

TRIBUNE

Op naar een
gelukkig, gezond
en solidair

2022

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	10
de post	12
gazelco	16
telecom	17
federale overheidsdiensten	19
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

wedstrijd

Mediamarkt-bon

Winnaars

Gladys Sleeuwaert (Gentbrugge), Danny Deboot (Meulebeke), Rudi Smet (Schooten), Julie Vanrapenbusch (Sint-Andries) en Torkild Verschelde (Gent) wisten de antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een FNAC-bon.

Nieuwe prijs: Mediamarkt-bon

Nieuwe vragen

- Wat is Fedopress?

- Wat is ACODpedia?

- ACOD Overheidsdiensten organiseerde vormingssessies bij De Watergroep. Wie trad daar op als spreker?

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be
of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 @ACOD_ABVV

Als je het mij vraagt

Het personeel van openbare diensten verdient erkenning en respect

De vakbonden van de openbare sector hebben in gemeenschappelijk front het intersectorale eisencahier ingediend bij de premier. Welke eisen en verwachtingen van het personeel van de openbare sector vinden we waarin terug?

Chris Reniers: “De nadruk in dit eisencahier ligt voornamelijk op de kwalitatieve eisen. Het gaat dan om maatregelen om de openbare diensten performanter te laten functioneren, door middel van de aanwerving van personeel, maar ook door extra financiering.

Voorts bevat het eisencahier ook een hele rist eisen rond op de directe werksituatie en de loopbaan van het overheidspersoneel. Enkele voorbeelden zijn de erkenning van corona als beroepsziekte, maatregelen rond pensioenen en statuten, de verbetering van de werkomstandigheden en de verhoging van de syndicale premie. Die laatste bedraagt in de openbare sector trouwens nog steeds 90 euro, terwijl die in de privé al opgetrokken is tot 140 euro. Dat bedrag mag toch wel gelijkgeschakeld worden? Kortom, we hebben tal van dossiers waarover we met de premier rond de tafel willen zitten.”

Hoe reageerde de premier op het eisencahier?

Chris Reniers: “Helaas stellen we vast dat zijn kabinet de behandeling op de lange baan heeft geschoven. We begrijpen dat het uitzonderlijke tijden zijn, maar wanneer we zien hoeveel tijd, inspanning en geld de federale regering stak in de onderhandelingen met de private sector, dan is het schrijnend te zien hoe ze haar eigen overheidspersoneel verwaarloost. Een snelle oplossing is nodig, want het geweld van onze leden is niet oneindig. Velen van hen blijven dapper aan de slag tijdens de intussen vierde coronagolf, maar ze zitten wel op hun tandvlees. Het personeel van de openbare diensten heeft nood aan erkenning. In enkele sectoren zijn intussen gelukkig al akkoorden gesloten, maar waar we echt nood aan hebben, is een globaal akkoord als kader voor toekomstige sectoronderhandelingen.”

Recent kwamen de FOD Financiën in het nieuws door de hoge werkdruk, die fouten veroorzaakt bij belastingcontroles. Hoe komt dit?

Chris Reniers: “Het personeel van de belastingdiensten kampt al jaren met personeelstekorten. Er wordt onvoldoende aangeworven en opgeleid. Ook slaagt de FOD er niet in ouder en meer ervaren personeel lang genoeg in dienst te houden om jongere collega's te begeleiden in toepassing van de toch wel complexe fiscale wetgeving. Op die manier kunnen ze onmogelijk opboksen tegen private bedrijven die zwaar investeren om zich te wapenen tegen fiscale controles.

Mentorship zou een goede oplossing zijn voor dit probleem. Laat ervaren collega's op het einde van hun carrière hun kennis en ervaring doorgeven aan de jongere belastingcontroleurs. Ouderen blijven zo langer aan de slag en jongeren krijgen een goede coaching. Mentorship is trouwens een praktijk die best in alle openbare diensten zou toegepast worden.”

Intussen is ook de strijd tegen de minimale dienstverlening bij De Lijn nog niet voorbij.

Chris Reniers: “Onze sector TBM diende samen met de twee andere vakbonden bij De Lijn een verzoekschrift in bij het Grondwettelijk Hof tegen de manier waarop De Lijn de minimale dienstverlening organiseert. Het collectieve stakingsrecht en de individuele werknemers worden onaantvaardbaar zwaar onder druk gezet door die nieuwe procedure.”

Zijn er gebeurtenissen uit 2021 die je erg getroffen hebben?

Chris Reniers: “Enkele momenten zijn me toch sterk bijgebleven. De voorbij maanden zagen we opnieuw een opstoot van de opvangcrisis bij Fedasil. Dagelijks ziet het personeel daar honderden mensen samenvakken voor hun deur, maar ze hebben niet de mensen, middelen en plaatsen om in opvang te voorzien. Het gevolg is dat ze niet begeleide minderjaren de koude nacht



Chris Reniers - Voorzitter

moeten insturen. Dergelijke taferelen zijn een welvarend land als België onwaardig. Al jaren beloven de politiek verantwoordelijke oplossingen, maar door kortzichtigheid en een gebrek aan financiering keer het probleem steeds terug.

Verder waren er ook de schrijnende taferelen van de watersnood in Wallonië en Limburg de voorbije zomer. Nu, maanden later, leven nog duizenden gezinnen zonder elektriciteit of verwarming. Dat is een geen manier om het nieuwe jaar in te gaan. Ook hier loopt ons land achter de feiten aan omdat we onvoldoende investeren in openbare diensten en hulpverlening. En helaas wordt wie het zwakst staat, weer het zwaarst getroffen.”

Wat zijn je wensen voor het nieuwe jaar?

Chris Reniers: “Ik hoop dat we in 2022 opnieuw meer persoonlijke contacten kunnen hebben tussen leden, militanten en afgevaardigden. De diensten van onze sectoren en gewesten staan in elk geval klaar voor eerstelijns hulp op de werkvloer en op intersectoraal niveau zetten we in op een maandelijkse pensioendienstverlening. Ik bedankt iedereen voor hun sterke inzet en wensen onze leden en hun familie een goede gezondheid, veel voorspoed en geluk!”

Heb je een pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

Tijdens onze zitdagen voor leden met pensioenvragen bekijken we je pensioendossier en beantwoorden we je vragen m.b.t. de impact van loopbaanonderbreking, ziekte, deeltijds werken, verlofstelsels en dergelijke. We nemen dan ook een kijkje op de website Mypension.be en geven uitleg over je pensioendatum, het te verwachten pensioenbedrag en we helpen bij het indienen van de aanvraag voor pensioen.

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

- *Antwerpen-Kempen-Mechelen*
(antwerpen@acod.be): 18 januari 2022, 16 februari 2022 en 22 maart 2022.

- *Limburg*
(limburg@acod.be): 19 januari 2022, 22 februari 2022 en 29 maart 2022.

- *Oost-Vlaanderen*
(oost_vlaanderen@acod.be): 20 januari 2022, 17 februari 2022 en 24 maart 2022.

- *Vlaams-Brabant*
(vlaams_brabant@acod.be): 27 januari 2022, 24 februari 2022 en 31 maart 2022.

- *West-Vlaanderen*
(west_vlaanderen@acod.be): 28 januari 2022, 25 februari 2022 en 1 april 2022.

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

Oproep tot kandidaturen Voorzitter ACOD West-Vlaanderen

Het mandaat voor intersectoraal voorzitter van het gewest ACOD West-Vlaanderen wordt open gesteld. De kandidaten moeten volgens het huishoudelijk reglement minstens vier jaar bestuurslid zijn van een gewestelijke sector of afdeling. Zij moeten tevens alle ordewoorden van ABVV en/of ACOD hebben opgevolgd.

De schriftelijke kandidaturen moeten door de sectoren worden ingediend bij ondervoorzitter van ACOD West-Vlaanderen Bruno Derveaux, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare. Kandideren kan tot uiterlijk 28 februari 2022.

Ongelijkheid tijdens het werk = ongelijkheid tijdens het pensioen

Uit een studie naar de evolutie van de levensverwachting in België (Sciensano/UG/VUB) blijkt dat hogeschoolde mannen en vrouwen langer leven dan hun laaggeschoolde tegenhangers. Vooral hogeschoolde mannen zien een sterke stijging. Wanneer er gekeken wordt naar het aantal jaren dat iemand kan verwachten te leven in goede gezondheid en zonder zware beperkingen, zien we dat hogeschoolde mannen 10 jaar langer leven dan hun laaggeschoolde collega's. Bij de vrouwen bedraagt dat verschil zelfs meer dan 13 jaar.

Verwonderlijk is dit niet. Laaggeschoolde werknemers beginnen doorgaans op jongere leeftijd te werken en verrichten vaak zwaarder werk (fysieke werkbelasting, flexibele arbeidstijden, ploegenarbeid, veiligheidsrisico's...). Om daaraan tegemoet te komen moet het arbeidsmarktbeleid meer inzetten op werkbaar werk. Inspraak

en sociaal overleg over arbeidsorganisatie zijn dus van cruciaal belang.

Ook op het vlak van pensioenen moet er aandacht zijn voor deze verschillen. Er moet meer rekening worden gehouden met de loopbaan, met de duurtijd ervan en met de inhoud. De mogelijkheid om met vervroegd pensioen te gaan (bijvoorbeeld op 60 jaar na 42 jaar loopbaan) is een stap in de goede richting, zeker voor laaggeschoolden.

Maar ook dit is nog onvoldoende. Wie vervroegd stopt, verliest pensioen. En voor zwaar werk- dat overigens niet beperkt blijft tot wie laaggeschoold is- moet er extra loopbaanduurvermindering mogelijk zijn, zonder pensioenverlies. Laaggeschoolde werknemers en werknemers met belastend werk mogen niet langer dubbel gediscrimineerd worden: minder werkbaar werk én minder pensioen(jaren).

Er is ook nog een andere ongelijkheid: genderongelijkheid. Doordat vrouwen meer deeltijds werken en vaak minder verdienen dan mannen voor hetzelfde werk, is er een genderloonkloof die vandaag 23 procent bedraagt. Die loonkloof zorgt ook voor een nog grotere pensioenkloof tussen vrouwen en mannen van 33,4 procent. De genderongelijkheid tijdens de loopbaan werkt door na de loopbaan. Ook die moet dus worden weggewerkt op de arbeidsmarkt en in de pensioenen, door voldoende rekening te houden met deeltijdse prestaties en met kortere loopbanen.

Het ABVV en de ACOD blijven hameren op meer gelijkheid: op de arbeidsmarkt, in de pensioenen en in de verloning! Dat is het minste waar de werknemers recht op hebben.

Bron: Echo ABVV

De moeilijke wissel naar 2022

Het jaar 2021 is voorbij. We hadden gehoopt op een jaar van herstel. Helaas, de verwachtingen waren te hoog gespannen, het lot besliste anders. We moesten ons opnieuw aanpassen aan de wetten van de natuur. Het beruchte virus kende geen ctrl-alt-del zoals een doorsnee computervirus.

Sociale inspectie werkt mee aan pragmatische oplossing

In de twee vorige edito's ging het over de achterstallige dagen bij het operationeel personeel van de NMBS naar aanleiding van het bezoek van de sociale inspectie. Ondertussen hebben we in gemeenschappelijk vakbondsfront geëist dat er zou onderhandeld worden met de sociale inspectie om tot een aanvaardbare oplossing te komen.

Op de vergadering van 5 november werd een tegenvoorstel gedaan om de historische achterstallen in een 'rugzak' te steken zodat deze in de loop van de carrière zouden kunnen opgenomen worden. De sociale inspectie ging hiermee evenwel niet akkoord en wilde eerst slechts een verlenging toestaan tot september 2022. Pas na intensieve inspanningen ging de sociale inspectie uiteindelijk akkoord om de deadline te verlengen tot 30 juni 2024, een uitstel van twee jaar en drie maanden.

Dit voorstel werd tijdens de vergadering van het Sturingscomité van 2 december besproken. De details van wat we bereikt hebben lees je in het artikel hierover in deze editie van Tribune.

De ACOD zal samen met de collega's van het gemeenschappelijk vakbondsfront erop toezien dat er voldoende nieuwe personeelsleden worden geworven. Indien we vaststellen dat dit onvoldoende gebeurt zullen we bijstellingen eisen.

Bundel 541 onder vergrootglas

In de loop van 2022 moet de reglementering aangepast worden aan de wettelijke bepalingen. We zijn ervan overtuigd dat ook dit nog een zware dobber zal worden. De bundel 541 ligt gevoelig bij onze leden en het personeel. We kunnen de discussie echter niet uit de weg gaan. Toch zijn er ook opportuniteiten voor het personeel. We wijzen er trouwens op dat een aanpassing een twee derde meerderheid vereist in de Nationale Paritaire Commissie. Er is dus een akkoord van een erkende organisatie nodig voor een aanpassing.

CoViD-19 houdt treinen in de bundels

Na de succesvolle vaccinatiecampagne dachten velen dat CoViD-19 voorbij was.

Niets bleek minder waar. De vierde golf hakt er meedogenloos in. Het virus woedt hard in de scholen en stopt natuurlijk niet aan de schoolpoort. Ondanks de hoge vaccinatiegraad komen er nog veel mensen in het ziekenhuis en op intensieve zorg terecht. De druk op de ziekenhuizen is zeer groot en we beklemtonen hier onze solidariteit met het zorgpersoneel. Bij de spoorwegen zijn er uiteraard ook gevallen van CoViD-19-besmetting en moeten velen in quarantaine, ook bij niet-besmetting. Dat heeft tot gevolg dat het invullen van de prestaties moeilijk wordt en beslist werd een groot aantal P-treinen te schrappen.

Nieuw jaar, nieuw begin?

De verwachtingen zijn misschien niet zo rooskleurig als we zouden wensen. Toch moeten we hopen op betere tijden en kunnen we volgend jaar de coronaperikelen hopelijk eindelijk achter ons laten om opnieuw ons 'normale leven' te kunnen leiden.

Ik wens jullie namens ACOD Spoor alvast het beste toe voor 2022 en voor al wie jullie dierbaar is. Een prettige kerst en een gezond 2022!

Ludo Sempels



foto: Belga - Kurt Desplenter

Voorlopige oplossing achterstallige compensatie- en rustdagen

Na druk van het gemeenschappelijk vakbondsfront heeft de sociale inspectie na nieuwe onderhandelingen een uitstel voor de aanzuivering van de historische achterstallen tot juni 2024 toegekend in plaats van maart 2022. Syndicale druk zorgde dus voor meer ademruimte met twee jaar en drie maanden!

In het sturingscomité van december werden volgende punten positief onthaald door de directie.

- Een voorstel voor uitbetaling op vrijwillige basis.
- Afbakenen van de historische achterstand op 31 december 2021.
- Geen verdere cumulatie meer vanaf 1 januari 2022.
- Een verzekerde afbouw van het aantal dagen, wat paritair wordt opgevolgd.

Deze ruimere tijdspanne vermindert weliswaar de druk op het dossier, maar het

gemeenschappelijk vakbondsfront zal waakzaam blijven tijdens de verdere evolutie in dit dossier. We vragen dan ook aan de directie het volgende.

- Opmaak van een plan om de historische achterstand toe te kennen aan het personeel.
- De noodzakelijke aanwervingen die moeten gebeuren om nieuwe aangroei van achterstallen te vermijden en een graduele afbouw mogelijk te maken.
- Over de procentuele basis waarop de achterstallen in dat geval zouden worden uitbetaald, moet paritair worden onderhandeld.

Het gemeenschappelijk vakbondsfront zal onder leiding van HR-Rail samen met NMBS een kader uitwerken voor verder overleg en uitwerking van de te nemen maatregelen. Het zal bijsturingen eisen indien nodig.

Om het personeel vandaag, maar ook morgen, het quotum van recuperatiedagen te kunnen toekennen waarop het recht op heeft en het evenwicht tussen werk en privéleven niet alleen maar een slogan is!

Het Secretariaat

E-learning treinbegeleiding staat 'on hold'!

Op de Nationale Raad van de Opleiding werd een presentatie gegeven met betrekking tot het optimaliseren van de permanente opleiding door middel van e-learning bij treinbegeleiding. ACOD Spoor/CGSP Cheminots reageerde fors en werd gesteund door de andere aanwezige vakbonden. Het project werd door onze interventie opgeschort.

Het opzet van de e-learning-modules werd als volgt toegelicht.

- Release: maandelijks om zo kort op de bal te kunnen spelen bij dringende leerbehoeften.
- Duur: maximum 30 minuten.
- Treinbegeleider is autonoom in bepaling van wanneer en/of waar hij/zij deze volgt tijdens de diensttijd. Dit kan tijdens een voldoende grote onderbreking tijdens de prestatie. In het geval er niet in een dergelijke prestatie wordt voorzien, mag een uitzonderlijke prestatieoverschrijding

aangevraagd worden. Deze prestatieoverschrijding moet wel vallen tussen 6 en 20 uur. Voorts blijven alle regels ARPS541 onverminderd van toepassing.

- Omstandigheden: als er minstens 1 uur geen operationele taken zijn en als de treinbegeleider de opleiding kan volgen in een veilige omgeving met voldoende wifi/4G.

