

TRIBUNE



ACOD SPOOR WINT DE SOCIALE VERKIEZINGEN

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	9
tram bus metro	14
de post	16
gazelco	18
telecom	21
federale overheidsdiensten	22
vlaamse overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	32
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-Geschenkbond

Winnaars

Mauro Ciuccoli (Paal), Nancy Caspee (Gentbrugge), Benjamin Albert (Leuven), Tara De Beckker (Ranst) en Bart Servaes (Buggenhout) winnen een prachtige Mediamarket-geschenkbond. Zij hebben de antwoorden van vorige editie correct beantwoord. De juiste antwoorden:

- Brasschaat en Crisnée
- Maatschappelijk Werk
- 25 oktober 2018

Nieuwe prijs:

FNAC-Geschenkbond

Vragen

- Door de stijgende ongelijkheid in de kunstmarkt verscherpt de precaire situatie van veel beeldende kunstenaars. Dirk De Wit (Kunstenpunt) maakte er een studie over. Welke titel gaf hij die mee (met een knipoog naar Spinvis)?

- Hoeveel loopbaan jaren moet je hebben als je op 63 jaar met vervroegd pensioen wil?

- Wanneer trok een delegatie van ACOD vanuit de Lijncontrole naar de Centrale Diensten in Mechelen?

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 Meer dan één rode lijn overschreden

Sinterklaas is langs geweest en de eindejaarsperiode komt eraan. Deze fijne tijd staat in fel contrast met de chaos die we in de Wetstraat zagen...

Chris Reniers: “Het contrast kan niet groter zijn. December is steeds een dure maand met alle feesten en cadeautjes die mensen aan elkaar geven. Vele gezinnen in dit land vragen zich dus af hoe ze deze maand de facturen betaald krijgen. Terwijl ze worstelen om die eindjes aan elkaar te knopen om toch maar van een prettig eindejaar te genieten, voerde de federale regering de voorbije weken een beschamend politiek schouwspel op. De regeringspartijen rolden kibbelend over de grond en konden niet langer verbergen dat ze het niet langer met elkaar eens zijn – en niet enkel over het Migratiepact. Het heeft echter lang geduurd eer ze aan de burger duidelijk durfden maken dat de regering-Michel I ‘over and out’ is. Verwonderlijk is dat niet. De huidige en voormalige regeringspartijen weten immers dat als ze naar de kiezer trekken, ze op sociaaleconomisch vlak een slecht palmares moeten voorleggen. Ze hebben enkel gezorgd voor aandeelhouders, bedrijven en grootverdieners. Men is vergeten dat ook gezinnen en de burgers in dit land een deel van de koek moeten krijgen. De regering-Michel I is er evenmin in geslaagd onze financiën op peil te krijgen, ondanks de aanhoudende besparingen op de openbare diensten en de dienstverlening aan de burger.”

Wat vond je van de koppige houding van de N-VA in heel het politiek theater rond het Migratiepact?

Chris Reniers: “De partij heeft zo duidelijk toegegeven dat ze bij de recente gemeenteraadsverkiezingen een slecht resultaat heeft neergezet. In de hoop kiezers aan de rechterzijde terug te winnen en hun eigen rechtse achterban gerust te stellen, wisselden ze opnieuw het geweer van schouder. Ze zetten opnieuw volop in op thema’s als veiligheid, identiteit en migratie. En ze doen dat op een manier die ronduit onaanvaardbaar is en die de rode lijn ver overschrijdt. Hun kortstondige campagne rond het

Migratiepact was van een zelden gezien laag niveau. Tegelijk was het typisch N-VA: laten zien, provoceren en terugtrekken indien nodig. Zoals steeds staan ze nadien klaar om zich te verontschuldigen, maar dat gebeurt enkel pro forma en zeker en vast niet gemeend. Op die manier hebben ze hun standpunt duidelijk gemaakt, maar menen ze nadien toch weer hun maagdelijkheid te kunnen herwinnen. Dit is een strategie die ze steeds toepassen, niet enkel op het vlak van veiligheid en migratie. Ook sociaaleconomisch blijven ze een koers varen die de belangen van bedrijven en werkgevers dient, terwijl ze steeds de schijn ophouden voorvechter te zijn van de werknemers en gewone mensen.”

Heeft de N-VA haar hand overspeeld en haar ware gelaat laten zien?

Chris Reniers: “Ik denk dat progressieve burgers en politieke partijen nu niet langer kunnen beweren dat ze niet weten waar de N-VA voor staat. Dat is ook erg belangrijk in de nasleep van de gemeenteraadsverkiezingen, waarbij progressieve partijen soms onderhandelen om coalities af te sluiten met de N-VA. Ze moeten goed weten waar ze aan beginnen. Dat is trouwens des te meer het geval wanneer je onderhandelt met de absolute leider van de N-VA. Met hem zou een eventueel akkoord immers zo buitengewoon goed moeten zijn, dat je het niet kan laten liggen. Maar als wat men onderhandeld heeft, aaneenhangt met onduidelijkheden en dubbelzinnigheden, dan moet je beseffen dat je werd meegenomen in de strategie van de N-VA. Als Bart De Wever zegt dat hij de oorlog met ‘links’ beu is, dan kan je ervan op aan dat dat een strategische overweging is, en geen gemeente uitspraak. Een halfslachtig akkoord ondertekenen, zou ook het overschrijden zijn van een rode lijn. In die zin en in het licht van de komende parlements- en Europese verkiezingen hebben de coalitiesgesprekken in Antwerpen een symboolfunctie voor heel Vlaanderen. ‘Bezint eer ge begint’ is hier een heel goed motto.”

Chris Reniers - voorzitter



Hoe kijk je terug op 2018?

Chris Reniers: “Onze sectoren hebben het afgelopen jaar het beste van zichzelf gegeven. Ze zijn blijven onderhandelen en ze zijn wanneer nodig in het verzet gegaan voor behoud van waardige werkomstandigheden en goede openbare diensten. Voor vele sectoren is die strijd trouwens nog niet voorbij. Ook volgend jaar zullen de ACOD en haar sectoren blijven ijveren voor hun leden, voor een sociaal beleid, voor een goede sociale zekerheid en voor sterke, betaalbare, toegankelijke en duurzame openbare diensten. Ik wil trouwens ook onze kameraden van ACOD Spoor feliciteren, die bij de recente eerste sociale verkiezingen bij de Belgische Spoorwegen een fantastisch resultaat neerzetten. Hun vastberadenheid is door het personeel beloond. In 2019 zal de ACOD alles op alles zetten opdat het beleid in ons land fundamenteel zal wijzigen en zal rekening houden met de belangen van de gewone werkende mensen. Maar voor we die strijd voortzetten, wens ik namens het algemeen secretariaat en het personeel van de ACOD al onze leden, militanten, afgevaardigden en hun families een strijdvaardig, sociaal en gezond 2019!”

Het halftijdse pensioen Alweer een halfslachtige maatregel

Aangezien hij steeds bezorgd is over ons welzijn, heeft minister van Pensioenen Bacquelaine beslist om in de drie pensioenstelsels (ambtenaren, werknemers en zelfstandigen) de mogelijkheid van een halftijds pensioen te voorzien. Dit nieuwe stelsel om de eindloopbaan te regelen, moet een antwoord bieden op de langere loopbanen als gevolg van de pensioenhervormingen. Een stap in de goede richting of alweer een achteruitgang?

De huidige regering heeft het pensioenstelsel van de openbare sector al meermaals onder vuur genomen: afschaffing van de diplomabonificatie, strengere voorwaarden om vroeger te kunnen vertrekken, optrekking van de wettelijke pensioenleeftijd, invoering van het gemengde pensioen – allemaal maatregelen om de loopbanen van de ambtenaren te verlenigen. Ter compensatie stelt de minister nu de mogelijkheid voor om halftijds met pensioen te gaan, zodat de overgang naar een welverdiende rust soepel kan verlopen, terwijl nog pensioenrechten kunnen worden opgebouwd.

Voorwaarden

Wie werkt in de openbare sector, kan kiezen voor een halftijds pensioen in plaats van een 'normaal' pensioen als je aan enkele specifieke voorwaarden voldoet. Ofwel voldoe je aan de voorwaarden om vervroegd met pensioen te gaan (60 jaar oud zijn en 44 loopbaan jaren tellen, 61 jaar oud zijn en 43 loopbaan jaren tellen of 63 jaar oud zijn en 42 loopbaan jaren tellen) of aan de voorwaarden om met wettelijk pensioen te gaan (65 jaar oud zijn tot 2025).

Waarom moet een halftijds pensioen ingevoerd worden op de wettelijke pensioenleeftijd? Wil de minister ons aanzetten te blijven werken na de leeftijd van 65 jaar, met slechts een half pensioen? Wil hij zo de (volledige) opruistelling (verder) uitstellen? Hoe dan ook is de minister de grote winnaar, aangezien de pensioenkosten zo gedurende een paar jaar beperkt zullen blijven.

50%

Extra bewijslast

Wil je met halftijds pensioen, dan moet je ook bewijzen dat je gedurende de 12 maanden voorafgaand aan je aanvraag van het halftijdse pensioen wel degelijk minstens 80 procent van je prestaties verrichtte. Enkel effectieve prestaties komen in aanmerking en op het vlak van de verlopen tellen alleen de periodes mee wanneer je loon volledig werd uitbetaald. Halftijdse loopbaanonderbreking, ouderschapsverlof, voltijdse of halftijdse loopbaanonderbreking wegens ouderschapsverlof, een lange periode disponibiliteit en dergelijke worden dus uitgesloten.

Hoe cumuleren met andere inkomsten?

Als je aan deze voorwaarden voldoet, kan je de helft van je pensioenbedrag ontvangen (aangezien het pensioen als een normaal pensioen wordt berekend, maar in twee wordt gedeeld) en voor maximaal 50 procent van een voltijdse betrekking aan het werk blijven, als je werkgever daarmee akkoord gaat.

Hoewel je je (halftijdse) pensioen onbeperkt mag cumuleren met beroepsinkomens die voortvloeien uit deze deeltijdse

job, mag je geen andere beroepsinkomen hebben (ongeacht de omvang ervan). Anders riskeer je de opschorting van je (halftijdse) pensioen. Je mag dit halftijdse pensioen evenmin cumuleren met een vervangingsinkomen of overlevingspensioen, waarvoor de voorwaarden al enorm verstrengd zijn.

Bijkomende pensioenrechten

Via dit halftijdse pensioen (en elke op deze manier) kan je bijkomende pensioenrechten opbouwen die in aanmerking worden genomen in wat de minister een 'bijkomend pensioen' noemt. Het personeelslid moet een nieuwe pensioenaanvraag (deze keer voltijds) indienen en ontvangt dan zijn volledige pensioen (eens en voor altijd berekend op het moment van zijn halftijdse pensionering), vermeerderd met de (deeltijdse) diensten gepresteerd gedurende zijn periode van halftijds pensioen. De voor de overheidspensioenen voorziene begrenzingsen blijven uiteraard behouden.



Het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid Besparen op wie niet langer kan werken

Het pensioenstelsel wegens lichamelijke ongeschiktheid – een stelsel specifiek voor wie werkt in de openbare sector – zal worden hervormd. Indien je definitief ongeschikt bent voor elke functie, dan zal je in de toekomst ten minste twee jaar moeten wachten vooraleer je met pensioen kan gaan. Nog maar eens een pensioenhervorming waarbij je als personeelslid van de openbare sector verliest.

Huidige regeling

Als je momenteel geen ziekteverzuimdagen meer over hebt, dan kan je door je openbare werkgever worden opgeroepen om voor de bevoegde medische commissie te verschijnen. Deze laatste kan in de meest voor de hand liggende gevallen besluiten dat je blijvend ongeschikt bent voor een bepaalde functie en je om die reden een pensioen toekennen. Aangezien het pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid volgens dezelfde regels wordt berekend als een pensioen, zijn er enkele negatieve effecten aan verbonden. Om deze te corrigeren, bestaan er verschillende mechanismen, zoals het gegarandeerd minimumbedrag, en regels voor het combineren van een betaalde activiteit met dit gunstiger pensioen. Hoewel dit stelsel voor verbetering vatbaar was, was een dergelijke hervorming overbodig.

Nieuwe regeling

In de toekomst zal geen enkele beslissing wegens lichamelijke ongeschiktheid, of ze nu definitief of tijdelijk is, rechtstreeks kunnen worden genomen. De hervorming legt immers een termijn van twee jaar op tussen de medische beslissing en de pensioendatum wegens lichamelijke ongeschiktheid. Tijdens deze termijn – die langer dan twee jaar kan zijn – kan je verwachten dat je openbare werkgever je een passende functie zal vinden. Als je je werk niet meer kan hervatten (ook al is het aangepast werk) of als je werkgever je geen werk aanbiedt, is de kans groot dat je gezien de lange 'wachttijd' in disponibiliteit valt en dus een wachtwedge ontvangt. Dit maakt ons zeer bezorgd, gezien de plannen die deze regering heeft in verband met het systeem van ziektekrediet (dat blijkbaar ook op de schop moet).

Uitzonderingen

Er is een uitzondering op deze periode van twee jaar. Als je permanent arbeidsongeschikt bent voor een bepaalde functie en je hebt een loopbaan van 36 jaar voor de berekening van een overheidspensioen, dan kan de bevoegde medische commissie onmiddellijk een pensioenbeslissing nemen voor lichamelijke ongeschiktheid. Dat is geen goed nieuws, want de vereiste

van 36 jaar loopbaan beoogt wel degelijk de jaren die in aanmerking worden genomen voor de berekening van je pensioen – en nog enkel voor je pensioen van de openbare sector.

Door de afschaffing van de diplomabonificatie, de invoering van het gemengd pensioen, de beperkingen op het in aanmerking nemen van de onvolledige prestaties en de impact van sommige administratieve standen op de berekening van je pensioen, zal aan deze voorwaarde zelden worden voldaan. Ze zal ontoegankelijk blijven voor velen die definitief ongeschikt zijn voor elke functie.

Begrotingsoperatie

Het is duidelijk dat het echte doel van de minister van Pensioenen is om de begroting financieel te ontlasten. Hij heeft beslist niet het welzijn van het personeel van de openbare diensten voor ogen. Wat is immers eenvoudiger dan de kosten van deze pensioenen af te wentelen op de openbare werkgevers die dus geen andere oplossing hebben dan hun ziektestelsel te herzien om deze nieuwe budgettaire last te kunnen dragen? Het is niet meer dan een handig manoeuvre, besprenkeld met een blijk van goede wil, maar die uiteindelijk iedereen zal benadelen... behalve de minister van Pensioenen.



We Own It #2 Debat over openbaar vervoer

Op 16 januari organiseert ACOD in samenwerking met Vooruit opnieuw een gespreksavond om het belang van de openbare diensten extra in de verf te zetten. Eerder hielden we al een symposium (We Own It) over de gevaren van privatisering en een gespreksavond (We Own It #1) over publieke sociale media. Deze keer leggen we de focus op mobiliteit en het openbaar vervoer.

Dagelijks verplaatsen we ons om te werken, opleidingen te volgen, mensen te bezoeken of boodschappen te doen. Voor de dagelijkse reproductie van ons maatschappelijk leven is een goed functionerende mobiliteit gewoonweg onontbeerlijk. Daarom moeten we onszelf enkele duidelijke vragen stellen. Hoe kunnen we als samenleving het best eigendom en controle uitoefenen over een sector die alsmaar aan belang toeneemt? Hoe maken we mobiliteit toegankelijk voor iedereen, zodat niemand in de onmogelijkheid verkeert om zichzelf te ontplooiën? Hoe zorgen we ervoor dat onze verplaatsingen gebeuren op een manier die onze leefomgeving gezond houdt en de opwarming van de aarde actief tegengaat?

Hoe sociaal belasten?

Zowel het sociale als het ecologische aspect is nauw met elkaar verbonden. Hogere accijnzen op diesel (vaak verkocht als een milieumaatregel) snijden diep in het vel van werknemers en zelfstandigen met een lager inkomen. Met dit soort maatregelen krijg je een mens nog eerder op de barricades dan uit zijn wagen. Iemand die de luxe kent van een bedrijfswagen of tankkaart, zal zich door de hogere brandstofprijzen ook niet laten tegenhouden. De ellenlange files en dichtslibbende wegen

geven te kennen dat oplossingen die mikken op individuele gedragsverandering door middel van prijsprikkels vaak te wensen overlaten.

Openbaar vervoer als bouwsteen

De dikte van onze portefeuille zou niet mogen bepalen hoe we ons verplaatsen. Hoort propere mobiliteit geen basisrecht te zijn, net zoals water, onderwijs, energie of zorg? Lange tijd garandeerde de overheid toegang tot deze basisbehoeften door middel van haar openbare dienstverlening. Daar vielen ook openbare vervoersbedrijven onder. Ze droegen bij tot economische vooruitgang en gaven het sociale verkeer tussen steden en streken een enorme stimulans.

Volgens Lode Vanoost werken openbare diensten in functie van het algemeen belang. Ze hebben een volledig andere doelstelling dan de privésector die op winst gericht is. In zijn boek dat in januari verschijnt ('Tot uw dienst – De zeven zonden van de ambtenaar') legt Vanoost uit dat onze openbare diensten er niet zouden gekomen zijn zonder strijd. Rechten komen namelijk niet vanzelf, maar moeten afgedwongen worden.

Het gevaar van liberalisering en privatisering

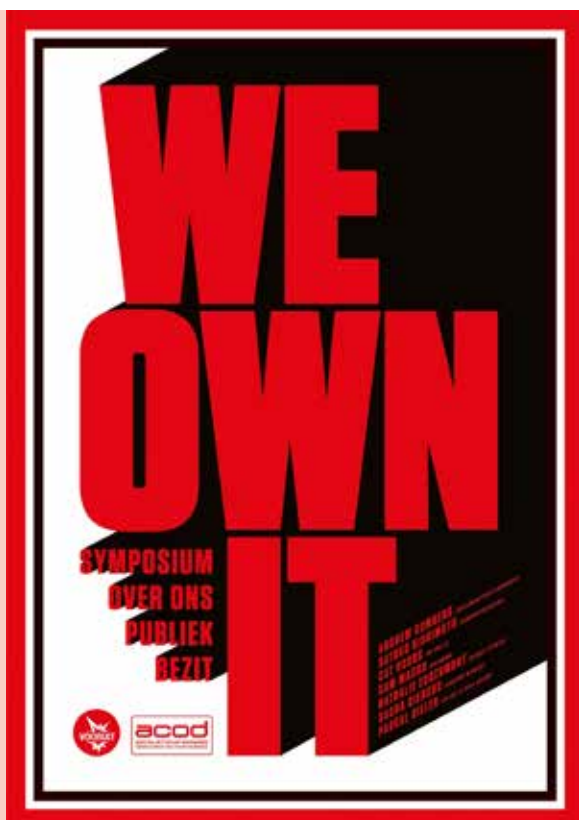
Ook vandaag gaat die strijd voort. In een politiek klimaat van besparingen trekt de overheid zich namelijk terug uit de essentiële dienstverlening. De markt dringt verder door tot steeds meer domeinen van het maatschappelijke leven. Vanaf 2020 zal zowel De Lijn als de NMBS geconfronteerd worden met de Europese liberalisering van het reizigersvervoer. De volgende regering zal dan ook belangrijke beslissingen moe-

ten nemen over de toekomst van beide overheidsbedrijven.

