

Tribune



neem deel aan onze acties
en geef **openbare diensten**
waar ze recht op hebben
#10okt #reactiedag

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	8
tram bus metro	12
de post	14
gazelco	19
telecom	20
federale overheidsdiensten	24
vlaamse overheidsdiensten	27
lokale en regionale besturen	31
onderwijs	34
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

Op pagina 15 van Tribune 73.08 verscheen
een foto van Ad Meskens.

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Fnac-geschenkbond

Winnaars

Vicky Van Haesebrouck (Torhout), Hilde De Koninck (Deurne), Marianne Cardon (Aalst), Rudi Somers (Kappelle op den Bos) en Tom Miechielsens (Gentbrugge) winnen een prachtige geschenkbond. Zij wisten dat de cultuurvakbonden een oproep lanceerden voor een eigen solidariteitsprijs, de Fair Practice Award, dat de basiseducatie ongeveer 1300 personeelsleden telt en dat het personeel van Gemeenschapsinstelling De Zande (Beernem en Ruisselede) protesteerde tegen het (gedwongen) vertrek van hun directeur.

Nieuwe prijs:

Fnac-geschenkbond

Vragen

- Naar aanleiding van de ACOD-reactiedag op 10 oktober 2017 schreef Bart Neyens, algemeen secretaris van ACOD Telecom-Vliegwezen, een open brief aan een minister. Tot wie richtte hij zich?
- Wellicht volgt in oktober een debat over de wet om de Belgische Technische Coöperatie (BTC) om te vormen tot ENABEL. In welke parlementaire commissie gebeurt dat?
- Uit welke stad komt het kunstenaarsduo Robbert&Frank?

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

"De schande van het Zomerakkoord"

Het politiek feit van de voorbije maanden was het afsluiten van het Zomerakkoord, waarmee de regering-Michel hoopt de werkgelegenheid én de economie aan te zwengelen. Zal dat lukken?

Chris Reniers: "Dat akkoord is nefast voor de gewone mensen, zowel voor degenen die werken, als voor degenen die een uitkering of pensioen ontvangen. Bedrijven krijgen een belastingvermindering, gekoppeld aan de verdere versoepeling van de arbeidsmarkt. Dat maakt allemaal deel uit van de extreemliberale koers van de regering-Michel, aangestuurd door de werkgeverskoepels VBO, Voka en Unizo. Het is echter bijzonder verontrustend dat deze federale regering, die steeds budgettaire zuiverheid predikte, er maar niet in slaagt haar begroting op orde te krijgen. Enerzijds spendeert ze hallucinante bedragen aan 'taxshifts' die niet de jobs opbrengen die ze beloofden en anderzijds voert ze 'rechtvaardige' belastingen in die keer op keer een lege doos blijken. Intussen lopen de tekorten maar op en moet de doorsnee werknemer, ambtenaar, werkzoekende, zieke of gepensioneerde telkens de rekening betalen. Waar is de rechtvaardigheid?"

Wat zijn de gevolgen voor de openbare diensten?

Chris Reniers: "De regering-Michel blijft verder inhakken op de pensioenen in de openbare diensten. De ACOD heeft als enige vakbond voor de zomer consequent een protocol van niet-akkoord getekend, zowel bij voorstellen van de regering over gemengde én aanvullende pensioenen. Het was ons snel duidelijk dat de regering verder wilde gaan dan ze liet uitschijnen in de afbouw van de gemengde pensioenen. Dat vermoeden zien we nu nog maar eens bevestigd. Voor de aanvullende pensioenen kan het voor ons nooit een oplossing zijn om het pensioengeld van vastbenoemde ambtenaren af te nemen om te geven aan de contractuelen. We zijn niet tegen aanvullende pensioenen, maar die mogen niet betaald worden op de kap van een ander. De ACOD is voorstander van statutaire pensioenen voor iedereen, maar als dat geen optie is, willen we betere pensioenen voor de contractuelen op basis van een degelijke financiering en met gegarandeerd resultaat."

Misschien nog het meest opmerkelijke van het Zomerakkoord: de regering-Michel schrapt de vaste benoeming.

Chris Reniers: "De vaste benoeming en de filosofie waarom die nodig blijft, worden afgevoerd zonder enige discussie. Daarmee is de zoveelste zware aanval op de openbare diensten en wie er werkt, ingezet. De recente beslissing van Vlaams minister Liesbeth Homans om de vaste benoeming van 508 contractuele personeelsleden van de Stad Gent ongedaan te maken, is daar nog een sprekend voorbeeld van. Die mensen hadden daar noch tans recht op. De criteria waaraan de personeelsleden voldeden bij hun indiensttreding, de ervaring die ze sindsdien opdeden in hun functie en het feit dat ze die functie gedurende lange tijd uitvoerden, vormen een correcte basis voor een overheid als de Stad Gent om contractuele ambtenaren vast te benoemen.



Chris Reniers - voorzitter

Die beslissing was wijs, zowel op het vlak van continuïteit van de dienstverlening, als wat betreft kostprijs. De vaste benoeming is dus een logisch resultaat, zowel ten aanzien van het betrokken personeelslid, als de dienstverlening aan de burger en de onafhankelijke en onpartijdige uitoefening van de betrokken functies."

Met het oog op de koers die de federale en Vlaamse regering volgen, verraste die beslissing je wellicht niet?

Chris Reniers: "Het is overduidelijk dat de minister, haar partij de N-VA en beide regeringen voorstander zijn van interim-contracten die nauwelijks aan regels gebonden zijn. Ze verkiezen ook contractuele tewerkstelling waarbij de minister op basis van eigen voorkeuren kan bepalen wie en op welke manier voor zijn of haar departement mag werken. De ACOD stapt niet mee in de logica van de federale regering en die van Vlaams minister Homans om willekeurige aanstellingen, die duurder zijn en minder garantie geven op goede dienstverlening, te promoten."

Mogen we ons opmaken voor vakbondsacties in het najaar?

Chris Reniers: "De ACOD heeft het Zomerakkoord al in de hardste bewoordingen veroordeeld. We zullen de beslissingen die nefast zijn voor de openbare diensten bestrijden met alle mogelijke middelen. Het is duidelijk dat de federale regering niet het minste respect heeft voor de openbare diensten en hun personeel. Harde acties zijn dus nodig! Afspraak op 25 september voor de Vlaamse overheid en op 10 oktober voor de federale!"



Interview met Robbert&Frank "Emoji's join the strike!"

Terwijl de 3D-animatiefilm 'The Emoji Movie' de wereld veroverd op het grote scherm, speelt kunstenaarsduo Robbert&Frank al een tijdje met de vraag hoe je de schematische wereld van emoticons kan politiseren tot een uitdrukking van protest. Strijdbare smileys, hoe zouden die eruitzien? Onder hun onderzoek rust een breder vraagstuk rond de esthetiek van protest. "Als je een zware boodschap brengt, moet er iets menselijk uit ademen."

Robbert&Frank is een Gents duo dat theater maakt, maar evengoed tentoonstellingen en installaties. Een minder belichte kant van hun werk zijn hun performances in de publieke ruimte. Het was die boeien, de dubbelheid, die Robrecht Vanderbeeken, algemeen secretaris van ACOD Cultuur, deed besluiten om het duo te vragen voor een onderzoek naar de esthetiek van pro-

test. Hoe zouden zij (syndicale) manifestaties vormgeven, bijvoorbeeld? Hun zoektocht leidde tot drie emoticon-personages. Die werden de aanleiding voor een breder gesprek over de spanning tussen kunst en protest, dat ruimer kan inspireren dan alleen binnen vakbondskringen.

Hoe kwamen jullie uiteindelijk tot smileys?

Frank: "Emoticons of emoji's zijn een interessante rage. Je ziet ze overal, zeker op sociale media. We wilden met dit fenomeen spelen omdat het een universele taal geworden is. Kan je er ook de basisgedachte van manifesteren mee uitdrukken, voorbij de heel verschillende uitingen daarvan in betogende massa's van vakbonden, middenveld of burgerbewegingen? Als een symbool dat zowel kan dienen voor een vakbondsbetoging tegen een

beleidsmaatregel, als voor een burgermars tegen oorlog of voor mensenrechten? De uitdaging was dus: hoe zou zo'n emoticon eruitzien?"

Robbert: "Het viel ons al snel op dat er iets vreemds aan de hand is met emoticons. Je hebt er al zoveel, waarmee je de zotste dingen kan communiceren. Je hebt ook allerhande etnische variaties. Maar de emoties voor 'verzet', 'protest', 'overtuiging', 'opstand', 'revolutie' of 'onverzettelijkheid' heb je gewoon niet. De emotie 'woede' zit meteen bij kwaadheid en gestoord zijn. 'Ongenoegen' zit al snel bij de categorie angst of ziek zijn. Straf, toch? Dat bewijst nog maar eens hoe ideologie vaak het sterkst aan het werk is waar je ze het minste verwacht: de officiële unicode van de emoticons voor op je smartphone of Facebook geeft je louter de keuzevrijheid tussen tientallen tinten van vrolijk en

blij. Maar voor de activist zit er bijna niets bruikbaar tussen. Het enige icoontje dat in de buurt komt, is een vuistje.”

Frank: “Op 17 juli was het ‘Wereld Emojidag’, een nieuwe feestdag zowaar. Daar bracht Apple het nieuws dat we ons in het najaar kunnen verwachten aan nieuwe smileys: een zombie, een elfje, een man met een baard en een vrouw met een hoofddoek. Er komt ook een T-Rex, een dronken smiley en een update van de kotsende smiley bij. Volgens ‘Emojipedia’ zijn roodharige vrouwen het meest gevraagd, net als een smiley met een kaal hoofd. Wij voegen daar dan maar zelf wat ‘resistance’ aan toe. Daarmee werd ons onderzoek vanzelf een oefening in het politiseren van een populair sociaal fenomeen: hoe doe je emoticons weer deel uitmaken van een wereld waarin er ook een arbeidsbeweging is?”

Ligt het probleem niet eerder in de heel individuele aard van emoticons? Als verhandelbare symbolen van ieders persoonlijke gevoel doorkruisen ze het idee dat we collectief in de wereld staan, dat er waarden zijn die ons kunnen verenigen. Hoe druk je dat uit met een individuele emotie?

Robbert: “Je kan bijvoorbeeld veel van die figuurtjes samenzetten, maar dan ga je voorbij aan de opzet: een emotie van één persoon uitdrukken. Dat lijkt mij nochtans heel belangrijk voor de sociale strijd, want die draait natuurlijk ook om individuele emoties. Dat mag gerust meer aandacht krijgen. Mensen zitten met zoveel verontwaardiging, onzekerheid en boosheid. Dat moet eruit, anders keert het naar binnen en word je zelfdestructief.”

Frank: “Mensen komen op straat omdat ze uiting willen geven aan hun woede of omdat ze iets onrechtvaardig vinden en met hun protest verandering eisen. Een betoging is uiteindelijk ook een performance waarmee je iets zichtbaar wil maken. De beeldtaal van emoji’s kan daarbij helpen. Ze versterken door uit te vergroten, maar tegelijk blijft hun overdrijving dicht bij humor: je moet erom glimlachen.”

Robbert: “Esthetiek is zo’n belangrijk onderdeel van verzet. Een mars in regenweer, bijvoorbeeld, geeft protest extra symboliek: wij marcheren tegen de storm in. Dat maakte de eerste uitgeregende

parade van ‘Hart boven Hard’ in visueel opzicht zo sterk: een optocht voor een warme samenleving tegen het koude en blauwe beleid in.”

Frank: “Of neem die houtvuurtjes aan de piketten overall, toen het ‘s morgens al donker en koud was tijdens de nationale staking in 2014. Dat drukte die onverzettelijkheid tijdens ‘de hete herfst’ treffend uit. Overall zag je licht in de duisternis: er brandde iets, als een lopend vuurtje. Dat visuele element mag je niet onderschatten, al was het maar om de media tegemoet te komen. Een piket waar een vaandel hangt ‘wij zijn boos!’, terwijl arbeiders intussen vrolijk een bak bier zitten leeg te maken? Daar kan je als persfotograaf niet veel mee, tenzij je zo’n beeld handig wil misbruiken tegen de actie zelf. Idem voor een voorbijtrekkende optocht met een massa mensen in rode en groene jasjes. Dat is allang geen nieuwsitem meer, je haalt dat oerbeeld zo uit een archief.”

Maar die kleuren helpen toch om een groep te vormen? Bij een betoging komen er mensen samen uit verschillende bedrijven en sectoren, die elkaar niet kennen. Hun vakbondsjasjes en -sjaltjes transformeren hun bonte massa juist tot een manifestatie.

Frank: “Het collectieve is iets raars. Een massa mensen op straat drukt inderdaad geen groep uit. Je hebt een verbindende factor nodig die je verandert van een toeschouwer in een deelnemer. Maar het individualisme draagt er wel toe bij dat mensen niet zo snel meer in zo’n afgeleijde massa gaan meelopen. Daar komt ook angst bij kijken. Elke betoging waar er rellen zijn, voedt het beeld dat ‘de massa’ gevaarlijk is. Rellen zijn ook fotogeniek voor paginanieuws – when it bleeds, it leads.”

Robbert: “We leven in een angstcultuur: ‘Blijf binnen, kijk tv.’ Zo raak je verstrikt in een spiraal van angst. Dat hindert een massamobilisatie en zo kan niet tot uiting komen wat de brede bevolking denkt en wil. De ‘publieke opinie’, zoals dat heet, is bijgevolg in handen van de media en hun publieksbevragingen. Zij controleren dat, en wie hen controleert, heeft de macht. Veel mensen steunen betogingen wel, maar daarom komen ze zelf nog niet. Voor mij, als flexwerker, is dat ook niet evident. Ik kan niet zomaar eventjes aan een werk-

gever zeggen dat ik ga staken of een dagje ga betogen.”

Maar we zien op alle vlakken toch juist een verlangen naar meer verbinden en samenzijn?

Frank: “Ja, er is behoefte aan collectieve energie, juist als tegengif voor isolement. Daarom komen mensen ook naar het theater: om weer samen te zijn en samen iets te beleven. Het is ook niet toevallig dat bijvoorbeeld de muziekcultuur in tijden van individualisme zo succesvol is: samen met duizenden neuzen in dezelfde richting staan, handjes in de lucht, zwaaien en genieten. Dat doen we wel, maar dan als consument.”

Robbert: “Of neem de voetbalgekte bij het WK in 2014, vlak na de verkiezingen met die grote pro-Vlaamse kiescampagne met de gele handjes. Plots was daar overal de driekleur. Allemaal auto’s met de Belgische vlag als hoesjes rond de spiegels, toeterend naar elkaar. Zo’n omslag op enkele weken tijd, dat is fenomenaal. En leerrijk: samenhang kan je ook anders organiseren dan samen betogen op één plek. Je kan de marketingtrucs die bedrijven gebruiken om je aan hun merk te binden, reclaimen en zo mensen tools aanreiken waarmee ze kunnen uitdrukken waarvoor ze staan. Door een pin bijvoorbeeld, een badge, een sticker. Of een smiley.”

En wat als je die samenhang toch op één plek wil organiseren, in manifestaties?

Robbert: “Cruciaal is verschillende ingangen aanbieden. Zo doen wij dat ook met onze voorstellingen. We laten tegelijk herkenbare dingen terugkeren én we maken een nieuwe instap in elk nieuw stuk. We maken een trap, zeg maar. Het ideale scenario is dan dat ons publiek al bagage heeft: ze kennen ons werk en kunnen daarom meteen op de tweede verdieping instappen. Maar voor nieuwkomers voorzien we ook een eerste trapje, om ze dan naar een tweede te krijgen. Misschien moet je zo’n trap ook voor manifestaties maken? De doorgewinterde syndicalist heeft niet te veel nieuwigheden nodig: die weet al waarom en hoe. Voor jongeren daarentegen is er dikwijls nog een weg te gaan. Die hebben context nodig. Vakbonden doen hen denken aan vervelende treinstakingen.”

Frank: “In de kunsten is het als toeschouwer doorgaans een uitdaging om zelf een ingang te vinden in een kunstwerk. Zonder voorkennis zit je soms tegen een muur aan te kijken. Misschien heb je dat ook bij protest? Ik bedoel: kan je een optocht van bijvoorbeeld de vakbonden – zoals een kunstwerk – wel begrijpen en dus appreciëren zonder context? Zonder kennis van de arbeidersbeweging en het belang van die historische strijd? Die achtergrond is van belang om een betoging naar waarde te kunnen schatten. Maar die context overbrengen, dat los je niet op met een nieuwe beeldtaal. Daar heb je een hele duidingscampagne voor nodig.”

Robbert: “Dat betekent dus dat de vakbond, net zoals de kunst, niet hermetisch mag worden: niet preken voor eigen kerk en enkel met elkaar bezig zijn, maar op zoek gaan naar hoe je het eigen werk democratischer kan maken. Op zoek gaan naar hoe je drempels kan verlagen, zodat méér mensen de toegang vinden, ook jongeren en mensen met een migratieachtergrond. Mensen die de waarde van kunst niet kennen, weten niet wat ze verliezen als ze verdwijnt. Dat geldt ook voor strijdbewegingen.”

Soms hoor je kunstenaars zeggen dat ze massademonstraties niet creatief genoeg vinden. Maar als je het anders aanpakt, zoals ‘Hart boven Hard’ met hun ‘langste tafel’, heet dat al snel ‘een knutselbetoging’. Misschien vinden kunstenaars het gewoon onwennig om in een groep mee te lopen?

Robbert: “Niet het protest is het probleem, wel hoe wij ons daartoe kunnen verhouden. Je wordt als kunstenaar vanuit de kunstwereld continu gestimuleerd om je als individu te onderscheiden. Bij een betoging loop je achter één vlag om zo samen één boodschap uit te dragen. Dat zijn botsende logica’s, tenzij het om een groepsperformance gaat die je kan aanpakken als regisseur. Hoe vind je de balans tussen je persoonlijke vrijheid als kunstenaar en de uitdrukking van engagement?”

Frank: “Kunstenaars zouden natuurlijk wel een blok in een betoging kunnen vormen, maar ook dat staat haaks op wat je als kunstenaar doet. Je wil jezelf vanuit je autonomie zichtbaar maken, vanuit jouw oeuvre en creativiteit. Niet door op te gaan in een grotere cloud. Tenzij je je kunstenaarschap opzijzet en als burger mee gaat protesteren voor het grotere goed. Maar dan laat je de kunst wel thuis.”

Is het dan totaal geen uitdaging om daar als kunstenaar mee aan de slag te gaan? Of om te betogen als kunstenaars? Om het creatief anders aan te pakken?

Frank: “Er zijn nogal wat voorbeelden van creatieve groepsperformances. Bij de optocht ‘Stop Trump’ in mei in Brussel, bijvoorbeeld, kwam Amnesty International met een groep mensen die, zoals straatartiesten die levende standbeelden nadoen, Lady Liberty uitbeelden. Qua feministisch statement tegen Trump kon dat tellen. Er waren ook wereldbollen die als strandballen over de massa heen kaatsten: die iconische scène van Charlie Chaplin die Hitler

imiteert als commentaar bij ‘We make America Great Again’. Trump speelt met de wereldbol, letterlijk: met het klimaat. Of denk aan de schitterende invasie van de zombies bij de G20-top in Hamburg: ‘Welcome to hell’. Die dikbetaalde politici als koorknapen van het kapitalisme, dat zijn de ‘living death’.”