ACOD Spoor/CGSP Cheminots vindt dat dit onmogelijk toe te passen is in de praktijk en dat er geen garantie is op een kwalitatieve permanente opleiding.

De prestaties zijn reeds goed gevuld en het is dus onaanvaardbaar dat de weinige pauzemomenten zouden gebruikt moeten worden voor e-learning. Er is haast geen tijd voor de dagelijkse actualisering van informatie. Bovendien worden plantondiensten afgeschaft. We pleiten steeds voor het behoud van een maximaal aantal plantondiensten, juist in functie van per-

soonlijke actualisering van de regelgeving (veiligheid en commercieel).

Dat er zelfs geopperd wordt om een prestatieoverschrijding toe te kennen, is ronduit misplaatst.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn



Agressie in station Ottignies vraagt om extra veiligheidsmaatregelen

Op vraag van ACOD Spoor/CGSP Cheminots vond op maandag 29 november een uitzonderlijke paritaire werkgroep 'Anti-agressie' plaats naar aanleiding van de laffe aanval op een treinbegeleidster in station Ottignies. Geen enkele reden kan dergelijk gedrag goedpraten. Met onze collega gaat het op dit moment gezien de omstandigheden goed en zij krijgt de steun van de gehele spoorweggemeenschap. Agressie op een spoorwegmedewerker is agressie op alle spoorwegmedewerkers, ongeacht functie of moedertaal. Hoffelijkheid en respect voor het spoorwegpersoneel is het minste wat er verwacht wordt. De spoorwegen verbinden mensen.

Agressie zal helaas nooit volledig uit te sluiten zijn. De gevallen kunnen echter wel maximaal voorkomen worden als iedereen zijn verantwoordelijkheid opneemt. De Belgische spoorwegen moeten dringend leren proactief en meer dan voldoende aan te werven bij het operationeel personeel. Om het sociale veiligheidsgevoel in de stations en treinen te garanderen.

Wat kan de NMBS doen?

- Het is onaanvaardbaar dat anti-agressie-maatregelen zoals de TICO-brigades en anti-agressiediensten gebruikt worden om personeelstekorten op te vangen. In plaats

van plantondiensten bij treinbegeleiding af te schaffen, zou men juist erin moeten investeren. De vroege en late plantondiensten kunnen ingezet worden voor toezicht op bepaalde treinen. We pleitten aansluitend ook voor meer gerichte toegangscntroles aan gekende probleemtreinen. De aanwezigheid van stations- en veiligheids-personeel na 22 uur is bovendien geen overbodige luxe.

- Ook back office moet er meer geïnvesteerd worden in mensen. Het heeft geen zin duizenden camera's te plaatsen terwijl het aantal personeelsleden om toezicht te houden op die camera's ontoereikend is.

- Er moet dringend werk gemaakt worden van een efficiënt materieelbeheer. Onnodig lange treinsamenstellingen liggen aan de basis van wangedrag van lefgozers en vandalen. Ook reizigers voelen zich onveilig in lege compartimenten en geven die boodschap mee aan het treinpersoneel.

- Een vaststelling in het station van Ottignies was de slechte perronverlichting. We vroegen de Belgische spoorwegen dringend te zorgen voor voldoende verlichting in alle stations.

- Een aanpassing van de buddy-procedure (API...) in coronatijden dringt zich ook op gezien er restricties zijn met betrekking tot

het begeleiden van een slachtoffer naar het ziekenhuis.

Politieke verantwoordelijkheid

Maar naast de verantwoordelijkheid van het spoorwegmanagement is er ook een politieke verantwoordelijkheid. Op 19 oktober 2021 had ACOD Spoor/CGSP Cheminots een onderhoud met voogdijminister Gilkinet. We drongen aan op een realistisch spoorweginvesteringsbudget, zowel in mensen als in middelen en infrastructuur. We vroegen ook de inzet van SPC in de stations te maximaliseren en een geoptimaliseerde samenwerking met de lokale politie. Een repressieve justitiële opvolging is eveneens een vereiste. We stelden concreet voor om een nationale campagne op te zetten waarin alle publieke openbare functies (spoorwegpersoneel, zorgpersoneel, politie, brandweer, buschauffeurs...) in beeld zouden worden gebracht. Met de boodschap dat deze mensen een job vervullen van sociaal belang- voor iedereen - en agressie niet getolereerd wordt. Ook deze mensen hebben thuis een gezin en liefhebbende naasten. De gevolgen van agressie blijven niet op de werkvloer. Elk slachtoffer neemt die mee naar huis.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn



foto: België - NMBS

Alle begin is moeilijk, maar op het einde draait B-PT bij...

Op de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van 10 november verliet ACOD-CGSP de vergadering nadat de NMBS (directie B-PT) eerder gemaakte afspraken niet wilde bevestigen. Op de NPSC van 1 december heeft het management van NMBS zijn standpunt herzien en ons bevestigd dat de gemaakte afspraken zullen nagekomen worden.

Proef Eerste treinbegeleider B-PT.1

Ter herinnering: tijdens de verschillende besprekingen met de erkende vakbonden over de treinbegeleiders in 2019 en 2020 (zie NPSC van juni 2020) werd bevestigd dat de interne proef voor eerste treinbegeleider inderdaad zou worden gehandhaafd. De hiërarchie kondigde begin 2021 zelf aan dat deze proef eind 2021 zou plaatsvinden. Zeer onlangs verzekerde de directie ons opnieuw dat deze proef in het eerste kwartaal van 2022 zou worden georganiseerd. De proef voor eerste treinbegeleider is een groei mogelijkheid in de job.

Op de NPSC van 10 november hebben wij (opnieuw) garanties gevraagd dat deze proef in het eerste deel van 2022 zou worden georganiseerd. De vertegenwoordiger van B-HR (NMBS) zei ons eerst dat de NMBS zich hier niet toe kon verbind-

den omdat zij zich moest concentreren op de aanwerving en opleiding van 150 nieuwe treinbegeleiders. Vervolgens, na een schorsing van de vergadering op onze vraag, veranderde B-HR van mening en vertelde ons dat de directie, afhankelijk van het budget, spoedig zou beslissen of deze proef al dan niet zou worden georganiseerd. Er volgde geen formele bevestiging met betrekking tot het nakomen van het aangegeven engagement.

Voor de ACOD-CGSP is dit een niet-nakoming van de door de directie bij sociaal overleg aangegeven engagementen. Bovendien veranderde de directie haar argumenten tijdens de bespreking. We hebben vervolgens de vergadering verlaten.

Op de NPSC van 1 december werden we ingelicht dat de gemaakte afspraak zal nagekomen worden en dat in de loop van het eerste kwartaal van 2022 een gesloten proef van eerste treinbegeleider zal georganiseerd worden.

Proef Post met Profiel Specialist Incident Intervention bij B-PT.2 (vroeger COI)

We stelden vast dat deze proef enkel toegankelijk is voor waarnemend adjunct-stationschefs. De onderstationschefs (rang

5) zijn hier niet gelukkig mee, gezien de selectieproeven voor adjunct-stationschef niet meer worden georganiseerd. De proef Specialist Incident Intervention zou voor deze collega's een mogelijkheid bieden om door te groeien. Wij vragen dat deze post met profiel wordt opengesteld voor alle onderstationschefs (rang 5) en dat een gesloten proef voor eerste onderstationschef wordt georganiseerd. We verwijzen opnieuw naar de toezeggingen die de directie tijdens de discussie over het dossier 'post met profiel' heeft gedaan om het personeel (voornamelijk rang 5) groeimogelijkheden te bieden in hun job.

Na intern overleg besliste de NMBS dat de 59 posten met profiel Specialist Incident Intervention toegankelijk zullen zijn voor de onderstationschefs en eerste onderstationschefs van B-PT.2. De proef bestaat uit een schriftelijk gedeelte (eliminierende geschiktheidstesten) en een mondeling gedeelte. Wie op het einde van de maand van de afsluiting van de inschrijving minstens 1 jaar dienstdoend is, zal worden vrijgesteld van het schriftelijk gedeelte (eliminierende geschiktheidstesten). Alle anderen nemen deel aan beide proeven (indien ze slagen voor de schriftelijke proef).

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn

Infrabel

Nationale werkgroep I-TO over problemen seinhuizen

Op woensdag 17 november organiseerde ACOD Spoor/CGSP Cheminots een nationale werkgroep voor leden en militanten behorende tot de directie I-TO (Seinhuizen). De lokale bezorgdheden en noden werden samen besproken en toegelicht vanuit de dagelijkse ervaringen op het terrein.

Het personeelsgebrek was in de werkgroep een gemeenschappelijke vaststelling. De invloed hiervan op de werkzaamheden is meer dan problematisch. Diensten worden geschrapt en samengevoegd. In sommige seinhuizen verzekeren bedienden zelfs 12-urendiensten. Dergelijke toestanden zijn niet meer uitzonderlijk, maar structureel met nefaste gevolgen voor het evenwicht werk-privé: achterstallige dagen, geweigerde verloven, vermoeidheid, burn-outs...

Het project 'e-learning' kwam ook ter sprake. E-learning wordt georganiseerd als een hulpmiddel ter voorbereiding op de

permanente vorming. In ideale omstandigheden is het aangewezen deze e-learning modules af te leggen in een rustige omgeving. In de praktijk gebeurt dit echter op de werkplek tijdens de dienst. Dit kan niet de bedoeling zijn.

Ondanks eerdere beloftes om de regelgeving te vereenvoudigen gebeurde dit tot op vandaag onvoldoende. Een vereenvoudiging moet. Dit zou niet alleen de werklust verminderen, maar de werking ook eenvoudiger maken in het seinhuis.

Ook ergonomisch zijn er problemen. Van geluidsoverlast tot verwarming. Het lijkt ons duidelijk dat er op dit gebied nog veel werk aan de winkel is. Concrete voorbeelden worden door onze verkozenen in de regionale CPBW's aangebracht, ook op het nationaal overleg wordt dit aangekaart bij de directie.

De werkgroep heeft volgende actiepunten opgesomd.

- Voldoende aanwervingen en een nauwgezette opvolging hiervan.
- Hervatting van de voortgezette simulatoropleiding en lijnstudies (de medewerkers moeten betrokken worden bij de keuze van de thema's).
- Dringende vereenvoudiging van de reglementering.
- Respecteren van de 8-urendiensten.
- Een ergonomische werkomgeving conform de geldende regels.

Vragen of opmerkingen? Aarzel niet contact op te nemen met uw afgevaardigde of gewestelijk secretaris.

Nicky Masscheleyn

Nieuwe rechtstreekse treinverbinding tussen Hasselt en Antwerpen-Centraal

In 2013 konden de treinreizigers nog een rechtstreekse trein tussen Hasselt en Antwerpen-Centraal nemen met een reistijd van 1.08 uur. Bij de opmaak van het vervoersplan 2014 moest de NMBS met infrastructuurwerken door Infrabel rekening houden. De rechtstreekse treinen tussen Hasselt en Antwerpen-Centraal spoorden vanaf dat moment via Brussels Airport en Mechelen, reistijd 1.34 uur. Het traject tussen Hasselt en Antwerpen-Centraal kon de treingebruiker ook nog afleggen mits een overstap van 9 minuten in Aarschot, totale trajecttijd 1.17 uur. Twee rechtstreekse relaties 's morgens en twee 's avonds moesten dienen als doekje voor het bloeden.

ACOD Spoor Limburg krijgt na jaren aandringen eindelijk gehoor! Vanaf 12 december 2021 zal er op weekdagen opnieuw elk

uur een snelle, rechtstreekse trein rijden tussen Hasselt en Antwerpen-Centraal. De talrijke pendelaars met vroege en late diensten zullen eindelijk een waardige treinverbinding hebben. De nieuwe IC-verbinding tussen Hasselt en Antwerpen-Centraal, met haltes in Diest, Heist-op-den-Berg, Lier en Antwerpen-Berchem zal van maandag tot vrijdag rijden met een reistijd van één uur, voor 12 december 2021 was dit nog 1.34 uur. De eerste trein vanuit Hasselt vertrekt om 04.41 uur, die vanuit Antwerpen-Centraal om 06.17 uur. Voor de laatste treinen van de dag is dat respectievelijk 19.41 uur en 22.16 uur.

ACOD Spoor zal blijven strijden voor een beter treinaanbod in Limburg, voor betere aansluitingen op andere milieuvriendelijke vervoersmodi, voor veilige parkeergelegenheden nabij stations en voor comforta-

bele treinen. Ook ijvert ACOD Spoor voor halfuur-verbindingen met Genk en Mol en grensoverschrijdende treinverbindingen onder de vlag van NMBS.

Als vervoersmaatschappij van de toekomst, openbare dienstverlener en belangrijke speler in woon-werkverkeer en een groener milieu, moet de NMBS optimaliseren. Infrabel is er trouwens voorstander van om de files te beperken.

Het belang van de klant staat centraal. Hopelijk ook dat van de Limburgse treingebruiker.

Stefan T'Jolyn, Günther Blauwens

ACOD TBM verzet zich tegen decreet continuïteit van de dienstverlening

Op 15 december 2021 brachten de drie vakorganisaties in gemeenschappelijk front een verzoekschrift in tot het vernietigen van het decreet continuïteit van de dienstverlening.

Dit omstreden decreet is volgens ACOD TBM een aanfluiting op het stakingsrecht en een inperking van de vrijheid van meningsuiting. Dat de essentiële beroeps-categorieën 72 uur op voorhand hun voornemen moeten overmaken of ze al dan niet meedoen aan een staking, legt de druk op het al dan niet ondersteunen van de actie op het individu en niet meer op de groep. Tijdens laatste twee interprofessionele stakingen zien we wat dit doet op de werkvloer en dit is voor ons onaanvaardbaar. Het recht van een individu om zich te schuilen achter een piket of de groep gaat hierdoor volledig verloren, in de praktijk zien we nu al dat er druk wordt uitgeoefend om niet deel te nemen aan een actie. Eénmaal de keuze is gemaakt kan deze ook niet meer aangepast worden.

Maar ook de keuze die de politiek gemaakt heeft in aanloop van het decreet is niet te begrijpen. Nog tijdens de vorige beheers-overeenkomst lieten de vakorganisaties toe om de werkwilleg op een meer efficiënte manier in te plannen. De Lijn mocht

een aangepaste dienstverlening uittekenen om zo meer essentiële ritten te verzekeren tijdens stakingen. De vakbonden legden hen geen vingerbreed in de weg. Toch was dit voor sommige politieke partijen niet genoeg. Er werd zelf niet gewacht of te kijken of deze nieuwe manier van plannen zijn vruchten kon afwerpen. Men nam de vlucht vooruit, voor de rechtse partijen moest en zou de dit in het regeerakkoord worden opgenomen. CD&V nam voldoening me het feit dat dit in de eerste plaats diende te gebeuren in overleg met de vakorganisaties.

Corona en de sociale verkiezingen vertraagde dit proces van onderhandelingen, of beter gezegd, door deze twee zaken kwamen er geen gesprekken en het kabinet Peeters was hier maar al te goed van op de hoogte. De enige keer dat zij een aanstalten maakte om dit overleg op te staten was in een brief gericht aan de voorzitter van de raad van bestuur. Toen de sociale verkiezingen dan eindelijk plaatsvonden in november spande onze minister de kar voor het paard. Zonder enig overleg tussen De Lijn en de vakorganisaties kwam ze met haar eigen voorstel. Onbegrijpelijk was zeker de houding dat als de vakorganisaties toch nog met een onderhandeld akkoord gingen komen dat dit dan op de weegschaal tegen over haar

voorstel zou komen. Het kon dus enkel nog meer inperkingen van het stakingsrecht inhouden om het aanvaardbaar te maken voor de Vlaamse regering.

Een democratie is enkel sterk als men de discussie toelaat zou je dan stellen maar niets is minder waar, toen de vakorganisaties vroegen om gehoord te worden werd dit niet weerhouden door de meerderheid. Dat Open VLD en N-VA dit niet zouden toelaten stond in de sterren geschreven maar CD&V, die eerst tevreden was met de tekst van het regeerakkoord om de sociale partners daarin mee te nemen, gaf hier ook geen gehoor aan. Onbegrijpelijk als zij het sociale karakter van deze regering dan moeten voorstellen.

Doordat ACOD TBM ervan overtuigd is dat de Vlaamse regering door dit decreet ver buiten haar bevoegdheden treedt en niet het verplichte overleg rond het stakingsrecht opvolgt, zijn wij dus genoodzaakt dit decreet aan te vechten voor het Grondwettelijk Hof.

Wij zijn strijdbaar en zullen jullie verder informeren na een uitspraak.

Stan Reusen



Cao's sociale programmatie bij De Lijn ondertekend

Na een intentieverklaring die op 17 november 2021 werd gesloten en het toetsen bij de achterban, werden op 25 november 2021 de cao's ondertekend. Hoewel de start moeizaam was, mede door de nationale cao-onderhandelingen. Ondanks de moeilijke context waarin de onderhandelingen moesten plaatsvinden, zijn wij erin geslaagd een goed akkoord te sluiten dat meer koopkracht voor de mensen betekent en werkzekerheid biedt voor iedereen. Wat houden de cao's kort in?