Jaren van bezuinigingen en hervormingen hebben de kwaliteit van de dienstverlening in elk geval geen goed gedaan. De tevredenheidscijfers van de reizigers staan op een historisch dieptepunt. Is er licht aan het einde van de tunnel? Of zijn dit allemaal slechts elementen in een bewuste politiek die aanstuurt op de privatisering van het openbaar vervoer?

'Commons' versus openbaar?

Volgens sommigen is deze tegenstelling tussen de overheid en de markt voorbijgestreefd. Ze nemen het heft liever zelf in handen en richten 'commons' op om te voorzien in hun basisbehoeften. Ook op mobiliteitsvlak organiseren 'commoners' zich in coöperatieven die inzetten op auto- en fietsdeelsystemen. Maar hebben deze 'commons' dan geen belang bij een sterke overheid om bijvoorbeeld de commercialisering van de deeleconomie een halt toe te roepen? Kunnen we het sociale dumpingmodel van bijvoorbeeld een internationaal actief bedrijf als Uber wel aan banden leggen door ons terug te plooiën op zelforganisatie in steden en gemeenten? Eén ding is zeker. Ons gemeengoed mogen we niet te grabbel gooien aan de markt. Openbare diensten en 'commons' kunnen elkaar versterken. Laat ons in de geest van rechtvaardige transitie dus werk maken van een brede beweging voor een niet-geprivatiseerde dienstverlening die zowel de nieuwe 'commons' als de bestaande openbare diensten integreert. Zo geven we vorm aan een mobiliteitsbeleid dat sociaal rechtvaardig en duurzaam is. Daarover debatteren we op 16 januari in de Vooruit. Iedereen welkom!



We Own It #2 Public Transport

Woensdag 16 januari 2019 van 20 tot 22 uur in de Vooruit (Gent)

Deelnemers:

- Gunther Blauwens (nationaal secretaris ACOD Spoor)
- Rita Coeck (federaal secretaris ACOD TBM)
- Lode Vanoost (journalist De Wereld Morgen)
- Greg Verhoeven (adviseur begroting, economie en mobiliteit studiedienst Vlaams ABVV)

Meer informatie en inschrijving?

Mail naar dries.goedertier@acod.be

Pensioenen Perequatiereregeling voor 2019

Om de twee jaar gebeurt er een aanpassing van de pensioenen van werknemers van de openbare diensten, waarbij ze afgestemd worden op de verloning en premies van hun collega's die nu nog in actieve dienst zijn. De eerstvolgende aanpassing wordt doorgevoerd op 1 januari 2019.

Tabel perequatiepercentages vanaf 1 januari 2019 aanvaard op het Comité A van 20 november 2018:

Nr.	Korf	Verhoging
1	Federale Overheid	0,0001%
2	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	4,3419%
3	Vlaamse Gemeenschap	0,0000%
4	Waals Gewest	0,0040%
5	Franse Gemeenschap	1,3807%
6	Duitstalige Gemeenschap	0,9574%
7	Onderwijs Vlaamse Gemeenschap	0,6696%
8	Onderwijs Franse Gemeenschap	0,0000%
9	Lokale Besturen Vlaams Gewest	0,0277%
10	Lokale Besturen Waals Gewest	0,0491%
11	Lokale Besturen Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,0431%
12	Krijgsmacht	0,0231%
13	Geïntegreerde Politie	0,0000%
14	Autonome Overheidsbedrijven	0,4743%
15	NMBS	0,0000%



• Voor bijkomende inlichtingen kan u zich wenden tot patrick.delabruyere@acod.be



Brusselse Intergewestelijke Geef de democratie terug aan de burgers

Op 26 mei 2019 trekken we naar de stembus om onze vertegenwoordigers op regionaal, federaal en Europees niveau te kiezen. Er staat veel op het spel: het gaat over het herstellen van de democratie en van ons sociaal model. Voor Brussel gaat het erom zijn plaats te behouden tussen de andere deelstaten. Graag willen we daarvoor duidelijke garanties.

Om dit te bereiken, zullen we de impasse moeten doorbreken waarin we ons bevinden door het ultraliberaal geïnspireerd sociaaldemocratische gevoerde beleid. We zullen bovendien de rechtse en extreemrechtse communautaire partijen buitenspel moeten zetten. Die zaaien immers meer verdeeldheid dan eensgezindheid. Er is een alternatief voor neoliberalisme en fascisme. Ons motto 'Samen sterk' sluit aan bij de Belgische wapenspreuk 'Eendracht maakt macht'. Belangrijk is dat we kritisch omgaan met de dominante gedachtegang van de voorbije decennia. Die heeft de bevolking langzaam in slaap gewiegd, terwijl de zogenaamde deskundigen de touwtjes van de macht in handen houden. De burgers zullen de politiek terug moeten eisen, zodat de schijn-democratie plaatsmaakt voor een echte democratie. De burger moet opnieuw worden zoals Aristoteles het beschreef: "Iemand die regeert en geregeerd wordt."

Wees kritisch voor politiek beleid

Een andere verontrustende evolutie is dat de uitvoerende macht aan kracht wint ten koste van de wetgevende en rechterlijke macht en dus de democratie. De tegen-

machten, namelijk de vakbonden, worden bovendien vrijwel genegeerd. De federale regering houdt nauwelijks nog rekening met onze eisen en onze acties. Ze onderhandelt niet en ze veracht de beginselen van het sociaal overleg – kijk maar naar haar behandeling van het pensioendossier of de kwestie van de zware beroepen. De regering deinst er ook niet voor terug om te proberen haar aanpak als de waarheid te laten doorgaan. Zonder al te veel kritische kanttekeningen en soms zelfs met een verdraaide voorstelling van de feiten worden de burgers overtuigd van de deugden van haar politiek beleid. Gelukkig zijn er zijn nog overheidsinstanties zoals het Rekenhof die serieuze analyses uitvoeren om deze beschuldigingen te weerleggen.

Zij besparen, jij betaalt!

De realiteit is dat de staatskas leeg raakt en dat de sociale zekerheid ernstig achteruitgaat. De geschenken aan de bedrijven in de vorm van vermindering van sociale bijdragen die bedoeld zijn om de werkgelegenheid te bevorderen, zijn alleen mogelijk ten koste van besparingen op de begroting van de gezondheidszorg. De regering probeert dit financieel gat te vullen door een btw-verhoging op energie en door de verhoging van accijnzen op brandstoffen. Wat dit laatste punt betreft, moet er gewezen worden op het feit dat het milieuarargument van de regering geen steek houdt, gezien het gebrek aan een wereldwijd milieubeleid dat bindend is voor de grote vervuilers (bijvoorbeeld scheepvaart en luchtvaart).

De vakbond maakt vrij

Kortom, de samenleving kraakt aan alle kanten, terwijl de ongelijkheden en de sociale spanningen toenemen. De beweging van de 'gele hesjes' is hier een voorbeeld van. Hoewel de samenstelling van deze beweging complex is en zich initieel richtte op de brandstofprijzen, stellen vele van de manifestanten terechte vragen over de verdeling van de rijkdommen en de steeds oneerlijkere verdeling van de opofferingen die de mensen met een laag inkomen moeten maken.

In deze context is één van onze vakbondsmissies het aanwakken van het sociaal bewustzijn van de burgers door hun kritische zin aan te wakken en hen de instrumenten aan te leveren om hun standpunten op een ordelijke manier te communiceren. Dit laat hen toe een bredere politieke en sociale dimensie te geven aan hun ontevredenheid en een solidair maatschappelijk project te ontwikkelen.

ACOD Brussel zal hier de komende maanden op terugkomen tijdens verschillende samenkomsten en acties. De eerste voorwaarde voor de realisatie van dit project en voor het herstellen van de sociale link met Brussel zal zijn om onze stem te laten horen. We moeten zo de voortzetting verhinderen van deze vrijheidsbeperkende en tegen de vakbond gekante rechtse federale coalitie en haar schadelijke invloed binnen de instellingen.

Rudy Janssens
algemeen secretaris ACOD Brussel
www.cgspacecod.brussels

Sociale verkiezingen Belgische Spoorwegen

ACOD zeer tevreden over de resultaten van haar kandidaten

ACOD Spoor en CGSP Cheminots nemen meer dan de helft van de mandaten in bij de eerste sociale verkiezingen bij de Belgische Spoorwegen: 302 van de 523 mandaten (58 procent).

Er werden verkiezingen georganiseerd bij HR-Rail (BCPBW), NMBS (BCPBW en comités), Infrabel (BCPWB, comités en subcomités) en GPC. In de tabel zie je de resultaten. Let vooral op de bijzonder goede score van ACOD: we halen overal een ruime meerderheid van de mandaten binnen.

Oppositie tegen afbraakpolitiek beloofd

We zijn bijzonder tevreden en fier met dit resultaat en wensen iedereen die hieraan heeft meegewerkt, te bedanken voor de geleverde inspanningen. Dit huzarenstuk werd afgeleverd door onze militanten die in moeilijke omstandigheden hebben doorgezet. In tijden van onrealistische besparingen en het moeizaam behouden van onze sociale verworvenheden onder druk van deze regering, is het niet makkelijk om als erkende organisatie dergelijk resultaat neer te zetten. Onze syndicale oppositie tegen deze afbraakpolitiek werd beloofd door de kiezers. We danken al onze kiezers voor het vertrouwen en waarderen het ten zeerste dat sommigen zich daarvoor ver moesten verplaatsen. We danken de medewerkers van HR-Rail, NMBS en Infrabel die de sociale verkiezingen in goede banen hebben geleid.

Positieve campagne

ACOD Spoor heeft bewust gekozen voor een positieve campagne. Deze ging uitsluitend over onze eigen programmapunten met de nadruk op eenheid onder het personeel en met veel respect ten aanzien van onze syndicale partners. De polariserende campagnes laten we graag over aan bepaalde politieke tenoren. Wij hebben gekozen voor respect en collegialiteit met een duidelijke oproep om te gaan stemmen. Het personeel heeft die oproep positief beantwoord en ACOD Spoor een duidelijk



	HR-RAIL	NMBS	Infrabel	GPC	Totaal
Mandaten	5	254	189	75	523
OVS	0	16	1	4	21
ACOD Spoor	3	140	117	42	302
Metisp-Protect	0	1	0	0	1
VSOA-Spoor	0	3	2	2	7
ASTB	0	4	0	0	4
ACV Transcom	2	90	69	27	188

mandaat gegeven om de komende zes jaar te strijden voor zijn veiligheid, zekerheid en waardigheid.

ACOD Spoor zal zoals steeds haar verantwoordelijkheid opnemen en de verkozen kandidaten begeleiden in hun syndicale opdracht. We zijn ervan overtuigd dat ze geweldig werk zullen afleveren in samenwerking met de verkozenen van onze syndicale partners. We wensen de verkozenen van de andere syndicale organisaties te feliciteren en kijken uit naar een vruchtbare samenwerking in de comités.

spoorwegen moeten een openbare dienst blijven ten dienste van de reizigers en toegankelijk voor elke portemonnee.

Want de spoorwegen verbinden mensen.

Gunther Blauwens

Gemeenschappelijk front

De Belgische Spoorwegen staan aan de voordeur van de liberalisering en als vakbond zijn we alert voor de politieke voorkeur van sommigen om de NMBS te privatiseren. ACOD Spoor is ervan overtuigd dat we samen met de andere syndicale organisaties een gemeenschappelijk front zullen vormen ter verdediging van de belangen van het voltallig spoorwegpersoneel en die van de reizigers. Wij gaan volop voor een maximale dienstverlening. De Belgische



Bestemming 2019 Satisfaction guaranteed?

In deze eerste bijdrage in de Tribune van 2019 blikken we even terug op het voorbije jaar én kijken we vooruit naar 2019. Wat bracht én brengt de (nakende) actualiteit voor het spoorpersoneel?

Terugblikken op 2018

Bij de spoorwegen werd de minimale dienst ingevoerd en een eerste maal toegepast tijdens onze 48 urenactie op 29 en 30 juni voor het behoud van ons pensioenstelsel. De minimale dienst werd ingevoerd om de kracht van de vakbonden te breken. Wanneer je de kracht van de vakbonden wil breken, is daar een reden voor...

Binnen de openbare sector bleven de pensioenen het mikpunt van de regering. ACOD intersectoraal organiseerde op 27 februari 2018 een staking tegen de hervorming van het pensioenstelsel van het overheidspersoneel.

Aangezien er bij de NMBS een aantal directeurs met pensioen gingen, kwam er een – zoveelste – grote herstructurering op gang bij de directies Transport, Marketing & Sales, Stations, Technics, Human Resources en Aankopen. Deze dossiers zijn nog steeds niet afgerond en we blijven als vakbond ijveren voor oplossingen.

2018 was ook het jaar van de eerste sociale verkiezingen bij de Belgische Spoorwe-

gen. Van 3 tot en met 6 december werd er gestemd, op 7 december werden de stemmen geteld en de zetels verdeeld. Als ACOD hebben we er alles aan gedaan om van deze sociale verkiezingen een succes te maken. Een belangrijke opdracht in het nieuwe jaar zal de begeleiding zijn van de verkozen kandidaten die een mandaat zullen opnemen in de comités PBW en de GPC's. We willen ieder van u alvast bedanken voor de gegeven steun aan onze lijst en onze kandidaten. We geven onze kandidaten graag een pluim voor het geleverde werk tijdens de campagne. (Meer over de resultaten van deze verkiezingen lees je op de volgende pagina's.)

Er waren zeker mooie momenten het

afgelopen jaar. Op zaterdag 26 mei organiseerden we in Bokrijk onze familiedag, een schot in de roos. Ons evenement bracht liefst 1200 deelnemers op de been, die bovendien een onvergetelijke dag mochten beleven. De zon was op post, zodat het prachtige domein in zijn volle glorie kon worden verkend. Nadien werd er met een drankje genoten van een lekkere barbecue, zodat iedereen met een gevulde maag huiswaarts kon keren, nagenietend van de leuke dag.

Vooruitblikken op 2019

De regering-Michel I heeft bij haar aantreden in 2014 de hakbijl gezet in de werkingsmiddelen van de Belgische spoorwegen. We werden opgezaagd met een loodzwaar besparingsplan van 3 miljard euro op vijf jaar tijd.

De gevolgen van deze besparingen zijn desastreus. Steeds meer reizigers vervoeren met minder geld? Dat laat zijn sporen na en de dagdagelijkse vertragingen zijn daarvan het triestig gevolg. De stiptheidscijfers gaan maand na maand achteruit. Net als die van communicatie, comfort en netheid. De tevredenheid over het personeel blijft daarentegen uitstekend! Opmerkelijk, toch?

Mobiliteit is in onze maatschappij zeer belangrijk, maar we staan tegenwoordig meer stil in de file dan dat we bewegen. Nochtans kunnen de spoorwegen de mobiliteit stimuleren, op voorwaarde dat er voldoende middelen voorhanden zijn om ze goed te laten functioneren. De problemen waarmee we nu geconfronteerd worden, zijn onder andere het gevolg van een desinvestering in de jaren negentig en de huidige besparingen van deze regering. Omdat de volgende regering moet beslissen hoe de liberalisering wordt uitgevoerd, waren politieke partijen zoals N-VA, Open VLD en MR moedwillig bezig aan te tonen dat de NMBS het niet kan. Ze hanteren hiervoor een neoliberale basisregel: maak het onwerkbaar en de mensen roepen om privatisering.

ACOD Spoor heeft steeds duidelijk gemaakt dat de werkingsmiddelen onvoldoende zijn en dat een eenheidsstructuur de beste manier is om de treinen opnieuw stipt te doen rijden. Voor ons moet mobiliteit de inzet worden voor de komende verkiezingen met daaraan gekoppeld een ambitieus investeringsplan en voldoende werkingsmiddelen. In Engeland weet men het ondertussen al wel: privatisering leidt naar hogere tarieven en een slechtere dienstverlening. Daar zijn het de reizigers, die zich verenigen om de spoorwegen

opnieuw te nationaliseren. Bij ons hebben we nog steeds een nationale maatschappij die de openbare dienstverlening verzorgt. Wanneer we de nodige middelen krijgen en de personeelsleden gewaardeerd worden voor hun inzet, krijgen we de trein opnieuw op het juiste spoor en is 'satisfactio guarantee'.

We moeten meer dan ooit beseffen dat een ander regeringsbeleid noodzakelijk is. De toekomst van de Belgische spoorwegen en hun werknemers staat op het spel. Ook de toekomst van onze reizigers zal bepalend zijn door het beleid van de volgende regering na de verkiezingen. Die regering zal immers beslissen of de NMBS in 2023 nog eenmaal het pakket voor de openbare dienstverlening (het binnenlandse reizigersverkeer) toegewezen krijgt voor de komende 10 jaar. Indien dit niet het geval is, zal de privatisering een feit zijn.

Maar eerst gaan we de kerst- en nieuwjaarsperiode gebruiken om de batterijen op te laden. Ik wil jullie in naam van het secretariaat, onze gewestelijke verantwoordelijken en al onze medewerkers bedanken voor het vertrouwen én jullie alvast van harte een voorspoedig en gelukkig 2019 toewensen.

Ludo Sempels

Treinbegeleiders en stationsmedewerkers Nummerplaatjes in plaats van naamplaatjes?

Op maandag 26 november werden we door het kabinet van Binnenlandse Zaken (minister Jambon) ontvangen voor overleg over de nominatieve naamplaatjes die de betrokken personeelsleden van de NMBS dienen te dragen door de nieuwe wet op de politie van de spoorwegen (administratieve boetes).

Dat onderhoud kwam er in navolging van ons overleg met het kabinet van minister Bellot. Het kabinet heeft onze gekende argumenten genotuleerd en zal deze onderzoeken.

We vragen een numerieke badge. Gezien het aantal betrokken personeelsleden beperkt is tot een getal van maximaal vier

cijfers, kan de numerieke badge ook beperkt worden tot vier cijfers. Dit bewaart niet alleen de privacy van het personeelslid, maar vergemakkelijkt ook de herkenbaarheid voor de klanten. Een eventuele vergissing van cijfer kan gemakkelijk gecorrigeerd worden, gezien men het treinnummer steeds kan koppelen met het aanwezige treinpersoneel. Dit geldt ook voor het stationspersoneel. We hebben het kabinet duidelijk gemaakt dat de drempel laag ligt om de confrontatie op te zoeken met een treinbegeleider of stationsmedewerker in zijn of haar persoonlijke levenssfeer. Aangezien het gaat om een beslissing IKW (Interkabinettenwerkgroep), vraagt het kabinet-Jambon ons om eveneens contact

op te nemen met de kabinetten van de vicepremiers van de twee andere meerderheidspartijen: minister Peeters (CD&V) en minister De Croo (O-VLD). We krijgen duidelijk de indruk dat de verschillende kabinetten van deze regering niet op één lijn zitten wat betreft hun standpunt over het dossier van de naamplaatjes. Daarom wil ACOD Spoor graag de rol opnemen van 'interkabinettaire bemiddelaar' (!) tussen de kabinetten. We hopen dat de betrokken kabinetten onze 'bemiddelende' rol weten te waarderen, zoals het betaamt in een democratie met respect voor de sociale partners...