Robbert: “Soms krijgen we die vraag bij een workshop: hier is veel volk of een groep studenten, ga ermee aan de slag. Maar mensen samen iets laten uitdrukken, is moeilijk, tenzij je ze inzet als decor. Als kunstenaar Spencer Tunick een massa naakte lichamen organiseert, doet hij niet veel meer dan ze als materiaal gebruiken voor een compositie. Maar hoe maak je van een massa mensen – geen lichamen – echt een medium? We hebben dat al een paar keer geprobeerd, zo’n groep vormgeven, maar dat kwam er eigenlijk vooral op neer dat we hen moesten entertainen, zodat ze zich niet te veel zouden vervelen. Die nood aan groepsanimatie zal ook bij manifestaties wel spelen. Maar er is een groot verschil tussen een massa bezighouden en met die massa iets symbolisch uitdrukken.”

• De volledige versie van dit interview verscheen in *Rekto:Verso*, tijdschrift voor cultuur en kritiek.



Brusselse Intergewestelijke Kinderbijslag: een kwestie van sociale rechtvaardigheid

De zesde staatshervorming hevelt ten laatste op 1 januari 2019 de kinderbijslag over van het federale niveau naar de gemeenschappen en gewesten. Van een eenheidsstelsel, dat onder de sociale zekerheid valt, wordt de kinderbijslag een persoonsgebonden aangelegenheid van de deelstaten. Wat kan dit voor Brussel betekenen?

De overdracht van bevoegdheden naar de deelstaten creëert de gelegenheid om het stelsel van kinderbijslag te herzien, het aan de sociaaleconomische realiteit in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest aan te passen en het een sociale toets te geven.

Een stelsel uitbouwen dat aangepast is aan de uitdagingen

Het huidige systeem dat door het federaal agentschap voor de kinderbijslag (Famifed) wordt beheerd, voorziet in een basisbedrag dat stijgt naargelang van het aantal kinderen in het gezin, afhankelijk van de leeftijdscategorie en diverse correcties (ouders met een laag inkomen, kinderen met een handicap, wezen, gezinssituatie). Bovendien blijkt uit statistieken dat de verdeling van de kinderbijslag in het huidige systeem aanzienlijke verschillen vertoont tussen de Vlaamse Gemeenschap, het Waals Gewest, de Duitstalige Gemeenschap en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. In Brussel zijn de verschillen erg groot. Ze weerspiegelen de sociaaleconomische realiteit van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, waarvan, hoewel het de grootste welvaart per inwoner van het land creëert, een groot deel van zijn jonge bevolking kwetsbaar is. Vier op de tien kinderen in Brussel leven in armoede. De uitdagingen voor correctiemechanismen zijn dus niet dezelfde als die in de andere deelstaten en het zou passend zijn om van de kinderbijslag een instrument van sociale rechtvaardigheid te maken. De voorspellingen, die op basis van potentiële modellen in de andere deelstaten worden opgesteld, brengen de gevolgen van het beleid op de verschillende bevolkingsgroepen in termen van herverdeling aan het licht.



Een complexe overdracht

In Brussel wordt deze bevoegdheid naar de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie van Brussel-Hoofdstad (GGC) overgeheveld. Deze zal een dotatie van 1 miljard euro toegewezen krijgen, wat een aanzienlijke herschikking, evenals een massale overheveling van ambtenaren tot gevolg heeft.

In Brussel bevat het regeerakkoord verscheidene principekwesties:

- Een 'standstill', zodat de huidige gezinnen niets verliezen.
- De continuïteit van de betalingen tijdens de overgangperiode tussen Famifed en de nieuwe Brusselse ION, die van de GGC afhangt, die belast is met de uitbetaling van de kinderbijslag.
- De verankering van de kinderbijslag als een recht van het kind en niet meer van het wettelijk statuut van één van zijn ouders.
- Een identiek bedrag voor elke nieuwgeborene.
- De invoering van sociale correcties.
- Het stroomlijnen van het aantal operatoren of, liever gezegd, de beperking van het aantal uitbetalingsinstellingen.
- Het overleg met de andere deelstaten om de overgang naar de nieuwe stelsels te harmoniseren.

Verslagen van studies van de VUB-ULB en de Universiteit van Antwerpen hebben een analyse gemaakt van de elementen die nodig zijn voor de ontwikkeling van een coherent systeem voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. Op minder dan anderhalf jaar van de deadline van 1 januari 2019 voor de overdracht moet Brussel dringend beslissen over de formule die moet worden uitgewerkt, want er blijft nog een aanzienlijke hoeveelheid werk te verrichten om operationeel te zijn. En dit dient onder de juiste omstandigheden te gebeuren, zowel voor het personeel van de ION Iriscare, als voor de uitkeringsge-rechtigden.

De betreuenswaardige evolutie van het politieke klimaat van de voorbije maanden, met onder andere de partijpolitieke spelletjes van de cdH is niet gunstig voor de vooruitstrevende keuze waaraan ACOD Brussel de voorkeur geeft en zal verdiedigen: de keuze voor een solidaire gezinsbijslag, bedoeld als een herverdelingsmechanisme ter vermindering van de ongelijkheid binnen de Brusselse bevolking en waarvan de financiering op lange termijn gevrijwaard blijft.

Rudy Janssens
(algemeen secretaris ACOD Brussel)
www.cgspacod.brussels.be

Actie en reactie

Newtons natuurwetten worden getoetst aan de syndicale wetten

Wie het nu nog niet weet, zal het nooit (willen) weten. Deze regering wil geen goed functionerende openbare diensten. Nochtans zijn openbare diensten de beste garantie op een neutrale, gelijke en vooral betaalbare dienstverlening.

Sinds haar aantreden doet de regering niets anders dan de overheidsdiensten in een slecht daglicht plaatsen én organiseert ze de afbraak ervan. Personeelsleden die met pensioen gaan, worden niet vervangen. Er worden onrealistische besparingen opgelegd, zodat de dienstverlening teruggeschroefd dient te worden. Bij de spoorwegen werd een besparing doorgevoerd van 3 miljard euro (zie het plan-Galant). Wat dit voor de werking van ons bedrijf betekent, merken we dagelijks.

Reizigers en personeel zijn slachtoffer

Op 1 september werd aangekondigd dat de openingsuren in 33 stations worden aangepast vanaf 1 oktober. Hierdoor zullen sommige loketten in het weekend of in de namiddag niet meer geopend zijn. Alweer het gevolg van de opgelegde be-

sparingen door de regering met als gevolg een afbouw van de dienstverlening aan de reizigers.

Maar niet alleen de reiziger is de dupe van het gevoerde beleid. Ook het personeel blijft niet buiten schot. De verhoging van de pensioenleeftijd treft ook het spoorwegpersoneel. Hoewel dit in geen enkel partijprogramma stond in aanloop naar de verkiezingen, werd de pensioenleeftijd verhoogd van 65 naar 67 jaar. De tantièmes worden afgeschaft, zodat onze pensioenen naar beneden zullen gaan: dus niet alleen langer werken, maar bovenop nog een vermindering van het pensioen. De minimale dienstverlening zal ons opgelegd worden via wet (als het van de regering afhangt) en ook andere overheidsdiensten zullen hieraan niet ontsnappen.

Statutaire benoeming op de helling?

Met het Zomerakkoord werd aangekondigd dat de statutaire benoeming zal verdwijnen. Enkel voor gezagdragende functies zal deze behouden blijven. Welke deze zijn, daarop kan of wil men geen antwoord geven. Een zoveelste werkgroep zal zich

hierover buigen.

Wie denkt dat we bij de spoorwegen aan deze maatregel zullen ontsnappen, zal geconfronteerd worden met de harde realiteit. Dat dit gevolgen zal hebben voor het personeel dat reeds in dienst is, staat buiten kijf. Er zal sowieso een spanningsveld groeien tussen de statutairen en de contractuelen. De eerste groep zal steeds kleiner worden, meer en meer onder druk komen te staan en alle sociale verworvenheden dreigen te verliezen.

De beste garantie op een goed sociaal statuut is en blijft de statutaire benoeming. Trouwens, ook voor het bedrijf is dit een goede zaak, want op deze manier zorg je ervoor dat het personeel zich verbonden voelt en bij de spoorwegen blijft. Een winst situatie voor iedereen dus.

Privatiseringsplannen?

Op vrijdag 25 augustus vond minister Van Overtveldt het bovendien nodig om het personeel en de vakbonden bij het spoor te provoceren met zijn uitspraak dat een privatisering van de NMBS overwogen kon worden. Premier Michel heeft nog getracht om de gemoederen te bedaren, maar bij N-VA en Open VLD klonken andere, minder geruststellende geluiden. Wanneer twee van de vier partijen van de regering stellen dat een privatisering moet kunnen en dat ook CD&V-vicepremier Kris Peeters in de krant La Dernière Heure de piste van de verkoop van overheidsparticipaties aanhaalt, weliswaar zonder de NMBS bij naam te noemen, kunnen we dat weinig geruststellend noemen.

Een privatisering van de NMBS zou niet alleen gevolgen hebben voor het personeel, maar ook voor de reiziger. De spoor situatie in Groot-Brittannië toont overduidelijk aan dat privatisering geen goed functionerend spoorbedrijf én hoge ticketprijzen oplevert. Het is dan ook geen toeval dat James Corbyn een totaal onverwachte verkiezingsoverwinning behaalde met een programma voor hernationalisatie van nutsbedrijven en de spoorwegen bij de parlementsverkiezingen in Groot-Brittannië eerder dit jaar.



foto: Mikefoxtrout

De Spoorwerken van Michel I

Loket gesloten

Respect voor stakingsrecht

De reactie van onze vakbond is een logische bevestiging van de wet van Newton: actie en reactie. Newton wist dit reeds in 1687, de regering schreeuwt daarentegen moord en brand.

Maar oh wee als wij als vakbond opkomen voor het belang van onze leden. Dan worden wij gestigmatiseerd: verwijten vliegen in het rond, een staking kan niet getolereerd worden en de reizigers worden gegijzeld.

Een minister en een vicepremier die stellen dat wij de reizigers gijzelen, dat is pas ontoelaatbaar. Iemand gijzelen is misdadig en wij zijn geen misdadigers, wij oefenen enkel een recht uit dat internationaal is erkend: het stakingsrecht. Blijkbaar hebben er binnen deze regering sommigen heimwee naar de tijd dat stakers werden vervolgd door het gerecht. Waar is de tijd dat de liberalen strijd voerden voor de vrijheid van mensen en België mede door deze strijd een grondwet heeft verkregen die destijds één van de meest vooruitstrevende was in Europa?

Als vakbond proberen wij de belangen van onze leden zo goed mogelijk te verdedigen. En ja, soms hoort daar een staking bij.

Ludo Sempels

In tijden dat regeringsleden verklaren dat er nog nooit zoveel geïnvesteerd werd in de Belgische Spoorwegen, stellen we vast dat er verder afgebouwd wordt aan de persoonlijke dienstverlening aan de reizigers. Op 1 september verkondigde de NMBS dat de openingsuren van de loketten in 33 stations worden aangepast én dat niet bepaald in progressieve zin.

De beslissing over de nieuwe openingsuren van de loketten in de stations – met sluiting tijdens namiddagen en weekends – kadert in het plan 'Distributie 2020', dat (noodgedwongen) werd opgesteld om de opgelegde besparingen te kunnen realiseren. ACOD Spoor heeft eind januari al gereageerd via de hoogste paritaire overlegorganen na het ontvangen van signalen dat er iets op til was (zie Tribune van maart 2017). Deze regering spreekt steeds over sociaal overleg, maar hoe kan het sociaal overleg lukken indien de aandeelhouder de budgetten steeds verminderd? Het lijkt wel of de reizigers op de duur verplicht worden om steeds digitaal te gaan bij het aankopen van vervoerbewijzen of het opzoeken van informatie. Waar is de persoonlijke openbare dienstverlening? Zijn digivreemde reizigers – de digibeten onder ons – van minder belang? Welke aanspreekpunten hebben andersvalide reizigers nog in de toekomst?

De sociale aanwezigheid in de stations wordt verder afgebouwd. Vandaag zien we de resultaten van personeelsvrije stations in het Verenigd Koninkrijk, waar privatisering de norm is: andersvalide reizigers worden aan hun lot overgelaten en moeten rekenen op de hulp van andere reizigers, stations geraken meer en meer verloederd, ...

Alles en iedereen aan de automaat dan maar?

Het argument dat bepaalde stations te weinig verkopen, is al te gemakkelijk. Het personeelstekort bij het loketpersoneel leidt tot gesloten loketten, waardoor de verkoop inderdaad daalt. Reizigers worden verplicht zich te wenden tot de verkoop-

automaten. Dit is een doelbewuste verplaatsing van de verkoopverrichtingen. Treinreizigers betalen dikwijls te veel voor een vervoersbewijs, omdat ze er niet in slagen het meest voordelige biljet uit de automaat te halen. De verkoopautomaten zijn immers geen slimme automaten en bieden niet automatisch de meest voordelige reisformule aan. Na een verkeerde aankoop kan er bijvoorbeeld geen korting meer gevraagd worden waarop men recht heeft. Er is geen herroepingsrecht verbonden aan de automaat. We stellen vast dat de verkoopautomaten te vaak defect zijn door storingen of ten gevolge van vandalisme.

Gepakt in portemonnee en beroepsfierheid

Reizigers die elke dag een vaste trein nemen tijdens de sluitingsuren van het loket, zullen op hun vrije dagen naar een bediend loket moeten komen om hun parkeerkaart te verlengen. Het afslanken van de dienstverlening is alvast weinig ambitieus ...

De commerciële bedienden scoren hoog in de kwaliteitsbarometer die opgemeten wordt bij de reizigers. Hun klantgerichte expertise garandeert de kwaliteit van de dienstverlening en dient vooral bestendig te worden. Als dank worden ze hiervoor echter gepakt in hun portemonnee en beroepsfierheid.

Gunther Blauwens

De spoorwerken van Michel I

Privatisering, liberalisering en spoorwegen: dat botert niet

Onlangs zei iemand me dat liberalisering van de spoorwegen toch een meerwaarde is voor de reizigers. "De reizigers kunnen eindelijk kiezen tussen verschillende spoorwegoperators." Ik moest de brave man teleurstellen. Als je naar de winkel gaat om boter, kan je op elk moment kiezen tussen verschillende botermerken. Bij liberalisering van het spoorwegnet is die keuze er echter niet. Hoezo?

Bij liberalisering wordt het spoorwegnet verdeeld onder concessiehouders, die op hun toegewezen lijnen een monopoliebezit verkrijgen. Je gaat in station X dus niet kunnen kiezen tussen treinen van verschillende operators die op hetzelfde moment naar station Y rijden. Kortom, zeggen dat treingebruikers kunnen kiezen dankzij liberalisering is de waarheid oneer aandoen.

Private spoorondernemingen gaan resoluut voor winst en houden geen rekening met lokale en sociale wensen. Dat is nu eenmaal hun zakelijke visie. De reizigers zullen geconfronteerd worden met duurdere treintarieven, minimale dienstverlening (maar dan altijd) en een verminderd aanbod op secundaire lijnen. En laten we ook het ecologische aspect niet vergeten.

Bewuste afbraakpolitiek

ACOD Spoor pleit daarom stevast voor

investeren in sociaal en ecologisch gewin. Het duet van de toekomst en een verplicht nummer voor iedereen die houdt van kinderen en kleinkinderen. We 'lenen' deze aarde van de volgende generaties. Men vindt het echter belangrijker om onderwetse ideeën als liberalisering en privatisering van het spoorwegnet uit de stal te halen. Er wordt duidelijk een bewuste afbraakpolitiek gevoerd om deze achterhaalde visie maatschappelijk aanvaardbaar te maken. De strategie is alom gekend: maak een openbare dienst onwerkbaar en men vraagt om privatisering. De desastreuze toestand van het Britse spoor symboliseert meer dan ooit het mislukt ideaal van liberalisering en privatisering van een spoorwegnet. De Britse reiziger is het grondig beu geworden en eist samen met het personeel een nationalisering van de Britse spoorwegen.

Een syndicale bijbel

Wat betekent privatisering nu concreet voor het personeel? Let op, voor al het personeel. Bij privatisering van de NMBS zal het statuut ook voor Infrabel herschreven worden. HR-Rail zal niet meer bestaan.

Iedereen kent het statuut van de Belgische spoorwegen: een syndicale bijbel waarvoor men ons benijdt. Het statuut van de spoorwegen is een erfenis van generaties

spoorwegmensen die samen gebouwd hebben aan een sociale en rechtvaardige spoorwegen. Niet niks en iets om bijzonder fier over te zijn. Wel, bij privatisering wordt deze spoorbijbel in de vuilnisbak gegooid. Alsof het grof vuil was. Wat staat er op het spel bij privatisering? Een niet eens volledig lijstje: hospitalisatieverzekering, administratieve en geldelijke loopbaan (barema's), interne mobiliteit, bevorderingsmogelijkheden op basis van professionele kennis in plaats van diploma's (selectieproeven), dienst- en rusttijden, (internationale) verkeersvoordelen, onze sociale werken, beschermmaatregelen in geval van ziekte en arbeidsongevallen, kwalitatieve opleiding bekostigd door de werkgever, eigen diensten (administratieve, medische en operationele worden geëxternaliseerd), sociaal overleg met beslissingskracht van de werknemers, pensioenstelsels, werkzekerheid, verlofstelsels, ... onze spoorwegidentiteit.

Eenmaking van de spoorwegen

Het spoorwegpersoneel durft 'outside the box' denken als tegengewicht en ijvert voor een kostenbesparend, efficiënt en transparant openbaar spoorbedrijf in dienst van de reizigers: de eenmaking van de Belgische spoorwegen is de enige manier om dit te verkrijgen. Spoorwegspecialisten bevestigen dit keer op keer.

De eenmaking van de Belgische spoorwegen leidt tot het behoud van slechts één raad van bestuur (in plaats van drie). Waarom zou deze raad niet kunnen bestaan uit vertegenwoordigers van de treingebruikers, het spoorwegpersoneel en door de democratische instellingen aangeduide mobiliteitsspecialisten – die wél een meerwaarde zijn? Vandaag maken de regeringspartijen extra bestuursposten bij om iedereen tevreden te stellen. Efficiënt? Kostenbesparend? Transparant? De regering weigert het debat hierover aan te gaan en schuift privatisering meer dan ooit naar voren. Voor de privatiseringstrein geldt slechts één sein. Een rood sein.

Gunther Blauwens



foto: Roel Hemkens

De KUS-vraag Ken Uw Spoorweggeschiedenis

Iedereen kent wel afkortingen van stations: FBN (Brussel-Noord), FLV (Leuven), FN (Antwerpen-Centraal), LK (Kortrijk), ... Waar komen deze afkortingen vandaan?

Stuur je antwoord op volgend adres kus@acod-spoor.be met als onderwerp van je

e-mail: KUS-antwoord. Een onschuldige hand zal uit de juiste antwoorden één winnaar pikken. Deze krijgt twee toegangskaarten en twee B-dagtrips cadeau voor een bezoek aan Train World in Schaarbeek. Zo kan niet alleen je partner of collega mee genieten van de rijke geschiedenis

van de Belgische Spoorwegen, maar ook twee vrienden die niet tot het spoorwegpersoneel behoren. Opgelet: alleen leden van ACOD Spoor kunnen meedoen aan de KUS-vraag.

Gewest Leuven After Train-Work drink

ACOD Spoor Gewest Leuven organiseert op vrijdag 6 oktober de tweede 'After Train-Work drink' in café Sport, Martelarenplein 13 in 3000 Leuven, van 16 tot 18 uur (slot is facultatief). Jongeren en oude-

ren, leden en niet-leden, gepensioneerd en niet-gepensioneerd, kortom, iedereen is van harte welkom! Het ideale moment om ééns bij te praten over de belangrijke en minder belangrijke

dingen des levens. De eerste twee drankjes zijn gratis. En vergeet niet: drinken doe je met mate(n).