Werkzekerheid en behoud van rechten

Hoewel dit snel als een evidentie wordt aanzien, is dit het uiteraard niet. Het feit dat bij De Lijn dit altijd verworven kan worden, is zeker in deze tijden een opsteker.

Koopkracht

Een verhoging van de lonen met 0,4 procent vanaf 1 januari 2022. Voor het jaar 2021 zal de 0,4 procent opslag gecompenseerd worden door een ecocheque van 215 euro. Bijkomend zal er ook nog een coronapremie uitgekeerd worden in de vorm van een consumptiecheque ter waarde van 230 euro.

Eindeloopbaan

We hadden al een cao afgesloten voor de eindeloopbaanmogelijkheden in de jaren 2021-2022, maar omdat er de mogelijkheid was om dit te verlengen tot juni 2023 namen we dit mee in de gesprekken.

Flexibilisering van de eindejaarspremie

Omdat er veel vraag was naar een fietsleasing komt er de optie om een deel van de eindejaarspremie om te zetten in een fietsleasing. Dit houdt in dat je een deel van de bruto eindejaarspremie samen met het deel van de werkgeverskost kan omzetten in een fietsleasing. Hoewel het nog even zal duren eer dit uitgerold is, biedt dit een keuzemogelijkheid voor zij die dit wensen. Dit is uiteraard niet verplicht.

Cao opleidingsinspanning

De regering verplicht een groeipad in het aantal opleidingsdagen, naar een gemiddelde van vijf per jaar. Binnen deze cao verhogen we de opleidingsdagen naar 3,5 opleidingsdagen.

Uitbreiding vrijwillige overuren

In de vorige sociale programmatie werd het idee van de vrijwillige overuren voor het eerst toegepast, na twee jaar gaan we nu naar een uitbreiding hiervan. Dit houdt in dat men nu tot 240 uren kan overwerken op vrijwillige basis. Omdat dit een eis was van de werkgever, is er in een evaluatie voorzien na één kalenderjaar.

Perequatie en indexering sociaal fonds

De indexering is altijd een belangrijk instrument om de koopkracht van iedereen te behouden. De perequatie van de aanvullende pensioenen en de indexering van het sociaal fonds gebeuren niet automatisch. Dat deze er toch komen, is dus zeker niet onbelangrijk.

ACOD TBM is tevreden dat we erin geslaagd zijn een evenwichtig akkoord te sluiten dat voor iedereen een meerwaarde zal betekenen.

Stan Reusen



Terugblik op een bewogen jaar

2021 was opnieuw een moeilijk jaar. Het coronavirus, met steeds wisselende maatregelen, zette het normale leven op zijn kop. We zien minder mensen, hebben minder contact met anderen, geen mogelijkheid tot afscheid nemen, geen mogelijkheid tot feesten. Dit weegt op iedereen. We zijn het allemaal beu. We kunnen alleen maar hopen dat 2022 ons opnieuw een normaler leven brengt. Laat ons daarom alle gezondheidsmaatregelen zo goed mogelijk opvolgen en zorgen voor wie je dierbaar is. Vergeet niemand.

Een nieuw personeelstekort

bpost werd geconfronteerd met een personeelstekort zoals we het nog nooit gezien hebben. Van De Panne tot Overpelt, bij mail en retail, tot bij de ondersteunende diensten, op veel plaatsen is er een personeelstekort. We hebben werkonderbrekingen en stakingen gehad en hierover overlegcomités en nationale comités georganiseerd. Wij blijven elke dag strijden om deze wantoestanden aan te kaarten en er een oplossing voor te zoeken.

Wij zien ook dat er een algemeen tekort is aan arbeidskrachten, maar wij weten ook dat bpost te laat in gang is geschoten om hier iets aan te doen. Het bedrijf is hier voor een groot stuk zelf verantwoordelijk voor. Hier en daar gaat het beter, maar op te veel plaatsen zit het personeel nog op

zijn tandvlees. Je kan niet eindeloos blijven taken verdelen en bijdoen. Genoeg is genoeg!

Een nieuwe CEO

We hebben dit jaar een nieuwe CEO gekregen, Dirk Tirez. Zoals ik eerder al zei in mijn open brief in Tribune, zal hij nog moeite moeten doen om ons te overtuigen van zijn goede bedoelingen. Wij hopen dat hij, zoals beloofd, de sociale dialoog hoog in het vaandel draagt. Zo niet, gaan we nog spannende tijden tegemoet.

Een nieuwe cao

Ook hebben we dit jaar een nieuwe cao gesloten. We mogen daarover redelijk tevreden zijn. Er staan veel goede maatregelen in voor het personeel: extra verlofdagen voor de DA-statuten, geen naakte ontslagen, versterkte welzijnsmaatregelen, verhoging van ARAB-vergoeding, cadeaucheques, ecocheques, eindejaarspremie, productkennistoelage, bedrijfstoelage, verhoging toelage uitblijven ongevallen chauffeurs C en CE, kilometervergoeding fiets – kortom, te veel om alles op te sommen.

Een nieuw beheerscontract

Het zevende beheerscontract is getekend met een blijvend uitgebreid retailnetwerk,

de sociale rol van de postbode blijft bestaan en bpost zal een rol spelen in de toenemende digitalisering door hulp te bieden aan hen die het nodig hebben.

Een nieuwe uitdaging

Voor mij persoonlijk was 2021 het jaar waarin ik Jean-Pierre Nyns opvolgde als algemeen secretaris van ACOD Post. Jean-Pierre heeft ons gebracht tot waar we nu staan: we zijn de grootste vakbond bij bpost! Het is een eer om Jean-Pierre op te volgen. Ik draag zijn waarden verder uit binnen onze vakbond. We blijven dezelfde weg opgaan kameraden, we zullen de grootste en de sterkste vakbond blijven.

Zoals ik dit al op de sociale promoties aan de militanten heb uitgelegd, kan ik dit niet alleen. Ik heb de input van de leden nodig, de steun van de militanten, de onvermoeibare inzet van onze vrijgestelden op het terrein en onze ondersteunende dienst centraal. Zonder jullie is er geen ACOD Post, zonder jullie inzet zijn we niet de grootste en sterkste vakbond. Daarom kameraden, mijn dank gaat uit naar jullie, samen zijn en blijven we sterk!

Geert Cools



foto: Belga - Yorick Jansans

Dienstorganisatie 2022

Naar goede jaarlijkse gewoonte geven we een overzicht van de dienstorganisatie 2022.

De 10 wettelijke feestdagen in 2022

Datum	Dag	Feestdag
1 januari	Zaterdag	Nieuwjaar
18 april	Maandag	Paasmaandag
1 mei	Zondag	Feest van de Arbeid
26 mei	Donderdag	O.L.H. Hemelvaart
6 juni	Maandag	Pinkstermaandag
21 juli	Donderdag	Nationale feestdag
15 augustus	Maandag	O.L.V. Hemelvaart
1 november	Dinsdag	Allerheiligen
11 november	Vrijdag	Wapenstilstand
25 december	Zondag	Kerstmis

Hierna wordt het aantal wettelijke feestdagen vermeld dat samenvalt met de dagen van inactiviteit voor het personeelslid dat gedurende het volledige jaar dezelfde arbeidsregeling verzekert, namelijk een LM (inactiviteitsdagen za & zo), LS (inactiviteitsdagen weekdag & zo) of LD (inactiviteitsdagen 1 weekdag en za) gedurende het volledige kalenderjaar.

Dag van inactiviteit	Wettelijke feestdagen
Maandag	3
Dinsdag	1
Woensdag	0
Donderdag	2
Vrijdag	1
Zaterdag	1
Zondag	2

- Voorbeeld van een LM-uurregeling met standaard als inactiviteitsdagen zaterdag en zondag: recht op drie vrije wettelijke feestdagen (een dag voor zaterdag + twee dagen voor zondag).
- Voorbeeld van een LS-uurregeling met als inactiviteitsdagen maandag en zondag: recht op vijf vrije wettelijke feestdagen (drie dagen voor maandag + twee dagen voor zondag).

- Voorbeeld van een LD-uurregeling met als inactiviteitsdagen vrijdag en zaterdag: recht op twee vrije wettelijke feestdagen (een dag voor vrijdag + een dag voor zaterdag).

Belangrijke opmerking

Het personeelslid dat wijzigt van arbeidsregime, heeft recht op vrij te nemen wettelijke feestdagen voor de wettelijke feestdagen die vallen op de inactiviteitsdagen van het op dat ogenblik effectief uitgevoerde arbeidsregime.

Voorbeeld: een uitreiker AD (LM) die gedurende één of meer weken een LS-dienst uitvoert, met op maandag zijn inactiviteitsdag, heeft recht op vrij te nemen feestdagen voor de wettelijke feestdagen die in deze periode vallen op een maandag. Hij wordt ook bezoldigd voor zijn werk op de desbetreffende zaterdagen maar verliest hier dan het recht op een vrije wettelijke feestdag die in deze week of weken vallen op een zaterdag.

Dagen met aangepaste dienstverlening in 2022

ACOD Post heeft net zoals de vorige jaren de DAD-dagen niet goedgekeurd. We hebben akte genomen van de voorgestelde data, met de belangrijke opmerking dat de DAD van 30 december onder voorbehoud is van de evaluatie van het huidige jaar (DAD 31/12/2021).

Mail & andere departementen	Retail
Vrijdag 25 februari	Maandag 28 februari
Vrijdag 15 juli	Maandag 2 mei
Vrijdag 29 juli	Vrijdag 22 juli
Vrijdag 12 augustus	Maandag 31 oktober
Vrijdag 30 december	Maandag 26 december

Marianne Peeters

Tijdelijke werkloosheid wegens overmacht gelijkgesteld met arbeidsprestaties

Eind oktober besliste de regering om ook voor het jaar 2021 de dagen tijdelijke werkloosheid wegens corona gelijk te stellen met gewerkte dagen, voor het recht op jaarlijkse vakantie. De tijdelijke werkloosheid zal met andere woorden geen invloed hebben op de vakantierechten

en het vakantiegeld in 2022. bpost heeft deze gelijkstelling ook toegepast op de eindejaartoelage/-premie, zoals jullie al konden vaststellen eind november 2021.

Ook voor de niet recurrente bonus 2022 (op basis van prestaties 2021) wordt de

tijdelijke werkloosheid wegens overmacht gelijk gesteld met arbeidsprestaties. Dit werd, dankzij goed vakbondswerk, tijdens de cao-onderhandelingen 2021-2022 afgedwongen.

Marianne Peeters

Pakjesdiensten Wantoestanden leiden hopelijk tot betere wetgeving

De dagvaarding begin 2021 voor de correctionele rechtbank heeft PostNL en GLS er niet van weerhouden om vast te houden aan hun 'businessmodel' en het schrikte ook andere spelers niet af. Dat blijkt uit het undercoveronderzoek van journalist Joppe Nuyts en de daaruit voortvloeiende invallen van de arbeidsinspectie eind november 2021 bij PostNL, GLS en DPD.

Onerlijke concurrentie

Het onderzoek en de invallen bevestigen beide de wantoestanden die de vakbonden al jaren aankaarten: uitbuiting, zwartwerk, geen sociale bijdragen betalen, schijnzelfstandigheid, rijden zonder rijbe-

wijs, kinderarbeid, tewerkstelling van personen zonder verblijfsvergunning... Dit bewijst nogmaals dat er van een 'level playing field' geen sprake is. Deze wanpraktijken zorgen voor oneerlijke concurrentie met bedrijven die wel kiezen voor goede werkomstandigheden en de voorkeur geven aan werknemers, in plaats van aan schijnzelfstandigheid.

Hoop op kentering?

Minister Petra De Sutter kondigde, daags na de heisa in de media over de vastgestelde wantoestanden, aan dat ze een wetsvoorstel opstelt om de cowboypraktijken in de sector aan banden te leggen. Volgens de minister is de schijnzelfstandig-

heid bij de onderaannemers het grootste probleem. Zij moeten volgens haar de facto als loontrekkende worden beschouwd. Hiertoe zouden in de postwet criteria kunnen worden opgelegd die bepalen dat pakjesverdelers een vast percentage vaste werknemers in dienst moeten hebben.

ACOD Post heeft in het verleden steeds gehamerd op de noodzaak van een gelijk speelveld. We blijven dat doen en wachten ondertussen af hoe de wet er precies zal uitzien. We houden jullie zeker op de hoogte.

Geert Cools





Laat Amazon betalen!

Naar aanleiding van Black Friday voerde UNI Global Union, de mondiale vakbondskoepel van de dienstensektoren, in samenwerking met de Make Amazon Pay Coalition, op 26 november wereldwijd acties tegen Amazon. Nu blijkt dat de Europese belastingbetaler de ruimtereis van Bezos mee betaald heeft en dat Amazon zijn e-commerce en bedrijfslobbyactiviteiten in de luwte gevoelig aan het uitbreiden is in België, kan een duidelijk syndicaal antwoord niet uitblijven. ACOD Post stond mee op de eerste rij tijdens deze manifestatie in Brussel.

De Europese actie klaagt aan dat Amazon op grote schaal in de EU allerlei publieke contracten binnenhaalt om bijvoorbeeld digitale (cloud) diensten voor EU-lidstaten te verzorgen. Daardoor gaat Amazon, een bedrijf dat bekendstaat voor belastingontwijking en uitbuiting van logistiek personeel, lopen met enorm veel belastinggeld en kan het zijn greep, ook op de logistiek, nog sterker vergroten.

Amazon zal hoogstwaarschijnlijk ook eigen logistieke faciliteiten in België uitbouwen en proberen iedereen op de 'last mile' weg te concurreren met de gekende sociale dumpingtactieken. Ook dat is een goede reden voor ACOD Post om deel te nemen aan de actie, ons standpunt over de last mile als openbare dienstverplichting indachtig.

De organisatie van de zogenaamde laatste kilometer bij de uitreiking van pakjes is één van de sterkste troeven van ons bedrijf. Wij kunnen iedere concurrentie aan, op voorwaarde dat er een gelijk speelveld is voor iedereen. De wetgever heeft de jongste weken initiatief getoond om bedrijven zoals Post NL, die bekend staan voor het organiseren van schijnzelfstandigheid, zwartwerk en belastingontduiking, aan te pakken (zie ook artikel 'Wantoestanden leiden hopelijk tot betere wetgeving'). Amazon draagt op dat vlak een walgelijke reputatie. Het moet zijn fiscale en sociale plichten nakomen zoals

elk ander bedrijf. Amazon moet zijn deel betalen. Daar zal ACOD Post blijven voor strijden.

Wij hebben al verscheidene artikelen over Amazon in Tribune gepubliceerd. We zullen jullie hierover blijven informeren.

Jean-Pierre Nyns



Vier sectorale cao's voor gas- en elektriciteitssector ondertekend

Op donderdag 2 december 2021 werden vier sectorale cao's door alle betrokken partijen (dus ook ACOD Gazelco) in het Paritair Comité 326 (sector Gas en Elektriciteit) voor akkoord ondertekend. We kregen hiervoor een duidelijk mandaat van een groot aantal leden via een raadpleging. Bijna 86 procent stemde ja, 13 procent neen en 1 procent onthield zich. ACOD Gazelco stelde de vraag om de cao's algemeen bindend te laten verklaren zodat die voor alle betrokkenen (alle gebaremiseerden, sommige maatregelen ook voor kaderleden) in de hele sector van toepassing zouden zijn. Uiteraard hebben we gepoogd om ook tijdens de laatste gesprekken nog zoveel mogelijk verbeteringen en verduidelijkingen aan te brengen.

Koopkracht

We hebben het maximaal haalbare en toegestane op sectorvlak verwezenlijkt. Zoals voorzien in de sectorale toekenning van een zogenaamde coronapremie

(consumptiecheques ter waarde van 250 euro voor alle gebaremiseerden in actieve dienst), kon deze nog uitgebreid worden op bedrijfsvlak tot maximum 500 euro vóór 31 december 2021, zoals ondertussen een aantal bedrijven in onze sector ook werkelijk gedaan hebben. Dit is het geval bij Electrabel, Laborelec, Fluvius, Elia, Fluxys, Luminus, Atrias en Ores. Een afwijkende toekenning is bijvoorbeeld gebeurd bij Eneco, waar de ondernemingsraad beslist heeft om de bijkomende toekenning te laten financieren door hun Sociaal Fonds, wat eigenlijk betekent dat de werkgever geen bijkomende toezegging zelf gefinancierd heeft. Voor alle gebaremiseerden onder arbeidsovereenkomst op 1 december 2021 en met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2021, worden de lonen en barema's verhoogd met 0,4 procent, ook overlonen en vergoedingen gebaseerd op het loon, onder voorwaarden.

