alle personeelsleden, zowel contractuelen als statutairen. Als minister Homans en de Vlaamse regering niet willen horen, dan zullen ze het na de onderhandeling van 24 september moeten voelen. Hardere acties zijn dan niet uitgesloten.

Chris Moortgat



Aanval op Gemeenschapsinstellingen

Personeel vindt zich onterecht aangesproken

In Het Laatste Nieuws van 4 september konden we lezen: "Vernietigend verslag over Vlaamse jeugdinstanties: Ik weet niet hoeveel verder mijn mond kan openvallen." Dit komt uit de opengevallen mond van Lorin Parys (volksvertegenwoordiger N-VA) naar aanleiding van een verslag van de 'maandcommissarissen' die in opdracht van het Kinderrechtencommissariaat elke maand een bezoek brengen aan een jeugdinstantie in Vlaanderen. Viel de mond terecht open?

De bezoeken gebeuren in opdracht van Kinderrechtencommissaris Bruno Vanobbergen. Ze dienen na te gaan of de rechten er gerespecteerd worden. In hun eerste tussentijds verslag zijn ze volgens Lorin Parys zeer kritisch over de omstandigheden in een aantal voorzieningen.

ACOD Gemeenschapsinstellingen trekt al jaren aan de alarmbel

De ACOD kaart al jaren aan dat de infrastructuur moet verbeteren, wat beetje bij beetje gebeurt. Meer nog, in de afgelopen 15 jaar legde het personeel van de Gemeenschapsinstellingen al tien keer het werk neer om aandacht te vragen voor de jongeren met psychiatrische problematiek die bij hen belanden, terwijl ze in de psychiatrie zouden moeten worden opgenomen om de hulp te krijgen waar ze recht op hebben.

Celplaatsing, kan dit of kan dit niet?

Het personeel voelt zich aangesproken wanneer er in de pers gezegd wordt dat jongeren tot 14 dagen in een isoleercel belanden. Men stelt dit voor alsof het een dagelijkse praktijk is. Niets is minder waar. Een celplaatsing is altijd een weloverwogen maatregel die nooit licht genomen wordt en die vaak zeer kort is, dat kan een half uur of een halve dag zijn. Soms is de celplaatsing een dag of iets langer. Alles hangt af van de situatie van het moment. Deze maatregel wordt genomen om zware fysieke agressie naar begeleiders, medebewoners of naar zichzelf een halt toe te roepen.

Van Gemeenschapsinstelling naar psychiatrie en terug

Voor dat laatste is een groot probleem. Een aantal jongeren met uitgesproken psychiatrische problematiek hoort niet thuis in de Gemeenschapsinstellingen, maar belandt er toch omdat er geen plaats is in de psychiatrie of omdat ze er geweigerd worden. Dergelijke jongeren zijn vaak een groot gevaar voor anderen en voor zichzelf. Dit gedrag een halt toeroepen, is de plicht van het personeel in de Gemeenschapsinstellingen, en soms is een celplaatsing op dat moment de enige manier.

Jongeren die kampen met neiging tot zelfverminking vragen soms zelf om in een cel te mogen overnachten omdat dit het risico op zelfverminking vermindert en hen rust brengt in het hoofd.

Een aantal jongeren belandt in de psychiatrie, vaak na een verblijf van maanden in de Gemeenschapsinstelling. En vaak keren ze op een gegeven moment terug naar de Gemeenschapsinstelling, wegens tal van redenen: ontvluchting, agressie, gebrek aan medewerking.

Dank aan het personeel

Het personeel van de Gemeenschapsinstellingen werkt dagelijks met grote inzet en gedrevenheid, in het belang van de

geplaatste minderjarigen. Er worden soms succesverhalen geschreven, maar die halen weinig of nooit de pers.

Daarom is deze frontale aanval op de Gemeenschapsinstellingen en dus op het voltallige personeel een kaakslag voor al wie zich weken, maanden en jaren inzet om deze kwetsbare jongeren te begeleiden. Het is onaanvaardbaar en kort door de bocht. Elke nuance is zoek.

Kritiek geven kan, mag en moet, populisme, daar past ACOD voor

Dat een N-VA'er er op populistische wijze in slaagt om een totaal vertekend beeld op te hangen van de Gemeenschapsinstellingen door onder andere te verwijzen naar het langdurig gebruik van de isoleercel, is zijn verantwoordelijkheid. Noem dit populistisch, noem dit ongenueanceerd, noem dit ongepast, het is het allemaal.

ACOD wil zich hier volledig van distantiëren en tegelijk een genuanceerd verhaal brengen. ACOD strijdt al jaren voor meer personeel, meer middelen, meer oplossingen, meer samenwerking met de psychiatrie. Met wisselend succes. Niet alle problemen zijn opgelost, dat is duidelijk. ACOD zal zich blijven inzetten, omdat het kan, omdat het moet, omdat het nodig is.

Jan Van Wesemael



Lokale verkiezingen 2018

Bescherm je lokaal bestuur

Op 14 oktober 2018 zullen we beslissen in welke richting het lokaal beleid de komende jaren uitgaat. De impact van deze verkiezingen mag niet onderschat worden. De ruk naar rechts die we hebben mogen meemaken bij de Vlaamse en de federale verkiezingen zou zich nu kunnen doordrukken op het plaatselijke niveau. Ver van mijn bed? Niet echt.

Het beleid van de rechtse regeringen heeft al vele verworvenheden doen sneuvelen, en hun droom is om ook op lokaal vlak een minimum aan openbare dienstverlening te creëren en taken uit te besteden. De volgende legislatuur zal heel belangrijk worden om hun droom te kunnen verwezenlijken. Rechtse coalities zullen gemakkelijk de weg kunnen bewandelen van afbraak van ons overheidsmodel. Want dat zal ferm ondersteund worden door de huidige Vlaamse en federale regering.

Gevolgen voor provincies en lokale besturen

Voor de provincies is het alleszins vijf voor twaalf. De bevoegde minister Homans heeft de afschaffing van het provinciale niveau hoog op de agenda geplaatst. Een afschaffing zal ongetwijfeld vergemakkelijkt worden met gedeputeerden van gelijke gezindte die ook vinden dat ze overbodig zijn.

Voor de lokale besturen staan enkele kernbegrippen centraal bij de komende verkiezingen. Zal er nog een kerntaken-

debat gevoerd worden in functie van het algemeen belang, of spreekt men enkel nog over flexibiliteit en efficiëntiewinst? Spelen solidariteit en samenhang nog een betekenisvolle rol binnen de lokale besturen, of trekken we volop de kaart van competitie en egoïsme? Denk maar aan het 'eigen schuld'-verhaal dat gepropageerd wordt door onze regeringen.

Wat staat er op het spel?

