

TRIBUNE



***WIJ EISEN RESPECT VOOR
DE OPENBARE DIENSTEN
EN HUN PERSONEEL***

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	5
tram bus metro	11
de post	12
gazelco	17
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	32
cultuur	37
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

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

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-bon

Winnaars

Frie Bolsens (Schelle), Eva Scherpereel (Waregem), Steven Leirens (Sint-Agatha Berchem), Wim Van den Wyngaert (Aartselaar) en Alex Hetwer (Brussel) wisten de correcte antwoorden op de vorige wedstrijd en winnen een Mediamarktbon.

Nieuwe prijs: FNAC-bon

Nieuwe vragen

- Wie is de drijvende kracht achter Unichir?
- Kenneth Crombez is een militant van de ACOD. Maar wat doet de man nog meer?
 - Garnaalvissen als hobby
 - De kunst van de hardcore punk beoefenen zonder gepast diploma.
 - Bestuurder zijn van 'Oostendse Hobbi Klubs'.
- Stel dat je een wat groter evenement wil organiseren met je kameraden. Kun je dan terecht bij de 'betaalpolitie' voor de beveiliging? Ja of nee?

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

"Wij eisen respect en waardering voor de openbare diensten en hun personeel"

Er is heel wat syndicale onrust. De vakbonden van de openbare sector organiseren een nationale actiedag op 31 mei en de ACOD roept die dag zelfs op tot een algemene staking. Wat is er aan de hand?

Chris Reniers: "Vele van onze sectoren zijn zwaar teleurgesteld in het overleg met hun respectievelijke voogdijministers. Al jaren wordt veel beloofd, zonder veel resultaat. Het personeel van de openbare diensten krijgt voortdurend te horen: 'Doe voort, doe voort, na de crisis zullen we je harde werk compenseren'. In de praktijk blijkt er dan geen geld te zijn om te investeren in de openbare diensten en hun personeel."

Welke uitleg volgt er dan om dat gebrek aan middelen te verklaren?

Chris Reniers: "De regeringen beweren dat ze door de crisissen meer geld hebben uitgegeven dan voorzien. Dat is juist, maar dat geld werd wel niet uitgegeven om hun eigen openbare diensten te versterken of de koopkracht van hun personeel te verhogen. Het vloeide vlotjes, royaal en zonder al te veel controle naar bedrijven en zelfstandigen, om hen te helpen de coronacrisis te overleven. Het is bijzonder cynisch dat uitgerekend de groep die de overheid en de openbare diensten het meest in vraag stelt, die vindt dat overheidstussenkomen te veel mogelijk beperkt moet worden en die de vrije markt maximaal wil laten spelen, als eerste langs de kassa passeert wanneer hij het moeilijk krijgt. Voor de openbare diensten en hun personeel is dat een bijzonder bittere vaststelling."

Niet alleen de openbare diensten en hun personeel voelen het gebrek aan financiële middelen, ook de doorsnee burger, die recht heeft op openbare dienstverlening en er meer dan voldoende belastingen voor betaalt, draagt de gevolgen.

Chris Reniers: "Inderdaad, het gros van

de burgers zijn gewone loon- en weddetrekkenden, die op een correcte manier hun belastingen betalen om de openbare diensten en de sociale zekerheid te financieren. De burger heeft recht op goed onderwijs, degelijk openbaar vervoer en mobiliteit, veiligheid, brandweer, cultuur, een openbare omroep, veilige kinderopvang, betaalbare energie, goed werkende controlediensten enz. De burger verwacht een dienstverlenende overheid die op alle vlakken organiseert, reguleert en presteert. Maar hoe kan die dat doen met onderbemande en slecht georganiseerde openbare diensten?"

Wat is de oplossing?

Chris Reniers: "Het schoentje knelt vooral bij de financiering, namelijk de manier waarop de fiscaliteit in dit land is georganiseerd. We hebben nood aan correcte, transparante en gelijke belastingen, waardoor alle inkomsten – of ze nu uit werk of uit andere bronnen komen – op dezelfde manier worden belast. Iedereen moet zijn steentje bijdragen. Zelfs de Nationale Bank plaatst vraagtekens bij de superwinsten die bedrijven momenteel boeken, terwijl ze daar nauwelijks belastingen op betalen. Intussen betalen de openbare diensten twee keer het gelag: ze moeten te allen tijde inzetbaar zijn, maar hebben tegelijkertijd wel onvoldoende middelen om hun dienstverlening te kunnen uitvoeren. We vragen dus een snelle hervorming van de fiscaliteit, gekoppeld aan sterke controlediensten. Alleen zo kunnen we een klimaat scheppen waarin alle burgers solidair zullen willen bijdragen aan het algemeen belang. Openbare diensten spelen daarin een centrale rol. Zij zijn de motor van de economie en vormen door hun herverdelende functie ook de beste garantie voor de koopkracht van alle burgers."

Wat eist de ACOD met de algemene staking van 31 mei?

Chris Reniers: "We willen dat de regeringen van dit land opnieuw respect en waar-



Chris Reniers - voorzitter

dering tonen voor de openbare diensten en hun personeel, zowel financieel als maatschappelijk. De malaise in alle delen van de openbare sector is bijzonder groot, dat kan je op de sectorale pagina's van deze editie Tribune lezen. De vakbonden worden als vertegenwoordigers van het overheidsperoneel niet langer gehoord door de werkgevers, de overheden. Daarom vragen we andermaal respect voor de sociale dialoog en de uitoefening van de syndicale vrijheden door de vakbonden. Ook moet er geld vrijkomen voor meer koopkracht, voor investeringen in openbare diensten en voor extra aanwervingen. Ten slotte willen we ook dat werk wordt gemaakt van waardige pensioenen voor alle ambtenaren, statutair en contractueel."

Is 31 mei voor de ACOD het eindpunt van de acties?

Chris Reniers: "Zeker niet. Op 20 juni zetten we onze schouders onder de grote vakbondsbetoging die het interprofessioneel vakbondsfrent organiseert in Brussel. Daarna evalueren we de reactie van de regeringen en als die niet voldoet, zetten we onze acties voort in het najaar."

ACOD Limburg Senioren huldigen topdokter Réginald Moreels

Op dinsdag 26 april genoten ruim 100 aanwezigen voor het eerst in twee jaar op het tweemaal uitgestelde seniorenfeest weer van lekker eten, elkaars gezelschap en bevlogen toespraken van onze voorzitter Chris Reniers, afscheidnemend provinciaal ABVV voorzitter Pierre Vrancken en minister van staat en voormalig NAVO-secretaris generaal Willy Claes.

Voorzitter Kevin Jordens, provinciaal algemeen secretaris Guy Graulus en voorzitter ACOD Limburg senioren Freddy Stox hadden de eer om, naast een schare volksvertegenwoordigers uit de drie progressieve partijen, ook dokter Réginald Moreels te mogen verwelkomen.

Deze kreeg dit jaar de titel 'Meest sociaal bewogen persoon', een eer die hij deelt met onder andere dokter Wim Distelmans en Rudy De Leeuw. In haar lofrede beklemtoonde minister van Ontwikkelingssamenwerking Meryame Kitir de verwezenlijkingen van dokter Moreels, eerst bij Artsen Zonder Grenzen, later als staatssecretaris op het departement dat zij nu leidt, en tegenwoordig met zijn eigen organisatie Unichir in Beni, DR Congo.

In aanwezigheid van kunstenaar Bart Deglin, ontving de gelauwerde een genummerde en gesigneerde reproductie van het werk 'Design for a Public Sculpture' (zie foto. V.l.n.r. Guy Graulus, minister Kitir, Réginald Moreels, Chris Reniers, Bart Deglin, Kevin Jordens en Freddy Stox).

De seniorencommissie van ACOD Limburg zet hiermee enerzijds de uitzonderlijke verdienste van dokter Moreels in de kijker bij het oprichten van het Unichir Center of Excellence voor kwaliteitschirurgie en verloskundige zorg met een opleidingseenheid voor chirurgen en ander gespecialiseerd paramedisch personeel. Anderzijds eert ze zijn rebellie tegen extreemrechts.



ACOD Limburg zal een gift overmaken aan de organisatie van de humanitair chirurg en beloofde hem via de Tribune een oproep te doen aan de lezers. U kan zijn project steunen via de website: www.unichir.africa/nl/help-mee.

Ook Patrick de la Bruyère, de pensioenspecialist van ACOD die sinds jaar en dag de zitdag hierover verzorgde, werd in de bloemetjes gezet naar aanleiding van zijn pensionering.

Onze dank gaat uit naar het personeel en de vrijwilligers van ACOD Limburg om dit feest opnieuw tot een succes te maken.

Guy Graulus

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

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

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 21 juni.
- Limburg (limburg@acod.be): 22 juni.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 23 juni.
- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 30 juni.

- West-Vlaanderen (west-vlaanderen@acod.be): 3 juni en 1 juli.

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



foto: Belga - Virginie Lefour.

Een kritische blik op Spoorvisie 2040

In het document 'Spoorvisie 2040' van de Belgische regering wordt zijdelings de personeelsproblematiek aangeraakt. De personeelsleden worden correct getypeerd door de vaststelling dat ze "gepassioneerde zijn door hun job en zich inzetten voor de uitvoering van de opdracht van openbare dienstverlening". Toch werd er geen hoofdstuk over het personeel in de tekst opgenomen. Nochtans is het personeelsbeleid (lees: voldoende medewerkers) een essentieel element.

De afgelopen vijf jaar is het aantal spoorwegpersoneelsleden gedaald met meer dan 3.000 eenheden. Desondanks kon de openbare dienstverlening verzekerd blijven met respect voor het transportplan. Zelfs tijdens de gezondheids crisis werd de opdracht van essentiële openbare dienstverlening uitgevoerd.

De aanwervingen voor het operationeel personeel zijn volop aan de gang, maar geschikte kandidaten vinden met de krapte op de arbeidsmarkt, zeker in Vlaanderen,

is geen evidentie. Onze bezorgdheid is vooral dat er voldoende mensen moeten aangeworven worden om de taken te kunnen blijven uitvoeren. We wijzen op het belang van proactief aanwerven en niet te wachten tot het moment dat er personeelstekorten opduiken. Die les moet het management dringend opnemen in haar personeelsbeleid.

Wat het financieel luik aangaat: de vorige regering heeft de dotaties met zo'n 3 miljard euro verminderd. De NMBS noteerde eind 2021 een tekort van om en bij de 100 miljoen euro (door de pandemie). Bovendien zullen de meerkosten door de stijging van de energieprijzen meer dan 30 miljoen euro bedragen.

In die omstandigheden zijn de enige alternatieven een hogere schuld voor de ondernemingen, een vermindering van het aanbod, besparingen op het personeel en met name op de aanwervingen en/of uitstel van onderhoudswerken.

De minister heeft prachtige intenties die we vaak zelfs kunnen steunen: groter aanbod van treinen, verbeterde toegankelijkheid en een spoorvisie op lange termijn. Toch ontbreekt in zijn Spoorvisie 2040 een hoofdstuk over financiën en personeel, twee belangrijke factoren om eender welk project daadwerkelijk uit te voeren.