René Smets en Kris Eykens

In de pers

Paul De Grauwe (professor Economie, London School of Economics) over privatisering van de NMBS in De Morgen (5 september):

"Moet de NMBS geprivatiseerd worden? Hier ben ik veel minder enthousiast. Ik ben een beetje ervaringsdeskundige geworden. Ik woon de helft van het jaar in Engeland en gebruik er intensief de geprivatiseerde Britse spoorwegdiensten. Welnu, de dienstverlening is er niet beter dan in België. Er zijn vertragingen, stakingen en overvolle treinen zoals in België. Bovendien betaal ik er veel meer dan in België. Er zijn verschillende redenen waarom er geen grote voordelen van een privatisering van de NMBS te verwachten zijn. Ten eerste is het heel moeilijk om concurrentie te organiseren. Dat blijkt uit de Britse ervaring. Elk van de geprivatiseerde lijnen profiteert van haar (weliswaar tijdelijk) monopolie om veel te hoge tarieven aan te rekenen. Goed voor het bedrijf, maar heel slecht voor de gebruiker. Ten tweede houdt een geprivatiseerde spoorwegaan-

schappij geen rekening met milieudoelstellingen, alleen met winst. Dit heeft in Engeland tot gevolg dat vele spoorwegaan- schappijen tijdens de piekuren heel hoge tarieven aanrekenen (meer dan het dubbele dan tijdens daluren). Dat is goed voor de winst, maar heel slecht voor het milieu, omdat het aan de gebruikers een prikkel geeft om met de auto naar het werk te gaan. Ik besluit: Kris en Johan, denk na als je overweegt de NMBS te privatiseren. Er staan vele verrassingen te wachten."

Sacha Dierckx (kernlid Denktank Minerva) over vakbonden en stakingen in De Morgen (1 september):

"Dat de vakbonden kritiek krijgen, is dan ook eenvoudig te verklaren: ze vormen het belangrijkste 'obstakel' op de rechtse snelweg richting Angelsaksisch model. Het is een simpele wet: hoe harder ze nodig zijn, hoe harder de vakbonden aangevallen worden. Een vakbond die niet reageert op zo'n beleid, die zou pas zijn bestaansreden verliezen."

Patrick Humblet (professor Sociaal Recht, UGent) over "waarom een spoorstaking het enige echte middel is dat de vakbond in handen heeft" in De Morgen (1 september):

"(...) dat maakt dat vakbonden vandaag soms geen andere uitweg meer zien dan een staking. En ik versta dat ook heel goed. Wat moeten ze anders? Blijven zitten moeten krijgen en nog merci zeggen ook?"

Gunther Blauwens



Nieuw vervoersplan De Lijn Komt het busje nog?

Het voorbije jaar kreeg De Lijn meer dan haar deel van de mediabelangstelling. Vrijwel voortdurend verschenen al te optimistische goednieuwsshowberichten van de regering, maar dan wel naast getuigenissen van gemeentebesturen en reizigersorganisaties over de achteruitgang van het openbaar vervoer in Vlaanderen. Het nieuwe vervoersplan van De Lijn zal volgens ACOD TBM de situatie alleen maar verergeren.

Begin deze maand stonden de kranten bol van berichtgeving over De Lijn, deze keer naar aanleiding van de op til zijnde hervorming van de vervoersmaatschappij. "Wie met openbaar vervoer reist, zal vaker moeten overstappen", kopte De Morgen. De combinatie van transportmiddelen staat centraal in het hervormingsplan. De pers stelt vast dat het openbaar vervoer er straks helemaal anders zal uitzien. De Lijn hervormt zichzelf en gaat naar een vervoer 'in laagjes', waarbij passagiers via allerlei

vervoersmodi op de grote bus- of tramlijnen moeten geraken. Gevolg: die passagier zal ook vaker moeten overstappen.

Geen garantie op betrouwbaar vervoer

Het vervoer 'in laagjes' klinkt een beetje schattig in de oren. De realiteit is evenwel helemaal anders. Nog niet zo lang geleden noemde zelfs De Lijn een overstap 'een vloek voor de reiziger'. Nu heeft de directie haar kar gedraaid en spreekt ze van 'een zegen'. Begrijpe wie begrijpe kan ... Volgens De Lijn kronkelen bussen in dorpen of wijken te veel om mensen op te pikken. Ze wil voortaan directe lijnen creëren, aangevuld met alternatieve (lees: private) vervoersoplossingen.

Het uitwerken van een overstapmodel is zeer theoretisch en kan heel interessant lijken op papier. Iedereen die dag in dag uit het openbaar vervoer gebruikt, weet echter dat overstappen in de praktijk veel

tijdverlies kan betekenen. Het is één van de voornaamste bronnen van ergernis voor de reiziger. Diens ongenoegen zal trouwens alleen nog maar toenemen als die te horen krijgt dat hij of zij eerst een taxi moet bellen of zelfs een fiets moet nemen om op een hoofdlijn te geraken. Is dat wat De Lijn en de minister voorstellen aan de bejaarde die een alternatief zoekt voor zijn vertrouwde traject van A naar B?

De directeur-generaal van De Lijn maakt zich sterk dat er geen problemen rijzen als de overstappen 'gegarandeerd' worden. ACOD TBM verzekert evenwel dat door alle uitwassen van de besparingen De Lijn haar reizigers en personeel niet de minste garantie meer kan bieden op geen enkel vlak. Bij gebrek aan chauffeurs en technisch waardig rollend materieel kunnen vandaag zelfs de meest rendabele hoofdlijnen niet meer gegarandeerd worden, laat staan in de toekomst diensten die als het ware op de minuut op elkaar afgestemd moeten worden.

Onwerkbare structuur zonder winnaars

Het nieuwe vervoersplan gaat ook hand in hand met een grondige hervorming van de structuur van De Lijn. In plaats van provinciale afdelingen, zal Vlaanderen worden opgedeeld in negentien vervoersregio's. Daarin zitten vertegenwoordigers van De Lijn, de afdeling Wegen en Verkeer, het departement Mobiliteit, de NMBS, Infrabel en ook de burgemeesters van alle steden en gemeenten in die regio. Die vervoersregio's zullen voortaan mogen beslissen over twee laagjes: het aanvullend net en het vervoer op maat.

Hierdoor zien we de klok minstens 40 jaar teruggedraaid! Ooit waaide er een progressief gedachtegoed door Vlaanderen die het versnipperde vervoerslandschap van weleer wou onderbrengen in één sterke openbare vervoersmaatschappij met alle schaalvoordelen die dat bood in één globaal vervoergebied. Zo ontstond De Lijn met als doel gebiedsdekkend te zijn en het openbaar nut te dienen – en niet de belangen van de kleinere vervoersgebieden van weleer.

Wij wachten nu al vol ongeduld op een nieuwe 'visionair' die de brokstukken die binnenkort ongetwijfeld gemaakt zullen worden, terug aan elkaar zal lijmen, in de robuuste en duurzame maatschappij die De Lijn tot voor kort steeds geweest is. ACOD TBM verwacht 19 logge en onwerkbare vervoerregioraden. Uit de proefprojecten zullen wij onze conclusies trekken, maar voorlopig ziet de werking van de regioraden er wanhopig uit. Door de samenstelling van de raden zullen voortdurend tegenstrijdige belangen opduiken. Nu al kijken tal van lokale besturen verwachtingsvol om een belangrijke rol te vervullen in deze raden. Zij beseffen nog niet dat het een illusie is te denken dat zij een keuzemenu aan aanbod voorgeschoteld zullen krijgen en dat De Lijn hen op hun wenken zal kunnen bedienen.

ACOD TBM vraagt zich af wie die lokale wensen zal financieren? Zeker en vast niet de minister, die al duidelijk te verstaan heeft gegeven dat elk initiatief ten koste zal gaan van een ander en dat er geen financiële middelen bijkomen. Met andere woorden: het reguliere vervoer zal inboeten. Het exploitatiebudget van De Lijn daalt jaar na jaar, de lokale besturen



zullen snel hun dromen moeten opbergen of de kosten voor een vorm van openbaar vervoer in de eigen streek zelf moeten ophoesten.

Versnippering leidt tot verlies

Het nieuws over dit nieuwe vervoersplan maakt meteen voor iedereen duidelijk dat het in de toekomst een ware uitdaging zal worden om nog maar op een hoofdlijn te geraken. ACOD TBM vraagt zich af wat er mis is met mensen in hun dorp of wijk op te halen. Wij durven stellen dat dit een doel op zich zou moeten zijn. Het ziet er echter naar uit dat er niet meer gekronkeld zal worden, omdat er helemaal niet meer gereden zal worden in de meer 'afgelegen gebieden'!

De ACOD is tegen de versnippering van het openbaar vervoersaanbod. De reguliere lijnen en belbusdiensten moeten behouden blijven – dat is ook wat de meeste reizigers wensen. Dit nieuwe vervoersplan volgt rechtstreeks uit de besparingsobsessie van de Vlaamse regering en het leidt regelrecht naar een verdere aanslag op het vervoersaanbod. Wie aangewezen is op openbaar vervoer – jongeren, ouderen, mensen die zich geen wagen kunnen veroorloven, mensen zonder rijbewijs en mensen met beperkingen – vervallen zo in vervoersarmoede.

Door de drastische ingrepen in het streekvervoer worden tweederangsgebieden gecreëerd in Vlaanderen en bijgevolg ook tweederangsburgers.

Vlaams minister van Mobiliteit Ben Weyts pleit al geruime tijd voor 'vervoer op maat': kleine private initiatieven van allerlei slag, waarop hij rekent voor de toekomst van het openbaar vervoer. Dit is echter geen kwalitatief alternatief voor een duurzaam openbaar vervoer. Voor ACOD TBM is een dergelijke oplossing dus onaanvaardbaar. Mobiliteit is immers een basisrecht voor iedereen.

Rita Coeck



MIVB

ACOD TBM klaar voor de onderhandelingen

Dit najaar gaan de onderhandelingen bij de MIVB voort die tijdens de zomermaanden werden opgeschort. ACOD TBM Brussel is er alvast klaar voor. We zullen zo snel mogelijk met de directie contact opnemen om de onderstaande tien dossiers opnieuw op tafel te brengen.

1. De ACOD gaat de onderhandelingen over het interprofessioneel akkoord (IPA) voortzetten. Wij vragen de door de regering toegestane maximumverhoging van 1,1 procent, en wel zo snel mogelijk én retroactief voor het hele jaar 2017.

2. De ACOD gaat nog steeds niet akkoord met het principe van de XLT ('werkend verlof'), dat unilateraal door HR werd ingevoerd. Wij zijn immers van oordeel dat een revalorisering van de RDF tegen 150 procent heel redelijk en realistisch is. Om deze reden vragen wij u dan ook nog gas terug te nemen over de XLT en dit voornamelijk op 17 september (autoloze zondag). Op die manier kunnen we druk uitoefenen op de directie, die zich tegenover het gewest zal moeten verantwoorden indien de door de overheid gevraagde quota inzake bussen, trams en metro's niet worden bereikt. Mocht u reeds ingeschreven zijn, dan kan u uw kandidatuur nog altijd intrekken.

3. De ACOD betreurt het nijpend gebrek aan personeel bij het rollend materieel.

We zullen de directie vragen een nieuw stappenplan voor de aanwervingen in deze sector op te stellen, dat de aanwervingen van jong en vrouwelijk personeel voor deze betrekkingen meer moet aanmoedigen in plaats van uit te sluiten. We zouden tevens de herinvoering willen overwegen van de gemengde functies (op vrijwillige basis met voorkeursbehandeling voor oudere werknemers) om aan dit blijvend tekort tegemoet te komen.

4. De ACOD zal blijven onderhandelen over de brugpensioenen voor de geboortejaren 1962-1963 met gelijkaardige voorwaarden dan deze die tot op heden werden verkregen. Rekening houdend met de moeilijkheidsgraad van ons werk, lijkt een dergelijk akkoord ons volledig realistisch en billijk. De invulling van de eindeloopbanen is geen luxe of gril, maar een reële noodzaak.

5. De ACOD wil eveneens de directie vragen de onderhandelingen van de werkgroep OTCS te hernemen om een beter akkoord te bereiken over de positionering van de breaks, de vermindering van de onderbroken diensten en hun amplitudes, de invulling van de eindeloopbanen voor de werknemers en dergelijke meer.

6. De ACOD zal HR vragen een correctie door te voeren in de interpretatie van het nieuwe arbeidsreglement door bepaalde

Entity Managers en District Managers. Deze interpretatie varieert immers van depot tot depot en creëert een echte discriminatie onder de werknemers.

7. De ACOD gaat druk uitoefenen op de directie om meer vaart te zetten achter de aankoop van nieuwe stoelen, de USSC-stoelen hebben immers al genoeg schade aangericht onder de OMC's.

8. De ACOD stelt vast dat meer en meer ontslagen vallen om medische redenen. Wij zullen HR vragen een eind te maken aan de druk op de werknemers die hen te verplichten te komen werken, terwijl ze in feite daartoe niet in staat zijn. Niet alleen hun veiligheid, maar ook die van de reizigers staat op het spel. Wij zullen de directie vragen de regeringsakkoorden van 28 oktober 2016 na te leven.

9. De ACOD zal meer transparantie vragen in het evaluatiesysteem van de bedienden.

10. De ACOD werkt aan een groot project dat de arbeidsduurvermindering beoogt van alle MIVB'ers zonder loonverlies. Dit is een verdomd moeilijke uitdaging, maar we willen er ons paradepaardje van maken. Over enkele weken zullen we meer details prijsgeven over dit stevige dossier.

Dario Coppens

Arbeidsduur bij bpost

ACOD Post waakt over (te) lange werkdagen

Op 21 juli 2017 werd een koninklijk besluit betreffende de arbeidsduur van het personeel tewerkgesteld bij bpost bekrachtigd. Prompt meldde de pers dat bpost het nu makkelijker krijgt om postbodes in piekperiodes langere dagen te laten werken. De berichtgeving was soms ongenueanceerd of gewoon verkeerd.

Sinds de aanstelling van deze regering weten we dat – met minister Kris Peeters als drijvende kracht – de grenzen van de arbeidsduur aangepast zouden worden. In een KB van 17 april 1968 staat immers dat personeelsleden maximaal 10 uur per dag en 48 uur per week mogen presteren. bpost was vragende partij om de grenzen op 11 uur per dag en 50 uur per week te formaliseren. De vakbonden zijn daarover sinds 2015 in discussie met bpost en hebben zich fel verzet tegen deze intentie. In juni 2016 werd op het paritair comité daarover een beslissing genomen. Concreet blijft voor de meeste diensten de grens voor de betaling van overloon behouden (9 uur per dag en 40 uur per week). Op de zesde dag is de aanpassing van de wekelijkse grens (45,60 uur) enkel bedoeld om het verschil duidelijk te maken tussen overloon en de toelage voor werk op een zesde dag. Dit is logisch en redelijk, en van toepassing op de netwerken van Mail Service Operations en MRS Retail Interventieteams. Voor Intake & Transport, Collect en Distribution zal de arbeidsduur nooit meer dan 10 uur per dag of 48 uur per week mogen overschrijden. Daarmee wordt een juridische zekerheid geboden voor de toekenning van overloon in de diensten waar deze praktijk al altijd gekend is zonder dat daarvoor overloon werd toegerekend.

Met deze beslissing in 2016 hebben we een halt toegeroepen aan de ongebreidelde flexibiliseringsdrang. Dit nieuwe KB mag geen effect hebben op de werkroosters en op de werkdruk van het personeel.

Jean-Pierre Nyns



Tijdsmetingcampagne bij bpost

5,66 seconden per brief

Vele burgers waren onthutst toen ze in de pers vernamen dat bpost al haar activiteiten tot op de (nano)seconde berekent. Om deze normen vast te leggen, zijn er regelmatig metingen. ACOD Post stuurt een specialist de baan op om de tijdsregistratie letterlijk van nabij te volgen.

Van 12 juni tot 22 augustus 2017 liep er een tijdsmetingcampagne om nieuwe normen te bepalen, hoofdzakelijk met betrekking tot de activiteiten uitgevoerd met de nieuwe Bmobile.

Aan de hand van een steekproef werden de gegevens door collega's verzameld. De verschillende activiteiten (zoals het in ontvangst nemen en afsluiten van Bmobile,

het laden van een voertuig, de uitreiking van aangetekende zendingen, het uitladen van opgehaald product) werden gechronometreerd. De gekozen kantoren zijn verdeeld over het land en het betreft zowel uitreizings- als collectdiensten. De metingen gebeurden in 90 kantoren bij één tot vier diensten per kantoor. ACOD Post was present bij een aantal metingen en zal dit dossier met de nodige waakzaamheid blijven opvolgen.

Jean-Pierre Nyns



Retail

Meer en meer werkzaamheden buiten toegekend urenpotentieel

Bij MRS (Retail) en zeker in eenmanskantoren worden heel wat taken uitgevoerd buiten het gewone uurrooster. Dat kan dagelijks tot problemen leiden.

Zo staan er bij sluitingstijd regelmatig nog een aantal klanten in de publiekzaal, die ook geholpen moeten worden. De tijd die hieraan wordt besteed, kan niet meer worden gebruikt voor de backoffice-activiteiten. Deze worden dan noodgedwongen uitgevoerd buiten de vacatie-uren (lees: tijdens de middagpauze).

Wanneer het een dienst betreft die in de namiddag naar en ander eenmanskantoor moet, wordt het nog problematischer en is er van middagpauze geen sprake meer. Bij diensten gespreid over twee kantoren stellen we vast dat er meer dan eens geen rekening wordt gehouden met de realistische verplaatsing en de tijd om het kantoor 'startklaar' te maken. Wanneer je bijvoorbeeld in de voormiddag in een an-

der kantoor werkt (alleen of met collega's) en in de namiddag je eenmanskantoor openhoudt, is er geen tijd uitgetrokken om je kantoor 'startklaar' te maken. Bij aankomst moet je immers eerst alles binnen zetten, en vervolgens de pakken en aangetekende zendingen scannen en klasseren. Ook de pakken en aangetekende zendingen waarvan de bewaartermijn is verstreken, moeten worden uitgescand en teruggezonden.

Een concreet voorbeeld weerspiegelt het probleem:

- Voormiddag tot 12u40 in kantoor A.
- Verplaatsing naar kantoor B: 20 minuten.
- Aankomst in eenmanskantoor namiddag: 13u
- Alles binnen zetten, pakken en aangetekende zendingen scannen, vervallen pakken en aangetekende zendingen terugsturen: 35 à 40 minuten.
- Kantoor is 'startklaar' om 13u35 à 13u40.
- Kantoor opent om 13u45.

> Blijft over voor middagpauze: 5 tot 10 minuten! En dan mag er niets ongewoons gebeuren en mag er niet te veel verkeer zijn bij de verplaatsing ...

ACOD Post heeft deze situatie tijdens een overlegcomité aangeklaagd en kreeg als antwoord "dat de commercieel medewerkers hiervoor overuren kunnen ingeven." Aarzel dus niet en geef je overuren door aan je kantoorhouder en hopelijk wordt er bij een volgende reorganisatie rekening gehouden met deze activiteiten.

Jean-Pierre Nyns



Op stap met Wim Vlieghe, de postman-uitreiker

Respect! Een postbode heeft veel meer taken dan je denkt!

De komende maanden zetten we verschillende jobs bij bpost in de kijker. De eerste job waaraan iedereen spontaan denkt wanneer we van 'de post' spreken, is uiteraard 'de facteur'.

De job is doorheen de jaren mee geëvolueerd met de automatisering en de digitalisering, maar gelukkig is er wel één constante: de postman komt nog dagelijks bij iedereen langs. Dat is net het sterkste punt van bpost. Hoewel ook dit meer en meer onder druk komt te staan. Denken we maar aan de recente uitspraken van de regulator van de postdiensten BIPT, die de frequentie van de postbedeling wil terugschroeven.

