

TRIBUNE

BELGISCH ENERGIEPACT BURGERS EN PERSONEEL BUITEN SPEL GEZET?



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	10
tram bus metro	14
de post	16
gazelco	18
telecom	20
federale overheidsdiensten	23
vlaamse overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	33
cultuur	37
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

Mediamarkt- geschenkbond

Winnaars

Yasinne Zakri (Antwerpen), Steven Van Lombergen (Wilrijk), Daphne De Loof (Oostende), Marnix Devloo (Poperinge) en Anja D'Hoker (Eeklo) winnen een prachtige Mediamarkt-geschenkbond. Zij wisten dat Integan in 2019 wellicht toetreedt tot Fluvius (de fusiemaatschappij in het Vlaamse distributienetbeheer), dat het beleidsdomein DAR, het beleidsdomein BZ en de Studiedienst Vlaamse Regering samensmelten tot het departement Kanselarij en Bestuur, en dat Sacha Dierckx, wetenschappelijk medewerker bij de progressieve denktank Minerva, voorstelt om als kostenbesparing de job van CEO te automatiseren bij bpost.

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbond

Vragen

- Bij de Belgische spoorwegen moet de dienst planning en permanentie van treinbesturing in Hasselt verhuizen. Naar welke stad is dat?
- Bij het tot stand komen van het nieuwe sectorconvenant in de lokale besturen is ook een werkgeversorganisatie betrokken. Welke?
- Hoeveel medewerkers (ongeveer) dreigen hun job te verliezen door de nieuwe reorganisatie bij De Lijn?

Antwoorden mailen naar

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

Gelieve je adres te vermelden
bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt "Er is geen beleid met een visie op de toekomst"

Na de druk bevolkte pensioenbetoging halverwege mei en de hetze die ontstond over de lijst van 'zware beroepen' voor de openbare sector, blijkt nu uit een peiling van Het Laatste Nieuws dat het vertrouwen van de bevolking in de regering-Michel en in haar pensioenbeleid volledig verdwenen is. Verbaast je dat?

Chris Reniers: "Helemaal niet. De bevolking ondergaat immers al vier jaar de grillen van een regering zonder enige visie op de toekomst. De onrust over de pensioenen is daar een perfect voorbeeld van. Het besef groeit dat de regering-Michel keuzes maakt die de burgers helemaal niet zien zitten. De peiling van Het Laatste Nieuws wijst uit dat drie op de vier burgers menen dat ze geen deftig pensioen zullen krijgen en dat twee op de drie het niet zien zitten om te werken tot 67 jaar. Tja, dan ben je als regering fout bezig. Ze slaagt er niet in een samenhangend pensioenbeleid te voeren. We zien voortdurend een opeenvolging van nieuwe ideeën en maatregelen, uitzonderingen en afwijkingen, waardoor op het einde niemand er nog iets van begrijpt en, wat het ergste is, waarmee iedereen slechter af is."

Een meerderheid van de burgers ziet ook een nieuwe regering-Michel niet zitten, zo blijkt.

Chris Reniers: "Het vertrouwen van de bevolking is totaal weg. Eén van de eerste doelen van de regering zou moeten zijn de mensen het vertrouwen in een goed werkende sociale zekerheid en een goed werkend pensioensysteem te laten behouden. Solidariteit is de basis van onze samenleving – dat is door de voorbije generaties heen aangetoond. De regering maakt daar nu een einde aan door vol in te zetten op sociale afbraak.

Op die manier evolueren we van een samenleving waar ieder op zich staat en ieder zelf moet zorgen voor zijn pensioen, ziekteverzekering of werkloosheidsverzekering. Enkel voor wie geld genoeg heeft, is dat geen probleem. Maar het gros van de burgers heeft niet het geld en ook niet

de overtuiging om daar allemaal zelf voor in te staan. In een beschaaft land moet iedereen geholpen worden, ook wie daar geen centen voor heeft. Als we op deze weg verder gaan, zullen we op termijn drama's zien, waardoor mensen moeten beginnen rekenen op liefdadigheid om te overleven."

Intussen lijkt ook de campagne voor de gemeenteraadsverkiezingen al ingezet.

Chris Reniers: "Niet alleen voor de gemeenteraadsverkiezingen, ook voor de parlementsverkiezingen volgend jaar lopen de regeringspartijen zich al warm. Van regeren komt zo niets meer in huis en tegelijk verbergt de regering-Michel op die manier dat ze eigenlijk geen goed palmares kan voorleggen. Van de beloofde schuldafbouw is er weinig of geen sprake. Van een hoop hervormingen kan je enkel maar zeggen dat de mensen voor wie de hervormingen bedoeld waren, er enkel slechter uitkomen. Weinig verwonderlijk als elke hervorming neerkomt op besparen. En ook wat betreft de jobcreatie moet de regering zich niet te hard op de borst kloppen. Die is immers vooral te danken aan de gunstige Europese en internationale economische situatie. De angst zit er duidelijk in bij de regeringspartijen. Getuige daarvan dat de ministers van de federale regering steeds vaker interne oppositie voeren. Meer nog, de regeringspartijen schieten zelfs op de ministers met de bevoegdheden die hun eigen partijen in handen hebben. De verwarring en polarisatie op politiek vlak is compleet en dat laat zich ook voelen elders in de samenleving."

Vind je dat de toon van het politiek debat harder wordt omdat partijen zich in de kijker willen werken?

Chris Reniers: "Dat is beslist het geval. Eén van de slagvelden waarop je dat ziet, is het migratiebeleid. Wanneer je de uitspraken van sommige politici hoort over migranten en hoe we met migratie moeten omgaan, kan je enkel maar besluiten dat ze vinden



Chris Reniers - voorzitter

dat er blijkbaar nog heel wat rek zit op het begrip 'menschelijkheid'. Voor sommigen is het blijkbaar een formaliteit om mensen in nood, zwangere vrouwen of kinderen te laten ronddobberen in de Middellandse Zee of om hen terug te sturen naar de plaatsen die ze ontvlucht zijn. De hardheid waarmee de menselijkheid van deze mensen wordt ontnomen, is ronduit schrijnend. Onze vakbond vindt dit ontoelaatbaar. Het brengt ons immers terug naar periodes in onze geschiedenis waarin onuitsprekelijke daden zijn gepleegd. Daar moeten we ons tegen verzetten. Dat moeten we een krachtig halt toeroepen."

#samenkanhetanders Belgen maken zich terecht zorgen om inkomensongelijkheid



Uit een nieuwe Europese peiling blijkt dat de meeste Europeanen het leven over het algemeen oké vinden. Toch maakt een heel groot deel zich zorgen over justitie, politieke besluitvorming en inkomensongelijkheid. Maar liefst vier op de vijf Belgen maken zich vooral over dat laatste zorgen.

De overgrote meerderheid van de Belgen (81 procent) vindt dat de inkomens onderling te veel verschillen. Dat cijfer is niet niets. Het resultaat komt niet van ons, maar uit een nieuwe Europese opiniepeiling van de Europese Commissie. Nog meer, 79 procent van de Belgen vindt dat de regering maar eens snel maatregelen moet treffen om de inkomensongelijkheid structureel aan te pakken. Meer gelijkheid en rechtvaardigheid is de boodschap.

Langer werken, minder pensioen

Toch blijkt deze regering er minder oor naar te hebben. Het regeringsbeleid spreekt boekdelen. We moeten langer werken voor minder pensioen. En dan spreken we nog niet over de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen. Vele Belgen maken zich terecht zorgen over deze onrechtvaardige ongelijkheid. Het is daarom des te onbegrijpelijk dat de regering dat niet lijkt te doen. Het ABVV stelt enkele alternatieven voor.

Samen kan het anders

De inkomensongelijkheid waar heel wat Belgen zich zorgen over maken, kan weggewerkt worden. Hoe? Door in te zetten op een correct bruto minimumuurloon van 14 euro, een waardig minimumpensioenen van 1500 euro en een rechtvaardige fiscaliteit waarbij de sterkste schouders de zwaarste lasten dragen.

1. Minimumloon van 14 euro bruto per uur

Goed leven begint met een redelijk loon. Voor ons is dat minimaal 14 euro per uur of 2300 euro bruto per maand. Dat willen we graag voor iedereen, ook voor de jongeren onder de 21 jaar. Daarbij blijft de loonindex heilig, want die zorgt ervoor dat onze lonen automatisch worden aangepast aan de stijgende prijzen van levensnoodzakelijke producten en diensten. Krijg je extra legale voordelen? Weet dan dat alleen je brutoloon een invloed heeft op je pensioen. Je kiest dus het best voor een zo hoog mogelijk vast loon. Ten slotte roepen we de regering op om af te stappen van de strenge loonnormwet en weer te gaan voor vrije loononderhandelingen.

2. Waardige pensioenen voor een waardige leeftijd

Onze Belgische pensioenen behoren tot de laagste van Europa. Daarom willen we dat het wettelijk pensioen 75 procent van je gemiddelde loon is, in plaats van 60 procent vandaag en eisen we een minimumpensioen van 1500 euro. De niet-gewerkte perioden, zoals bij ziekte en werkloosheid, laten we graag meetellen.

Omdat onze sociale zekerheid een solidair systeem moet blijven, blijven we solidair met wie pech heeft gehad. Ook in de toekomst moet iedereen op 65 jaar met pensioen kunnen gaan en vroeger als je

40 jaar hebt gewerkt. Ook wanneer je een zwaar beroep hebt, mag je, als het aan ons ligt, al vroeger met pensioen.

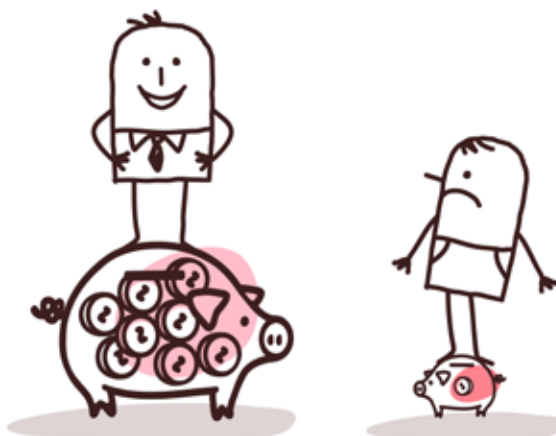
3. Eerlijke fiscaliteit: iedereen belasten op dezelfde manier

De sterkste schouders moeten de zwaarste lasten dragen. Daarom stellen we voor dat alle inkomens worden belast, een euro is een euro. Zo moeten huuropbrengsten en meerwaarden bij de verkoop van aandelen en onroerende goederen belast worden. En we willen naast een meerwaardebelasting, ook een solidaire belasting op de grote vermogens.

Ook dit vragen we:

- Belasting op financiële transacties in Europa.
- Transparantie bij managementvennootschappen, want bedrijven mogen de belastingdansen niet ontspringen.
- Belastingen op winst voor alle bedrijven – stop de gunstregimes.
- Terugbetaling van onterecht toegekende belastingvoordelen. Daarmee richten we onze pijlen op de 'excess profit rulings', de internationale winsten waarop Belgische vestigingen van multinationals in ons land geen belastingen betalen.

Bron: www.abvv.be





We werken langer en harder voor minder sociale bescherming

“Het allerhoogste cijfer over langdurig verzuim wordt geregistreerd bij arbeiders tussen 60 en 64 jaar. Van hen is meer dan 25 procent langer dan een jaar ziek.” Dat lezen we De Stan-daard van 12 april. Hoe kan het ook anders?

Het staat in de sterren geschreven dat het aantal langdurig zieken tussen de 60 en 65 jaar zal toenemen door het non-einde-loopbaanbeleid. Sinds 2005 zijn de beschermingsmechanismen voor (oudere) werknemers onophoudelijk verstrengd. Alle bruggen naar een werkbaar en leefbaar einde van de loopbaan, of vervroegde uittrede heeft de politiek door de jaren heen stelselmatig opgeblazen.

Hieruit volgt een structurele verschuiving van uitgaven in de sociale zekerheid, wat ontegensprekelijk zal leiden tot zowel méér (langdurige) zieken, als meer werkzoekenden. Dat zagen we toen de pensioenleeftijd voor vrouwen van 60 naar 65 jaar ging, en dat zien we nu opnieuw.

Schuld?

De regeringsmaatregelen vormen het ideale scenario om werknemers verder uit te putten. En ze worden daarbij ook nog eens met de vinger gewezen door te hameren op de individuele verantwoordelijkheid. Il faut le faire.

Langer leven, dus langer werken? Het verhaal is breder, en dat negeren zal als een boemerang in het gezicht terugkomen. Er bestaan alvast duidelijke, meetbare verschillen tussen werknemers. Zo leeft iemand met een universitair diploma gemiddeld 6 à 7,5 jaar langer dan iemand zonder diploma. Het verschil in levensverwachting in jaren met een goede gezondheid is nog veel groter. Dat de levensverwachting stijgt, is voornamelijk het gevolg van de daling van de kindersterfte en de sterfte in het kraambed. We hebben dus met meer mensen de kans om 65 jaar te worden,

maar leven niet bijzonder veel langer. Bovendien, en in de ‘langer werken’-discussie zeer belangrijk: het lichaam van de werknemer wordt niet minder snel oud.

Samen kan het anders

Langer werken is enkel mogelijk als werknemers op het einde van hun carrière minder lange en minder zware dagen moeten kloppen. De rimpeldagen in de social profit zijn een goed voorbeeld: je krijgt meer verlofdagen naarmate je ouder wordt. Herstel de landingsbanen dus in ere en maak ze mogelijk vanaf 55 jaar. Er zijn tal van pistes. Breid het vaderschapsverlof uit naar 20 dagen, waarvan 10 verplicht en zonder inkomensverlies. Geef werknemers de kans om tijdens hun loopbaan even halt te houden, om de zorg voor iemand op te nemen of omdat hij/zij zelf nood heeft aan een time-out.

En vanzelfsprekend dringt zich een grondige hervorming op van de arbeidsorganisatie en de arbeidstijden die ziekteverwekkend zijn. De grenzen van de flexibiliteit zijn bereikt.

Als het op is, is het op

De beleidskeuzes van de laatste jaren doen er echter nog een schepje bovenop. We werken langer, harder en dat voor minder sociale bescherming. Dit beleid houdt geen rekening met opgebrande werknemers. Integendeel, de regering is erop uit om hen te straffen. Minder pensioen voor bruggepensioneerden en mensen met een lange loopbaan, minder pensioen voor uittrekders na 45 jaar loopbaan, minder pensioen voor landingsbanen na een lange loopbaan... Hopelijk is er wel voldoende ruimte om een ernstig debat te voeren over zware beroepen.

Bron: www.abvv.be



#samenkanhetanders Belgische lonen hadden hoger kunnen liggen!

Nieuwe cijfers bewijzen dat we opnieuw loon hebben misgelopen. Een ander beleid is mogelijk, want samen kan het anders.

Mochten de Belgische loonsverhogingen even hard gestegen zijn als onze productiviteit, ze hadden een stuk hoger gelegen. Nieuwe cijfers, berekend door het Europese Vakbondsinstituut (EVI) en het Europees Vakverbond (EVV), tonen aan dat de loonsverhogingen in ons land de afgelopen 16 jaar tweemaal hoger zouden zijn geweest indien ze de productiviteitsstijgingen hadden weerspiegeld. Loonsverhogingen zijn vaak een gevolg van productiviteitsstijgingen. In Europa, zo berekenden het EVI en EVV, is de productiviteit sinds 2000 harder toegenomen dan de lonen. In ons land steeg de productiviteit tussen 2000 en 2016 met 14 procent. Onze lonen stegen in dezelfde periode met 7 procent.

We hinken achterop ...

“De te grote kloof tussen productiviteits- en loonstijgingen vormt hét solide bewijs voor een broodnodige loonsverhoging voor werknemers in de hele Europese Unie”, luidt ook het verdict van EVV- en ABVV-voorzitter Rudy De Leeuw. “De loonsverhogingen hinken al jaren achterop. Werknemers worden niet naar waarde geschat in hun werk, zeker in landen die zwaar werden getroffen door de economische crisis. Collectieve onderhandelingen

zijn de enige oplossing om mensen een fatsoenlijke loonsverhoging te geven.”

... en we verdienen al minder

In negen Europese landen verdienden werknemers in 2017 minder dan vóór de financieel-economische crisis. België is helaas één van die landen. Het is hoog tijd dat werknemers hun koopkracht zien stijgen en we naar een minimumloon gaan van 14 euro per uur.

Het ABVV schaaft zich volop achter deze eis. Een waardig loon: dat betekent minstens 14 euro bruto per uur of 2300 euro per maand. Voor iedereen, ook voor jongeren onder de 21 jaar. De automatische loonindexering blijft voor ons heilig. Die zorgt ervoor dat we met ons loon morgen even veel goederen en diensten kunnen kopen als vandaag en onze koopkracht bewaard blijft.

Er zijn alternatieven

En die kunnen we samen bereiken. Check onze website www.samenkanhetanders.be en laat weten hoe en wat er voor jou anders kan/moet.

Meer info: www.samenkanhetanders.be

Bron: www.abvv.be

Wat moet je doen? Formulier vakbonds- premie niet ontvangen of verloren?

Sinds 2012 kan je personeelsdienst je niet langer een duplicaat van het formulier voor de aanvraag van je vakbondspremie bezorgen, zelfs niet wanneer je formulier is zoekgeraakt, je het nooit ontvangen hebt of het foute informatie bevat. Wat moet je dan doen?

In dat geval heb je twee mogelijkheden om alsnog je vakbondspremie aan te vragen:

- Ofwel contacteer je per telefoon of mail je gewest/afgevaardigde/sector of ga je snel ter plekke om de ACOD op de hoogte te brengen van het probleem. De adressen van onze ACOD-gewesten die je kan contacteren, vind je hiernaast.
- Ofwel stuur je een mail naar de vzw Vakbondspremie (adres: sec.asbl-vzw@cgspace.be) met vermelding van je naam, voornaam, geboortedatum, lidnummer ACOD (als je dat kent), de referentie van je werkgever(s) in 2017 en de eventuele data van in- en uitdiensttreding voor het referentiejaar (2017).