Het financieel plaatje in de spoorvisie van de minister is vaag en dan zijn we nog zeer genuanceerd. Het huidige personeelsbestand is onvoldoende om de visie te realiseren in de praktijk. Meer aanwervingen dringen zich dan ook op.

Hopelijk leveren de gesprekken met de spoorwegen over de beheersovereenkomsten meer duidelijkheid op inzake de financiering. De regering moet in voldoende middelen voorzien om de intenties te kunnen waarmaken. Er is geen ander alternatief dan investeren in mensen en middelen.

Secretariaat ACOD Spoor

Investeren in het spoor is investeren in de toekomst!

We zijn – ook uit noodzaak – ultramobiel geworden, maar stellen vast dat het weggennet oververzadigd is. De economische crisis treft velen omdat de prijzen van de brandstof de pan uit swingen. Daarnaast vergeten we zeker niet de klimaatverandering en de gevolgen ervan.

De trein is als veilig vervoersmiddel ongetwijfeld het ecologisch antwoord op de vraag naar meer mobiliteit. Op voorwaarde dat er voldoende geïnvesteerd wordt in de spoorwegen: infrastructuur, rollend materieel en bovenal personeel. Het spreekt voor zich dat de politieke overheid hierin een bepalende rol opneemt. Het is belangrijk dat diezelfde overheid beseft dat halfslachtige oplossingen slechte oplossingen zijn! Wat alvast niet weerlegd kan worden is dat het aanpakken van de klimaatverandering en tegelijkertijd de mobiliteit garanderen duurzame investeringen in de spoorwegen vergt.

Wie koning auto nog steeds verdedigt, poneert graag dat de elektrische versie de oplossing van de toekomst is. Zeker is dat elektrische wagens voor korte verplaatsingen niet weg te denken zullen zijn in de nabije toekomst. Betaalbare elektrische wagens zijn daarentegen andere koek. Ook technisch lopen er nog zaken fout, al te vaak lezen en horen we dat elektrische wagens spontaan vuur vatten.

Wij pleiten liever voor een veilig en toe-

gankelijk openbaar spoorwegvervoer dat betaalbaar is. Toch is niet iedereen in dit land overtuigd van het feit dat investeren in de trein investeren in de toekomst is. De trein heeft alle troeven om het mobiliteitsprobleem voor een groot stuk op te lossen, zowel voor het reizigersvervoer als het vrachtvervoer. ACOD Spoor trekt en duwt mee aan de Europese trein met verschillende initiatieven van de Europese Transportvakbond (ETF) in functie van een ecologisch verantwoorde mobiliteit.

Wij roepen de politieke partijen van dit land op om de langetermijnvisie uit te rollen die werd beschreven door de voogdijminister in zijn Spoorvisie 2040. Verder in deze editie lees je meer over onze standpunten hierrond.

We geven grif toe dat deze regering het beter doet dan de vorige rechtse van Michel en De Wever, maar het kan altijd beter. Op dit ogenblik zijn de besprekingen over de nieuwe beheersovereenkomsten, die beslissend zullen zijn voor de dienstverlening, in een eindfase beland. De toekomst van het spoor wordt de komende dagen en weken bepaald.

Niet alleen de toekomst van het spoor staat op het spel, ook die van de andere openbare diensten. De jarenlange opeenvolgende besparingen eisen hun tol. Om het gebrek aan financiële middelen aan te kaarten binnen de publieke sector (alle

openbare diensten) voeren wij op 31 mei een nationale actie. De strijdpunten zullen niet verrassend zijn: meer investeringen in de openbare diensten, meer personeel en een broodnodige verhoging van de koopkracht!

Veel mensen hebben het op dit ogenblik moeilijk om de eindjes aan elkaar te knopen op het einde van de maand. Meer koopkracht is essentieel voor een goed draaiende economie, zowel voor de grote marktspeeler als voor de kruidenier en kleine ondernemer om de hoek. Mensen hebben nood aan zekerheid, ook op financieel vlak.

Daarom werd beslist om op 31 mei een staking te organiseren in de publieke sector. ACOD Spoor heeft zich daarbij aangesloten en een stakingsaanzegging ingediend voor 24 uur vanaf maandagavond 30 mei 22 uur tot dinsdagavond 31 mei 22 uur. Ook de collega's van het gemeenschappelijk front sluiten zich aan bij deze actie.

Om een sterk signaal te geven, roepen we iedereen op massaal deel te nemen aan deze 24-urenstaking.

Investeren in het spoor- en alle openbare diensten- is investeren in de toekomst van iedereen!

Ludo Sempels, Voorzitter ACOD Spoor



foto: Belga - Benoît Doppagne

Nationale werkgroep Operator-Bestuurder Infra bereidt hervorming voor

Infrabel heeft een eerste voorstel van hervorming van de werkzaamheden van de Operator-Bestuurder Infra (OBI) voorgelegd. Op 4 mei organiseerden we een nationale werkgroep OBI om het voorstel van Infrabel toe te lichten en de inhoud en arbeidsomstandigheden van de job te bespreken. Gezien nog niets beslist werd en het voorstel nog vaag is, leggen we hier de klemtoon op de huidige toestand.

De deelnemers aan de werkgroep toetsten het voorstel aan de huidige situatie die verre van rooskleurig is. Er is een chronisch personeelstekort en het werkregime is veranderd. Er worden bovendien meer professionele vaardigheden geëist zonder dat de verloning ook in die context progressief gestegen is.

Een van de grote bezorgdheden is het garanderen van de veiligheid. Het samenvoegen tot drie specialiteiten (spoor-bovenleiding-tractie) schept valkuilen gezien elke specialiteit eigen vaardigheden vereist. De opeenhoping van een grote hoeveelheid taken en personeelstekorten is bovendien zeer nefast, zeker ook wanneer de organisatie en planning steken laten vallen.

Kortom: iedereen heeft het gevoel dat er meer wordt verwacht, onder welke voorwaarden dan ook, tegen een beloning die niet overeenstemt met het bekwaamheidsniveau. Dit leidt tot veel frustraties waardoor collega's andere oorden opzoeken en er personeelstekorten ontstaan.

Er zullen concrete voorstellen uit de werkgroep voorgelegd worden op de volgende bijeenkomst met Infrabel. Daarna zal de verdere evolutie in dit dossier via de gewestelijke secretarissen worden gecommuniceerd aan de verschillende regionale werketels.

Nicky Masscheleyn
Nationaal secretaris



foto: François De Ribaucourt



Sprokkelnieuws uit het paritair overleg

Verhoging fietsvergoeding

De fietsvergoeding is verhoogd van 0,24 euro per km (met een maximum van 10 km per reis) naar 0,25 euro per km. De directie kondigde ook een project aan voor de leasing van elektrische fietsen, dat later zal worden voorgesteld. Ter herinnering: in september volgt een evaluatie van de fietsvergoeding. Wij hebben alvast gevraagd het maximum aantal kilometers te verhogen.

Quinyx

Het B-MS-personeel stelt zich vragen bij dit nieuw planningsinstrument. Wij vernemen dat de software ook bij andere NMBS-directies zal worden ingevoerd. Quid? De directie erkent dat er zich problemen hebben voorgedaan bij de invoering van Quinyx bij B-MS en bevestigt dat dit programma ook voor het B-PT-personeel zal worden gebruikt. Momenteel worden workshops georganiseerd, waaraan plaatselijke leidinggevenden en planners deelnemen. Een overleg met de vakbonden zal worden gepland zodra de voorbereidende werkzaamheden zijn afgerond.

Statutair maken van contractuelen

Er zullen 17 contractuele bedienden in de werkplaatsen statutair worden. Het statutair maken van contractuelen blijft enkel voorbehouden voor puur operationele functies.

Vergoeding monitor

Een toelage voor monitor wordt volgens bericht 70H-HR2018 toegekend aan de (eerste) treinbestuurders, bestuurders rangeringen en operator bestuurders cargo die in hun graad geregulariseerd zijn en geselecteerd door hun onmiddellijke chef om als monitor te fungeren voor de personeelsleden in deze graden in stage of op proef.

In sommige gevallen echter moeten deze monitoren collega's begeleiden die niet op proef of in stage zijn, bijvoorbeeld treinbestuurders die een ICE-opleiding volgen of eerste treinbestuurders die jarenlang niet hebben gereden en weer geïntegreerd worden in rijdende diensten (bv. permanentie 3x8). Wij vragen een aanpassing in het reglement waardoor deze toelage kan worden toegekend aan de monitoren ongeacht of de begeleide medewerker op proef of in stage is. De directie reageerde in eerste instantie negatief op ons voorstel omdat deze toelage overeengekomen werd in het kader van de herwaardering. Wij argumenteerden met concrete voorbeelden, waarop de directie bevestigde dat zij ons verzoek nader zou analyseren.

Rangschikking eerste treinbegeleider

ARPS 501 bepaalt dat voor de gesloten proef van eerste treinbegeleider de laureaten worden gerangschikt en volgens deze rangschikking worden aangeduid op een post. Gezien de graad van eerste

treinbegeleider gebanaliseerd werd, is de rangschikking weinig zinvol. De laureaten worden immers ter plaatse aangeduid in hun eigen depot. Wij vragen dat ARPS 501 wordt aangepast. De directie zal deze wijziging uiteindelijk doorvoeren voor alle gebanaliseerde graden.

Selectieproef laureaten

Tijdens het overleg 'post met profiel' heeft de directie toegezegd oplossingen te zullen vinden voor de laureaten van selectieproeven die niet nog niet aangeduid zijn op een post. Volgens de recentste informatie van HR zijn ongeveer 30 laureaten nog steeds niet aangeduid. Hoe is de situatie vandaag? Welke oplossingen worden overwogen om de betrokken bedienden aan te duiden? De directie zegt ons dat een aantal personeelsleden een aanduiding heeft geweigerd. Voor laureaten die geen post hebben geweigerd, is er nog steeds geen oplossing. Wij vragen een concrete stand van zaken op.

Verkeersvoordelen gepensioneerden

We vroegen op hoeveel personeelsleden met ten minste 11 dienstjaren hun recht op vrij verkeer in de Benelux hebben verloren toen zij als statutair met pensioen gingen. De directie antwoordde dat het gaat over 45 gepensioneerden en dat het niet mogelijk is de regelgeving aan te passen (bilaterale verdragen). Ter herinnering: de bediende behoudt

zijn Benelux-vrijkaart tot op het einde van het jaar van zijn/haar pensioen. Vanaf het volgende jaar wordt er ambtshalve een Benelux-vrijkaart toegekend aan de recht-hebbende op een statutair rustpensioen die tenminste 11 jaar dienstanciënniteit telt, waarvan ten minste 10 jaar als statu-tair bediende, en dit zonder leeftijdsgrens. Deze anciënniteitsvoorwaarde moet niet vervuld worden door een bediende die ingevolge een beroepsziekte, een arbeids-ongeval of een ongeval op de weg naar of van het werk voortijdig op pensioen werd gesteld.