Laten we even stilstaan bij enkele maatregelen van onze excellenties. Een volgende bestuursploeg kan de statutaire tewerkstelling afbouwen, en voortwerken met flexibele, contractuele tewerkstelling. Dat de kwaliteit van het openbaar ambt hierdoor in het gedrang komt, is geen bezwaar. In het licht hiervan is het veelbetekenend dat onze regering uitzendarbeid mogelijk maakt in de lokale besturen. Wie de link niet ziet, is van slechte wil.

Uiteraard komen de arbeidsvoorwaarden van het personeel eveneens onder druk. De aantrekkelijkheid van het statutair ambt verdwijnt op die manier. Ons pensioenstelsel, ons stelsel van ziektekrediet, de afschaffing van de loopbaanonderbreking en invoering van het beperkte Vlaams Zorgkrediet – het zijn slechts enkele maatregelen die het tegenwoordig onmogelijk maken om in een goede combinatie werk-privé een gelukkige oude dag te bereiken. De zorg vormt misschien wel het grootste probleem. De hang naar privatiseringen in de ouderenzorg of de kinderopvang dreigt

bij vele besturen. Dit brengt de kwaliteit, de betaalbaarheid en de gelijke toegankelijkheid in het gedrang. In dit geval spreken we niet meer van efficiëntiewinst, maar enkel van winst ten koste van de meest zorgbehoevenden. Denken we maar aan het geval van de sociale dumping door Bulgaarse vrouwen, die tegen minimumlonen en middeleeuwse arbeidsvoorwaarden ingezet worden in de ouderenzorg. ACOD LRB is ook niet vergeten hoe men gepoogd heeft om het statuut van het brandweerpersoneel te hervormen in slechte zin, hoe men de OCMW's monddood heeft gemaakt via het decreet over het lokaal bestuur en hiermee rechtstreeks een toekomstig sociaal beleid hypothetiseert, hoe men de ADV-dagen wens- te te verminderen, hoe men schaamteloos een aanval inzette op het beroepsgeheim van de OCMW-personeelsleden,... Te veel om nog over een positieve boodschap te kunnen spreken. Dit is een uitgetekend scenario van onze regeringen: besparingen op het personeel leiden rechtstreeks tot toenemende werkdruk. Deze zorgt vervolgens voor een toename van burn-outproblemen. De kwaliteit van de dienstverlening gaat onherroepelijk achteruit, en dezelfde regeringen kunnen dan roepen om privatisering en verzelfstandiging. Waardoor de schade compleet wordt: de publieke dienstverlening vervalt, de sociale zekerheid wordt verder uitgehold. De recente maatregelen van de federale regering doen het ergste vermoeden.

De fameuze arbeidsdeal houdt in dat de werkloosheidsuitkeringen snel verlagen na 6 maanden. Bovendien brokkelt het vroegere brugpensioen verder af. De oplossing via de re-integratie blijkt enkel een snelle begeleiding naar de uitgang.

Maak een bewuste keuze!

We mogen in geen geval meestappen in een dergelijk doemscenario. ACOD LRB zal blijven strijden voor een solidaire samenleving met sterke openbare diensten. Maar nu hebben we jullie hulp nodig. Stem op 14 oktober 2018 voor een sterk

lokaal bestuur. Denk aan jezelf en aan de openbare diensten in het bijzonder. Denk aan het algemeen belang en aan solidariteit. We mogen in geen geval de weg plaveien voor een afbraakpolitiek die iedereen zal raken.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Nieuwe stafmedewerker Brandweer **Hallo, ik ben Bart!**

Sinds 1 september 2018 werk ik voor de sector LRB als stafmedewerker Brandweer in Brussel. Mijn taak bestaat eruit de gewestelijke secretarissen, zowel in Vlaanderen als in Wallonië, bij te staan en te ondersteunen in moeilijke dossiers Brandweer. Ook op federaal vlak zal ik deelnemen aan vergaderingen (Comité C en werkgroepen) en zo mijn steentje bijdragen om de brandweerman/-vrouw een veiligere en betere werkomgeving te bieden. De bedoeling is eveneens om op regelmatige basis een Regionale Technische Commissie Brandweer bijeen te roepen, waardoor alle betrokkenen bij het brandweerdossier up-to-date kunnen blijven op het vlak van wetgeving en aanpak.

Je vraagt je wellicht af wat ik voordien deed als werk? Vanaf 2000 werkte ik als brandweerman in de hulpverleningszone Zuid-Oost post Aalst. In 2002 ben ik militant geworden voor ACOD LRB en actief lid in de basisgroep ACOD LRB Aalst. Ik was ook actief betrokken bij de aanmaak, opstart en opvolging van het administratief en geldelijk statuut voor de brandweer, dat uiteindelijk resulteerde in het koninklijk besluit van 19 april 2014 tot bepaling van het administratief en geldelijk statuut van het operationeel personeel van de hulpverleningszones. Sinds juli 2014 was ik vaste gemachtigde ACOD LRB Oost-Vlaanderen en nu ga ik dus aan de slag als stafmedewerker Brandweer bij ACOD LRB.

• Je kan me bereiken via bart.vanmelkebeke@acod.be of 0498 28 50 84.





RESPECT

De lokale en provinciale besturen worden verwaarloosd **Een beetje respect graag!**

Het is al 10 jaar geleden dat er nog een sectoraal akkoord werd afgesloten voor het personeel van de lokale en provinciale besturen. Ondertussen gaat het van kwaad naar erger. Zo kan het niet langer!

Tien jaar geleden ging het uitzonderlijk over een sectoraal akkoord over een langere termijn (2008-2013, zie omzendbrief BB 2008/10 van 19 november 2008). Dit werd verantwoord door de moeilijke financiële situatie van de lokale besturen. Een langere termijn zou hen toelaten om eventuele meeruitgaven gemakkelijker te verwerken in de financiële meerjarenplanning. Bovendien werd de belofte gemaakt om in 2013 de onderhandelingen te starten voor een nieuw sectoraal akkoord.

Sectoraal akkoord 2008-2013

Was dit sectoraal akkoord zo duur? Helemaal niet. Het ging alleen om enkele maatregelen die wel degelijk betaalbaar waren. De belangrijkste aanpassingen waren de verhoging van de eindejaarstoelage, de invoering van een salarisschaal D5 voor de

functionele loopbaan van ploegbaas (voorheen D4, nu D4-D5) en de aanpassing van de salarisschalen van de secretarissen en financiële beheerders. Al bij al marginale meerkosten met weinig impact op het geheel van het personeel.

Daarnaast ging het nog om zogenaamde kwalitatieve maatregelen: de versoepeling van de personeelsmobiliteit tussen gemeente en OCMW, en enkele maatregelen die verder onderzocht zouden worden (zoals de schaal C3 voor de functionele loopbaan van verzorgende, de flexibilisering in de functionele loopbanen en een mogelijke oprichting van een Vlaamse Gemeenschappelijke Sociale Dienst voor de lokale besturen). Dit was en is nog steeds een minimaal sectoraal akkoord voor het personeel van de lokale sector.