Hierna ontvang je van ons een vervangingsformulier dat je ons – indien nodig – verbeterd en/of vervolledigd moet terugsturen. Zodra we dit vervangingsformulier ontvangen hebben, zetten we de nodige administratieve stappen bij het secretariaat van de Commissie Vakbondspremies, zodat je toch je premie kan ontvangen.

Loopbaanbegeleiding

Wat te doen bij een burn-out?

Heb je zelf al een burn-out meegemaakt of ben je er bang voor? Je bent niet alleen. Het aantal mensen dat langer dan één jaar afwezig was op het werk met een burn-out verdubbelde bijna op vijf jaar tijd.

Een klein beetje stress is gezond. Maar als we veel stress ervaren gedurende een lange periode wordt het problematisch. Dan krijg je last van spierpijn, hoofdpijn, slapeloosheid, hartkloppingen, maagpijn enzovoort. Als je deze klachten te lang blijft negeren, kan dit overgaan in chronische stress of zelfs een burn-out.

Constance stress

Bij een burn-out ervaar je emotionele, mentale en fysieke uitputting als gevolg van een langdurige blootstelling aan stress. Meestal is er sprake van overbelasting op het werk, eventueel in combinatie met problemen in de privésfeer. Bepaalde stoffen in je hersenen worden niet meer voldoende aangemaakt, waardoor je energie volledig op raakt. Bij een burn-out raak je zo uitgeput, dat je het gevoel hebt dat je de controle verliest. Als zelfbeschermingsreactie zal je lichaam blokkeren. Je kan niet meer positief denken en je hebt de neiging afstand te nemen van je werk of collega's.

Loopbaanbegeleiding

Denk je dat je een burn-out hebt? Ga in de eerste plaats langs bij je huisarts. Na de diagnose volgt een periode van rust en eventueel psychologische begeleiding. Daarna, op het moment dat je overweegt om opnieuw te gaan werken, is het goed om eerst loopbaanbegeleiding te volgen.

Tijdens de loopbaanbegeleiding ga je op zoek naar de oorzaken van je stress en mogelijke oplossingen. Je leert meer over je kwaliteiten en de werkomgeving die het best bij je passen. Op het einde ga je naar huis met een concreet actieplan, zodat je zelf je loopbaan in handen kan nemen.

We werken met loopbaancheques die je onder bepaalde voorwaarden kan aankopen bij de VDAB. Elke cheque kost 40 euro en geeft recht op vier uur begeleiding. Als ABVV-lid krijg je de cheques volledig terugbetaald als je ze gebruikt bij ABVV Loopbaanbegeleiding.

Bron: De Nieuwe Werker

Contactgegevens ACOD

Antwerpen-Kempen-Mechelen

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

Limburg

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

Oost-Vlaanderen

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

Vlaams-Brabant

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

West-Vlaanderen

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

Brussel

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



Openbare aanbestedingen Overheden moeten het goede voorbeeld geven



Overheidsmiddelen mogen niet gebruikt worden om malafide werkgevers en bedrijven te financieren. Overheden van alle niveaus moeten het goede voorbeeld geven.

De overheid heeft een grote verantwoordelijkheid om respect voor mens en milieu af te dwingen door middel van een krachtig openbaar aanbestedingsbeleid. Uurlonen die lager liggen dan het sectorale minimum? Geen kans dat dit bedrijf een overheidsopdracht binnenrijft. Geen respect voor geldende milieunormen? Helaas, de offerte wordt geschrapt uit de mededinging. Dit zou de logica zelf moeten zijn. Helaas wordt hier nog al te weinig rekening mee gehouden bij het opstellen van overheidsopdrachten. Eenvoudige richtlijnen kunnen dit vermijden.

Laagste prijs

Voor het bouwen van nieuwe scholen, voor de levering van materiaal aan gemeentes, voor de schoonmaak van overheidsgebouwen of het snoeien van groen in de openbare ruimte, moet een overheidsopdracht worden uitgeschreven. Dit soort openbare aanbestedingen maken bijna 15 procent uit van het bruto binnenlands product. Veel geld, en dat moet dus

goed aangepakt worden.

Helaas zien we dat overheidsopdrachten gaan naar ondernemingen die de laagste prijs bieden. Deze wedloop om ter goedkoopst leidt tot sociale dumping omdat met andere factoren – zoals milieu en werkomstandigheden – geen rekening wordt gehouden. De bouwsector erkent de problematiek. “Door enkel oog te hebben voor de prijs zet men de winstmarges onder druk”, zo lezen we in De Morgen. “Het risico is groot dat de kwaliteit daarbij inschiet. Bovendien zullen aannemers ook sneller naar buitenlandse werkkrachten grijpen, wat sociale dumping in de hand werkt.”

Regelgeving

De regels omtrent overheidsopdrachten werden in 2014 herzien. De Europese Unie nam nieuwe richtlijnen aan opdat bij overheidsopdrachten sociale rechten, milieurechten en ethische regels nageleefd worden. Op Belgisch niveau werd na maanden onderhandelen en dankzij syndicale mobilisatie, de wetgeving volledig herzien. Hier zijn enkele voorbeelden:

- Verbod op onderaanneming voor de hele opdracht, bijvoorbeeld de bouw van een school mag niet in zijn geheel in onderaanneming worden uitgevoerd, wel gedeeltelijk.

- Beperking van de onderaannemingsketen tot twee niveaus.
- Zwaardere sancties in geval van inbreuken.

Er moeten maatregelen genomen worden om te garanderen dat geen enkele overheidsopdracht nog frauduleuze praktijken kan financieren. Wij vragen ook om via overleg toezichts- en controleinstanties op te richten die de uitbuiting van werknemers kunnen opsporen.

Voorstellen

- Ken geen opdrachten toe louter op basis van de prijs, want hierdoor worden opdrachten vaak toegekend aan ondernemingen die aan sociale dumping doen.
- Voer de strijd op tegen abnormaal lage prijzen om frauduleuze ondernemingen op te sporen en te sanctioneren.
- Richt een federaal observatorium op voor overheidsopdrachten.
- Verplicht sociale, ethische of milieuclausules voor overheidsopdrachten van een aanzienlijk bedrag en gevoelig voor sociale dumping.
- Keur labels van ‘dumpingvrije ondernemingen’ goed, waardoor frauduleuze ondernemingen worden uitgesloten en controles verstrengd worden.
- Stel een zwarte lijst op van frauduleuze ondernemingen.

Bron: De Nieuwe Werker

Hervormingen bij de Belgische spoorwegen

De vakbond is broodnodig

In de ons omringende landen zijn steeds meer conservatieve regeringen aan de macht. Met behulp van een populistisch en niet zelden nationalistisch verhaal zetten ze in op een verdeel-en-heers-politiek die steunt op besparingen, langer werken en privatiseringen. Het slachtoffer van dat beleid zijn de doorsnee burgers. En wie wijzen de politici die aan de knoppen zitten aan als schuldige: de vakbonden. Begrijp wie begrijpen kan...

Een dam tegen achteruitgang

Niet zelden worden vakbonden afgeschilderd als oubollig en 'tegen' alles. Wanneer vakbonden dan als laatste middel naar het stakingswapen grijpen, worden ze overladen met alle zonden van Israël en wordt de term 'vakbondsterrorist' onbeschaamd gebruikt. Nochtans voeren wij niet zomaar actie en gaan we in verzet om de belangen van onze leden te verdedigen. Toch lukt het rechtse krachten om de vakbond bij de bevolking in een slecht daglicht te stellen. In tijden van onzekerheid en sociale achteruitgang is nochtans de vakbond meer dan ooit het enige drukingsmiddel dat de belangen van de werknemers – de werkende klasse – verdedigt. Binnen de bedrijven is een sterke vakbond nodig, want overal heeft men het over productiviteitsverhoging, flexibeler werken enzovoort. Tegenwoordig staat alles in het teken van een grotere omzet om meer winst te behalen voor de aandeelhouders. Bij de Belgische spoorwegen is dat niet anders.

Het belang van openbare diensten

Voor de openbare diensten zijn rechtse regeringen telkens weer een verschrikking. Steeds opnieuw is hun beleid erop gericht om de openbare diensten af te bouwen. Steeds opnieuw worden besparingen opgelegd met nefaste gevolgen voor de dienstverlening. Nochtans zijn goed functionerende openbare diensten de beste garantie op een goede, kwalitatieve en betaalbare dienstverlening voor de bevolking. De spoorwegen zijn daar een goed voorbeeld van. Als we de vergelijking maken



met de prijs van een treinticket in Engeland, waar de spoorwegen geprivatiseerd zijn, komt dit snel tot uiting. Ginds ligt het tarief veel hoger dan bij ons en is de roep van de bevolking groot om de spoorwegen opnieuw te nationaliseren. Daar zijn het de burgers die in actie komen bij gebrek aan vakbonden, die destijds door 'Iron Lady' Thatcher vakkundig werden uitgeschakeld.

Welke vorm krijgt de hervorming?

Waakzaamheid blijft geboden. Maand na maand gaan de stiptheidscijfers achteruit. Niet alleen wij, maar ook externe spoorwagspecialisten stellen dat de opsplitsing van de spoorwegen een neerwaartse trend veroorzaakt op het gebied van stiptheid en communicatie. Wanneer dan ook nog eens een zwaar besparingsplan wordt opgedrongen, weet je het wel... Om de vertragingen aan te pakken, gaat men nu de operationele diensten nog verder centraliseren. Enerzijds heeft men begrepen dat men de mensen op het terrein moet samenbrengen, maar anderzijds gaat men ze centraliseren op districtsniveau. Onbegrijpelijk... Bij Infrabel is men al afgestapt van het idee om op termijn naar minder dan tien seinhuizen te gaan. Zou het dan ook niet verstandiger zijn dat de NMBS zich zou enten op de toekomstige structuur van Infrabel?

De herstructurering die er aankomt bij de diensten van B-HR, is een afspiegeling van hoe de dienst HR bij Infrabel al een aantal jaren werkt. Is het dan niet het meest aangewezen scenario dat voor de operationele diensten dit voorbeeld gevolgd wordt, zodat er synergiën kunnen ontstaan op het terrein? Het zou voor het personeel een verademing betekenen en het zou ten goede komen aan de stiptheid van het treinverkeer. De reizigers zouden ons zeer dankbaar zijn, waardoor hun waardering voor de dienstverlening een boost zou krijgen. Want de tevredenheid van de gebruikers is van het grootste belang om de concurrentie aan te kunnen in 2023. Het personeel zal de hervorming voelen. Sommigen zullen een andere werkzettel krijgen met soms grote verplaatsingen tot gevolg. ACOD Spoor gaat niet akkoord met deze reorganisaties. Ze zijn niet de beste keuze, niet voor het operationeel gedeelte, maar ook niet voor het personeel.

Vakbonden zijn dus nu meer dan ooit nodig, want wie kan beter de belangen van het personeel verdedigen? Dagelijks worden onze secretarissen en onze militanten overstelpt met vragen van ongeruste leden die vrezen voor hun toekomst. ACOD Spoor is er voor jullie, maar enkel met jullie steun zijn wij in staat om onze missie tot een goed einde te brengen.

Ludo Sempels

Centralisatie operationele diensten Genoeg plaats op de parking en toch verhuizen naar 't stad?

Bedrijven decentraliseren meer en meer in functie van mobiliteit en aanwervingen, maar de NMBS blijft vasthouden aan een conservatief centralisatiebeleid. Een concreet voorbeeld is de provincie Limburg, die hierdoor een spoorwegwoestenij wordt. Niet alleen in spoorwegaanbod, maar ook in spoorwegarbeidsplaatsen.

Reizigers krijgen nog minder dienstverlening in de Limburgse stations en het treinaanbod beantwoordt niet aan de noden van de reizigers. Al enkele maanden tracht ACOD Spoor met de Limburgse militanten de directie te overtuigen haar plannen te wijzigen. De work-life-balans van de Limburgse spoorwegman en -vrouw wordt door elkaar geschud. De rittijden van Hasselt naar Antwerpen variëren van 1.19 uur tot 1.43 uur enkele reis. En dan houden we nog geen rekening met werktijden buiten de klassieke 9-to-5. Antwerpen kent bovendien een mobiliteitsprobleem. De wegen naar Antwerpen zijn nu al dichtgeslibd.

Station gerenoveerd? Personeel verhuist!

Het personeel van directie Stations heeft jaren moeten werken in het verwaarloosde stationsgebouw van Hasselt. Op het moment dat er eindelijk acties worden ondernomen om het station te renoveren, moet het personeel verhuizen naar Antwerpen of Brussel. Wat is de meerwaarde van deze nutteloze verhuizing naar Antwerpen? We vermoeden dat dit louter een budgettaire maatregel is, maar vernemen eveneens dat er mogelijk lokalen gehuurd te worden in Antwerpen om iedereen te kunnen huisvesten. Indien zo, wat is dan de budgettaire meerwaarde?

Verkeersinfobedienden houden reiskoffer stand-by

De verkeersinfobedienden die onlangs van Leuven naar Hasselt zijn verhuisd, kunnen hun koffers opnieuw pakken om naar Ant-

werpen te gaan. Is het niet raadzamer om de organisatiestructuur van de verkeersinfobedienden af te stemmen op die van Infrabel?

Centralisatie permanentie en diensttabellen treinbegeleiding een succes?

De planning en permanentie van treinbesturing in Hasselt – twee belangrijke ondersteunende communicatie- en regelorganen voor 400 personeelsleden – moet eveneens naar Antwerpen verhuizen. Het argument dat dit gewerkt heeft bij treinbegeleiding, is bijzonder misplaatst. Vraag het aan elke treinbegeleider: de centralisatie van de permanenties en de diensttabellen is een miskleun van formaat geworden met betrekking tot de stiptheid en de communicatie, zowel intern als naar de reiziger. Als de directie dan durft te beweren dat de centralisatie gewerkt heeft, bewijst men dat de bedrijfscultuur nog steeds top-down is.

Is centralisatie dé oplossing voor meer stiptheid?

De voorbije jaren heeft de NMBS verschillende operationele centralisaties doorgevoerd, steeds met het argument dat de stiptheid en communicatie er beter zouden van worden. De directie pocht steeds met de boutade 'meten is weten'. Wel, de stiptheidscijfers zijn klaar en duidelijk. We hebben met veel aandacht het artikel in het personeelsblad B&YOU van juni 2017 gelezen met de boodschap dat er geluisterd wordt naar de reizigers. We hebben nochtans een sterk vermoeden dat de waardering van de reizigers in 2018 niet verbeterd is. Met de reizigers praten op het perron en in de trein is voldoende... De niet verzekerde aansluitingen en een opeenvolging van afgeschafte treinen zijn een bron van ergernis. Een gestroomlijnde communicatielijn zou dergelijk ergernissen vermijden. In het verleden werden lokaal oplossingen aangereikt. Vandaag bestaat die lokale ondersteuning niet meer. Zeker tijdens crisismomenten is dit voelbaar. Het evacueren van reizigers uit een trein in

nood duurt veel langer dan vroeger.

Communicatiedoorstroming beheersbaar?

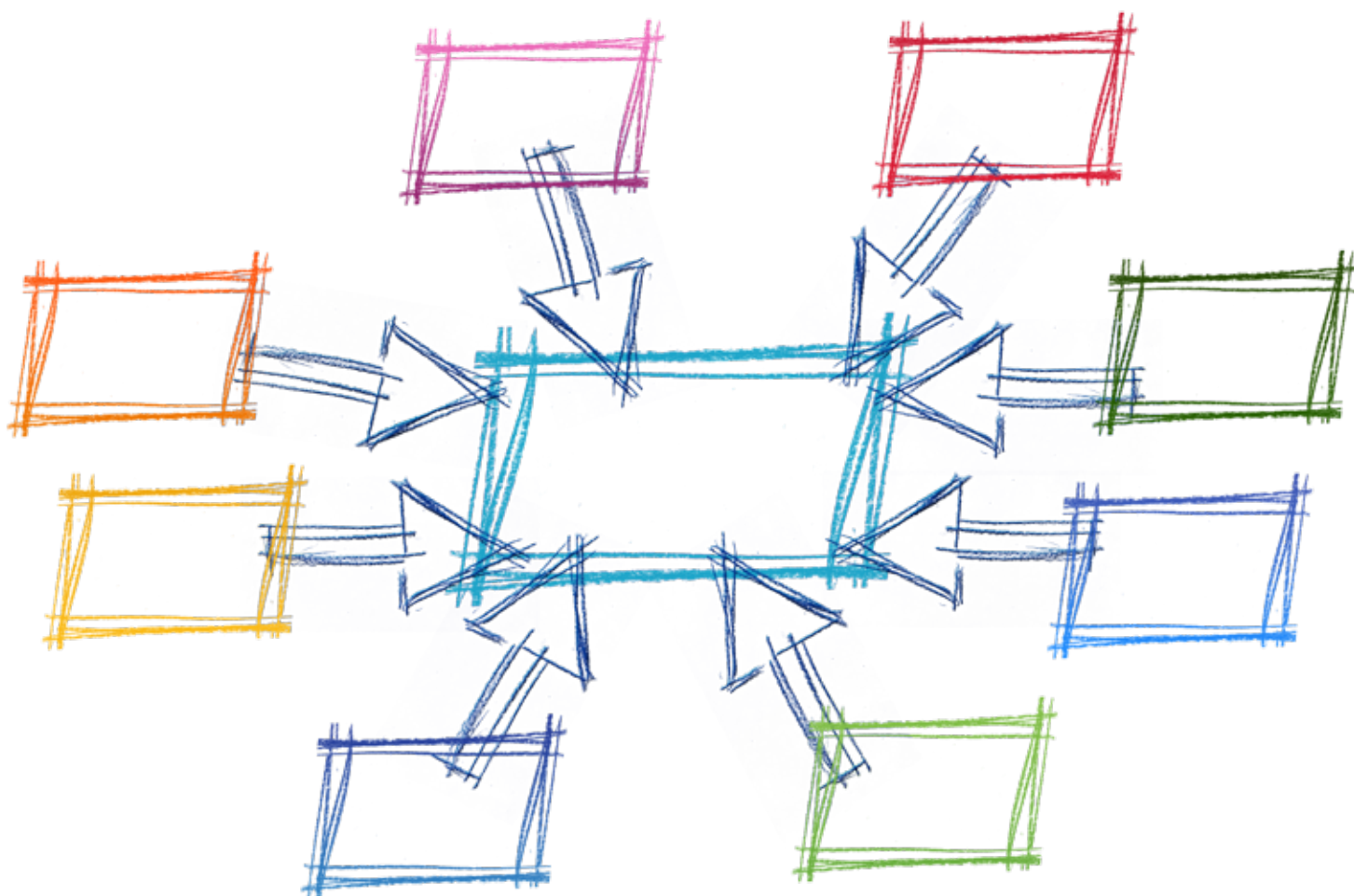
De communicatiedoorstroming is onvoldoende en niet op maat van personeel en reiziger. De huidige communicatie- en regelorganen kunnen de oproepen immers niet aan. Het is onbeheersbaar geworden. Het betrokken personeel doet zijn uiterste best, maar wordt geconfronteerd met de beperkte mogelijkheden. Frustraties en een gevoel van gefaald te hebben zijn het gevolg. Wat het directiecomité van de NMBS niet begrijpt, is dat stiptheid niet alleen secundair is, maar vooral mensenwerk. De lokale knowhow is onontbeerlijk om lokale problemen aan te pakken. De eerstelijns-ondersteuning met een persoonlijke band is cruciaal. De welzijnsbevraging duidt dit haarfijn aan: het operationeel personeel voelt zich niet optimaal ondersteund door de organisatie. De centralisatie van operationele diensten presenteert haar rekening.