Gebruik van de bedrijfswagen door bedienden SID (Snelle Interventiedienst)

Wij vroegen om deze personeelsleden toe te staan de bedrijfswagen op beperkte schaal voor privéreizen te mogen gebrui-ken. De directie onderzoekt het.

Schoolvakanties

De schoolvakanties (Franse gemeenschap) worden gewijzigd. We wezen op de gevol-gen voor het transportplan (schoolperio-des).

Oplossing overuren rijdend perso-neel met deeltijdse arbeidsduur-vermindering: verduidelijking

Door tussenkomsten van ACOD Spoor-
CGSP Cheminots in de Nationale Paritaire
Subcommissie heeft HR Rail in overleg
met B-HR een oplossing gezocht voor de
aanhoudende problematiek van overuren
bij het deeltijds (4/5) rijdend personeel.
Dat maakt in de reeksen overuren op het
einde van de referentieperiode van drie
maanden. De reden hiervoor is dat het ge-
middelde van de dag berekend wordt op
8 uur terwijl een deeltijdse medewerker
gemiddeld 7.36 uur moet werken. Deze
overuren worden vervolgens uitbetaald.
Om dit op te lossen, is er een overeen-
komst om een deeltijds werkregime van
8 uur per dag toe te passen met een pro
rata aantal veranderlijke compensatiever-
loven. Dit is van toepassing sinds 1 april of
1 mei, afhankelijk van de aanpassing door
B-HR.

De betrokken directies passen artikel
12bis van ARPS 541 toe: vermindering van
de rust- en compensatieverlofdagen bij
deeltijdse arbeidsduurvermindering (in
onregelmatige cyclus), breuk bij een 4/5e
stelsel: 52 (53) vaste wekelijkse + 10,5
veranderlijke = 62,5 (63,5) compensatie-
verlofdagen.

Wij deelden dan ook mee dat aan elk
deeltijds (4/5) rijdend personeelslid 10,5
extra veranderlijke compensatieverlofdag-
en worden toegekend. Dit klopt, maar
we moeten duiden dat het personeel dat
32 uren werkt niet vier vijfde werkt. Vier

vijfde is 30,4 uur per week. Personeel dat
32 uur werkt heeft recht op 52 (53) dagen
+ (11 feestdagen min de feestdagen die
samenvallen met een vaste vrije dag) +
52 (53) dagen. Dit personeel ontvangt 84
procent van het salaris.

Specifieke toelage Technisch Opleider Infrabel Academy

De directie stelde voor bericht 36
H-HR/2017, dat voorzag in de oprichting
van de functie van technisch opleider aan
de Infrabel Academy, te vervangen. De
trainers van Infrabel Academy zullen niet
langer aangeworven worden op basis van
een functie, maar op basis van een profiel-
positie. Het voordeel voor de personeels-
leden is dat zij worden bevorderd tot rang
4+, wat bij de vorige aankondiging niet het
geval was. De maandelijkse toelage voor
technische opleiders bedraagt 165 euro
tegen 100 procent.

Verkeersinfobedienden

De directie bevestigde dat er geen plan-
nen zijn om de VIB's in Brussel te centra-
liseren.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn



foto: Treinbas



Actualisering begrafenis- en overlijdensvergoeding

Een overlijden van een dierbare is een intense en emotionele gebeurtenis. Het zorgt al te vaak ook voor financiële bezorgdheid. Het dragen van de begrafeniskosten is voor velen financieel problematisch. Niet iedereen kan immers een uitvaartplan via een externe verzekering bekostigen. ACOD Spoor pleitte in het Nationaal Subcomité van de Sociale Werken voor een actualisering van de vergoeding van begrafeniskosten en overlijdensvergoeding. HR Rail reageerde positief en werkte een voorstel uit in samenwerking met de erkende vakbonden. Het voorstel werd op de Nationale Paritaire Commissie van mei voorgelegd ter goedkeuring.

Vergoeding begrafeniskosten

Bij overlijden in actieve dienst zal de huidige betaling van één maand bruto-bezoldiging vervangen worden door de toekenning van een forfaitair bedrag. Hierdoor wordt het principe van billijkheid toegepast en is er een gelijke behandeling voor iedereen, ongeacht graad of rang.

Voor de rustgepensioneerden zal de wettelijke begrafenisvergoeding gelden die van toepassing is op de pensioenen van de overheidssector.

De toekenningsvoorwaarden van de begrafenisvergoeding aan rechthebbenden zullen bovendien versoepeld worden om de uitbetaling te versnellen. Dit geldt voor echtgenoten (niet gescheiden, noch van tafel en bed gescheiden), wettelijk samenwonende partners en bij gebrek hieraan, erfgenamen in de rechte lijn.

In het geval van overlijden van een gepensioneerde wordt een eventuele overlijdensverzekering niet meer in aanmerking genomen voor de toekenning van de vergoeding.

Overlijdensvergoeding

De overlijdensvergoeding zal worden toegekend aan het statutaire personeelslid en de gepensioneerde (titularis) bij overlijden van een gezinslid dat aangesloten was bij de KGV als persoon ten laste van de titularis. In het geval van een doodgeboren kind, als het overleden kind bij het Fonds

van de Sociale Werken aangesloten had kunnen worden. Ook hier zullen de administratieve modaliteiten vereenvoudigd worden. Het bedrag zal verhoogd worden van 745 naar 800 euro.

Wanneer van toepassing?

De doelstelling is dat de geactualiseerde reglementering (begrafenis- en overlijdensvergoeding) voor alle overlijdens vanaf 1 juli zal doorgevoerd worden. Bij het schrijven van dit artikel moet het voorstel wel nog bekrachtigd te worden in de Nationale Paritaire Commissie van 16 mei. Het spreekt voor zich dat alle nieuwigheden gepubliceerd worden in een van de volgende edities van het maandblad Het Spoor.

*Günther Blauwens
Nationaal secretaris*

Agressiegeval

De Lijn slaat de bal volledig mis

Naar aanleiding van een agressiegeval in Oost-Vlaanderen dat op sociale media verspreid werd, sloeg De Lijn de bal volledig mis. In de media nam het bedrijf het niet op voor eigen personeel en werd een zweem van schuld in de schoenen van onze controlediensten geschoven. Alsof dat nog niet voldoende was, liep er ook intern allerlei mis tegenover de betrokken controleurs. Een gepaste vakbondsreactie bleef niet lang uit.

Terwijl De Lijn in de media volop inzette op de nieuw opgestarte controle om het zwartrijden tegen te gaan - iets dat tijdens de coronapandemie meer een normaliteit dan de uitzondering leek te worden - legde de Dienst Controle in geheel Vlaanderen de ticketcontrole stil. Dit was een duidelijk statement.

Het overleg kwam dan ook snel en de eisen waren niet min, maar meer dan terecht. De Dienst Controle vond dat als De Lijn de mond vol heeft van 'vertrouwen', dat ze dit dan ook moet hebben in het eigen personeel, zeker wanneer dat aan de schandpaal wordt genageld op sociale media. Ook de begeleiding van het eigen personeel bij een mogelijk verhoor of andere juridische zaken moet sneller en efficiënter verlopen. Zo stelde de dienst dat het niet kan dat juridische bijstand ontbreekt in dergelijke gevallen.

Dit agressiegeval was de druppel die de emmer deed overlopen. Tijdens het overleg kwamen verscheidene vragen en zaken naar boven die al lang leven bij Dienst Controle. Gezien het toenemende onveiligheidsgevoel, doken de vragen naar bodycams en het

gebruik van handboeien terug op. Hoewel het te betreuren valt dat de maatschappij verhardt en de agressie toeneemt, moeten de personeelsleden zich kunnen beschermen in noodgevallen. Agressie vermijden is natuurlijk altijd beter, daarom is er nood aan meer opleiding en gerichte inhoud om hiermee in de praktijk te kunnen omgaan.

De reizigers inlichten over de rechten van de controleurs, zal ook bijdragen aan meer veiligheid. Hun onwetendheid is soms de aanleiding van agressie. Mag een controleur een identiteitskaart opvragen of een reiziger staande houden? De Lijn zal hiervoor een campagne uitrollen en via een duidelijke 'aanplakking' in de voertuigen de reizigers informeren. Ook het uniform van ons veiligheidspersoneel is belangrijk. Indien dat gezag uitstraalt, zal er minder discussie zijn bij een controle.

Er is dus veel werk aan de winkel voor De Lijn en voor onze afgevaardigden. We hebben er echter alle vertrouwen in dat dit zal slagen. Er is namelijk geen alternatief als we het veilig willen houden op het openbaar vervoer, nu en in de toekomst. Om tot snelle beslissingen te komen werd dan ook beslist om de acties op te schorten tot 22 juni. Dan zal er een overleg plaatsvinden om de stand van zaken te bespreken. Na evaluatie zal dan gekeken worden of er voldoende vooruitgang heeft plaatsgevonden.

Stan Reusen



foto: Belga - Charlotte Gekiere

Ongelijkheid tussen de diensten moet worden aangepakt

ACOD Post beseft dat bpost zich aan het omvormen is van een brievenbedrijf met pakjes naar een pakjesbedrijf met brieven. Het bedrijf heeft een hele geschiedenis van reorganisaties. Georoute is hiervan de bekendste en bestaat al twintig jaar.

Georoute heeft zijn limieten bereikt, het was een organisatiesysteem voor een brievenbedrijf, niet voor een pakjesbedrijf. Dit systeem werkt verschillen tussen de diensten in de hand. Op het terrein merken we

meer en meer dat het bedrijf er nog steeds niet in slaagt de ongelijkheden tussen de diensten weg te werken.

Het ADM (Alternatief Distributie Model) heeft hier ook niet aan meegeholpen. Er is tussen de dagen onderling nog veel verschil, vrijdag is hier een goed voorbeeld van. Het half en half systeem (ADM) heeft de onderlinge verschillen tussen diensten op vrijdag ook nog uitvergroot. Wij hebben van in het begin aangekaart dat vrijdag een gewone werkdag moet zijn, omdat de ver-

schillen anders te groot zouden worden. ACOD Post wil geen onderscheid tussen de verschillende diensten en de verschillende dagen.

Voor ons is een goede organisatie een constante, zonder verschillen tussen de diensten. Voor ons is dit een strijdpunt, we zijn al lang genoeg op deze nagel aan het kloppen. Wij eisen dat het bedrijf met maatregelen komt om dit op te lossen, het heeft lang genoeg geduurd!

Geert Cools

Primeur Eerste Amazon-vakbond in de VS is een feit

In de tribune van juni 2021 lieten we jullie weten dat de oprichting van een vakbond in het 'Amazon Fulfilment Center' van Bessemer, Alabama, mislukt was door intimidatie en een anti-vakbondscampagne, opgezet door het bedrijf. Vandaag hebben we beter nieuws. Wat niet slaagde in de staat Alabama, lukte wel in Staten Island New York.

De voorzitter van de op te richten vakbond Amazon Labour Union (ALU), Chris Smalls, reisde naar Alabama om te leren van hun fouten. In Alabama was er veel aandacht en steun, onder meer van Bernie Sanders, maar werd er geen sterke campagne op de werkvloer gevoerd. Hierdoor had de anti-vakbondscampagne van het bedrijf effect.