Eisenbundel 2014-2015 vakbonden

Op basis van de belofte van een nieuw sectoraal akkoord hebben de vakbonden een eisenbundel samengesteld in 2013. De grote uitgangspunten van deze eisenbundel waren:

- Versterken van de lokale dienstverlening: een pleidooi voor een sterk lokaal bestuur met een modern HR-beleid, afgestemd op arbeid, gezin en zorg.
- Bewaken van de financiële gezondheid: er is voldoende financiële ruimte voor broodnodige investeringen in het personeel.
- Evolutie naar een hedendaags personeelsbeleid: met de nadruk op een leeftijdsbewust en divers HR-beleid.
- Een flexibele rechtspositieregeling, zodat de besturen snel kunnen inspelen op de actuele noden.

Daarnaast werden enkele kwalitatieve eisen toegevoegd:

- Werkzekerheid: de vaste benoeming moet de basis zijn voor het personeelsbeleid.
- Flexibele loopbanen, met de nadruk op een goede combinatie tussen arbeid, gezin en zorg.
- Verhoging van de sociale dialoog.
- 100 procent activiteitswedde bij ernstige en langdurige ziekte.
- Oprichting van een sectoraal fonds.

Koopkracht nu! Staking en vakbondsconcentratie op 3 oktober 2018

Kruis 3 oktober 2018 aan in jouw agenda en kom naar Brussel. Kom naar de VVSG-gebouwen in de Pavillioenstraat om 11 uur (10 minuten stappen vanaf treinstation Brussel-Noord, we verzamelen vanaf 10.30 uur ter plaatse).

Laat jouw stem horen om een weddeverhoging van minimaal 1,1 procent te eisen, zoals beloofd was bij het afsluiten van het Interprofessioneel Akkoord in 2017-2018. De Lokale en Regionale Besturen is, met uitzondering van het Via-personeel, de enige sector die deze loonsverhoging misloopt.

Bovendien weigert de VVSG (Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten) te onderhandelen over een nieuw sectoraal akkoord, waar deze weddeverhoging deel van uitmaakt. De VVSG toont haar minachting tegenover het personeel van de Lokale en Regionale Besturen. Het laatste sectoraal akkoord werd afgesloten voor de periode 2008-2013. Onze eisencahiers die we elk jaar indienen, belanden op koude grond. Tijd om onze stem te laten horen, vind je ook niet? Zo werken we nog steeds aan de loonbarema's die werden vastgelegd in 2003! Hoogtijd voor nieuwe barema's.

Dus staak en neem deel aan deze concentratie. Je ontvangt een stakersvergoeding en lunchvergoeding en je vervoerskosten (openbaar vervoer) worden terugbetaald mits indienen van de nodige bewijsstukken. Je wordt gedekt door onze staking-saanzegging in gemeenschappelijk front.

Willy Van Den Berge

Tevens werd gevraagd om het vorige sectoraal akkoord verder uit te voeren, met name de integratie van de haard- en standplaatstoelage, én de verhoging van de eindejaarstoelage tot een volledig maandsalaris.

Tot slot werden enkele geldelijke eisen opgesteld:

- De aanpassing van het E-niveau.
- De consolidatie van het aanvullend pensioenstelsel.
- De verhoging van de weddenscalen C1-C2.
- De aanpassing van de doorlooptijd van de functionele loopbaan.
- Maaltijdcheques tegen het maximaal toelaatbare bedrag.
- Afschaffing van het facultatief karakter van bepaalde toelagen en vergoedingen.

Onze gemeenschappelijke eisen leken ons een goed uitgangspunt om onderhandelingen op te starten.

Onderhandelingen

In een antwoord op een parlementaire

vraag van 5 maart 2015 geeft minister Homans het volgende signaal: "De besprekingen over een nieuw sectoraal akkoord zijn gestrand. Er bleek onvoldoende convergentie tussen enerzijds de lokale besturen (werkgevers/VVSG) voor wie een sectoraal akkoord budgettair neutraal moest zijn gelet op de financiële situatie van heel wat lokale besturen, en anderzijds de vakbonden voor wie bijkomende ruimte en middelen een noodzakelijke voorwaarde bleek te zijn."

Is dit correct? De lokale besturen hebben wel degelijk financiële ruimte. Maar VVSG weigert te onderhandelen over kwantitatieve maatregelen. Het mag niets kosten. Ondertussen merken we dat het personeel van de lokale besturen wat betreft de salarissen achterophinkt ten aanzien van het personeel van de federale overheid en van de Vlaamse overheid. De lokale besturen zitten nog opgescheept met E-schalen, er is ook een aparte functionele loopbaan voor het personeel in niveau A in een structuur met diensthof (A1a-A2a), en er zijn nauwelijks aparte schalen voor het technisch personeel. Bovendien verloopt

de geldelijke doorstroming binnen de functionele loopbanen veel trager bij de lokale besturen. Op het einde van de rit, na een normale loopbaan, komt het personeel van een lokaal bestuur er bekaaid vanaf. De eindsalarissen bij de federale en Vlaamse overheid liggen een pak hoger.

Er is dringend opnieuw respect nodig voor het personeel van de lokale besturen. Zelfs een evidente vraag om het Interprofessioneel Akkoord 2017-2018 uit te voeren (met extra 1,1 procent koopkracht) wordt van tafel geveegd. Dit kan niet langer. Actie is noodzakelijk. Hiernaast vind je de oproep tot staking en concentratie op 3 oktober 2018. We hopen jullie daar massaal te verwelkomen.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



Interview met Merjem en Tim, afgevaardigden in het hoger onderwijs

"De mensen merken dat de vakbond actief is en spreken ons aan"

Merjem Ouelhadj, 42 jaar met een zoontje van 4 en dochter van 9, is opleidingshoofd bachelor verpleegkunde aan de Erasmushogeschool in Brussel. Ze is deeltijds vrijgesteld als afgevaardigde. We interviewden haar samen met Tim Vandenberghe, één van onze afgevaardigden aan de Vrije Universiteit Brussel. Tim is 35 jaar en net voor de eerste keer vader geworden. Hij is bibliotheekmedewerker aan de VUB en halftijds vrijgesteld voor zijn syndicaal werk.

Jullie zijn afgevaardigden in een universiteit of hogeschool. Jullie hebben dus niet één leraarskamer waar jullie alle collega's zien. Via welke kanalen communiceren jullie dan met de leden?

Merjem Ouelhadj: "We hebben verschillende kanalen, maar werken vooral informeel. De mensen kennen ons als afgevaardigden en komen spontaan naar ons toe. Dan is het vaak ook een voordeel dat we niet allemaal samen in een grote ruimte zitten en er wat meer discretie is. Daarnaast sturen we ook 'Vakbondig' rond, een mailing met syndicaal nieuws."