Gunther Blauwens

Spoort het?



Etienne, gepensioneerde CEO NMBS

In de weekendkrant van De Morgen (1 december) gaven vijf voormalige spoorbazen hun visie over de NMBS: Karel Vinck, Etienne Schouppe en Jannie Haek wilden met naam en toenaam in de krant, twee anderen wilden enkel anoniem getuigen, Marc Descheemaeker weigerde elke medewerking omdat hij nog in de raad van bestuur van de NMBS zit (waar je je vragen kunt over stellen...). Met een beetje spoorweggeschiedenis in je achterhoofd, weet je wie de twee anderen zijn. Van de vijf vermelde spoorbazen is Karel Vinck de enige die de splitsing van de spoorwegen verdedigt: "Vinck blijft 'zijn' splitsing voluit verdedigen, al staat hij wel moederziel alleen met die mening." Het citaat van de maand kwam van Etienne Schouppe: "De oplossing? Schaf de splitsing af en voer een duidelijke hiërarchie in. De NMBS moet de enige baas worden van het spoor. Het zal fundamenteel nooit echt beter gaan zolang de splitsing er is." Benieuwd of de volgende regering 5 minuten politieke moed heeft.



François, minister van Mobiliteit

Het spoorwegpersoneel krijgt van de reiziger een 'grote onderscheiding'. De minister is gebuisd, zelfs in zijn herkansing. De waarderingcijfers van de reizigers voor het spoorwegpersoneel zijn hoog en een constante factor in de statistieken. Die van stiptheid, communicatie en comfort zijn daarentegen ronduit slecht. Het is een publiek geheim dat de splitsing van de Belgische Spoorwegen in 2005 hiervan de oorzaak is. Daarnaast vond deze regering het nodig om onrealistische besparingen door te voeren. De trein sponsort de bedrijfswagen. Het resultaat van deze idiote spoorwegvisie ervaren reizigers en personeelsleden dag na dag. Minister Bellot heeft het klaargespeeld om in plaats van stilletjes te zwijgen en in de spiegel te kijken, het personeel dat het maximale presteert met minimale middelen in een onwerkbaar structuur, te schoffen door zijn analyse van de vertragen te wijten aan dezelfde personeelsleden. Il faut le faire. Minister Bellot wordt, na een zoveelste deliberatie, gebuisd. Het spoorwegpersoneel voelt zich verder niet geroepen om te reageren op een dolende minister. Er is meer analysevermogen in de zandbak van de kleuterschool om de hoek. Het personeel en de reizigers willen oplossingen en een duurzaam mobiliteitsbeleid. ACOD Spoor adviseert de minister om erover na te denken in zijn dienstwagen. In de file...



Raymond, militant ACOD Spoor

Op zondag 2 december gingen duizenden mensen door de straten van Brussel om te manifesteren voor een écht klimaatbeleid. Ook present: Raymond Van Den Aude-naerde in zijn spoorweguniform. De sociale media werd verrijkt met zijn fotogenieke optreden. Raymond is een gepensioneerd nationaal secretaris van ACOD Spoor, die nagenoeg elke manifestatie deelneemt met onze vlag. Sinds zijn pensionering missen we – zeer toevallig – een vlag uit onze collectie. We weten ondertussen al geruime tijd dat die in goede handen is!

Gunther Blauwens





Tweede campagnefilm De rappende oma

Heb je onze tweede campagnefilm opgemerkt? De rappende oma? Je kan ze terugvinden op onze Facebook-pagina of op onze website. Hieronder de tekst voor je karaokeavond op oudejaarsavond...

Wij gaan voor uw veiligheid en voor uw pensioen.
Maar niet alleen, we gaan dat allemaal samen doen.
't Is niet de eerste keer, wij deden dat al meer.
ACOD staat klaar, ACOD in 't verweer!
Wij zijn met zoveel dat we wegen op 't beleid.
Stemt lijst 2, geen spijt, gooi u in de strijd!

We werken allemaal met trots.
Maar ze moeten ons respecteren.
Behandel ons zoals mensen, wij zijn geen robots.
Maar we zien hier wel onze peren.
Besparingen hier, besparingen daar.
De werkdruk, die wordt veel te zwaar!

Wij willen veel meer personeel.
En veel minder uren.
Geloof me vrij, het is een goed dossier:
Een goede balans tussen werk en privé.
ACOD, die zullen u beschermen.
Zowel voor als achter de schermen!

De veiligheid komt op de eerste plek.
Daar mag je niet op besparen.
Wie dat doet, die is goed gek.
Die wil ik 'insane' verklaren.
Onze dierbaren willen ons veilig terug.
Stemt lijst 2, doe dat vliegensvlug!

Wij gaan werken voor uw veiligheid en voor uw pensioen.
Maar niet alleen, we gaan dat allemaal samen doen.
ACOD staat klaar, ACOD in 't verweer!
't Is niet de eerste keer, wij deden dat al meer.
Wij zijn met zoveel dat we wegen op 't beleid.
Stemt lijst 2, geen spijt.
Gooi u in de strijd, gooi u in de strijd, gooi u in de strijd.



De Lijn

Actie bij Lijncontrole omdat het overleg spaak loopt

Op 27 november trok een delegatie van ACOD TBM-secretarissen en militanten vanuit de Lijncontrole naar de Centrale Diensten in Mechelen. Dit kaderde in een actie die ACOD TBM samen voerde met de militanten van ACLVB.

Sinds de zomermaanden had de directeur-generaal slechts enkele luttel minuten aandacht besteed aan het zo noodzakelijk syndicaal overleg bij de Lijncontrole voor de reorganisatie die het management voor ogen heeft. Om niet gedwongen te worden om voor een 'gesprek' tot een stakingsaanzegging te moeten overgaan, werd ervoor gekozen deze actie te voeren.

Gepland groot debat wordt opgedeeld

Op 25 september was oorspronkelijk een ernstig debat gepland met de Lijncontrole over die reorganisatie, die een onnodige en verregaande flexibiliteit vraagt van het personeel. De personeelsdirecteur blokte deze bespreking echter af. Volgens hem

zou het groot aantal aanwezige militanten een belemmering vormen voor deugdelijk syndicaal overleg. Wellicht wou hij liever niet recht in de ogen kijken van rechtstreeks gedupeerde controleurs. Daarop werd besloten om dit 'grote debat' op te splitsen in lokale besprekingen die in de loop van de maand oktober zouden gevoerd worden en waarvan de entiteiten telkens een verslag zouden opmaken. Een globale conclusie zou zo – gemotiveerd en gestructureerd – op tafel kunnen komen in een vergadering met de Centrale Diensten op 7 november 2018.

Onbegrijpelijke conclusies

Groot was onze verbazing toen we die dag de besluiten van de lokale besprekingen te horen kregen. De directie stelde immers dat de overgrote meerderheid van de Lijncontroleurs de reorganisatie begrijpt en steunt. Vanuit de basis krijgt ACOD TBM echter voortdurend heel andere signalen. Uit de verslagen van de lokale besprekingen was het bovendien overduidelijk

dat het ongenoegen bij de controleurs bijzonder groot is en dat er voor het sterk gecentraliseerd locatiebeleid zelfs totaal geen begrip was! De door de reorganisatie getroffen Lijncontroleurs zien de verre en onnodige verplaatsingen naar de zes referentielocaties verspreid over heel Vlaanderen hoegenaamd niet zitten.

ACOD TBM en het ACLVB vroegen daarom ook uitdrukkelijk dat buiten deze zes locaties, de contractuele plaats van tewerkstelling – die bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst van de controleurs werd toegewezen – te behouden. Voorts zijn er nog enkele pijnpunten die om bijsturing vragen, zoals het takenpakket, het arbeidsregime en de invloed op het maandelijks inkomen, de aantallen voltijdse equivalenten, de opleidingen en de Vigiliserkenning.

Behoud uitvalsbasis geweigerd

Tijdens de vergadering op 7 november wilde de directie het behoud van uitvalsbasis niet toestaan. Ze gaf aan te begrijpen dat

niet iedereen gelukkig is met de uitvoering van de reorganisatie, maar dat dit gewoon 'jammer' is. De directie, gesterkt door een akkoord met het ACV, wil haar inefficiënte hervorming dus verder doorvoeren tegen de belangen van de Lijncontroleurs in. Het onbegrip bij het personeel over hoe het mogelijk is dat de directie hierover met slechts één vakbond (het ACV, dat slechts 37 procent van het personeel vertegenwoordigt) een bindende cao heeft weten af te sluiten, stijgt met de minuut. ACOD TBM zou het nooit met het management op een akkoordje gegooid hebben om met één pennentrek de bestaande rechten over de plaats van tewerkstelling voor zoveel bedienden te verkwanselen.

Delegatie nodigt zich uit

Hoewel er vanuit de basis vragen kwamen om te staken tegen de reorganisatieplannen van de directie, werd ervoor gekozen eerst een alternatieve actie te voeren aan het bureau van de directeur-generaal op 27 november. De start van de reorganisatie van de Lijncontrole zou immers pas starten in juni 2019. En uiteindelijk, na zoveel maanden, nam de directeur-generaal de tijd om gewoon eens te luisteren – de basis van elk sociaal overleg. De secretarissen en de militanten legden zeer geargumenteerde hun tegenvoorstellingen uit en wezen op het gebrek aan logica en de soms absurde gevolgen van de reorganisatie. Ze verwezen ook naar de veelvuldig ondertekende petitie tegen de reorganisatie die ondertussen op het getouw werd gezet.

Onzinnige toename in verplaatsingen

De directie bleef ontkennen dat de extra verplaatsingen voor woon-werkverkeer problematisch zijn. Nochtans is het een feit dat er collega's zijn die in eigen tijd en op eigen kosten 120 kilometer extra per dag voor de boeg hebben. Anderen doen een kortere tocht van 20 à 30 kilometer, maar dan wel via de Brusselse Ring – die volgens de directeur-generaal ook niet per se een probleem vormt. Dat dit uit de mond moet komen van mensen van wie verondersteld wordt experts op het gebied van mobiliteit en verkeerscongestie te zijn, valt moeilijk te begrijpen. De afgevaardigden van ACOD TBM en

ACLVB stelden dat het onaanvaardbaar is dat De Lijn het personeel opzadelt met aanzienlijke en onzinnige verplaatsingen die op de koop toe enkel zullen leiden tot operationele inefficiëntie. In detail en met concrete voorbeelden benadrukten wij dat de interventietijden voortaan onnodig hoog zullen oplopen. Daardoor zullen de Lijncontroleurs niet langer snel en accuraat overal bijstand kunnen verlenen bij een agressie of een verkeersongeval, zowel aan de chauffeurs als de reizigers. Wij beklemtoonden dat geografische spreiding van de Lijncontrole net de enige garantie is op snelle interventies.

Sommige gebieden zonder Lijncontroleur

De vakbondsdelegatie herinnerde de directie eraan dat de Lijncontrole destijds werd uitgebreid om de veiligheid te verhogen van zowel reizigers als chauffeurs, nadat er zich een agressiegeval met dodelijke afloop had voorgedaan op een voertuig in Antwerpen. Toen was het de logica zelf, en de vaste overtuiging van de regering en het management, dat over het hele Vlaams grondgebied snel zou moeten kunnen ingegrepen worden bij een agressie, noodoproep of ongeval. Met deze reorganisatie beoogt het management echter een centralisatie van het personeel en zet daardoor hele gebieden zonder 'Lijncontroleurs ter plaatse'. De Lijn ziet daarvoor een taak weggelegd voor de politie. De politie op haar beurt ziet de veiligheid op Lijnvoertuigen niet

per definitie als haar verantwoordelijkheid. Moet er eerst nog een dode vallen alvorens het management en de politiek inziet dat veiligheid voor alles gaat? Bij ongevallen zal de politie ongetwijfeld, maar niet per definitie met spoed, een proces-verbaal komen opmaken, maar op een behoorlijke begeleiding en nazorg van het personeel of reiziger hoeft men niet meer te rekenen.

Eindelijk enkele toezeggingen

De directeur-generaal wenste tijdens de actie van 27 november geen concrete toezeggingen te doen en stelde dat er 'niet was genomen' van de problematiek. Hij toonde zich bereid om de besprekingen hierover voort te zetten op het reeds geplande syndicaal overleg van 5 december 2018. Daar beklemtoonde de directie dat zij haar keuze voor slechts 6 referentielocaties kost wat kost wil behouden, maar dat pasklare individuele oplossingen zullen worden gezocht voor de meer verplaatsingen. De directie heeft een aantal (vrij vage) engagementen op papier bevestigd aangaande algemene principes over interventietijden, arbeidsregimes, planning over inzetbaarheid, en Vigilis erkenning. Momenteel wordt deze schriftelijke mededeling vanuit het management gedeeld onder onze leden. Wij zullen deze intern en met de betrokken personen op haar waarde beoordelen en er weldra een standpunt over innemen.

Rita Coeck



Cao-onderhandelingen 2019-2020

Het is genoeg geweest!

Jullie hebben in Tribune en in de media uitvoerig het verhaal van het sociaal conflict bij bpost kunnen volgen. Onder druk van onze leden en bij gebrek aan een constructief overleg met de directie van bpost, startte het gemeenschappelijk vakbondsfront op 7 november 2018 een vijfdaagse staking. Wat heeft deze actie opgeleverd? Waar staan we vandaag?

Iedere dag zou een ander departement van bpost staken. De stakingsgraad in alle departementen was ongezien hoog. Dankzij jullie stakingsbereidheid en na lang en hard onderhandelen, werden voorstellen op papier gezet. Het gaat om een cao-voorstel voor de periode 2019-2020 en een verbintenis van het management van bpost over werklust en herstel van vertrouwen. Dit was zonder jullie druk nooit gelukt.

ACOD Post heeft onmiddellijk in alle provincies een algemene ledenvergadering georganiseerd. De bedoeling hiervan was om de leden correct te informeren en een mandaat te vragen om op basis van de gedane voorstellen verder te werken. Inderdaad, dit verhaal is nog niet afgelopen. Enerzijds zullen we bijkomende eisen stellen en anderzijds kan je niet van vandaag op morgen het vertrouwen herstellen. Dat vertrouwen in het management is door datzelfde management gedurende de voorbije jaren vakkundig verkloot.

Dit is de toestand bij het ter perse gaan van dit artikel. Waarschijnlijk zal op het ogenblik dat jullie dit artikel lezen al een vervolg bekend zijn. In ieder geval, hieronder een beknopte samenvatting rond drie centrale eisen:

1. Meer koopkracht moet onze jobs aantrekkelijker maken
2. Verlaging van de werkdruk
3. Garanties en werkzekerheid voor de toekomst

1. Koopkracht van iedereen verhoogt

- Onze DA-collega's krijgen eindelijk carrièreperspectief door recurrente en cumulatieve barema-aanpassingen, boven de bestaande aanpassing van 1 procent na 2 jaar anciënniteit: + 1 procent na 4 jaar,

+ 1 procent na 8 jaar en +1 procent na 12 jaar. Dit is een verworven recht.

- Alle ARAB-vergoedingen verhogen: +25 procent. Concreet is dit gemiddeld 112 euro netto per jaar voor de uren buiten het kantoor gepresteerd. Dit is een verworven recht.
- Een hogere eindejaarspremie voor iedereen:
 - Een volwaardige 13de maand voor de DA-collega's.
 - 75 euro bruto eindejaarspremie extra voor de andere medewerkers. Dit is een verworven recht.
- 2 Extralegale verlofdagen voor de DA-collega's. Dit is een verworven recht.
- Extralegale verlofdagen voor de collega's die op zaterdag werken:
 - Voor wie systematisch op zaterdag werkt: 2 extralegale dagen verlof.
 - Voor wie regelmatig op zaterdag werkt: 1 dag extralegaal verlof.
 - Voor wie uitzonderlijk op zaterdag werkt: ½ dag extralegaal verlof. Dit is een verworven recht.
- Ecocheques ter waarde van 240 euro netto voor iedereen uitbetaald in januari 2019:
 - Wie nu reeds 240 euro heeft, behoudt 240 euro.
 - Wie nu reeds 120 euro heeft, krijgt er 120 euro bij.
 - Wie nu reeds 60 euro heeft, krijgt er 180 euro bij. Dit is een verworven recht.

- De garantie van een niet-recurrente bonus voor 2019 is opnieuw ingeschreven in deze cao: weet wat dit de voorbije jaren aan netto koopkracht heeft opgeleverd! Dit is jaarlijks opnieuw te onderhandelen.

- Indexatie van het DA-barema voor de duur van deze cao 2019-2020.

- Besluit: een snelle berekening: Statutairen en baremie contractuelen krijgen bovenop hun huidige loon: + 240 euro netto aan ecocheques

- + 75 euro bruto als bijkomende eindejaarspremie
- + een niet-recurrente bonus in de grootteorde van 900 euro
- + gemiddeld 112 euro netto ARAB-vergoeding bovenop voor de uren buiten het kantoor gepresteerd
- + 2 dagen extra wettelijk verlof voor wie in 2018 voor 240 euro ecocheques ontvangen heeft
- + 1 dag extra wettelijk verlof voor wie in 2018 voor 120 euro ecocheques ontvangen heeft
- + 1/2 dag extra wettelijk verlof voor wie in 2018 voor 60 euro ecocheques ontvangen heeft.

Voor onze werknemers met een DA-statuu:

- + 240 euro netto aan ecocheques
- + een volledige 13e maand
- + een niet-recurrente bonus in de grootteorde van 900 euro
- + gemiddeld 112 netto euro ARAB-vergoeding voor de uren buiten het kantoor gepresteerd
- + een bijkomende barema-verhoging van 1 procent na 4, 8 en 12 jaar met beperkte impact op de werkbonus. De baremaverhoging telt mee voor pensioen, vakantiegeld, eindejaarspremie,...
- + 2 bijkomende vakantiedagen
- + 2 dagen extra wettelijk verlof voor wie in 2018 voor 240 euro ecocheques heeft ontvangen
- + 1 dag extra wettelijk verlof voor wie in 2018 voor 120 euro ecocheques heeft ontvangen
- + 1/2 dag extra wettelijk verlof voor wie in 2018 voor 60 euro ecocheques heeft ontvangen.

Dankzij deze maatregelen komt het geld in onze richting, niet alleen in de zakken van de aandeelhouders.