Diverse sociale maatregelen

Vooraf de toekenning van het recht op am-

bulante gezondheidszorgen (onder voorwaarden, terugbetaling van geneesmiddelen en dokterskosten) werd verbeterd, zodat vanaf 2 december 2021 dit recht ontstaan is voor de nieuwe rechthebbenden (vanaf deze datum, wie dan reeds in dienst is of vanaf de aanwervingsdatum). Vanaf 1 januari 2022 wordt het recht op tariefvoordeel (30 procent korting op de jaarafrekening elektriciteit en aardgas, voor loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002) toegekend vanaf meer dan zes maanden anciënniteit in de onderneming, met terugwerkende kracht tot de datum van aanwerving vanaf 1 juli 2021. Bovendien blijft vanaf 1 januari 2022 het recht op hospitalisatieverzekering, ambulante zorgen, tariefvoordeel, overlijdens- en invaliditeitsdekkingen behouden gedurende twaalf maanden (voordien drie maanden) voor elke voltijdse ononderbroken schorsing in het kader van thematische verloven en tijdskrediet met een zorgmotief die ingaan ten vroegste op die datum. Deze rechten blijven in het kader van onbetaald verlof



ACOD Gazelco ondersteunde de actie voor meer koopkracht en de bescherming van de syndicale vrijheden op 6 december 2021.

ACOD Telecom-Vliegwezen op de barricade voor syndicale vrijheden en meer koopkracht!

en tijdskrediet 'opleiding' behouden gedurende drie maanden. De sectorale inspanning voor 'aandachtsgroepen' blijft behouden op 0,10 procent van de loonmassa voor de jaren 2021 en 2022.

Loopbaan

De opsplitsing van de toezeggingen inzake landingsbanen (onder voorwaarden, halftijds of een vijfde, vanaf 55 jaar, met uitkeringen van de RVA) in twee aparte cao's is een juridisch-technische ingreep die verder geen gevolgen heeft op de invoering van dit recht. Voor wie hiervan gebruik wil maken, moet vooral de einddatum 30 juni 2023 in het oog gehouden worden. Het recht moet geopend zijn voor deze datum en kan dan doorlopen tot aan de wettelijke pensioenleeftijd. De toekenning van het recht op voltijds tijdskrediet met een zorgmotief voor kinderen tot 8 jaar of voor het volgen van een opleiding, wordt respectievelijk op 51 en 36 maanden gebracht, en dit voor onbepaalde duur. De syndicale premie van 145 euro wordt onder voorwaarden toegekend voor 2021 en 2022. Deze drie laatste toezeggingen zijn ook van toepassing op alle kaderleden, waarvoor bovendien normaal gezien op bedrijfsvlak op basis van deze vier cao's een Jaarlijkse Kaderovereenkomst (JKO) opgemaakt wordt.

Ook in deze context van tijdsdruk, coronamaatregelen en een beperkte loonmarge opgelegd door de federale regering, zijn we er toch allen samen in geslaagd deze onderhandelingen tot een aanvaard resultaat te brengen.

Voor 2022 wensen we je het allerbeste toe: een goede gezondheid en de nodige strijdvaardigheid in komende dossiers als de herschikking van elektriciteitscentrales. ACOD Gazelco blijft de rechten en belangen van alle leden verdedigen, met overleg waar mogelijk en actie wanneer nodig.

Jan Van Wijngaerden

ACOD Telecom Vliegwezen voerde op 6 december 2021 samen met het ABVV en de andere vakbonden actie voor meer koopkracht en bescherming van de syndicale vrijheden en rechten. Hieronder enkele sfeerfoto's!

Annuska Keersebilck



Brussels Airport Company Akkoord coronapremie en merit

Medio november kon de ACOD, samen met de andere vakbonden, een akkoord bereiken met de directie van Brussels Airport Company over de toekenning van een coronapremie en het merit-budget.

Het ongenoegen van de werknemers over de investering in Skeydrone en de nakende sectoronderhandelingen zorgden voor een verhoogde druk bij de directie om een meer dan maximale inspanning voor de werknemers te leveren.

De coronapremie, een meer dan welgekomen extra voor velen in deze moeilijke tijden, werd toegekend onder de vorm van consumptiecheques ter waarde van 500 euro voor werknemers in een voltijds regime (met een pro rata voor deeltijdse tewerkstelling), terwijl het merit-budget (evaluatie april) op 1 procent werd gebracht.

Op sectorniveau engageren wij ons om over een aantal kwalitatieve eisen, o.a. rond landingsbanen, te onderhandelen.

Annuska Keersebilck



Wedstrijd Maak kans op een paraplu van ACOD Telecom Vliegwezen

Vraag 1: Hoe heet het nieuwe (fusie)ge-west binnen de sector Telecom Vliegwezen dat op 20 november 2021 het levenslicht zag?

Vraag 2: In welke onderneming kon ACOD Telecom Vliegwezen een akkoord bereiken over een coronapremie van 500 euro onder de vorm van consumptiecheques?

Schiftingsvraag: Hoeveel correcte antwoorden op vraag 1 en 2 zullen we op 15 januari 2022 om 12.30 uur ontvangen hebben?

Vijf deelnemers die het juiste antwoord geven op vraag 1 en vraag 2 en van wie het antwoord het dichtst aanleunt bij het correcte antwoord op de schiftingsvraag winnen een paraplu. In geval van ex-aequo bij de schiftingsvraag wordt de winnaar aangeduid door lottrekking.

Antwoorden tegen uiterlijk 1 februari 2022 mailen naar : acodtel@skypro.be
Gelieve naam en adres te vermelden.



De wedstrijd is voorbehouden voor leden van de sector ACOD Telecom Vliegwezen.



Samen met alle medewerkers en militanten van onze sector wens ik jullie allen een sprankelend maar vooral gezond 2022. Hou de moed erin, ook tijdens deze donkere dagen.

Annuska Keersebilck



Kledij penitentiair personeel Eindelijk een oplossing

In het verleden is er veel gezegd en geschreven over de uniformkledij en haast nooit kon er positief nieuws gemeld worden. De voorbije weken werd de laatste hand gelegd aan het koninklijk besluit dat daarin verandering moet brengen en als het goed is, zal tegen wanneer je dit leest het KB ook gepubliceerd zijn.

De concullega's van ACV Openbare Diensten en CSC Services Publics hebben nog getracht stokken in de wielen te steken door te tekenen voor niet-akkoord, met de begeleidende boodschap dat ze het KB zouden aanvechten bij de Raad van State. Wij hopen echter dat blaffende honden niet bijten.

Waarom dit niet onbelangrijk is: indien het KB aangevochten wordt, zal de minister van Justitie het bedrag van 250 euro bij een nieuw KB herleiden tot de oorspronkelijke 235 euro en worden

de uitbetaalde achterstallen teruggevorderd bij het personeel dat ze ontvangen heeft (wettelijke basis ontbreekt dan). Wij hebben geen enkel begrip voor de houding van onze concullega's, maar maakten de voorzitter van het sectorcomité ook duidelijk dat de reactie van de minister voor ons eveneens onacceptabel is.

Na vijf jaar zal het bedrag van 250 euro geëvalueerd worden om te bekijken of het dan nog steeds het personeel in staat stelt om zich op een termijn van vier jaar broeken (10 stuks), jassen (2 stuks) en schoenen (8 paar) aan te schaffen. Indien blijkt dat het bedrag verhoogd moet worden, zal dit op dat ogenblik ook beslist worden.

Robby De Kaey

Oud KB	Nieuw KB
9954 punten aan 0,021 euro per punt = 209 euro	250 euro + 165 euro (waarde 5 stuks bovenkledij) = 415 euro
Hemd/polo korte mouw 600 punten = 12,6 per stuk	Hemd/polo korte mouw = +/- 33 euro per stuk
Hemd/polo lange mouw 640 punten = 13,44 euro per stuk	Hemd/polo lange mouw = +/- 33 euro per stuk
Fleece 680 punten = 14,28 euro per stuk	Polar en trui = +/- 33 euro per stuk
Trui 670 punten = 14,07 euro per stuk	

Noodcentrales in nood

Om te werken in een noodcentrale moet je stressbestendig zijn, maar het is tegelijkertijd een job die veel voldoening biedt. Waarschijnlijk is dat ook de reden dat men er blijft doorwerken in uiterst moeilijke omstandigheden. Personeelskaders werden al jaren niet ingevuld, in sommige centrales zijn er grote tekorten. De situatie is er onhoudbaar.

Op maandag 22 november brak een spontane actie uit in de 112-centrale van Antwerpen. De 112-centrales in Gent, Leuven en Hasselt volgden al snel, ook Brugge was solidair. De aanleiding was het project 1733. Dit maakt dat de oproepen naar de wachtposten van de huisartsen ook door de operatoren in de noodcentrale moesten beantwoord worden. In vier centrales werd een pilootproject opgestart.

De vakbonden steunden de acties en verspreidden een persbericht. Er was veel aandacht in de media en op donderdag 25 november volgde een overleg waarop een medewerkster van het kabinet van minister Verlinden aanwezig was. Het overleg verliep in een constructieve sfeer, maar er werd geen oplossing geboden. De enige toezegging was de garantie dat de 1733-uitrol tijdelijk bevroren werd en dat er aanwervingen zouden volgen. Verder waren er enkel vage beloften over een overleg met de FOD Volksgezondheid.



foto: Belga - Thierry Roge

Zoals verwacht bleek dit onvoldoende te zijn voor het personeel. Er werd duidelijk gecommuniceerd dat er op korte termijn een oplossing moet komen. De werkdruk is veel te hoog waardoor de hulpverlening aan de burger in het gedrang komt. Wachttijden lopen op, het personeel is bang om fouten te maken. Als er niet snel personeel bij komt, dan moet er nu iets gedaan worden aan de werkbelasting. Wij vragen dat de hiërarchie dat organiseert, maar die blijft doof voor de verzuchtingen van het personeel en lijkt niet van plan om iets te veranderen aan de werkwijze.

Ondanks het feit dat de centrales van Oost-Vlaanderen, Antwerpen en Limburg het goede nieuws kregen dat de 1733 voorlopig niet geïmplementeerd wordt in hun centrale, blijven zij solidair met de andere centrales. Volgende acties, met respect voor de burgers, worden niet uitgesloten totdat we in de meldkamers echte veranderingen zien.

Ann Vancutsem, Tony Six

Nachtpremie medewerkers toezicht en beheer eindelijk gelijkgeschakeld

Bij de onderhandelingen over de nieuwe arbeidstijdregeling van de medewerkers toezicht en beheer werd bij ondertekening van het protocol 484 (19/03/2019) voorzien om de vergoeding (momenteel 1 euro) gelijk te schakelen met de personeelsleden van de buitendiensten van het directoraat-generaal EPI (3 euro bruto). Gelet op het feit dat er op het moment van ondertekening sprake was van een regering in lopende zaken nam de overheid geen enkel initiatief om hieraan tegemoet te komen.

De gelijkschakeling/verhoging van de nachtpremie was voor ACOD een absolute voorwaarde om tot ondertekening van het protocol 484 over te gaan. Na aanhoudende druk van de vakbonden werd over de aanpassing van het KB van 10 november 2006 formeel onderhandeld, net voor het gerechtelijk verlot (juli-augustus).

Na verder aandringen werd op het Sectorcomité III van 01/12/2021 over de aanpassing van het KB van 10 november 2006 formeel onderhandeld en werd een protocol van akkoord ondertekend. Na

het doorlopen van de verplichte wetgevende procedure wordt de publicatie van het aangepaste KB verwacht begin 2022. De vergoedingen zullen dan ook betaald worden vanaf de eerste van de maand volgend op de datum van publicatie. Er werd dus niet voorzien in enige vorm van retroactiviteit in de uitbetaling van de vergoedingen.

Ella Neirinck



Federale ambtenaren Recht op deconnectie

Het 'nieuwe werken' biedt federale ambtenaren een flexibele manier van werken en mogelijkheden om het evenwicht tussen werk en privé te verbeteren. De ACOD waakt er evenwel over dat in de verschillende onderhandelings- en overlegcomités dat het mentale welzijn door deze meer 'fluïde' manier van werken niet in gevaar komt. Het recht op deconnectie is daarbij een belangrijk hulpmiddel.

In oktober 2021 onderhandelden we over de wijzigingen in de reglementering van het deconnectierecht. Niet alleen het koninklijk besluit hierover werd aangepast, maar op vraag van de vakbonden kwam er ook een extra omzendbrief, om sterker te staan in het overleg met de specifieke overheden (FOD, POD en parastalen). Dit overleg vond begin december plaats.

De omzendbrief bevat een stappenplan voor de overleg en-onderhandelingsorganen. Wij stelden in de eerste plaats de vraag of het hier niet over onderhandelingsmaterie gaat.

Noden en verwachtingen

De eerste stap in het stappenplan bevat de vaststelling van de noden en verwachtingen. Wat zijn de huidige afspraken over arbeidstijd, vrije tijd en deconnectie binnen de organisatie? Het is duidelijk dat we niet vertrekken van een wit blad, maar gezien de 'new way of working' met zijn digitaal en plaats-onafhankelijk werken moeten er nieuwe afspraken gemaakt worden. De ACOD wil hierbij niet enkel de ambtenaar beschermen tegen de overheid, maar ook tegen zichzelf.

Algemeen kader

De tweede stap is het algemeen kader voor de arbeidstijd, rustpauzes en verlofstelsels. Het respect voor de arbeidstijd is een van de bouwstenen voor het recht op deconnectie. Wettelijk bestaan er minimumvoorschriften voor vrijwel de volledige openbare sector voor de verplichte middagpauze, de maximale arbeidsduur per dag en per week en dergelijke. Er bestaat ook Europese regelgeving die stelt dat een 'uitgeruste werknemer beter presteert'. Naast de arbeidstijden moet men rekening houden met de bijzondere modaliteiten van de arbeidstijdorganisaties, namelijk het telewerken, satellietwerken, glijdende en flexibele uurroosters. Wat met de bereikbaarheid, de uurroosters en de controles op telewerkers? Uiteindelijk draait het recht op decon-

nectie rond de vraag wanneer en hoe een werknemer bereikbaar moet zijn voor, tijdens en na de arbeidstijd, tijdens pauzes en tijdens het verlof. Indien er ook buiten de arbeidstijd nog mails worden verstuurd of getelefoneerd, is de werknemer dan verplicht die te beantwoorden, mag die daar zelf over beslissen en staat er een vergoeding tegenover? Het recht op de connectie geeft de mogelijkheid om het welzijn van de werknemers in al deze aspecten te beschermen.

Risico's

In een derde stap wordt de waakzaamheid voor de risico's besproken. Welke risico's lopen de organisatie en de personeelsleden met betrekking tot werkdruk, werkinhoud, werkrelaties? Hoe kunnen we deze risicofactoren die het deconnecteren bemoeilijken inperken?

Omzetting in de praktijk

De vierde stap is het aanpassen van alle juridische bronnen en sensibilisering. Er moet in ondersteuning en begeleiding voorzien worden. In deze laatste fase van het stappenplan moeten richtlijnen en afspraken gevonden worden voor het gebruik van mailverkeer en bereikbaarheid, die personeelsleden moeten ondersteunen bij het deconnecteren.

Besluit

Voor de ACOD is het deconnectierecht dus nauw verbonden met het begrip arbeidstijd. Wanneer een personeelslid afwezig is (om welke reden dan ook), mag het dan ook niet gestoord worden, behalve om 'uitzonderlijke en onvoorzienbare redenen' of als het personeelslid deel uitmaakt van een wachtdienst. In dit laatste geval heeft hij recht op een wettelijk bepaalde toelage.

De komende maanden zullen de delegaties van de ACOD in de verschillende administraties samen met deze omzendbrief het recht op deconnecteren proberen zo sluitend mogelijk in de verschillende arbeidsreglementen te laten opnemen.

Kurt Sissau

Fedopress Op weg naar een sombere toekomst

Fedopress is de drukkerij verbonden aan de FOD Financiën. Ze houdt zich hoofdzakelijk bezig met het massaal drukken van individuele brieven gericht aan personen en bedrijven. Dit is het transactionele drukwerk. Daarnaast is er nog de afdeling publiciteit, die voor de FOD Financiën en voor andere FOD's brochures en affiches drukt. Een derde afdeling richt zich op de druk van de tabakszegels in een streng beveiligde omgeving. Door de digitalisering heeft deze drukkerij te kampen met een dalende vraag naar haar producten.

Transactioneel

Vorig jaar werd de ACOD ervan op de hoogte gebracht dat het huurcontract van de machines voor het transactioneel drukwerk in januari 2022 ten einde liep en er een rendabiliteitsstudie werd besteld om te onderzoeken of deze activiteit al dan niet zou uitbesteed worden. Er werd gevraagd aan privébedrijven of er eventueel interesse bestond om deze activiteit over te nemen.

De ACOD heeft toen een duidelijk signaal aan de overheid gegeven dat voor wat ons betreft deze activiteit moest behouden worden. Als de privésector brood ziet in deze activiteit, waarom ze dan niet in eigen huis houden, met eventueel extra drukopdrachten van andere FOD's? Uiteindelijk koos de overheid toch voor het uitbesteden. Voor het personeel van de afdeling kwam er een wedertewerkstellingsprocedure. Het personeel zou terecht kunnen in de scanningcentra of op de afdeling publiciteit.

Ruim een jaar later krijgt de ACOD uiteindelijk te horen dat de overheidsopdracht voor de outsourcing nog altijd niet werd gepubliceerd. De overheid heeft dus noodgedwongen het huurcontract van machines die niet langer up to date zijn al zeker met een half jaar verlengd. Voor het personeel is het helemaal niet motiverend te moeten blijven werken in onzekerheid, na het opstarten van de

wedertewerkstellingsprocedure, met materiaal dat doordat de machines niet tijdig werden vervangen, te kampen heeft met vele technische pannes. Voeg daar nog afwezigheden door corona aan toe en de resultaten zijn ernaar.