Tim Vandenberghe: "Wij communiceren ook via mailing. Af en toe sturen wij een nieuwsbrief rond. Wij proberen ook een kern van actieve leden en militanten te cultiveren die overal – in alle diensten, op ieder echelon, op alle campussen – de ogen en oren

van de vakbond zijn. Zij zijn een aanspreekpunt voor de leden en niet-leden en kunnen hen eventueel naar ons doorsturen."

Jullie spreken allebei in het meervoud. Zijn jullie dan met meer dan één afgevaardigde?

Merjem Ouelhadj: "Wij zijn met twee – mijn collega Geert en ik – voor vijf campussen. Wij bereiken de mensen dus vooral door mond-aan-mond-reclame en door onze aanwezigheid in allerlei overlegorganen. Ook de CPBW's zijn een manier om met de mensen in contact te komen."

Tim Vandenberghe: "Inderdaad, als we voor het CPBW rondgaan langs de werkplekken merken de mensen dat er een vakbond actief is en spreken ze ons aan. Mensen staan er niet altijd bij stil dat er ook op hun unief een vakbond is."

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

Merjem Ouelhadj: "Ja, maar ik probeer dat altijd te counteren, ook al is dat niet gemakkelijk. Zo had ik een collega wiens studiedag in het water viel door een stakingsactie. Wat later moest hij ergens naartoe en net die dag was er een staking van het open-

baar vervoer. Zulke mensen kan je moeilijk overtuigen van het nut van die actie, want zij ondervinden rechtstreeks het effect ervan.” Tim Vandenberghe: “Het is ook heel vermoeiend om die discussies te voeren, want het zijn altijd dezelfde clichés die je te horen krijgt.”

Wat maakt jullie vandaag de dag als syndicalist echt boos?

Tim Vandenberghe: “Als je kijkt naar het beleid dat de diverse regeringen de laatste jaren gevoerd hebben, niet alleen voor het onderwijs, maar voor alle werknemers tout court, dan kan je niet anders dan boos zijn, dan moet je wel in verzet gaan.”

Merjem Ouelhadj: “Ik ben eerder bezorgd dan boos, als ik zie hoe de situatie in het hoger onderwijs evolueert. Vooral om het personeelsstatuut maak ik me zorgen. Ik zie ook dat we door de regering niet gehoord worden als het gaat over de rechten van het personeel, werkdruk of financiering. We krijgen voortdurend de boodschap dat we meer moeten doen met minder geld.”

Tim Vandenberghe: “Dat klopt. Het financieringsmodel brengt de kwaliteit van het onderwijs en van het onderzoek meer en meer in het gedrang te brengen. Ook het welzijn van de personeelsleden lijdt daaronder.”

Merjem Ouelhadj: “Dan zie je dat capabele en gedreven mensen het opgeven omwille van de werkdruk en omdat ze geen werkzekerheid hebben. Dat is spijtig.”

Zijn er aan jullie job ook frustrerende kanten?

Tim Vandenberghe: “Vaak moet je tegen muren opboksen. Als je op een vergadering opbouwende kritiek levert of een constructief voorstel doet, krijg je vaak een reactie als ‘het komt van de vakbonden, dus zijn we ertegen’.”

Merjem Ouelhadj: “Ik kan me daarbij aansluiten. Ik heb soms de indruk dat een boodschap wel zou aanvaard worden, als ze van een andere partner zou komen. Omdat ik in zoveel organen zit, kan ik dat voor een stuk opvangen. Mij frustreert het meer dat de collega's zo moeilijk te mobiliseren zijn. Ze gaan gebukt onder de werkdruk en zijn moeilijk tot actie te bewegen. Dát is pas frustrerend, want zonder actie kan je niets realiseren.”

Het hoeft niet altijd kommer en kwel te zijn. Er zijn vast ook dankbare aspecten aan hetgeen jullie doen?

Merjem Ouelhadj: “Het dankbare is dat je de informatie die je hebt als afgevaardigde, kan delen met mensen die vaak hun weg niet vinden in dit kluwen. Je kan jezelf nuttig maken en tijdens onderhandelingen kan je een positie aannemen in het belang van beide partijen.”

Tim Vandenberghe: “Ik vind het zeer dankbaar dat je samen met een team kan strijden voor hetzelfde doel.”

Zijn er momenten geweest dat je voelde dat je echt het verschil maakte?

Tim Vandenberghe: “Dat is een moeilijke vraag. De essentie van een vakbond is net dat je de handen in elkaar slaat om een collectief doel te bereiken. Het is dus moeilijk te bepalen wat jouw individuele bijdrage is. Er zijn natuurlijk mooie momenten geweest. Zo hebben we kunnen bekomen dat het volledige technisch en administratief personeel een aanvullend pensioen krijgt.



“We krijgen voortdurend de boodschap dat we meer moeten doen met minder geld. Dan zie je dat capabele en gedreven mensen het opgeven...”

Aan zulke zaken merk je dat de aanwezigheid van de vakbonden belangrijk of zelfs essentieel is.”

Merjem: “Ik heb vaak die ervaring in het HOC. Als je je dossier goed onder de knie hebt en je goed voorbereid bent, dan heb je invloed. Ook in persoonlijke dossiers kan je in zekere zin het verschil maken, bijvoorbeeld door mensen informatie te verschaffen die niet voorhanden is. Mensen worden niet altijd op de hoogte gebracht van zaken die wij vanzelfsprekend vinden.”

Tim: “Ik herinner me zo een geval van een collega die langdurig ziek was en deeltijds wilde hervatten. Als je in zulke gevallen kan helpen en de collega nadien zijn dankbaarheid en appreciatie toont, dan weet je waarvoor je het doet.”

Met welke klachten komen de leden naar jullie toe?

Merjem Ouelhadj: “Conflicten met een leidinggevende of een collega, welzijn op het werk, vragen over rechten of verlofmogelijkheden,... Soms komen ze met voorstellen over duurzaamheid en willen ze meewerken aan een groene campus. Ik krijg ook veel vragen over ziekteverlof, pensionering en zwangerschap.”

Tim Vandenberghe: “De laatste jaren *boomt* het aantal vragen over psychische klachten: werkdruk, burn-out,... Mensen vragen ons om hulp en uitleg. Die evolutie is echt frappant. Bijna iedere week krijgen mijn collega Jo en ik wel iemand over de vloer die het niet meer ziet zitten en komt uithuilen.”

Merjem Ouelhadj: “Dat uithuilen, dat zie ik minder. Bij ons komen mensen meer voor informatie over verlofmogelijkheden, alsof ze die burn-out op voorhand voelen aankomen.”



“Als je kan helpen en de collega nadien zijn dankbaarheid en appreciatie toont, dan weet je waarvoor je het doet.”

Heeft je werk als afgevaardigde ook impact op je thuissituatie?

Tim Vandenberghe: “Ik heb eigenlijk een nine-to-fivejob, maar omdat ik afgevaardigde ben, komen daar ’s avonds regelmatig vergaderingen bij en breng ik wel eens werk mee naar huis. Tot voor kort was ik alleen met mijn vrouw en gaf dat geen problemen, maar nu ons kindje er is, zullen wel zien.”