- 'Bank holidays': het was de bedoeling van bpost om iedereen 5 verplichte dagen verlof op te leggen. Daarmee zouden ze het zogenaamd verlof dat de banken hun personeel opleggen, volgen. Wij hebben verkregen:
 - Er zullen geen wettelijke verlofdagen opgelegd worden.
 - De sorteercentra vallen niet onder deze maatregel.

- Iedereen die betrokken is bij de uitreiking van pakjes en kranten, krijgt de keuze om al dan niet te werken.

Deze 'bank holidays' zullen georganiseerd worden op basis van niet-inplanning, rust of extralegaal verlof. Wij hebben hierbij een zeer gemengd gevoel. Ook deze discussie is wat ons betreft, niet afgelopen.

2. Werkdruk verlaagt

- Permanent 100 extra voltijdse jobs ter compensatie voor zware diensten, bovenop de huidige werving van 300 reeds nodige medewerkers.
- Tijdelijk 900 extra medewerkers tijdens de eindejaarpiek.
- Deze wervingen zijn nu al opgestart, zodat ook nog openstaand verlof en het rustsaldo kan worden opgenomen.
- De huidige voorziene reorganisaties worden opgeschort. Dit betekent het einde van organiseren volgens Georoute.
- Per regio zal, samen met de vakbonden, nagegaan worden hoe de zware diensten kunnen aangepakt worden en het is pas als er effectieve maatregelen zijn om een aanvaardbare werklust te garanderen, dat nieuwe organisaties kunnen ingevoerd worden.
- Gedaan met de situatie dat wat er is blijven liggen in jullie werkpost door het nemen van een dag verlof, de dag daarna moet worden opgekuist zonder compensatie.
- De directie moet bewijzen dat ze deze inspanningen gedaan heeft vooraleer nieuwe reorganisaties op te starten.
- Er komt een concreet actieplan op lokaal niveau, zodat onze medewerkers maximaal hun rusturen zullen kunnen opnemen.
- Aangepast selectieproces onder de naam SPRINT om postbodes sneller te rekruteren, vooral in knelpuntgebieden.
- Het management moet voor 'werkbaar werk' zorgen voor iedereen, in alle entiteiten van bpost.

Onze acties hebben geloond. We krijgen eindelijk de broodnodige versterking op het terrein. Maar we blijven op dit punt alert, 'werkbaar werk' blijft een topprioriteit. En er is compensatie voor de vele extra uren die we moeten draaien en voor de flexibiliteit tijdens het weekend.



3. Garanties voor de toekomst

- Alle medewerkers van het Retail-netwerk krijgen een contract van onbepaalde duur en elke werving die nog gebeurt, zal met een contract van onbepaalde duur zijn.
- Aflevering van pakjes prioritair via onze postkantoren, wat zal bijdragen tot het behoud van de tewerkstelling en van het netwerk van onze postkantoren.
- Alle aandacht geven aan de verlenging van het beheerscontract met de overheid.
- De maatregelen voor de eindeloopbaan worden behouden en zelfs uitgebreid naar de DA-collega's. Iedereen krijgt dezelfde mogelijkheden.
- De garantie dat er geen naakte ontslagen komen, ondanks de wijziging van de frequentie voor de uitreiking van de brieven.
- Geen splitsing tussen het netwerk Parcels & Logistics en het netwerk Mail & Retail. We laten ons als werknemers van bpost niet verdelen.
- De pakjesactiviteiten blijven in onze handen en 80 procent van de uitreiking van pakjes gaat ook in de toekomst via de gewone rondes van het Mail-netwerk georganiseerd worden.
- Parcels & Logistics zal enkel niet-busbare producten van voet- en fietsdiensten, te zware en te grote pakjes en speciale afgiften verdelen.
- Er kan slechts in zeer uitzonderlijke omstandigheden een beroep worden gedaan op zelfstandigen. We zullen dit scrupuleus kunnen opvolgen.
- Garantie voor wie in een sorteercentrum werkt, om op dezelfde locatie aan de slag te kunnen blijven in de toekomst.
- De gevolgen van de medische controle, in geval van ziekte, wordt fundamenteel gewijzigd: het zal gedaan zijn om onmiddellijk in de zakken van onze werknemers te zitten als er een onregelmatigheid zou zijn vastgesteld. Men krijgt vanaf 1 januari 2019 een maand de tijd om zich in regel te stellen.
- Wat de planningseenheden bij Retail betreft, zullen deze opnieuw geëvalueerd en aangepast worden, met mogelijkheid om terug te komen op de voorziene planning van onze medewerkers.
- Call Centers en Centrale diensten: bpost verbindt zich ertoe, in de mate van het mogelijke, om een contract van bepaalde duur aan te bieden aan de uitzendkrachten.
- Geen naakte ontslagen tot en met 31 december 2020 in geen enkel departement.

Besluit

bpost moet zijn activiteiten aanpassen. Dat zal altijd in overleg met ons moeten gebeuren. Werkzekerheid, voltijdse tewerkstelling en goede werkomstandigheden blijven voor ACOD Post een prioriteit waarvan wij niet afwijken. Wij blijven alert en luisteren heel goed naar jullie reacties. Het houdt hier niet op! Samen sterk!

Jean-Pierre Nyns



Op kindermaat Waarom staakte het personeel van bpost?

De media hadden lange artikels nodig om het uit te leggen, maar de jongerenkrant KITS slaagde erin de situatie bondig en duidelijk aan hun jonge lezertjes uit te leggen.

“Misschien ontving jij deze KITS later dan normaal. Dan heeft dat te maken met de staking van bpost. Die kwam er op vraag van de werknemers. Die zijn ongelukkig en oververmoeid door de hoge werkdruk bij bpost. Het personeel is de besparingen

bij bpost beu. Er zijn te weinig collega's. Daardoor kunnen ze hun werk niet goed uitvoeren. Ze kunnen niet alle brieven en pakjes op tijd leveren. De postbodes worden dan geconfronteerd met boze burgers. Dat zorgt voor veel spanningen. Oorspronkelijk zou de staking vijf dagen lang duren. Ondertussen onderhandelden de vakbonden en de directie. Op de vierde dag lieten de vakbonden weten dat er vooruitgang geboekt werd in de besprekingen. Ze hadden er vertrouwen

in dat de directie de juiste maatregelen zal treffen. Daarom beslisten ze om de staking te onderbreken. Op het moment dat deze KITS in druk ging, had het personeel van bpost het werk hervat. Maar het was nog niet honderd procent zeker dat er niet opnieuw zou gestaakt worden.”

Misschien zouden sommige politici ook beter KITS lezen...

Jean-Pierre Nyns

Wanneer een postbode z'n vermoeid hart laat spreken...

Een vermoeide statutair postbode met 21 dienstjaren op de teller, waarvan 8 jaar als postbode en 13 jaar als nachtsorteerder, schreef dit gedicht...

Als ik opsta voel ik de brieven in mijn rug,
de kilo's post die ik verzette in de nacht,
ik kleed me aan en alles voelt zo stug,
zonder steun tegen de muur heb ik geen kracht.

Mijn broek krijg ik niet aan zonder te zitten,
mijn schouders raken moeizaam in m'n hemd,
ik wil niet opstaan, 'k wil liever blijven pitten,
de post heeft m'n levenskracht getemd.

Ik ben nu vijftig, een rijpe vent zo zegt men,
maar 'k voel me rot in de job die ik graag doe,
ik werk vier-vijfde, dus ik verlies wel een pak centen,
maar ik kan niet anders, mijn lijf is veel te moe.

Toch was ik ooit een trotse postbeambte,
die de eed aflegde als trouwheid aan zijn dienst,
tot de privé ons onder onze kloten stampte,
en de factuur moest wijken voor het principe van de winst.

De vermoeide postbode

Diverse conflictzones

Het sociaal overleg staat onder hoogspanning

Niet enkel het energiebeleid van overheidswegen – of vooral de afwezigheid ervan – staat al geruime tijd onder hoogspanning, ook het sociaal overleg in functie van alle werknemers van de sector Gas en Elektriciteit is hieraan onderhevig.

Binnen verschillende bedrijven verloopt het sociaal overleg uiterst moeizaam, wat in sommige gevallen zelfs leidt tot conflictueuze situaties.

Electrabel

Bij Electrabel staan de zenuwen hooggespannen door de onstabiele situatie in de productie met ook gevolgen voor het betrokken personeel, zowel in het nucleaire segment als in het klassieke. In verschillende entiteiten dreigt deze situatie te ontaarden in regelrechte confrontaties met de werkgever.

EDFLuminus

Bij EDFLuminus heerst een zelfde spanning in de productie (EDFL is aandeelhouder in het Belgische nucleaire productiepark en heeft ook klassieke productiecentrales) en ook in hun andere activiteiten. Hiervoor werd al een stakingsaanzegging ingediend in gemeenschappelijk vakbondsfront voor ten minste een deel van het betrokken personeel, dat deze reeds lang aanslepende situatie niet langer aanvaardt.

Fluvius

Fluvius werd sinds 1 juli 2018 operationeel als overkoepelende werkmaatschappij voor het geheel van het distributienetbeheer in Vlaanderen. Al meer dan een jaar wordt getracht om aanvaardbare overgangsmaatregelen te bekomen voor het contractueel personeel, dat van de verschillende intercommunales (IVEG, PBE, Infrax West, Riobra, OV Fluvius, en recenter ook Integan) zou moeten overgaan naar Fluvius System Operator (het voormalige Eandis). Ook de integratie van het statutair personeel vanuit deze intercommunales in de OV Fluvius zorgt voor ongerustheid. Hiervoor, én voor de

vaststelling van meerdere inbreuken op sectorale regels, werd ook hier een stakingsaanzegging ingediend door ACOD Gazelco, nadat reeds intense stakingsacties plaatsgevonden hebben binnen Infrax West en IVEG. ACOD Gazelco verdedigt haar uitgangspunt dat de beoogde besparingen (komende jaren minimaal 150 miljoen euro per jaar) die deze fusie als doel heeft, niet mogen gerealiseerd worden op de kap van het betrokken personeel.

Lampiris

Binnen Lampiris verloopt het sociaal overleg niet zoals het hoort, met mogelijke sociale onrust tot gevolg.

Eneco

En binnen Eneco werd een 'transformatie' aangekondigd, na een intense 'integratie'-beweging voor het personeel door de overname van ENI Gas & Power door Eneco, wat ook hier zorgt voor een gespannen sfeer.



Overkoepelende dossiers in het sociaal overleg

Bovendien blijft een aantal gevoelige dossiers op de onderhandelingsstafel van het paritair comité 326 (Gas en Elektriciteit) liggen zonder opgelost te geraken, zoals de toepassing van het getrouwheidsverlof, de functieclassificatie, het personeelstarief voor elektriciteit en aardgas en de problematiek rond de eindeloopbaan. Wetende dat hier dan ook nog de overkoepelende problematieken bijkomen (uitholling van de sociale zekerheid, ontbreken van een rechtvaardige fiscaliteit, alom besparingen op openbare diensten en aanvallen op de statuten van hun personeel, koopkrachtdaling voor velen,...), staat het in de sterren geschreven dat 2019 ingaat als een jaar van syndicale strijd!

De allerbeste wensen voor 2019!

Jan Van Wijngaerden



Voorwaarden en uitbetaling **Syndicale premie 2018**

Zoals elk jaar, hebben alle rechthebbenden recht op de uitbetaling van een syndicale premie, voor dit jaar nog steeds vastgelegd op 135 euro. Om hierop aanspraak te maken, moet uiteraard voldaan worden aan een aantal voorwaarden.

De voornaamste voorwaarden waaraan moet worden voldaan om de syndicale premie te verkrijgen in de referteperiode 1 juli 2017 tot 30 juni 2018, zijn voldoen aan de minimale bijdragevoorwaarde (180 euro), minimaal 3 maanden gewerkt hebben (uitzonderlijke gelijkstellingen zijn ook van toepassing) in een bedrijf van de sector (PC 326) en als betalend lid (binnen de referteperiode) het syndicaal attest terugbezorgen aan de betrokken syndicale organisatie.

De uitbetaling van de premie aan de rechthebbenden gebeurt vanaf (ongeveer) 6 december 2018, na ontvangst en verwerking van het syndicaal attest door ACOD Gazelco. Het einde van de verwerkingsperiode van deze syndicale premie is bepaald op 31 maart 2019. Hoe sneller ACOD

Gazelco in het bezit is van het attest, hoe sneller dit kan verwerkt worden en hoe sneller de premie kan uitbetaald worden.

Geen attest ontvangen?

Indien iemand geen attest ontvangen heeft en toch meent rechthebbende te zijn, dan kan op vraag een duplicaat aangevraagd worden. Kaderleden ontvangen normaal gezien niet automatisch een attest op naam, zij kunnen via het secretariaat of via een lokale syndicale afgevaardigde een blanco (zelf in te vullen) attest bekomen, hetgeen dan dezelfde verwerkingsprocedure kan volgen.

Voor meer uitleg hierover kan u steeds terecht bij de syndicale afvaardiging in uw onderneming of bij het secretariaat van ACOD Gazelco (op telefoonnummer 02 508 58 68).

Toekomstige verhoging syndicale premie

In de loop van 2018 werd het fiscaal vrijgestelde plafondbedrag voor syndicale

premies door de federale overheid verhoogd van 135 naar 145 euro. In het kader van de tweejaarlijkse onderhandelingen in functie van een sectorale cao 'sociale programmatie' wordt het behoud van óf de verhoging tot dat fiscaal vrijgesteld plafond steeds door ACOD Gazelco geëist. Ook nu zullen wij in de loop van 2019 er trachten voor te zorgen dat de syndicale premie vanaf 2019 opgetrokken wordt naar 145 euro voor alle rechthebbenden die voldoen aan de voorwaarden om deze te kunnen verkrijgen.

Getrouwheidspremie gepensioneerden

Voor gepensioneerden die volledig in orde zijn met hun bijdragen tijdens het voorgaande kalenderjaar, wordt in de loop van de eerste jaarhelft een getrouwheidspremie van 20 euro uitbetaald door ACOD Gazelco.

Jan Van Wijngaerden

Ledenbijdrage 2019-2020

Tweejaarlijks kunnen de bijdragen, die in principe maandelijks betaald worden aan de ACOD, verhoogd worden mits toepassing van een indexeringsmechanisme, hetgeen van toepassing is op alle sectoren binnen de ACOD. Voor 2019 en 2020 zullen de bijdragen in functie van ACOD Gazelco als volgt verhogen:

- Normale volle maandelijks bijdrage: + 0,50 €
- Verminderde bijdrage voor werklozen: + 0,30 €
- Normale bijdrage voor gepensioneerden: + 0,20 €

Jan Van Wijngaerden

Eric Halloin met pensioen Afscheid van een monument

Eric Halloin, een monument binnen ACOD Telecom-Vliegwezen, gaat met pensioen. Eric verdedigde jarenlang de syndicale rechten van al onze werknemers op een onnavolgbare manier. Een imponerende verschijning en dito stem vergezelden zijn groot syndicaal hart.

Eric Halloin was van in het begin van zijn carrière syndicaal actief op de werkvloer en paste zich zo als een kameleon aan aan de verschillende CEO's, HR-managers of onderhandelingsstijlen die eigen zijn aan ons sociaal overleg. Hij is het levende bewijs dat een syndicale scholing vanuit de basis perfect mogelijk is. Met zijn capaciteiten

had hij waarschijnlijk ook voor een andere carrière kunnen kiezen, maar hij koos voor zijn hart en zijn overtuiging voor de ACOD. Vastgeroeste kameraden schudde hij wakker met zijn provocerende stijl, terwijl makers met problemen konden rekenen op zijn steun. Hard als het moet, maar in wezen een warme, goedhartige syndicalist, die nu 2019 ingaat als liefdevolle vader, partner en verzamelaar van Timposoldaatjes en andere vintagespullen. Het ga je goed, Eric!

En ook voor al onze andere kameraden: we wensen jullie prettige feestdagen en een goed en gezond 2019!



Front Office Sales Werkonderbreking

Begin november was er een werkonderbreking bij FOS Brugge. Aanleiding was de onwetendheid rond het FOS-uur, de aanhoudende druk op operatoren, de dagelijkse IT-problemen en het uitblijven van de Q4 objectieven neutralisatie.

Uit de verzoeningsprocedure komen een aantal engagementen, zoals een bijkomende compensatie op de bonus voor alle FOS-operatoren, alsook het sneller communiceren over de IT-compensaties. Er wordt ook een extra HR-zitdag georganiseerd voor FOS Brugge, waar medewerk-

ers hun bezorgdheden kunnen delen. Verder komt er een boodschap aan alle teamleaders om steeds een luisterend oor te zijn voor de medewerkers en de stress niet te verhogen. Voor het FOS-uur werd afgesproken dat als er geen akkoord kwam in het FOS-dossier, dit apart onderhandeld zou worden.

FOS-dossier

Ondertussen is dit dossier begraven. Blijkbaar vond het management dat het Big Brother-gehalte nog niet groot genoeg

is. Hoewel er ook positieve elementen in terug te vinden waren, had ACOD van meet af aan grote vraagtekens bij de nieuwe manier van werken en de bepaling van de objectieven. Om nog maar te zwijgen van de registratie van oproepen en schermen, en de mindere flexibiliteit rond de CR's. Tijd voor het management om zich te bezinnen. 'Speak Up'-resultaten gebruiken om aan te tonen dat alles goed zou gaan, terwijl de vele feedback ons iets totaal anders leert, getuigt van wel heel weinig voeling met de callcenterwereld.

Proximus Re-integratie van langdurig zieke medewerkers

Via een op maat gemaakt re-integratietraject wil men de langdurig arbeidsongeschikte medewerkers begeleiden naar een aangepast of (tijdelijk) ander werk. Dat kan echter ook leiden tot de beslissing van definitieve ongeschiktheid.

Voor contractuele medewerkers betekent een 'definitieve ongeschiktheid' het einde

van hun arbeidsovereenkomst. Zowel de mutualiteit, de werkgever als de werknemer kunnen verzoeken om zo'n re-integratietraject.

Hoewel Proximus zich verbindt tot het toevoegen van een extra stap in de voorziene procedure om, naar eigen zeggen, te verzekeren dat de rechten van onze medewerkers gerespecteerd worden, kan ACOD

kan alleen maar vaststellen dat de sociale partners in dit proces meer en meer buitenspel worden gezet. De weg ligt open voor ontslagen. Een 'exit' hoort volgens ons niet thuis bij 'welzijn op het werk'. Neem dus contact op met je vakbondsvertegenwoordiger als je in zo'n traject komt of wenst te stappen.



FOD Financiën Is digitalisering dé oplossing voor personeelstekort?

Digitalisering zou de kwaliteit van de dienstverlening én van het werk kunnen optimaliseren. Bij de FOD Financiën dreigt de voortschrijdende digitalisering echter een heel andere weg op te gaan...