Er is een drukachterstand van meer dan twee miljoen brieven. Zo kan het zijn dat een aanslagbiljet naar de burger wordt verzonden meer dan een maand nadat het werd opgesteld. Hierdoor krijgen sommigen een betalingsaanmaning van een aanslagbiljet dat nooit werd verzonden. Vervolgens krijgen de collega's van inning en invordering vragen van zeer verontrustte burgers en moeten zij die burgers, die niet allen digitaal geletterd zijn, er op wijzen dat de documenten ook elektronisch te raadplegen zijn. Al deze problemen hadden kunnen vermeden worden indien men in eigen huis tijdig had geïnvesteerd in performante en meer aangepaste machines.

Publiciteit

Begin december vernamen wij dat een gelijkaardig uitdoofscenario wordt bestudeerd voor de afdeling publiciteit. Om BTW-technische redenen kan geen drukwerk worden uitgevoerd voor andere FOD's. Dit is de reden, aldus de overheid, dat er niet meer in deze afdeling geïnvesteerd zal worden. Bovendien loopt in mei 2025 loopt het huurcontract voor het gebouw ten einde. Er zal opnieuw een wedertewerkstellingsprocedure voor het personeel opgestart worden en er komt een openbare aanbesteding voor deze activiteit.

De ACOD is geen voorstander van deze oplossing. Volgens ons moet er geïnvesteerd worden in een aangepast en meer flexibel machinepark en moet er een oplossing uitgedokterd worden zodat op een correcte manier aan andere FOD's kan gefactureerd worden. Op die manier zou deze activiteit binnen Fedopress kunnen behouden worden.



Tabakszegels

De afdeling tabakszegels is in eerste instantie niet bedreigd en zou in 2025 verhuizen naar een andere streng beveiligde omgeving binnen de FOD. Op langere termijn is evenwel het voortbestaan van ook deze afdeling niet langer gegarandeerd. Andere Europese landen werken reeds met een unieke code op tabaksproducten.

Wat brengt de toekomst?

Te vrezen valt dat van de tot voor enkele jaren zeer performante Fedopress-drukkerij door gebrek aan investeringsbereidheid en door de gevolgen van de onstuitbare

digitalisering nog slechts weinig zal overblijven. De overheid heeft ons wel beloofd dat er geen ontslagen zullen vallen, alle personeel zal binnen het departement een andere taak krijgen. Een deel van het personeel vertrekt binnenkort ook met pensioen.

Om de door de overheid zelf gecreëerde productieachterstand weg te werken is zij ondertussen van plan een beroep te doen op dure interim-arbeid. Dit zal de ACOD alvast nooit goedkeuren.

Luc Martony



2022

Veel syndicaal werk op de plank voor het nieuwe jaar

Bij de jaarwisseling besteden we aandacht aan de thema's die ons de voorbije twaalf maanden bezighielden en blikken we vooruit naar de uitdagingen die ons in 2022 te wachten staan.

Harde regeringspolitiek

Kenmerkend voor 2021 was dat we voortdurend in informele en formele onderhandelingen zaten met de Vlaamse regering. Op algemeen Vlaams politiek vlak is ACOD Overheidsdiensten zich steeds blijven verzetten tegen de afvloeiing van 1.440 personeelsleden die nog steeds gaande is in alle Vlaamse entiteiten. Ook de blijvende besparingen op werkingsmiddelen zijn we blijven aanklagen.

Personeelsplannen en welzijnsbeleid

Gezien de opgelegde besparingen hebben we verder druk gezet op de invulling van de personeelsplannen. De afvloeiingen die Vlaamse regering oplegde, veroorzaakten in verscheidene agent-schappen en departementen problemen om het werk rond te krijgen. De werkdruk steeg immers verder. Het was niet gemakkelijk om daarop gepast te reageren, gezien de extra stress die corona met zich mee bracht. We hebben echter niet stil gezeten en zijn telkens opgetreden.

Onze militanten en secretarissen hebben in het sociaal overleg (EOC en SEOC) fors de belangen van leden en personeel verdedigd. Zo konden we, door strategisch overleg en onderhandelen, wegen op het personeelsbeleid en het welzijnsbeleid. In verschillende entiteiten hebben we nog extra (statutaire) wervingen en bevorderingen kunnen binnenhalen. We zetten in de entiteiten ook verder in op het uitwerken van de nieuwe omzendbrief 'Hybride werken'.

Onderhandelingen met de Vlaamse regering

In 2021 lagen drie zeer belangrijke dossiers op de tafel van de onderhandelingen: het 5-sporenbeleid, het hybride werken/ thuiswerken en het sectoraal akkoord (cao). Er waren ook enkele punctuele onderhandelingen met de Vlaamse regering in het Sectorcomité XVIII.

Wat brengt 2022?

Het zal een stevig syndicaal jaar worden omdat er over twee zware dossiers beslissingen zullen genomen die een grote impact zullen hebben op de loon- en arbeidsvoorwaarden van het Vlaams overheidsperoneel: de 5 sporen en de onderhandelingen voor het sectoraal akkoord (cao). Daarnaast hebben we onze syndicale taak in de EOC's-SEOC's en ook ons sectorcongres.

Het 5-sporenbeleid: zal de trein het eindstation binnenrijden?

In 2022 zal het erop of eronder zijn voor het personeelsstatuut van het Vlaams overheidsperoneel. De onderhandelingen zullen dit jaar in een eindfase komen. Er zullen definitieve besluiten komen over de mogelijke afschaffing van de vaste benoeming, de afbouw van de ziekteregeling statutairen, de omschakeling van de lonen en loopbaan, de uitstroom en het contractueel pensioen. ACOD Overheidsdiensten zit in dit dossier op ramkoers met de Vlaamse regering. Momenteel hebben we een actieaanzegging lopende, waardoor we enkel nog informele gesprekken voeren over drie van de vijf sporen: uitstroom, pensioen, loon en loopbaan. Met de andere twee - de afschaffing van de vaste benoeming/statuut en de afbouw van de ziekteregeling voor statutairen - kunnen wij immers nooit akkoord gaan. Het zal een turbulente strijd worden waarbij iedereen van het Vlaams overheidsperoneel paraat moet staan om samen met de vakbond gepast te reageren.

Sectoraal akkoord (cao) dringend nodig

De Vlaamse regering wil de onderhandeling over de cao blijven koppelen aan het loon- en loopbaanbeleid binnen het 5-sporenbeleid.

Voor ons is het belangrijk om aparte onderhandelingen te hebben die gaan over koopkrachtverhoging (o.a. loonsverhoging). We hebben een cao-budget kunnen afdwingen van 14 miljoen euro. Hier moet schot in de zaak komen.

Wij vernemen dat de minister de piste geopend heeft om voor het 'vastzittende' dossier van de thuiswerkvergoeding een mogelijkheid te vinden binnen het budget van de cao.

Sociaal overleg in de agentschappen en departementen

Het is vanzelfsprekend dat we in het sociaal overleg in de EOC's (entiteitoverlegcomités) voort zullen inzetten op de verwezenlijking van concrete personeelsplannen die perspectief bieden. Samen met onze syndicaal afgevaardigden en (adjunct-)secretarissen blijven we daar pleiten voor een mix van statutarisering en bevorderingen. Verder zullen we toezien op de uitvoering van de omzendbrief 'Hybride Werken' en proberen een thuiswerkvergoeding te realiseren. Ook zullen we erover waken dat de welzijnsplannen concrete en positieve maatregelen bevatten om tegemoet te komen aan een positief welzijnsbeleid voor het personeel.

Sectorcongres

In mei 2022 organiseert ACOD Overheidsdiensten haar sectorcongres voor de Vlaamse en federale overheidsdiensten. We zullen er onder meer onze syndicale 'speerpunten' vastleggen voor de komende periode.

Het ziet er naar uit dat 2022 een stevig syndicaal en bewogen jaar zal worden. Daarvoor kan je rekenen op ACOD Overheidsdiensten!

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

De Watergroep Water is een openbaar goed en moet dat ook blijven

In het kader van haar vormingsopdracht organiseerde ACOD Overheidsdiensten bij De Watergroep de voorbije decembermaand vier erg gesmaakte gewestelijke vormingen met journalist en voormalig volksvertegenwoordiger Lode Vanoost. In 2019 publiceerde Vanoost zijn boek 'Tot uw dienst. De zeven zonden van de ambtenaar doorprikt'. Door middel van tal van interviews met personeel van de openbare diensten doorprikt Vanoost de mythes en stereotypen over de 'luie' en 'nukkige' ambtenaar. Ook de watersector komt uitgebreid aan bod. Gezien het recente nieuws dat De Watergroep van plan is de afdeling 'industriewater' te verzelfstandigen, zet dat het belang van 'water' als openbaar goed meteen weer op de voorgrond.

Vanoost, die nu journalist is bij DeWereldMorgen.be en een lange carrière als arbeider bij Sabena, boswachter in het Zoniënwood, federaal parlementslid en adviseur voor internationale betrekkingen achter de rug heeft, buigt zich in zijn boek over de vraag waarom de afbraak van openbare diensten eigenlijk gelijkstaat met afbraak van sociale rechten.

Vanoost: "Openbare dienstverlening is de belangrijkste concrete indicator van het democratische karakter van een land. Democratische landen bieden sociale zekerheid en ziekteverzekering, toegankelijke scholen en hospitalen voor de hele bevolking. [...] Een sterke overheid staat voor gelijke kansen, sociale rechtvaardigheid, gezondheid en onderwijs als rechten, ze staat voor cultuur, voor openbaar vervoer. Bovendien, een sociaal actieve overheid emancipeert brede lagen van de bevolking. De zekerheid van een waardig inkomen maakt mensen sterk en assertief."

Kan de privésector hetzelfde veel goedkoper?

Dat is het centrale argument van voorstanders van een minimale overheid. Maar Vanoost vindt dit argument dubbelzinnig, "want een goedkopere dienst is niet per definitie beter. Bovendien, beter voor wie? Geprivatiseerde bedrijven zijn zonder de minste twijfel beter voor eigenaars en aandeelhouders. Zijn ze dat ook voor de gebruikers?"



foto: Belga - Eric Lalmand

vlaamse overheid

Volgens Vanoost is water hiervan een goed voorbeeld: "Is een dergelijk schaars goed een commercieel product waar de klant over mag beschikken als hij daar geld voor heeft of is water een mensenrecht? Volgens de VN is het dat laatste. De kostprijs mag geen belemmering zijn voor toegang tot drinkbaar water. De niet op winst gerichte overheid is de enige garantie om dit recht te garanderen."

Een collega van De Watergroep, een van de 67 in het boek geïnterviewde dienstverleners, verwoordt het zo: "Water is iets voor de overheid, zoals gas, elektriciteit, straatverlichting, rioleringen. Een privébedrijf zal nooit functioneren in het algemeen belang. Daar geeft de koopkracht de doorslag. Ons water is gemeenschappelijk bezit, geen privé-eigendom. Bovendien, wij leveren ook aan bedrijven. Die zouden veel meer betalen als het water geprivatiseerd werd. Ook zij genieten mee van onze openbare infrastructuur."

Kapers op de kust

Deze democratische visie op openbare diensten wordt sinds tientallen jaren aangevallen door de neoliberale van kapitaalgroepen met het grote geld en hun politieke bondgenoten. Vanoost schrijft: "De openbare dienstverlening wordt de voorbije veertig jaar zo hard aangevallen door de krachten die de medezeggenschap en de inspraak van gewone mens als u en ik beu zijn. Openbare diensten afbouwen is niet zomaar een financiële operatie 'uit noodzaak'. Dit beleid heeft de bedoeling de sociale welvaartsstaat te vernietigen. Het is een gigantische herverdeling van de door ons allen gecreëerde welvaart ten voordele van een steeds kleinere topklaag. [...] De aanval op de openbare diensten sinds begin jaren 1980 is met andere woorden een aanval op de democratie zelf."

Ondertussen bij De Watergroep: verzelfstandiging afdeling 'industriewater'

Op 24 september 2021 besloot de raad van bestuur van De Watergroep de business unit Industrie en Services te verzelfstandigen. Deze business unit staat in voor de productie van industriewater. In het jaarverslag 2020 van De Watergroep lezen we: "De Watergroep leverde in 2020 ruim 9,1 miljoen m³ industriewater op maat aan industriële klanten. De Watergroep selecteert op de locatie van haar industriële klanten een duurzame en geschikte waterbron (zoals rivierwater, regenwater of effluent van een industriële waterzuivering) en zet die om naar de gewenste eindkwaliteit."

De Watergroep heeft industriewaterprojecten bij onder andere DuPont Industrial Biosciences in Brugge, brouwerij AB Inbev in Leuven en het ziekenhuis AZ Delta in Roeselare.

Aan zijn personeelsleden legt De Watergroep uit waarom hij nu deze zelfstandige dochteronderneming opricht: "De industriewatermarkt is een vrije markt, waar heel wat concurrentie speelt onder meerdere private ondernemingen. Het feit dat De Watergroep als overheidsbedrijf met een grotendeels gereguleerde activiteit ook op die markt actief is, was al langer voer voor discussie onder die ondernemingen. Als zelfstandige onderneming: - geven we die private spelers extra garanties dat we de industriewatermarkt niet verstoren en we met gelijke wapens die markt bespelen;

- krijgen we, net zoals private spelers, de ruimte om ons met de nodige focus in dit segment te ontwikkelen. [...]

Vanuit een zelfstandige onderneming is het makkelijker om publieke en private samenwerkingen met andere partijen op te stellen, zowel binnen als buiten de waterwereld. De structuur van een zelfstandige onderneming maakt het zelfs mogelijk om op termijn gelijkgezinde externe investeerders aan te trekken:



partners die zich mee achter de circulaire toekomst van industrie-water willen scharen.”

‘Waterschaarste biedt kansen’

Onder die eerder cynische titel als je het vanuit maatschappelijke bekommernis bekijkt, wijst zakenblad Trends zijn lezers erop dat de tijd rijp is om in de watersector te beleggen en er geld aan te verdienen. Trends schrijft op 4 november 2021: “Water, en meer bepaald drinkbaar water, is een heel schaarse grondstof. Slechts 1 à 2,5 procent van het water op aarde is zoet water en geschikt voor menselijk gebruik. [...] Volgens de Duitse vermogensbeheerder DWS is de komende tien jaar 670 miljoen dollar aan investeringen nodig om de duurzaamheidsdoelstellingen inzake water te halen. [...] Bedrijven die de waterschaarste te lijf gaan, bieden kansen voor beleggers.” En dan volgen de beleggingstips.

Coucke ruikt winst

In één van die tips prijst Trends het Belgische Ekopak aan. Ekopak is een bedrijf van Marc Coucke. Trends schrijft: “Het Belgische Ekopak, dat waterbehandelingssystemen installeert bij bedrijven en vorig jaar naar de Brusselse beurs kwam, is een pure waterspeler. De waterbehandeling voor de industrie was in de eerste helft van 2021 goed voor 94 procent van de omzet, maar Ekopak wil volop inzetten op die andere 6 procent van zijn omzet. Die komt van het zogenoemde water-as-a-servicesegment (WaaS), waarmee het waterzuiverings- en behandelingsoplossingen aanbiedt als dienst. Ekopak neemt daarmee het complete waterbeheer over van een bedrijf, zodat dat niet zelf hoeft te investeren in waterbehandelingsinstallaties en personeel om die te bedienen. [...] Het bedrijf uit Tielt wil op termijn de helft van zijn omzet uit WaaS-activiteiten halen, omdat die veel winstgevender zijn. Ekopak heeft veel groeipotentieel. [...] Het mag worden opgepikt als groeiwaarde.”

Zie daar wat er aan de gang is in de industriewatermarkt.

De Watergroep: bondgenoot van openbare dienst of privé?

Op 1 januari 2017 werd Hans Goossens de nieuwe directeur-generaal bij De Watergroep. In Trends van 2 december 2021 verscheen een artikel waarin hij een licht laat schijnen op zijn motivatie. Hierin vernemen we dat Goossens zijn carrière bij multinationals Norsk Hydro en Yara International niet meer zag zitten wegens het vele reizen en een carrièrewending zich opdrong: “De bedoeling was rond zijn 55^{ste} een Vlaamse kmo te leiden. De Watergroep kwam wat vroeger en is ook iets groter met haar ruim 1600 medewerkers, bijna 700 miljoen omzet, en 177 gemeenten en het Vlaamse Gewest (ongeveer 22%) als aandeelhouder. [...] Ik ben wellicht de eerste directeur-generaal zonder partijkaart.”

Toen in 2016 naar een nieuwe directeur-generaal werd gezocht, was er een kandidatuur van een directeur uit De Watergroep zelf. Iemand die het reilen en zeilen van de openbare dienst, zowel op administratief als technisch vlak door en door kende. De raad van bestuur en de Vlaamse regering, beide gedomineerd door N-VA-politici, schoven diens kandidatuur aan de kant, ten voordele van een manager die overkomt uit de privé. We stellen hierbij de bekwaamheid van Goossens op zich zeker niet in vraag.