Merjem Ouelhadj: “De vergaderingen volgen een vast patroon en dat kan je mooi plannen. Maar als een lid met een probleem zit en je hulp nodig heeft, dan moet je onmiddellijk reageren, ook ’s avonds en in het weekend.”

Mogen we ons als vakbond mengen in het debat over thema's die niet onmiddellijk met arbeidsverhoudingen te maken hebben, zoals milieu of migratie?

Merjem Ouelhadj: “Thema's die niet onmiddellijk met arbeidsverhoudingen te maken hebben? Ik denk dat die net wél met arbeidsverhoudingen te maken hebben. Sommige collega's krijgen racistische opmerkingen. Zulke zaken moeten wij vanuit ons gedachtengoed bestrijden. Mobiliteit rond onze campussen heeft te maken met milieu en is een thema dat wij ons moeten toe-eigenen.”

Tim Vandenberghe: “In het CPBW en de ondernemingsraad voeren wij die discussies. Hoe kunnen we ecologischer te werk gaan, hoe kunnen wij duurzamer zijn,...?”

Worden jullie soms geconfronteerd met racisme onder collega's of studenten?

Merjem Ouelhadj: “Onze studentenpopulatie is een afspiegeling van de Brusselse bevolking en daar ben ik als afdelingshoofd heel fier op. Ik word zelf ook een beetje gezien als een rolmodel. Je

merkt wel dat de culturele aspecten vaak de bovenhand nemen in de relaties tussen studenten en dat er klikjes gevormd worden. Docenten hebben het soms moeilijk om met bepaalde doelgroepen om te gaan of durven bepaalde vragen niet te stellen omdat ze bang zijn dat ze als racist worden bestempeld. Dat zijn toch zaken waaraan wij als vakbond aandacht moeten besteden. We zitten in Brussel en moeten de rijkdom van de Brusselse situatie belichten, niet de scherpe kanten.”

Voel je jezelf een rolmodel, Merjem?

Merjem Ouelhadj: “Eigenlijk niet, maar ik ben iedere dag bezig met cultuurgevoelige zaken in de zorgsector, ik moet dus wel een voorbeeld geven. Iedereen die voor een aula staat, moet een rolmodel zijn en een voorbeeld van verdraagzaamheid.”

Tim, heb jij een boodschap voor de jonge collega's?

Tim Vandenberghe: “Da's een lastige vraag. Ik zou zo veel kunnen zeggen. Het belangrijkste is dit: we zitten als werknemers allemaal in hetzelfde schuitje, we moeten de handen in elkaar slaan om voor onze rechten te blijven vechten. Dat was vroeger belangrijk en dat is nu nog altijd belangrijk.”

De laatste vraag is voor jou, Merjem. ACOD Onderwijs doet het de laatste jaren zeer goed, maar niets is voor eeuwig. Waarop moeten wij inzetten, willen wij blijven groeien en bloeien?

Merjem Ouelhadj: “Nog meer informeren en proactief te werk gaan, niet alleen acties voeren die de media halen. We moeten ook meer bottom-up gaan werken en onze leden vaker bevragen. Als we weten wat voor hen belangrijk is, kunnen we onze koers mee daardoor laten bepalen.”



Verkiezingsrondvraag Wat met het gemeentelijk onderwijs?

Op 19 oktober kiezen we nieuwe gemeenteraden. Maar wat denken de politieke partijen van het gemeentelijk of stedelijk onderwijs? We vroegen het hen en destilleerden uit hun reacties de volgende standpunten. Je kan de volledige reacties lezen op www.acodonderwijs.be.

CD&V

“We erkennen het belang van de diverse netten, zowel het vrij als officieel onderwijs, en dit op alle onderwijsniveaus. De lokale besturen moeten daarbij zelf de vrijheid hebben om de afweging te maken of een stedelijke of gemeentelijke school noodzakelijk is op een bepaalde plek. Wat basisonderwijs betreft, kiest CD&V voor buurtgericht onderwijs. In de school wordt de buurt weerspiegeld. Het is belangrijk dat er in de verschillende buurten een school bestaat. Of er daarbij nood is aan een stedelijke of gemeentelijke school, moeten de lokale besturen zelf afwegen.”

Groen

“Lokale, provinciale en Vlaamse overheden staan in voor een sterk, toegankelijk en pluralistisch onderwijsaanbod. De verdere toekomst van het publiek onderwijs verdient een diepgaand publiek debat na de verkiezingen van 2019. Groen bepleit een verregaande samenwerking, waarbij de eigenheid van de huidige scholen van steden, gemeenten, provincies en gemeenschapsonderwijs gerespecteerd worden. Groen is voor een nieuwe organisatie van het openbaar onderwijs, als die leidt tot een verbetering voor de leerlingen en een versterking van het aanbod. Ze moet ook het kader bieden voor een meer aantrekkelijke en dynamische loopbaan van de leraren.”

N-VA

“Basisonderwijs moet dicht bij de gezinnen gebeuren. Daarin hebben de gemeenten een kerntaak te vervullen. We moeten streven naar een sterke lokale inbedding van het openbaar onderwijs. Gemeenten

en steden hebben een belangrijke taak als lokale aanbieders van kwaliteitsvol onderwijs.

De organisatie van het secundair onderwijs overstijgt veelal het gemeentelijke niveau, vermits leerlingen uit het secundair onderwijs vaak in een andere gemeente of stad schoollopen én niet alle studierichtingen overal aangeboden kunnen worden. Organisatie van het publiek secundair onderwijs kan volgens ons gezamenlijk worden georganiseerd door het GO!, gemeenten/steden of provincies.”

Open VLD

“Open VLD wil meer samenwerking tussen de officiële netten, waarbij elk net zijn eigenheid behoudt, en zo meer efficiëntie bereiken.

De troeven van het gemeentelijk/stedelijk onderwijs zijn vooral dat een lokaal bestuur sneller kan inspelen op capaciteitsnoden of op beroepsprofielen die de gemeente/stad nodig heeft. Het lokaal bestuur moet ten volle de regierol op zich nemen. Dat kan vaak vanuit

het bestaand decretaal kader, samen met schoolbesturen, ouderverenigingen, de lokale sociale diensten, cultuur-, sport- en welzijnsdiensten, en de huizen van het kind en van het Nederlands.”

PVDA

“Onderwijs is een basisrecht. De overheid heeft dan ook de plicht om voor iedereen onderwijs te garanderen zonder financiële of andere drempels. De gemeenten en steden moeten er bij de Vlaamse overheid op aandringen dat kleuter-, lager en secundair onderwijs volledig kosteloos

moeten worden. In afwachting kan het stedelijk onderwijs een maximumfactuur invoeren voor het volledige secundair onderwijs.