De FOD Financiën is geen eiland, maar maakt deel uit van de maatschappelijke werkelijkheid. Die werkelijkheid is lang niet altijd rooskleurig. Het financieelkapitaal (bank- en financieelwezen) vereist overal een niet aflatende jacht op winst, ten koste van deugdelijkheid, duurzaamheid en menselijkheid. Om die reden worden productieprocessen voortdurend generationaliseerd. Het doel daarvan is min noch meer het steeds verder uitpersen van de citroen der arbeidskracht. Uiteindelijk – zo zeggen economen – zal dit op korte termijn leiden tot een ware revolutie op de werkvloer. Ook bij de FOD Financiën gaat het onverbiddelelijk die richting uit.

Krimpend personeelsbestand

Zo'n twee jaar geleden verkondigde de voorzitter van het directiecomité (met zichtbare opluchting) dat “de hervorming van de FOD Financiën voltooid is.” De ACOD had toen al sterke twijfels. We wisten maar al te goed dat het besparingsbeleid allesbehalve ‘voltooid’ was. Elk jaar opnieuw moesten we vaststellen dat het personeelsbestand verder inkrimpt. Niet verwonderlijk, als vertrekkende personeelsleden – door pensionering, ontslag of anderszins – nauwelijks vervangen worden door nieuwe collega's. Bovendien komt daar bovenop een jaarlijkse besparing van 2

procent op de personeelskredieten.

Het werk van de fiscus blijft echter hetzelfde. In de praktijk betekent dit dan ook een hand-over-hand toenemende werkdruk voor het krimpende aantal personeelsleden, met als gevolg meer en meer klachten over stress en burn-out. Verdere hervormingen dienen zich dan ook aan.

Stroomlijnen arbeidsprocessen

De inspiratie voor die verdere hervormingen is afkomstig uit privébedrijven in de dienstensector. Onder het motto ‘meten is weten’ worden overal de arbeidsprocessen in kaart gebracht. Op kwantitatieve wijze worden de taken van personeelsleden in stukjes geknipt. Analisten bekijken hoe steeds meer van die stukjes omgezet kunnen worden in software, al dan niet met behulp van zogenaamde ‘slimme’ algoritmes.

Uiteindelijk wil men zo de arbeid stroomlijnen tot processen. Dit inzetten op digitalisering en automatisering leidt ertoe dat steeds minder personeel ingezet hoeft te worden en ook dat er minder hooggekwalificeerd personeel nodig is. De taken die daadwerkelijk door mensen moeten worden uitgevoerd, worden immers steeds geringer in omvang en ook beperkter in diepgang. Dat is meteen één van de redenen waarom de FOD Financiën in de toekomst niet meer wil inzetten op de functie van fiscaal deskundige. Volgens het management kunnen financieel deskundigen, maar ook financiële assistenten, het in arbeidsprocessen omgezette werk evengoed uitvoeren, tegen een lagere verloning.

Digitale selfservice

Het management van de FOD Financiën wil dat alle arbeidsprocessen zo snel mogelijk volledig gedigitaliseerd worden. Het gebruik van papier zou daarmee definitief tot het verleden gaan behoren. Alleen, het grote publiek – de zogenaamde ‘klanten’ van de FOD Financiën – moet dan wel willen ‘meewerken’. Dat is vandaag niet het geval.

Daarom wordt er gewerkt aan een sensibiliseringscampagne naar het grote publiek toe. Bedoeling is zoveel mogelijk burgers en bedrijven ervan te overtuigen om... zelf aan de slag te gaan. Via het webportaal ‘Myminfir’ zouden burgers en bedrijven dan aan ‘selfservice’ kunnen doen. Dat zeer veel mensen om allerlei redenen nog steeds digibeeft zijn, is blijkbaar geen bezwaar.

Callcenter

Toch zullen er nog altijd veel mensen zijn die door de bomen het fiscale bos niet kunnen zien. Daarom zal telefonisch en direct ‘face-to-face’ contact nog steeds nodig zijn. Dat zal dan wel helemaal anders georganiseerd worden dan vandaag. Vandaag heeft elke dienst van de FOD Financiën een eigen telefoonnummer. In de zeer nabije toekomst zal dat veranderen. Er zal per taalrol nog slechts een enkel telefoonnummer bekend zijn. Via het callcenter achter dit centrale telefoonnummer zullen burgers en bedrijven ofwel direct een antwoord krijgen op hun vraag (eerste lijn), ofwel op basis van de inhoud van hun vraag doorverbonden worden naar een tweede of derde lijn.

De medewerkers van het callcenter zullen voor de doorverwijzing gebruik maken van een lijst met veelgestelde vragen (een zogenaamde FAQ). In de ogen van het management hoeven deze medewerkers niet te beschikken over een doorgedreven technische (fiscale) kennis. Voor hen primeren de ‘telefonische competenties’.

Mystery calls

Het management van de FOD Financiën beseft dat dit plan staat of valt met de kwaliteit van de telefonische dienstverlening. Daarom komt er een vier jaar lange enquête via ‘mystery calls’. Een privéfirma zal op gezette tijden telefonisch contact opnemen met verschillende diensten. Zij zullen daarbij een aantal vragen stellen en tegelijk nagaan hoelang het duurt voor een burger de juiste persoon aan de lijn krijgt, of de burger door de medewerker beleefd, dienstbaar en zonder te discrimineren te woord wordt gestaan, of de inhoud van de antwoorden door de medewerker voldoen aan de kwaliteitsnormen en ten slotte of de technische kwaliteit van de telefonische verbinding hoogstaand genoeg is. De FOD Financiën vindt het niet nodig om dit project voor te leggen aan de Privacycommissie. Naar eigen zeggen worden immers niet de medewerkers, maar enkel de diensten onderworpen aan deze ‘mystery calls’. Omdat veel medewerkers het nummer van hun dienst echter doorlussen naar hun smartphone, zullen veel mysterieuze oproepen tegelijk toch weer terechtkomen bij... de individuele medewerkers.

Face-to-face

Voor directe ‘face-to-face’ contacten worden de infocenters – die nu al bestaan – verder uitgebouwd. Deze loketdiensten zullen

telefonisch niet bereikbaar zijn. Een afspraak maken zal alleen mogelijk zijn via e-mail (wat overigens niet aangemoedigd wordt). We zien nu al dat niet weinig belastingplichtigen zich vergeefs aanmelden aan het verkeerde infocenter. Een euvel dat eenvoudig vermeden zou kunnen worden door te voorzien in telefonische contactmogelijkheden. Het management wimpelt de herhaalde vragen van de ACOD daarover echter stevast af.

Hubs

In de algemene administratie van de Patrimoniumdocumentatie experimenteert men ondertussen ook met wat we plaats- en tijdsafhankelijk werken kunnen noemen. Via ‘hubs’ worden achterstanden in bepaalde standplaatsen verwerkt door teams van vrijwilligers op andere standplaatsen. Volgens de overheid wordt zo “het werk naar de mensen gebracht in plaats van omgekeerd.” Tegelijk vermindert deze aanpak de druk om te voorzien in voldoende gedecentraliseerde standplaatsen. Gezien het veralgemeend personeelsgebrek kunnen we ervan uitgaan dat dit systeem in de toekomst ook in andere administraties zal toegepast worden.

Falende informatica

We moeten vaststellen dat de FOD Financiën niet voor het eerst de kar voor de paarden spant. Het bouwwerk van de digitalisering wordt niet van onder naar boven opgetrokken, maar wel omgekeerd. Men begint met het dak, terwijl de fundamenteën instabiel zijn. Talrijk zijn inderdaad de klachten over de verschillende computerapplicaties. Dikwijls vallen deze uit of zijn ze extreem traag. Deze falende informatica leidt tot tijdverlies en frustraties, voor de medewerkers, maar evengoed voor burgers en bedrijven.

Stop de personeelsafbouw!

De ACOD is niet tegen modernisering. Digitalisering zou de kwaliteit van de dienstverlening, net zo goed als die van de arbeid zelf, kunnen opdrijven. Met degelijke software, die ook effectief uitgetest werd, kan het werk voor iedereen lichter, efficiënter en daardoor ook meer vervullend worden. De arbeidskracht die zo uitgespaard wordt, kan elders ingezet worden. Bijvoorbeeld in het nog beter bestrijden van de fiscale fraude en in het fel verbeteren van de dienstverlening aan het publiek.

Het ziet er echter naar uit dat het management van de FOD Financiën eerder omgekeerd redeneert. Zij lijkt de voortdurende inkrimping van het personeelsbestand te beschouwen als een natuurgegeven – iets waar niets tegen te doen valt. Hun modernisering door digitalisering dreigt dan slechts een doekje voor het bloeden te worden. Uiteindelijk zal vooral de dienstverlening aan het publiek daar slachtoffer van zijn.

De ACOD wil dan ook liever inzetten op de stopzetting van de verdere personeelsafbouw. Daarom eist de ACOD, samen met andere vakbonden, het schrappen van de verplichte jaarlijkse besparing van 2 procent op de personeelskredieten, het stopzetten van de niet-vervanging van vertrekkende personeelsleden en een inhaalbeweging door het versneld uitvoeren van onvervulde personeelsplannen. Daarvoor rekenen wij op de steun van het personeel!

Peter Veltmans

Even voorstellen Wat weet je van het FAVV?

Het Federaal Agentschap voor de Voedselveiligheid (FAVV) werd in februari 2000 opgericht als gevolg van de dioxinecrisis. De personeelsleden kwamen voornamelijk van het vroegere IVK (Instituut voor Veterinaire Keuring, de controlediensten van het ministerie van Middenstand en Landbouw en de Algemene Eetwareninspectie van de FOD Volksgezondheid.

Het FAVV is een 'parastatale' van het type A en het valt onder de FOD Volksgezondheid. Het is echter de federale minister van Landbouw Denis Ducarme die het toezicht uitoefent.

De taken van het FAVV omvatten de voedselveiligheid in de meest ruime zin: hygiëne in de horeca, plantengezondheid, diergezondheid, samenstelling getransformeerde levensmiddelen, diervoeders, voedingssupplementen,...

Syndicaal

Bij de oprichting van het FAVV moest niet enkel de overheid haar werking op punt stellen, maar moesten we ook aan vakbondszijde nieuwe comités samenstellen met de kameraden die afkomstig waren van de vroegere organisaties – onder meer om de statuten van iedereen te vrijwaren (de zogenaamde rugzak).

Sinds de start van het FAVV zijn we samen met onze Waalse en Brusselse kameraden vertegenwoordigd in alle overlegorganen, met name het BOC (Basisoverlegcomité), het speciaal overlegcomité Preventie en Bescherming op het werk (SOC CPBW) en het paritair beheerscomité van de sociale dienst. Ondanks onze inzet is dit laatste nog steeds een administratieve dienst en geen vzw. Ook zijn wij vertegenwoordigd in de regionale en interparastatale geleidingen van ACOD Overheidsdiensten.

Actuele toestand

Daar waar de overheid in het begin haar best deed om de sociale vrede te bewaren en vrij meegaand was over de verzoeken van het personeel, veranderde dit langzamerhand in negatieve zin. Het management van het FAVV wil blijkbaar de beste leerling in de klas zijn om vooral de recentste ministers belast met Ambtenarenzaken in hun negatieve doelstellingen te volgen.

Daarom moeten wij te allen tijde zeer waakzaam zijn om te beletten dat het FAVV binnen de kortste keren helemaal verandert in een proeftuin voor een openbaar ambt 'nieuwe stijl'. Maar deze waakzaamheid maakt het opnemen en uitvoeren van een syndicaal mandaat binnen ACOD FAVV net boeiend, omdat je weet dat je het algemeen belang nastreeft.

Willem Jacobi, Thomas Malfait, Gino Hoppe

ACOD Gevangenen Wijziging in werkwijze voorbereiding examens penitentiair bewakingsassistent

Omdat de werkwijze van Selor ervoor zorgt dat we steeds een zeer korte deadline hebben om te voorzien in voorbereidingen op het examen voor penitentiair bewakingsassistent (PBA) en de instapkaart, heeft het bureau van de Nederlandse gevangenen beslist om de voorbereidingen voortaan anders te organiseren.

Voortaan zullen er twee vaste ogenblikken zijn per kalenderjaar waarop we in de verschillende provincies een voorbereiding organiseren voor de eerste module van het examen: één in het voorjaar en één in het najaar. Ook voor de instapkaart zullen wij op een vast ogenblik (tegen de zomer) voorbereidingen organiseren in de verschillende provincies. Op deze manier willen wij tijdig in een voorbereiding kunnen voorzien en communiceren. Dit biedt de geïnteresseerden tevens voldoende

tijd om zich in te schrijven en voor te bereiden.

Hieronder alvast de nodige info voor de eerste sessie 'module 1' in 2019:

Vorbereiding 'module 1' examen penitentiair bewakingsassistent

Met enige regelmaat organiseert Selor (www.selor.be) aanwervingsexamens voor de functie van penitentiair bewakingsassistent. Als ACOD willen wij iedereen die houder is van het vereiste diploma (hoger secundair onderwijs) of die al een instapkaart ('module 0') behaald heeft, de mogelijkheid bieden om zich degelijk voor te bereiden. Een betere voorbereiding loont.

ACOD West-Vlaanderen

Sint-Amandsstraat 122, Roeselare
11 februari 2019 om 19 uur

ACOD Antwerpen-Mechelen

Ommeganckstraat 49, Antwerpen
13 februari 2019 om 19 uur

ACOD Kempen

Provinciaal Vormingscentrum Mallen
Smekenstraat 61, Malle
18 februari 2019 om 19 uur

ACOD Oost-Vlaanderen

Bagattenstraat 158, Gent
18 februari 2019 om 19 uur

ACOD Limburg

Koningin Astridlaan 45, Hasselt
20 februari 2019 om 19 uur

Vooraf inschrijven is wenselijk en dat kan via dirk.vansprengel@acod.be

Gino Hoppe

Even voorstellen HZIV, een andere mutualiteit

De Hulpkas voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (HZIV) is een openbare instelling van sociale zekerheid. Ze neemt alle prestaties op zich over de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen. In die zin werkt ze net zoals de ziekenfondsen, maar dan wel onder een publiek statuut.

De HZIV voorziet dus onder andere in de terugbetaling van geneeskundige verstrekkingen en de uitkering bij loonverlies (door ouderschap, ziekte of invaliditeit). Het feit dat het HZIV een publiek statuut heeft, betekent dat:

- Ze verwelkomt iedereen die een beroep doet op haar diensten, ongeacht het

medisch, economisch, cultureel of filosofisch profiel van de verzekerde.

- Ze moet het principe van gratis inschrijving toepassen.
- Ze past uitsluitend het systeem van de verplichte verzekering toe.

Sinds 1 mei 2017 heeft de HZIV de opdrachten van het Nationaal Instituut voor Oorlogsinvaliden, Oudstrijders en Oorlogsslachtoffers(NIOOO) gedeeltelijk overgenomen. En vanaf 1 januari 2018 werd de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden (HVKZ) gedeeltelijk geïntegreerd in de HZIV.

De HZIV wordt bestuurd door een beheerscomité dat naast de voorzitter is samengesteld uit vertegenwoordigers van

de representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties.

Contact

- Centraal Bestuur HZIV: Troonstraat 30A, 1000 Brussel.
- Gewestelijke Diensten: Antwerpen, Brussel, Vlaams-Brabant, Waals-Brabant, West-Vlaanderen, Oost-Vlaanderen, Henegouwen, Luik, Limburg, Luxemburg, Namen, Eupen/Malmedy.
- Alles is ook terug te vinden op: www.hziv.be

Gino Hoppe, Peggy Caudron en Bea Steen

Vorbereitung op examens Aanwerven, bevorderen, generieke proeven federale ambtenaren Module 0 en 1 Niveau B

Verschillende sessies vonden al plaats, we proberen als vakbond deze voorbereiding tweemaal te organiseren per jaar. Mocht je al ingeschreven zijn met een datum voorafgaand aan onze voorbereiding, dan kun je nog altijd de datum wijzigen bij Selor.

De voorbereiding vindt plaats op maandag

28 januari 2019 voor de bevordering-aanwerving naar Niveau B in de kantoren van de ACOD in Brussel. Plaatsen zijn beperkt!

- Inschrijven ten laatste tegen 18 januari 2019 bij stephanie.casteleyn@acod.be

Voor alle duidelijkheid, wij geven geen

syndicale vrijstelling, wij betalen wel de verplaatsingskosten voor mensen die niet werken in Brussel en bieden een broodjesmaaltijd aan.

Alvast veel succes!

Kurt Sissau



Rechtelijke Orde ACOD Overheidsdiensten Nieuwe stafmedewerker

Sinds 1 december 2018 is Ella Neirinck aan de slag als nieuwe stafmedewerker voor de Rechtelijke Orde. Ella was tot voordien werkzaam als griffier op het Vrederecht rechtbank Brugge.

Wij wensen haar veel succes in haar nieuwe uitdaging en zijn ervan overtuigd dat zij de belangen van het personeel zal verdedigen.

Ella is bereikbaar via ella.neirinck@acod.be of 02 508 58 82.

Gino Hoppe



Vlaams personeelsstatuut Mogelijk opnieuw actie om druk te zetten op onderhandelingen

Zoals jullie in de voorbije edities van Tribune lazen, is de ACOD al verschillende maanden in onderhandeling met minister Homans en de Vlaamse Regering over de harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden voor het Vlaams overheidspersoneel. Die onderhandelingen verlopen echter niet bepaald vlot, om het licht uit te drukken.

De Vlaamse Regering en de minister willen een harmonisatie naar beneden voor statutairen en lichtjes naar boven voor contractuelen, terwijl wij een échte en rechtvaardige harmonisatie willen waarvan op zijn minst niemand slechter wordt. De contractuelen moeten naar de arbeidsvoorwaarden van de statutairen opgetrokken worden en niet omgekeerd.

Acties over heel Vlaanderen in vele sectoren

Al tijdens de maanden juli en augustus hebben we als ACOD Overheidsdiensten prikacties en waarschuwingsacties gevoerd. In september hebben we in gemeenschappelijk vakbondsfront verschillende personeelsvergaderingen georganiseerd waaraan 8000 personeelsleden deelnamen en hun steun aan de vakbonden uitspraken. Tevens werd onze petitie door 7600 personeelsleden ondertekend.

Daarna zijn we in stakingsactie gegaan bij de Vlaamse Waterweg over heel Vlaanderen en ook bij het Zeewezen. Dit alles heeft zware druk gezet op minister Homans en de Vlaamse Regering. Zij haalde de afbraakvoorstellen van de tafel van het Sectorcomité 18 om formeel te gaan onderhandelen en zo tot een consensus te willen komen.

Eerste aanpassingen

Na verschillende onderhandelingsrondes hebben we verkregen

dat de zware afbraakvoorstellen rond de ziekteregeling definitief geschrapt worden, alvast tijdens deze regeringsperiode. Ambtenaren zouden na 30 dagen ziekte op 65 procent van hun loon vallen, waar dit nu 100 procent is. Dat is een grote stap vooruit, ook al is het maar behoud van een verworven recht. Het was echter onvoldoende, zo oordeelden onze hoofdmilitanten terecht. Ook de versoepeling van de ontslagvoorwaarden was een stap te ver. We hebben toen duidelijk gezegd dat ook hier een serieuze aanpassing moest komen.