Pukkelpop 2011

We verwijzen – spijtig genoeg – naar de ramp tijdens Pukkelpop in 2011, waar een noodweer voor dramatische toestanden en vele slachtoffers zorgde. De Belgische spoorwegen hebben een snelle evacuatie van de festivalgangers verzekerd dankzij de lokale regelorganen in Hasselt en het personeel ter plaatse in Kiewit, die op elkaar afgestemd waren door de collectieve knowhow. De kanalisatie en opvolging van de evacuatie werd in snel tempo verwezenlijkt. Het betrokken personeel kwam vrijwillig op om te helpen. Er moest niemand opgeroepen worden. De waardering van de festivalgangers was buitengewoon hoog.

Moedige beslissingen mogen een vervolg kennen

De CEO van de NMBS heeft de voorbije maanden moedige beslissingen genomen door geldverslindende projecten stop te



zetten. ACOD Spoor heeft op het Strategisch Bedrijfscomité gepleit voor een decentralisatie. We zijn ervan overtuigd dat de CEO nieuwe argumenten heeft gekregen om over na te denken.

We hebben haar het advies gegeven om 'outside the box' te denken en verkeerde beslissingen uit het verleden niet te herhalen, maar te corrigeren: stop met centraliseren om budgettaire redenen (stations), synchroniseer de NMBS-communicatiekanalen met die van Infrabel (verkeersinbedienden), behoud de lokale permanentie en diensttabellen van treinbesturing en decentraliseer die van treinbegeleiding. En durf tevens de vraag te stellen: wat is de efficiëntiewinst op directieniveau?

Symfonische spoorwegen

De politiek weigert een eenmaking van het bedrijf, waardoor de NMBS, HR-Rail en Infrabel onmogelijk een performant spoorwegaanbod en maximale dienstverlening kunnen garanderen. Maar NMBS en Infrabel kunnen en moeten hun communicatie- en regelorganen maximaal op elkaar afstemmen. En dat gaat niet wanneer de ene partner operationeel meer centraliseert dan de andere.

Het complexe raderwerk van de spoorwegen kun je vergelijken met een orkest. Alle spoorwegbedienden hebben hun eigen talenten, net als de muzikanten, en trachten samen een prachtig werkstuk af te leveren. Helaas, de talenten van het spoor-

wegpersoneel worden volop belemmerd door de structuur van ons spoorwegbedrijf. In tegenstelling tot een symfonisch orkest, wordt het spoorwegpersoneel geconfronteerd met drie partituren en drie dirigenten. Een spoorwegkakofonie, waar elke spoorwegman en-vrouw triest van wordt. Net als de toehoorder: de reiziger.

Gunther Blauwens, Stefan T'Jolyn



Filière Sporen Zorgt Infrabel eindelijk voor opwaardering?

Een eerste vergadering van de paritaire werkgroep 'filière sporen' heeft onlangs plaatsgehad. Wat werd er besproken? Een verslag.

De directie heeft tijdens deze bijeenkomst het kader toegelicht waarin de verschillende oriënteringen dienen te passen:

- Bevoegdheden van de personeelsleden van de filière.
- Waardering van de bekwaamheden.
- Reglementering van de organisatie van de wachtdiensten bij Infrabel (I-AM, I-ICT, rangen 3,...).

We hebben onmiddellijk duidelijk gemaakt dat we dit laatste punt buiten de onderhandeling wensen te houden. We willen vermijden dat dit punt een voorwaarde zou zijn tot een akkoord over de twee voorgaande punten op de onderhandelings tafel. Meerdere denkpistes zijn ontwikkeld en hebben betrekking op:

- Het prestatiestelsel (regelmatige en onregelmatige dienst).
- Het bepalen van de baremarang in functie van de verworven bekwaamheden (rang 6, rang 7,...).

- De structuur van de verschillende toelagen en vergoedingen, gekoppeld aan de uitoefening van het beroep.

ACOD Spoor is bereid om op deze basis besprekingen te voeren, maar daarnaast hebben we een eisenbundel ingediend, die stoelt op de voorstellen die onze nationale werkgroep naar voren heeft geschoven. Een handgreep uit onze eisenbundel:

- Actualisering van de aanvangsbarema's.
- Beperken van het aantal certificaten en kiezen voor specialisaties.
- Evaluatie op basis van het dagelijkse presteren op de werkvloer.
- Opleiding door spoorwegpersoneel, niet door de privésector.
- Vereenvoudiging van de vergoedingen zonder financieel verlies (globaal voor al het spoorwegpersoneel).
- Opwaardering van zaterdagvergoeding (globaal voor al het spoorwegpersoneel).
- Bepaalde premies dienen geactualiseerd te worden in progressieve vorm.
- Het implementeren van vergoedingen in het loon, omdat deze per definitie tot de job behoren.
- Wachtergoedingen op maat: in tijd of loon.

- Een algemene humanisering van de prestaties.
- Weekendwerk blijft op vrijwillige basis.
- De privé dient zich te schikken naar de opdrachtgever (de klant!), niet het spoorwegpersoneel.
- Modernisering van werkmiddelen.
- Geef ouderen de kans om hun kennis over te brengen op de jongere collega's.
- Geef medisch afgekeurde collega's aangepast werk binnen hun werkgroep.

ACOD Spoor heeft bovendien geëist dat een punt wordt opgenomen over de wil van Infrabel om alle activiteiten voor het onderhoud van de infrastructuur in handen van het spoorwegpersoneel te houden en deze activiteiten dus niet uit te besteden. Er is een vergaderingskalender voorzien. De volgende bijeenkomst heeft plaats op 20 juni. Meer info krijgt u bij uw gewestelijke secretaris.

Jozef Cnudde

Familiedag ACOD Spoor Een groot en zonnig succes!

Onze familiedag in Bokrijk op 26 mei was een zonnig succes. We danken onze medewerkers, vrijwilligers, militanten en het team van Linx+ voor een geweldige dag. Een organisatie met om en bij de 1200 deelnemers is niet niets. We zijn zelf wat overdonderd door alle positieve reacties die we spontaan mochten ontvangen.

Er was een uniek en warm familiegevoel in Bokrijk: een spoorwegfamilie! Er werd bovendien 815,61 euro opgehaald ter ondersteuning van onze Franse collega's van de SNCF die reeds dagenlang actie voeren tegen de afbraak van hun statuut. Spoorwegasolidariteit kent geen grenzen. 1200 keer een ferme merci!





De Lijn 2020

De toekomst van De Lijn is meer dan een vodge papier

Al enkele maanden wordt er bij De Lijn onderhandeld over een zoveelste reorganisatie, die in de praktijk een besparing van 40 miljoen euro betekent. Op 15 februari werd daar al massaal tegen geïmagineerd met een succesvolle stakingsdag.

Oorspronkelijk was er aangekondigd dat de reorganisatie zich louter bij het management zou afspelen, maar naarmate de besprekingen over de uitvoering vorderden, werd het duidelijk dat de finale rekening betaald zou worden door het doorsnee personeel in de gewone functies. Ongeveer 300 banen zullen verdwijnen en de overblijvers zullen ook dat werk op één of andere manier onder elkaar moeten verdelen en er dus 'gewoon' bijnemen.

Geen dialoog mogelijk met directie

De onderhandelingen die voornamelijk gingen over de 'begeleidende maatregelen' tijdens de reorganisatie, liepen al snel

vast. Bij De Lijn bestond (en bestaat) immers niet de wil om haar onaanvaardbare plannen bij te sturen. Daarom dienden de ACOD en het ACLVB een stakingsaanzegging in. ACV besloot niet deel te nemen aan het verzet en het gemeenschappelijk front te breken – klaar voor een overgave die kan tellen.

De schaamte voorbij

De ACOD was steeds op elke verzoeningspoging of paritair comité aanwezig en verklaarde zich altijd bereid om te onderhandelen. De Lijn kraamt echter het tegendeel uit, wellicht om te verdoezelen dat zij zelf nooit de bedoeling hadden om de meest ingrijpende stap in de geschiedenis van De Lijn te maken in overleg met het personeel dat de gevolgen moet dragen. Van 17 tot 20 mei staakten de ACOD- en ACLVB-leden dus om hun ongenoegen duidelijk te maken. Tegelijkertijd gooide De Lijn het op een akkoordje met het ACV. Met een zeer typerend staaltje van achterkamerpolitiek

tekenden zij samen een bedrijfs-cao die de reorganisatie regelt en die in de verste verte niet voldoet aan de eisen die nochtans oorspronkelijk door de drie vakbonden samen waren ingediend.

Het ACV vertegenwoordigt bij De Lijn slechts 35 procent van het personeel, wat dus inhoudt dat de directie van De Lijn hiermee 65 procent van het personeel de rug toekeerde.

Een cao die nooit gesloten had mogen worden

De bewuste cao is een ware schande. Het akkoord is niet alleen vormelijk een draak (wegens procedurele fouten en dus inbreuk op de cao-wet), maar ook inhoudelijk een zak vol niet afdwingbare beloften.

Met het afsluiten van deze bedrijfs-cao heeft de directie een blanco ondertekende cheque gekregen van één vakbond, namelijk het ACV. Hierdoor kan de directie met het personeel doen wat ze wil, wanneer ze wil, en kan zij regels en eerder

gemaakte afspraken wijzigen naar eigen goeddunken, op een tijdstip dat het hen goed uitkomt.

De directie en ACV zeggen dat zij dit akkoord, dat voor alle duidelijkheid absoluut onvoldoende bescherming biedt aan het personeel, snel afsloten zo gezegd "omdat het personeel naar zekerheid vroeg."

De enige zekerheid die het personeel door de ondertekening van dit akkoord vandaag heeft gekregen, is dat voor hen voortaan, helemaal niets meer zeker zal zijn, en dit voor de rest van de loopbaan bij De Lijn!

Wat met 'De Lijn van de Toekomst'?

Een voorgaande cao van een eerdere reorganisatie, 'De Lijn van de Toekomst', waar heel veel tijd werd ingestoken en waar vele mensen bij De Lijn stellig moeten kunnen op rekenen in alle jaren die nog moeten komen, werd door de directie eenzijdig opgezegd. Dat zegt heel veel over de doelstellingen en het schaamteloos verbreken van eerder gemaakte afspraken die werden gesloten onder toezicht van de sociaal bemiddelaar voor De Lijn.



De Lijn, met een kersverse personeels-directeur aan het roer, maakt ons zeer duidelijk dat zij de weg van het conflict verkiest. Ze lapt de geschreven en ongeschreven regels bij het collectief onderhandelen zomaar aan de laars.

In de gegeven omstandigheden kunnen wij acties van allerlei aard niet uitsluiten en zullen wij onze leden indekken.

Rita Coeck

Oproep tot kandidaturen Buitengewoon Congres ACOD TBM Limburg

Op 26 september 2018 vindt een Buitengewoon Congres plaats van ACOD TBM Limburg.

De volgende mandaten worden tijdens dit congres ingevuld:

- Gewestelijk secretaris: Marcel Verginst, uittredend.
- Gewestelijk voorzitter: Alain Tilkens, uittredend.

De schriftelijke kandidaturen moeten vóór 10 augustus 2018 gestuurd worden naar de voorzitter a.i., Leon Versluys, ACOD TBM, Koningin Astridlaan 45 in 3500 Hasselt.

Oproep tot kandidaturen Gewestelijk secretaris ACOD TBM Oost-Vlaanderen

Door de verkiezing van Dirk Stautemas als GIBS van ACOD Oost-Vlaanderen komt zijn mandaat van gewestelijk bestendig secretaris vrij bij ACOD TBM Oost-Vlaanderen.

De sector doet daarom een oproep tot kandidatuurstelling voor gewestelijk bestendig secretaris ACOD TBM. Conform het huiselijk reglement van de sector TBM Oost-Vlaanderen moet je actief militant zijn (aan alle acties hebben deelgenomen) en ten minste 5 jaar bestuurslid (niveau gewestelijk bestuur) zijn.

De kandidaturen moeten schriftelijk worden geadresseerd aan de voorzitter van ACOD TBM, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent en ten laatste op 31 augustus 2018 toekomen.

Brief van de CEO aan het personeel ACOD Post leest gebrek aan respect

Recent heeft ieder actief personeelslid van bpost een brief gekregen van CEO Koen Van Gerven. ACOD Post heeft het hier moeilijk mee, aangezien niemand in Vlaanderen deze brief als positief zal ervaren.

Deze brief houdt dezelfde toon aan als het discours van de CEO tijdens zijn persconferentie ("uit de comfortzone treden"), maar dan anders geformuleerd. ACOD Post is ervan overtuigd dat het personeel van bpost dit nu niet anders zal begrijpen:

we moeten meer en beter presteren. Nog meer druk op onze schouders.

Het is Vlaanderen dat onder druk staat en in de toekomst nog meer onder druk zal komen te staan. De laatste 3 jaar hebben jullie alsmaar harder moeten werken. Als subco's bijvoorbeeld 48 stuks mee op ronde nemen en daarvan 23 pakjes mee terugbrengen, zijn het de postmannen en -vrouwen die 's anderendaags de huid vol gescholden wordt omdat zij het bewuste pakje, dat op track and trace al als gele-

verd aangeduid staat, leveren bij de klant.

Het personeel heeft nood aan erkenning van de problemen door bpost en aan een regelmatige schouderklop voor de geleverde extra inspanningen. En aan een positieve geste van het management. Dit zullen we het management duidelijk blijven maken.

Jean-Pierre Nyns

Universele dienstverlening Komt bpost zijn engagementen na?

Op de site van bpost.be (rubriek bpost groep – investeerders – wettelijk kader) staat het volgende te lezen over de universele dienstverplichting van bpost...

"bpost is aangeduid als verstrekker van de universele dienst tot 31 december 2023. Dat brengt met zich mee:

- Ophaling, sortering, transport en uitreiking van postzendingen tot 2 kg en postpakketten uit één stuk tot 10 kg (en tot 20 kg voor pakketten afkomstig uit de lidstaten).
- Levering van diensten voor aangetekende en verzekerde zendingen.

Daarnaast dient bpost, als verstrekker van de universele dienst:

- Uniforme tarieven toe te passen en een identieke service te verlenen in heel België.
- In elke Belgische gemeente minstens 1 toegangspunt uit te baten.
- Minstens vijf keer per week poststukken op te halen en uit te reiken (niet op zondagen en officiële feestdagen).
- Het volledige Belgische grondgebied te bestrijken voor ophaling en uitreiking van stukken die deel uitmaken van de universele dienst."

Hoe valt dit te rijmen met de verklaringen van CEO Koen van Gerven in de media? Volgens Van Gerven is de dagelijkse postbedeling niet meer van deze tijd en zal het er tegen eind 2019 anders uitzien. Wie dagelijks zijn post wil (op D+1), zal meer betalen, zo verklaart hij. Meer betalen voor alsmaar minder kwaliteit. Dit is volledig in strijd met de universele dienstverlening die bpost moet verstrekken. Iedere burger, waar hij of zij woont in België, heeft het recht om voor dezelfde prijs zijn of haar post te ontvangen. Dat is openbare dienstverlening.

Jean-Pierre Nyns

Postogram Is dit de post waarvoor Koen Van Gerven pleit?

Een postogram werd gepost op 6 juni, gevraagd voor uitreiking op 8 juni, afgestempeld in Brussel X op 12 juni en uitgereikt op 13 juni. Het commentaar van de postman spreekt voor zich (zie foto). Helaas is dit tegenwoordig meer de regel dan uitzondering. Hiermee neemt bpost haar personeel haar laatste restje fierheid in hun bedrijf af. En de burger zijn vertrouwen in bpost.

Jean-Pierre Nyns



Hoe gaat het nu verder?

Er was eens een lijst van zware beroepen...