PVDA wil op termijn ook toewerken naar één net. De uitvoering van dat onderwijsbeleid zien we gedecentraliseerd worden naar de steden en gemeenten in de verschillende onderwijsniveaus.”

sp.a

“Als sp.a zijn wij grote pleitbezorger van meer en intensievere samenwerking tussen de officiële netten. De huidige versnip-

pering leidt tot een verzwakking van de positie van het officieel onderwijs in het onderwijslandschap. Het overleg dat is opgestart tussen de verschillende officiële onderwijsverstrekkers om tot nauwere samenwerking te komen op organisatorisch en inhoudelijk vlak, moet wat ons betreft voortgezet worden. Dat kan eventueel finaal leiden tot een geïntegreerd officieel onderwijs. De Vlaamse overheid kan hier actief aan bijdragen door samenwerking binnen het officieel onderwijs meer te stimuleren.”

nancy.libert@acod.be

RIBZ-dag voor leerkrachten niet-confessionele zedenleer

De Raad voor Inspectie & Begeleiding niet-confessionele Zedenleer (RIBZ) is verantwoordelijk voor het vak niet-confessionele zedenleer (NCZ). Leerkrachten NCZ komen trouwens regelmatig met de RIBZ in contact via hun inspecteur-adviseur, bij een aanstelling of bij hun benoeming of bij een klasbezoek. ACOD Onderwijs is vertegenwoordigd in de RIBZ, meer

bepaald in de raad van bestuur en in de algemene vergadering.

Op 24 oktober organiseren we van 10 tot 13 uur in Brussel een RIBZ-dag voor onze leden. We leggen je de werking van RIBZ uit en geven je de kans om ons feedback te geven. Ben je lid van ACOD Onderwijs én ben je actief als lesgever NCZ in het

basisonderwijs of secundair onderwijs of in een hogeschool, schrijf je dan vlug in. Stuur een e-mail naar onderwijs@acod.be en vermeld duidelijk je naam en de school waar je NCZ geeft. Het helpt ons als je ook in het onderwerp ‘RIBZ-dag’ schrijft. Alvast dank!

HBO5 en SLO Tijdelijke lectoren, opgelet!

Ben je lector in een CVO en heb je een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD)? Dan kan je onder bepaalde voorwaarden vastbenoemd worden.

Bij een verplichte overgang naar een hogeschool krijg je een aanstelling van onbepaalde duur. Dat zet het uitzicht op een vaste benoeming op de helling, terwijl net een groot deel van de lectoren door de benoemingsstop in het volwassenonderwijs er al een behoorlijk aantal jaren diensten als tijdelijke heeft opzitten. ACOD Onderwijs heeft onderhandeld over de overgang van de lectoren van HBO5 en SLO naar de hogeschool of universiteit. Wij hebben altijd gestreefd naar een overgang met behoud van alle rechten. De minister

heeft met onze eisen en argumenten geen rekening gehouden. Alleen de vaste benoeming is behouden.

Onlangs is er echter een nieuwe overgangsmaatregel voorgesteld voor sommige tijdelijken. Hoe zit die precies in elkaar?

- Als je volgens de regelgeving van het volwassenenonderwijs - op 31 augustus 2019 een dienstanciënniteit van ten minste 10 jaar hebt in het ambt van lector, dan word je na een gunstige evaluatie benoemd door de hogeschool (of door de universiteit, als je bent opgenomen in het integratiekader.) Die evaluatie gebeurt binnen de drie jaar na je overgang.
- Als je op 31 augustus 2019 NIET voldoet aan die voorwaarde van 10 jaar dienst-

anciënniteit, dan krijg je bij overname een aanstelling van onbepaalde duur. Je kan dan wel op jouw verzoek benoemd worden, als het hogeschoolbestuur ermee akkoord gaat.

• **Opgelet: als je recht hebt op TADD, dan is het belangrijk dat dat ook zo vermeld wordt in de personeelsdatabank van de school. Op 1 januari 2019 maakt men de lijsten op met het personeel dat overgaat naar de hogeschool of universiteit. Als je wil benoemd worden, moet je als TADD'er aangeduid zijn (én uiteraard 10 jaar dienstanciënniteit hebben).**

jeanluc.barbery@acod.be

Gemeenteraads- en provinciale verkiezingen

Ik stem links, jij ook?

Een groeiende groep van jonge ABVV-syndicalisten komt in aanloop van de verkiezingen met een belangrijke oproep: "Wanneer links in z'n geheel sterker staat, kunnen we linkse ideeën weer bovenaan op de agenda zetten. Zo kunnen SP.A, Groen en PVDA terrein winnen op rechts. Als ABVV-syndicalisten zeggen wij daarom: voor een warme en sociale toekomst, stem sociaal, stem solidair, stem links." Ze slaan de nagel op de kop.

Met de verkiezingen van oktober 2018 en mei 2019 in aantocht mogen we onze woede tegenover deze regering eindelijk ook laten blijken in het stemhokje. Weliswaar hebben de betogingen, stakingen en andere acties van de voorbije jaren zeker hun effect gehad. Denk maar aan het pensioen met punten, dat er niet kwam dankzij hevig vakbondsverzet. Het organiseren van werknemers binnen de werksfeer en het sociaal overleg met werkgeversfederaties blijven kernactiviteiten van onze arbeidersbeweging. Maar laten we daarnaast niet vergeten dat werkende mensen ook binnen de bredere samenleving belangen hebben die voortvloeien uit hun specifieke socio-economische positie als loontrekkers (bijvoorbeeld betaalbare huisvesting, kwaliteitsvolle kinderopvang). Net daarom valt het belang van de politieke verkiezingen niet te onderschatten.

Ons syndicaal streven naar maatschappelijke vooruitgang vergt een gedegen inspanning om de politieke machtsverhouding om te buigen naar links. Wie vertegenwoordigt ons eigenlijk écht in de pluche zetels? Dat is cruciaal. Daarom: hoe overtuigen we collega's en andere lotsgenoten om voor een warme, solidaire samenleving te stemmen?

Syndicaal en politiek actief: dat is de kracht van links

Vakbondsmilitanten zijn actieve mensen. Ze komen op voor de rechten van hun collega's door zich vrijwillig in te zetten om de arbeidsomstandigheden te verbeteren: veiligheid, milieu, vorming, koopkracht, respect, sociale zekerheid, en zoveel meer. Hun impact beperkt zich niet tot de werkvloer. Want veel beslissingen worden op 'een hoger niveau' genomen, door politici

in de gemeenteraden en de verschillende parlementen. We moeten ons dus wel met politiek bezighouden, want die zal niet nalaten zich met ons bezig te houden. Heel wat kameraden gaan daarom nog een stapje verder dan hun syndicaal mandaat en engageren zich op politiek vlak. Zo krijgen ze hun zeg in de standpunten van politieke partijen, informeren ze zich grondig over wat er beleidsmatig gebeurt en nemen ze actief deel aan politieke debatten. Petje af voor militanten die zo'n engagement aangaan! Hier ligt een belangrijke kracht van de brede progressieve beweging. Wie op de werkvloer staat, tussen de werkers die zwoegen en zweten om rond te komen, weet wel wat er fout is aan de rechtse afbraakpolitiek. Zo iemand zet zich ongetwijfeld in voor meer solidariteit, meer gelijkheid en meer democratie. De progressieve waarden van onze vakbond liggen daarom erg dicht bij de linkse waarden van enkele politieke partijen.