Evaluatieprocedure blijft problematisch

De voorgestelde evaluatieprocedure is voor ons nog een zwaar struikelblok. Nu kan iemand ontslagen worden na twee negatieve evaluaties binnen de drie jaar. Minister Homans wilde dat eerst optrekken naar twee negatieve evaluaties tijdens de hele loopbaan. Nu heeft ze dat, onder druk van de vakbonden, bijgesteld naar 20 jaar. Dit is wel nog zevenmaal strenger dan nu. Dat is voor ons nog steeds onverteerbaar. Er moeten nog aanpassingen bijkomen. Bij de publicatie van dit artikel hebben we met de collega-vakbonden samen gezeten en ons beraden over acties. We gaan een standpunt bepalen. Mogelijk is er ook nog een ultimatum gesprek geweest met minister Homans. Enkel als de minister de termijn op 'een deftig getal' brengt, zijn acties voor ons als ACOD nog te vermijden.

ACOD Overheidsdiensten wil stevig verder onderhandelen, maar er komen harde acties als er geen bijkomende aanpassingen zijn voor de ontslagprocedure. We hebben onze acties gestopt om redelijk te onderhandelen. Als we verder gaan, zal het zijn om stevig resultaat te boeken en tot de finish.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael

Vlaamse ambtenaar in het Meandergebouw? Neem de pendelbus!



De toestand onderweg van het Noordstation naar het nieuwe Herman Teirlinckgebouw op de site van Tour & Taxis blijft velen beroeren. Onlangs werden zeven ambtenaren overvallen en beroofd toen ze te voet het traject aflegden.

Toen we enkele jaren geleden de mogelijke risico's van dit traject te voet aan de kaak stelden, werd ons verweten dat ambtenaren te lui en te bang zijn. Uiteraard is niets minder waar. In die tijd was er van een vluchtelingen crisis nog geen sprake – vandaar dat we ook nooit beweerden dat migranten of transmigranten de oorzaak van de onveiligheid op dit traject zouden zijn. We zezen er echter wel op dat toen al in en rond de omgeving van het Maximiliaanpark en het Noordstation zich gevaarlijke situaties voordeden. In die tijd liepen er gewapende bendeleden rond, die naast het bestelen van de brave burgers ook drugs dealen en er gebruiken. Een schietpartij was er wekelijkse kost. Die problematiek is nog steeds niet opgelost. De politie zit met de handen in het haar en moet nu ook nog de situatie van de kamperende asielzoekers in de wijk het hoofd bieden.

Pendeldienst na aandringen van ACOD

Onder druk van ACOD zijn er pendelbussen gekomen vanaf het Herman Teirlinckgebouw. Nu stellen we vast dat er toch nog mensen zijn die liever stappen – met

alle risico's van dien. Daarom toch weer deze oproep: neem die bus, vooral tijdens de huidige donkere periode, maar ook anders. Die bus rijdt een ganse dag rond, de wachttijden zijn miniem. Opmerkelijk is evenwel dat we ook via interviews vernamen dat er twee gevallen zijn waarbij personeelsleden om 20 uur en om 22 uur werden aangevallen toen er geen bussen meer reden op dit traject. Is er dan personeel te kort dat mensen tot dan aan het werk zijn en daardoor hun veiligheid verwaarlozen?

Ook voor het personeel van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap

We hebben er al meermaals op aangedrongen dat ook de personeelsleden van het Gemeenschapsonderwijs, die nota bene op het traject Brussel Noord naar T&T werken, mee de bus kunnen nemen. Onbegrijpelijk, maar dit lukt vooralsnog niet. Er zal eerst iets ernstig moeten gebeuren voor er hier verandering in komt... De ACOD zal blijven aandringen op een veilige pendeldienst voor alle ambtenaren.

Jan Van Wesemael



Een nieuw jaar... 10 misvattingen en 10 wensen

In 2018 hebben de meeste politieke besluitvormers zich beperkt tot het in stand houden van de afbraak van de openbare dienstverlening. Uiteraard werden hier en daar nog wat aanpassingen in de marge toegevoegd, om zeker te zijn dat het personeel van de openbare diensten in de kou bleef staan. Ze spaarden daarbij kosten noch moeite om bepaalde misvattingen over de ambtenaren en de openbare diensten ingang te doen vinden bij de burger. ACOD LRB wil deze clichés rechtzetten en formuleert haar terechte wensen voor het nieuwe jaar.

1. Voor wie denkt dat de afschaffing van automatische statutaire tewerkstelling weinig betekenis heeft

In de lokale en regionale besturen verdwijnt de statutaire tewerkstelling ten voordele van contractuele varianten. In bepaalde gevallen wordt er zelfs een beroep gedaan op uitzendkrachten. De (rechtste) politieke wereld hoopt dat de personeels- en pensioenuitgaven hierdoor zullen dalen, de flexibiliteit toeneemt en de efficiëntie zal verhogen.

• Wat wenst ACOD LRB?

Een degelijk statuut is de enige manier om de noodzakelijke onafhankelijkheid te kunnen bewaren en de politieke inmenging in te perken. Uit een enquête van onze collega's van ACV bleek dat 28 procent van de lokale ambtenaren geconfronteerd werd met ongeoorloofde politieke tussenkomsten.

Statutaire tewerkstelling is de enige garantie tegen politieke willekeur. ACOD LRB blijft zich inzetten voor onafhankelijke en neutrale ambtenaren die de continuïteit van de openbare dienstverlening verzekeren. We verzetten ons tegen elke vorm van contractualisering en zeker tegen contracten van bepaalde duur en dure uitzendarbeid.

2. Voor wie vindt dat het decreet over het lokaal bestuur een vooruitgang betekent voor de lokale dienstverlening



Dit decreet zorgt ervoor dat OCWM's voortaan politiek en ambtelijk deel uitmaken van de gemeente en niet langer als een losstaande entiteit bestaan. De (rechtste) politieke wereld hoopt zo op personeel te kunnen besparen zonder aan kwaliteit in te boeten.

Uiteraard ontstaat hierdoor het gevaar van politieke belangenvermenging, waarbij het budget voor een echt sociaal beleid voor de allerzwaksten dreigt verloren te gaan in de gemeenschappelijke budgettaire pot. Wat levert het meeste stemmen op bij de volgende gemeenteraadsverkiezingen: een nieuw zwembad, een fietspad of voedselhulp aan arme gezinnen?

• Wat wenst ACOD LRB?

Het decreet over het lokaal bestuur mag dan een feit zijn, we zullen erover waken dat de dienstverlening (en vooral de dienstverlening van de OCMW's) niet

uitgehouden wordt. Een degelijk lokaal sociaal beleid is noodzakelijk om alle burgers gelijke kansen te geven. Bovendien houden we nauw in de gaten dat de aanstelling van de gemeenschappelijke leiding van de gemeenten op een objectieve manier gebeurt.

3. Voor wie ervan overtuigd is dat ambtenaren beschikken over te veel verlofstelsels

De loopbaanonderbreking zonder motief (algemeen stelsel en eindeloopbaan) worden vervangen door 18 maanden Vlaams Zorgkrediet. De (rechtste) politieke wereld vindt dit voldoende om je werk en privéleven in evenwicht te houden. Bovendien wil men de aanvraag enkel mogelijk maken via digitale weg – een ingewikkelde procedure waarvoor je al goed je weg moet kennen op een pc. Hopen ze zo de aanvragen te beperken? Heb jij trouwens voldoende

geld om onbetaald verlof te nemen als je meer tijd nodig hebt? En ben jij zeker dat je eigen lokale werkgever je complementair onbetaald verlof niet van het ene moment op het andere zal wijzigen?

• Wat wenst ACOD LRB?

De afschaffing van de loopbaanonderbreking zonder motief en de invoering van het beperkte Vlaams Zorgkrediet maakt het voor vele personeelsleden onmogelijk om het werk te combineren met hun privéleven. De termijnen zijn veel te kort, en de oplossing via onbetaald verlof is enkel mogelijk voor wie het zich financieel kan veroorloven. Dit staat haaks op de definities van werkbaar werk. Dat men tegelijkertijd nog probeert om groepen uit te sluiten die niet meerijden op onze digitale snelweg, is een volgende doorn in ons oog. Dergelijke sociale uitsluiting strookt in geen geval met onze waarden.

4. Voor wie de ambtenarenpensioenen te hoog vindt

Voortaan is de pensioenleeftijd 67 jaar – als je er tenminste in slaagt om tot die leeftijd aan de slag te blijven. De (rechtste) politieke wereld houdt ons natuurlijk voor dat er nog verzachtende maatregelen mogelijk zijn, bijvoorbeeld als je een zwaar beroep uitoefent. Maar of dat zo is en wie daarover beslist en wat dat zal betekenen voor je uiteindelijk pensioenbedrag, dat blijft koffiedik kijken.

• Wat wenst ACOD LRB?

Het stelsel van onze pensioenen werd zwaar aangevallen door deze regeringen. ACOD LRB verzet zich hevig tegen de afbouw van het stelsel en probeert de maatregelen te verzachten tijdens de onderhandelingen. Het pensioen met punten hebben we dankzij ons verzet in de koelkast gekregen, maar we moeten verder blijven strijden tot de koelkast vol is. Want de gemiddelde statutaire ambtenarenpensioenen liggen nog steeds lager dan de gemiddelde Europese ambtenarenpensioenen (en zeker voor het personeel van de lokale en regionale besturen).

5. Voor wie vindt dat er voor openbare diensten geen plaats meer is in onze vrijemarkteconomie

De (rechtste) politieke wereld gaat ervan uit dat een privatisering van onze openbare diensten de economie een boost zal geven. Privatisering zorgt volgens hen immers automatisch voor efficiëntiewinsten – en vooral voor winsten voor de aandeelhouders.

Het is echter zeer de vraag of uiterst gevoelige en menselijke sectoren als ouderenzorg of kinderopvang de plaats bij uitstek zijn om te experimenteren met privatiseren. Besparen en winst maken op kap van zorgtaken, is dat de samenleving waarvoor we kiezen?

• Wat wenst ACOD LRB?

Voor ACOD LRB staat openbare dienstverlening garant voor kwaliteit, toegankelijkheid en betaalbaarheid van de dienstverlening. Winsten die gegenereerd worden uit de werking van de dienstverlening, moeten terug op de werkvloer terecht komen en niet bij de aandeelhouders.

6. Voor wie een probleem heeft met administratieve rompslomp van de tuchtprocedure

Er wordt volop gesleuteld aan de tuchtprocedure voor wanneer een ambtenaar in de fout gaat. Objectiviteit bij dat onderzoek boet aan belang in, de termijn van verweer wordt ingekort en een beroep tegen de tuchtstraf werkt niet langer opschortend. En de rechten van het personeelslid, moeten die ook op de schop ten voordele van de willekeur van de werkgever?

• Wat wenst ACOD LRB?

We staan evenzeer voor het principe van 'geen straf zonder schuld'. De tuchtprocedure wordt momenteel hervormd tot een afrekeningsprocedure. Dit druist volledig in tegen onze democratische waarden. ACOD LRB zal zich engageren om de tuchtprocedure te evalueren op de mogelijkheid van afrekeningen.

7. Voor wie het statuut van ons politie- en brandweerpersoneel wil herzien en uithollen

Er bestaat geen twijfel over dat het beroep van politie- of brandweerman vol risico is. Weinigen kennen een loopbaan zonder ziekteperiodes als gevolg van hun beroepsrisico's. Waarom moet hun stelsel van ziektedagen dan afgeschaft worden,

waardoor ze na 30 dagen (politie) of 21 dagen (brandweer) ziekte terugvallen op 60 procent van hun wedde? Op deze manier hebben ze een verscheurende keuze: ziek in armoede of ziek aan de slag.

• Wat wenst ACOD LRB?

De herziening van het stelsel van ziektedagen is op massaal protest gestuit. Voorlopig zit het eveneens in de koelkast, maar we moeten waakzaam blijven. De uitholling van het statuut maakt het inderdaad mogelijk om zieke mensen tegelijkertijd in armoede te storten.

8. Voor wie denkt dat lokale ambtenaren grootverdieners zijn

De laatste grondige baremaherziening voor lokale ambtenaren dateert van 1993! Daardoor hinken ze weddewijs flink achterop ten aanzien van hun federale en Vlaamse collega's. Worden ze zo bestraft voor het feit dat ze dichterbij huis werken? Voorlopig ziet het er alleszins niet naar uit dat er veel verandering in zal komen. De centen ontbraken al en de aanhoudende besparingen zorgen niet voor beterschap.

• Wat wenst ACOD LRB?

De lokale ambtenaren hebben recht op een waardige verloning, en niet op een waardering uit 1993. De achterstand ten aanzien van andere ambtenaren is aanzienlijk, terwijl ze garant staan voor hetzelfde kwalitatieve werk. Er is trouwens wel financiële ruimte bij de lokale besturen, maar toch wou de VVSG niet onderhandelen over een nieuw sectoraal akkoord. Door onze acties hebben we verkregen dat we opnieuw aan tafel mogen en hebben we de toekenning gekregen van de 1,1 procent koopkracht via het Interprofessioneel Akkoord. Veel te weinig, maar we streven verder.

9. Voor wie vindt dat de provincies zo snel mogelijk moeten verdwijnen

Waarom heb je de provincies nog nodig, wanneer je naast een federaal en een Vlaams ook een gemeentelijk niveau hebt? De (rechtste) politieke wereld zag alvast een mooie besparingsoperatie in de afschaffing van dit tussenniveau. Wel spijtig dat het personeel vrijwel volledig aan het Vlaams niveau werd toegevoegd

lokale en regionale besturen

in plaats van aan het naar extra ondersteuning smachtende lokale niveau. Dat de afschaffing van de persoonsgebonden bevoegdheden van de provincies betekent dat verschillende verenigingen uitgesloten worden van bepaalde subsidies en materiële hulp, moeten we er ook maar bijnemen.

• Wat wenst ACOD LRB?

Er zijn wel degelijk activiteiten die het lokale niveau overstijgen en zich tegelijk niet over het hele Vlaamse gebied ontfermen. Een tussenniveau is uitermate wenselijk en heeft ook in het verleden zijn nut bewezen. Voor ons betekent de afschaffing van de persoonsgebonden bevoegdheden van de provincies alleszins dat de burger alweer in de kou wordt geplaatst.

10. Voor wie gelooft dat de besparingen in het personeelsbestand van de lokale besturen een goede zaak zijn voor onze begroting

Minder personeel kost minder aan lonen en pensioenen en zal de betrokken personeelsleden motiveren om harder te werken. En waar personeel ontbreekt, vangen we dat wel op met het magische woord 'digitalisering'. Dat moet zowat de redenering geweest zijn van de Vlaamse regering bij haar aantreden in 2014.

• Wat wenst ACOD LRB?

Er is nood aan meer personeel in de lokale besturen, want de realiteit leert ons dat burn-out en andere medische problemen zienderogen toenemen. Ook de digitalisering heeft niet gebracht wat ze beloofde, behalve dan een prachtig excuus om diensten aan de burger niet meer naar behoren te leveren en ze daarom te privatiseren of te verzelfstandigen. Wat de pensioenen betreft, moet iemand wel heel slecht gerekend hebben (minister Muyters?), want blijkbaar was men vergeten dat minder actief statutair personeel ook minder geld in de pensioenpot betekent voor de gepensioneerde statutaire ambtenaren en dus de gemeentelijke budgetten meer aanvreet.

De ACOD LRB wil iedereen bedanken voor het uitdragen van onze waarden en het steunen van onze syndicale strijd het voorbije jaar. We wensen je een warm en vreugdevol 2019, en hopen jullie ook in de volgende jaren te mogen verwelkomen op onze acties en evenementen. Zonder jullie staan we nergens.

Voor we het vergeten: 2019 is een verkiezingsjaar. De huidige regeringspartijen hebben onze publieke diensten voortdurend aangevallen. We zijn nu met heel wat minder in de openbare diensten, maar samen kunnen we wel degelijk meer dan een steen verleggen in de rivier. Beoordeel de huidige regeringspartijen op hun parcours en stem niet tegen jezelf.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



Vacature

ACOD LRB zoekt een vaste afgevaardigde politie

ACOD LRB doet een oproep aan de leden van de politie (operationeel en Calog-personeel) voor de functie van vaste afgevaardigde/medewerker (m/v/x) voor de regio Oost- en West-Vlaanderen.

Plaats binnen onze structuur

Het betreft een medewerker voor het gewest Oost-Vlaanderen, met werkgebied Oost- en West-Vlaanderen:

- De medewerker heeft een technische functie en functioneert onder de bevoegdheid van de gewestelijke bestendige secretaris Oost-Vlaanderen.
- De medewerker rapporteert aan de gewestelijk bestendig secretaris Oost-Vlaanderen.

Hoofddoel van de functie

- De medewerker ondersteunt de vergaderingen van de BOC's Politie.
- De medewerker staat in voor de informatiedoorstroom naar de militanten.
- De medewerker werkt ondersteunend voor de gewestelijk technische commissie Politie.

Functiebeschrijving

- De medewerker werkt beleidsondersteunend voor de gewestelijke secretaris en het gewestelijk uitvoerend bureau.
- De medewerker volgt het politiedossier op technisch vlak op (overleg, vakliteratuur,...).
- De medewerker verzorgt interne vormingen over het politiedossier.

Functieprofiel

- De medewerker heeft kennis van de wetgeving politie en de syndicaal structuren.
- Syndicale vorming gevolgd hebben, is een pluspunt.
- Goede taalvaardigheid, zowel gesproken als geschreven.
- Eigen werkzaamheden kunnen organiseren.
- Kennis van informatica en sociale media.



- Regelgeving correct kunnen interpreteren, weergeven, samenvatten en omzetten in adviezen.
- In technische dossiers de syndicale relevantie kunnen inschatten.
- Kunnen werken binnen een flexibele uurregeling.

Attitudes

- Flexibele en loyale ingesteldheid.
- Zin voor orde, netheid, stiptheid en nauwkeurigheid.
- Inventief en creatief.

Statuut

- De medewerker wordt ter beschikking gesteld van de ACOD door een lopend sectoraal akkoord.
- De medewerker wordt tewerkgesteld binnen een overeenkomst met de federale secretaris.

Vóór 31 januari 2019

Enkel de kandidaturen van de leden bij de politie, aangesloten in de gewesten Oost- en West-Vlaanderen zijn ontvankelijk. De kandidaturen moeten schriftelijk binnenkomen t.a.v. de voorzitter van de Vlaamse Regio, Willy Van Roten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel en dit vóór 31 januari 2019.

Aanpassing lidgeld

Vanaf januari 2019 stijgt het bedrag van het lidgeld voor ACOD LRB. De oorzaak van deze verhoging is de overschrijding van de index.

De nieuwe bedragen:

- Volle bijdrage: + 50 eurocent. Het wordt 17,15 euro per maand.