ACOD Post volgt Wim Vlieghe, postman-uitreiker bij Gent Mail. Om 6u30 ontmoeten we Wim in het kantoor. Hij begon zijn carrière bij bpost zo'n 10 jaar terug. Na een job in de fabriek was hij op zoek naar een andere uitdaging waarbij hij meer buiten kon werken en ook meer contact had met mensen. Hij kon aan de slag als postman-uitreiker met een contract van 6 maanden, gevolgd door een contract van onbepaalde duur.

Wim heeft gedurende vele jaren geen vaste dienst gehad en kent ondertussen meer dan 20 rondes, er zijn weinig plekjes in Gent die hij niet kent. Sinds ongeveer een jaar heeft hij een vaste dienst, die met de elektrische fiets wordt uitgevoerd en net geen 1500 bussen telt.

Intensieve voorbereiding

Vooraleer we op ronde kunnen vertrekken, zijn er heel wat voorbereidingen op kantoor. De gewone briefwisseling komt in het kantoor toe in blauwe bakken en is 'gesequenced': de briefwisseling werd in het sorteercentrum machinaal per ronde (en volgweg) gesorteerd. Op elke bak zit een etiket met de vermelding van de ronde. De bakken met de briefwisseling voor zijn ronde staan klaar aan zijn werkpost, met dank aan de collega's. Wim steekt deze brieven op het juiste adres in zijn werkpost – alle adressen worden volgens de volgweg van de ronde vermeld op de werkpost. Dit wordt in het postale jargon 'slotten' genoemd. Een deel van de briefwisseling (voornamelijk groot formaat) komt ongesorteerd toe in het kantoor en werd door de collega's aan de sortering per ronde gesorteerd en in bakken gezet. Wim neemt de bakken van zijn ronde en 'slot' ook deze briefwisseling. Nu alle briefwisseling 'geslot' is, checkt hij of er geen adresveranderingen moeten worden uitgevoerd. Vandaag zijn er geen adresveranderingen bij, wel een aantal brieven geadresseerd aan mensen die al geruime tijd niet meer op het aangeduide adres wonen en geen adresverandering lopen hebben. Wim kleeft op deze zendingen een rode sticker 'Ontvangt de briefwisseling niet (meer) op het aangeduide adres' om zo de brief terug naar afzender te sturen.

Vervolgens gaat Wim kijken of er vandaag voor zijn ronde abonnementen (weekbladen) of zendingen zonder adres (reclame) voorzien zijn: geen abonnementen, wel een reclameblaadje. Dan haalt hij de pakken. Enkel de pakken die in de brievenbus gedeponeerd kunnen worden, worden met de postman-uitreikers



meegegeven. De grotere pakken worden door chauffeursdiensten uitgereikt. Wim steekt een tiental pakken in volgorde van zijn ronde in een blauwe bak, klaar om te scannen.

Ondertussen is het tijd om de aangetekende zendingen af te halen en deze, evenals de pakken, te scannen. De berichten van deze pakken en aangetekende zendingen – die in geval van afwezigheid van de bestemming in de bus zullen belanden – worden geprint. Wim noteert de naam en het adres van de bestemming op het desbetreffende bericht, indien dit er nog niet op vermeld staat bij de uitprint. Nu alles klaar zit in de werkpost en de pakken en aangetekende zendingen klaar zijn, kunnen de refillbags worden gevuld. Wim maakt zijn werkpost leeg en vult zeven refillbags, ook de zendingen zonder adres worden over de verschillende refillbags verdeeld.

Twee worden achterop de fiets geplaatst, de anderen zullen door de chauffeurs op de overlastpunten op zijn ronde worden afgezet, zodat hij op de juiste plaatsen de briefwisseling en pakjes voor het volgende stuk van zijn ronde kan oppikken. De briefwisseling bestemd voor het begin van zijn ronde wordt in de uitreikingstas

gestoken, die vooraan op de fiets wordt gezet. De aangetekende zendingen worden in het heuptasje gestoken en gaan zo mee op ronde.

Steeds meer pakjes

Het binnenwerk zit erop en nu heeft Wim een half uurtje pauze. De boterhammen worden bovengehaald en ondertussen wordt ook de krant eens bekeken. Rond 9u25 hebben we onze helm op en is de fiets geladen. We vertrekken richting begin van de ronde, op zo'n 15 minuten rijden.

De uitreiking gaat vlot. Wim is dan ook al een geroutineerde postbode. Hij belt aan wanneer er een aangetekende zending moet worden aangeboden. Meer dan eens is er niemand thuis en wordt het bijhorende bericht in de bus gestoken, zodat de klant zijn zending de volgende dag in het postkantoor of postpunt kan afhalen. Wim noteert ook het uur op het bericht voor hij het in de bus dropt. Dit vooral om discussies achteraf te vermijden in verband met de afwezigheid op het ogenblik dat hij aanbelde. In de straten met overwegend studentenkoten hoeft het reclameblaadje niet worden uitgereikt: hier enkel bussen met een sticker 'geen reclame'.

Bij een volgende aan te bieden aangetekende zending heeft de bestemming geen deurbel, dan maar even kloppen en, jawel, de deur gaat open. De bestemming tekent voor ontvangst en Wim klasseert het bericht in zijn uitreikingstas.

Wanneer de uitreikingstas leeg is, wordt ze opnieuw gevuld met de inhoud van een refillbag die achter op de fiets staat. De lege zak wordt opgeplooid en in de daartoe voorziene zijdragers op de fiets gestoken. Op de overlastpunten worden de refillbags opgepikt en achteraan op de fiets gezet. Zo kunnen we weer een heel eind verder.

Enkele pakjes blijken toch niet in de bus te passen en bij afwezigheid van de klanten, gaan ze terug mee naar het kantoor. Ook voor deze pakken laat Wim een bericht bij de klant achter om het pakje op te halen. Bij een volgende aangetekende zending is meneer thuis, maar de zending is geadresseerd aan mevrouw en mijnheer. Wim kan de zending dus niet afgeven, want in dit geval moet hij van beiden een handtekening hebben. Hij legt aan de klant uit dat mevrouw volmacht kan geven op de keerzijden van het bericht en dat meneer met het bericht en een kopie van de identiteitskaart van mevrouw wel alleen de brief kan gaan afhalen in het postkantoor.

Ook na de ronde is er nog werk

We komen stilaan aan het einde van de ronde. Alle refillbags zijn leeg, nog even de laatste brieven uit de uitreikingstas bussen en we kunnen de terugweg aanvangen.

Een kwartiertje later zijn we terug in het kantoor. De uitreikingstas (met de niet uitgereikte aangetekende zendingen en pakjes), de lege refillbags en de batterij van de fiets moeten mee naar binnen. De batterij wordt onmiddellijk in de lader geplaatst, zodat ze wordt opgeladen. Vervolgens scant Wim de niet uitgereikte pakjes en aangetekende zendingen, alsook de afgetekende ontvangstbewijzen van de uitgereikte aangetekende zendingen. Zo krijgen ze in het opvolgingssysteem Track & Trace de juiste status. De niet uitgereikte aangetekende zendingen worden in de

daartoe voorzien kast voor verdere behandeling gedeponeerd en de niet uitgereikte pakjes in de container bestemd voor het postkantoor of postpunt.

Een blik op de toekomst

Iets na 2 uur zit onze dag erop. Ik bedankt Wim voor de aange-name en leerrijke dag en vraag hem nog hoe hij de toekomst ziet. Professioneel vreest hij dat het werk minder afwisselend zal worden wanneer het product volledig vertrekbaar in refillbags zal toekomen. Het grootste deel van het voorbereidend werk verdwijnt dan en de tijd dat men buiten loopt, zal veel langer worden, wat het werk ook zwaarder zal maken, alleen al gelet op het weer in ons land. Van dit laatste mochten we vandaag niet klagen: een lekker zonnetje, maar niet te warm. En de toekomst op het persoonlijke vlak? Die ziet hij heel rooskleurig: het vlot zeer goed met zijn hobby: stripalbums ontwerpen. Ga zeker eens kijken op de Facebookpagina's www.facebook.com/debuurtpolitiestript en www.facebook.com/sterdestrip.

Maar het belangrijkste voor Wim op dit ogenblik is Kristin, zijn vriendin: in het najaar zetten ze de grote stap en gaan ze trouwen. ACOD Post wenst hen alvast veel liefde en geluk!

Jean-Pierre Nyns



Tijdskrediet

Wat is er mogelijk in de sector gas en elektriciteit?

Ook in de systemen van tijdskrediet (cao 103) hebben de regeringen recent vele aanpassingen aangebracht. De huidige overheid wil deze zoveel mogelijk afbouwen, de voorwaarden en stelsels zijn dan ook niet bepaald verbeterd voor de betrokkenen. Wat is er mogelijk in onze sector?

De materie is zeer omslachtig geworden en blijft voortdurend onderhevig aan veranderingen, de recentste traden in op 1 april 2017. We brengen een overzicht.

Tijdskrediet zonder motief

Dit is niet meer mogelijk.

Tijdskrediet met motief

Dit is mogelijk voor maximaal 51 maanden (voltijds, halftijds of 4/5) binnen het kader van 6 motieven:

1. Kind tot 8 jaar (tijdskrediet moet starten vooraleer het kind 8 jaar wordt): voltijds en halftijds per schijven van minimaal 3 maanden, 1/5 per schijven van minimaal 6 maanden.
2. Palliatieve verzorging: minimaal 1 maand, verlengbaar met 1 maand per patiënt.
3. Verlenen van bijstand of verzorging aan een zwaar ziek gezins- of familielid: minimaal 1 maand, maximaal 3 maanden.
4. Zorg voor eigen kind met handicap tot 21 jaar (moet starten vooraleer het kind 21 jaar wordt): voltijds en halftijds per schijven van minimaal 3 maanden, 1/5 per schijven van minimaal 6 maanden.
5. Bijstand of verzorging aan eigen minderjarig zwaar ziek kind (of kind behorend tot het gezin): minimaal 1 maand, maximaal 3 maanden.
6. Volgen van een opleiding (maximaal 36 maanden): voltijds en halftijds per schijven van minimaal 3 maanden, 1/5 per schijven van minimaal 6 maanden.

Indien het saldo kleiner is dan de minimumduur, mag dit saldo alsnog worden

opgenomen. Er moet in de sector of het bedrijf een cao zijn om voor de punten 1, 2, 3 en 6 voltijds of halftijds tijdskrediet te kunnen nemen. Zo niet, is alleen 4/5 mogelijk. In het paritair comité 326 kan het halftijds, maar slechts tot 31 december 2018 (wie dan al gestart is, kan het voortzetten).

Het recht op tijdskrediet is niet mogelijk in combinatie met een niet-toegelaten bezoldigde of zelfstandige activiteit die de werknemer aanvangt of uitbreidt. Indien je al een activiteit uitvoert, dien je de RVA te contacteren om na te gaan wat er al dan niet kan.

Er zijn ook tewerkstellingsvoorwaarden aan verbonden:

- Minimaal 2 jaar anciënniteit bij je werkgever.
- Voor halftijds moet je in de 12 maanden voordien minstens 3/4 gewerkt hebben.
- Voor 4/5 moet je in de 12 maanden voordien voltijds gewerkt hebben in minstens een vijfdagenweek.

Reeds genomen tijdskrediet wordt in mindering gebracht van het recht.

Tijdskrediet eindeloopbaan

Het recht op opname van halftijds of 4/5 tijdskrediet is onbeperkt mogelijk tot de wettelijke pensioenleeftijd, met minimaal 3 maanden voor halftijds en minimaal 6 maanden voor 1/5. Bijkomende voorwaarden zijn:

- Minstens 55 jaar oud zijn (uitzonderingen hierop voor ondernemingen in moeilijkheden, zware beroepen en knelpuntberoepen, lange loopbanen).
- Een beroepsloopbaan hebben van minstens 25 jaar (mits toepassing van een specifieke berekeningsmanier).
- Minstens 2 jaar anciënniteit hebben bij je werkgever.
- Voor halftijds in de 24 maanden voordien minstens 3/4 gewerkt hebben.
- Voor 4/5 in de 24 maanden voordien voltijds gewerkt hebben in minstens een vijfdagenweek.

Het recht op uitkeringen bestaat momenteel binnen het paritair comité 326 vanaf 55 jaar tot en met 31 december 2018 (nadien kan deze leeftijdsgrens eventueel gradueel verhoogd worden naar 60 jaar). Bovendien moet ook aan één van de volgende voorwaarden voldaan zijn:

- Onderneming in herstructurering of moeilijkheden.
- 35 jaar beroepsverleden als loontrekken-de, zwaar beroep of 20 jaar nachtarbeid.

Er moet ook voldaan worden aan de volgende bijkomende voorwaarden:

- Er mag geen verboden cumul zijn met een andere activiteit of inkomen.
- Er moet een minimumduur gerespecteerd worden per aanvraag (3 maanden voor halftijds, 6 maanden voor 4/5).
- Men moet wonen in België ofwel in een land van de Europese Economische Ruimte ofwel in Zwitserland.

De basis van al deze regelingen in Vlaanderen is terug te vinden in cao 103 van de Nationale Arbeidsraad, alsook in andere wettelijke bepalingen van de Vlaamse en federale overheid. Bovendien zijn diverse specifieke regelingen voor de sector gas en elektriciteit terug te vinden in sectorale cao's van het paritair comité 326. Aanspreekpunten bij uitstap voor alle specifieke situaties zijn de RVA en de syndicale afgevaardigden van Gazelco, ondersteund door het federaal secretariaat.

*Fanny Cloet
federaal vicevoorzitter ACOD Gazelco*



#Reactiedag op #10okt Brief aan Alexander

Naar aanleiding van de ACOD-reactiedag op 10 oktober 2017 schreef Bart Neyens, algemeen secretaris van ACOD Telecom-Vliegwezen, een brief aan minister van Telecommunicatie Alexander De Croo.

Beste minister,

Of mag ik Alexander zeggen? Ik beschouw mezelf van dezelfde generatie als uzelf en dus kan al die titulatuur gerust achterwege gelaten worden, nietwaar? Ik zal mezelf kort voorstellen, want u kent me waarschijnlijk niet. Bart Neyens, 40 jaar, voorzitter van ACOD Telecom-Vliegwezen (Proximus, BIPT, Belgocontrol en Brussels Airport Company), geograaf van opleiding, sociaal van afkomst. Ik ben geen liberaal, maar ethisch gezien liggen onze meningen waarschijnlijk niet ver uit elkaar en voor hetgeen ik erover gelezen heb, mag u best trots zijn op wat u al deed voor de vrouwenrechten in Afrika.

Ik schrijf u deze brief echter om u een andere werkelijkheid te leren kennen. Een werkelijkheid die men niet leert met het behalen van diploma's, in consultancybureaus of op de politieke banken. Een werkelijkheid van stress in het callcenter, zwaar werk in weer en wind als lasser of een 'gewone bureaujob' bij Proximus, die gecombineerd moet worden met het gezin en alle andere standaarden die deze maatschappij vereist.

Staan we als vakbond ver van de werkelijkheid zoals u beweerde afgelopen weekend? Het is uiteraard te zien welke werkelijkheid u ziet elke dag. De werkelijkheid dat er op het einde van de maand geen euro meer overblijft of dat je letterlijk ziek wordt van het werk? Of bedoelt u nu die werkelijkheid die spreekt over 'de markt' en cijfers citeert die wiskundigen, statistici of boekhouders kunnen interesseren? Het is zeker een debat waard.

Er is echter één werkelijkheid die enkel refereert naar de feiten, namelijk dat u de minister van Telecom bent, de politiek verantwoordelijke van Proximus. Onze werknemers vragen zich daarom terecht af waarom u hoognodig moest stellen deze zomer dat het bedrijf niet goed bezig is, dat de klanten andere oorden moeten opzoeken en dat er zelfs voor het kabinet een nieuw bestek uitgeschreven moest worden? Of het feit dat uw collega Jan Jambon stelde dat er een hele verdieping van RTT/Belgacom/Proximus enkel naar YouTube zou kijken? Als u nu iets wist van de werkelijkheid, dan had u als verantwoordelijk minister misschien kunnen reageren?

En de feiten waarbij u, samen met uw collega's in het Zomerakkoord, gewoon een overeenkomst op de schop deed gooien omtrent het Pensioenfonds van Proximus en die 10 miljoen euro moet opbrengen? Daarmee zegt u rechtstreeks een contract op met de werknemers van Proximus. Faits divers misschien voor de goegemeente en voor de politieke en journalistieke klasse, harde realiteit voor de werknemers voor wie we een cao 2017-2018 moeten onderhandelen waarvoor het budget om en nabij ... 10 miljoen euro was (loonnorm 1,1 procent).

Ik meen in uw reactie en die van uw collega's en partijgenoten op de aangekondigde acties van de kameraden van ACOD Spoor en Post te lezen dat u oproept voor overleg. Is de meest harde werkelijkheid dan niet dat u, in de bijna 3 jaar dat u bevoegd minister bent, u ons nog nooit gecontacteerd heeft voor enig overleg?

Dat leidt me tot de volgende werkelijkheid. Ons federaal bureau heeft vandaag unaniem beslist dat we voor al onze ondersectoren alvast een stakingsaanzegging indienen vanaf 15 september tot het einde van 2017. We zijn uiteraard solidair in de strijd tegen de privatisering, tegen de afbreuk van het stakingsrecht en de diverse maatregelen die deze regering treft ten nadele van de werknemers en zullen ook deelnemen aan de 'reactiedag' van ACOD op 10 oktober aanstaande.

Te uwer informatie geef ik nog mee dat deze beslissing niet werd genomen door een vakbondstop die een politiek spel speelt, maar door de callcentermedewerkster, de lasser, de HR-assistent, de secretaresse, de IT-specialist, de klachtenbehandelaar, ... En toegegeven, we kunnen niet al onze leden rechtstreeks raadplegen voor alle beslissingen, maar we houden wel de vinger aan de pols en luisteren naar de werknemers uit de bedrijven. Wat uzelf betreft, acht u het blijkbaar zelfs niet de moeite om op 3 jaar tijd één keer de vakbonden te consulteren! Dat is jullie vorm van democratie en dat is alleszins onze werkelijkheid. Dan zit er niets anders op dan onze stem op een andere manier te laten horen.

Met vriendelijke groeten,
Bart Neyens



Sociaal model bij Proximus en interprofessioneel actieplan van ACOD Telecom-Vliegwezen **Waarom een stakingsaanzegging?**

Tijdens het paritair comité van 6 september 2017 legde de ACOD via een ordemo-tie een verklaring af.

Het sociale model bij Proximus dateert van 2005. Dit model stoelt op een consensus tussen twee partijen: het management van het bedrijf (vertegenwoordigd door de CEO) en het personeel (vertegenwoordigd door de representatieve vakorganisaties). Dit model gaat uit van wederzijds vertrouwen, doorzichtige standpunten, eerlijkheid op het vlak van de naleving van de agenda's en verbintenissen om serene debatten te garanderen. In de loop van de maand juli was er een duidelijke gemeenschappelijke wil om deze sociale dialoog te laten evolueren. De ACOD is bereid om de dialoog aan te gaan en te onderhandelen. Op 5 september 2017 maakte de directie van Proximus kenbaar dat ze deze

onderhandeling eind september op gang wil trekken.

Paars mobiliteitsplan

Ondertussen klaagt de ACOD aan de hand van concrete voorbeelden aan dat het evenwicht tussen de doelstellingen voor de 'business' en correcte arbeidsvoorwaarden voor het personeel niet langer wordt gerespecteerd. De ACOD kan niet aanvaarden dat het management zomaar zijn eigen regels invoert, op basis van 'gezond verstand' of door 'tegenslag' (zo letterlijk verklaard door het management van DIR_Sales) of op slinkse wijze nieuwe afwijkingen uitvindt, die verschillen naargelang van het voorgestelde dossier (bijvoorbeeld dossier GRH_HPO 075). Dit soort dossiers kan niet op een individuele manier worden behandeld.