Meer commercie, meer privé

Over de verzelfstandiging van de business unit Industrie bevestigt directeur-generaal Goossens in het interview: “Die industrietak gaan we verzelfstandigen, zodat ze de vleugels kan uitslaan in binnen- en buitenland. We bekijken ook of andere publieke waterbedrijven hun respectievelijke businessunits daarbij willen aansluiten. Het is ook niet uitgesloten dat privé-investeerders instappen.”

En op de vraag “Waar staat De Watergroep over 5 jaar?” klinkt het antwoord: “Klantgerichtheid wordt belangrijker, en dat zal zich vertalen in onze bedrijfscultuur. Vlot schakelen en samenwerken met andere partijen wint aan belang. Circulair en ecosysteemdenken betekent lokaal en decentraal handelen, met de juiste partners voor specifieke uitdagingen. Voor heel kapitaalintensieve projecten zullen stabiele structuren en consolidatie nodig zijn, als de tijd en de geesten gerijpt zijn. Tegelijk zul je meer spin-offs, verzelfstandigingen en wisselende samenwerkingsverbanden zien, die het systeem de wendbaarheid en de veerkracht geven die het nodig heeft om de klimaatdruk te kunnen weerstaan.”

Als een volleerd manager weet hij hier zijn verhaal te verkopen dat in essentie echter neerkomt op: meer commercie en meer privé.

Wie bezit het water?

Dat brengt ons terug bij de kwestie die Lode Vanoost ons voorschotelde. Het democratische en emancipatorische karakter van de openbare dienst wordt aangevallen. Het gaat hier meer nog over de grondvraag: wie bezit de grondstof water en wie beslist over de productie, de verdeling en de prijs? De gemeenschap in functie van het algemeen welzijn? Of de privé in functie van winst? Voor de elektriciteit is het die laatste weg opgegaan. Met als gevolg machtige private wereldmonopolies als Engie (Electrabel), die de politiek en de volledige samenleving naar hun pijpen kunnen doen dansen. Laten we het met het water ook zo ver komen?

Jan Van Wesemael, Bert De Ryck

Bronnen

- Boek “Tot uw dienst”, auteur Lode Vanoost. Verkrijgbaar bij Uitgeverij Epo.
- Artikel “Waterschaarste biedt kansen”, auteur “Trends” verschenen in Trends 04/11/2021.
- Artikel “Inzicht water. Hans Goossens (De Watergroep) over de uitdagingen voor de sector.” Auteur Luc Huysmans, verschenen in Trends 2/12/2021.
- De Watergroep: Website: <https://www.dewatergroep.be/>



Vlaams personeel in gevaar!

We hebben vernomen dat de Vlaamse regering nog steeds geen middelen wil vrijmaken voor het voeren van een degelijk preventiebeleid. Momenteel is er een tekort van zes preventieadviseurs arbeidsveiligheid op het vastgelegde aantal van 20 zoals bepaald in het oprichtingsbesluit van de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB). Dit is een tekort van bijna 30 procent. Ook bij de preventieadviseurs psychosociaal is er een tekort van één op drie.

Er is trouwens niet alleen een personeels tekort, ook de middelen die ter beschikking worden gesteld om de taak van preventieadviseur taak naar behoren uit te voeren, zijn onvoldoende. Zo is er zelfs een gebrek aan mondkapen en is er geen alcoholgel, laat staan meetapparatuur. Zelfs om een balpen of een mapje vast te krijgen, is er op zijn minst een knieval nodig.

De gevolgen blijven dan ook niet uit. De overblijvende preventieadviseurs zitten al heel lang op hun tandvlees, zijn vaak thuis met een burn-out of balanceren op het

randje ervan. De coronacrisis versterkte de overbelasting. Preventieadviseurs worden verplicht te kiezen welke taken ze nog wel kunnen opnemen en welke niet. Dit is uiteraard in tegenspraak met hun jobinhoud, die al hun taken wettelijk verplicht maakt. De berg werk waar ze nu voorstaan is niet meer te overzien. Sommigen kloppen werkdagen van meer dan 12 uur. Laat alles maar in de soep lopen, zou je zeggen, maar preventieadviseurs zitten nu eenmaal anders in elkaar dan ministers.

Het is onbegrijpelijk dat de Vlaamse overheid bespaart op de veiligheid van het eigen personeel. Ook nu nog, tijdens het tweede coronajaar wordt er extra gesneden in de budgetten van de preventiediensten, wat steeds gevolgen heeft op investeringen in veilige systemen en veilige werkmiddelen. Wil de Vlaamse regering eerst dodelijke ongevallen zien of wachten op andere rampen? Moet er alweer een minister voor de rechter gedaagd worden alvorens in te grijpen? De houding van de Vlaamse regering staat in elk geval in schril contrast met de

plannen van de federale regering die – bij monde van minister De Sutter- net extra preventieadviseurs wil aanwerven.

Kan het plaatje nog duidelijker? De Vlaamse regering speelt met de veiligheid van haar overheidsperoneel. Hoe zal ze dat uitleggen op het overlegcomité met de vakbonden? ACOD Overheidsdiensten heeft alvast de vraag gesteld en eist onmiddellijke actie!

Jan Van Wesemael, Sylvia L'homme

Wat doet de GDPB?

De Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB) staat de werkgever bij en adviseert bij de planning, uitvoering en evaluatie van het welzijnsbeleid, zoals omschreven in de welzijnsreglementering. Hij bevordert ook het welzijn op het werk door opleidingen en informatie aan te bieden. Bij de Vlaamse overheid rekenen 28.000 personeelsleden op het wakende oog van de preventieadviseurs.

Jaaroverzicht Bedankt, leden en militanten!

In deze moeilijke coronatijden bedanken we graag onze militanten en leden voor hun tomeloze inzet en strijd voor een solidaire samenleving. Onze militanten hebben in ongemakkelijke omstandigheden het hoofd boven water gehouden om op te komen voor de leden, om hun problemen te aanhoren en op te lossen. Een overzicht.

Voor wie aan het werk kon blijven, moesten veilige werkomstandigheden worden gecreëerd. Voor wie die niet aan de slag kon omwille van de pandemie, was het zoeken naar manieren om een aanvaardbare overgangperiode te garanderen, zowel financieel als mentaal. De oplossingen die op tafel kwamen waren divers: andere taken, telewerken, financiële tussenkomsten voor wie toch tot tijdelijke werkloosheid gedwongen werd.

De kracht en inzet van militanten

Voor militanten van ACOD LRB is dit een evidente strijd, gezien hun rechtvaardigheidsgevoel een sterke drijfveer vormt. We beseffen dat dit niet de gemakkelijkste weg is. Militanten worden in deze rechtse politieke atmosfeer tegengewerkt, geboycot en gepest. In enkele gevallen wordt zelfs bedreigd met ontslag. Dit is allemaal een gevolg van uitspraken van democratisch verkozen politici in ons arm Vlaanderen en van het vergoelijken van soms degoutante oneliners van extreemrechtse kopstukken. Om nog maar te zwijgen over het vele fake news, dat vrolijk verspreid wordt door dezelfde bende. ACOD LRB zal blijven ageren tegen dit onrecht en voor syndicale rechten. Wij zijn fier dat onze militanten boven dit gewoel blijven werken voor de leden. Met sociale dialoog als het kan, met actie als het moet.

De steun van leden in onze strijd

Samen met onze leden hebben we ook in 2021 gestreden voor een warme samenleving. Onder de kille Vlaamse regering was dit ook dit jaar hard. Maar samen staan we sterk. ACOD LRB heeft samen met jullie allemaal toch verscheidene voorgestelde negatieve wijzigingen tegengehouden, gekelderde of aangepaste ten voordele van de personeelsleden en van de maatschappij. Dit kon enkel bereikt worden met jullie steun.

Koopkracht

Alle personeelsleden kunnen genieten van een koopkrachtverhoging door de verhoging van de eindejaartoelage met 1,1 procent. Voor de personeelsleden die onder het VIA6-akkoord vallen wordt een bijkomende koopkrachtverhoging vooropgesteld bij de uitrol van de IFIC-functieclassificatie. Hier spreken we over een koopkrachtverhoging van gemiddeld 4,5 procent voor wie tewerkgesteld is in de klassieke sectoren en van gemiddeld 6 procent voor de personeelsleden van de geregionaliseerde sectoren. Het waren moeilijke onderhandelingen, maar we hebben er toch onze stempel kunnen op drukken. Het schrappen van de bepaling dat de eindejaartoelage niet meer dan een twaalfde van het jaarloon mag bedragen en het bewaren van de haard- en stand-

plaatstoelage apart van de IFIC-barema's zijn belangrijke verwezenlijkingen die ervoor zorgen dat ook de laagste lonen kunnen genieten van een volwaardige koopkrachtverhoging. Ten slotte werd een apart barema toegevoegd voor de zorgkundigen. In het IFIC-barema is het salaris van de zorgkundigen slechts voordeliger gedurende de eerste 18 jaar. Daarna werd het zelfs nadeliger. We hebben hiervoor een nieuw barema opgemaakt zodat ook na 18 jaar minimaal het huidige salaris verkregen wordt.

CoViD-19

Om de negatieve effecten van CoViD-19 voor de personeelsleden van de lokale besturen te verzachten werden tal van maatregelen genomen. Zo werden periodes van tijdelijke werkloosheid gelijkgesteld met dienstactiviteit voor de administratieve anciënniteit, voor werkelijke dienst, voor de berekening van de eindejaartoelage en voor de jaarlijkse vakantiedagen. Bovendien werd het corona-ouderschapsverlof gelijkgesteld met het gewone ouderschapsverlof. Er werd een recht op verlof ingevoerd bij de sluiting van een school, kinderdagverblijf of centrum voor opvang van gehandicapten. Voor contractuelen betekent dit dat zij terechtkomen in een stelsel van tijdelijke werkloosheid. Voor statutairen wordt een gelijkaardige vergoeding minimaal gegarandeerd (80 procent van het begrensde brutosalaris). Zowel voor contractuelen als voor statutairen kunnen de besturen bijpassen tot 100 procent. Bovendien kunnen besturen ook gewoon dienstvrijstelling verlenen, dat mag niet vergeten worden.

Bescherming van personeelsleden

De grootste strijd die we samen met jullie hebben moeten voeren is die tegen de ongebreidelde privatiseringsdrang van de Vlaamse regering. Onder druk van de ontwikkelingen in het Zorgbedrijf Antwerpen moesten de meerderheidspartijen (N-VA, Open VLD en CD&V) een decreet dat de deuren openzet voor de privatisering en commercialisering van de zorg (het zogenaamde privatiseringsdecreet) uitstellen.

Reeds in oktober 2020 wou men dit zonder publiek debat door het parlement jagen en door de neus boren van alle mensen die het goed menen met de zorg in Vlaanderen. Dankzij ons verzet, samen met andere partijen en organisaties, konden we deze rooftocht van de vrienden van het kapitaal tegenhouden. Onze Open Brief werd door jullie massaal getekend en werd ook opgepikt door andere belanghebbende partijen. Vanuit het welzijnsveld kwamen enkel negatieve adviezen en ook het advies van de Raad van State zorgde voor veel vraagtekens. Voorlopig hebben we deze privatiseringsblunder gestopt. Dit is al een hele verdienste.

Maar er zijn nog kapers op de kust. In navolging van de Antwerpse Bart wou ook de Oostendse Bart (Tommelein) zijn kapitaalcrachtige vrienden een dienst bewijzen. Na de thuiszorg en de catering wil hij het publieke ziekenhuis van Oostende privatiseren. Ook hiertegen zullen we ons hard verzetten. Een openbare zorg staat voor goede kwaliteit, voor iedereen toegankelijk en

Lokale en regionale besturen

tegen een rechtvaardige prijs. We mogen de winsten niet laten afromen door aandeelhouders. Winsten uit de zorg moeten terug geïnvesteerd worden in de zorg.

Gelukkig kennen we ook tegenvoorbeelden zoals de 'inkanteling' van het Ziekenhuis Maas en Kempen – Maaseik in het Ziekenhuis Oost-Limburg. Daardoor komt een stukje zorg terug in openbare handen terecht.

Onderhandelen over nieuwe rechtspositieregeling

De onderhandelingen over de nieuwe rechtspositieregeling verlopen moeizaam. De Vlaamse regering heeft haar doelstelling wel heel duidelijk gemaakt: een verregaande autonomie voor de lokale besturen en het contractueel maken van de personeelsleden. In die zin wenst zij het statuut verder af te bouwen en zo weinig mogelijk rechten voor de personeelsleden op te nemen. ACOD LRB heeft met de steun van onze achterban voorlopig de boot kunnen afhouden. Wij blijven inzetten op duurzame tewerkstelling en op een degelijk loonhuis voor de personeelsleden van de lokale besturen. Bovendien willen we niet meewerken aan het verder afromen van de sociale zekerheid ten gunste van ad hoc-maatregelen zoals extralegale voordelen of andere cadeaus waarop geen of weinig sociale bijdragen moeten betaald worden. Ten slotte zien wij, in tegenstelling tot de Vlaamse regering, nog steeds de noodzaak van een onafhankelijke en neutrale dienstverlening. Deze wordt het best gegarandeerd door statutaire ambtenaren.

Betere werkvoorwaarden

In het VIA6-akkoord werden ook tal van maatregelen voorzien die slaan op het verlagen van de werkdruk en op het verhogen van het aantal personeelsleden. Dit is een moeilijke oefening en moet uiteraard nog gerealiseerd worden. Maar het engagement is er wel: samen met wetenschappelijke experts wordt gezocht naar mogelijkheden van doorstroom en zij-instroom van werknemers in de zorg. Ook wordt nauwkeurig bekeken of de gehanteerde personeelsnormen niet onder handen genomen moeten worden en of er geen extra investering moet komen voor het personeel boven de norm. Een goede beslissing voor het huidig personeel is

alleszins dat er een recht is op twee weken opeenvolgend verlof met drie weekends inbegrepen.

Het zogenaamde coronabesluit van de Vlaamse regering bevatte ook enkele maatregelen die de situatie van de statutairen verbeterde. Het ging over aanpassingen aan hogere wetgeving. Zo kan de hospitalisatieverzekering aan meer mensen worden toegekend, krijgen statutairen voortaan dezelfde rechten op het vlak van opvangverlof als contractuelen, wordt voor statutairen ook het recht op pleegzorgverlof ingeschreven (weliswaar tegen 82 procent van het begrensde brutosalaris) en wordt het recht op pleegouderverlof uitgebreid.

In een ander besluit wordt het geboorteverlof uitgebreid, in navolging van de wijziging van de arbeidsovereenkomstenwet. Het geboorteverlof wordt stapsgewijs opgetrokken van 10 naar 20 dagen. Ook hier wordt de minimale vergoeding echter beperkt tot 82 procent van het begrensde brutosalaris voor statutairen. Besturen kunnen uiteraard wel beslissen om het geboorteverlof toe te kennen voor 100 procent.

Mantelzorgverlof wordt een nieuw federaal thematisch verlof en geldt voor een maximum van zes maanden over de gehele loopbaan.

Het rouwverlof wordt uitgebreid van vier naar tien dagen.

Besluit

We kunnen moeilijk stellen dat we tevreden zijn met het beleid van de Vlaamse regering. Haar intenties zijn nefast voor onze samenleving. Toch zijn we erin geslaagd om samen met jullie de scherpe kantjes van deze excellenties af te veilen. Ons sociaal model moet bewaakt worden. Dankzij jullie blijven we een te duchten tegenstander voor het rechtse beleid in Vlaanderen. Daarvoor zijn we jullie enorm dankbaar. Onze leden maken ons sterk en die kracht willen we verder blijven uitstralen. Dankjewel, leden en militanten, en gelukkig nieuwjaar.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

ACODpedia: de wiki voor LRB-militanten

Ben je militant van ACOD LRB? Registreer je dan zeker op www.acodlr.be en krijg toegang tot ACODpedia.

Hoe werkt het?

- Log in zodat de website je herkent als militant.
- Ga naar de knop ACODpedia in het menu bovenaan de pagina.
- Kies een submenu.
- In de alfabetische lijst vind je onderwerpen. Door er op te klikken ga je naar de fiche met info.

Doel van ACODpedia

- Eerstelijns hulp bij syndicale vragen.
- Snelle weg naar relevante wetgeving.
- Platform om kennis en ervaringen te delen.
- Leren over syndicale thema's en onze sociale geschiedenis.

Het platform is nog in volle ontwikkeling. Neem alvast een kijkje welke thema's er al uitgewerkt zijn. Het platform bevat basisinformatie. Heb je specifieke en juridische vragen, contacteer dan je ACOD-secretariaat.

Brandweer

Einde van een moeilijk en bewogen jaar

Het jaar 2021 was voor onze brandweerlieden en ambulanciers weerom zowel mentaal als fysiek zeer zwaar. Eerstelijns-hulp bieden in tijden van pandemie is niet evident. ACOD LRB zat echter niet stil om de rechten van de brandweerlieden te verdedigen.