Alle sprookjes beginnen met 'Er was eens...'. Maar sprookjes zijn niet echt en zo ook de lijst van zware beroepen. Althans als we de regering-Michel mogen geloven. Na de euforische mededeling dat de christelijke en liberale vakbonden met minister van Pensioenen Daniel Bacquelaine een akkoord hadden bereikt over een lijst van zware beroepen, klonk er een heel ander verhaal bij de coalitiepartners N-VA en Open VLD.

N-VA heeft het over 'fake news' (waar hebben we dat nog gehoord?) en Alexander De Croo (Open VLD) verklaarde bij aanvang van de ministerraad van 25 mei doodleuk: "In mijn ogen bestaat er geen lijst."

Hoe gaat het nu verder? De bal ligt in het kamp van de regering. Op die bewuste ministerraad werden wel de vier criteria, die bepalen of een job al dan niet een zwaar beroep is, goedgekeurd:

- Belastende werkomstandigheden (bijvoorbeeld fysieke belasting).
- Belastende werkorganisatie (bijvoorbeeld nachtdienst).
- Verhoogde veiligheidsrisico's.
- Emotionele of mentale werkbelasting (bijvoorbeeld stress).

Minister Bacquelaine maakt zich sterk dat er nog voor de zomer een finaal akkoord kan worden gesloten over de zware beroepen bij zowel overheid als privé. Hoe hij dat gaat doen, is voor velen, inclusief sommigen van zijn collega-ministers, een raadsel. Voor ACOD kan er zonder lijst geen sprake zijn van een akkoord over zware beroepen in de openbare sector. De lijst is immers onlosmakelijk verbonden met andere elementen van het voorontwerp van wet rond de zware beroepen in de openbare sector.

Wetenschappelijk onderzoek

ACOD Post heeft van bij de start een dossier ingediend bij de commissie op basis van wetenschappelijk onderzoek. De postmannen moeten dagelijks de baan op, in alle weer en wind – vriesdagen zoals in de bouw bestaan immers niet bij bpost. De repetitieve handelingen, gaande van het bussen van de brieven, over het stoppen en vertrekken met de fiets, het in en uit de wagen stappen tot het oneindig strekken van het been bij de stops met de bromfiets, zijn zonder twijfel belastende werkomstandigheden.

En dan hebben we het nog niet gehad over de toenemende verkeersdrukte, eveneens een belastende werkomstandigheid en de stijgende werkdruk bij alle jobs bij bpost, stress en burn-out zijn hier niet vreemd aan. Ook het onregelmatig slaappatroon van de nachtwerkers moet in beschouwing worden genomen en valt onder de belastende werkorganisatie.



Waakzaam en strijdvaardig

De enige echte criteria waarop een zwaar beroep mag en moet vastgesteld worden, moeten gebaseerd zijn op wetenschappelijk onderbouwde argumenten. Dat is exact wat ACOD Post gedaan heeft toen we bij de commissie ons dossier ingediend hebben. Wij blijven uiterst waakzaam en volgen de besprekingen op de voet op. Wij houden jullie op de hoogte en zijn strijdvaardig.

Jean-Pierre Nyns



Arbeidsongevallen Voorstel tot aanpassing medisch attest

Op het Paritair Subcomité Veiligheid en Preventie van 22 mei 2018 heeft bpost een voorstel gedaan om het proces van aangifte van een arbeidsongeval grondig te wijzigen. bpost wil aangepast werk aanbieden om op die manier de slachtoffers van een arbeidsongeval sneller opnieuw aan het werk te krijgen.

In het kader daarvan werd een nieuw medisch attest opgesteld waarop de behandelende geneesheer kan aanduiden dat er geen of gedeeltelijke afwezigheid is, mits er 100 procent wordt voldaan aan de voorwaarden die deze arts aanduidt. Dit voorstel komt er volgens bpost op expliciete vraag van de medewerkers, gebeurt op vrijwillige basis, is altijd medisch onderbouwd en zonder enig financieel verlies.

Het slachtoffer krijgt ook een begeleidende brief (zie kader) mee om voor te leggen aan de arts en daar wringt nu juist het schoentje.

Opmerkingen en onduidelijkheden

ACOD Post is te rade gegaan bij de juridische dienst en kan om de volgende redenen niet akkoord gaan met dit voorstel. Op het Paritair Subcomité van 19 juni hebben we dan ook de volgende

opmerkingen en onduidelijkheden meegegeven aan het bedrijf:

- Wordt de regeling ingeschreven in de reglementering van bpost? Gezien dit een nieuw voorstel is, is duidelijkheid van regelgeving toch wel nodig.
- De 'vrijwillige basis' waarvan sprake in de brief aan de behandelende arts, dient ook duidelijk in de reglementering benadrukt te worden. Deze brief is voor geen enkele partij bindend.
- De zin 'Mocht u na uw diagnose oordelen dat aangepast werk mogelijk is, dan willen we u vragen om op het medisch attest de relevante rubrieken aan te duiden' is volgens ACOD te verplichtend voor de arts en komt niet overeen met de 'vrijwillig basis' van het slachtoffer.
- Gelet op de vrijwillige basis, zou geen enkele weigering gevolgen mogen hebben voor het slachtoffer. De grens tussen enerzijds vrijwillig en anderzijds zachte en minder zachte dwang, is volgens ACOD Post flinterdun.
- De nieuwe procedure is ook niet helemaal duidelijk. Men dient onmiddellijk bij de melding aan Medconsult te laten weten of wedertewerkstelling tot de mogelijkheden behoort. Men zal in de praktijk echter nooit onmiddellijk weten of dit het geval is of niet.

- En wat als bpost zegt dat er geen aangepast werk is, hoe moet men Medconsult dan inlichten?
- Wat met de vele slachtoffers van eerdere arbeidsongevallen die al jaren vragen om aangepast werk en die dat tot nu toe nog niet gekregen hebben?
- Wat als iemand een knieletsel oploopt bij een arbeidsongeval, vrijwillig akkoord gaat met wedertewerkstelling en na enkele dagen het werk te hebben hervat, blijkt dat er ook een schouderletsel is? Hoe zal het bedrijf reageren? Zal Ethias (de verzekeraar) dit nog aanvaarden?

Eerst contact opnemen

ACOD Post kan hieruit enkel concluderen dat de slachtoffers van een arbeidsongeval te weinig beschermd zijn tegen de werkgever en de verzekeraar. Dit zal ongetwijfeld leiden tot controverse en discussie. Zolang er nog zoveel onduidelijkheden zitten in dit voorstel, kan ACOD Post dit niet aanvaarden. Ondertussen raadt ACOD Post alle slachtoffers van een arbeidsongeval aan om contact met ons op te nemen alvorens vrijwillig akkoord te gaan met een wedertewerkstelling.

Jean-Pierre Nyns

Begeleidende brief

Geachte Dokter,

Uw patiënt heeft ten gevolg van een ongeval op weg van of naar het werk, of een arbeidsongeval tijdens de uitvoering van het werk, deze brief + medisch attest meegekregen.

Als bedrijf dat zorg wil dragen voor zijn medewerkers, wil bpost de gevolgen van een arbeidsongeval zoveel mogelijk beperken.

Zo bieden wij de mogelijkheid aan om aangepast werk uit te voeren, uiteraard op een medisch verantwoorde manier en op vrijwillige basis.

Mocht u na uw diagnose oordelen dat aangepast werk mogelijk is, dan willen we u vragen om op het medisch attest de relevante rubrieken aan te duiden.

Dit zal ons de mogelijkheid bieden om uw advies te respecteren bij het aanbieden van aangepast werk.

Gelieve na het vervolledigen van het medisch attest, dit te willen meegeven met uw patiënt.

Onze arbeidsgeneesheren kennen goed de diverse werkposten binnen bpost. Indien u dit wenst, kunt u ook met één van hen overleggen.

Contactgegevens arbeidsgeneesheren SPMT-Arista: zie bijlage.

We danken u alvast voor de aandacht en de zorg die u besteedt aan onze medewerker,

*Met vriendelijke groeten,
De preventiedienst bpost*

Actisoc Tussenkost kindervakanties

De Sociale Dienst Actisoc van bpost biedt een tussenkomst van 75 euro aan in de kosten van een kindervakantie (georganiseerd door een erkende organisatie). Hoe vraagt u deze tussenkomst aan?

Alle statutaire, baremiek contractuele personeelsleden en hulppostmannen in actieve dienst, op voorwaarde dat zij ononderbroken één jaar in dienst zijn, kunnen hiervan genieten. De tussenkomst geldt voor kinderen van 3 tot 18 jaar die deelnemen aan een kindervakantie met minstens vijf overnachtingen, georganiseerd door een erkende organisatie, binnen de schoolvakanties.

Bezorg, binnen de zes maanden na het verblijf, een volledig ingevuld attest ('Aanvraag tussenkomst kindervakanties') aan de Sociale Dienst (Actisoc – Kindervakanties – 1105 Brussel).

Jaarlijks kan er per kind één tussenkomst worden gevraagd. Het in te vullen attest is beschikbaar op het intranet of kan worden verkregen bij uw plaatselijke militant of gewestelijk secretaris van ACOD Post.

Bij de volgende organisaties geniet je nog een bijkomend Actisoc-voordeel: Activak, Idee Kids, Free-Time vzw, Koning Kevin, Le crayon, Roeland vzw, Sportievak vzw en Topvakantie vzw.

Ook voor de andere tegemoetkomingen van Actisoc kan je steeds terecht bij uw gewestelijk secretaris van ACOD Post of rechtstreeks bij Actisoc via infosoc@bpost.be, of per brief aan Actisoc, 1105 Brussel of per telefoon op het nummer 02/276 82 82.



Belgisch Energiepact Eindelijk een energiebeleid op komst?

Op de ministerraad van 30 maart keurde de regering-Michel een gemeenschappelijke visietekst (federaal en de drie gewesten) goed voor een Belgische energiestrategie en -transitie. Bedoeling is om tegen 2030 een energiesysteem te realiseren om tegen 2050 een koolstofarme samenleving bereiken. Nu moet de visienota nog in wetgeving omgezet worden.

De strategie heeft vier doelen: de bevoorrading garanderen, de klimaatverbintenissen nakomen, een betaalbare energie bieden aan alle consumenten (ook gezinnen en energie-intensieve bedrijven) en de nucleaire veiligheid verzekeren. Daarom stelt de regering zes prioriteiten:

1. De bepaling van een energienorm

Een vergelijking van de verschillende componenten van de energiekosten met de buurlanden om zo de prijzen te kunnen controleren ten opzichte van de buurlanden. Er wordt niet uiteengezet op basis van welke elementen deze bepaald zal worden en wie deze zal opvolgen.

2. De definitie en invoering van een capaciteitsvergoedingsmechanisme

Gezien de voorziene kernuitstap (momenteel in 2025) is er vervangende productiecapaciteit nodig. Een veilingssysteem zou de nodige capaciteiten kunnen toekennen aan investeerders, waarbij een subsidiemechanisme het ter beschikking stellen van hun productiecapaciteit zou vergoeden (bovenop de verkoopprijs van de elektriciteit). Zowel bestaande als nieuwe aardgascentrales, alsook andere soorten en zelfs buitenlandse centrales (mits afspraken rond beschikbaarheid voor België), zouden hiervoor in aanmerking kunnen komen. De financiering ervan zou gebeuren via een doorrekening van een toeslag door de netbeheerders aan de consumenten. Investeringsmaatschappijen van de overheden zouden ook zelf kunnen investeren in productie-eenheden indien het vooropgestelde systeem zou falen, maar trouw aan de liberaliseringsideologie krijgen privé-investeringen prioriteit op structurele openbare engagementen.

3. De definitie van een Geïntegreerd Nationaal Energie- en Klimaatplan

Er is een Europese verplichting om zo'n plan nog vóór eind 2018 neer te leggen.

4. De lastenverdeling tussen de verschillende deelstaten van het land

Samen moeten ze inzetten op de vermindering van de CO₂-uitstoot en van productie van hernieuwbare energie ('burden sharing')



5. De ontwikkeling van de windparken op zee

6. Het opzetten van een monitoringproces

Verschillende instanties (zoals CREG, FANC, FOD Economie, Nationale Klimaatcommissie, Elia,...) zouden de doelstellingen opvolgen. De opdrachten die hen toevertrouwd worden, alsook de beperkingen in hun voorrechten (al dan niet dwingend advies) zijn nog niet duidelijk bepaald.

Naast de individuele opvolging van elk van die doelstellingen, kondigt de regering de oprichting aan van een Federaal Energie Comité, een koepel belast met de monitoring van heel die strategie. De samenstelling en de precieze opdrachten van dit comité zijn nog onduidelijk. Groot was de verbazing van de vakbonden toen vastgesteld werd dat de werknemersvertegenwoordigers hierin niet opgenomen waren. Voor deze regering zullen in dit comité moeten zetelen: de federale administratie van Energie, de gewesten, de werkgevers en de industrie.

Deze regering wil dus de vakbonden en de consumenten buitenspel zetten. Energie staat echter centraal in de werking van onze samenleving, zowel voor de werkgevers als voor de werknemers, en heeft een centrale rol in het leven van de burgers. Ze vormt een economische en sociale uitdaging voor het welzijn van de werknemers, en voor de capaciteit van de Belgische economie om toegevoegde waarde en werkgelegenheid te scheppen. Energie is een prioritair dossier voor de sociale gesprekspartners. Maar blijkbaar denkt de regering daar anders over.

Een aantal politieke tenoren hebben zeer snel hun visie kenbaar gemaakt op deze mogelijke aankondiging van een energiebeleid op langere termijn. ACOD Gazelco is hier al lang vragende partij voor. Hopelijk komt er snel een Belgisch beleid in termen van realisme in plaats van opportunisme en louter utopisch denken. Bevoorradingzekerheid, algemene veiligheid van mensen en omgeving, tewerkstelling met goede loon- en arbeidsvoorwaarden in eigen land (import van energie is export van tewerkstelling!), een werkbare energiemix en haalbare prijzen zouden hierbij absolute kernbegrippen moeten zijn.

Jan Van Wijngaerden



Proximus Nieuws van het paritair comité

We lichten enkele dossiers toe die werden besproken tijdens het paritair comité van 31 mei 2018.

Eindeloopbaan en zware beroepen

Amper enkele dagen na de manifestatie in gemeenschappelijk vakbondsfront tegen de pensioenhervormingen van de regering-Michel, kondigden de collega's van ACV en VSOA aan dat ze een akkoord hadden met de federale regering omtrent de zware beroepen en de impact die dit zou hebben op hun vroegst mogelijke pensioenleeftijd.

ACOD betreurt dat er lijsten verschenen zijn uit verschillende hoeken waarin niet alle zware beroepen van Proximus vermeld staan. Bovendien ondergraven zowel ACV als VSOA zo de pensioenrechten van alle werknemers binnen Proximus.

Gedurende de afgelopen jaren hebben de vakbonden altijd een vrijwillig vertrekplan kunnen onderhandelen voor alle medewerkers op een respectabele leeftijd (Best, PTS, ELP). ACV en VSOA nemen nu een verpletterende verantwoordelijkheid indien deze

regering het 58+plan niet wilt verlengen of er geen bijkomende maatregelen komen inzake 'werkbaar werk' en eindeloopbaan. In feite slikken ze gewoon de verhoging van de pensioenleeftijd voor iedereen tot 67 jaar.

Toch gaat ACOD ervan uit dat de directie nog steeds werkt aan een goede oplossing voor de eindeloopbaanproblematiek en we blijven eisen dat een debat rond zware beroepen hoog op de agenda komt. Iets waarover noch Proximus, noch de twee andere syndicale organisaties voorlopig een discussie willen binnen het sociaal overleg.

Organisatie Logistieke Service Punten (LSP)

In dit dossier wordt een status gegeven van de huidige bemanning en werk volumes, alsook aanpassingen van de LSP's met het oog op een verbetering van hun dienstverlening. Er wordt onder andere ook de invoering van een test voorgesteld waarbij de technici hun zendingen zelf kunnen afhalen via een systeem van lockers (LSP Doornik).

ACOD is van mening dat de daling van 67 naar 51 werknemers



bevreemdend is minder dan een jaar na de goedkeuring van het vorige dossier. De staffing van deze kleine teams geeft momenteel al problemen inzake verlof en loopbaanonderbreking. Het management ontkent dit laatste echter met klem, maar de feiten spreken voor zich. Verlofaanvragen dienen via een papieren systeem te gebeuren in plaats van de voorziene elektronische tool. Dit is niet correct en hierdoor zijn de geweigerde verlofaanvragen niet duidelijk. Alle personeelsleden dienen gelijk te worden behandeld en momenteel is dat niet gegarandeerd. ACOD stemde dan ook tegen dit dossier.

PRF/CNN: versterking lokale teams

Door een sterkere lokale verankering, gekoppeld aan een fysieke toenadering met de lokale teams, wenst het CUO-PRF-management de manier van werken binnen CNN te optimaliseren en stelt een decentralisatie van de CNN Back Office voor.

Een oproep naar vrijwilligers bij de populatie 2B/M4 en 2A werkzaam binnen CUO-CFF-PRF-CNN zal gelanceerd worden om van standplaats te veranderen. De medewerkers kunnen kiezen voor Gent, Hasselt, Namen en Bergen. Bergen zal een nieuwe residentie worden voor de medewerkers indien er voldoende kandidaten gevonden worden.

ACOD vindt dit op zich een positieve oefening, maar heeft zich bij de stemming onthouden. We wezen op de verantwoordelijkheid van het management inzake het functioneren van de dienst, aangezien dit momenteel al niet evident is met de outsourcingpartners en het tele/thuiswerk. Indien het functioneren gegarandeerd kan worden, zijn we vragende partij om ook andere standplaatsen in overweging te nemen. In ieder geval hebben we garanties geëist dat dit geen afbreuk mag doen aan de belofte dat er voor iedereen voldoende plaats zou voorzien worden in de Torens (na de verhuis vanuit Stro/Paille).