En wat te denken van de arrogantie van het management en het feit dat het systematisch dossiers blokkeert, zoals het paarse plan. In verband met het budget, voorzien voor de personeelsleden die niet over een bedrijfswagen beschikken, vragen de vakorganisaties de mogelijkheid om de kosten om de wagen in de buurt van het station te parkeren, op te nemen. De directie weigert dit te bespreken, terwijl dit paarse plan – volgens haar eigen berekeningen – slechts voor 60 tot 70 procent van het volledige budget zou worden aangewend. Met ons voorstel zou inderdaad 90 procent of zelfs bijna 100 procent van het toegekende budget worden aangewend. Kostenbeheer en niet de waarheid willen vertellen ten koste van de statutaire en contractuele personeelsleden – dat wordt de norm.

Stakingsaanzegging

Om een kwalitatieve sociale dialoog te waarborgen, is vertrouwen onder alle betrokken partijen van essentieel belang. Het behoort dus tot de verantwoordelijkheid van de CEO om dit vertrouwen zo vlug mogelijk te herstellen, want in de ogen van de ACOD is dit vertrouwen ernstig ondermijnd. Gelet op de verdeeldheid die er nu heerst, de onaanvaardbare maatregelen in het Zomerakkoord van de federale regering, de bijkomende bedreigingen ten aanzien van de pensioenen en eindloopbanen, de verklaringen van minister Jambon over de 'inactieve' personeelsleden bij Proximus en als kers op de taart, de rechtstreekse privatiseringsdreiging, schaaft de ACOD zich volledig achter het actieplan van het interprofessionele ABVV. Een stakingsaanzegging wordt verstuurd naar de verantwoordelijken van Proximus, Belgocontrol, BAC en het BIPT. Deze aanzegging dekt de periode van 15 september tot 31 december 2017.

Goedgekeurde dossiers (met tweederde meerderheid)

Werkvolume in het jobcenter

Om het hoofd te bieden aan piekmomenten, doet Proximus voor een periode tot

eind december 2017 een oproep tot de collega's van GHR om het jobcenter te ondersteunen in zijn selectieactiviteiten. De ACOD heeft dit dossier geweigerd omdat de directie geen argumenten kan geven om ons voorstel niet te aanvaarden. Ons voorstel bestaat er bijvoorbeeld in de selecties op te splitsen in halve dagen voor de Nederlandstaligen en de Franstaligen apart. Vandaag verloopt alles gemengd. Dit komt de organisatie van de begeleiding door de vakbonden en de consultants helemaal niet ten goede.

Schriftelijke testen 5 2017

Aangezien juli en augustus de twee grote vakantiemaanden zijn, wil Proximus, uitzonderlijk en in welbepaalde gevallen, een tweede schriftelijke test organiseren voor de kandidaten die reeds een afwezigheid hadden voorzien gedurende deze testdagen. Ook hier heeft de ACOD het dossier geweigerd, om dezelfde redenen als in het vorige dossier.

Zoning Backoffice – specifiek initiatief (dossier 081)

Doelstelling: de tien overgebleven functies van het dossier HPO III (TEC_NEO 072) via een specifiek initiatief openstellen voor de medewerkers van SLS/DIR van FOS.

Permanente aanpassing van de uurregeling bij DOCKS/SLS/DIR

Met alle begrip voor het feit dat de nieuwe openingsuren van het winkelcentrum gevolgd moeten worden, kan de ACOD geen striktere uurregeling aanvaarden, met de huidige onderbezetting, waardoor het personeel sowieso zijn verkoopdoelstellingen niet zal kunnen halen.

CBU/Sales > Direct Sales – evaluatie Anspach en Deurne

Stopzetting van de pilootervaring in het raam van de ingebruikname van de optische vezel (campagne 'Brownfield') in een wijk om de klanten te overtuigen van het voordeel van de optische vezel en de verkoop te sluiten. De ACOD gaat akkoord met de stopzetting van de pilootervaring, maar over de optische vezel was ons een dossier beloofd. Blijkbaar is er op het terrein niet echt duidelijk wie wat doet. Dit dossier omvat twee luiken:

- Een luik over de ingebruikname via het dossier NEO (strategie en benadering).
- Een luik over het commerciële aspect. Dit aspect belangt niet alleen DIR/Sales aan, maar ook CUO en NEO. De ACOD hoopt snel over dossier te beschikken. Het is beloofd tegen september.

Bart Neyens, Eric Halloin



Griffies

Onaanvaardbaar voorstel voor arbeidstijdsregeling

Een ontwerp van arbeidstijdsregeling voor de griffiers werd informeel besproken op het onderhandelingscomité voor de griffiers, referendarissen en parketjuristen van 12 juli 2017. Wat stond er onder meer in dit voorstel?

Arbeidsduur

Onder 'arbeidsduur' wordt verstaan: "De tijd gedurende welke het personeelslid ter beschikking is van de werkgever." De opleidingen zijn inbegrepen in de arbeidsduur. Bij voltijdse tewerkstelling bedraagt de arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week over een referentieperiode van vier maanden. De arbeidsuren worden gespreid over 5 werkdagen (maandag tot vrijdag). Dit houdt in dat men per arbeidsdag gemiddeld 7 uur en 36 minuten dient te presteren.

De maximale arbeidsduur per dag mag niet meer bedragen dan 11 uur. De arbeidsduur mag in geen geval meer dan 50 uur per week overschrijden. De referentieperiode is de periode van 4 maanden waarbinnen de gemiddelde arbeidsduur wordt berekend.

De referentieperiodes lopen als volgt:

- Van 1 januari (om 0u00) tot 30 april (om 24u00).
- Van 1 mei (om 0u00) tot 31 augustus (om 24u00).
- Van 1 september (om 0u00) tot 31 december (om 24u00).

Rusttijd

De griffier heeft in elk tijdvak van 24 uur tussen de beëindiging en de hervatting van het werk recht op ten minste 11 opeenvolgende uren rust.

De duur van de vermelde rusttijd komt bovenop de zondagsrust of de inhaalrust wegens zondagsarbeid, zodat de griffier geniet van een werkonderbreking van 35 opeenvolgende uren. Wanneer de arbeidstijd meer dan zes uur per dag bedraagt, wordt minstens een half uur rust toegekend (middagpauze). De middagpauze duurt maximaal twee uur en maakt geen deel uit van de arbeidstijd.

Verplaatsingen

De verplaatsingen van én naar de arbeidsplaats of naar de plaats waar de opleiding plaatsvindt, worden niet beschouwd als arbeidstijd. De verplaatsing van één arbeidsplaats naar een andere arbeidsplaats wordt wel beschouwd als arbeidstijd.

Uurrooster

Normaal uurrooster

Tijdens de werkweek wordt de arbeidsdag verdeeld in glijtijden en stamtijden. De glijtijd is de periode 's ochtends, 's middags en 's avonds gedurende dewelke de griffier tijdens de werkweek vrij zijn uur van aanvang en beëindigen van het werk kan kiezen. De stamtijd is de periode gedurende dewelke de griffier aan het werk is en ter beschikking staat van de dienst.

De griffiers, ongeacht het systeem inzake inhaalrust dat op hen van toepassing is, zijn onderworpen aan dezelfde glijtijden en stamtijden.

De arbeidstijd wordt als volgt ingedeeld:

Glijtijd (aankomst)	07.30- 9.30 u
Stamtijd (voormiddag)	09.30- 12.00 u
Glijtijd (middagpauze)	12.00- 14.00 u
Stamtijd (namiddag)	14.00- 15.30 u
Glijtijd (vertrek)	15.30- 18.30 u

De gewone inactiviteitsdagen voor de griffier: weekends en wettelijke feestdagen.

Afwijkingen van het normale uurrooster

Door de specifieke functie van bepaalde griffiers kan afgeweken worden van het normale uurrooster. Het gaat om de grif-



federale overheid

fiers die bijstand verlenen aan een jeugdrechter of onderzoeksrechter, alsook om de griffier die bijstand verleent aan een magistraat buiten de glijtijden. De weddebijslag die de griffiers die de jeugdrechter of de onderzoeksrechter bijstaan, krijgen, dekt de beschikbaarheden buiten de normale diensturen.

De effectief gepresteerde uren, buiten het normale uurrooster, waarop de griffier de bijstand verleent, worden beschouwd als arbeidstijd. In geval van voltijdse tewerkstelling moet de arbeidsduur gemiddeld 38 uur per week over een referentieperiode van vier maanden bedragen. Indien de griffier op zondag prestaties verricht, wordt een gelijkwaardige periode van inhaalrust toegekend in de loop van de veertien volgende kalenderdagen.

Inhaalrust en forfait

In elke rechtsmacht is het systeem B van toepassing. Op basis van een gemotiveerd voorstel van de hoofdgriffier aan het directiecomité, kan het directiecomité beslissen om het systeem A of C in te voeren binnen de rechtsmacht. Nadat het directiecomité een beslissing genomen heeft, wordt deze ter informatie voorgelegd aan het basisoverlegcomité.

De hoofdgriffier en de griffiers die via de bepalingen van artikel 328 Ger. W., artikel 330 Ger. W. of artikel 330ter §2 Ger. W. deze functie uitoefenen, volgen het systeem B 'forfait'.

Systeem A 'registratie van de arbeidstijd'

De griffier registreert zijn arbeidstijd met het in de rechtsmacht beschikbare registratiesysteem. De griffier registreert zijn aanwezigheid per dag viermaal, te weten bij zijn aankomst (1), bij het begin van de middagpauze (2), bij het einde van de middagpauze (3) en bij het vertrek (4). De griffier dient zijn middagpauze te registreren, ongeacht of hij tijdens de middagpauze het gebouw verlaat of niet.

Inhaalrust wordt toegekend op basis van een reële overschrijding van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur, zodat de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur binnen de 4 maanden wordt gerespecteerd.

Het maximaal aantal dagen inhaalrust is beperkt tot 6 per referentieperiode. Op het einde van de referentieperiode kan maximaal 12 uren inhaalrust overgedragen worden naar de volgende referentieperiode.



Het eventuele tekort aan gepresteerde uren mag de grens van 8 uren niet te boven gaan. In de volgende referentieperiode moet het tekort weggewerkt worden. Inhaalrust kan als volgt worden opgenomen: per halve dag (3.48 uur) of per volledige dag (7.36 uur). De hoofdgriffier, de hiërarchisch meerdere of de functionele chef, kan beslissen om, op verzoek van de griffier, in uitzonderlijke omstandigheden, een gedeelte van de inhaalrust per uur op te laten nemen. Er kan geen inhaalrust worden genomen door de griffier indien hij niet over een toereikend aantal uren beschikt.

Systeem B 'forfait'

De griffier registreert zijn arbeidstijd niet, maar dient wel de glijtijden en stamtijden te respecteren. De gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week dient gerespecteerd te worden.

Een forfait van 4 dagen wordt toegekend per referentieperiode van 4 maanden, het maximaal aantal dagen forfait op jaarbasis, ligt vast op 12 dagen.

De verlopen die het jaarlijks verlof doen verminderen, doen ook het forfait van 12 dagen verminderen. Wanneer de griffier van arbeidsregime verandert, wordt het forfait eveneens aangepast.

Het forfait dekt alle afwezigheden voor redenen van administratieve aard, sociale redenen, gezondheidszorgen, persoonlijke redenen, vertragingen van het openbaar vervoer en aangekondigde stakingen van het openbaar vervoer.

Het forfait wordt opgenomen per halve dag of per volledige dag. Het kan niet worden overgedragen naar een volgende

referentieperiode of naar het volgende kalenderjaar.

Systeem C

De griffier kan kiezen voor systeem A of B. Deze keuze wordt eveneens gemaakt bij indiensttreding bij de rechtsmacht. De griffier heeft de mogelijkheid zijn keuze te wijzigen, wat kan bij het begin van een referentieperiode (1 januari, 1 mei en 1 september).

De griffier legt zijn keuze voor systeem A of B voor aan de hoofdgriffier. De griffier die zich in systeem A bevindt, kan slechts overgaan naar B wanneer hij geen tekort heeft aan gepresteerde uren op het ogenblik van de gewenste overgang.

Indien de griffier bij de overgang van systeem A naar B nog inhaalrust dient op te nemen, kan hij, in overleg met de hoofdgriffier, zijn hiërarchische meerdere of de functionele chef, deze uren nog opnemen tot drie maanden na de start van de periode.

Opname van jaarlijks vakantieverlof, compensatiedagen, inhaalrust en forfait

Het jaarlijks vakantieverlof, alsook de compensatiedagen, inhaalrust en forfait worden vooraf en tijdig aangevraagd.

De inhaalrust, forfait, het vakantieverlof en de compensatiedagen worden toegestaan door de magistraat-korpsoverste ten aanzien van de hoofdgriffier. Voor de griffiers worden ze toegestaan door de hoofdgriffier of de hiërarchische meerdere of functionele chef, rekening houdend met

de dienstplichtigheden.

De griffier en zijn leidinggevende bewaken samen de verlofplanning: de griffier is verantwoordelijk voor het aanvragen van de afwezigheid binnen de afgesproken termijnen. De hoofdgriffier, de hiërarchische meerdere of de functionele chef is verantwoordelijk voor het toekennen of weigeren van het verlof binnen de afgesproken termijnen.

Overeenkomstig de bepaling van artikel 331 van het Gerechtelijk Wetboek, mag een lid van de griffie niet afwezig zijn als de dienst eronder lijdt. Daarom moet minstens 20 dagen (jaarlijkse vakantieverlof, compensatiedagen, inhaalrust of forfait) opgenomen worden tijdens de maanden juli en augustus. Deze dagen moeten niet aaneensluitend worden opgenomen. Het minimaal aantal dagen dat dient opgenomen te worden, wordt verminderd in verhouding met het tewerkstellingspercentage. Indien het personeelslid gedurende de maanden juli en augustus tegen 80 procent werkt, wordt hij geacht 16 dagen op te nemen, een personeelslid dat tegen 50 procent werkt, wordt geacht 10 dagen op te nemen.

Indien het jaarlijks vakantieverlof gesplitst wordt en indien het personeelslid het vraagt, omvat het een doorlopende periode van minstens twee weken.

Het verplichte aantal dagen dat dient opgenomen te worden, wordt bovendien verminderd met de dagen verlof die opgenomen zijn in de maanden juli en/of augustus om één van de volgende redenen:

- Voltijds verlof voor persoonlijke aangelegenheden.
- Voltijds ouderschapsverlof.
- Adoptieverlof.
- Zwangerschapsverlof.
- Ziekteperiode van minstens 2 weken ononderbroken.

Maximaal tien dagen jaarlijks vakantieverlof en compensatiedagen worden overgedragen naar volgend jaar en worden opgenomen voor 31 mei van het volgende kalenderjaar. Deze tien dagen zijn niet pro rata de prestaties. In geval van afwezigheid wegens arbeidsongeval, beroepsziekte of ziekte is de overdracht niet beperkt tot tien dagen jaarlijks vakantieverlof. De modaliteiten inzake de overdracht en opname worden vastgelegd via ministeriële omzendbrief.

Onaanvaardbaar

Dit voorstel van de overheid is voor de ACOD onaanvaardbaar. Waarom?

- De griffier wordt verplicht om 20 dagen verlof op te nemen tijdens de maanden juli en augustus.
- Het directiecomité kan zonder overleg met de syndicale organisaties beslissen om van systeem B (forfait, niet prikken) over te schakelen naar systeem A (registratie). Zo wordt het mogelijk om binnen eenzelfde griffie zittingsgriffiers in het systeem B te laten werken en griffiers die op de griffie werken te laten prikken in systeem A.

- Dit is geen systeem dat van toepassing is op alle personeelsleden.

Besluit

De ACOD zal constructief meewerken aan de arbeidstijdsregeling voor griffiers. Het is alleszins onze bedoeling om een arbeidstijdsregeling uit te werken die van toepassing is op het personeel van de rechterlijke organisatie in zijn totaliteit, inclusief het gerechtspersoneel, de referendarissen en parketjuristen.

Hans Dekoster



De hervorming van Ontwikkelingssamenwerking De ENABEL-saga

De parlementaire commissie Buitenlandse Betrekkingen zal wellicht in oktober debateren over de wet om BTC tot ENABEL om te vormen. Voor het vakbondsfront is de balans niet onverdeeld positief.

Tijdens de onderhandelingen behaalde het vakbondsfront enkele resultaten, meer bepaald inzake de rechtspositie van het personeel. De krachtlijnen ter zake zullen worden overlegd (en desgevallend worden onderhandeld) met de representatieve vakorganisaties en in het beheerscontract tussen ENABEL en de overheid worden vastgelegd.

Probleem is wel dat er intussen in alle stilte een beheerscontract wordt 'be-

kokstoofd' tussen de Belgische staat en ENABEL. De ACOD gaat ervan uit dat dit beheerscontract eerstdaags wordt overlegd met de vakbonden van de twee instellingen en dat de personeelsgebonden aangelegenheden, zoals afgesproken, aansluitend worden onderhandeld in sectorcomité VII.

Niet akkoord

Het vakbondsfront verstuurde evenwel al een verzoek naar de commissie Buitenlandse Betrekkingen om opnieuw gehoord te worden in zitting in het parlement over dit wetsontwerp. Het personeel van de FOD en BTC is en blijft immers uitermate ongerust, niet enkel inzake werkzeker-

heid en werkgelegenheid, maar evenzeer inzake transparantie van het beleid, het naleven van de regels van goed bestuur en het democratisch toezicht op het Belgische ontwikkelingsbeleid.

Daarom betekenden de drie representatieve vakorganisaties van de FOD Buitenlandse Zaken, Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking én de Belgische Technische Coöperatie (BTC) in sectorcomité VII alvast unaniem een protocol van niet-akkoord inzake dit wetsontwerp. De ACOD blijft dit dossier zeer nauwgezet opvolgen in gemeenschappelijk vakbondsfront van de ondersector Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking.

Kurt Sissau

ACOD AMiO Brusselse Intergewestelijke Aanstelling nieuwe gewestelijke secretarissen

Op het buitengewoon congres van 20 juni 2017 zijn twee nieuwe gewestelijke secretarissen aangesteld voor de sector AMiO van de Brusselse Intergewestelijke. De verkiezing en aanstelling was het gevolg

van een eerder beslissing op het buitengewoon congres van 21 maart, waar de herinvoering van gewestelijke secretarissen werd opgenomen in het huishoudelijk reglement ACOD AMiO BIG.

Hun taken werden in het verleden uitgevoerd door de twee federale secretarissen van ACOD AMiO BIG: Valérie Demeulmeester en Kurt Sissau. Bij deze zijn we dan ook verheugd aan te kondigen dat Luc Martony (Nederlandstalig) en Laurent Lardinois (Franstalig) klaar zullen staan om de Brusselse leden van ACOD AMiO te helpen met eventuele problemen. Je kan hen bereiken via: luc.martony@cgspaceod.be en laurent.lardinois@cgspaceod.be.

Kurt Sissau



Luc Martony



Laurent Lardinois



Samen in Reactie op #10okt Vlaamse en federale overheidsdiensten staken voor uw toekomst

Na de aangekondigde regeringsmaatregelen rond onder andere het Zomerakkoord, de pensioenafbouw, de minimale dienstverlening en het stakingsrecht, de verdere personeelsafbouw en de afschaffing van de vaste benoeming hebben zowel ABVV als ACOD fors gereageerd én een hete herfst aangekondigd. Wat mogen we verwachten?

Onze sector heeft zijn militanten en afgevaardigden via de hoofdcomités bevestigd over de actiebereidheid en het soort acties. Uit overleg met de andere sectoren en geledingen van de ACOD is een actieplan ontwikkeld voor de komende maanden.