Corona erkend als beroepsziekte

De blootstelling en de mogelijkheid tot besmetting voor deze doelgroep is aanzienlijk en op het terrein zagen we dan ook werk-gerelateerde clusterbesmettingen ontstaan. Daarom hebben we aangedrongen op noodzakelijke maatregelen. Corona moest aan de lijst van beroepsziekten worden toegevoegd. Om van erkenning als beroepsziekte te kunnen genieten, is ondertussen ook de passende wetgeving voorhanden. Meer info over de wettekst beroepsziekten: <https://bit.ly/30oRCn4>.

Werklast

Door de hoge werklast was het ook niet evident voor de operationele leden om te voldoen aan de verplichte voortgezette opleidingen (24 uur jaarlijks). In dit ver-

band hebben we verkregen dat maximaal werd ingezet op digitaal onderwijs en dat de verplichte opleidingen voor het kalenderjaar 2021 gehalveerd werden naar 12 uur.

Gebrek aan middelen

Ondanks het toenemende aantal interventies zowel voor brandweer als dringende geneeskundige hulpverlening zien we een stagnering en veelal zelfs een afbouw bij operationele leden. In plaats van te investeren in personeel stelde de overheid een reductie voor van de minimale middelen. Dit zijn de middelen, federaal bepaald bij koninklijk besluit, die aan een interventie gekoppeld worden. Voor ACOD LRB was en is dit onaanvaardbaar: de veiligheid van het personeel en de bevolking is primordiaal. Wij hebben in deze dan ook een protocol van NIET akkoord ondertekend.

Evaluatiecyclussen ten einde

Nu zes jaar na de start van de hulpverleningszones kennen de nieuwe evaluatiecyclussen voor het operationeel personeel hun einde. De gebreken of tekortkomingen

ervan komen bloot te liggen. Een score onvoldoende of te verbeteren, bijvoorbeeld, leidt tot niet-erkenning van wedde anciënniteit... Wij hebben dit aangekaart en ondertussen een voorstel tot wijziging ontvangen.

Loopbaan

Verscheidene wijzigingen ten gunste van het personeel zijn op onze vraag doorgevoerd voor het statuut van ambulancier en brandweer, bijvoorbeeld de uitbreiding van het geboorteverlof en de pleegzorg.

Strijdpunten

Voorts blijven we strijden voor de erkenning als zorgverlener voor ambulanciers en brandweerman/vrouw-ambulanciers, de erkenning van kanker als beroepsziekte, het optimaliseren van opleidingen, procedures (vb. algemene uitrol van decontaminatie) en materiaal dat de veiligheid van de werknemer en de burger moet garanderen, met oog voor werkbaar werk.

Willy Van Den Berge



foto: Belga - Eric Lalmand

Politie

De rust is nog lang niet weergekeerd

Ook 2021 was een moeilijk jaar voor de politie. Net als in 2020 moesten we niet alleen zorgen dat we zelf bleven functioneren ondanks alle coronamaatregelen, we moesten bovenop onze gewone taken ook nog waken dat iedereen in dit land zich hield aan de bewuste maatregelen. Hoewel we in 2021 niet meer te kampen hadden met het gebrek aan beschermingsmiddelen zoals in 2020, werd de klus niet gemakkelijker. Het verzet bij een deel van de bevolking verminderde immers niet.

In deze context werden we bovendien in de steek gelaten door onze besturen, de automatische erkenning van een coronabesmetting als arbeidsongeval werd geweigerd. In geen enkele sector heeft de betaling van de kilometervergoeding zo lang aangesleept als bij de politie. De kilometers van 2020 zijn eind 2021 nog steeds niet allemaal betaald. Een CoViD-premie zoals in de andere sectoren werd geweigerd. De onderhandelingen over een nieuwe nota voor telewerken zitten muurvast omdat de overheid de discussie over een telewerkvergoeding niet wil aangaan.

We zouden 'structureel' beloofd worden door de minister. Dat was de reden waarom we geen CoViD-premie kregen in 2020. Daarnaast zou de minister ook werken bij de politie weer aantrekkelijker maken en iets doen aan de stilstand van 20 jaar. In die periode zonder enige opslag zijn de lonen in de privé met 24 procent gestegen. Die kloof moet gedicht worden, de minister zou daar ook iets aan willen doen, had ze gezegd. Die discussie heeft 2021 grotendeels bepaald en doet dan vandaag nog steeds.



foto: Belga - Nicolas Maeterlinck

Maar na een eerste onderhandelingsronde lag er bitter weinig geld op tafel en werden te veel mensen uitgesloten. Met dat voorstel konden we dan ook niet akkoord gaan. Na het begrotingsconclaaf in oktober bleek zelfs dat het weinige beloofde geld er helemaal niet was. Een loonsverhoging voor de politie was niet opgenomen in de begroting. Dat maakte het personeel zeer boos. Actie volgde, oktober werd een hete maand. Veertien dagen lang kwamen onze afgevaardigden massaal op straat en hielden onze collega's op het terrein stiptheidsacties. Die acties gingen niet ongemerkt voorbij. De gevolgen waren enorm, kilometers files in heel het land. Het protest kreeg gevolg en zorgde ervoor dat de onderhandelingen opnieuw werden opgestart.

Alleen is er nog steeds geen enkele garantie dat het beloofde geld om de voorstellen te financieren er nu effectief zou

zijn. Daar is de minister nu hard naar op zoek. Dat zal ook nodig zijn, want terwijl we nu enkel actie hebben gevoerd met de afgevaardigden, staat de rest van het personeel klaar om mee actie te voeren. Het einde van 2022 zou dus wel eens zeer heet kunnen worden. Want onze leden hebben een duidelijke boodschap: wij pikken dit niet. Ze willen een echte verhoging van hun loon en geen aalmoes. Bovendien was er een essentieel verschil in de benadering van de overheid en de vakbonden. De overheid had de intentie om enkel de instapschalen van de functies waar ze moeilijker mensen vinden te verhogen. Wij willen een verhoging voor iedereen. Wij hebben alvast een duidelijke boodschap voor de minister. Het personeel is solidair, niemand mag overgeslagen worden!

Luc Breugelmans

Ledenvergadering ACOD LRB Limburg

ACOD LRB Limburg organiseert vanaf 2022 jaarlijks twee ledenvergaderingen voor al de Limburgse leden, telkens de eerste maandag van februari en de eerste maandag van oktober, om 19.00 uur, in de Koningin Astridlaan 45, Hasselt. Voor 2022

is dat dus maandag 7 februari en maandag 3 oktober. Het doel van deze vergadering is voornamelijk onze leden te laten kennismaken met onze werking (waarbij wij uiteraard steeds open staan voor suggesties), elkaar beter te leren kennen en

informatie uit te wisselen. We organiseren dit steevast in een luchtige informele sfeer met een natje en een droogje. Inschrijven is verplicht (uiterlijk zeven dagen op voorhand) en kan via linda.noens@acod.be.



Conceptnota 'Herwaardering van de leraar'

Vaag en weinig effectief

Op 6 december publiceerde minister Weyts de conceptnota 'Herwaardering van de leraar'. De minister stelt vast dat het lerarentekort steeds acuter wordt en dat de prognoses voor de komende jaren verre van rooskleurig zijn. Daarom wil hij en met hem de Vlaamse regering een reeks maatregelen lanceren.

Het is alleszins een goede zaak dat de regering een plan op korte en middellange termijn heeft. Of de geplande maatregelen hun doel zullen bereiken, daarvan zijn we niet zo zeker.

De minister zet met allerlei maatregelen de voordeur open om mensen naar het onderwijs te lokken, maar hij zegt niet hoe hij zal vermijden dat anderen langs de achterdeur gaan lopen. Welke substantiële maatregelen neemt hij om de mensen die nu in het onderwijs staan te behouden? Wij hebben ze in de conceptnota niet gevonden.

De minister reikt de hand aan personen uit de privé die een carrièreswitch willen maken en naar het onderwijs willen komen. Hij voorziet in allerlei maatregelen – afspraken met de VDAB en met Actiris, een lerarenloket voor wie leraar wil worden, de lerarenopleidingen moeten hun alumni met een gerichte mailing stimuleren hun lerarendiploma in te zetten – maar hij negeert de duizenden leerkrachten die de voorbije jaren het onderwijs binnen de vijf jaar hebben verlaten. Uit hun verhaal had hij kunnen leren welke maatregelen echt nodig zijn. Misschien kan hij – als hij

tenminste goed luistert – hen ervan overtuigen terug te komen. Uiteindelijk hebben zij initieel voor het lerarenberoep gekozen. Ze hebben het juiste diploma reeds in handen en beschikken al over enige ervaring.

De minister wil leraars die minstens twee lesuren presteren bovenop hun plage-uren belonen. Hij wil ook dat het gemakkelijker wordt om verlofstelsels tijdelijk op te schorten en weer (voltijds) te komen werken. Hoe realistisch is dit? Ieder uur erbij betekent extra voorbereiding en verbeterwerk. Iedereen kreunt nu al onder de werkdruk en de planlast, zeker in tijden van corona. Bovendien kiezen sommige personeelsleden net voor een verlofstelsel en nemen ze het loonverlies erbij omdat ze hun job anders niet meer op een deftige manier kunnen vervullen.

Meer zij-instromers aantrekken door hen interessantere financiële voorwaarden aan te bieden, is een goed idee. Maar waarom zou je nog onmiddellijk voor het onderwijs kiezen, als je eerst naar de privé kan om meer te verdienen en later alsnog in het onderwijs kan stappen zonder al te veel geldelijke anciënniteit te verliezen? Wij vragen ons af hoe de minister zo generatiestudenten naar de lerarenopleiding wil lokken.

Ook de vaagheid en vrijblijvendheid van bepaalde punten in de

conceptnota boezemen geen vertrouwen in: “We *bekijken* of er instrumenten ter beschikking kunnen worden gesteld om jongeren aan te trekken en te behouden. We *vragen* om ook te blijven inzetten op goed HR-beleid.”

De minister wil de lessen/lestijden waarvoor geen leraar wordt gevonden, laten omzetten in punten die men kan inzetten om ondersteuning in de klas aan te werven. Dit is natuurlijk beter dan de uren te laten verloren gaan, maar het zal er wel voor zorgen dat de klassen groter worden en dat is voor ons onaanvaardbaar.

We appreciëren dat de minister en met hem de Vlaamse regering de urgentie van het probleem erkent, maar stellen vast dat de maatregelen die hij voorstelt weinig effectief en niet altijd concreet zijn. Het lerarenberoep weer aantrekkelijk maken, zal alleen lukken als we terugkeren naar de kerntaak van de leraar. We moeten een oplijsting maken van alle taken waarmee de leraar vandaag belast wordt en dan bepalen welke taken bij welk profiel (leraar, opvoeder, zorgcoördinator, administratief medewerker...) horen.

Ook het aanpakken van de planlast zal helpen door het werk voor jong (en oud) aangenamer en draaglijker maken. Op die manier maken we een job als leraar niet alleen aantrekkelijker, maar sluiten we ook de achterdeur waarlangs de voorbije jaren vele duizenden jonge leerkrachten het onderwijs verlaten hebben. Voor de bestrijding van lokaal veroorzaakte planlast zijn centraal vastgelegde en afdwingbare maatregelen wenselijk. Uitgaan van de goede bedoelingen van het lokale niveau, zal ons niet ver brengen.

nancy.libert@acod.be

GO! Poolstervisie: afpraak in 2030?

Het Gemeenschapsonderwijs (GO!) startte het schooljaar met een nieuwe visienota op onderwijs, de GO! Poolstervisie 2030. Een eerste maanlanding is nog niet in zicht, maar de vernieuwende kijk op leren en de organisatorische aspecten die het leren in en buiten de school moeten faciliteren, hebben ons doen besluiten die visie kritisch van dichtbij te bekijken.

Laten we hiermee starten: het is nooit verkeerd om na te denken over de school van de toekomst. Voor de raad en de nieuwe afgevaardigd bestuurder van het GO! ziet die toekomst er echter helemaal anders uit dan de school vandaag. Hun school van de toekomst is de ankerplek waar de leerlingen en leerkrachten elkaar vinden (gelukkig maar), maar waar – in hun visie – een aantal zaken ook op een andere plaats of op een ander tijdstip dan de gebruikelijke schooltijd moet kunnen gebeuren. Daarom moeten leerkrachten coach worden om leerlingen in hun eigen leerproces begeleiden.

‘Euh?’, was de spontane bedenking. Gebeurt dit nu niet? Begeleiden en coachen de leerkrachten hun leerlingen nu niet? En hoe moeten we ‘in hun eigen leerproces’ dan wel begrijpen?

We probeerden verder te lezen om verduidelijkingen te vinden. Concreet wil het GO! werk maken van een nieuwe kijk op het leren die vertrekt vanuit een gepersonaliseerd traject. Het speelt in op de verschillen tussen leerlingen en elke leerling kan het traject volgen dat het beste inspeelt op zijn leernoden... Daarbij zijn er een aantal momenten waar men in groepsverband leert en dan komt de coachende leerkracht in de kijker.

Om het nieuwe gepersonaliseerd leren te realiseren wil het GO! het onderwijssysteem grondig herzien, zowel naar ruimte – anders kun je de poolster niet plaatsen – als naar tijd. Dat kan enerzijds gebeuren door meer samen te werken met andere onderwijsniveaus (deeltijds kunstonderwijs, volwassenenonderwijs...) en anderzijds door de schooldag van een leerling anders in te richten. Het komt eigenlijk hierop neer dat de leerling zijn eigen schooldag plant. Wenst de leerling te starten met studie of een les naar keuze, een gesprek met een leerkracht, dan moet de organisatie daar flexibel mee omgaan zodat het maximaal mogelijk wordt. De dag rustig beginnen moet ook kunnen, langer in een studieruimte blijven na de schooltijd ook....

Vanuit het oogpunt van de leerling zeg ik: “Zat ik al maar in die toekomst, 40 jaar jonger, student en iedere dag rustig beginnen want ik ben geen ochtendmens... Verleidelijk.”

Vanuit het oogpunt van de leerkracht: “Welke rol speel ik daarin, met mijn werkweek van gemiddeld 45 uur en mijn niet afgebakende opdracht? Hoe zal dit georganiseerd worden?” Niet alle leerkrachten zijn stroef, gelukkig maar. Niet alle leerkrachten zijn honkvast, ook gelukkig maar. Het is duidelijk dat het pedagogische gedachtegoed van de toekomst niet voor iedereen weggelegd is. Niet voor ieder personeelslid, maar ook niet voor alle leerlingen, want voldoende kennis van het eigen kunnen, zelfstandigheid en de vaardigheden om zelf te plannen zijn niet bij iedere leerling aanwezig. Met dat laatste kom ik terecht bij doelstellingen, want we verwachten wel dat een leerling dat op een bepaald moment kan. Bovendien heb je verschillende profielen van leerkrachten nodig om in deze visie een realistisch onderwijsstelsel te verwezenlijken. Alleen mag je dan in het verhaal de leraar niet vergeten, wat hier wel gebeurt.

We aarzelen dan ook niet om te schrijven dat dit op termijn nefast is voor de zwakere leerling. Zelf hebben we het gevoel dat doel en middel door elkaar gehaald

worden, zowel tijdens het lezen van de visietekst als tijdens de eerste en enige toelichting die we bijwoonden. Het zelf reguleren is het doel en niet het middel. Het doel zal op verschillende manieren en met variatie in werkvormen bereikt moeten worden. Gepersonaliseerd leren maakt de verschillen tussen leerlingen groter, dat is in Nederland al vastgesteld door de onderwijsinspectie. Sterke leerlingen komen nog sterker uit dit gepersonaliseerd leren, zwakkere leerlingen geraken niet vooruit. Als we de literatuur en bevindingen in het buitenland erbij halen, dan werd er nergens een beter onderwijsstelsel, laat staan een hogere onderwijskwaliteit bereikt met een visie gebaseerd alleen op gepersonaliseerd leren en gepersonaliseerd samenwerken.

Als er bij de leerling geen voorkennis aanwezig is, dan ben je niets met een coachende leraar. Het is van essentieel belang dat de leerling de basiskennis krijgt van een gedreven (vak)leerkracht en tijd krijgt om zich die basiskennis eigen te maken vooraleer de stuwkracht van de coachende leraar bovengehaald wordt. Het in

eigen handen nemen – lees leerlingen zelf hun leertraject laten bepalen – gebeurt best vanaf de leeftijd van zestien.

De mens geraakt nu nog niet verder dan de maan en in 2030 zal men al helemaal niet in staat zijn om de Poolster te bereiken. Het is nu al zeker dat de toekomst-raket van het GO! wel gelanceerd is, maar dat ze in 2030 toch ergens op de aarde zal landen... Misschien was een maanvisie beter geweest, met meer realisme, vertrekkend vanop de aarde en met een luisterend oor voor hen die echt ervoor zorgen dat de leerling een mooie eigen toekomst kan waarmaken: de leerkracht. Het zou fijn zijn om voor een keer ook eens naar hen te luisteren. Het zal de stuwkracht van de raket alleen maar sterker maken.