Parkingproblematiek van Brugge

Eveneens op de agenda stond het dossier rond de parkingproblematiek van Brugge. Medewerkers die met hun privévoertuig komen en die werkzaam zijn in het nieuwe gebouw, krijgen toegang tot de parking vlak ernaast. Ook de buitenparking van het vroegere gebouw blijft nog tot eind van het jaar 2018 ter beschikking van het personeel.

Vanaf 1 januari 2019 zal de parkingpolicy echter strikt toegepast worden voor nieuw aangeworven medewerkers, waardoor zij geen recht op een parkeerplaats zullen hebben. Iets wat we trouwens ook zien terugkomen in het dossier dat op tafel ligt rond de parking van Namen. ACOD erkent het engagement van de directie, maar discriminatie tussen oude en nieuwe werknemers is onaanvaardbaar! ACOD gaf de voorkeur aan de garantie voor een vast aantal parkingplaatsen en stemde in dit dossier dan ook tegen.

Ook even meegeven dat na de ingebruikname van het nieuwe gebouw een groot aantal veiligheids- en bouwtechnische problemen zijn opgedoken (brandveiligheid, personeelsingang, fietsenstalling, keukens, gevaarlijke verkeerssituatie om en rond het gebouw, waterinsijpeling...) en onderwerp zijn van een verzoeningsprocedure naar aanleiding van een lokale werkonderbreking eind april. ACOD heeft de problemen meermaals aangekaart en zal de situatie uiteraard op de voet blijven volgen. Het spreekt voor zich dat een bouwwerf absoluut geen veilige werkomgeving kan zijn voor de personeelsleden.



Tot slot

De zomer is in aantocht... Zowel wie straks op reis vertrekt als de thuisblijvers wensen we een mooie vakantie toe.

Comité B

Federale ambtenaren zijn het 'beleid' van minister Vandeput beu

Na een geslaagde actie op 30 april 2018 stonden de federale ambtenaren op woensdag 6 juni 2018 opnieuw op straat om te protesteren tegen het beleid van de minister van Defensie belast met Ambtenarenzaken Steven Vandeput – als je al van een beleid kan spreken natuurlijk. Ook nu kreeg deze actie zeer veel opvolging.

De onderhandelingen rond de nieuwe codex voor het personeel dat valt onder de bevoegdheid van het comité B verlopen zeer stroef. De kabinetschef had de vakbonden voordien ingelicht dat de onderhandelingen zouden eindigen op woensdag 6 juni 2018 om 18 uur. Geen gemakkelijke opdracht, als je weet dat voor deze nieuwe codex maar liefst 13 boeken onderhandeld moeten worden.

Op het moment van de beslissing van het kabinet om de onderhandelingen stop te zetten, waren we net bezig met boek 4... Op woensdag 6 juni – de dag van de actie – zijn de onderhandelaars trouwens niet verder geraakt dan boek 5.

Dankzij de talrijke aanwezigheid van onze leden en afgevaardigden op de actie besliste het kabinet om de onderhandelingen niet te stoppen. Hoe het verder gaat, is nu de vraag. Afwachten is de boodschap. Wellicht zullen we op het moment van publicatie van dit artikel al over wat meer informatie beschikken.

Voor de ACOD is het duidelijk, wij willen verder onderhandelen, boek per boek, artikel per artikel. Onder geen enkele voorwaarde gaan we een andere

methode aanvaarden. Het is voor ACOD nu al duidelijk dat wij de aanval op ons verlofsysteem niet zullen aanvaarden. Ook de herziening van het ziektekapitaal moet op een correcte manier worden onderhandeld en dit zonder afbreuk te doen aan het huidige systeem. Zeer belangrijk is ook dat de ACOD niet tegen hervormingen is die leiden tot een betere dienstverlening of tegen hervormingen om het statuut van de contractuelen te verbeteren.

Eén zaak is wel duidelijk: hervormen om het statutair ambt af te breken of om enkel te besparen, is voor de ACOD geen optie.

Gino Hoppe



Oproep tot kandidaturen

Federaal secretaris ACOD Overheidsdiensten

Naar aanleiding van het vrijkomen van het mandaat van federaal secretaris (federaal traject) doet de sector Overheidsdiensten een oproep tot kandidaten.

Kandidaturen dienen (overeenkomstig het Huishoudelijk Reglement Overheidsdiensten) te worden ingediend door een Intergewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau ten laatste op 14 september 2018 om 13.00 uur.

De schriftelijke kandidatuur kan worden gericht aan de voorzitter, Yves Derycke, ACOD Overheidsdiensten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of yves.derycke@acod.be. Elke kandidatuur bevat minstens een motivering en een syndicaal cv.

Wat als ...

... je de hulpdiensten nodig hebt deze zomer

Naar aanleiding van de dramatische situatie in een aantal noodcentrales met historische tekorten op het personeelskader en effectieve bezetting op de werkvloer, vroeg de ACOD in gemeenschappelijk vakbondsfront een onderhoud met minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken Jan Jambon.

Door de recente lineaire besparingsmaatregelen van de huidige regering verergerden de problemen nog. Deze besparingen hielden geen rekening met de zeer dringende noden van de verschillende centrales, een besparing van 10 procent (4-2-2-2 per jaar sinds 2015) heeft ertoe geleid dat er momenteel een zeer groot personeelstekort is voor de verschillende centrales op een voorzien kader van 557. De volgende problemen werden voorgelegd aan de delegatie van het kabinet van minister van Veiligheid en Binnenlandse Zaken Jan Jambon.

Werkdruk verbetert niet

De belofte om elke noodoproep binnen de 10 seconden te kunnen beantwoorden, kan onmogelijk bereikt worden met de huidige capaciteit. Het is voor de calltakers, die toch zeer gemotiveerd en dienstverlenend ingesteld zijn, bijzonder frustrerend om steeds achter de feiten te moeten aanlopen. Dit draagt zeker niet bij tot goede werkomstandigheden en leidt tot de uitstroom van personeel.

Bovendien worden de systemen en werkprotocollen steeds complexer, wat ook nog bijdraagt aan de hogere werkdruk en langere verwerkingstijden van elke oproep. De complexiteit van de job in combinatie met een onrealistische werkdruk ligt aan de basis van de grote uitstroom.

De gemiddelde leeftijd van het personeel wordt steeds hoger. Dat heeft ook gevolgen voor ziekte. Er wordt trouwens ook gebruik gemaakt van de voorziene systemen van verminderde prestaties (4/5, parttime) om het werk te blijven aankunnen. De afbouw van deze systemen van verminderde werkregimes zal de problemen voor 'werkbaar werk' alleen nog maar verhogen. Door langdurige ziekten (de hoge werkdruk en psychische belasting verergeren dit probleem) wordt de werkdruk nog hoger voor de overblijvende personeelsleden.

Nieuwe beloftes

Behalve dringende maatregelen op het vlak van bijkomend personeel voor alle noodcentrales vragen wij de minister een bijkomende enveloppe te voorzien voor ondersteuning van de administratie en opleidingen.

Het antwoord van het kabinet: men heeft 58 (!) extra personeelsleden voorzien nog dit jaar. Belangrijk is dat er zal worden aangeworven op basis van de effectieve operationele kaders in plaats van het voorziene kader. Binnenlandse Zaken zal voor administratieve ondersteuning en niveau B de nodige inspanningen doen.

Besluit

Er wordt een kleine inspanning gedaan, maar een deel van het probleem wordt gewoonweg doorgeschoven. Er zou een antwoord moeten zijn voor de vakantieperiode van 2018. ACOD zal dit zeer nauwgezet opvolgen en niet aanvaarden dat er geen oplossingen komen.

Gino Hoppe, Alain Schellekens

CIC 101 Calltakers + Expert Calltaking	Kader	Personeel	Operatoren
Antwerpen	45	42	34,2
Waals-Brabant	17	17	16,8
Brussel	51	36	34,5
Henegouwen	52	49	40,6
Luik	45	46	39,6
Limburg	22	17	14,7
Luxemburg	17	15	13,0
Namen	22	23	17,7
Oost-Vlaanderen	34	34	26,8
Vlaams-Brabant	28	28	22,6
West-Vlaanderen	28	23	20,8
Totaal	361	330	281,2

CS 100/112 Operator + Teamchef	Kader	Personeel	Operatoren
Antwerpen	39	39	33,9
Henegouwen	56	51	45,2
Luik	38	38	32,4
Limburg	29	25	21,0
Luxemburg	23	18	16,0
Namen	29	30	27,8
Oost-Vlaanderen	39	37	33,8
Vlaams-Brabant	29	30	26,2
West-Vlaanderen	29	31	25,7
Totaal	311	299	262,1



Defensie Gestage verbeteringen voor het personeel

Bij Defensie beweegt een en ander: we konden enkele maatregelen verkrijgen die ons beslist verheugen, al zijn er ook nog altijd andere...

Onlangs hebben we moeten vaststellen dat een verhoging van de maaltijdvergoeding buitenland voor het personeel van Defensie strandde op slechts 75 procent van de vergoeding die men betaalt aan Buitenlandse Zaken. Tevens moesten we leren leven met een trapsgewijze verhoging en dit door de budgettaire beperkingen. De meerkostprijs om naar 100 procent te gaan, werd geschat op 1 miljoen euro. Ondanks dit gegeven, kregen we onlangs twee andere voorstellen. Het ene voldeed al meer dan het andere.

Toelage tweetaligheid

Op 27 april 2018 legde de overheid het voorstel op tafel om de toelage voor tweetaligheid gelijk te schakelen met het personeel van het openbaar ambt. Voor de officieren gaan we van een bedrag van 24,79 euro naar 110 euro. Voor de onderofficieren wordt het bedrag van 12,40 euro opgetrokken naar 80 euro en de vrijwilligers gaan van 12,40 euro naar 75 euro. Alle bedragen zijn gekoppeld aan het spilindexcijfer. De voorwaarde tot het krijgen van deze toelage is slagen voor een equivalente proef als deze van het openbaar ambt.

Deze verbetering is slechts een eerste stap. De overheid engageert zich om in de nabije toekomst de toekenning van een meertaligheidspremie te onderzoeken en ook de mogelijkheid te bieden om een proef af te leggen van een hogere categorie, waardoor men het recht opent van een hogere toelage. Geschatte meerkostprijs voor Defensie is 2,3 miljoen euro. We gingen uiteraard akkoord met dit voorstel.

Aanpassing statuut medisch technisch corps

Het huidige statuut voor het medisch technisch corps beantwoordt enerzijds niet meer aan de verzuchtingen van de jongere generaties (die veel meer dan vroeger zelf hun loopbaan willen sturen) en anderzijds aan de realiteit van de arbeidsmarkt (waar een 'oorlog om talent' heerst). Met de aanpassing van het statuut beoogt Defensie drie doelen: het herwaarderen van de vakrichting 'medische technieken', het verhogen van de aantrekkelijkheid van de vakrichting en het optimaliseren van het rendement, zowel vanuit het perspectief van het individu als van de organisatie. Op 4 mei 2018 werd daarom een aanpassing van het statuut van de officieren van het medisch technisch corps voorgelegd. Deze stelde een versnelde loopbaan voor, waardoor er een snellere bevordering naar een hogere graad

mogelijk is. In een tweede fase wil men voor het medisch technisch corps een rekruteringspremie en kwalificatietoelage voorzien.

Via deze aanpassingen wil Defensie beantwoorden aan de reële behoefte en continuïteit, de kwaliteit van de medische zorgverstrekking en de medische steun aan het personeel garanderen, zowel bij operationele inzet in het buitenland, als tijdens de normale dienst in België en bij trainingsactiviteiten. Het voorstel moet ervoor zorgen dat Defensie kan beschikken over gemotiveerde personeelsleden van de vakrichting 'medische technieken' die beschikbaar zijn voor operaties en die beschikken over de nodige en nuttige competenties. De kostprijs in 2019 wordt geschat op 4,4 miljoen euro. In 2022 zal dit oplopen naar 6 miljoen euro. Tegenover al deze verbeteringen wordt helaas geen grotere beschikbaarheid gesteld. Een halftijdse aanwezigheid (en soms minder) tegenover een voltijdse wedde wordt niet in vraag gesteld. Met dit voorstel voorziet men slechts voor een klein gedeelte van het personeel van Defensie een statuutverbetering, alle andere blijven in de kou staan. We betreuren dit ten sterkste en hebben daarom als ACOD een niet-akkoord gegeven. Helaas hebben we moeten vaststellen dat niet elke vakorganisatie met ons solidair is.

Hans Lejeune

Studiedag federale en Vlaamse Overheidsdiensten Pensioenproblematiek maakt heel wat emoties los

Op 22 mei nodigde de sector Overheidsdiensten zijn Vlaamse en federale militanten uit voor een studiedag over de pensioenen. Het is een zware materie, maar wel een onderwerp dat de interesse oproept van heel wat militanten.

Gelet op de capaciteit van 250 aanwezigen, hebben we zo'n 100 mensen moeten weigeren. Er komt later op het jaar, begin volgend jaar waarschijnlijk dan ook een tweede gelegenheid.

Twee pensioenen

Bij de overheid bestaan er momenteel twee soorten pensioenen: het ambtenarenpensioen en het pensioen voor contractuelen. Die laatste vallen onder het werknemerspensioen. Daarom nodigden we twee sprekers uit, Jan Daems en Jozef De Mol, experts tewerkgesteld bij de Federale Pensioendienst. Beiden namen dan ook hun deel voor hun rekening.

Vroeger kreeg een contractueel personeelslid die op het einde van zijn carrière statutair werd (al was het maar gedurende één dag), een ambtenarenpensioen over gans zijn carrière. Dat dit werd afgeschaft, was te voorspellen. Intussen zijn de pensioenberekeningen echter heel wat ingewikkelder geworden. Door de gemengde loopbanen van vele mensen moet de pensioenberekening vaak ook gebeuren via verschillende stelsels – soms zelfs ook met een stukje zelfstandigenpensioen.

Verwondering en verontwaardiging

De interactie vanuit de zaal was enorm. Ook zagen we heel wat verwondering in de blikken en vaker nog verontwaardiging. De onderwerpen die tijdens de studiedag aan bod kwamen, waren zeer uitgebreid. Hierbij een overzicht, zodat jullie een idee krijgen waaraan je te verwachten bij een wellicht toekomstige studiedag over de pensioenen:

- Pensioenaanvraag
- Pensioenleeftijd (wettelijke pensioenleeftijd en vervroegde pensioenleeftijd)
- Berekening van het rustpensioen
- Regularisatie van studieperioden
- Minimumpensioen
- Pensioenbonus – leeftijdscomplement
- Rustpensioen als feitelijk gescheiden echtgenoot
- Rustpensioen als uit de echt gescheiden echtgenoot
- Toegelaten beroepsactiviteit als gepensioneerd
- Netto pensioenbedrag
- Nuttige links
- Nieuwe functionaliteiten van 'MYPENSION'

Via deze link kunnen jullie ook nog tal van brochures terugvinden over dit onderwerp:
<https://bit.ly/2kR34PX>.

Uiteraard is er ook de site Mypension (<https://mypension.onprvp.fgov.be>), waar je vanaf 55 jaar je persoonlijk dossier mét raming kunt terugvinden. Hou er wel rekening mee dat de regering af en toe nog iets zal verduidelijken en dus ook wijzigen zoals ze eerder deed – in negatieve zin...





Selectiecentrum Agentschap Overheidspersoneel Opvallende resultaten in de werving bij de Vlaamse overheid

Op het Sectorcomité XVIII kregen we de rapportering van het Selectiecentrum Agentschap Overheidspersoneel (AgO) over 2016 en 2017 toegelicht. Wat valt op?

Het ging vooral over een rapportering in verband met de selectieprocedures in de vacaturemarkt. We kunnen geen rapportering geven voor de hele Vlaamse overheid, omdat er een gedecentraliseerde werking is en er nog geen volledig zicht is op de gegevens. Op termijn zal dit wel kunnen als er meer gemeenschappelijke dienstverlening is en als PersoneelPunt gebruikt kan worden. Het aantal selectieprocedures is de voorbije twee jaar alvast gestegen: in 2016 waren er 355 selectieprocedures en in 2017 klonk dit op naar 507 (waarbij 656 personen werden aangeworven). De standplaats per selectieprocedure is vooral Brussel (80 procent in 2017). Daarna volgen West-Vlaanderen en Antwerpen met elk 6 procent. Tevens werden in 2017 ook nog 104 procedures voor jobstudenten begeleid door AgO.

Veel functies op niveau A

Belangrijke vaststelling is dat het merendeel (53 procent) van de vacatures functies op niveau A betreft. Daaruit blijkt dat de Vlaamse overheid nood heeft aan een groot aantal profielen met een masterdiploma. Toch stellen we ons de vraag of dit altijd en overal zo nodig is. We zullen alert zijn voor eventuele verdringingseffecten van andere niveaus. Daarnaast zien we ook dat het merendeel van de vacatures statutair waren (68 procent in 2017). Verklaring hiervoor is dat AgO verplichte selector is voor deze statutariseringsprocedures.

Tweede groot opvallend resultaat is dat AgO al gedurende twee jaar voor 78 procent van de door AgO beheerde vacatures heeft ingestaan voor het volledige selectieproces. We kunnen uit de cijfers van 2017 afleiden dat het Facilitair Bedrijf en het Departement Landbouw en Visserij de grootste klanten zijn (gevolgd door Agentschap Wegen en Verkeer).

Andere vaststelling is dat slechts 5 procent van de vacatures expliciet opengesteld zijn via horizontale mobiliteit binnen de hele



Vlaamse overheid. Het grootste deel van dergelijke vacatures wordt beperkt tot de entiteit ofwel extern opengesteld. Maar externe vacatures zijn eveneens toegankelijk voor kandidaten via horizontale mobiliteit.