In New York pakten Smalls en zijn medestanders het anders aan. De maanden voor de stemming knoopten ze met zoveel mogelijk Amazon-medewerkers gesprekken aan, bij de bushalte en aan de ingangen van het filiaal. Zo bouwden ze een band op.

Smalls weet hoe Amazon tewerk gaat. Twee jaar geleden werd hij er ontslagen, nadat hij zijn teamgenoten had gewaarschuwd dat er een besmette collega rondliep in het gebouw. Hij moest zwijgen van het management en werd in quarantaine geplaatst. Hij begaf zich toch op de werk-

vloer, organiseerde een protest en werd ontslagen omdat 'hij zich niet aan de quarantaineregels had gehouden'.

Het besef dat het bedrijf zo weinig gaf om de veiligheid van zijn werknemers was de aanleiding om in actie te schieten. Hij dacht: als de mensen zien hoe belangrijk ik de veiligheid van de werknemers en de werkomstandigheden vind, zonder er zelf nog te werken, dan moeten zij die er wel nog werken het ook belangrijk vinden. "Ze moeten beseffen dat ze macht hebben."

En dat hebben ze begrepen. Chris Smalls en de werknemers van Amazon in Staten Island, New York, hebben geschiedenis geschreven: 2.654 werknemers stemden voor de oprichting van de Amazon Labour Union (ALU), 2.131 stemden tegen.

De reactie van Amazon bleef niet uit. Het bedrijf dient bezwaren in bij de overheidsdienst, bevoegd voor het recht op werk. Volgens Amazon zou de vakbond ALU-campagne gevoerd hebben in de wachtrij voor de stemming en het personeel bedreigd hebben om hen te dwingen 'ja' te stemmen. Amazon wil hiermee het proces – het onderhandelen met de vakbond – vertragen.

Deze keer hebben de intimidatie van de werknemers en de miljoenen die Amazon

uitgaf aan de consultants, die gespecialiseerd zijn in anti-vakbondsstrijd, de stemming niet in zijn voordeel beslecht. Amazon krijgt voor het eerst een vakbond in de Verenigde Staten! Dit is goed nieuws en verwacht wordt dat dit een opmars naar meer vakbonden wordt. Binnenkort is er al een volgende stemming bij een ander Amazon-distributiecentrum in New York.

Ook in Alabama is er opnieuw een beetje hoop. Nadat de retailvakbond RWDSU (Retail, Wholesale and Department Store Union) de uitslag van de stemming in maart 2021 aanvocht en aantoonde dat Amazon de regels overtreden had, werd in maart 2022 een nieuwe stemming georganiseerd. Er waren 933 nee-stemmen tegen 875 ja-stemmen, maar 416 stembiljetten worden nog betwist. De komende weken moet duidelijk worden of die betwiste biljetten nog geopend moeten worden. Afwachten hoe het afloopt voor de medewerkers in Alabama.

Eind maart 2021 kopten de media naar aanleiding van de nakende stemming in Alabama: "Historische stemming over mogelijk eerste vakbond bij Amazon." Begin april 2022 is die eerste vakbond een feit in Staten Island. De strijd is ingezet!

Marianne Peeters

1 Mei Bedankt voor de solidariteit!

1 mei, Dag van de Arbeid, dag van de socialisten. Een dag van grote toespraken, door voorzitters van het syndicaat, door socialistische partijen. Hier in Tribune lees je elke maand over de eisen waarvoor we strijden, elke dag.

1 mei, overal ter wereld komen we samen, trekken we in stoet door de straten van onze steden. Rode jassen, rode rozen en meiklokjes. Die van de post naast die van het onderwijs. De cipers naast die van het spoor. Zij aan zij. We komen uit verschillende arbeidsomgevingen, met elk hun eigen bezorgdheden. De ene een rode vlag in de hand, de

andere een roos. Sommigen een pint. Een enkeling draagt nog een mondkmasker, loopt voorzichtig mee, de herinnering aan die twee voorbije jaren dat we niet konden, niet mochten samenkomen. Door dat verdomde virus. Hopelijk zijn de coronajaren voorbij. We weten allemaal dat het werkvolk toen onmisbaar is gebleken. En dat nu ook is.

De stoet trekt door de straten, er klinkt muziek, er staan eisen op spandoeken. Zo is het ooit begonnen, met de Achturenwerkdag. Vandaag strijden we voor verworven rechten, maar ook voor sociale vooruitgang en solidariteit. Dat doen de militanten die da-

gelijks tussen de werkende klasse staan. Die luisteren naar hun collega's, bemiddelen en lossen problemen op. Die collega's staan aan de kant van de straten en wuiven bemoedigend naar die militanten. Soms met een pint in de hand, een roos opgespeld. Een enkeling met een mondkmasker. Dankbaar voor de inzet van de vakbond en zijn militanten.

Merci militant, merci voor de dagelijkse inzet. Merci voor de service. Merci voor de sociale strijd. Samen sterk!

*Jan Verheyleweghen
Militant Antwerpen X (avond)*





Interview Kenneth Crombez Engagement versterkt Oostendse jongerenwerking, muziek en cultuur

Het engagement van onze militanten beperkt zich niet tot het syndicale werk. We namen samen met Kenneth Crombez, militant van ACOD Post in Diksmuide Mail, een kijkje in het jeugdhuis-jongerenmuziekcentrum OHK te Oostende.

Kenneth, je hebt je niet enkel binnen bpost via ACOD Post geëngageerd, maar ook daarbuiten zet je je in voor anderen, met name in jongerenwerking. Vandaag is het jeugdhuis-jongerenmuziekcentrum OHK (Oostendse Hobbi Klubs) een muziektempel waar jongeren centraal staan. Hoe begon dit verhaal voor jou?

Kenneth Crombez: “Mijn vader nam me al op jonge leeftijd mee naar optredens en wekte zo mijn interesse voor concerten. Op een dag – ik was dan 13 of 14 jaar – vroegen vrienden me mee naar een

namiddagconcert in het jeugdhuis OHK. Ik werd toen omvergeblazen en ontdekte de underground-scene. Het beviel me zo hard dat ik ben blijven gaan, ook als er geen optredens waren. Stilaan hielp ik meer en meer bij de activiteiten georganiseerd door het jeugdhuis. Na enkele jaren kwam ik zo in de kerngroep van vaste vrijwilligers terecht. We organiseerden optredens en gaven aan beginnende bands de mogelijkheid om te repeteren. Ook ik repeteerde met mijn muziekband in het jeugdhuis.”

Jij hebt dus ook een muzikale carrière?

Kenneth: “Inderdaad. Op een bepaald moment, tijdens de eerste jaren dat ik in het jeugdhuis kwam, hadden vrienden een bassist nodig en vroegen me of ik dit kon. Mijn antwoord was neen, maar voor ik het wist maakte ik deel uit van de hard-

core punkband *No Excuse*. Na die eerste groep heb ik nog in tal van andere bands gespeeld, zoals *Screaming Out*, *Sunburnt Inuit* en *A Hero Build*, waarmee we internationaal getoerd hebben. Een fijne tijd.”

Speel je nu nog in een band?

Kenneth: “Spijtig genoeg niet meer. Een vijftal jaar geleden hield *A Hero Build* er mee op omdat er bij sommigen onder ons, waaronder ikzelf, kindjes op komst waren. We hadden trouwens ook alles bereikt wat we in ons kleine ondergrondse genre konden, wat we ook niet verwacht hadden met onze uit de hand gelopen hobby. Persoonlijk wilde ik mijn kindjes zien opgroeien en niet telkens op tour gaan. Zeker niet tijdens hun eerste jaar, want alles gaat dan zo snel en ik wilde daarvan niets missen. Toen ik terug begon te dromen van een

nieuwe band was nummer twee op komst en vervolgens kwam dat 'leuke beestje' de wereld terroriseren. Soit, dat is nu ook verleden tijd of toch voorlopig. Dus ja, mijn zoektocht naar een nieuwe band is terug gestart! Collega's met interesse, hey!"

Even terug naar OHK. Maak je vandaag nog deel uit van de kerngroep?

Kenneth: "Neen, vandaag zetel ik in de beheerraad. Enkele jaren terug was de raad aan verjonging toe. De vzw bestaat al meer dan 55 jaar, ook de raad van beheer ging al mee van dag één en was ondertussen bevolkt met 70-plussers. De voeling met het publiek was dan ook een beetje zoek. Er was zelfs sprake over te stoppen met OHK. Met enkele vrienden – allemaal leden van OHK die ook met muziek bezig waren - hebben we dan beslist een nieuwe raad van beheer samen te stellen en het jeugdhuis nieuw leven in te blazen."

Hoe verliep die heropstart?

Kenneth: "We namen een beetje een valse start omdat we onze locatie moesten verlaten daar het gebouw verkocht werd. De stad Oostende heeft ons een nieuwe plaats beloofd, maar die is nog even veraf. De site wordt momenteel nog door andere verenigingen, die daar later ook terug hun thuis zullen vinden, gebruikt. Ondertussen hebben we een tijdelijk onderkomen in het oude zwembad van Oostende. Een prachtige locatie met terras en zicht op zee. En uiteraard een oud zwembad in verval als troef, waar ook veel mensen op af komen om te fotograferen."

Ben je nog erg actief in de dagelijkse werking?

Kenneth: "Niet zo vaak meer. De beheerraad moet ervoor zorgen dat het jeugdhuis financieel gezond blijft. Wat is er nodig voor de lopende en toekomstige projecten? Hoe zit het met de subsidieaanvragen. Buiten de subsidies van de stad Oostende, heeft OHK ook projecten lopen die door de Vlaamse Gemeenschap en zelfs door de Europese Unie worden ondersteund."

Wat heeft OHK te bieden aan de jongeren?

Kenneth: "Jeugdhuis OHK is een jongerenmuziekcentrum met een kunstzinnige en ondernemende focus waar jongeren

centraal staan. Het richt zich specifiek op alle verschillende aspecten van de jongerencultuur zoals muziek, kunst, ecologie, uitgaan en ondernemen.

Onze concertwerking **Ostend Concerts** biedt een podium voor jonge opkomende bands en ook voor meer bekende groepen binnen het alternatief circuit. Jongeren worden gestimuleerd om eigen projecten op te zetten en worden hierin begeleid. OHK heeft ook een eigen label, **Grof Zoet**, waaronder de artiesten kunnen groeien en ze worden ondersteund tijdens hun creatie-, opname- en release-proces."

Tijdens de coronapandemie namen jullie zelfs een clip op, de start van een nieuw videoplatform.

Kenneth: "Uit de vraag om een clip op te nemen, ontstond het videoplatform **Bunker Live Sessions**. Optredens waren tijdens die periode onmogelijk te organiseren, maar wij vonden het absoluut nodig dat bands op een of andere manier toch hun ding konden doen. Van de 'Sound of Silence' die in de cultuursector heerste, was er bij ons dus geen sprake. Lokale en beloftevolle bands traden nog steeds op, zonder publiek uiteraard. Die live sessies werden dan ook voor een breed publiek gelivestreamd en vereeuwigd."