- Halve bijdrage: + 30 eurocent. Het wordt 11,25 euro per maand.
- Bijdrage gepensioneerde: + 15 eurocent. Het wordt 7,25 euro per maand.

De syndicale premie blijft behouden op 90 euro.

Interview met Nancy Libert en Joseph Thonon

"Als we meer van elkaar zouden weten, zouden we van elkaar kunnen leren"

In 1988 werden ze gesplitst in twee afzonderlijke sectoren: CGSP Enseignement en ACOD Onderwijs. Sindsdien opereren ze meestal naast elkaar. De laatste jaren is het besef gegroeid dat ze toch veel gemeen hebben: een gelijklopende pedagogische visie en dezelfde problemen op de werkvloer én met de overheid – denk maar aan de Grote Pensioenroef van minister Bacquellaine. Tijd voor een gesprek met Nancy Libert (algemeen secretaris van ACOD Onderwijs) en Joseph Thonon (président communautaire van CGSP Enseignement).

Wat zijn jullie voornaamste eisen?

Joseph Thonon: "Wij hebben twee eisen, één voor het personeel en één voor de leerlingen. Er is stilaan een nijpend tekort aan leerkrachten. Daarom eisen we een hervorming van de basisopleiding van de leerkrachten om het beroep aantrekkelijker te maken. Daarnaast is er ook het probleem van de versnipperde onderwijsopdracht en de onzekerheid bij het begin van de loopbaan. We zoeken oplossingen om het tekort weg te werken. Eén van de oplossingen bestaat in betere arbeidsvoorwaarden."

En wat vragen jullie voor de leerlingen?

Joseph Thonon: "Ons onderwijssysteem is heel selectief en houdt te veel rekening met de sociale achtergrond. Eén leerling op de vijf heeft al een jaar moeten overdoen in het lager onderwijs. Niet alleen de werkomstandigheden van de leerkrachten, maar ook het schoolsysteem moet dus worden verbeterd. We streven naar één gemeenschappelijke sokkel voor alle leerlingen, één enkele studierichting van 3 tot 16 jaar. De regering gaat akkoord om tot 15 jaar te gaan, maar wij eisen één studierichting tot 16 jaar."

Wat vraagt ACOD Onderwijs, Nancy?

Nancy Libert: "De verhouding werk-privé is niet meer in balans, de werkdruk is zeer hoog, de planlast is toegenomen,... Werken in het onderwijs moet opnieuw aantrek-

kelijk worden, ook voor jongeren, want we hebben in de toekomst veel mensen nodig. We moeten er dus voor zorgen dat jonge mensen weer voor het onderwijs kiezen."

Dat is dan een eis die nauw aansluit bij de actualiteit.

Nancy Libert: "Inderdaad, momenteel komen wij daar met de cao voor een deel aan tegemoet, want sinds dit schooljaar is er een lerarenplatform in het basis- en secundair onderwijs. Het is de bedoeling dat jonge leerkrachten een job krijgen voor het ganse schooljaar. Werkzekerheid is een groot probleem voor jonge collega's. Soms nemen ze liever een job aan in een supermarkt, omdat ze dan een vast inkomen hebben. Dat lerarenplatform zal daaraan tegemoetkomen, ook al is het maar een eerste stap."

Hebben jullie ook pedagogische eisen?

Nancy Libert: "In Vlaanderen staan wij aan de vooravond van de hervorming van het secundair onderwijs. In 2019-2020 gaat die van kracht. Wij willen één gemeenschappelijke stam tot 16 jaar. Deze hervorming bood de kans om iets te veranderen, maar met de huidige regering was dat niet mogelijk. Wij noemen deze hervorming een maat voor niets. Er is een en ander gewijzigd in de marge, maar er zijn geen echte maatregelen genomen die ervoor zorgen dat alle kinderen gelijke onderwijskansen krijgen. Dan zijn het natuurlijk de kinderen uit kansarme gezinnen die naar het beroepsonderwijs (BSO) afgeleid worden en daar – in het beste geval – hun schoolloopbaan beëindigen."

Is dat een probleem, BSO?

Nancy Libert: "Voor alle duidelijkheid: met BSO is niets mis. Ik heb er zelf met plezier 20 jaar les gegeven. We moeten alle kinderen oriënteren volgens hun competenties en interesses en hen begeleiden naar het juiste diploma. Je sociale milieu mag niet bepalen in welke studierichting je terecht komt."

In Vlaanderen is de gemeenschappelijke stam tot het tweede jaar secundair?

Nancy Libert: "Ze noemen dat een gemeenschappelijke sokkel, maar eigenlijk kiezen kinderen al in het eerste jaar, want ze gaan naar 1A of naar 1B. Voor ons moeten alle kinderen die een getuigschrift basisonderwijs behaald hebben, naar de A-stroom. Alleen leerlingen die wat meer tijd nodig hebben om de eindtermen van het basisonderwijs te behalen en dus geen getuigschrift hebben, zouden naar de B-stroom gaan. Dit was ook de oorspronkelijke bedoeling van de B-stroom. Het moest zeker geen 'voorselectie' voor het BSO worden."

Om terug te komen op het lerarentekort en de uitval van jonge leerkrachten: hebben jullie ideeën of voorstellen om hier iets aan te doen?

Joseph Thonon: "Voor ons moet de basisopleiding van de leerkrachten daadwerkelijk herzien worden. In Wallonië is de lerarenopleiding voor vele jongeren een tweede keuze en niet echt een roeping. De studieduur moet langer en de inhoud van de opleidingen moet herzien worden, zodat de leerkrachten beter kunnen inspelen op de moeilijkheden op het terrein en – omdat ze langer hebben gestudeerd – een iets hogere salarisschaal genieten. Door het beroep van leerkracht te waarderen, zal het tekort aan leerkrachten afnemen, maar dit zou wel enige tijd kunnen kosten. Men kan het lerarentekort ook aanpakken door een leerkrachtenpool op te richten. Scholen kunnen daar het hele jaar uit putten om vervangingen te doen én de leerkrachten in de pool zouden betaald worden."

Nancy Libert: "In Vlaanderen heeft men de lerarenopleiding opnieuw bekeken. Over de inhoud van de opleidingen kunnen wij niets zeggen, want het zijn de hogescholen en universiteiten die daar invulling aan geven, maar er is wel duidelijk een probleem met de praktijkshock. Jonge collega's geven dat duidelijk aan. Daarom pleiten wij ervoor studenten stage te laten lopen in alle onderwijsvormen, ASO, TSO en BSO, in

het gewoon en in het buitengewoon onderwijs. Nu heb je leerkrachten in spe die stage lopen in een 'witte' ASO-school met brave, geïnteresseerde en gemotiveerde leerlingen en vervolgens een job vinden in een school waar een grote diversiteit heerst en er veel problemen van allerlei aard zijn. Dan schrikken ze en vragen ze zich af of het dat is waarvoor ze gestudeerd hebben. Vervolgens haken ze af. Als ze tijdens hun opleiding met die diversiteit en problemen zouden geconfronteerd worden, dan zouden ze een realistischer beeld hebben van het beroep. Ze zouden ook moeten kennismaken met de taken die bovenop komen: klassenraden, oudercontacten,... – allemaal zaken die de job zwaar maken en extra competenties vragen. Door het M-decreet zitten er ook kinderen met beperkingen in het gewone onderwijs. Wij horen dat leerkrachten afhaken omdat ze niet in staat zijn om aan de noden van die leerlingen tegemoet te komen. Niets is zo frustrerend als het beste van jezelf te geven en tegelijkertijd het gevoel te hebben dat je niet ieder kind kan geven waarop het recht heeft. Vroeger was onderwijs een beroep waarnaar men opkeek, nu moet je bijna wanhopig zijn om er nog voor te kiezen. Zoals Joseph zei: vaak is de lerarenopleiding een tweede keuze."

Eén van de kritieken op het Franstalig onderwijs is het gebrek aan vernieuwing op het vlak van pedagogie en evaluatie. Hebben jullie voorstellen om op dit vlak te vernieuwen?

Nancy Libert: "Ik weet niet of daarover bij ons zware discussies zijn. Er zijn natuurlijk altijd voor- en tegenstanders van evalueren met punten, maar die discussie leeft bij ons niet zo."

Joseph Thonon: "Ook de ouders zijn voorstander van een evaluatie."

In Franstalig België heeft men bijvoorbeeld bedenkingen bij het zittenblijven, iets dat vaak voorkomt. Men vraagt zich ook af of het huidige evaluatiesysteem wel echt de competenties van de leerlingen meet of misschien eerder willekeurig is of de sociale ongelijkheid bestendigt.

Joseph Thonon: "Niet-zittenblijven moet het resultaat zijn van een doeltreffender onderwijssysteem, bijvoorbeeld met meer remediëring."



Nancy Libert: "Bij ons pleit men soms wel voor gestandaardiseerde toetsen, omdat een acht op tien in de ene school geen acht op tien is in de andere school. Het gevaar is echter dat er dan rankings van scholen ontstaan en dat men die scores gaat bekendmaken. Men zegt dat dat laatste niet de bedoeling is, maar het zal er onvermijdelijk van komen. Uiteindelijk moeten de scholen werken met de populatie die ze hebben. Voor de ene school kan een score van 60 procent goed zijn, terwijl voor een andere school 80 procent misschien slecht is. Eigenlijk moet men dan de beginsituatie en de eindsituatie vergelijken. De vraag is hoeveel leerwinst de leerlingen maken."

Joseph Thonon: "Op het einde van het lager onderwijs wordt een globaal examen afgenomen: het getuigschrift basisonderwijs. We zouden dat willen uitstellen tot het einde van het derde jaar secundair om zo de leerling eventueel te oriënteren. Momenteel worden in het raam van het getuigschrift basisonderwijs scholen onderling niet vergeleken. Het is verboden de resultaten bekend te maken."

Nancy Libert: "Een vraagje voor Joseph: bij de invoering van jullie 'plan d'excellence' hebben wij een toelichting gehad in de Vlaamse Onderwijsraad. Heb ik het goed begrepen dat de school de doelstellingen die ze met de leerlingen wil bereiken, zelf stelt?"

Joseph Thonon: "Er loopt een piloot-

project. We doen vaststellingen voor een school en bekijken het niveau van de leerlingen. De school tekent een overeenkomst om een aantal zaken te verbeteren en na enkele jaren volgt een evaluatie. Dit is het nieuwe schoolmanagement. We blijven heel voorzichtig, want wat gaat er gebeuren met de leerkrachten als de doelstellingen niet worden bereikt? Zijn de vaststellingen bij de start wel goed gedaan? Dreigt ook hier te worden vergeleken met andere scholen? De school bepaalt haar doelstellingen samen met het schoolbestuur en de leerkrachten. Hierbij baseren ze zich op een hele reeks indicatoren zoals zittenblijven en het niveau van de leerlingen."

Nancy Libert: "Gaaf de overheid dan bestraffend optreden, als de school haar doel niet bereikt? Dat was voor ons niet duidelijk. Krijg je bijvoorbeeld minder middelen als je je doel niet bereikt hebt?"

Joseph Thonon: "De overeenkomst wordt getekend tussen de regering en het schoolbestuur. Dat moet de middelen bezorgen om de doelstellingen te bereiken. Als die niet bereikt worden, wordt een nieuwe poging ondernomen. Als er slechte wil mee gemoeid is, dan worden de subsidies aangepast. We vrezen eventuele negatieve gevolgen voor de leerkrachten."

Onze onderwijssystemen brengen sociale ongelijkheid voort. In sommige andere landen is dat niet zo. Hoe komt het dat het bij ons wel het geval is?

onderwijs

Nancy Libert: “Onze Vlaamse politici willen de leerplicht verlagen tot 5 jaar en gaan daarvoor initiatieven nemen in het federaal parlement. Het standpunt van ACOD Onderwijs gaat verder: wij zijn voor schoolplicht – dus niet voor leerplicht – vanaf 3 jaar. Kinderen stappen in het onderwijs vanuit een ongelijke sociale situatie. In sommige gezinnen worden de kinderen goed begeleid, in andere minder, om welke reden dan ook. Daar kan je niets aan doen. Als kinderen pas vanaf 6 jaar verplicht zijn om naar school te gaan, dan starten ze met een ongelijkheid die je niet meer kan wegwerken. Onze kleuters krijgen immers geen bezigheidstherapie: de kleuterjuffen leren de kinderen wel degelijk allerlei vaardigheden en zorgen ervoor dat de kindjes goed begeleid worden in hun ontwikkelingsproces. Er zijn ook tegenstanders van de verlaging van de leerplicht tot 3 jaar, maar hun argumenten komen nooit tot de essentie. Ze zeggen dat kleine kindjes nog vaak ziek zijn, dat een verlaging van de leerplicht zou betekenen dat er ook levensbeschouwelijke vakken moeten worden gegeven in de kleuterschool,... Voor alles is een oplossing te vinden.”

Joseph Thonon: “Schoolplicht vanaf 3 jaar is ook een eis van CGSP, maar dit wordt op federaal niveau afgeblokt. Wat die ongelijkheid betreft, het is inderdaad zo, dat het Nederlandstalige schoolsysteem betere resultaten boekt met de PISA-test, omdat het beter gefinancierd is en omdat het niveau van het technische onderwijs hoger ligt. Maar aan beide kanten is er sociale ongelijkheid. Wij werken wel met een gedifferentieerde omkadering en scholen met een zwakke socio-economische index krijgen bijkomende middelen.”

Nog een laatste vraag voor jullie beiden. Wat weten jullie of wat denken jullie te weten over de arbeidsomstandigheden aan de andere kant van de taalgrens?

Joseph Thonon: “Ik ben niet goed op de hoogte van het Nederlandstalige onderwijs. Ik weet dat er een weddenverschil is: de Nederlandstalige leerkrachten verdienen beter dan de Franstalige. De terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen is ietwat beter bij ons, want we kunnen op de leeftijd van 55 jaar nog deeltijds uitstappen en op 58 jaar voltijds.”

Nancy Libert: “Wij weten jammer genoeg ook weinig over jullie onderwijs. Als we meer van elkaar zouden weten, zouden we van elkaar kunnen leren. Zoals Joseph zegt,

zijn onze eindeloopbaanmogelijkheden beperkter. Enkel de kleuteronderwijzers kunnen nog een jaartje vroeger uitstappen. Dat bij ons de salarissen hoger zijn, wist ik niet, maar ik geloof Joseph wanneer hij dat zegt.”



Studiedag Hervorming Secundair Onderwijs

Op 30 januari 2019 organiseert ACOD Onderwijs een studiedag over de hervorming van het secundair onderwijs.

De studiedag vindt plaats in ons hoofdgebouw op het Fontainasplein 9-11 in Brussel. Enkel militanten en afgevaardigden kunnen deelnemen, maar ze moeten zich vooraf inschrijven via onderwijs@acod.be.

be (graag in het onderwerp: ‘hervorming SO’).

Agenda

- 9.00 uur: onthaal
- 9.30 tot 10.30 uur: structuur van de hervorming
- 10.30 tot 11.30 uur: toelichting over

eindtermen, curriculum dossier en leerplannen door Saskia Liveyns, adviseur-coördinator van de PBD van het GO!, en Marc Smets, afdelingshoofd Onderwijsorganisatie en -personeel van het GO!

- 11.30 tot 12.30 uur: vragen en actua

• Meer info via onderwijs@acod.be (graag in het onderwerp: ‘hervorming SO’).

Interview met Krista Maes

"Speelvreugde, de beleving en het sportplezier krijgen de bovenhand in het BuSo"

Krista Maes is leerkracht LO in BuSo Zon-negroen Zoutleeuw. Ze is mama van Lief en Lente, baasje van pleeghonden Marley, Conan en Moon. Ze vertelt over haar ervaringen als afgevaardigde in het buitengewoon secundair onderwijs.

Is LO in het Buso anders?

Krista Maes: "Je kan dromen over lesdoelen, maar de speelvreugde, de beleving en het sportplezier zullen de bovenhand krijgen. Het niveau ligt wat lager."

Wat vast wel eens op gejuich onthaald wordt door de leerlingen. Hoe werd je afgevaardigde?

Krista Maes: "Ik had steeds veel vragen voor onze afgevaardigde. Toen hij vertrok, zag hij daardoor een mogelijke opvolgster. Het zit in de familie, want mijn zus is elders afgevaardigde."

Je verraste jezelf?

Krista Maes: "Ja, toch wel! Ik kwam wel al op voor mijn rechten. En niet enkel de mijne. Ik ben trouwens ook begaan met het welzijn van onze dieren en strijd nu voor iedereen."

We pakken toch meteen de koe bij de hoorns: wat zou je kersverse collega's vertellen over jouw vakbond?

Krista Maes: "Sluit je aan! Je gaat met veel vragen geconfronteerd worden. In tegenstelling tot anderen bij wie je hulp zoekt, is voor ons geen vraag te veel. Er zijn veranderingen op til. Maar ook vandaag word je soms uitgebuit als leerkracht. Ik heb geluk gehad. Maar als je twijfelt over de manier waarop je behandeld wordt, dan heb je een aanspreekpunt in je directe omgeving. Niet zolang geleden heb ik een jonge collega op dat vlak kunnen helpen. En die heeft daar iets aan gehad. Je hebt genoeg aan je hoofd als je net bent gestart."

Toch staat vast niet iedereen je toe te juichen?

Krista Maes: "Soms voel je een zekere vijandigheid. 'Het is schandalig dat er gestaakt wordt, je zou beter lesgeven, het heeft toch geen nut,...', hoor je dan. Toch blijkt men aangesloten. Ik zie een verschil tussen jong en oud. Bij de oudere generatie is er meer gelatenheid. Ze hebben zicht op hun vertrek, wonen niet te ver van de school, kennen geen onzekerheid meer... Maar als het op actievoeren aankomt, is er weinig verschil. Je krijgt de mensen niet in beweging. Al ben je overdreven positief en presenteert je het als teambuilding, dan nog heeft men te veel werk, is het te druk, komt het slecht uit. Ik probeer vaak nog, door te zeggen dat als niemand eerder iets ondernam we hier als vrouw al helemaal niet zouden staan. Maar het mag niet baten."

Heb jij het gevoel dat de samenleving harder wordt?

Krista Maes: "Ja, dat houdt me wel bezig. De mensen zijn al harder. Of beter, ze zijn egoïstischer. Ik vind dat verschrikkelijk. Onder andere op sociale media is het makkelijk om je gal te spuwen. We gaan een beetje janken, maar we willen niets ondernemen. De grote Jan uithangen, dan kan men. Maar doe dan ook eens iets, hé!"

Het vuur brandt hevig! Welke maatschappelijke thema's liggen je nauw aan het hart?

Krista Maes: "Dat dierenrechten me bezig houden, zie je zo! (lacht) Gelijke kansen zijn voor mij een issue. Nu mijn kindjes naar school gaan, zie ik dat er nog werk aan de winkel is. In mijn dochters schoolje is er bijvoorbeeld een lijst met plaatsen voor kansarme kinderen. Maar niet alle scholen leveren dezelfde inspanning. En dat is niet oké. Ook van ouders schrik ik: met drie kindjes met een andere huidskleur zijn ze al bezorgd over het niveau. Het zijn kleuters! Ik zie hen elkaar eerder vooruithelpen en hoop dat ook die van mij daartoe bijdraagt."