Op onze website (www.acodonderwijs.be/poolster) kan je de volledige Poolster-visie lezen. Vragen stel je best aan de afgevaardigd bestuurder van het GO! die we hierbij alle succes toewensen. Afspraak in 2030.

jeanluc.barbery@acod.be





Rapport Brinckman Meer aandacht en middelen voor het kleuteronderwijs

Eind oktober is het rapport van de commissie Brinckman gepubliceerd. Deze commissie is samengesteld uit zeven onderwijs-specialisten — meestal academici — en zeven leerkrachten met veel praktijkervaring en probeert een antwoord te bieden aan de almaar dalende resultaten van onze leerlingen in internationaal vergelijkend onderzoek zoals Pisa en Pirls. We hebben in het vorig nummer van Tribune het rapport kort voorgesteld. In dit en volgende nummers gaan we dieper in op telkens een aspect ervan. Deze keer staat het kleuteronderwijs centraal.

Het rapport besteedt uitgebreid aandacht aan het streven naar gelijke onderwijskansen. In die context vraagt de commissie aandacht voor het belang en de specificiteit van het kleuteronderwijs. Zij formuleert zes adviezen.

1. Meer aandacht voor het cognitieve belang van het kleuteronderwijs met meer nadruk op geletterdheid en gecijferdheid.
2. Aandacht voor de vormende waarde van muziek, zang en patroonherkenning in het kleuteronderwijs.
3. Aandacht voor het trainen van emotionele zelfcontrole en aanleren van copingstrategieën in het kleuteronderwijs.

4. Verhoog de participatiegraad voor alle kinderen. Verlaag geleidelijk aan de leerplicht.
5. Aandacht voor een realistische klasgrootte in het kleuteronderwijs.
6. Helpende handen in de kleuterklas bieden een waardevolle ondersteuning.

ACOD Onderwijs heeft doorheen de jaren een eigen onderwijsvisie ontwikkeld. Drie van deze aanbevelingen sluiten aan bij onze visie.

Verhoog de participatiegraad voor alle kinderen. Verlaag geleidelijk aan de leerplicht.

De commissie stelt dat vooral kinderen met een lage sociaal-economische status baat hebben bij deelname aan het kleuteronderwijs. Ook wij ijveren voor het geleidelijk verlagen van de leerplicht, maar voegen eraan toe dat dit enkel kan gerealiseerd worden wanneer alle kleuterscholen in staat zijn om kwaliteitsvol onderwijs te bieden. De commissie Brinckman omschrijft kwaliteitsvol onderwijs als volgt: “Kwaliteitsvol kleuteronderwijs steunt op twee pijlers. Het moet zowel affectief ontwikkelingsgericht als cognitief ruimtelijk, cijfer- en taalgericht zijn. De affectieve ontwikkeling van

de kleuter gebeurt via spel, omgang met materialen en simulatie. Kleuters leren zo op een avontuurlijke manier de wereld in al zijn aspecten kennen." De twee pijlers moeten op een gelijkwaardige manier gerealiseerd kunnen worden alvorens men tot een verdere leerplichtverlaging kan overgaan. Heel wat scholen kampen met een gebrekkige infrastructuur die o.a. zowel binnen als buiten te weinig degelijke speelruimte biedt. Vooral in (groot)stedelijke omgevingen is dit een pijnpunt en laat het nu net daar zijn waar de kleuterparticipatie het laagst ligt.

De commissie stelt in de inleiding van het rapport dat er binnen het tijdsbestek van één jaar keuzes moesten gemaakt worden waarop men zich ging toespitsen. De problematiek van de (gebrekkige) infrastructuur is echter één van de items die niet behandeld worden in het rapport. Dat zou een legitieme keuze zijn indien de aanbevelingen weinig tot geen impact ondervinden van de toestand van de infrastructuur. Voor het kleuteronderwijs durven wij stellen dat de gebouwen en de aangehechte speelruimte een basisvoorwaarde zijn voor de ontwikkelingskansen voor kleuters.

We lezen bij de verlaging van de leerplicht ook weinig over de warme overdracht die moet kunnen plaatsvinden tussen opvang en onderwijs. Toch is ook dat element van cruciaal belang om ouders ervan te overtuigen dat de kleuterschool een warme en veilige omgeving is waar hun nog zeer kwetsbare jonge kind kwaliteitsvol en veilig kan opgroeien.

Kleuters hebben nood aan verzorging. Schoolgebouwen moeten hieraan tegemoet komen. Heel wat instappers hebben bijvoorbeeld vaak nog behoefte aan middagrust. Die fysieke behoefte kan veel invloed hebben op het vermogen om op school te kunnen leren en zich te ontwikkelen. In veel scholen is dit wegens gebrek aan ruimte en personeel echter onmogelijk.

Aandacht voor een realistische klasgrootte

Deze maatregel draagt onze goedkeuring weg, want hij komt het personeel en de kleuters ten goede. Klassen van maximum 20 kleuters zijn beter voor de kleuterjuf (en-meester), maar ook voor de kinderen. Klasmanagement is gemakkelijker met een

kleinere groep. Bepaalde cognitieve activiteiten verlopen duidelijk beter in een kleine klasgroep, observatie en opvolging kunnen intenser en het is ook gemakkelijker om bij heel jonge kinderen in te spelen op fysieke en emotionele noden. Kleuterklassen kleiner maken heeft uiteraard een budgettaire weerslag, maar wij menen dat die investering zich later terugbetaalt.

Helpende handen in de kleuterklas bieden een waardevolle ondersteuning

Zelfs met maximum 20 kleuters zijn helpende handen nodig om zowel de verzorging als het educatieve aspect kwaliteitsvol in te vullen. De commissie Brinckman wijst op het belang van ondersteuning in de klas, onder meer door kinderverzorg(st)ers. Ondersteuning heeft vooral zin als zij de exclusieve zorgtaken op zich nemen en de kleuteronderwijzers de vrijgekomen tijd kwaliteitsvol kunnen inzetten als onderwijstijd.

Voor ACOD Onderwijs moet elke kleuterschool – hoe groot of hoe klein ze ook is – een beroep kunnen doen op minstens één voltijdse kinderverzorg(st)er. Kindjes hebben immers niet alleen in de voor- of namiddag nood aan verzorging. Als er dan geen kinderverzorgster aanwezig is, dan komt deze taak op de schouders van de kleuteronderwijzer terecht en vallen de andere activiteiten in de klas stil.

Onze maatschappij heeft ervoor gekozen een fijnmazig netwerk van kleuterscholen uit te bouwen, zodat iedere kleuter dicht bij huis naar school kan gaan. Iedere kleuterschool zowel op het vlak van infrastructuur als inzake omkadering kwaliteitsvol uitbouwen kan echter niet binnen het huidige budget.

Meer middelen voor het kleuteronderwijs

We pleiten dan ook voor meer middelen voor het kleuteronderwijs (en het lager onderwijs). Momenteel zijn die middelen ontoereikend om kwaliteitsvol onderwijs te realiseren. Heel wat leerkrachten financieren materialen uit eigen middelen, heel wat scholen moeten een beroep doen op extra inkomsten uit spaghetti-avonden, restaurantdagen en andere activiteiten. Dit is onaanvaardbaar. Er zijn meer midde-

len nodig om ervoor te zorgen dat jonge kinderen – om het met de woorden van de commissie Brinckman te zeggen – “de wereld op een avontuurlijke manier in al zijn aspecten leren kennen”.

Eenzijdige benadering

Wij kunnen ons in grote trekken vinden in bovenstaande aanbevelingen over kleuterparticipatie. In de concrete uitwerking ligt de klemtoon echter sterk op het cognitieve aspect en missen we voorstellen die de affectieve pijler van kwalitatief kleuteronderwijs evenwichtig benadrukken en ondersteunen.

*nancy.libert@acod.be en
wendy.thomas@acod.be*

Meer weten?

- *De visie van ACOD Onderwijs is uitgeschreven in onze congresstukken. Je vindt die op onze website (www.acodonderwijs.be/publicaties-2).*

- *Je vindt het rapport van de Commissie Beter Onderwijs (Commissie Brinckman) op onze website (www.acodonderwijs.be/brinckman)*

Gratis documentaire online **CLMT SHFT ART**

Regisseur Sarah Baur, ook onze voorzitter van ABVV-ACOD Cultuur Brussel, interviewde naar aanleiding van de recente klimaatop twee geëngageerde kunstenaars, Benjamin Verdonck en Jérôme Bel, die inzake klimaatactie niet stil bleven zitten. Ze liet hen getuigen over hun persoonlijke zoektocht naar een duurzame manier van leven en kunst maken.

Die artistieke odyssee resulteerde in een heruitvinden van de eigen kunstpraktijk, wat toont dat de klimaatnoodzaak waar we vandaag allemaal voor staan niet per definitie een verhaal van minder moet zijn. Beide kunstenaars legden zich beperkingen op maar namen die als mogelijksvoorwaarden, als kansen eigenlijk. Zo tilden ze hun kunst creatief op naar een inspirerend en hedendaags verhaal. Zij kozen voor een voortrekkersrol die we als cultuurvakbond zeker mee aanmoedigen.

Benjamin Verdonck: "Ik heb altijd het verlangen gehad om de ecologische gevoeligheid van mijn omgeving ook door te trekken in mijn eigen praktijk. Met praktijk bedoel ik: hoe een werk tot stand komt. Dat is niet alleen de materialiteit van het werk, maar ook met wie je samenwerkt, hoe diens verloning is ten opzichte van je eigen verloning, of de manier waarop je wenst te toeren. Zeker in het licht van de ecologische mutatie is het een goede houding gebleken om niet altijd het grootst, het verst of het meest te willen."

Jérôme Bel: "Er is de voorbije dertig jaar een internationalisering van de dans aan de gang. Ik maak deel uit van een soort kaste van internationale artiesten, die erg veel, snel en goedkoop reizen, naar zeer verre landen. Toen ik me bewust werd van deze crisis, was mijn eerste beslissing om niet langer te vliegen. Daarmee schiet ik mezelf in de voet. Het is zeggen: ik vernietig mijn economie. Ik vernietig het principe waarrond mijn economie draait: de internationale verkoop."

Als we mensen willen mobiliseren voor de hoogstnoodzakelijke economische omslag om tot een duurzaam sociaal en eco-



gisch samenleven te komen, dan moeten we eerst meehelpen om samen een doorleefd ecologisch bewustzijn te ontwikkelen. Pas als je iemand in een zo een emanciperend verhaal meekrijgt, komt de geest uit de fles. Leef zoals je denkt, anders ga je denken zoals je leeft. En dat kan, zoals de documentaire toont, alvast hartverwarmende resultaten opleveren. Het kleine verzet is een opstap naar het grote verzet.

De documentaire kan je gratis bekijken via onze website acodcultuur.be of via rekto-verso.be. Dank u Sarah!

Robrecht Vanderbeeken

Goed nieuws: hogere eindejaarspremie 2021

Ons nieuw sociaal akkoord (VIA 3) met de werkgevers en het kabinet werpt vruchten af: de eindejaarspremie voor wie voltijds heeft gewerkt in de podiumsector (paritair comité 304) verhoogt met 500 euro naar minimaal 1.575 euro bruto in 2021. Deeltijdse werknemers krijgen een premiebedrag uitbetaald in verhouding tot de arbeidstijd die ze presteerden. Wie langer werkte dan vier maanden bij dezelfde werkgever, krijgt de premie via die werkgever uitbetaald. Voor wie minder dan vier maanden aan de slag was, betaalt het sociaal fonds voor de podiumkunsten de premie uit. In dit geval ligt de premie hoger per gewerkte dag. Zo willen we de flexwerkers, als meest precaire groep, extra tegemoetkomen. Graag gedaan!

Robrecht Vanderbeeken

Oproep tot kandidaturen Algemeen secretaris ACOD Cultuur

Na vijf jaar onze kar te hebben getrokken als vakbondsverantwoordelijke voor de cultuurwerkers, gaat Robrecht Vanderbeeken vanaf 1 januari elders aan de slag. Vandaar deze oproep voor een vervanger voor het (halftijdse) mandaat van algemeen secretaris voor ons team van de sector Cultuur.

Gelieve kandidaturen schriftelijk te bezorgen voor 11 januari 2021 aan het sectorsecretariaat Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel t.a.v. onze sectorvoorzitter Wies Descheemaeker.

Meer info via info@acodcultuur.be of op onze website www.cultuurkameraad.be.

Gratis documentaire online Masterclass Woord x Macht x Strijd

Professor Jan Blommaert trok met de vakbonden mee naar de piketten en bleef de werkende klasse er onvermoeibaar op wijzen dat zij het zijn die de economie doen draaien. Politiek is taal, leerde hij ons: "Let op de woorden die men gebruikt. Want zodra je de taal van de tegenstander spreekt, heeft die jou in zijn macht." Een 'werknemer' neemt bijvoorbeeld geen werk. Die geeft eigenlijk zijn werk aan de, euh... werkgever. Die neemt onze arbeid. En nee, een loon kan je beter geen 'loonlast' noemen. Want, hoezo 'last'? Het is toch maar normaal dat wie effectief het werk deed daar een faire vergoeding voor krijgt?

Kameraad Jan stierf begin dit jaar, veel te vroeg. Maar voor hij vertrok, werkte hij nog mee aan een laatste masterclass. Die kan je gratis bekijken op: www.janblommaert-documentaire.be. Dank u Jan!



Veroordeling in symbooldossier Bart De Pauw

De correctionele rechtbank oordeelde dat de tv-maker schuldig is aan belaging (stalking dus) van vijf vrouwen en elektronische overlast bij één vrouw. Hij krijgt daarvoor een celstraf van zes maanden met uitstel gedurende drie jaar. "De feiten getuigen van gebrekkig normbesef. Beklaagde had geen oog voor de vraag van de benadeelden om hen niet lastig te vallen, maar focuste zich enkel op zijn nood aan bevestiging en zijn drang om graag gezien te worden", aldus het vonnis.

Volgens Liesbet Stevens van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen is het "ernstig en uitzonderlijk dat iemand voor vijf slachtoffers wordt veroordeeld". Stevens ziet een belangrijk

maatschappelijk signaal in het vonnis: "Ik hoop dat de heftige reacties samenhangen met de transitie die onze samenleving nu doormaakt." Voor het instituut maakt het weinig uit wie de tegenpartij is en of het nu om een bekende kunstenaar gaat of Jan met de Pet. "Het gaat erover dat je dit soort gedrag niet mag stellen, ook niet als je beroemd of machtig bent."

Deze zaak werd een symbooldossier, waardoor mensen nu sneller durven getuigen over grensoverschrijdend gedrag. Dat zorgt voor een mentaliteitsverandering die preventief van aard is. Dank aan de actrices en hun medestrijders voor het volgehouden engagement!

Robrecht Vanderbeeken

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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

LRB - Ledenvergadering 2022

ACOD LRB Limburg organiseert vanaf 2022 jaarlijks twee ledenvergaderingen voor al de Limburgse leden, telkens de eerste maandag van februari en de eerste maandag van oktober om 19 uur in de Koningin Astridlaan 45, Hasselt. Voor 2022 is dat dus maandag 7 februari en maandag 3 oktober.

Het doel van deze vergaderingen is voornamelijk onze leden te laten kennismaken met onze werking (waarbij wij uiteraard steeds open staan voor suggesties), elkaar beter te leren kennen en informatie uit te wisselen. We organiseren dit steevast in een luchtige informele sfeer met een natje en een droogje. Inschrijven is verplicht (uiterlijk 7 dagen op voorhand) en kan via linda.noens@acod.be.

Nieuwjaarsreceptie senioren uitgesteld

Het lijkt ons veiliger om voor het tweede jaar op rij de nieuwjaarsreceptie voor de senioren van ACOD Limburg niet te laten

doorgaan. Voor 2022 geen afstel echter, enkel uitstel. We plannen nu aan het begin van de lente en aan de vooravond van 1 mei, de hoogdag van onze socialistische organisatie, een feestnamiddag naar aloud recept. In de Tribune van maart hierover meer. Maar hou alvast dinsdag 26 april vrij in uw agenda. We hopen er dan samen een mooi groot rood feest van te maken!

Nieuwjaarsreceptie senioren uitgesteld

Het lijkt ons veiliger om voor het tweede jaar op rij de nieuwjaarsreceptie voor de senioren van ACOD Limburg niet te laten doorgaan. Voor 2022 geen afstel echter, enkel uitstel. We plannen nu aan het begin van de lente en aan de vooravond van 1 mei, de hoogdag van onze socialistische organisatie, een feestnamiddag naar aloud recept. In de Tribune van maart hierover meer. Maar hou alvast dinsdag 26 april vrij in uw agenda. We hopen er dan samen een mooi groot rood feest van te maken!

Waasland

Nieuwjaarsfeest

Het was oorspronkelijk de bedoeling om op 29 januari 2022 een nieuwjaarsfeest te organiseren voor de leden van onze afdeling Waasland. Helaas heeft het coronavirus er anders over beslist. We zien ons dus genooddakt het feest te annuleren.

West-Vlaanderen

Nieuwjaarsreceptie geannuleerd

Op vrijdagavond 11 februari had ACOD West-Vlaanderen een nieuwjaarsreceptie gepland. We willen onze leden op de hoogte brengen dat deze wordt geannuleerd wegens de huidige coronamaatregelen.

**De ACOD wenst
al haar leden en hun familie
een sterk, strijdbaar
en solidair 2022!**