Jullie focussen met OHK niet enkel op muziek. Ook andere kunstenaars kunnen er terecht.



De concertwerking 'Ostend Concerts' biedt een podium voor jonge opkomende bands en ook voor meer bekende groepen binnen het alternatief circuit.

Kenneth: "Verscheidene repetitie- en atelierruimtes staan ter beschikking van jonge kunstenaars en muzikanten. OHK beschikt ook over een expositieruimte *De Serre*. Hier vinden jonge kunstenaars een plaats om te exposeren. In samenwerking met Mu.ZEE, het Museum Moderne Kunst Oostende, werd onlangs in *De Serre* de expo *Made by wind* op poten gezet. Jongeren kregen de kans om een vlag te ontwerpen gebaseerd op een kunstwerk uit de nieuwe presentatie van de vaste collectie van Mu.ZEE. Via deze weg willen we jongeren creatief prikkelen. We werken ook samen met de kunstacademie van Oostende en tijdens de zomermaanden met Theater aan Zee. OHK organiseert dan gratis concerten en workshops. Zo stonden verleden jaar *Kids With Buns*-winnaars van de nieuwe lichting van StuBru- op de planken. Een succes!"

OHK probeert ook zijn engagement op maatschappelijk vlak uit te dragen. Hoe doen jullie dat?

Kenneth: "Via het project *Life-makers* gaan we op zoek naar individuen, organisaties en bedrijven zonder duurzame doelstellingen en dat prikkelt hen om

hierin samen te werken en te zoeken naar een duurzame oplossing voor problemen. Voorts is er nog Pomdey, een no-limit medialab en community waar jonge storytellers hun urban verhaal rond muziek en citylife op diverse wijze naar buiten brengen. Via het medialab creëren ze online radio, video, blogs enz.

Alle jongeren kunnen terecht in het jeugdhuis. Het is zeer laagdrempelig, het is een unieke ontmoetingsplek waar heel wat activiteiten mogelijk zijn. Dankzij de ondersteuning en de doorgedreven inzet van de drie vaste medewerkers Tuur, Toon en Thomas- onze T3!- maken jongeren hun dromen waar."

Heb jij nog een droom?

Kenneth: "Haha, heel veel zelfs! Maar onze ultieme droom is uiteraard onze muziektempel die zou moeten gebruiksklaar zijn tegen eind 2024. Op de site van Het Bosjoenk begint ergens halfweg volgend jaar de aanbouw van onze droom. Er zal een zaal komen met een capaciteit van 300 tot 500 man, die polyvalent zal gebruikt kunnen worden voor fuiven, optredens, exposities enz. Naast de instuif en de opnamestudio zullen er uiteraard ook

lokalen komen om te repeteren, kunst te creëren, te zeefdrukken, fotolab, te ondernemen en noem maar op. Wij staan in ieder geval te popelen om eraan te beginnen."

Dat klinkt veelbelovend! Een mooi vooruitzicht voor alle leden en toekomstige leden van OHK. ACOD Post wenst je nog heel veel plezier in alles wat je onderneemt met OHK en natuurlijk ook succes met je zoektocht naar een nieuwe band. Bedankt voor je tijd en laat ons weten wanneer je terug op de planken staat.

Kenneth: "Eindigen doe ik graag met de woorden van Arno 'Brave zin en merci godverdomme!'"

Marianne Peeters

Kamercommissie Infrastructuur vraagt de vakbonden naar hun visie op de toekomst van bpost

Op 17 mei werden de vakbonden uitgenodigd in de Kamercommissie Infrastructuur. Men vroeg onze visie op de toekomst van het bedrijf. ACOD Post hamerde op wat we het belangrijkste vinden voor ons bedrijf, namelijk op dit moment de tewerkstelling garanderen en zeker ook in de toekomst.

Als er geen gelijk speelveld komt (Social Level Playing Field) voor alle grote pakjeskoeriers is dit een risico voor bpost, dit is oneerlijke concurrentie. De concurrenten voldoen niet aan de sociale wetgeving en wentelen hun kosten af op hun koeriers, die niet beschermd zijn tegen o.a. ziekte en ongevallen.

Een deel van politiek België, de gekende liberale partijen op kop, willen 'de markt laten spelen'. Dit betekent dat de huidige toestand- moderne slavernij- blijft bestaan. Deze politici vergeten dat er 27.500 mensen werken bij bpost België.

Door de oneerlijke concurrentie staat deze tewerkstelling onder druk en de enigen die hiervan profiteren zijn de buitenlandse postoperatoren: Post NL, de Franse Post (DPD), de Britse Post (GLS), de Duitse Post (DHL) en Amazon.

Is het de bedoeling onze concurrenten rijker te laten worden ten koste van ons,

bpost? Is het de bedoeling dat de tewerkstelling in België en Vlaanderen afgebouwd wordt ten voordele van de buitenlandse bedrijven?

ACOD Post zal hiertegen blijven strijden, het werk moet bij ons blijven. Wij strijden om zoveel mogelijk mensen aan het werk te houden onder goede werkomstandigheden.

Geert Cools

Acties Voor een positieve evolutie!

Zoals wellicht iedereen al vernomen heeft, zullen er ook na de acties van de voorbije maanden nog twee grote vakbondsacties volgen. Op 31 mei zal de ACOD overgaan tot een algemene staking binnen de openbare diensten en op 20 juni zal een massabetoging door de Brusselse straten trekken, georganiseerd door een gemeenschappelijk vakbondsfront.

Daarna zal er opnieuw een interne evaluatie gebeuren. Dat zal zeker nog nodig zijn, want het vermoeden leeft nu reeds dat ook na de zomer acties zullen georganiseerd moeten worden om de uiterst belangrijke actiepunten bijkomende impulsen te geven. De bedoeling van al deze acties is een positieve evolutie in het leven roepen voor de werknemers en de gehele bevolking in een reeks van weerkerende eisen die terecht gesteld blijven worden.

ACOD Gazelco sluit zich volledig aan bij de actiekalender van de ACOD en het ABVV. Door de (catastrofaal mislukte) liberalisering van de energiemarkt werden verscheidene activiteiten in onze sector (elektriciteit en aardgas) geprivatiseerd (verkoop en productie bijvoorbeeld) en bleven andere activiteiten (distributie en transport bijvoorbeeld) in handen van publiekrechtelijke aandeelhouders. Ook voor ACOD Gazelco zouden alle

activiteiten in onze sector beter onder rechtstreekse publiekrechtelijke controle staan, dat zou immers de beste garantie bieden voor de openbare dienstverlening van ook deze nutsbedrijven. Een nationale verankering van dergelijke zeer belangrijke voorzieningen zou een hernieuwde grotere onafhankelijkheid van internationale marktwerkingen kunnen tot stand brengen én een eigen budgetvriendelijkere prijsbepaling kunnen realiseren, los van de huidige Europese energiebeursmechanismen.

Wie kan beweren dat de huidige werking van de energiesector gunstig is voor de eindgebruikers? Dit alles geldt voor alle openbare diensten: geen liberalisering of privatiseringen, maar wel een grote versterking van hun drijvende kracht in onze samenleving in functie van het welzijn en de vooruitgang van alle burgers.

Een fundamentele verbetering van de koopkracht (geen beperkende loonmarges, handen af van indexmechanismen, blokkering van exploderende prijzen van essentiële voorzieningen en producten...), vrijwaring en verbetering van de tewerkstelling (geen ongeremde onderaanneming waarbij sociale dumping aanwezig kan zijn en de veiligheid van alle betrokkenen in het gevaar komt, voldoende kwaliteitsvolle jobs om onze opdrachten naar behoren te kunnen uitvoeren...), ver-

sterking van grote investeringen in de fundamentele infrastructuur (zoals ook in het federaal regeerakkoord terug te vinden is), een waardige en werkbare (einde)loopbaan met daaraan gekoppeld waardevolle pensioenen, een absoluut respect voor syndicale statuten en vrijheden (enkel zo kunnen syndicaal afgevaardigden zich volledig inzetten voor het doen respecteren van alle rechten en trachten een sociale vooruitgang te realiseren).

Dit zullen ook voor ACOD Gazelco geen lege slogans blijven. Deze punten moeten, via overleg voor zover dit kan maar via acties wanneer de grenzen van het overleg bereikt zijn, opdrachten blijven voor al onze afgevaardigden die daarin gesteund worden door de leden.

We roepen onze leden dus uit volle kracht op om deel te nemen aan onze vakbondsacties op 31 mei en 20 juni!

Jan Van Wijngaerden



Nieuws uit het paritair comité van Proximus

CUO_CSC/CBU_SLS_DSC
Agile Circles (Steam)

Dit dossier heeft betrekking op de evaluatie van de piloot-Cirkels, alsook op het vastleggen van de volgende stappen in het model van de Cirkels. Voor de komende twee jaar is het de ambitie om de zes bestaande Cirkels te bevestigen, de twee Mass Market Cirkels met info en sales activiteiten uit te breiden (met aansluiting van DSC collega's), vier nieuwe Cirkels binnen de professionele markt te lanceren en drie Competence Centers op te starten (Escalation, Wholesale & Prof Market, Managed Services).

Voorts werd het HR-proces ontwikkeld voor de toewijzing van ondersteunende rollen en van de posities van de agenten van de Cirkels, zowel binnen CSC als CBU/DSC. Belangrijk te vermelden is dat de tijdelijke externe bodyshoppers die voor de piloten ingezet werden, worden vervangen door interne medewerkers. Er zullen zowel in 2022 als in 2023 geregeld updates worden gegeven tijdens het overleg binnen de SOC-werkgroep. De ACOD kijkt met grote verwachtingen uit naar die updates, maar zeker ook naar de uiteindelijke samenstelling van de Cirkels en Competence Centers. Mogelijke anomalieën met betrekking tot de uitvoering van



het dossier moeten onmiddellijk de wereld uitgeholpen worden. Het is van het grootste belang dat alle medewerkers, binnen of buiten Steam, weten en voelen dat zij even belangrijk zijn en dat er voor iedereen toekomst is in het bedrijf.

S&S_GHR_PWR

Wachtdiensten en geplande werken - kaderleden

Het doel is het systeem van wachtdiensten en geplande werken aantrekkelijker te maken voor kaderleden (M1/V1-M2/V2-M3/V3, vertrouwenspost type 1), in lijn met de gangbare praktijken op de markt, door de premies en compensaties voor wachtdiensten en geplande werken op elkaar af te stemmen en uit te breiden naar alle diensten/kaderleden, dit met ingang van 1 juli 2022.

Voor de kaderleden bij EBU die nog een saldo van niet-gerecupereerde uren hebben in het kader van geplande werken wordt in een overgangsregime voorzien: ze kunnen dit saldo nog opnemen tot en met 30 juni 2022. Wat niet is opgenomen voor de start van het nieuwe systeem op 1 juli 2022, zal overgedragen worden op de tijdspaarrekening. Gezien het tijdsparen in (halve) dagen wordt uitgedrukt en opgenomen, zal het saldo aan niet-gerecupereerde uren omgezet en afgerond worden per halve dag, op basis van een gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur.