Ik laat mijn dochter nooit in een soort van bourgeoisieklass zitten, met uitsluitend "kindjes van"... Nooit!"

Waarmee ben je als déléguée het meest bezig?

Krista Maes: "Met persoonlijke dingen. Mensen zijn ontevreden over lesroosters, toezichten en dergelijke meer. Daarnaast vragen ze welke verlofstelsels ze best nemen en wat ze moeten doen bij zwangerschap. De ACOD moet ons daarom goed blijven opleiden, zodat we de mensen kunnen helpen. En dan voel je die dankbaarheid. Als men die zou uiten door mee de straat op te trekken, zou dat natuurlijk nog beter zijn."

Hoe moeten we als vakbond blijven groeien?

Krista Maes: "We zijn niet zichtbaar genoeg. We duiken nu en dan op in lokale media die niemand volgt. Als je ons ziet, is het omdat we staken. De publieke opinie denkt dat dat het enige is wat we doen. Ik las dat we zowat ieder vak moeten gaan geven, terwijl juffen in het lager onderwijs nu al worstelen met lichamelijke opvoeding. Dat gaat wel om onze kinderen! Daar moeten we op blijven hameren: het zijn onze kinderen. We willen hetzelfde als de ouders. Wij willen allemaal dat ons kind de straat op gaat met een frisse juf en niet met iemand met een burn-out."

En ook daar zijn wij mee bezig. Bedankt!

Wedstrijd Wapenstilstand

In het oktobernummer van *Tribune* hebben we een wedstrijd gelanceerd rond 100 jaar einde van de Eerste Wereldoorlog. Uit de talrijke inzendingen hebben we er zes geselecteerd. Zij krijgen het boek 'Naar school zelfs in oorlogstijd' toegestuurd. Hieronder geven we je alvast een voorproefje van de winnende inzendingen. Je kan ze volledig lezen of bekijken op onze website.

Frank Maerten

persoonlijke anekdote: 'Wat als...?'

"Wat bezielde mijn grootvader om als 21-jarige de Eerste Wereldoorlog in te stappen?" vraagt Frank Maerten zich af. "De euforie zoals bij sommigen om via een korte overwinningsoorlog de grijze alledaagsheid te overstijgen? Verontwaardiging over de vele wreedheden van het Duitse invasieleger tegenover een weerloze bevolking? Opborrelende nationalistische gevoelens? Zin voor 'avontuur'? Ik zal het nooit weten, want er met hem over praten was me niet gegund.

Recent gaat men ervan uit dat er voor België bijna 100.000 militaire slachtoffers vielen (gedood, krijgsgevangenen of gewond). Maar hij overleeft – gedecoreerd, bevorderd – die vier jaar durende slachtpartij zelfs zonder lichamelijk letsel. Na de oorlog

ruilt hij zijn geboorteplaats Noorderwijk (Kempfen) voor Antwerpen en belandt daar, ondertussen gehuwd, in het 'Engelsch Kamp', door het Engels leger verlaten barakken waar het ellendig leven was. Ellendig, maar..."

> Lees het vervolg op onze website (www.acodonderwijs.be/wapenstilstand)



Luc Leye

acryl op canvas: 'Kind van de rekening'

Dit doek heet 'Kind van de rekening', aldus Luc Leye, want zoals in iedere oorlog is de kleine man steeds het slachtoffer. Als je goed kijkt, zie je inderdaad in een wolk een kinderhoofdje.



Greta Vanhaverbeke

aquarel: 'Dodelijk gas'

"De aquarel met als titel 'Dodelijk gas' heb ik gemaakt naar een foto van slachtoffers van mosterdgas", vertelt Greta Haverbeke. "Ik was getroffen door de hulpeloosheid van de soldaten, het zinloze geweld."



Pedra Brulez

Basischool Groei! Vlamertinge: educatief pakket 'PowerPoint samen bouwen aan vrede'

Basisschool Groei! Uit Vlamertinge stuurde ons een educatief pakket, een PowerPoint-presentatie. Die kan je bekijken op onze website (www.acodonderwijs.be/wapenstilstand).



Paul Rommelaere

tekst herinneringseducatie: 'Twee steden, zelfde lot. Ieper en Stalingrad vergeleken'

"Het lot van de Vlaamse stad Ieper en de Russische stad Stalingrad (nu Volgograd) tijdens respectievelijke de Eerste en de Tweede Wereldoorlog is nauw verbonden. Verrassend hoeveel gelijkenissen er bestaan tussen deze martelaarssteden", vertelt Paul Rommelaere. "Mijn interesse voor de oorlogsgebeurtenissen die tijdens de Eerste Wereldoorlog in Ieper en omgeving plaatsgrepen, werd eerder toevallig gewekt. In mei 2000 nam ik, uit een zekere nieuwsgierigheid, deel aan het internationaal congres 'Rusteloze Graven – Unquiet Graves', een initiatief van het Flanders Fields Museum in Ieper. Mijn nieuwsgierigheid werd gewekt door..."

> Lees het vervolg op onze website (www.acodonderwijs.be/wapenstilstand)

Danny De Baets

persoonlijk artikel: 'Mijn vader's Groote Oorlog'

Danny De Baets: "Op een mooie dag in maart 1912 trok, onder de kundige leiding van veldwachter August Moelaert, een groep negentienjarige jongemannen uit Maria-Aalter naar Brugge. Ze waren allen opgeroepen door het wervingsbureau van Brugge om medisch en lichamelijk geschikt te worden verklaard voor de militaire dienst. Het waren allen toekomstige dienstplichtigen van de militieklasse 1913. Sedert 1909 was bij Besluit de persoonlijke dienstplicht ingesteld en de nieuwe militiewet kaderde in de onstabiele politieke toestand in Europa. Dit hief tevens de bepaling op dat slechts één zoon per gezin dienstplichtig maakte. Door deze wet..."

> Lees het vervolg op onze website (www.acodonderwijs.be/wapenstilstand).



Inspraak in onze syndicale werking Laat van je horen in onze commissies!

Wil je meer inspraak? Wil je de stem van de basis doen weerklinken in Brussel? Dan is dit misschien je kans.

ACOD Onderwijs heeft zes commissies die zich met specifieke domeinen bezighouden: basisonderwijs, secundair onderwijs, levenslang en levensbreed leren, hoger onderwijs, leerlingenbegeleiding en diversiteit. Die vergaderen een paar keer per jaar. Iedere commissie is samengesteld uit leden zoals jij, mensen die elke dag op de werkvloer staan. Zij geven advies aan het Uitvoerend Bestuur en aan het Secretariaat. Zo zijn we er zeker van dat ACOD Onderwijs voeling houdt met de werkvloer.

Elke regio of provincie heeft een aantal zitjes in iedere commissie. Op dit ogenblik zijn er een paar zitjes vrij:

	Basis-onderwijs	Secundair Onderwijs	Levenslang Leren	Hoger Onderwijs	Leerlingen-begeleiding	Diversiteit
Regio Brussel	1	-	1	-	-	-
Antwerpen	3	1	-	-	3	3
Limburg	1	1	-	-	3	2
Oost-Vlaanderen	-	1	-	-	1	-
Vlaams-Brabant	-	1	1	1	-	-
West-Vlaanderen	-	1	-	1	-	1

Op onze website vind je meer info over de concrete werking van iedere commissie (www.acodonderwijs.be/werking-commissies-2).

Wil jij één van deze vacatures invullen en de stem van de basis doen weerklinken in Brussel? Contacteer dan je regio- of provinciaal secretaris (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

nancy.libert@acod.be



foto: Wellcome Images

Diversiteit versus inkomen

Regulering van kunstmarkt redt beeldende kunsten niet

Het steunpunt voor de kunsten trekt aan de alarmbel: door de stijgende ongelijkheid in de kunstmarkt verdiept de precarie situatie van veel beeldende kunstenaars. Hun analyse illustreert perfect wat marktwerking in wezen doet: monopolievorming. De rijken worden rijker, de rest is de pineut. Hoog tijd voor remedies! Maar wie rekenschap wil geven van de artistieke vrijheid, moet de oplossing bij een publieksgericht beleid zoeken. Met een marktgericht beleid blijf je dweilen met de kraan open.

Dirk De Wit, coördinator internationale relaties en beeldende kunst van het Kunstenpunt, gaf zijn studie niet zomaar de titel 'Dagen van gras, dagen van stro' mee, verwijzend naar een nummer van Spinvis. Als kranten over de boemende kunstmarkt schrijven naar aanleiding van alweer een spectaculair prijzenrecord, dan gaat dat

over het succesverhaal van de top. De rest sukkelt van de regen in de drop.

Megagalerijen

Zo'n 64 procent van de omzet van de mondiale kunstmarkt komt van verkopen hoger dan 800.000 euro. Vooral de kleine of middelgrote kunstgalerijen zien zich genoodzaakt de deuren te sluiten. De druk om te investeren maakt het beroep van galerist minder aantrekkelijk: sinds 2007 zijn er 87 procent minder galerijen geopend. Kunstenaars botsen in hun zoektocht naar een geschikte galerie bijgevolg op een steeds moeilijker toegang tot de kunstmarkt, die alsmat meer evolueert naar een gesloten en elitair systeem.

Tegelijk moeten beeldende kunstenaars het met minder publieke steun doen. De aankoopbudgetten van de middelgrote en kleine musea stagneren of dalen. Slechts

30 procent van de bevestigde beeldende kunstenaars die in 2014 tentoonstelden, kreeg een vergoeding. Amper 12 procent van hen ontving dat jaar subsidies, voor een gemiddeld bedrag van 6800 euro. Onderzoek in binnen- en buitenland toont aan dat kunstorganisaties, festivals en musea beeldende kunstenaars niet of te weinig verlonen. De Wit besluit: "Een fundamentele reflectie over een systeemshift die uitgaat van fair practice en continuïteit in een onzekere omgeving dringt zich op."

Fair trade?

Maar is fair practice en duurzaamheid wel mogelijk via de markt? Het probleem beperkt zich helaas niet tot de groeiende kloof tussen kleine en grote galerijen. Het is al langer bekend dat de kunstmarkt praktijken hanteert die bij andere markten indruisen tegen de handelswetgeving

en dus illegaal zijn: prijsafspraken, inside trading, kartels met een internationaal monopolie die de speculatie artificieel controleren. Dat kan je proberen te reguleren, maar ook los van deze maffiapraktijken is de marktlogica zelf schadelijk voor de kunsten.

De problemen beginnen al met de wisselwerking tussen vraag en aanbod. Voor de kunstmarkt betekent 'vraag en aanbod' dat er zich situaties kunnen voordoen met te veel kunstenaars, met een overaanbod, zeg maar. Dat is in artistiek opzicht natuurlijk absurd. Want stel je voor dat je bij een rijke productie van geniale schilderijen of foto's of dansproducties moet besluiten dat dit eigenlijk een probleem is. Toch is dat de ijzeren wet van de marktlogica: door te veel van het goede op hetzelfde moment valt de vraag weg. Gerhard Richter, Sigmar Polke, Francis Bacon én Lucian Freud samen? Eén van deze schilders moet dan maar verdwijnen wegens overaanbod. Te veel goede kunst maakt de markt kapot. Dan keldert de verkoop. De markt veronderstelt ook competitie. In het geval van de kunstmarkt spelen daar ook heel wat niet-artistieke mechanismen in mee. Wie zit in welke tentoonstelling? Wie investeert erin? Wie heeft naamsbekendheid? Niet de artistieke criteria maar financieel succes en networking beslissen dan wat 'de top' is. Maar wie goed verkoopt, is daarom nog geen goede kunstenaar.

Afvlakking en verschaling

Intrinsiek zorgt de markt ook nog eens voor een afvlakkend effect. In zijn 'New Economy, New Myth' (2001) beschrijft de Franse econoom Jean Gadrey hoe markten evolueren van een aanvankelijk productieve en vrij flexibele markt naar een markt die reducerende en stagnerende mechanismen ontwikkelt. Want een vlot functionerende markt heeft uiteindelijk stabiliteit nodig op het gebied van producten, handel en netwerk. De grote spelers geven de grenzen van de competitie aan en elimineren hun concurrenten. Te veel diversiteit willen ze gewoon niet. Het draait immers om schaarstebeheer en herkenbaarheid. Dat zorgt voor een tendens richting monopolie en monocultuur. Voor kunst en cultuur is zoiets natuurlijk nefast. Enkele sterren gaan als grote on-

dernemingen met het grote geld lopen, terwijl vele andere kunstenaars moeite hebben om de touwtjes aan elkaar te knopen en geen toegang krijgen tot die markt. Grote galleries en veilinghuizen maken de sterren en waken over hun symbolische waarde via een goed uitgerust netwerk. Afvlakking en verschaling hebben ook een impact op de publieke kunstcircuits die dikwijls met ontzag opkijken naar wat zich binnen de kunstmarkt afspeelt. Dan gaan openbare instellingen die tendens op hun beurt mee aanjagen. Met een neerwaartse spiraal tot gevolg.

Klant koning?

Nog een ander intrinsiek element van de markt werkt de artistieke onvrijheid in de hand: de klant als koning. Die klant/koper tracht financiële risico's zoveel mogelijk te beperken. Werk van niet-markt vriendelijke kunstenaars ligt moeilijker, is financieel minder succesvol en wordt daarom niet gepromoot. Zo leidt een aankoopbeleid tot artistieke sturing.

Tot zowat 1995 kwamen vrouwen en kunstenaars uit derdewereldlanden systematisch veel minder aan bod in westerse galleries. Dat stond weliswaar haaks op de tijdgeest, maar nogmaals: de klant mag zeggen hoe die het hebben wil. Vandaag zijn vrouwelijke en 'exotische' kunstenaars wel in trek en worden ze soms als verlichte nieuwigheid in de markt gezet. Ook veelzeggend natuurlijk. Toch zijn deze kunstenaars maar favoriet indien ze in de kaart van de klant passen. Ai Weiwei (een Chinees met kritiek op zijn land), Shirin Neshat (een Iraanse voorvechtster van vrouwenrechten), Atul Dodiya en Jitish Kalal (Indiërs die met hun werk religieus geweld aanklagen): hun werk verkoopt vlot, maar is een bevestiging van het westerse zelfbeeld dat zich ziet als het rationele en humane deel van de mensheid.

De kritische charge van deze kunst is natuurlijk niet verkeerd, integendeel, maar de eenzijdigheid valt op. Stel u een Chinese voor die bijvoorbeeld de kracht van de groep als thema neemt? Dat ligt een pak moeilijker in landen waar het individualisme als ideaal geldt.

Of een Iraniër die er via kunst op zou wijzen dat de VS tijdens de Koude Oorlog tientallen landen in de derde wereld bombardeerde. Welke galerie in New York wil

in de vitrine eenduidig zichtbaar maken dat 'the land of the free' een 'derdewereldoorlog' voerde: een oorlog tegen de derde wereld, terwijl bijvoorbeeld de 'schurkenstaat' Iran nooit een buurland heeft aangevallen? Zou tegen zo'n kunstenaar geen boycot volgen door patriottistische galeriehouders of rijke Amerikaanse verzamelaars met zionistische sympathieën?

Hoe stellig de toptraders van de beeldende kunst – David Zwirner, Larry Gagosian, Marian Goodman en Bernard Arnault – ook beweren dat ze vrijgevochten zijn, van dat soort werk blijven ze ver weg. Je zou toch mogen verwachten dat vrije kunst ook en misschien vooral daarover kan gaan: ons een spiegel voorhouden en de schaduwzijde van ons wereldbeeld toelichten. De kunstmarkt steekt er een gouden stokje voor.

Remedies

Kortom, er zijn los van de groeiende ongelijkheid op de kunstmarkt meerdere redenen waarom het geen goed idee is om beeldende kunstenaars de markt op te jagen. Overheidsinterventie zou hier weliswaar welkom zijn: méér handelswetgeving die enige deontologie garandeert, of een taks om de grote winsten van galerie- en veilingverkoop te activeren voor de ondersteuning van niet-marktconform artistiek talent.

Maar een cultuurbeleid dat inzet op marktregulering redt de beeldend kunstenaar niet. In plaats van een marktgericht beleid dat alternatieve galleries gaat steunen of de koper gaat subsidiëren (of het nu met een kunstkoopregeling is of met belastingvrijstelling), kan je het beschikbare belastinggeld beter rechtstreeks investeren in een publiekgericht cultuurbeleid. Te beginnen met een verveelvoudiging van de projectsubsidies. En waarom zou je sommige kunstenaars niet gewoon voor een paar jaar een publiek mandaat geven, zoals academici? Dan kunnen ze pas echt vrij werken, zonder tijd te verliezen aan netwerken, verkoop en eindeloos subsidiedossiers schrijven.

Robrecht Vanderbeeken

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Activisme in de praktijk

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

Nieuwjaarsreceptie senioren Limburg

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

Oost-Vlaanderen

Afdeling Waasland

Nieuwjaarsfeest

De afdeling Waasland nodigt haar leden uit op haar nieuwjaarsfeest op zaterdag 26 januari 2019. Je kan daarvoor terecht in Het Volkshuis (Vermorgenstraat 11, 9100 Sint-Niklaas) voor de verwelcoming en nieuwjaarstoespraak met aperitief om 18.30 uur en een uitgebreid koud en warm buffet om 19.30 uur.

Inschrijving door overschrijving op het nieuwe rekeningnummer BE24 8771 4073 0138, met vermelding "nieuwjaarsfeest 2019, naam + aantal personen". Inschrijven en betalen ten laatste op 18 januari 2019 (plaatsen beperkt tot 70 personen!). De prijs is 16 euro per persoon (leden en partner/kinderen) of 31 euro per persoon voor niet-leden.
Contact of vragen: oost_vlaanderen@acod.be of 0468 28 25 54.

Afdeling Wetteren

Algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie

De afdeling Wetteren nodigt haar leden uit op haar jaarlijkse algemene ledenvergadering en nieuwjaarsreceptie op zondag 27 januari 2019. Algemeen secretaris Guido Rasschaert zal er spreken over 'Openbare diensten 2019: bedreigingen en uitdagingen'. Je bent welkom vanaf 10 uur in ons lokaal Taverne Den Dries, F. Beernaertsplein 15 in 9230 Wetteren.

- Wil je meewerken aan de uitbouw van onze afdeling, kom dan zeker eens langs of vraag inlichtingen bij de bestuursleden of bij de secretaris van de afdeling Marc Van Hauwermeiren (Lange Kouterstraat 25, 9230 Wetteren - 09369 43 21 - 0474 53 04 96-marc.vanhauwermeiren@skynet.be).

- Houd ook alvast de volgende datum vrij: zaterdag 9 maart 2019 om 19 uur voor onze gourmetavond.



DE ACOD WENST JE FIJNE FEESTEN !