Bijsturing bij doorlooptijd

De doorlooptijd van selectieprocedures in 2016 lag onmiskenbaar te hoog (111 kalenderdagen). Voor de klanten en kandidaten is dat nadelig. Hier moest dus bijgestuurd worden. Door extra aandacht hiervoor is dit gelukt en duurt een selectieprocedure van ontvangst tot afronding nu ongeveer 92 kalenderdagen. We dringen erop aan om de doorlooptijden waar mogelijk nog te verkorten. Daarnaast zijn bij de procedures van topfuncties de doorlooptijden ook verkort.

Uit de rapportering blijkt eveneens dat bij een aantal vacatures de responsgraad en instroom (van sterke kandidaten) te laag blijft of dat procedures opnieuw moeten worden opgestart. Gemiddeld namen er in de afgelopen twee jaar 14 kandidaten deel per selectieprocedure met als resultaat 2 à 3 geschikte kandidaten per procedure. Het is duidelijk dat de 'oorlog om talent' zijn intrede doet.

Aandacht voor rekrutering

Er zal tevens ingezet worden op pilootprocedures met 'active search'. En er zijn stappen vooruitgezet in de 'employer branding'.

Ook zal er meer gebruik gemaakt worden van sociale media en LinkedIn om de Vlaamse overheid als werkgever te promoten. Voor de toekomst zal er ook ingezet worden om rekruteerders in dienst te nemen die zorgen voor een instroom van de juiste en kwalitatieve profielen. Op termijn kan de implementatie van het loopbaan- en beloningsbeleid een hefboom zijn om de juiste profielen binnen de Vlaamse overheid aan te trekken. Opmerkelijk is dat het aantal selectieprocedures die een selectieverantwoordelijke kan opnemen nauw samenhangt met het soort selectieprocedure en de grootte van de procedure. Tevens zijn de minicompenties (90 in 2016 en 77 in 2017), projectwerking en werkervaring van invloed.

Vanuit het selectiecentrum stelt men dat de kandidatenrespons nog niet divers genoeg is. Er bevinden zich te weinig personen met een arbeidshandicap of personen met een migratieachtergrond tussen de sollicitanten. Daarom zal verder ingezet worden op een goede samenwerking met de dienst diversiteitsbeleid. De Vlaamse overheid dient immers een afspiegeling te zijn van de samenleving.

Met ACOD Overheidsdiensten zullen we de rekrutering en selectie van het personeel strikt blijven opvolgen.

Chris Moortgat

Verandering werkt niet, maar de werking verandert wel

Met de ondertekening van het sectorconvenant (zie verder op deze pagina's) lijkt het wel of we toch nog positief nieuws kunnen brengen vanuit het regeringsfront. Dat is echter een peulschil in vergelijking met de afbraak van onze sociale rechten waarmee we dagelijks geconfronteerd worden.

De discussie over de lijst van zware beroepen zit weer in de ijskast. De lijst werd meteen vernietigd door Open VLD en N-VA. Het bewijst dat deze partijen er alles aan zullen doen om ook de kruimels voor de openbare diensten zelf op te vreten. De zware beroepen blijven een moeilijk onderwerp. Het hoort thuis in een fatsoenlijk pensioendeбат, maar het wordt misbruikt om een besparing door te voeren op de kap van de ambtenaren. Erger nog, de verborgen agenda is niets minder dan de ambtenarenpensioenen naar beneden te trekken tot op het niveau van de privépensioenen. Met tal van maatregelen worden de pensioenen nog verder afgeroomd (afschaffing bonificatiejaren, gemengd pensioen, ...). Langer werken en lagere pensioenen zullen ons lot zijn, als we deze regering haar gang laten gaan.

Verder konden we allemaal versteld staan van het verhaal van de Bulgaarse vrouwen in de ouderenzorg. Voor ongeveer 400 euro per maand mogen ze inwonen bij hulpbehoevende bejaarden en hen 7 dagen op 7, 24 uren op 24 verzorgen. Een mooi staaltje van sociale dumping. De kostprijs voor de bejaarden is 2500 euro per maand. De werking van de markt laat hier zijn donkerste kant zien. De drang naar privatiseringen van onze regeringen zal nooit zorgen voor winst voor de maatschappij. Enkel de aandeelhouders worden er beter van. De openbare dienstverlening wordt dagelijks aangevallen door de politiek en in de pers, terwijl 'zorg in openbare handen' garant staat voor kwaliteit, betaalbaarheid en toegankelijkheid in de zorgverlening. Het is opmerkelijk hoe weinig er geprotesteerd wordt tegen deze onrechtvaardigheid.

Er zijn nog tal van maatregelen van deze regeringen die ons de wenkbrauwen doen fronsen. Het decreet over het lokaal bestuur spreekt over een integratie van de OCMW's in de gemeenten, maar het enige wat we hiervan op dit ogenblik onthouden, is dat de werking van de OCMW's onmogelijk gemaakt wordt, en dat er volop gemarchandeerd wordt met de leidinggevende figuren uit de gemeenten en OCMW's. De manier waarop de huidige secretarissen en financiële beheerders aan hun lot worden overgelaten, is frappant. Sommigen worden algemeen of financieel directeur, anderen worden op een wachtlijst gedropt, nog anderen komen terecht bij het afval. Niet fraai, niet menselijk, niet rechtvaardig. Wel typerend voor deze regeringen. Ook een terugkeer naar de door de N-VA zo verguisde politieke cultuur.

En dan zwijgen we nog over het doorduwen van een digitalisering zonder begeleiding voor de aanvragen van het zorgkrediet, de afschaffing van de persoonsgebonden bevoegdheden van de provincie, het verkopen van uitzendarbeid als sociale maatregel, de aanpassing van de tuchtreglementering,.... Het is voor ons

duidelijk. De slogan van de N-VA 'de verandering werkt' is een misplaatste grap. De werking verandert wel, ja. En hoe? De andere partijen zitten erbij en kijken ernaar.

We moeten dus blijven strijden, blijven protesteren. Deze regeringen verdienen geen lof. Onze sociale zekerheid moet beschermd worden tegen deze aanhangers van de vrije markt. En dat zullen we met zijn allen moeten doen. ACOD LRB zal jullie alleszins op de hoogte blijven houden van de nieuwste ontwikkelingen (neem daarom ook een kijkje op onze vernieuwde website www.acodlr.be). Samen moeten we een verder strijdplan ontwikkelen.

Tot slot wil ik graag mijn medeleven en solidariteit betonen aan de families van de agenten die het leven lieten in Luik en aan de familie van Mawda. Elk leven is belangrijk, laten we er samen een waardig leven van maken.

Willy Van den Berge



Nieuw sectorconvenant Meer mogelijkheden voor openbare besturen

Op 25 mei 2018 heeft ACOD LRB samen met de andere overheidsvakbonden (ACV Openbare Diensten en VSOA LRB) en werkgeversorganisatie VVSG het sectorconvenant 2018-2019 ondertekend.

Dit convenant is een overeenkomst tussen de sociale partners van de lokale besturen enerzijds en de Vlaamse overheid anderzijds. De sectorconvenants worden geïnitieerd door de minister van Werk en de minister van Onderwijs.

Oplossing voor knelpunten op arbeidsmarkt

Via het sectorconvenant engageert ACOD LRB zich om mee oplossingen te zoeken voor de knelpunten op de arbeidsmarkt: vervroegde uitstroom, grote lijst van knelpuntberoepen en knelpuntvacatures, beperkte deelname aan 'levenslang leren', de oververtegenwoordiging van kansengroepen in de werkloosheidsstatistieken. Ook lokale besturen worden geconfronteerd met deze knelpunten. Ondanks het feit dat werken voor een gemeente of OCMW nog altijd aantrekkelijk is, worden steeds meer besturen geconfronteerd met het feit dat ze onvoldoende personeel vinden voor sommige functies. Denken we maar aan zorgkundigen, begeleiders in de kinderopvang, stedenbouwkundigen,... Op het vlak van diversiteit in het personeelsbestand doen lokale besturen het zeker niet slecht, maar het aantal medewerkers met een migratie-achtergrond of met een arbeidshandicap is niet echt hoog. Daar moet zeker nog een inspanning gebeuren.

Meer dan 25 acties

Dit sectorconvenant omvat meer dan 25 concrete acties om een antwoord te bieden op deze uitdagingen. Diverscity, het samenwerkingsverband tussen de overheidsvakbonden en de VVSG, zorgt voor de concrete uitvoering van die acties. Zo zijn er onder

meer vijf pilootprojecten die een antwoord moeten bieden op de toekomstige uitdagingen en nieuwe competentienoden binnen gemeenten en OCMW's. In elk project gaan lokale besturen samen met externe experts op zoek naar vernieuwende oplossingen die breed toepasbaar zijn voor andere lokale besturen. Gespreid over 2018 en 2019 komen hiervoor vijf projectoproepen waarop geïnteresseerde besturen kunnen intekenen rond de volgende thema's: digitale geletterdheid, re-integratie van langdurig zieken of medewerkers met een arbeidsbeperking, het omgaan met verandering voor medewerkers, opleiden van interne taalcoaches en aangepaste selectieprocedures met aandacht voor diversiteit.

Competentieversterking

Dit convenant zet ook in op de competentieversterking van alle medewerkers: kortgeschoolden maar ook leidinggevenden, medewerkers in de zorgsector maar evengoed medewerkers uit logistieke en technische diensten,... Die competentieversterking richt zich niet alleen op de technische en specifiek beroepsgerelateerde vaardigheden. Er is evenzeer aandacht voor de 'soft skills', die meer en meer aan belang winnen. Enkele voorbeelden zijn het opleidingsaanbod rond de preventie van burn-out (waar mensen zich leren wapenen tegen de hoge verwachtingen die aan hen gesteld worden), de opleiding leidinggevende vaardigheden voor ploegbazen, de ondersteuning rond het omgaan met discriminerende vragen of opmerkingen (zowel van klanten als van collega's) en uiteraard de opleidingen rond digitale vaardigheden. In dit kader wordt het bestaande vormingsfonds, dat bedoeld is voor de diensten thuiszorg en kinderopvang (beperkt) uitgebreid voor het geheel van de besturen, zodat deze opleidingen ook ter plaatse in de lokale besturen kunnen plaatsvinden.



V.l.n.r.: Willy Van Den Berghe (federale secretaris ACOD LRB), Piet Van Schuylenbergh (directeur Mens, VVSG), Christophe Vandenbulcke (algemeen secretaris ACV LRB), Maya Vermoesen (vaste gemachtigde VSOA LRB)

Duaal leren

Een laatste maar minstens even belangrijk onderdeel van het convenant is de ondersteuning voor duaal leren. Hierbij leert de jongere een deel van de competenties op de schoolbank en een ander deel op de werkplek zelf. Lokale besturen kunnen interessante werkplekken zijn voor die jongeren en dit biedt ook mogelijkheden: schooluitval voorkomen bij een grote groep jongeren, maar evengoed is het een belangrijk instrument voor instroom, zeker voor de knelpuntberoepen in thuiszorg en kinderopvang. Voor de erkenning van de werkplek is er ondersteuning ter plaatse. Voor de mentoren is er coaching via mentoropleidingen die recht geven op een RSZ-korting tot 800 euro/kwartaal. In dit kader heeft Diverscity de onderwijskoepels, VDAB, Syntra en de departementen Werk en Onderwijs geëngageerd om het sectoraal partnerschap duaal leren officieel op te starten. Met de ondertekening van dit sectorconvenant hebben alle sociale partners zich geëngageerd om op termijn naar een structurele financiering te zoeken voor de paritaire samenwerking met Diverscity.

- Het volledige sectorconvenant kan je raadplegen op onze vernieuwde website acodlr.be
- Meer info over het aanbod van Diverscity vind je op de pas vernieuwde website: www.diverscity.be.

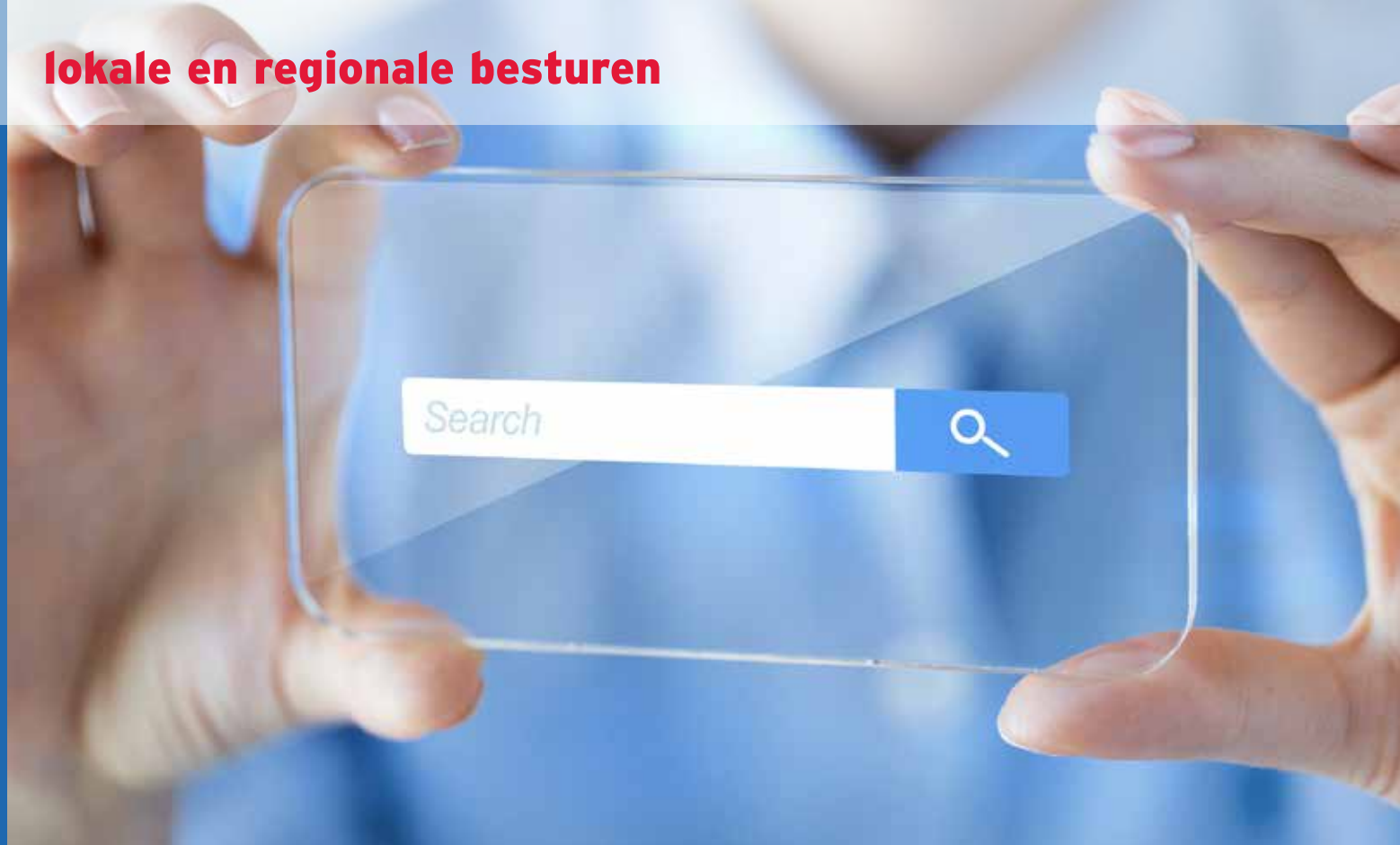
Willy Van Den Berge, Frank Gabriels



Website Diverscity in een nieuw kleedje

De website van Diverscity, het samenwerkingsverband tussen ACOD LRB, ACV Openbare Diensten, VSOA LRB en de VVSG, kreeg een volledige make-over met een nieuw hedendaags ontwerp. De lay-out en navigatie zijn zo opgezet, dat je op een efficiënte en overzichtelijke manier door het Diverscity-aanbod kan navigeren op gelijk welk toestel (computer, tablet of smartphone).

Het webadres blijft hetzelfde: www.diverscity.be. Ga zeker een kijkje nemen en ontdek wat Diverscity voor jou en je lokaal bestuur kan betekenen. Wil je maandelijks op de hoogte gehouden van het nieuws van Diverscity? Schrijf je dan in op de nieuwsbrief via de link of op de homepage van Diverscity.be.



Openbaarheid van bestuur

Gemeentelijke webtoepassing geeft inzage in lokale regelgeving

Het decreet voor lokaal bestuur heeft een nieuwigheid ingevoerd. Vanaf 1 januari 2019 zullen de stukken en besluiten van een lokaal bestuur verplicht bekendgemaakt worden en raadpleegbaar zijn via de gemeentelijke webtoepassing.

Bij uitvoeringsbesluit van de Vlaamse Regering van 20 april 2018 werd opgesomd over welke besluiten het gaat en welke termijn gehanteerd moet worden. Voor de gemeenteraad, het college van burgemeester, de burgemeester, de OCMW-raad, het vast bureau en de voorzitter van het vast bureau gaat het om de volgende beslissingen:

- De lijst van besluiten.
- De reglementen en verordeningen.
- De rechtspositieregeling van de gemeente en de afwijkingen hierop voor het OCMW.
- De beleidsrapporten.
- De agenda en de notulen.
- Geactualiseerde en gecoördineerde versies van rechtspositieregeling.
- Het belastingreglement en het

retributiereglement.

- De deontologische code.
- De samenstelling van de gemeenteraad, het college van burgemeester en schepenen, de OCMW-raad, het vast bureau en het bijzonder comité voor de sociale dienst.
- Een overzicht van de adviesraden en overlegstructuren en hun samenstelling.
- Voor de OCMW's: de zetelverdeling voor het bijzonder comité voor de sociale dienst.