Premie voor het ongemak van de wacht of het gepland werk:

- maandag tem zaterdag = 52,62 euro bruto/dag (index 1,7758)
- zon- en feestdagen = 119,49 euro bruto/dag (index 1,7758)

Compensatie in tijd voor de gepresteerde uren ≥ 1u/dag:

- maandag tem vrijdag = 100% recuperatie na 18u00 en vóór 7u30
- zaterdag = 100% recuperatie
- zon- en feestdagen = 200% recuperatie

Registratie prestaties:

Tijdsregistratie via SAP-ESS/MSS: met goedkeuring van het management. De tijd die niet is gerecupereerd op het einde van het trimester wordt overgedragen naar de tijdspaarrekening of uitbetaald aan 9,675 euro bruto per 15 minuten (index 1,7758) in functie van de voorkeur van de medewerker.

De ecocheques komen er aan

Zoals bepaald in de collectieve overeenkomst 2021-2022 worden dit jaar aan de Proximus-medewerkers ecocheques (Eco Pass) toegekend voor een bedrag van maximaal 130 euro. Dit bedrag zal pro rata de tewerkstelling van de werknemer worden berekend volgens de berekening die van toepassing is op de collectieve bonus, voor de periode van 1 mei 2021 tot en met 30 april 2022.

De ecocheques worden toegekend aan de werknemers die op 30 april 2022 in dienst zijn en die tussen die datum en de datum van betaling van de ecocheques geen ontslag hebben genomen of zijn ontslagen wegens dringende reden. Ze zullen in juni 2022 op de Sodexo-kaart van de werknemers worden opgeladen. De geldigheidsduur ervan is 24 maanden.

Telecom en vliegwezen: een essentiële sector

De voorbije twee jaar zijn wij als mens en werknemer danig op de proef gesteld. Niets was nog vanzelfsprekend. Een normale omgang met familie, vrienden of collega's (met of zonder hand-druk of kus) werd bemoeilijkt en was in bepaalde gevallen zelfs verboden. Toch stelde de werkende bevolking zich steeds en zoals altijd veerkrachtig op. Waarom waren telecom en vliegwezen hierbij essentiële factoren?

Het internet bleek – voor zover dat nog moest – een belangrijke (en soms wel de enige) toegang tot de wereld voor heel wat mensen en thuiswerkers. De telecomsector werd om die reden terecht aangeduid als essentiële sector. Wie zorgde immers voor de snelle verbindingen in de triage- en vaccinatiecentra? Wie zorgde voor een gegarandeerde dienstverlening in zowat het gehele land?

Onmisbaar en creatief

Callcenter-operatoren, administratief bedienden en verkopers in de shops namen van thuis uit hun functie op. De technici op het terrein zorgden ervoor dat het netwerk operationeel bleef, soms in moeilijke omstandigheden. ICT'ers en ingenieurs bleven achter de schermen onzichtbaar maar noodzakelijk werk verrichtten voor het leveren van internet, TV, mobiele en vaste telefonie. Alle Proximus-medewerkers hebben zichzelf heruitgevonden en toonden zich van hun creatiefste kant.

De luchtvaartsector kreeg bijzonder zware klappen. Omdat er niet meer vrij gereisd mocht worden, werd het personenverkeer aan banden gelegd. Landsgrenzen gingen dicht en nationale verplaatsingen werden streng gereguleerd. Passagiersvluchten werden herleid tot vluchten om onfortuinlijke landgenoten te repatriëren. Toch is de vrachtsector wel redelijk op peil gebleven. De toelevering van mondmaskers en andere levensnoodzakelijke goederen (van bijvoorbeeld medisch materiaal) via de nationale en regionale luchthavens had een belangrijk aandeel in de bedrijvigheid. Al die tijd waren er dus heel wat mensen actief op en rond de luchthaven: brandweermannen, luchthaveninspecteurs, luchtverkeersleiders, meteorologen, technici... Ook zij bleven onmisbaar in wat de regering eveneens onmiddellijk benoemde als essentiële bedrijfstak. Dit heeft niet belet dat het personeel in de luchtvaartsector het heel zwaar te verduren kreeg. De problemen duren voort tot vandaag en het blijft onzeker hoe (en of) het volume reizigersverkeer (professioneel en privé) zich in de toekomst zal herstellen.

ACOD waakt over de werknemers

Onze vakbond is steeds de mensen op de werkvloer blijven ondersteunen. Voor wie aan de slag bleef, werd erop toegekeken dat dit in de meest veilige omstandigheden gebeurde. We drongen er bij de werkgever op aan dat er voldoende beschermings-



middelen waren en dat het werk georganiseerd kon worden volgens richtlijnen in verband met hygiëne en sociale afstand. Ook met betrekking tot thuiswerk deden wij gerichte tussenkomsten. Voor wie door corona in een regime van tijdelijke werkloosheid terechtkwam, werden er ondersteunende maatregelen (vb. een bedrijfstoelage) afgedwongen.

Deze crisis bewees ook nog maar eens het belang van de sociale zekerheid. De sociale zekerheid - die in 2020 haar 75^{ste} verjaardag met passende luister had moeten vieren – is een van de mooiste uitvindingen van de moderne tijd. De uitdagingen zijn immers nog niet ten einde. In deze onzekere periode van geopolitieke instabiliteit, oorlog, inflatie en hoge energieprijzen moet ervoor gezorgd worden dat de bevolking op een sterke sociale pijler kan blijven rekenen. Daarom houden we als socialistische vakbond niet op om te ijveren voor de uitbouw en versterking van het socialezekerheidsstelsel, waarvan we mee aan de wieg stonden. Sociale vooruitgang is waar wij gisteren, vandaag en morgen naar streven.

Naar aanleiding van 1 mei maakten de militanten en de afgevaardigden van ACOD Telecom-Vliegwezen van de gelegenheid gebruik om hun leden persoonlijk deze boodschap te brengen en hen een solidair en sterk feest toe te wensen.

Annuska Keersebilck en Geert Depoortere



foto: Belga - Virginie Lefour

Defensie Slechte betaler voor militairen

HRM, het gedrocht dat de algemene administratie van het defensiepersoneel zou moeten automatiseren en efficiënter maken, is na bijna twee jaar nog steeds één grote ellende. Terwijl minister van Defensie Ludivine Dedonder prioriteit wil geven aan betere werkomstandigheden voor de militairen, slaagt zij er nog steeds niet in het personeel correct en tijdig te laten betalen.

Alle militairen kennen het programma HRM. De meesten krijgen er spontaan koude rillingen van. Na bijna twee jaar stelt ACOD Defensie dagelijks vast dat haar leden niet correct en vaak veel te laat worden betaald. Maar ook qua transparantie en gebruiksgemak staat het programma nog in de kinderschoenen.

Wat vroeger vanzelfsprekend was, is nu een helse zoektocht geworden. Voordien konden de militairen langsaan bij specialisten van de administratie en de pecuniaire rechten en verliep alles overzichtelijk en relatief vlot. Het was weliswaar een arbeidsintensief proces en dat vormde dan ook de belangrijkste reden om over te schakelen naar een volautomatisch personeelssysteem.

Bij de uitbesteding werden onze specialisten regelrecht aan de kant geschoven en verwachtte de Defensiestaf dat alle personeelsleden gemakkelijk zelf konden instaan voor de eigen administratie. Dat gaat van een aanvraag tot wijziging tewerkstellingsplaats onder de vorm van een Mod B tot het volledig en correct aanvragen van internationale zendingen.

Defensie is een zeer complexe organisatie waar onder verschillende omstandigheden andere financiële rechten geopend worden. De grootste struikelblokken zitten dan ook bij de premies, toelagen en vergoedingen. Ook het statuut van de militair speelt hierin een rol en niet elke militair kent alle regels en pecuniaire rechten waardoor het personeel soms tot duizenden euro's niet of laattijdig ontvangt.

Dat brengt niet alleen stress en ongenoegen met zich mee maar ook veel meer werkdruk bij de verantwoordelijken (DAES) die ondersteunend werk leveren voor het personeel. Hun taak was vroeger veel meer coördinerend terwijl we nu spreken over een adviserende en uitvoerende taak. Het is onrealistisch te verwachten dat deze

mensen, vaak in cumul, alle kennis eigenhandig kunnen verwerven. Burn-out is dan ook schering en inslag, met als gevolg dat de gewone militair in de kou blijft staan.

ACOD Defensie vraagt met aandrang meer gespecialiseerd personeel in te schakelen, de werkdruk van de DAES-functies af te bouwen en het systeem van HRM transparanter en gebruiksvriendelijker te maken. Defensie ging ervan uit dat specialisten in pecuniaire wetgeving en reglementering gemakkelijk konden vervangen worden door een 'simpel' programma. Maar niets is echter minder waar. De structuur van Defensie is zo ingewikkeld dat er meer uitzonderingen zijn dan simpele situaties, waardoor het programma na twee jaar nog steeds niet in staat is de mensen correct te betalen.

Wij wijzen dan ook de politieke leiders op hun verantwoordelijkheden en vragen vergaande acties te ondernemen om dit probleem op te lossen.

Natasja Gaytant

Gevangeniswezen

Negatief advies voor KB Professionalisering & Differentiatie

Onder voormalig justitieminister Koen Geens startte de overheid met het project 'Prof & Diff' waarmee de overheid het beroep van penitentiair bewakings-assistent (pba) aantrekkelijker wil maken door het op te splitsen in de functie detentiebegeleider (warme bewaking) en de functie veiligheidsassistent (koude bewaking). Hoe staat het ermee?

De functiedifferentiatie zou professionalisering toelaten en ervoor zorgen dat gedetineerden van nabij en persoonlijker kunnen opgevolgd en begeleid worden door detentiebegeleiders. De veiligheidsassistenten zouden op hun beurt ingezet worden voor observerende en controlerende taken, met een minimum aan contact met gedetineerden.

Vragen van bij het begin

In de Tribune van juni 2021 merkten we al op dat tijdens het eerste informeel overleg er duidelijk ook andere intenties speelden bij de overheid. Zo was het haar bedoeling over te stappen naar gemene graden, wat inhield dat het Verlof Voorafgaand aan het Pensioen (VVP) en de 36-uren-werkweek niet meer behouden zouden blijven. Ook wilde de overheid de weddenscalen zodanig aanpassen dat er een groot verschil zou ontstaan tussen detentiebegeleiders en veiligheidsassistenten. Bovendien zou de bevorderingsgraad van ploegchef uitdoven en vervangen worden door een aangeduide functie.

De ACOD zag niet hoe deze maatregelen het beroep van penitentiair bewakingsassistent aantrekkelijker zou maken, integene-

deel. Voor ons was er vooral sprake van een afschaffing van verworven rechten en de invoering van nieuwe hindernissen, zoals een minder flexibele inzet van personeel als gevolg van de opsplitsing van functies.