Consequent en constant

Met onze acties willen we blijvend verzet tonen tegenover de regeringen, protesten tegen de sociale afbraak en onze alternatieven naar voren brengen om de mogelijkheid tot een ander beleid aan tonen. Ons actieplan richt zich zowel tot leden en personeelsleden van de openbare dien-

sten, als tot het grote publiek.

Wat betreft de leden en personeelsleden, richt de ACOD zich op vijf centrale onderwerpen:

- De pensioenafbraak.
- De afschaffing van de vaste benoeming.
- De minimale dienstverlening en afbraak van het stakingsrecht.
- De personeelsafbouw en afbouw van de werkmiddelen.
- De algemene besparingen.

Wat betreft het grote publiek, beklemtonen we ook het belang van de openbare diensten voor hun dagelijks leven, de kostprijs van het verlies van sterke openbare diensten en onze alternatieven voor het besparings- en afbraakbeleid van de regeringen-Michel en-Bourgeois.

Opbouw naar 24 urenstaking

De voorbije weken organiseerden we info-acties voor leden, personeelsleden en het grote publiek aan de VAC's en FAC's. Ook in de verdere aanloop naar 10 oktober worden die acties volgehouden. Op de

ationale reactiedag van ACOD zelf zal onze sector zowel bij de Vlaamse als bij de federale overheid in 24 urenstaking gaan. We zullen ons concentreren op enkele specifieke actielocaties over heel het land. ACOD Overheidsdiensten voegt zo de daad bij het woord en staat voluit mee in de strijd voor de verdediging van de belangen van het overheidspersoneel en de burgers.

Chris Moortgat



Cao-onderhandelingen De Watergroep **Nog brede kloof tussen directie** **en vakbonden**

In samenspraak met de directie, de raad van bestuur en de vakbonden werd beslist dat de eisenbundels tegen de zomer aan elkaar zouden worden overhandigd. Dit is gebeurd en in september onderhandelen de partijen om tot een sectoraal akkoord 2017-2018 te komen voor De Watergroep.

De ACOD en het ACV hebben samen een bundel ingediend, het VSOA deed dat apart. Zoals verwacht, is de kloof tussen de wensen en eisen van vakbonden en overheid nog breed. De Watergroep gaat akkoord met een enveloppe van 1.111.306,54 euro, zijnde 1,1 procent op de loonkosten 2015-2016 zoals bepaald in het IPA. Hun krachtlijnen wijken echter sterk af van de onze.

Voorstellen van de directie

Het nieuwe loopbaan- en verloningsbeleid

- Inhoudelijke principes:
 - Van diploma- en anciënniteitsgedreven naar functie- en prestatiegedreven verloning.
 - Gelijkwaardig maken van hiërarchische loopbaan en expertenloopbaan.
 - Marktpositionering (voor de som van alle looncomponenten).
 - Vast loon en loonevolutie: beperkte, automatische component als uiting van loyaliteit.
 - Individuele component als uiting van de groei in competenties en expertise, toegepast in het dagelijks functioneren (performance / kan variëren naargelang

van het functieniveau).

- Variabel loon (bonus):
 - > Voor het management (klasse M, L, K).
 - > Collectief, op basis van de resultaten van De Watergroep als geheel.
- Andere voordelen (bedrijfswagen, gsm, internet, forfaitaire onkosten) in lijn brengen met de markt en de interne organisatie (onder andere de functieclassificatie) en dit volgens de principes van een cafetariaplan.
- Graduele invoering:
 - Keuzemogelijkheid voor de werknemers in dienst: zij kunnen huidige statuut behouden of vrijwillig overstappen.
 - Onmiddellijke toepasbaarheid op nieuwe werknemers.

Aanpassing van personeelsstatuut noodzakelijk

Het voeren van een beleid rond 'werkbaar werk', langer werken en een eindeloopbaanbeleid. De directie stelt voor:

- Verder uitwerken van maatregelen in het kader van het eindeloopbaanbeleid, mede in het licht van de op til zijnde reorganisatie. Dit omvat het vastleggen van een aantal principes, waaronder de beoogde doelgroepen, de modaliteiten en de procedure.
- In het loopbaanbeleid:
 - > Het stimuleren van interne mobiliteit: de invoering van de functieclassificatie creëert meer mobiliteit door het verlaten van de diplomavereiste. De functieclassificatie geeft inzicht aan de medewerkers in de verantwoordelijkheid en de complexiteit en de bijhorende uitdagingen van een functie, en stimuleert eveneens tot mobiliteit. Het inzetten op opleidingen ter stimulering van het opnemen van nieuwe functies.
 - > Uitloopbanen: de creatie van uitloopbanen is een structurele maatregel die kadert in het werken aan meer autonomie en het verminderen van de fysieke en mentale belasting. Hierbij moet nagegaan worden welke jobs/functies/rollen als uitloopbanen voorbehouden kunnen worden in het kader van het eindeloopbaanbeleid, en deze structureel inbedden binnen de organisatie.
 - > Competentieontwikkeling: het opleidingsaanbod en de leeromgang afstemmen op de specifieke noden van de 'oudere medewerker', en ontwikkeling en inzetbaarheid stimuleren.
- Het implementeren van acties in het kader van de risicoanalyse voor psychosociaal welzijn.
- Werken aan ondersteuning.

Het doel is om zowel medewerkers als leidinggevendenden te ondersteunen om (definitieve) uitval te voorkomen en langer gezond en met 'goesting' te werken. Mogelijke maatregelen in dit kader:

- Ondersteuning bij het herkennen van signalen van belasting en te werken aan de mentale en fysieke gezondheid, zowel voor medewerker als leidinggevendenden.
- Uitbreiding van het concept van ziekteoverleg naar preventief overleg.
- Opzetten van een adequate ondersteu-

ning van leidinggevende bij het terugkeren van langdurig zieken, waaronder het opvolgen van de medewerkers gedurende de eerste periode bij hun terugkeer na langdurige ziekte.

- Promoten en ondersteunen van een gezonde levensstijl met sensibilisatie rond gezondheid, welzijn, opleidingsmogelijkheden over werken aan individuele veerkracht aanreiken, medische check-ups vanaf af te spreken leeftijd.
- Invoeren van opname van deeltijds ziekteverlof.
- Invoeren van 80 procent opname bij loopbaanonderbreking palliatief verlof en verlof voor verzorging van een ziek familielid.

Verhoging eindejaarstoelage

In het vorige sociaal akkoord werd de eindejaarstoelage met 3 procent verhoogd (van 71 naar 74 procent). Hier wordt voorgesteld om de eindejaarstoelage opnieuw op te trekken met 3 procent (van 74 naar 77 procent). Budget: 110.000 euro.

Verdere digitalisering van de organisatie

- Veralgemeend en flexibel gebruik van de smartphone:
 - Luik 1: een smartphone voor iedereen. Voor elke medewerker van De Watergroep wordt een smartphone voorzien, inclusief een simkaart met databundel, zodat iedereen vanop elke locatie zijn e-mail kan raadplegen en gebruiken.
 - Luik 2: overstap naar een flexibele policy voor bestaande smartphones. Aan de smartphonegebruikers wordt de keuze gelaten te kiezen tussen:
 - > Het gebruik van een toestel van De Watergroep. Dit is een middenklasse smartphone met het Android-besturingssysteem van ongeveer 160 euro (exclusief btw). Na 3 jaar gebruik kunnen deze toestellen vervangen worden.
 - > Een forfaitaire smartphonevergoeding van 100 euro per jaar die het gebruik van de eigen smartphone voor beroepsdoeleinden afdekt. Dit voor zover de medewerker kiest voor een toestel met het Android- of IOS-besturingssysteem.
 - Budget: De totale meerkosten van de invoering van een smartphone voor elke

medewerker, inclusief een databundel van 1GB, wordt geschat op 130.200 euro per jaar. Hiervoor zal een fiscale ruling aangevraagd worden.

- Herziening regeling internetvergoeding: Aanpassing van de fiscale ruling waarbij geen pro-rata-vergoeding in functie van deeltijdse prestaties wordt toegepast. Aanbieden van een systeem van personeelskortingen bij bedrijven en winkels. Kostprijs: eenmalige kostprijs van 3000 euro.

Vakbondsvoorstellen

De voorstellen van ACOD en ACV zijn eenvoudiger, maar wel voordeliger voor het personeel:

- Loonsverhoging van 1,1 procent.
- Verdere integratie van de weddecomponenten in het loon.
- Verhoging van de eindejaarstoelage tot een marktconforme verloning tot een dertiende maand, buiten de enveloppe, zoals bij vorige cao-besprekingen door de vorige directeur-generaal en de vorige voorzitter van de raad van bestuur werd beloofd.
- Meer telewerk ter verbetering van de situatie werk-gezin.
- Bij langdurige ziekte tijdelijke vervanging van het zieke personeelslid.
- Uitbestedingen alleen naar bewijs van goedkoper met kosten-betenanalyse.
- Spaarplan van bijvoorbeeld 10 euro per maand voor het personeelslid.
- Franchise bij hospitalisatie 0 in plaats van 250 euro.
- Een voordeelpas voor sommige aankopen conform Pluspas bij de Vlaamse overheid.

We weten nu al dat de lat hoog ligt, maar wel realistisch is. Benieuwd hoe realistisch de directie zal zijn tijdens de onderhandelingen ...

Jan Van Wesemael

Op ramkoers met de Vlaamse regering Zwaar najaar bij de Vlaamse overheid

Het politieke en syndicale najaar dient zich zwaar aan bij de Vlaamse overheidsdiensten. Het ziet er naar uit dat we als vakbond op ramkoers zitten met de Vlaamse Regering en met minister Homans.

Er liggen enkele moeilijke dossiers op tafel: de Begeleidingscommissie en consensusadvies functieclassificatie, de invoering van uitzendarbeid, de onderhandelingen sectoraal akkoord/cao en de tweede pensioenpijler voor de contractuelen.

Consensus functieclassificatie op Sectorcomité?

De Begeleidingscommissie functieclassificatie is begin juli samengekomen. Op de agenda stond de bespreking van aanpassingen in de functiematrix, -klassen en -weging en aanpassingen in de beroepsprocedure (minder interne beroepsmogelijkheid). Voor beide aanpassingen is er een consensus nodig tussen overheid en vakbonden. Deze consensus was er nog niet na de vergadering.

Toch heeft de Vlaamse Regering in juli, ondanks het ontbreken van een consensusadvies in de Begeleidingscommissie, beslist om het Vlaams Personeelsstatuut (VPS) principieel te wijzigen rond het optimalisatietraject FC en wil ze de onderhandeling opstarten in september op het Sectorcomité. Dit is totaal ongepast. Steekt de regering de middelvinger op naar het sociaal overleg? Wij zullen fors

reageren op de eerstvolgende bijeenkomst van het Sectorcomité XVIII.

Voorontwerpdecreet uitzendarbeid

Zoals we reeds vroeger gezegd hebben, zijn we geen voorstander van de invoering van uitzendarbeid bij de Vlaamse overheidsdiensten. We hebben dan ook sterke bedenkingen ten aanzien van de uitvoering van dit voorontwerpdecreet. De voorwaarden en modaliteiten zijn niet voldoende strikt of duidelijk om misbruiken te voorkomen.

Uitzendarbeid is ook duurder dan contractuele tewerkstelling en heeft geen invloed op het 'koppensverhaal' van de Vlaamse overheid. De uitzendkrachten zijn geen Vlaams overheidspersoneel en tellen dus niet mee in de aantallen.

Er is, wat ons betreft, geen echt overleg geweest (alleen besprekingen, praten, maar geen echte inhoudelijke discussie met wijzigingen tot gevolg) en er is zeker geen onderhandeling geweest. Er hadden onderhandelingen moeten zijn en we vinden dan ook dat het syndicaal statuut geschonden werd. Omdat de Vlaamse overheid zelf toegeeft dat het gaat om een regeling inzake organisatie van het werk, dient erover onderhandeld te worden, aangezien het niet een regeling is eigen aan één bepaalde dienst.

Het voorontwerpdecreet diende nog

voorgelegd te worden aan de afdeling wetgeving van de Raad van State. Wij willen weten wat het advies van de Raad van State zegt over dit voorontwerpdecreet en wat er specifiek over echte onderhandelingen instaat.

Onderhandeling over volgend sectoraal akkoord?

Normaal gezien zouden dit najaar de onderhandelingen over een volgend sectoraal akkoord (cao) voor het Vlaams overheidspersoneel moeten starten. We krijgen echter zeer negatieve signalen rond de bereidheid van de minister en de regering om financiële middelen ter beschikking te stellen om positieve maatregelen te voorzien voor het personeel. Ook het dossier van de tweede pensioenpijler voor contractuelen is hieraan gekoppeld. Wij zullen als vakbond tot het uiterste gaan om hier duidelijkheid te krijgen én inzetten op vooruitgang en echte perspectieven voor het personeel. Het zal alleszins een zwaar najaar worden voor zowel vakbonden, personeel, Vlaamse overheid als de Vlaamse Regering. Laat het duidelijk zijn dat ACOD krachtadig zal opkomen voor de belangenverdediging van het personeel en de burgers.

Chris Moortgat





De spreidstand van minister Homans Prima ballerina in het diepst van haar gedachten

Minister Liesbeth Homans heeft er een periode van mediastilte opzitten. En dat deed deugd. Maar de zomer heeft haar blijkbaar op andere gedachten gebracht en sindsdien worden we weer geconfronteerd met de wonderbaarlijke capriolen van de menselijke geest. Bovendien deed de minister haar uiterste best om iedereen te doen geloven dat ze zeer rechtlijnige beslissingen nam.

In een recent interview met Humo liet Liesbeth Homans (Vlaams minister van Binnenlands Bestuur, Inburgering, Wonen, Gelijke Kansen en Armoedebestrijding) de volgende quote optekenen: "Hoe harder ze op mijn kap zitten, hoe meer ik het gevoel krijg dat ik goed bezig ben." Omdat we mensen niet op verkeerde gedachten willen brengen, zullen we dus niet 'op de kap zitten' van minister Homans. Hierna volgt een overzicht van enkele beslissingen die deze minister nam en de argumentatie die ze daarvoor gaf ...

Voorafname Decreet over het Lokaal Bestuur

• **Wetgevend kader:** Decreet van 3 juni 2016 tot wijziging Gemeentedecreet, Provinciedecreet en OCMW-decreet: artikel 13.

• **Wat?** De lokale besturen krijgen de keuzevrijheid tussen statutaire en contractuele tewerkstelling.

• **Probleem:** de Raad van State verwijst in zijn advies naar het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie om te stellen dat er een vermoeden van statutaire tewerkstelling bestaat: "Alleen indien blijkt dat betrokkene bij arbeidsovereenkomst is aangeworven, als zulks bij wetgevende norm is toegestaan, en het bestaan van die arbeidsovereenkomst met zekerheid vaststaat, geldt dat niet." Aangezien statutaire en contractuele tewerkstelling door deze wijziging op voet van gelijkheid staan, moet men kunnen verantwoorden "dat het verschil in behandeling dat hieruit voortvloeit tussen de personeelsleden van die lokale besturen en de personeelsleden van andere overheidsdiensten (waarbij het beginsel van de statutaire tewerkstellingsvorm wel blijft gelden), redelijk kan worden verantwoord in het licht van het grondwettelijk beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie."

• **Wat zegt minister Homans?** In de memorie van toelichting beargumenteert minister Homans de keuzevrijheid als volgt:
- Het gelijkheidsbeginsel is niet zo belang-

rijk in deze kwestie.

- Ook contractuelen kunnen functioneren binnen de beginselen van openbare dienst (waarbij ze voldoen aan de continuïteit en de veranderlijkheid van openbare dienst).
- "Ik raak niet aan het vermoeden van statutaire tewerkstelling. Dit vermoeden blijft bestaan."

Vernietigingsbesluit statutaire benoemingen stad Gent

• **Wetgevend kader:** minister Homans vernietigt het besluit van de stad Gent om 508 contractuele personeelsleden statutair te benoemen.

• **Wat?** Het gaat om een eenmalige statutarisering op grond van 12 jaar actieve dienst. Hiervoor moet voldaan worden aan zowel de algemene voorwaarden, als de selectieproeven. Deze moeten immers identiek zijn als de voorwaarden die golden voor de statutaire tewerkstelling. Voor de personeelsleden die niet voldeden aan de selectieproeven, werden reeds in 2008 gelijkgeschakelingsproeven georganiseerd.

• **Probleem:** eigenlijk was dergelijke contractuele tewerkstelling in het verle-

lokale en regionale besturen

den niet toegestaan bij een wetgevende norm. We moeten dus stellen dat ook in dit geval het vermoeden van statutaire tewerkstelling behouden blijft. Bovendien gaat het niet om nieuwe functies, maar om bestaande functies die verkeerdelijk te lang in contractueel dienstverband werden gegeven.

• **Wat zegt minister Homans?** De statutarisering kan niet, want de gelijke toegang tot het openbare ambt is niet gegarandeerd. Minister Homans verwijst hiervoor ook naar de keuzevrijheid met betrekking tot statutair of contractueel personeel uit het gewijzigde Gemeentedecreet. Dit is zeer merkwaardig, want deze bepaling was niet van toepassing op het ogenblik dat de betrokkenen in dienst zijn gekomen. Bovendien verwijst minister Homans zeer duidelijk in de memorie van toelichting bij wijziging aan het Gemeentedecreet dat het vermoeden van statutaire tewerkstelling blijft bestaan.

Uitzendarbeid in de lokale besturen

• **Wetgevend kader:** het voorontwerp van decreet van de Vlaamse regering van 5 mei 2017 over de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen.

• **Wat?** Lokale besturen kunnen onder bepaalde voorwaarden een beroep doen op uitzendarbeid. De raad bepaalt zelf in welke gevallen uitzendarbeid mogelijk is en bepaalt tevens de nadere regels. De uitzendarbeid is beperkt in de tijd, namelijk tot 12 maanden.

• **Probleem:** het syndicaal statuut wordt

hier gemakkelijkschalve van tafel geveegd en men kiest voor een nieuwe syndicale figuur, namelijk de bespreking. Bovendien geldt de tijdsbeperking van 12 maanden niet ten aanzien van de interimaris. In grotere besturen zal het eenvoudig zijn om een interimaris verschillende perioden van 12 maanden in dienst te houden (telkens ter vervanging van een ander personeelslid of ter vervulling van een andere voorwaarde).

Maar het grootste probleem betreft de uitzendarbeid zelf: op deze manier komen personeelsleden in dienst zonder enige vorm van selectie en zonder te moeten voldoen aan bijvoorbeeld een deontologische code. De principiële bezwaren zijn enorm: prioriteit voor statutaire tewerkstelling, noodzakelijke onafhankelijkheid van ambtenaren, gelijke behandeling van burgers, garantie van veiligheid en bescherming van de interimaris, kwalitatieve dienstverlening, vertrouwelijkheid, ...

• **Wat zegt minister Homans?** De grote principes moeten wijken voor de noodzakelijke flexibiliteit. De inzet van interim-personeelsleden zal leiden tot efficiëntiewinsten.

Decreet over het lokaal bestuur

• **Wetgevend kader:** voorontwerp van decreet van de Vlaamse regering van 30 juni 2017 over het lokaal bestuur.

• **Wat?** De invoering van een eenduidige ambtelijke aansturing van de personeelsleden van de gemeente en het OCMW. Een gemeenschappelijke directeur is voor de Vlaamse regering een prioriteit om alles in sneltreinvaart op te leggen.

• **Probleem:** de zo geprezen autonomie van de lokale besturen wordt door deze ingreep ingeperkt. Door de opgelegde eenduidige ambtelijke aansturing worden de operationele keuzes van de besturen verengd. Vele besturen zouden deze keuze zeker niet vrijwillig hebben gemaakt. En in het geval ze dat wel zouden doen, zouden ze daar een duidelijke en efficiënte overgangperiode tegenover stellen. Nu worden ze met de rug tegen de muur geplaatst.