Militanten engageren zich pluralistisch

We komen ze dus regelmatig tegen, militanten die actief zijn bij SP.A, Groen of PVDA. Het is een verrijking voor onze vakbond, bijvoorbeeld omdat de politieke standpunten op die manier tot op de werkvloer doordringen. Maar het effect in de andere richting is ook minstens zo nuttig: informatie van de werkvloer overbrengen naar de linkse politieke partijen is de vinger aan de pols houden met wat echt leeft in onze samenleving. Dat is essentieel voor linkse politieke partijen. Meer nog, het is een basisvereiste om een rechtvaardig beleid te voeren, of om stevige tussenkomsten te doen vanuit de oppositie.

Wie de realiteit van de werkvloer kent, kan zich een meer sociale visie vormen. En daarin speelt de ervaring en visie van onze militanten een belangrijke rol. Bovendien is het pluralisme op links niet alleen een vaststelling. Het is ook een grote meerwaarde omdat het een debat op links mogelijk maakt. Uiteraard verschillen de meningen en standpunten tussen de linkse partijen op meerdere vlakken. Maar door daar aandacht aan te geven, hebben we ten minste een debat over linkse thema's en moeten we niet steeds opnieuw vast-



stellen hoe de rechtse provocaties de publieke opinie beheersen.

Neem bijvoorbeeld de wettelijke pensioenleeftijd. Alle linkse partijen zijn tegen de brutale verhoging naar 67 jaar die de regering Michel forceerde. Voor PVDA en Groen moet die leeftijd terug naar 65 jaar, voor SP.A primeert het loopbaancriterium van 42 jaar, ongeacht de leeftijd. Er zijn argumenten voor en tegen bepaalde visies, maar iedere partij komt met z'n ideeën en argumenten. Dat debat helpt ons om bij de achterban onze standpunten als vakbond te verdedigen. Dat is vanzelfsprekend een stuk interessanter dan de discussies tussen rechtse partijen over hoeveel er bespaard moet worden en in welke begrotingsposten. Het is toch deprimerend als je in de media alleen hoort spreken over het uitwijzen van oorlogsvluchtelingen en de zoveelste mislukte poging om een Arco-deal te maken door de uitverkoop van onze enige openbare bank, Belfius? Neen, geef ons dan maar een debat tussen de sociale visies van de linkse partijen, met hun eigen temperament en kleur.

Onze achterban overtuigen

De kracht van een pluralistisch, links politiek engagement kan veel in beweging zetten en dat is vandaag absoluut nodig. Helaas hapert het daar wat. Na de vorige parlementsverkiezingen in 2014 kwam er een interessante studie die het verband legt tussen lidmaatschap van een vakbond en keuze voor politieke partijen. Wat bleek? De leden van ABVV stemmen niet massaal voor linkse partijen. Geen leuke vaststelling, maar laten we niet bij de pakken blijven zitten. 25 jonge syndicalisten sloegen daarom de handen in elkaar en koppelden

het ene aan het andere: de kracht van het linkse debat gebruiken om onze achterban te overtuigen. Ze begonnen de campagne "Ik stem links". In het verleden werden op lokaal vlak al vergelijkbare campagnes gevoerd, onder andere door ABVV West-Vlaanderen. In het huidige klimaat, waarin ook vakbonden voortdurend in het defensief worden geduwd, is zo'n campagne nodig voor heel het land. Als we willen dat de balans terug naar links overhelst, laten we dan beginnen in onze eigen vakbond, bij onze eigen achterban, waar we een direct contact mee hebben.

Ook jij kan helpen

Sluit je aan bij de oproep op Facebook van onze jonge ABVV-syndicalisten en steun het initiatief "Ik stem links". Op 1 mei werden er badges verdeeld die we van Kortrijk tot Genk zagen verschijnen. ABVV-militanten lieten trots zien waar ze volgende verkiezingen voor gaan: een linkse stem. De komende weken en maanden volgt er nog meer debat en promotiemateriaal. Wat kan jij nog doen? Volg de campagne op [facebook.com/ikstemlinks](https://www.facebook.com/ikstemlinks) en maak de pagina bekend bij collega's, familie en

vrienden. Wil je badges bestellen en mee helpen verspreiden of affiches ophangen? Geef een seintje. Je kan de jonge initiatiefnemers ook uitnodigen op jouw syndicale vergadering. Laten we samen de vlag ophouden en de brede progressieve beweging zo sterk mogelijk maken!

Dries Goedertier, Wies Descheemaecker

Meer info: <https://www.facebook.com/ikstemlinks/>

Fair Practice Award Handvest voor de Podiumkunstenaar valt in de prijzen



Aanvullend op de Ultimas, de Vlaamse cultuurprijzen, hebben ook de cultuurvakbonden een trofee in de aanbieding: een Fair Practice Award voor solidaire initiatieven. Want ook in rechtvaardigheid kan je een winnaar zijn. Voor 2017 gaat die naar de ondertekenaars van het 'Handvest voor de Podiumkunstenaar'.

Dat veel cultuurwerkers een preciaire job hebben en moeten koorddanseren om financieel rond te komen, dikwijls zonder vangnet, is een pijnlijk feit. Terwijl de media-aandacht vooral focust op het succes en de rijkdom waarmee de kunsten zich omringen, moeten achter de schermen heel wat cultuurscheppers eenzaam en in stilte afrekenen met sociaaleconomische ellende. Dat steekt en zorgt voor een voortijdige uitstroom aan talent.

Exact een jaar geleden kwam er een solidaire initiatief voor het voetlicht dat in tijden van besparingen de concurrentieslag in sociale dumping tussen cultuurwerkers wil doorbreken. Op de opening van Het TheaterFestival 2017 riep danser en choreograaf Michiel Vandevelde kunstenaars op om een handvest te ondertekenen dat hij samen met andere artiesten had opgesteld. Dat handvest omvat een solidariteitsverklaring: kunstenaars spreken onderling af niet langer gratis of onderbetaald te werken voor publieke activiteiten van organisaties met minstens één medewerker in loondienst.

De oproep werd een succes: 400 cultuurwerkers en ook 23 organisaties tekenden mee. Het handvest wil, naast sensibiliseren over wat een correcte verloning is, cultuurwerkers ook aansporen om collectief on(der)betalde werkaanbiedingen te weigeren. Zo kan je een draagvlak creëren om te lage vergoedingen een halt toe te roepen.