Breekpunt in de onderhandelingen

Na enkele informele overlegmomenten konden we de aanval op de verworven rechten afzwakken door de specifieke graad penitentiair bewakingsassistent te behouden (inclusief VVP en 36-urenweek). Over de bevorderingsgraad ploegchef bleef er echter tot aan de formele onderhandelingen nog altijd een groot meningsverschil bestaan. Wij waren immers niet te vinden voor een leidinggevende functie aangeduid door een lokale directie en nog



foto: Belga - Eric Lalmand

minder voor het toekennen van een directiepremie aan deze personeelsleden. Dit holt immers de leidinggevende functie uit en tast het inkomen en het pensioen van de betrokken personeelsleden aan. Voor de ACOD was dit een breekpunt. Na twee sessies onderhandelen ging de minister van Justitie hierover alsnog overstag.

Blijvende tekorten

Ondanks tegemoetkomingen aan onze eisen inzake het behoud van de specifieke graad pba (met verworven rechten) en de functie ploegchef, hadden we nog steeds vele bedenkingen bij de flexibele inzet van het personeel en de mutatieregeling als gevolg van de differentiatie. Het leek ons volstrekt onlogisch dat wie al enkele jaren aan de slag is als pba, zich nu zou moeten 'bewijzen' via een interview om aan de slag te mogen gaan als detentiebegeleider. Het is een kaakslag voor wie zich al jaren inzet in de gevangenissen in zeer moeilijke omstandigheden.

Ook het ontbreken van een KB Opleiding – dat nog altijd ter onderhandeling gebracht moet worden door de overheid, terwijl dit een essentieel onderdeel is van het KB Prof & Diff – maakt het nieuwe project voor ons onverteerbaar. Een opsplitsing van de twee functies is overbodig indien de overheid het personeel dat vandaag in dienst is de noodzakelijke middelen

toekent en in betere omstandigheden laat werken. Als er genoeg personeel op kader en geen overbevolking is, zijn onze mensen voldoende bij machte om gedetineerden in humane omstandigheden te begeleiden en te helpen bij hun re-integratie.

Proefproject

Tijdens de laatste onderhandelings sessie werd met de minister van Justitie overeengekomen dat de nieuwe functies enkel in de detentiehuisen en de nieuwe gevangenen van Dendermonde en Haren zouden ingevoerd worden als proefproject, en in leper wanneer de renovatie daar rond is. Dit werd gekoppeld aan een evaluatieperiode die eindigt een jaar nadat de laatste instelling (gevangenis of detentiehuis) met deze nieuwe functies is gestart en ten minste voor 80 procent bezet is met gedetineerden en met 100 procent personeel. Eerder dan wanneer er een positieve evaluatie is van deze nieuwe manier van werken via Prof & Diff zal het project niet uitgebreid worden naar andere gevangenissen.

ACOD gaat niet akkoord

Uiteindelijk tekende de ACOD voor niet-akkoord. Wij geloven niet in de meerwaarde van de differentiatie en er blijven te veel onduidelijkheden. Ook verwachten we dat

nieuwe problemen zouden opduiken. Ons protocol van niet-akkoord werd gemotiveerd met zeven pagina's (!) bedenkingen, opmerkingen en onbeantwoorde vragen. Deze aanpak werd bewust gekozen om zowel richting Raad van State als bij de evaluatie van het project Prof & Diff te kunnen aantonen dat van bij het begin van dit project er knelpunten waren en dat de evaluatie niet anders dan negatief kan zijn.

Robby De Kaey

Justitie Gelijkschakeling telewerkvergoeding gerechtspersoneel

Op 20 april 2022 verscheen het KB tot wijziging van het telewerk en satellietwerk bij het federaal administratief openbaar ambt. Hierin werd een verhoging voor de telewerkkosten goedgekeurd vanaf 1 januari 2022.

Concreet betekent dit dat aan personeelsleden die een telewerkbare functie uitoefenen de volgende vergoedingen zullen worden toegekend:

- 20 euro (forfaitair basisbedrag) voor vergoeding van internet- en communicatiekosten wanneer het personeelslid één (kalender)dag telewerk verricht heeft in een (kalender)maand
- 30 euro voor vergoeding van kantoorkosten,

wanneer het personeelslid minstens vier (kalender)dagen telewerk verricht heeft in een (kalender)maand.

De vergoeding van 30 euro voor de maanden januari t.e.m. april 2022 zal eind mei worden uitbetaald. Voor de maanden mei en juni zal dit eind juli gebeuren. De toekomstige uitbetaling van de vergoeding zal gebeuren per kwartaal.

Let wel: de ingangsdatum van de telewerkovereenkomst van het personeelslid is bepalend voor het ontvangen van de vergoeding. Bijvoorbeeld: een personeelslid heeft een telewerkovereenkomst die ingaat op 1 februari 2022 en werkt in februari vier

dagen thuis, in maart vier dagen en in vier dagen. Dit personeelslid zal eind mei 90 euro ontvangen voor de periode februari t.e.m. april. Voor de maand januari zal het geen vergoeding ontvangen.

De andere bepalingen die werden opgenomen in het KB van 20 april 2022 zijn vandaag nog niet van toepassing op het gerechtspersoneel omdat dit een aanpassing vereist van het KB van 13 juni 2021 en de wettelijke procedure daarvoor nog moet worden doorlopen.

Ella Neirinck

Noodcentrales Uitzicht op beterschap?

In de Tribune van december 2021 verscheen al een artikel over het uitbreken van spontane acties in verscheidene 112-noodcentrales naar aanleiding van de penibele personeelssituatie en de verdere uitrol van het 1733-project (centraal nummer voor de arts van wacht). Dit zou immers voor veel extra werkdruk zorgen. Hierna volgde snel overleg met de directeur-generaal Civiele Veiligheid, in aanwezigheid van een medewerker van het kabinet Binnenlandse Zaken. Enkele engagements werden aangegaan inzake aanwerving en voorlopige stopzetting van de verdere uitrol 1733. Alleen was dit geen oplossing voor de torenhoge werkdruk in de centrale van Vlaams-Brabant.

De noodcentrale van Vlaams-Brabant kampt net zoals enkele andere al een hele tijd met acuut personeelsgebrek. Bovendien bedient zij drie 1733-wachtposten (Leuven, Tienen en de Antwerpse wachtpost Mechelen) in het weekend en op feestdagen. De voorbije maanden zorgde de 1733 voor vaak meer dan duizend oproepen per dag extra in het weekend. Terwijl er constant onderbemand gewerkt werd. Hierdoor zochten meer en meer operatoren een andere job of vielen uit door ziekte en burn-out. Zo werd het probleem alleen maar groter. Er waren dagen dat de centrale in Leuven bemand moest worden door operatoren van Oost- en West-Vlaanderen omdat er gewoonweg geen personeel in Vlaams-Brabant beschikbaar was.

Vereenvoudigde werkwijze

Daarop besliste het personeel van de 112-centrale van Vlaams-Brabant collectief de werkwijze voor de 1733-oproepen te vereenvoudigen. Dit zorgde ervoor dat oproepen die voordien twee, drie of meer minuten in beslag namen, nu meestal op 30 seconden konden afgehandeld worden. De burger die een arts van wacht nodig had, merkte niets hiervan. Voorts werd collectief beslist dat de 1733 door het acute personeelsgebrek en de voortdurende ontoereikende bemanning nog door één operator beantwoord zou worden. De weinige overblijvende operatoren werden voorbehouden voor de 112-oproepen. Het gevolg hiervan was dat de niet-dringende 1733-oproepen wat langer in wacht bleven staan, maar tegelijk werd vermeden dat burgers in nood- soms in levensgevaar- moesten wachten omwille van een niet-dringende oproep.

Actie en solidariteit

Andere Vlaamse noodcentrales bleven solidair met Vlaams-Brabant, ook zij lijdten onder personeelsgebrek en hoge werkdruk. Er werden geen administratieve taken uitgevoerd en geen opleidingen gevolgd om de overheden erop te wijzen dat ook bij hen de situatie precar is. De belofte dat de 1733-uitrol voorlopig geblokkeerd was en dat er personeel zou aangeworven worden, waren verre van geruststellend. Vooral in de centrales van Oost-Vlaanderen en Antwerpen staat het water de operatoren al een hele tijd aan de lippen.



De directie in Vlaams-Brabant stond jammer genoeg niet achter het personeel en de situatie escaleerde. Eerst werden er dienstmededelingen uitgestuurd om het personeel op de procedures te wijzen en later werd er zelfs gedreigd met tuchtsancties. Het conflict zat muurvast, zonder enige verbetering in het vooruitzicht.

Oplossing na overleg

Toen kwam de FOD Waso tussen om te bemiddelen. Na een gesprek met de drie vakbonden afzonderlijk, zaten de werknemersorganisaties, de FOD Binnenlandse Zaken en de FOD Volksgezondheid aan tafel met de FOD Waso om tot een oplossing te komen. De vereenvoudigde werkwijze die de operatoren in Vlaams-Brabant zelf hadden ingevoerd, mag behouden blijven. Ook zijn de operatoren niet langer verplicht de 112- en 1733-oproepen door mekaar te beantwoorden tenzij er minimum zeven operatoren beschikbaar zijn. Dit laatste wordt behouden tot het kader voldoende is aangevuld (een voltallig kader bedraagt 45 operatoren, momenteel zijn er nog 27,5 over). In afwachting van beterschap wordt op deze manier het werk voor de operatoren wat werkbaar gehouden en moet de burger in nood niet (of minder) lijden onder het grote aantal 1733-oproepen die de centrale moet beantwoorden.

De FOD Binnenlandse Zaken belofde zo snel mogelijk voldoende personeel aan te werven, zowel voor Vlaams-Brabant als voor de andere centrales. Hij zou ook streven naar een kader dat 10 procent hoger ligt dan het voorziene aantal operatoren. De toekomst zal uitwijzen of dit waargemaakt wordt of niet. Deze beloftes hebben we al vaker gehoord.

Tony Six, Steven Arend

Gerechtspersoneel

Verhoging nachttoelage medewerkers Toezicht en Beheer

Op 27 april 2022 werd het KB van 29 maart 2022 gepubliceerd. Dit zorgt ervoor dat de nachttoelage van de medewerkers Toezicht en Beheer wordt opgetrokken naar 3 euro (bruto) per prestatie-uur.

De nachttoelage wordt uitbetaald aan het gerechtspersoneel belast met het toezicht in de gerechtsgebouwen dat prestaties verricht tussen 22 en 4 uur.

De prestaties verricht tussen 18 en 22 uur voor zover zij eindigen om of na 22 uur en de prestaties verricht tussen 4 uur en 8 uur voor zover zij eindigen om of na 22 of beginnen om of voor 4 uur worden gelijkgesteld met nachtprestaties.

De verhoogde nachttoelage zal worden uitbetaald voor prestaties geleverd vanaf 1 mei 2022.