Bovendien werd tijdens de besprekingen duidelijk vermeld dat de gemeenschappelijke directeur een nieuwe functie betreft. Het is een raadsel hoe deze nieuwe functie vervolgens ingevuld kan worden via een afgeschermd keuze. De strakke deadline van 1 augustus 2018 is evenmin ernstig. De ACOD is in alle gevallen voorstander van het behoud van de huidige, bestaande procedures.

• **Wat zegt minister Homans?** De grote principes moeten wijken voor een versterking van het lokaal sociaal beleid. Een verdere motivering wordt hiervoor niet gegeven. Er wordt niet geroepen op de principes van "gelijke toegang tot het openbaar ambt" en ook niet op de toepassing van de eigen reglementering.

Gescheurde broek

Als besluit herhalen we nogmaals dat we niet 'op de kap zitten' van minister Homans. Dat is werkelijk te veel eer. We willen alleen meegeven dat een spreidstand soms leidt tot een gescheurde broek.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Ondergang van de publieke dienstverlening De onherstelbare schade van de contractualisering

De federale regering maakte in haar Zomerakkoord duidelijk dat ze gaat voor contractualisering van het overheidsperoneel. Ook de Vlaamse regering wil dat, maar probeert het weg te moffelen in verschillende kleine aanpassingen.

Voor de lokale besturen werd de mogelijke contractualisering (hoewel fel bekritiseerd

door de Raad van State) ingeschreven in het decreet van 3 juni 2016 tot wijziging van de organieke decreten. Sindsdien kan het dienstverband vrij gekozen worden. ACOD LRB heeft toen, als enige syndicale organisatie, een protocol van niet-akkoord getekend. Wij blijven ijveren voor statutaire tewerkstelling in de publieke dienstverlening. Wat zijn immers de gevolgen

wanneer lokale besturen voluit kiezen voor contractuele – in plaats van statutaire – tewerkstelling?

Statuut-Camu

Het koninklijk besluit van 2 oktober 1937 houdende het statuut van het Rijksperoneel (ook gekend als het statuut-Camu)

zorgde voor een duidelijk onderbouwde motivering ten aanzien van statutaire tewerkstelling. Het vast dienstverband is noodzakelijk voor de continuïteit van de medewerking aan het beheer van de publieke zaak. Bovendien vond men het noodzakelijk om de ambtenarenloopbaan te beschermen tegen elke willekeur, zoals politieke, economische of financiële inmenging.

Met andere woorden, een onafhankelijke en flexibele publieke dienstverlening vereist statutaire tewerkstelling. Zo wordt zowel de continuïteit (zolang een openbare dienst aan het algemeen belang blijft beantwoorden, moet deze dienst blijven functioneren), als de veranderlijkheid (de overheid moet de noden van de maatschappij vaststellen, en de dienstverlening in functie van die noden laten evolueren) gerespecteerd en gegarandeerd. De huidige regeringen (met Vlaams minister Liesbeth Homans als gewillige

sprekbus) vegen dit van tafel. Er wordt niet meer gesproken over het algemeen belang. En van een kerntakendebat hebben deze regeringen nog nooit gehoord. Ze spreken enkel over flexibiliteit en efficiëntiewinst, maar bedoelen eigenlijk alleen maar winst. En daarvoor is contractuele tewerkstelling nodig volgens hen.

Onherstelbare schade

Sommige besturen zouden in principe kunnen beslissen om voortaan alleen nog in contractueel verband aan te werven. Dit zorgt dan voor onherstelbare schade. Want eenmaal de contractualisering van alle personeelsleden is voltooid, kan men niet meer terug. Wat zou de optie zijn voor een latere bestuursploeg die wel meent dat de publieke dienstverlening gegarandeerd moet worden door statutairen? Alle contractuele personeelsleden ontslaan? Dit is toch niet ernstig te ne-

men? We worden door deze regeringen teruggeplaatst naar de periode vóór 1937, waar willekeur hoogtij vierde en de patroons alle macht hadden.

We kunnen als ACOD LRB enkel blijven hameren op het belang van het algemeen belang. De nadruk op de winst betekent immers het faillissement van de publieke dienstverlening.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Oproep tot kandidaturen Stafmedewerk(st)er ACOD LRB

Geïnteresseerd om stafmedewerk(st)er te worden van ACOD LRB? Wat vragen we van jou, wat bieden we jou aan en hoe kan je je kandidatuur indienen?

Functieprofiel

Je bent lid van de ACOD, je behoort tot het statutair kader en je hebt een duidelijke interesse in syndicaal werk. De stafmedewerk(st)er zal vanuit zijn/haar theoretische en praktische deskundigheid werk verrichten teneinde de federaal secretaris en het regiosecretariaat te ondersteunen bij het uitvoeren van hun taken. Sporadisch zal hij/zij de federaal secretaris als techniek bijstaan op vergaderingen of als zijn vervanger optreden in waarnemende functie. Hij/zij zal samen met alle medewerkers de dagelijkse kleinere taken die bij een secretariaat horen, mee helpen realiseren. De stafmedewerk(st)er zal vooral rond 'communicatie' werken (in de ruime zin): communicatietechnieken, verslaggeving, beheer van databases en informatiestromen, administratieve ondersteuning.

Eigenschappen en/of competenties

- Beschikken over een bachelordiploma communicatie (of gelijkwaardig), aangevuld met aantoonbare relevante ervaring uit je professionele- of vrijetijdcontext.
- Kennis hebben van de courante sociale media.
- Praktische kennis hebben van de digitale communicatiemiddelen.
- Vlot kunnen werken met de courante Office-software.
- Zowel in team als zelfstandig kunnen werken.
- Een vlotte pen hebben en foutloos kunnen schrijven.
- Flexibel en positief ingesteld zijn.
- Complexe thema's op een vlotte manier kunnen vertalen en vertellen.
- Inzicht hebben in de werking van de vakbond ACOD en in het bijzonder de problematiek van de lokale en regionale besturen.
- Troef: tweetalig Nederlands/Frans.

Wat bieden we je?

- Een detachering naar de ACOD met behoud van alle rechten van je statuut.
- Een aanvullend loon.
- Mogelijkheid tot bijscholing.
- Abonnement openbaar vervoer (standplaats Brussel).
- De nodige communicatiemiddelen.
- Een aangename werksfeer.

Indienen van de kandidaturen

De kandidaturen dienen binnen te komen vóór 31 oktober 2017 en worden gericht aan de voorzitter van de sector: Willy Van Roten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel. Het volledige functieprofiel is op eenvoudige aanvraag te verkrijgen op bovenstaand adres. Voor bijkomende informatie kan je terecht bij de federale secretaris Willy Van Den Berge (02 508 58 25).



Decreten bij de vleet Wat verandert er in het onderwijs?

Voor het zomerverlof keurde de Vlaamse Regering traditiegetrouw heel wat dossiers goed. Ook tal van onderwijsdecreten kwamen aan bod en worden momenteel onderhandeld. We brengen een beknopte beschrijving van deze decreten. Onze visie en de volledige versie vind je vanzelfsprekend op onze website. Heb je vragen of opmerkingen? Aarzel dan niet om de auteurs van dit artikel te contacteren. Hun e-mailadressen worden telkens vermeld.

Ontwerpdecreet modernisering SO

De Vlaamse Regering heeft definitief vormgegeven aan de uitrol van het masterplan voor de hervorming van het secundair onderwijs. De bepalingen van dit decreet zullen progressief ingevoerd worden vanaf 1 september 2018, leerjaar na leerjaar, te beginnen bij het eerste leerjaar van de eerste graad.

De eerste graad zal nog altijd bestaan uit een eerste en tweede leerjaar A en B. Zowel in het eerste als het tweede leerjaar A en B worden basisopties onderscheiden en is er in het keuzegedeelte ruimte voor differentiatie. In de differentiatieruimte zullen leerlingen kunnen verdiepen, verbreden of remediëren.

In de tweede en derde graad wordt het studieaanbod herschikt en geactualiseerd. Er komen acht studiedomeinen, drie finaliteiten (doorstroming, arbeidsmarktgericht en dubbele finaliteit), terwijl de bestaande onderwijsvormen (ASO, TSO, KSO en BSO) behouden blijven.

De studierichtingen worden inhoudelijk geordend van abstract naar praktisch. Op basis van de matrix kiezen schoolbesturen

zelf hoe ze hun scholen organiseren. Elk op de matrix gebaseerd schoolconcept is dus mogelijk.

nancy.libert@acod.be

Ontwerpdecreet betreffende duaal leren en de aanloopfase

Duaal leren is een leerweg waarbij leerlingen competenties verwerven zowel op de schoolbanken als op de werkplek. Hoewel het een vorm van voltijds secundair onderwijs is, zullen naast de secundaire scholen ook de centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs (DBSO) en de leertijd (Syntra) deze vorm van onderwijs kunnen aanbieden.

Duaal leren kan aangeboden worden in de tweede en derde graad van de arbeidsmarktgerichte en van de dubbele finaliteit. Een school is niet verplicht om naast een duale studierichting ook nog de reguliere variant te organiseren.

Duaal leren mikt in eerste instantie op leerlingen die beschikken over voldoende competenties om te leren op de werkplek, de 'arbeidsrijpe' leerlingen. De inschatting van deze 'arbeidsrijpheid' is de taak van de klassenraad van het leerjaar dat voorafgaat aan het mogelijke duaal traject. Dit niet-bindend advies moet standaard worden gegeven aan alle jongeren in een arbeidsmarktgericht structuuronderdeel. De andere jongeren krijgen het op verzoek.

Een leerling zal pas in een duaal traject kunnen stappen als hij beschikt over een overeenkomst met een werkgever die bereid is

hem op te leiden in het kader van het opleidingsplan. Leerlingen die in duaal leren willen stappen, maar niet de juiste attitudes hebben om te leren op de werkplek (lees: wel 'arbeidsbereid' maar niet 'arbeidsrijp'), zullen een aanloopfase kunnen volgen. Deze fase kan alleen aangeboden worden in centra voor DBSO of in de leertijd. In deze fase volgen de leerlingen een schoolcomponent en een aanloopcomponent. Voor de aanloopcomponent zullen scholen een beroep kunnen doen op externe partners die de lacunes op het vlak van arbeidsrijpheid opvullen. Voor elke duale richting zal er een standaardtraject worden uitgewerkt. Op de schoolbank zullen de leerlingen een trajectbegeleider hebben, op de werkplek een mentor. Zowel de trajectbegeleider als de mentor zijn volwaardige leden van de klassenraad. De aanvangsdatum van de bepalingen uit dit decreet is nog niet bepaald.

nancy.libert@acod.be

Decreet over het hoger beroepsonderwijs (HBO5) en de specifieke lerarenopleiding (SLO)

Het hoger beroepsonderwijs (HBO5) en de specifieke lerarenopleiding (SLO) worden voorlopig nog aangeboden in het volwassenenonderwijs. In september 2019 worden ze overgeheveld naar het hoger onderwijs. De minister wilde beide overhevelingen regelen in één decreet, maar dat is niet helemaal gelukt. De inhoudelijke bepalingen over de lerarenopleiding zijn geschrapt en worden opgenomen in een apart decreet, omdat er op politiek vlak nog geen consensus bestond over de concrete uitwerking ervan.

In dit decreet wordt zowel de overheveling van de onderwijsbevoegdheid als van de personeelsleden voor HBO5 en SLO geregeld. Ook de financiering wordt uitgewerkt. De HBO5 verpleegkunde valt volledig buiten de scope van dit decreet en blijft ressorteren onder de secundaire scholen verpleegkunde.

De onderwijsbevoegdheid voor HBO5 komt integraal terecht in de hogescholen. Die van SLO wordt verdeeld over de hogescholen en de universiteiten. De bedoeling is dat iedere instelling opnieuw de lerarenopleiding van haar afgestudeerden organiseert. Opgelet: de leraar technische en praktische vakken zal altijd aan een hogeschool gevormd worden.

De financiering van zowel HBO5 als SLO wordt ingeschreven in het bestaande financieringsmechanisme. Voor HBO5 komt er een overgangsperiode: twee jaar lang is er een open-end-financiering, dan kan de Vlaamse regering twee jaar corrigerend ingrijpen en daarna belandt HBO5 in het reguliere hogeschoolsysteem, namelijk het kliksysteem: 2 procent of meer groei (of krimp) levert 2 procent meer (of minder) middelen op.

Voor het personeel in HBO5 wordt een onderscheid gemaakt tussen onderwijzend personeel en bestuurs- en ondersteunend personeel. Voor het onderwijzend personeel is de overstap naar het hoger onderwijs verplicht, behalve bij een overgang tussen een pluralistische en een confessionele instelling. Deze verplichting slaat op de vastbenoemde personeelsleden en op TADD'ers die in een vacante betrekking aangesteld zijn. Zij komen volledig in het personeelsstatuut van het hoger onderwijs terecht, ook wat de prestatie- en vakantieregeling betreft. Het bestuurs- en ondersteunend personeel moet niet overgaan. Het is aan de hogeschool om gunstige voorwaarden op te stellen om deze personeelsleden aan te moedigen om toch over te stappen.



Voor de personeelsleden van SLO is het nog iets complexer, omdat sommige kunnen overstappen naar de universiteit en andere naar de hogeschool. Er komt een mogelijkheid om rechtstreeks over te stappen. Personeelsleden die geen keuze maken, gaan sowieso over naar een hogeschool en kunnen eventueel verplicht worden van daaruit naar een universiteit over te stappen. Dit decreet gaat in op 1 september 2019.

raf.deweerd@acod.be

Decreet over leerlingenbegeleiding (basisonderwijs, secundair onderwijs en centra voor leerlingenbegeleiding)

Leerlingenbegeleiding situeert zich steeds op vier domeinen: onderwijsloopbaan, leren en studeren, psychisch en sociaal functioneren en preventieve gezondheidszorg. De minister wil de rollen en taken van de verschillende partners beter afbakenen en de werking van de leerlingenbegeleiding optimaliseren.

De leerling staat steeds centraal. De school is de eerste actor en neemt dan ook de schoolinterne leerlingenbegeleiding op zich. De school is ook de eindverantwoordelijke van de leerlingenbegeleiding.

Ze wordt in de uitvoering van haar taken ondersteund door schoolexterne instanties. Zo werkt ze samen met een centrum voor leerlingenbegeleiding (CLB). Op initiatief van de school worden afspraken gemaakt met het centrum. Die maken deel uit van de erkenningsvoorwaarden van de school.

Het centrum wordt pas ingeschakeld wanneer de zorg die de school toekent in de fase 'verhoogde zorg' niet volstaat. Het CLB ondersteunt leerkrachten, zorgverantwoordelijken en directies bij de analyse en aanpak van problemen van een specifieke leerling of een groep van leerlingen. Leerlingen en ouders kunnen zelf ook rechtstreeks bij het centrum aankloppen voor informatie, hulp en begeleiding. Indien nodig zal het centrum doorverwijzen naar de gepaste externe hulpverlening. Het centrum moet zelf bepalen op welke momenten het bereikbaar is.

Behalve van het CLB krijgt de school ook begeleiding via de pedagogische begeleidingsdienst (PBD) of een andere externe dienst. De school neemt het initiatief om die te betrekken bij het uitwerken, implementeren en evalueren van de leerlingenbegeleiding. Ook het CLB kan een beroep doen op de PBD of die externe dienst. De ondersteuning van de school als geheel verdwijnt dan ook uit het takenpakket van de centra.

De norm voor de centra wordt opgetrokken. Zo wil de overheid



tot grotere centra komen. Vanaf 1 september 2023 wordt de rationalisatienorm vastgesteld op 35.000 gewogen leerlingen voor alle centra samen binnen een regionale ondersteuningscel. Deze (netoverstijgende) regionale ondersteuningscel zal afspraken maken over de aanwending van het werkingsbudget, de personeelsomkadering en het personeelsbeleid van de cel: de criteria voor het aanwerven, de inzetbaarheid, het functioneren en het evalueren van haar personeelsleden.

jeanluc.barbery@acod.be

Niveaudecreet voor deeltijds kunstonderwijs (DKO)

De huidige regelgeving voor het deeltijds kunstonderwijs is verspreid over verschillende decreten en besluiten. Een niveaudecreet is nodig als juridische basis om tot het domein onderwijs te blijven behoren. Het principe van vrijheid van onderwijs wordt van toepassing. De inperking voor academies om een nieuw aanbod op te richten, wordt opgeheven.

De minister maakt van deze gelegenheid gebruik om het DKO inhoudelijk te actualiseren door de opleidingsstructuur van ieder domein te herwerken. Dit moet budgetneutraal gebeuren. Wanneer een academie een nieuw aanbod of een bijkomend project plant, zullen de andere academies dit door een solidariteitsmechanisme voelen in hun omkadering en werkingsmiddelen. Het deeltijds kunstonderwijs zal bijgevolg de bijdrage van de leerling in de vorm van inschrijvingsgeld hard nodig blijven hebben. Actualisaties en nieuwigheden in elk van de vier domeinen worden binnen het domein zelf gerealiseerd door te sleutelen aan omkadering- en financieringsnormen. Sommige leerkrachten zullen met grotere leerlingengroepen geconfronteerd worden, meer ingezet kunnen worden in de lagere graden voor samenwerking met een ander domein of tijdelijk projectmatig moeten werken. Door de nieuwe einddoelen moeten de leerkrachten meer artistieke en pedagogische vrijheid krijgen. Hierdoor kunnen ze beter inspelen op individuele vragen van leerlingen en meer rekening houden met de pedagogisch-artistieke visie van de academie. Keerzijde hiervan is de verantwoordelijkheid naar het beleid, ouders en leerling/cursist toe. Die zal ongetwijfeld leiden tot een (administratieve) taakverzwaring.

Elke academie krijgt de mogelijkheid om via tijdelijke samenwerkingen (onder meer cultuur.be) een nauwe(re) samenwerking te realiseren met het leerplichtonderwijs en vrije-

tijdsactoren. Elke academie zal naast de opleidingen die tot de certificatie leiden, ook kortlopende opleidingen of leeractiviteiten op maat (lezingenreeks, masterclasses, meerdaagse workshops, ...) kunnen organiseren. Daarvoor krijgen ze heel wat lokale autonomie om werkingsmiddelen aan te wenden en personeelsleden in te zetten.

jeanluc.barbery@acod.be

Financieringsdecreet voor de centra voor volwassenenonderwijs (CVO) en de centra voor basiseducatie (CBE)

Dit decreet wijzigt de financiering van het volwassenenonderwijs en voert enkele aanpassingen door aan het statuut van het personeel in de CVO om het beter te doen aansluiten bij de modulaire organisatiestructuur. Zo is het centrumbestuur vanaf 1 september 2019 verplicht om alle betrekkingen vacant te verklaren. De benoemingsgraad wordt beperkt tot 70 procent op centrumniveau. De werkzaamheden van de Vlaamse re-affectatiecommissie worden opgeschort. Tevens kan men zich bij- of omscholen. Tegelijk wordt een geografische beperking ingeschreven voor de inzetbaarheid van personeelsleden in de CVO.

De wijzigingen in het financieringssysteem omvatten de inkanteling van de middelen voor NT2 en de projectmiddelen voor de verhoogde taalvereiste en voor het zomeraanbod van de CVO in de reguliere middelen. De aftopping van de groei voor de CBE wordt opgeheven. Dit moet de centra toelaten het geletterdheidsaanbod zonder beperking te organiseren.