Ook voor de districten, de autonome gemeentebedrijven, de extern zelfstandige agentschappen in privaatrechtelijke vorm, de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden en de verenigingen of vennootschappen voor maatschappelijk welzijn worden de documenten opgesomd die verplicht moeten worden opgenomen in de gemeentelijke webtoepassing. Voor de politiezones en de hulpverleningszones is de verplichting niet opgenomen.

De bekendmaking moet gebeuren binnen de tien dagen nadat ze genomen zijn, met vermelding van de datum waarop ze via de gemeentelijke webtoepassing bekendgemaakt zijn. De lijsten en besluiten zijn raadpleegbaar gedurende:

- Minstens de tijd dat een maatregel van bestuurlijk toezicht mogelijk is.
- Minstens de tijd dat een reglement of verordening geldig is.

De agenda is minstens raadpleegbaar tot de publicatie van de notulen en de notulen minstens een jaar vanaf de datum van zitting. Verder zijn er enkele documenten, zoals de gecoördineerde versies, de samenstelling en het overzicht van adviesraden en overlegstructuren, die raadpleegbaar blijven.

We zullen er met zijn allen moeten over waken dat deze vorm van digitalisering de rechtszekerheid niet in het gedrang brengt.

Willy Van den Berge, Gert Vlasselaer

Interview met Nancy Libert

"Actie en strijd lonen, de macht van het getal is belangrijk"

Nancy Libert is op 6 juni verkozen tot algemeen secretaris van ACOD Onderwijs. Zij is de eerste vrouw die dit mandaat opneemt. Nancy was leerkracht handelsvakken in KTA Lokeren en begon haar loopbaan bij ACOD in 2005 als stafmedewerker van ACOD Onderwijs in de provincie Oost-Vlaanderen. In 2016 werd ze adjunct-algemeen secretaris. Nu staat ze aan de top van onze organisatie. We vroegen haar waar ze met ons naartoe wil.

Je bent de eerste vrouw aan de top van ACOD Onderwijs. Wordt het nu anders?

Nancy Libert: "Eerst en vooral wil ik onze leden hartelijk bedanken voor het vertrouwen en de kans die ze mij bieden om hun spreekbuis te zijn. Het heeft eigenlijk geen belang of er een man of een vrouw aan de top van een organisatie staat, zolang hij of zij maar bekwaam is. Ik denk wel dat het binnen het tijdsperspectief logisch is dat er een vrouw aan de top van ACOD Onderwijs staat, want onze sector bestaat voor 80 procent uit vrouwen. Het is dan ook goed dat een vrouw hun woordvoerder mag zijn. Ik zou zeggen: stel deze vraag nog eens over een jaar aan mijn collega's secretarissen en medewerkers en aan onze leden, dan zullen zij misschien kunnen inschatten of het iets uitmaakt of een man of een vrouw een organisatie leidt."

Hoe wil je ACOD Onderwijs leiden? Welk type van leider wil je zijn?

Nancy Libert: "Voor mij betekent leiderschap voorgaan op de weg die we samen hebben uitgekozen. Ik wil geen baas zijn in de enge betekenis van het woord, ik wil er vooral voor zorgen dat de noden en verzuchtingen van onze leden op de onderhandelingsafel komen. Alleen zo kunnen we het onderwijspersoneel versterken en de kwaliteit van ons onderwijs garanderen."

Ga je andere klemtonen leggen dan je voorgangers? Zijn er zaken die je anders zal aanpakken?

Nancy Libert: "We hebben in het verleden in het algemeen secretariaat overleg ge-

pleegd en alles bij elkaar afgetoetst. Als adjunct-algemeen secretaris heb ik het beleid mee mogen bepalen. In de toekomst zullen we dus op de ingeslagen weg verdergegaan en zullen we een aantal doelstellingen uitwerken en concretiseren. Wat de leerlingen betreft, hecht ik vanuit mijn achtergrond heel veel belang aan gelijkwaardige kansen voor alle kinderen. Iedereen heeft daarvan de mond vol, maar ik merk dat het in de praktijk iedere keer ACOD Onderwijs is die de vinger op de wonde legt. Voor de personeelsleden in onze sector wil ik er vooral naar streven dat de verhouding werk-privé opnieuw in balans komt en dat men opnieuw zijn kerntaak kan vervullen."

Heb je een 'speerpunt', iets dat je absoluut wil realiseren?

Nancy Libert: "De grote uitdaging is voor mij in om in iedere school een afgevaardigde van ACOD Onderwijs te krijgen. Dat klinkt misschien ambitieus, maar soms moet je hoog mikken. Waarom wil ik in iedere school een afgevaardigde? Eerst en vooral is de afgevaardigde een baken van vertrouwen in een school. Leden moeten bij hem of haar terecht kunnen. Daarom zullen wij er ook voor zorgen dat onze afgevaardigden goed worden gevormd. De afgevaardigde is ook de schakel tussen de leden en hun provinciaal of regionaal secretaris. Wij maken goede informatie – brochures, flyers,... – maar we krijgen die niet altijd op de werkvloer omdat we daar niet altijd een afgevaardigde hebben. Er is nog een reden, minstens zo belangrijk: als je geen afgevaardigde hebt op het lokaal niveau, dan ben je niet vertegenwoordigd in de overlegorganen van die school. Net op dat niveau heeft men de laatste tijd veel autonomie gekregen en wordt over veel zaken onderhandeld. Als wij als ACOD Onderwijs daar niet aanwezig zijn, kunnen we de standpunten die wij in onze besturen hebben ingenomen, daar niet invoeren."

Af en toe horen we dat jongeren niet zo syndicaal ingesteld zijn. Ze denken dat ze de vakbonden niet nodig hebben. Wat vind jij hiervan?



Nancy Libert: "Ze hebben ongelijk, maar ik begrijp hen wel een beetje. De vakbonden krijgen vaak een negatieve pers. We moeten ook de hand in eigen boezem durven steken: we leggen veel te weinig de nadruk op de overwinningen en realisaties, hoe klein ook, die we behaald hebben. We moeten onze successen extra in de verf durven zetten en laten zien waar wij als vakbond het verschil kunnen maken, ook voor de jongeren. We moeten hen duidelijk maken dat actie en strijd nog altijd lonen, dat de macht van het getal belangrijk is. Een vakbond is maar zo sterk als hij leden heeft. Jonge mensen moeten ook beseffen dat ze via de vakbond kunnen meewerken aan een toekomstvisie van onze maatschappij, een visie die – hoop ik – gestoeld is op socialistische normen en waarden en solidariteit. Samen met ons kunnen ze weerstand bieden tegen dit rechts beleid."

Hoe wil je die jonge mensen bereiken?

Nancy Libert: "We hebben verschillende communicatiekanalen en dat is belangrijk. Mensen gebruiken immers naargelang van hun leeftijd een ander medium: Tribune, Facebook,... We moeten gericht communiceren, want de mensen worden nu overspoeld door informatie en zien door de bomen het bos niet meer. Het is ook van belang in hun leefwereld binnen te treden. Wij gaan er te vaak vanuit dat de mensen het al weten, terwijl jongeren met veel vragen zitten, geconfronteerd worden met nieuwigheden,... Empathie, dat hebben we nodig en laat dat nu net één van mijn sterke punten zijn."

Start van rondetafelgesprekken Een toekomstplan voor het basisonderwijs

“Het basisonderwijs is het fundament voor elk ontwikkelen en leren van kinderen.” Daarover is iedereen het eens. Dat dit fundament stilaan op zijn grondvesten begint te daveren, daarover is iedereen het ook eens. Maar hoe die reële noden in het basisonderwijs opgevangen moeten worden, daarover is iedereen het... nog niet eens.

Vorig jaar kondigde minister van Onderwijs Hilde Crevits aan dat ze een legislatuuroverschrijdend toekomstplan voor het basisonderwijs wil opmaken. Dit meerjarigenplan is onvermijdelijk, omdat de broodnodige middelen niet voorzien zijn in de huidige regeringsportefeuille, laat staan dat ze beschikbaar zijn.

De Vlor leverde in april 2017 een advies af over een toekomstplan voor het basisonderwijs.

In dit advies worden de troeven van het basisonderwijs in de verf gezet en de pijnpunten aangepakt in 14 concrete maatregelen. De minister nam dit advies ter harte en startte op 15 mei 2018 rondetafelgesprekken met alle partners in het onderwijs. Deze gesprekken moeten leiden tot een toekomstplan voor een sterk en veerkrachtig basisonderwijs. In dit plan worden een gedragen visie en uitgangspunten voor het basisonderwijs bepaald. De timing is ambitieus. Bij de start van de zomervakantie wil men de tekst finaliseren. De tekst zal worden opgebouwd rond drie items:

- De basisfinanciering van elke school.
- De beleidskracht en de schoolorganisatie.
- Het lerarenteam en de leraar.

Rond deze items zullen concrete acties worden voorgesteld op korte, middellange en lange termijn.

Vijf prioriteiten

ACOD Onderwijs heeft tijdens de eerste verkennende besprekingen alvast vijf prioriteiten naar voren geschoven:

1. Meer uren kinderverzorging in het kleuteronderwijs en – daar waar nodig – in het lager, zodat verzorgende taken niet ten koste van de onderwijstaken gaan en elk kind de nodige verzorging kan krijgen.
2. Meer beleids- en administratieve ondersteuning, zodat leerkrachten en directies zich kunnen toespitsen op hun kerntaken, namelijk lesgeven, respectievelijk pedagogische ondersteuning.
3. Meer handen in de klas, zodat een leerkracht elke leerling de nodige aandacht kan geven.
4. Meer tijd en ruimte om te overleggen en te professionaliseren. Meer tijd en ruimte voor professionalisering, zodat leerkrachten en directies gewapend zijn om in team de huidige uitdagingen in onderwijs aan te gaan. En meer tijd en ruimte om met elkaar in overleg te gaan, omdat de diversiteit (in al haar fa-

cetten) van een klasgroep ervoor zorgt dat het delen van ervaringen tussen de personeelsleden van cruciaal belang is om te kunnen overleven.

5. Meer inzetten op sterk schoolleiderschap, zodat de directeur zijn cruciale rol in het beperken van de werkdruk en de planlast kan opnemen, en het welbevinden van leerkrachten positief kan beïnvloeden. Een goede schoolleider is een poortwachter die zorgt dat het personeel enkel belast wordt met de taken die er echt toe doen.

Een zaak van iedereen voor iedereen

We hopen ten stelligste dat men in dit plan gehoor zal geven aan de alarmkreeten vanuit het basisonderwijs én dat de maatregelen geen dode letter blijven. ACOD Onderwijs zal erover waken dat de maatregelen die worden voorgesteld, maatregelen zijn die het verschil kunnen maken in de school en meer bepaald op de werkvloer.

Wij zijn ervan overtuigd dat, als iedereen zijn schouders onder dit plan zet en de regering het nodige budgettair kader wil voorzien, het basisonderwijs alleen maar sterker kan worden. ACOD Onderwijs rekent op een engagement van alle partners rond de tafel, want het onderwijs is een zaak van iedereen voor iedereen.

nancy.libert@acod.be



Nieuwsbrief ACOD Onderwijs

Op 6 juni hebben alle leden van wie we een e-mailadres hadden, onze nieuwsbrief ontvangen. Voortaan proberen we die te bezorgen aan al onze leden.

Met de nieuwsbrief willen we informatie bezorgen die van belang is voor onze le-

den, ongeacht of ze nu actief, gepensio-neerd of werkzoekend zijn.

Als je de nieuwsbrief niet meer wil ontvan-gen, dan heb je onderaan steeds de moge-lijkheid om je uit te schrijven.

Als je de nieuwsbrief niet ontvangen hebt, dan wil dat zeggen dat we niet over je

(actueel) e-mailadres beschikken. Laat ons dat dan weten via onderwijs@acod.be.

Niet vergeten je naam en geboortedatum duidelijk te vermelden.

Gestaakt op 16 mei? Heb je je stakingsvergoeding al aangevraagd?

Als je staakt én lid bent van ACOD Onderwijs, dan heb je recht op een stakingsvergoeding. Je krijgt die als je bewijst dat je door de staking loonverlies hebt geleden. Dat blijkt uit je loonbrief. Je kan die downloaden van www.mijnonderwijs.be.

Als je gestaakt hebt op 16 mei, stuur dan de loonbrief waaruit je loonverlies blijkt (mei of juni) naar ons secretariaat in je regio of provincie. Je vindt de contactge-gevens op onze website (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

Zodra we je loonbrief ontvangen hebben, storten wij je stakingsvergoeding op je rekening.

nancy.libert@acod.be

In memoriam George Vansweevelt

Een afscheidswoord schrijven voor George Vansweevelt, hoe doe je dat?

Door te verwijzen naar zijn jarenlange engagement binnen ACOD Onderwijs? George werd in 1972 provinciaal secretaris voor Limburg en het toenmalige gewest West-Duitsland. In 1981 werd hij lid van het Nationaal Secretariaat. In 2003 ging hij als algemeen secretaris met pensioen. Dertig jaar lang – of zeven ministers van Onderwijs en één staatssecretaris – ging George ons voor in de syndicale strijd.

Of zeg je iets over zijn persoonlijkheid? Streng maar toch warm en hartelijk. Kijk even op de Facebook-pagina van ACOD Onderwijs: de steunbetuigingen die ons (en de familie) bereikt hebben, spreken boekdelen. George was een groot man, hij werd gerespecteerd door de leden, door

zijn collega's én door de overheid.

Of verwijzen we naar zijn bijzondere talent om met de politiek en de media om te gaan? Dankzij George kende de pers ACOD, dankzij hem hielden de politieke partijen rekening met ons. George begreep als geen ander hoe belangrijk communicatie en relaties zijn.

Of hebben we het over de George die zijn tijd ver vooruit was en lang voor anderen het belang van het internationale niveau begreep? Hij besepte beter dan wie ook dat ministers en politici elkaar ontmoeten over de landsgrenzen heen en dat wij hier in België op een dag misschien geconfronteerd zouden worden met maatregelen die bijvoorbeeld in Nederland of Duitsland al op tafel lagen. Voor hem waren contac-ten met onderwijsvakbonden uit andere



Europese landen van groot belang, want dankzij de informatie die hij daar haalde, verscheen hij hier in Brussel beslagen op het ijs.

Beste George, toen je in 2003 afscheid nam van ACOD, schreef je in Tribune: "Ik zal jullie nooit vergeten, vergeten jullie ACOD Onderwijs nooit. Het ga u al-len goed." Wij zullen jou nooit vergeten, George. Het ga je goed, kameraad.

Oproep tot kandidaturen Verkiezing adjunct-algemeen secretaris

Op 6 juni is Nancy Libert verkozen tot algemeen secretaris van ACOD Onderwijs. Hierdoor komt er een mandaat van adjunct-algemeen secretaris vrij en worden verkiezingen georganiseerd.

Kandidaten voor dit mandaat moeten aan deze voorwaarden voldoen:

- Bij het afsluiten van de kandidaturen minstens 5 jaar lid van ACOD Onderwijs zijn.
- Bij het afsluiten van de kandidaturen

minstens 4 jaar effectief lid zijn of geweest zijn van het Uitvoerend Bestuur van ACOD Onderwijs.

- In aanmerking komen voor vakbondsverlof.
- De leeftijd van 60 jaar niet bereikt hebben op de dag van het Buitengewoon Congres.
- Voorgedragen worden door de regio en/of ten minste één provincie.

De kandidaturen moeten ten laatste op 21

september 2018 per aangetekend schrijven of tegen afgiftebewijs toekomen bij: Jo Coulier, voorzitter ACOD Onderwijs, Fontainasplein 9/11, 1000 Brussel.

In de loop van de maand oktober worden in de regio en de provincies ledenvergaderingen georganiseerd. Je wordt hiervoor uitgenodigd via Tribune, onze website en onze Facebook-pagina.

nancy.libert@acod.be

Zware beroepen Niemand mag erop achteruitgaan

Van bij het begin heeft ACOD Onderwijs aangegeven dat wij voor onze sector niet zouden meewerken aan het opstellen van een lijst met zware beroepen. De beslissing van ons Uitvoerend Bestuur stelt dat wij geen verdeeldheid zaaien onder de personeelsleden. Voor ons heeft iedereen in de sector onderwijs een zwaar beroep.

Wij blijven strijden voor de 100 procent en zijn niet tevreden met de 70 procent van de personeelsleden in onderwijs die nu op de lijst staan. Binnen de 70 procent wordt nog eens een onderverdeling gemaakt volgens het aantal criteria waarop men aantikt. Voor het personeel in onderwijs varieert dit aantal tussen 1 en 2. Welke beroepsgroep op welke criteria aantikt, wordt niet aangegeven.

Wat met personeelsleden die enkel aantikken op één criterium? Indien dit over emotionele belasting/stress gaat (enkel van toepassing als verzwarend criterium bij een ander), is dit de personeelsleden blij maken met een dode mus, want dit zal geen enkele invloed hebben op de uitstapdatum.

ACOD Onderwijs zal nooit aanvaarden dat de personeelsleden erop achteruitgaan, zowel wat de pensioendatum als wat het pensioenbedrag betreft. Bovendien is de lijst waarvan sprake in de media voor ons ontegensprekelijk verbonden met de wet. Aangezien de regering enkel de wet heeft goedgekeurd en niet de lijst, is er wat ons betreft geen lijst van zware beroepen.

De bal ligt nu in het kamp van de regering en de vakbonden die hun akkoord hebben gegeven. Wij zullen jullie via onze kanalen op de hoogte houden van het verdere verloop van dit dossier. Collega's, de strijd is nog niet gestreden!

nancy.libert@acod.be





Subsidiegevecht begint Meer geld voor grote musea?

Met de verkiezingen op komst kiezen de Vlaamse musea voor het offensief: ze willen een verdubbeling van hun subsidies. Voor we over centen praten, moeten we het echter eerst hebben over de noden en wat we daaraan kunnen doen.