Als cultuurvakbonden worden we dagelijks geconfronteerd met de sociaaleconomische impasse waarin cultuurwerkers terecht komen. Daarom is het handvest, als bottom-up initiatief om de eigen werkvloer leefbaarder, transparanter, democra-



tischer en socialer te maken, erg waardevol. Vandaar deze award, uit respect voor de ethische keuze van de ondertekenaars en om gelijkaardige, inspirerende initiatieven te stimuleren.

Als return engageren we ons als awards-uitreikers voor een samenwerking met de initiatiefnemers rond nieuwe campagnes. Eerder dan een beeldje reiken we liever de hand uit. Het handvest leverde als signaal uit de praktijk ook al een belangrijke bijdrage aan het lopende sociale overleg. Hoe dat juist in elkaar zit, lees je in de toelichting bij de award-uitreiking op www.acodcultuur.be. Het handvest heeft beleidsmatig haar effect niet gemist.

Robrecht Vanderbeeken

• Meer info: www.handvest.org

Oost-Vlaanderen**Decoratiefest verdienstelijke leden en militanten**

Op zaterdag 24 november 2018 viert ACOD Oost-Vlaanderen zijn verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefest 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 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).

*Afdeling Wetteren***Familiewandeling**

De afdeling Wetteren nodigt je uit op zaterdag 6 oktober om 14 uur voor een wandeling in het Provinciaal Domein De Blakken (Wegvoeringsstraat in Wetteren), via de Drabstraat in Schellebelle en terug naar het Provinciaal Domein langs de Schelde. Na deze leerrijke familiewandeling van 4,4 km met uitleg over fauna en flora, bieden we je een drankje aan. Meer info en inschrijvingen via marc.vanhauwermeiren@skynet.be.

Vlaams-Brabant**Jaarvergadering en feestdiner seniorenwerking**

Op donderdag 25 oktober 2018 organiseert de seniorenwerking van ACOD Vlaams-Brabant haar jaarlijkse vergadering met diner voor haar gepensioneerde leden. Ook dit jaar gaan we buitenshuis, namelijk naar restaurant-feestzaal Kloosterhoeve, Kloosterdreef 4 in 3110 Rotselaar, waar je verwacht wordt vanaf 11.45 uur. We bieden je er aperitief en hapjes aan, gevolgd door een culinair feestdiner. Alle dranken zijn inbegrepen.

Ter plaatse is er voldoende parkeergelegen-




18 oktober 2018
14u30

Inkom 5 euro

Garry Hagger

ACOD senioren, Ledebergplein - 9050 Ledeberg

Inschrijven via 09 269 93 33 en betaling op BE24 8771 4073 0138 met vermelding van naam, sector en het aantal personen

heid. Deelnemers kunnen ook heel gemakkelijk met de lijnbus ter plaatse geraken.

Om het half uur is er een lijnbus vanaf het NMBS-station Leuven, Bus nr. 333 of 335. Deelname in de kosten bedraagt 25 euro per persoon, te betalen bij inschrijving via storting op rekening BE94 8777 99280114 met vermelding: feest 25/10/2018 SEN. Inschrijving is verplicht en kan tot 15 oktober 2018.

Je ontvangt een persoonlijke uitnodiging na inschrijving op 20 oktober 2018 (deze moet je meebrengen), evenals een routeplan en de busregeling van De Lijn.

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.

- Donderdag 11 oktober 2018: bedrijfsbezoek Depot – Kringwinkel Antwerpen.
- Woensdag 5 december 2018: bedrijfsbezoek Reynaers Aluminium in Duffel.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Een avond met Rudi Vranckx

De seniorencommissie van ACOD Limburg en Linx+ ontvangen VRT-reporter Rudi Vranckx op maandag 5 november 2018 om 19.30 uur voor een uiteenzetting met als thema 'Het Midden-Oosten, oorlog om de geesten'. Rudi Vranckx is historicus van opleiding, werkte na zijn studie mee aan onderzoeksprojecten voor het Centrum voor Vredesonderzoek, afdeling internationale politiek aan de KU Leuven en is sinds 1988 journalist bij de openbare omroep. Al ruim een kwarteeuw volgt hij voor de VRT oorlogen en conflicten, maakt hij documentaires en schrijft hij boeken. In 2018 ontving Vranckx de Carnegie Wateler Vredesprijs.

Plaats van de lezing: Auditorium Corda Campus (voormalige Philips-site in Kiewit Hasselt).

Gratis toegang voor leden van ACOD en ABVV Limburg. Reserveren via 011 30 09 70 of limburg@acod.be.

West-Vlaanderen

Verwendag

Op donderdag 11 oktober 2018 organiseert ACOD West-Vlaanderen haar jaarlijkse verwendag voor de senioren. Zoals elk jaar, legt het gewest de senioren een ganse dag in de watten. Dit jaar gaat de uitstap naar Noord-Frankrijk. Bovendien zorgen we voor een goed verzorgd middagmaal, gevolgd

door ontspanning en animatie in zaal Molenhof op de Rode Berg met een optreden van Laura Lynn.

Deelnemen kan voor 40 euro per persoon. Inschrijven kan door op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen te storten met de vermelding van naam, sector en aantal deelnemers. Stuur ook een mailtje naar Rik Cappelle (rik.cappelle@acod.be) of een brief naar ACOD Roeselare, Sint-Amandstraat 112 in 8800 Roeselare ter bevestiging van je inschrijving. Inschrijven kan tot en met vrijdag 28 september 2018. Opgelet: de plaatsen zijn beperkt tot 200 deelnemers.

Zing socialistische strijdlieden

Het is duidelijk dat een verrechtsing van een maatschappij herinneringen aan vroeger oproept.

In de eerste helft van de twintigste eeuw vervulden socialistische liederen dan ook een belangrijke functie bij demonstraties en massamanifestaties. De strijdlieden werden tevens ingezet in een breed scala van maatschappelijke actie.

De Internationale, Gedachten zijn vrij, Bella Ciao, De jonge garde, Avanti Populo, ABVV-Mars, El Pueblo Unido, Arbeiders,

boeren, Lied der veensoldaten, Broeders verheft u vrijheid, Chant des partisans, Kameraadschapslied, Morgenrood, Mariannelied, Socialistenmars, Uit der dagen, grauwe zorgen, Marseillaise, We shall overcome,...

Wie kent ze nog? Tekst vergeten? Geen nood, want Nico Spanoghe en Wim Cassiers laten de socialistische strijdlieden herleven. De muziek voorzien wij, de tekst wordt geprojecteerd en meezingen mag! Kom en zing mee in:

- **Vlaams-Brabant** op dinsdag 16 oktober om 14 uur in zaal Het Piket van het ABVV in de Maria-Theresiastraat 121, Leuven (ingang via Achturenhuis). Iedereen is welkom en de toegang is gratis.
- **Antwerpen** op donderdag 15 november om 14 uur in de feestzaal van ACOD Antwerpen, Ommeganckstraat 47 in 2018 Antwerpen. Graag inschrijven via mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03 213 69 20 of ACOD Mechelen 015 41 28 44.