De verdeling van de middelen tussen de CVO/CBE gebeurt nu op basis van het aantal financierbare cursisten op jaarbasis. De referentieperiode wordt van één naar drie kalenderjaren uitgebreid en de wijze van financiering wordt vervangen door een financiering op basis van in- en output. Een cursist die zich voor een module inschrijft, zal voor 80 procent meetellen in het nieuwe financieringssysteem, dat met financieringspunten werkt. Die punten worden voor de personeelsmiddelen voor 90 procent gewogen op basis van bepaalde centrum- en opleidingskenmerken – de gemiddelde klasgrootte, de bevolkingsdichtheid, een eventueel aanbod in gevangenissen, ... – en voor 10 procent op cursistenkenmerken: heeft de cursist een diploma secundair onderwijs, het statuut van werkzoekende? In de CVO worden de financieringspunten voor de berekening van de werkingsmiddelen gewogen met een coëfficiënt. Het aanbieden van studiegebieden met een dure infrastructuur of het aantal gemeenten waar het centrum lesplaatsen heeft, spelen mee. Voor de CBE verandert er niets aan de berekening van de werkingsmiddelen.

Om centra te stimuleren volledige trajecten aan te bieden en de ongekwalificeerde uitstroom tegen te gaan, worden de financieringspunten van de centra verhoogd met een diplomabonus van 20 procent van het aantal lestijden van de totale opleiding als de cursist die succesvol heeft afgerond.

jeanluc.barbery@acod.be

Basisonderwijs

"Parler en français n'est pas si simple"

In 2010 werden via nieuwe leerplannen de herziene eindtermen voor Frans van kracht in het basisonderwijs en in de eerste graad van het SO. In die nieuwe eindtermen was 'leren communiceren' het uitgangspunt. In het basisonderwijs stonden de mondelinge communicatieve vaardigheden centraal. Zes jaar later vond de inspectie dat het tijd was voor een stand van zaken.

De inspectie kwam tot de conclusie dat mondelinge communicatieve vaardigheden te weinig centraal staan in het onderwijsleerproces en dat leraren zich vooral focussen op schrijfvaardigheden, namelijk spelling en spraakkunst. In de media hebben jullie ongetwijfeld kunnen lezen dat vooral de taalvaardigheid en de taalkennis van het Frans van de onderwijzers een probleem vormt. Wij willen dit verhaal nuanceren aan de hand van nog andere vaststellingen van de inspectie:

- Leerkrachten basisonderwijs melden geregeld dat ze druk voelen vanuit het secundair onderwijs en van ouders. Die verwachten hoofdzakelijk dat de kinderen woordenschat en grammatica verwerven, woorden foutloos uit het hoofd kunnen schrijven, en woorden en zinnen zonder context kunnen vertalen.
- Leerkrachten geven aan dat de voorziene onderwijstijd voor het leergebied Frans vaak ontoereikend is om alle mondelinge en schriftelijke oefeningen te kunnen verwerken. Daarom opteren ze vaak voor opdrachten in hoeken- en contractwerk, en krijgen leerlingen ook huis- en studeerwerk voor het leergebied Frans. Mondelinge taalvaardigheid vraagt vooral veel oefentijd en is bijgevolg zeer tijdrovend.
- Vaak maken materiële omstandigheden zoals te grote klasgroepen of te kleine lokalen dat men minder inzet op mondelinge vaardigheden.
- Uit verschillende gesprekken met leerkrachten blijkt dat de evaluatie van spreken en mondelinge interactie moeilijk te organiseren is en zeer tijdsintensief verloopt.
- Na de introductie- en implementatiefase zijn de nascholings sessies voor het leerplan Frans afgenomen. Leraren die Franse les beginnen te geven in de derde graad van het basisonderwijs,

moeten het leerplan vaak via zelfstudie en opzoekwerk onder de knie krijgen.

- Scholen ontwikkelen voor het leergebied Frans weinig initiatieven om binnen het lerarenteam te leren van elkaar. Dit leidt tot weinig gelijkgerichte afspraken op schoolniveau.

Als we deze punten in ogenschouw nemen, kunnen we alleen maar zeggen dat ook dit probleem verschillende oorzaken heeft en niet opgelost zal worden met één enkele maatregel (lees: vakleerkrachten voor het leergebied Frans in het basisonderwijs). Personeelsleden het recht geven om zich te professionaliseren waar ze zelf de noodzaak voelen en de klasgroepen in het basisonderwijs kleiner maken, dát zijn volgens ACOD Onderwijs al twee stappen in de goede richting.

De resultaten van dit onderzoek zijn opgenomen in Onderwijsspiegel 2017, het jaarverslag van de inspectie. Je vindt het op de startpagina van onze website (www.acodonderwijs.be) bij de snelkoppelingen.

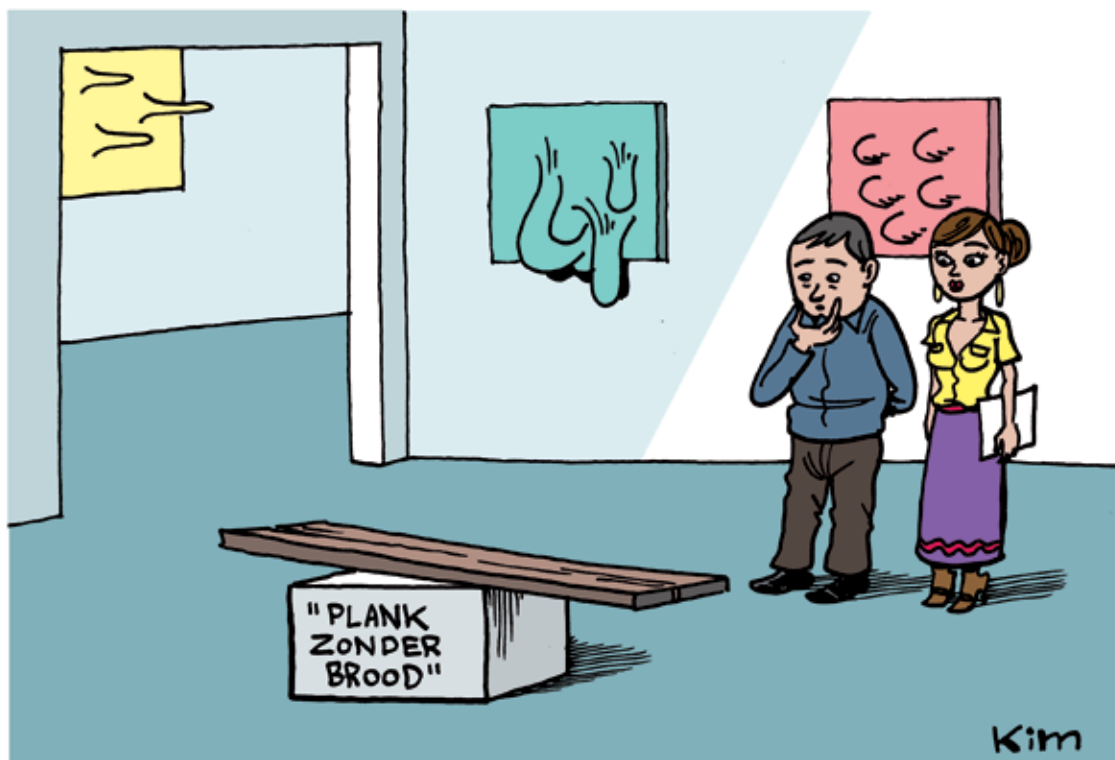
nancy.libert@acod.be



'België - een geschiedenis van onderuit'

De volgende ACOD-leden hebben een bevredigend antwoord gegeven op onze prijsvraag in het julinummer van Tribune en hebben inmiddels een exemplaar van dit boek in hun brievenbus gevonden: Ivan Cloet (Antwerpen), Roger De Zitter (Tollembeek), Marleen Gevers (Evere) en Wout Lootens (Kessel-Lo).





Het belang van (on)rechtstreekse subsidies Debat cultuursubsidies? Dubbele moraal!

Toen onze rechtse regering in 2014 aan haar besparingsbeleid begon, opende liberale opiniemakers meteen een mediageniek debat over het nut van de cultuursubsidies. Als side-kicks van de bespaarminister wilden Jo Libeer, voorzitter van de werkgeversorganisatie VOKA, en Andreas Tirez, ideoloog van de liberale denktank Liberales, de publieke ondersteuning van een democratisch cultuurbeleid als iets onrechtvaardig aankaarten. De inzet? Besparen om te kunnen vermarkten. Dat vals debat keert regelmatig terug, inclusief een herhaling van dezelfde fouten.

Transfer?

Dat besparingen op zorg en cultuur een transfer naar steun voor bedrijven zijn, blijft in dit debat weliswaar buiten beeld. Men wil het over een andere transfer hebben: aangezien vooral hogeropgeleiden naar musea en theater gaan, zou er sprake zijn van een transfer van arm naar rijk. Ten minste, als we buiten beschouwing laten dat wie meer verdient (in principe) meer bijdraagt en als we ten onrechte veronderstellen dat hogeropgeleiden per definitie ook rijk zijn.

Maar als dat het probleem is, die transfer, is het afschaffen van cultuursteun dan de oplossing? Moeten we dan niet eerder inzetten op een progressiever cultuurbeleid zodat kunst en cultuur een zaak zijn voor en door iedereen? Als blijkt dat sommige laagopgeleiden niet geïnteresseerd zijn in bijvoorbeeld literatuur of beeldende kunst, hebben we dan niet gedeelde verantwoordelijkheid drempels te verlagen en hen tegemoet te komen zodat ze de waarde ervan samen met hun eigen creatief talent kunnen ontdekken?

Door cultuursubsidies af te schaffen, maak je van kunst net een exclusieve speeltuin van de rijken. Dan is het pas echt een zaak van de elite – een verwijt aan de kunstwereld dat in dit debat deel van de inzet lijkt te zijn. Men wil een kunstmatige wig drijven tussen wat heet 'de culturo' en andere burgers. Een bewuste neutraliseringspolitiek van een kritische en mondige groep burgers in onze samenleving.

Er zijn subsidies en subsidies ...

Tweede probleem: dit debat gaat over de rechtstreekse subsidies en niet over de steun via fiscale hefbomen met het oog op private investeringen in kunst en cultuur.

Dankzij een flinke return betaald door de belastingbetaler, kunnen private belangen zichzelf zo samen met hun kunst en cultuur in de aandacht zetten. U denkt er de zelfverklaarde (en flink gesubsidieerde) kunstpauz Huts zelf maar even bij. Het lopende debat negeert die tweede, liberale vorm van cultuursteun: renteloze leningen, korting op taksen, fiscale cadeaus voor stichtingen en sponsors, enzovoort. De liberale opiniemakers die zo graag een debat over cultuursubsidies willen, zagegd in het belang van onze democratie, zijn niet zo consequent om deze liberale steunmechanismen ook op de korrel te nemen. Integendeel: deze subsidies, die dienen om de publieke dienstverlening open te breken en te ondergraven, moedigen ze aan. Dat legt het eigenlijke vermarkttingsagenda bloot: er voltrekt zich vandaag een omslag van directe publieke cultuurfinanciering naar een financiering van kunst en cultuur via toerismebeleid, creatieve industrie en een fiscale hefboompolitiek. De cultuurminister holt zo zijn eigen mandaat uit en bouwt een democratisch cultuurbeleid af. Wil het debat cultuursubsidies voeling hebben met de actualiteit eerder dan die in één bepaalde richting te willen sturen, zou het daarover moeten gaan.

Het échte debat

Neem de taxshelter als voorbeeld. Die biedt beleggers een rendement van ruim 10 procent. Deze dure financiering die weinig democratische controle toelaat op wie wel of niet krijgt en heel wat kost aan de gemeenschap inzake administratie en verlies aan belastingsinkomsten, duwt kunst en cultuur in het stramien van het rendementsdenken. Bovendien krijgen vooral winstgerichte organisaties steun die dat helemaal niet nodig hebben: van de 13, 5 miljoen investeringen voor de podiumkunsten in 2017, gaat de grote meerderheid naar commerciële spelers als Musical Hall, Studio 100 en Hollywoodspektakels. Ondertussen kampen de gesubsidieerde organisaties met besparingen. De cultuurorganisaties die hun kans met taxsheltergeld wagen, riskeren om meerdere redenen een avontuur. Een goedgekeurd bedrag betekent bijvoorbeeld nog niet dat je het uiteindelijk zal krijgen. Dat hangt af van het welslagen van het betreffende dossier. Nog: door deze alternatieve financiering val je als organisatie plots onder de vennootschapsbelasting. Ook al geeft de fiscus aan de eerste jaren geen controle uit te oefenen, wat te doen over een paar jaar? Toch maar overstappen naar een nv? Kan je dan nog subsidies krijgen of met vrijwilligers werken? Creative Europe, het donkerblauwe cultuurbeleid van de EU, beval de natiestaten aan om de vzw als organisatiestructuur in de cultuursector te laten varen met de pretext dat dit niet efficiënt is voor de financiële sector. De taxshelter kan je bijgevolg als een instrument zien om deze neoliberale missie te doen slagen.

Kortom, door de financieringswijze te wijzigen van een democratisch steunbeleid naar een fiscale returnpolitiek, stuur je aan op een fundamentele omslag van de manier waarop de kunstensector vandaag is georganiseerd en wie er aan zet is. Deze stille overname is volop bezig. Wij zullen op de spreekwoordelijke potten en pannen blijven slaan om dit onder de publieke aandacht te brengen, zodat kunst en cultuur ook morgen iets door en voor iedereen kan zijn.

Robrecht Vanderbeeken

Het handvest voor de podiumkunstenaar

Podiumkunstenaren organiseren zichzelf

De 'State of the Union' op het Theaterfestival is traditiegetrouw de aftrap van een nieuw cultuurseizoen. Nog voor we aan die speechen toekwamen, kondigde choreograaf en danser Michiel Vandevelde een nieuw, schitterend initiatief aan: het handvest voor de podiumkunstenaar.

Het handvest voor de podiumkunstenaar is een solidariteitsverklaring van kunstenaars die afspreken niet langer on(der)betaald werk te aanvaarden bij publieke activiteiten die plaatsvinden in of voor organisaties met (een) medewerker(s) in vaste loondienst. De intussen al meer dan 180 cultuurwerkers die tekenden, willen op die manier de vicieuze cirkel van zelfuitbuiting doorbreken.

In plaats van te plooiën voor de onderlinge concurrentie die makers tegen elkaar uitspeelt, kiezen ze er samen voor organisaties ertoe te dwingen volgens de cao's te werken en eveneens het voorbereidend werk te vergoeden. Ook straf: het voor-nemen om als werknemer te kiezen voor rechtstreekse aanstelling of interim, en dus om niet met platformen derdebetalersysteem te werken (schijnwerkgevers zoals SMart.be of Artist United – dikwijls creatieve voorhoedes in sociale dumping). ACOD Cultuur steunt het handvest en werkt samen rond initiatieven die ook muzikanten en beeldende kunstenaars ertoe brengen voor hun rechten op te komen.

Kunststaking

De speeches die op de voorstelling van het handvest volgde, knalden eveneens. Anne Breure, artistiek leidster van het Veem in Amsterdam, hield met haar 'State of the Youth' een bevlogen pleidooi voor meer 'fair practice' in de cultuurhuizen. Haar instituut neemt daarin het voortouw met een opmerkelijk initiatief: toen de Nederlandse overheid de artistieke toekomstplannen wel goedgekeurde, maar onvoldoende steun gaf, besliste Breure om haar

huis slechts 100 dagen per jaar te openen. Met deze kunststaking, zeg maar, kan zij wél een solidaire en duurzame arbeidsorganisatie garanderen.

Fabrice Murgia, sinds 2016 artistiek directeur van het Théâtre National in Brussel, waarschuwde in zijn 'State of the Union' voor een nieuwe, verregaande vorm van vermarkting. Private platformen zoals Netflix bieden tegenwoordig als leverancier ook exclusief artistieke producten aan. Het gaat om films die we niet meer in de cinema zien of op televisie te zien krijgen. Zo krijgt één private speler de artistieke creatie volledig in zijn greep: de cultuurliefhebber kan er niet aan, tenzij we het abonnement op het betaalplatform erbij nemen. Verder brak Murgia terecht een lans voor meer culturele samenwerking tussen het noorden en het zuiden van ons land.

Alternatieve weg

De regisseur Tiago Rodrigues bracht in zijn 'State of the Other' goed nieuws uit Portugal: hoewel het departement cultuur daar door een voorgaand liberaal beleid simpelweg was afgeschaft, zorgt de huidige linkse coalitie ervoor dat de publieke cultuurwerking stilaan opnieuw op gang komt. De kunst herleeft. Een warme samenleving herken je aan de kwaliteit van haar zorg, onderwijs ... en cultuur. Terwijl wij in ons land nog volop de afbraakpolitiek moeten ondergaan, toont het zuiden van Europa dat het inzake publieke dienstverlening ook anders kan. Ze hebben er net een jaar achter de rug met meer diensten aan de brede bevolking en toch een betere begroting. Een alternatief is dus wél mogelijk.

Robrecht Vanderbeeken

Meer info: www.handvest.org

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Oost-Vlaanderen

Afdeling Wetteren

Tweede wandel/fietstocht

Op zaterdag 7 oktober 2017 organiseert de afdeling Wetteren haar tweede wandel/fietstocht. Samenkomst om 14 uur op het dorpsplein van Schellebelle. De wandeltocht zal ongeveer 3,5 kilometer lang zijn en de fietstocht ongeveer 14,8 kilometer. Beide worden begeleid door een natuurgids, die uitleg zal geven over de fauna en flora van de Kalkense Meersen. De tochten zijn toegankelijk voor zowel kids, mama's, papa's, familie en vrienden. Er is ook een verrassing voor de kids. Deelname is gratis, inschrijven kan tot 24 september op het volgende adres via oost_vlaanderen@acod.be of 09 269 93 33 tijdens de kantooruren.

West-Vlaanderen

Verwendag senioren

Op donderdag 5 oktober 2017 organiseert ACOD West-Vlaanderen haar jaarlijkse verwendag voor de senioren. Dit jaar trekken ze naar de Nederlandse provincie Zeeland. Na een ontbijt is er een leuke rondrit met de bus, samen met een gids die je meer uitleg geeft over de streek. Daarna volgt er een goed verzorgd middagmaal. In de namiddag kan je genieten van ontspanning en animatie in de zaal Termude op de grens met Nederland met als gastvedette Jo Vally.

We beperken jullie bijdrage weer tot een democratische prijs van 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. Inschrijven kan tot en met vrijdag 22 september 2017. Opgelet: de plaatsen zijn beperkt tot 200 deelnemers.

acod
ABVV OPENBARE DIENSTEN

19 oktober 2017

14u30

**Inkom
5 euro**

Luc Steeno

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**

Vlaams-Brabant

Jaarvergadering en feestdiner seniorenwerking

Op donderdag 19 oktober 2017 organiseert de seniorenwerking ACOD Vlaams-Brabant haar jaarlijkse vergadering met diner voor haar gepensioneerde leden. Dit jaar gaan we naar Feestzaal Kesseldal, Wilselsesteenweg 268 in 3010 Kessel-Lo, waar je verwacht wordt om 11.45 uur. Ter

plaats is er voldoende parkeergelegenheid. Deelnemers kunnen ook gemakkelijk met de lijnbus ter plaatse geraken. Om de 8 minuten is er een lijnbus vanaf NMBS-station Leuven, Bus nr. 2. Deze stopt voor de feestzaal. Vanaf 11.45 uur is er aperitief met hapjes en nadien een driegangenfeestdiner, gevolgd door koffie. Alle dranken zijn inbegrepen. Chris Reniers, voorzitter ACOD,

en Guido Rasschaert, algemeen secretaris ACOD, zullen een toespraak geven. Deelname in de kosten is 20 euro per persoon, te betalen bij inschrijving via storting op rekening BE94 8777 99280114 met vermelding: feest 19/10/2017 SEN. Inschrijving is verplicht en kan tot 8 oktober 2017. Je ontvangt een persoonlijke uitnodiging na inschrijving op 10 oktober 2017. Gelieve deze mee te brengen.