77 cultuurstellingen organiseerden zich om meer geld te vragen en haalden daarmee voorpaginanieuws (De Standaard, 29 mei). Daarmee ligt het debat over cultuursubsidies weer open. Cultuur zit natuurlijk al langer op de schopstoel van de soberheidspolitiek. Eerst was er de stofkam. Toen kwam de efficiëntiekorting. Niet veel later de kaasschaaf. Dan de botte bijl, met voor tientallen kleinere instellingen de tabula rasa. Het komt erop neer dat de kunstwereld flink groeide, maar dat het beleid op de rem staat en de sector via publieke steun de markt op jaagt. Er is dus zeker een inhaalbeweging nodig. Maar voor we over centen praten, moet er een inhoudelijk debat zijn over pijnpunten en oplossingen. Dat is cruciaal voor de opbouw van een draagvlak.

Burn-outeconomie

We moeten het eerst hebben over de preciaire positie van onze cultuurwerkers. Terwijl de onderfinanciering van artistiek talent zich de voorgaande jaren doorzette en het sociaal statuut van de kunstenaar onder druk kwam te staan, verschenen er

opeenvolgende studies die aantoonde hoe kunstenaars jobhoppen binnen en buiten de kunsten en creatief puzzelen om financieel rond te komen. Vergeleken met andere beroepen ligt de motivatie hoger, maar de herstellendood ook. Dat is een valkuil om een burn-out te krijgen. Natuurlijk betekent meer geld voor organisaties ook dat je kunstenaars beter kunt ondersteunen. Maar kunnen de 77 instellingen eerst een actieplan uitwerken? In menig cultuurhuis bedient de leiding zichzelf wel, maar vergeet ze kunstenaars te betalen en schuift ze het werk af op freelancers, die met dubieuze contracten aan het lijntje hangen. In tijden van #MeToo is het ook niet overbodig dat de sector een tandje bij zet op het vlak van sociale bescherming. We merken hoe sommige directies, het rolmodel van de kunstenaar volgend, zelf creatief experimenteren met horizontale managementmodellen die meer inspraak aan het personeel geven.

Te hip voor solidaire basismechanismen?

Toch schrikken ze ervoor terug om een democratisch overleg te organiseren waarbij het personeel zich syndicaal kan organiseren. Waarom vertrouwen ze de eigen medewerkers niet en bieden ze hun niet de ontslagbescherming die nodig is om bij impasses eerlijk te kunnen onderhandelen?

Dezelfde public relations merken vakbonden ook op sectorniveau. Werkgeversfederaties spreken al jaren over de uitwerking van een sociaal charter. Ondertussen blijft het (bij de onderhandelingen voor het VIA-akkoord in paritair comité 304) onbespreekbaar om een collectieve arbeidsovereenkomst voor een syndicale afvaardiging uit te werken, zodat het personeel op een gereguleerde manier het overleg kan voeren.

Waarom laten werkgevers de kans liggen om mee de grote lijnen uit te zetten voor een professionele personeelswerking? Het gaat hier om afspraken die in andere sectoren al jaren standaard zijn. Voelt de kunstwereld zich te hip om in solidaire basismechanismen te voorzien?

Top-down

Een tweede pijnpunt: investeren we in meegaande grote huizen of zetten we in op een diversiteit van organisaties die de veelzijdige artistieke dynamiek zuurstof geven en direct inspelen op wat maatschappelijk leeft? We zien vandaag overal nieuwe initiatieven ontstaan op vrijwilligersbasis. Er is nood aan meer ruimte voor amateurkunsten en laagdrempelige plekken voor jonge makers. Bevolkingsgroepen met een andere achtergrond moeten ook de kans krijgen eigen werkplekken uit te bouwen. Kenmerkend aan het huidige cultuurbeleid is precies de afbouw van het diverse veld in ruil voor een versterking van de grote instellingen. Noem het een verticaliseringspolitiek. Die beleidskeuze draait niet alleen om meer uitstraling voor de Vlaamse economische regio met kunst en cultuur als instrument. Het is een agenda om meer controle te krijgen: centreer de activiteiten in enkele grote instellingen en maak kleine organisaties en kunstenaars daar afhankelijk van. Vervolgens kan je via politieke mandaten in bestuursraden de koers uitzetten en meteen corrigeren als een kritische kunstenaar uit zijn gouden kooi ontsnapt en plots op het maatschappelijke debat weegt. Diversiteit is ook een noodzakelijke garantie voor een autonome, democratische werking van ons kunstenveld. Dat mag wat kosten.

Rob Vanderbeeken

Interview met Cat Hobbs

"Privatisering faalt!"

Het Britse campagneplatform 'We Own It' streeft ernaar de geprivatiseerde diensten opnieuw in publieke handen te krijgen. Een interview met oprichtster Cat Hobbs. "Actie loont!"

Stel u de volgende toekomst voor: een neoliberaal beleid privatiseerde de vorige decennia tal van sleutelsectoren in naam van een betere toekomst: post, spoorwegen, zorg, watervoorziening, cultuur en dergelijke meer. Dat stond allemaal voor een prikje in de uitverkoop. Het verzet van vakbonden en burgers werd door repressie, rechtszaken en oproerpolitie neergeslagen. Nu ondervindt een breed publiek dagelijks dat de kostprijs van de dienstverlening flink is gestegen en de kwaliteit een neerwaartse spiraal heeft gemaakt. Het protest hield aan en zet nu weer stappen vooruit. Geen fictie, dat is de historie van het Verenigd Koninkrijk. Gelukkig hebben wij de publieke dienstverlening bij ons nog grotendeels in publieke handen. Beter voorkomen dan genezen, zeg maar. Wat brengt de toekomst? Dat beslissen we zelf mee. Terwijl ook ons beleid werk wil maken van de privatisering, voert men elders campagnes om diensten juist opnieuw in publieke handen te krijgen. Het Britse platform 'We Own It' doet dat met succes. Actie loont! Die strijdbaarheid inspireerde ACOD om samen met Vooruit onder dezelfde vlag een symposium te organiseren over het belang van ons publiek bezit. Cat Hobbs, oprichtster van het campagneplatform 'We Own It', kwam er spreken. De video van haar lezing vind je op www.acodcultuur.be. Hierbij alvast een interessante kennismaking met deze gedreven dame.

Waar is het voor jou begonnen?

Cat Hobbs: "Premier Thatcher duwde bij ons decennia geleden al een neoliberaal beleid door. De opeenvolgende privatiseringsgolven kennen we al lang en dat heeft als enige voordeel dat de brede bevolking intussen de enorme nadelen daarvan kent en die ook flink moe is. Ook wie niet met politiek bezig was of is, ondervindt dagelijks de miserie. De verontwaardiging stapelde zich op. Zo ging het ook bij mij.

In de buurt van Oxford, waar ik woon, is er een treinverbinding die door de privatisering voor veel ellende zorgde. Hoewel het beleid de private beheerder financieel steunde om een faillissement te vermijden, bleef de frequentie van het lijnverkeer te laag. Daardoor waren veel mensen, vooral studenten en ouderen, vrij immobiel. Ik startte een campagne in de hoop het beleid zover te krijgen, dat ze van die firma een betere service zouden eisen. We deelden gele antwoordkaarten uit waarop reizigers hun ongenoegen kwijt konden. Al die post kon het beleid niet zomaar negeren: er kwamen extra ritten, vervolgens verdubbelde het aantal passagiers en dat zorgde weer voor investeringen.

In die tijd – we spreken over 2006 – was het heersende discours over privatisering dominant. Dat er geen alternatief was, TINA, zat diep ingeprent in de geesten. Of beter: ook al was men het niet eens ermee, het fatalisme was groot."



Wat was voor jou een keerpunt?

Cat Hobbs: "Vanaf 2010 kwam het toenmalige Labour met een nieuw beleidsprogramma dat als een Trojaans paard diende om de publieke diensten verder open te breken en de privatisering hoger te schakelen. Bij wijze van olifant in de kamer startte ik een website getiteld 'We Own It!'. Dat was toen vooral als stoutmoedig statement bedoeld, om eens een andere stem te laten horen. Dat ontwapenende idee, gewoon stellen dat je pro publieke dienstverlening bent, zorgde voor verbaasde reacties. Wil je terug naar die oude, bureaucratische aanpak? Terwijl ik vooral inzette op de discussie over de toekomst.

Vandaag, zoveel later en een aantal campagnes verder, wordt dezelfde gedachte eerder als een vooruitstrevende nieuwigheid onthaald. Zonet nog deelde Jeremy Corbyn (Labour) onze campagne op sociale media: 'Let's bring our railways into public ownership. Today I'm supporting We Own It's campaign'.

Zoals Corbyn een tijd terug verguisd werd als een onaangepast relikwie, maar vandaag de hoop op de toekomst incarneert, zo was het ook een beetje met onze activiteiten. Onlangs deden we ons verhaal nog op Arte in Frankrijk en ook in België krijgen we nu opvolging (lacht)."

Als je terugblikt op deze campagnes, wat denk je dan?

Cat Hobbs: “We hebben intussen verschillende succesvolle campagnes gehad in verschillende sectoren. Wat begon als een lokale actie, is doorgesloopt tot een tegenbeweging op nationaal niveau. We zetten nu veel meer in op het publieke debat, om mensen het grotere plaatje duidelijk maken en ze ervan te overtuigen dat er betere alternatieven zijn. Dat er hoop is. Ik had natuurlijk niet verwacht dat onze tegenbeweging zo’n vlucht zou nemen. Toen was het wind op kop, nu in de rug. Het mooie is hoe snel de wind in de geesten kan keren. Vandaag merk je zelfs dat heel wat journalisten – ooit verstokte verdedigers van het neoliberale beleid, want er was geen alternatief – nu aangeven dat het zo niet verder kan. Dat er iets moet gebeuren. Tja... We komen van ver. Er zijn nu veel studies die een kritische analyse maakte over wat er misliep. Dat weten we al. Nu moeten we nadenken wat we er tegenover zetten en vooral hoe we daar geraken. Dat zal niet in onze schoot vallen. Het hoopvolle: velen beseffen dat het om een krachtmeting gaat en dat wij, de mensen, in de meerderheid zijn.”

Het opnieuw vermaatschappelijken van essentiële diensten is een nieuwe trend. Wat is er zo nieuw aan?

Cat Hobbs: “De manier waarop het gebeurt, hoe mensen opnieuw controle opeisen. We willen niet terug naar de dienstverlening uit de jaren 1970. Die nam nadien nog een duik door de komst van een marktgericht management en dure CEO's die de diensten commerciëler maakten. Wat opvalt aan de nieuwe initiatieven, is een nieuwe mentaliteit: veel energie en enthousiasme om domein te heroveren, de bottom-up-aanpak met een sterke betrokkenheid van mensen – werknemers, klanten, buurtbewoners, aanverwante organisaties,... – en vooral een openheid om na te denken hoe we samen iets democratisch kunnen organiseren of verbeteren.”

Momenteel voeren Franse vakbonden strijd tegen de privatisering van het spoor. Wat denk je als je dat ziet?

Cat Hobbs: “Privatiseren is zo’n vergissing, tragisch natuurlijk! Wij zijn dat al allemaal kwijt gespeeld. Kom in ons land kijken! Op onze site vind je vele redenen waarom je dat echt niet wilt. De dienstverlening gaat achteruit, ze wordt duurder en je kan private spelers moeilijk aansprakelijk stellen als het mis gaat. Reken maar dat dit gebeurt. Onze lokale spoorwegen, waarover ik sprak, zijn al drie keer enigszins opnieuw in publieke handen genomen. Telkens ging de firma failliet en was het aan de overheid om in te grijpen. Die verkochten ze vervolgens opnieuw! Zo bleven de kosten voor de overheid én de ticketprijs stijgen. Private investeerders duiken maar op als er iets te verdienen valt. Ze willen de rendabele diensten, de rest moet de overheid blijven doen. Tenzij de

overheid hen garanties geeft. Bewust wanbeheer is er ook: eerst een lucratieve schuldenberg maken, vervolgens het winkeltje op de fles laten gaan. Het gaat om graaiend ondernemerschap met een gegarandeerd vangnet, want de diensten zijn onmisbaar. Publieke diensten, daarentegen, draaien op publieke waarden en garanderen meer gelijkheid op maatschappelijk vlak. Ze zijn democratisch en ze zorgen ook voor een meer democratische samenleving. Ze beroepen zich niet voortdurend op wetgeving rond bedrijfsgeheim om de vraag naar meer transparantie te ontwijken.

Publieke diensten zijn doorgaans wat economen ‘natuurlijke monopolies’ noemen. Die mogen in private handen vallen. Je moet als consument de vrije keuze hebben, zo klonk het argument pro privatisering. Daar klopt niets van. Je kan bij de trein immers niet kiezen tussen verschillende bedrijven die hun diensten in het station aanbieden. Als je de kraan opendraait, kan je niet kiezen waar het water vandaan komt.

Door privatisering geef je te veel macht uit handen. Nog een actueel voorbeeld: Facebook en waartoe zo’n monopolie leidt inzake databeheer en sturing van de politiek. Als je uit protest een alternatief wilt, betekent dat vandaag helaas dat je als gebruiker offline moet gaan. Zo’n dienst zou dus in publieke handen moeten zijn. We maakten daar ook een bewustmakingsactie over: ‘#EndTheZuckTutorship. Is it time for us to to own Facebook?’

Blijven campagne voeren, that’s how you put democracy in action. Vroeger eisten we dat geprivatiseerde diensten meer ethisch zouden worden en hun winsten weer investeren in de dienstverlening. Nu willen we het vooral hebben over publiek eigendom. Hoe bouwen we een duurzame en solidaire toekomst? We are the people. We have the power. We need to tell the stories!”

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

 bpost
PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren naar het Heuvelland

Zoals elk jaar organiseren de Senioren ACOD in samenwerking met de sector Telecom hun jaarlijkse busreis. Op donderdag 27 september 2018 richten ze de neus naar West-Vlaanderen, meer bepaald naar het Heuvelland. We gaan op bezoek bij Maria Beuterbille in haar huisje en bij Smokkeltje Pieper. Ook De Schreve en de voormalige smokkelroutes zijn in de buurt. In de namiddag toeren ze nog in het mooie Heuvelland rond met verder een bezoek aan een orgelbouwer en zijn orgelmuseumboerderij. Uiteraard ontbreken ook nu de culinaire hoogstandjes met een koffiekoek niet in de voormiddag, gevolgd door een driegangenmaaltijd als middagmaal en 's avonds heb je nog een flinke broodmaaltijd te goed. Voor deze boeiende West-Vlaamse uitstap vragen we 60 euro per persoon. In deze prijs is alles (busreis, gids en maaltijden zonder drank) inbegrepen. Opstapplaatsen zijn er in Rijkevorsel, Berchem en Mechelen. Inschrijving is slechts geldig na storting van de deelnamesom van 60 euro per persoon op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S18MB. De inschrijvingen worden afgesloten op 15 september 2018. Graag, ook nu inschrijven via e-mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44.

Limburg

Een avond met Rudi Vranckx

De seniorencommissie van ACOD Limburg ontvangt VRT-reporter Rudi Vranckx op maandag 5 november 2018 om 19.30 uur voor een uiteenzetting met als thema 'Het Midden-Oosten, oorlog om de geesten'. Gratis toegang voor leden van ACOD. De locatie wordt later meegedeeld. Contact via telefoon: 011 30 09 70. Of e-mail: limburg@acod.be

Oost-Vlaanderen

Decoratiefeest verdienstelijke leden en militanten

Op zaterdag 24 november 2018 viert ACOD Oost-Vlaanderen zijn verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefeest zal plaatsvinden in het Ghent Marriott Hotel, Korenlei 10, 9000 Gent.

Leden die minstens 10 jaar een militantenrol hebben vervuld, wordt het bronzen ereteken toegekend. Het zilveren ereteken is voor de militanten met ten minste 20 jaar anciënniteit en de trouwe leden die minstens 40 jaar lid zijn. Leden met 50 of 60 jaar lidmaatschap ontvangen eveneens een geschenk.

Leden en militanten die hiervoor in aanmerking komen, dienen hun gegevens te bezorgen aan het intersectoraal secretariaat, Bagattenstraat 158 in 9000 Gent. Dit kan ook met e-mail naar oost_vlaanderen@acod.be.

De volgende informatie hebben we nodig: naam en voornaam, adres, geboortedatum, sector en historiek van uw lidmaatschap (sinds welke datum u lid bent bij ABVV/ACOD of actief bent als militant).

Afdeling Wetteren

Familiewandeling

De afdeling Wetteren nodigt je uit op zaterdag 6 oktober om 14.00 uur voor een wandeling in het Provinciaal Domein De Blakken (Wegvoeringsstraat Wetteren), via de Drabstraat in Schellebelle en terug naar het Provinciaal Domein langs de Schelde. Na deze leerrijke familiewandeling van 4,4 km met uitleg over fauna en flora, bieden we je een drankje aan. Meer info en inschrijvingen via marc.vanhauwermeiren@skynet.be.

Vlaams-Brabant

Activiteitenkalender seniorenwerking

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

- Donderdag 5 juli 2018: BBQ – Zoetwaterterras Neerijse.
- Donderdag 6 september 2018: de mijnen van Blegny.
- Donderdag 11 oktober 2018: bedrijfsbezoek Depot – Kringwinkel Antwerpen.
- Woensdag 5 december 2018: bedrijfsbezoek Reynaers Aluminium in Duffel.



Belastingsservice 2018

www.acod.be U.V.

Bagattenstraat 158, GENT

4 - 11 - 18 - 25 juni

08u30 - 12u00
13u00 - 16u00

Meebrengen !

- ID-kaarten+ pincodes van beide belastingplichtigen
- Belastingsbrief vorig jaar
- Fiscale attesten
- Documenten hypotheecaire lening(en)
- Energiebesparingsattesten