Ella Neirinck

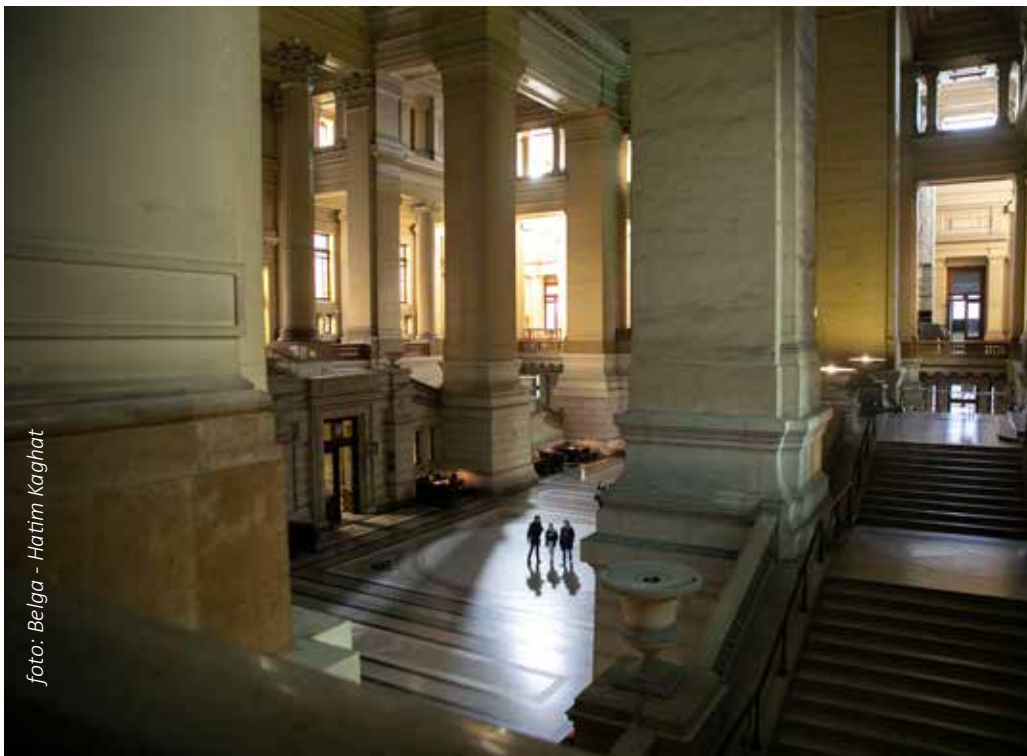


foto: Belga - Hatim Kaghlat

Oproep kandidaturen Voorzitter (NL) ACOD AMiO

Naar aanleiding van het vrijkomen van het mandaat van voorzitter AMiO (Nederlandstalig) doet de sector Overheidsdiensten een oproep tot kandidaten.

Kandidaturen moeten overeenkomstig het

huishoudelijk reglement Overheidsdiensten en de statuten AMiO worden ingediend door een Gewestelijk Sectorcomité of een Gewestelijk Uitvoerend Bureau ten laatste op donderdag 30 juni 2022 om 12.00 uur. De schriftelijke kandidatuur wordt gericht

aan de voorzitter, Yves Derycke, ACOD Overheidsdiensten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of via e-mail naar yves.derycke@acod.be.

De kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv.

Oproep kandidaturen Stafmedewerker Justitie (NL) sector Overheidsdiensten/AMiO

Naar aanleiding van het vrijkomen van de functie stafmedewerker Justitie (Nederlandstalige taalrol) doet de sector ACOD Overheidsdiensten een oproep tot kandidaten.

Kandidaten werken en zijn afgevaardigde bij de FOD Justitie (Gevangeniswezen) en kunnen hun kandidatuur indienen uiterlijk

donderdag 30 juni 2022 om 12.00 uur.

De schriftelijke kandidatuur wordt gericht aan de voorzitter, Yves Derycke, ACOD Overheidsdiensten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel of via e-mail naar yves.derycke@acod.be.

De kandidatuur bevat een motivering en een syndicaal cv.

Bijkomende info over deze functie is te verkrijgen bij Gino Hoppe, algemeen secretaris (federaal traject). De kandidaten zullen persoonlijk verwittigd worden wanneer de selectie plaatsvindt. De indiensttreding zal gebeuren in samenspraak met de bevoegde secretaris.

Conflict met Vlaamse regering

De druppel die de emmer doet overlopen

Geruime tijd heeft ACOD Overheidsdiensten onderhandeld met de Vlaamse regering en minister Somers over de '5 Sporen', waarin de aanpassing van de loon- en arbeidsvoorwaarden voor het Vlaams overheidspersoneel. Deze onderhandelingen liepen niet van een leien dakje. Al gauw hebben constateerden wij dat de Vlaamse regering uit was op afbraak van het personeelsstatuut en de ziekteregeling. Het kwam tot een heuse vertrouwensbreuk. Na enkele maanden besloten we een actie-aanzegging te doen om de druk te verhogen.

Daarbij komt dat door een opeenstapeling van gebeurtenissen en beslissingen er al lang een groeiende onvrede leeft bij het personeel van de Vlaamse overheid. Wij kunnen nooit de plannen voor afschaffing van het statuut, de verdere contractualisering, de uitholling van rechten van statutairen en nu ook nog een totaal gebrek aan inspanningen met het oog op het afsluiten van sectorale akkoorden aanvaarden. Voor het personeel is de maat vol!

Eind april zaten de vakbonden en vertegenwoordigers van de Vlaamse regering samen om de eerste afspraken te maken over het onderhandelen van het sectoraal akkoord, de cao voor het personeel van de Vlaamse overheid. Dit was de ideale gelegenheid om de vertrouwensbreuk te herstellen. Tot grote consternatie van de vakbonden legde de regering eerdere afspraken resoluut naast zich neer en meldden haar vertegenwoordigers dat een budget voor sectorale akkoorden niet nodig is.

Wij besloten dus met het gemeenschappelijk vakbondsfront personeelsvergaderingen te organiseren om iedereen in te lichten en te mobiliseren om te reageren. Na een gezamenlijke consultatie van onze achterban met een gemeenschappelijk militantencomité en een actie op 5 mei is het signaal duidelijk. Van de Vlaamse regering als onze werkgever verwachten wij:

- respect voor personeel
- respect voor onze rechten
- respect voor sociaal overleg.



De medewerkers voelen zich niet gerespecteerd, integendeel. Ze worden geconfronteerd met een werkgever die hen liever kwijt dan rijk is, die ervan overtuigd is dat externen beter werk afleveren.

De jarenlange personeelsbesparingen brengen bovendien een kwaliteitsvolle dienstverlening in het gedrang, net terwijl een slagkrachtige overheid noodzakelijk is (zoals de coronaperiode aantoonde). De eisen die door onze leden werden opgesteld, blijven niet beperkt tot een dossier of een sectoraal akkoord. Verandering is aan de orde. De eisen zijn helder:

- vrijwaring rechten pensioen, ziekteregeling, loopbaan
- respect voor het openbaar ambt, voor de statutaire tewerkstelling voor elke functie, voor de onafhankelijkheid van ambtenaren
- sociaal overleg: garanties en respect voor akkoorden en gemaakte afspraken
- personeelsbesparingen stoppen, net als de 'koppentelling'
- geen uitbesteding van permanente taken
- inspanningen koopkrachtverhoging; we hinken al jaren achterop in vergelijking met de private sector, waar wel inspanningen werden gedaan om de koopkracht te verhogen
- inspanningen in het kader van langer

werken, waaronder uitbreiding van het salarisbereik, werkbaar werk (leeftijdsbewust personeelsbeleid).

Wij verwachten concrete initiatieven van de Vlaamse regering om het eigen personeel opnieuw respect te betonen, te waarderen en te belonen. Intussen kunnen we niet ingaan op uitnodigingen over specifieke dossiers. Het is noodzakelijk dat we eerst klare antwoorden en afspraken hebben over de hierboven vermelde eisen. Tevens blijven alle stakingsaanzeggingen lopen en worden alle eventuele acties van het personeel gesteund door de drie vakbonden. We hebben een actieplan opgesteld.

Wij zeggen neen tegen de koppenbesparingen, neen tegen de dure uitbestedingen, neen tegen het afbouwen van onze rechten en vooral neen tegen deze manier van werken.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael



Administratieve diensten GO! Ambtenaren met uitsterven bedreigd?

Het basisoverlegcomité (BOC) bij het GO! van maart 2022 stond in het kader van het wervingsplan en het personeelsplan. De vakbonden formuleerden verscheidene opmerkingen over de invulling van het personeelsplan en het wervingsplan. Op een bijkomend BOC in april werd dit verder besproken.

Voor de administratieve diensten van het GO! besliste de directie het algemeen principe van de aanwerving van contractuelen door te voeren. Als argument wordt verwezen naar de billijkheid die men wenst na te streven bij het verder invullen van vacatures op het personeelsplan. Er zijn reeds een behoorlijk aantal collega's contractueel geworven en het invullen van nieuwe toekomstige vacatures via een statutaire werving zou zo een vorm van onbillijkheid creëren. Sarkasme ten top natuurlijk, want deze 'onbillijkheid' heeft de directie zelf gecreëerd door in het verleden steeds vaker contractueel te werven.

Bovendien wenst men een aantal vacatures met een contract van bepaalde duur in te vullen, in afwachting van een harmonisering van de arbeidsvoorwaarden bij de Vlaamse overheid. Dergelijke voorafnames kunnen wij als vakbond uiteraard niet aanvaarden. Tot nader order blijven de huidige bepalingen van het VPS van kracht en

vragen wij de correcte toepassing ervan.

Concreet betekent dit statutaire wervingen voor permanente functies op het personeelsplan. Het VPS voorziet in de mogelijkheid om contractueel te werven in zeven specifieke gevallen, maar we stellen vast dat er zeer creatieve en bijzonder vindingrijke interpretaties worden aangehaald om ook de permanente functies contractueel in te kunnen vullen. Deze strategie vinden we helaas ook meer en meer terug bij andere entiteiten van de Vlaamse overheid.

De echte reden voor de werving van contractuelen - daarover is de directie ook heel open en eerlijk - zijn de budgettaire besparingen die door de Vlaamse regering worden opgelegd, bovenop de koppenbesparing. De loonkost voor statuten bij het GO! is - als entiteit met rechtspersoonlijkheid - immers hoger dan de loonkost van contractuelen. De directie kiest ervoor om meer personeel contractueel te werven: in plaats van vijf statuten kunnen met hetzelfde budget zes contractuelen in dienst geworven worden.

Door een tekort aan middelen werden per 1 januari 2022 immers 33 koppen te veel bespaard ten aanzien van de opgelegde besparing in koppen in de lopende legislatuur. Dit heeft vanzelfsprekend een zeer

negatieve impact op de werkdruk bij de huidige personeelsleden.

ACOD Overheidsdiensten kan enigszins begrip opbrengen voor de moeilijke situatie die door de blinde besparingsdrang van de Vlaamse regering is ontstaan, maar dit is op zich geen reden om af te wijken van de dwingende aspecten van werving volgens het VPS. We willen de werkdruk ook binnen de perken houden, maar dan wel zonder afbreuk te doen aan het statuut.

De wijze van invulling van het personeelsplan moet voor ons voldoen aan de geldende rechtsregels. Waar gaan we heen als de overheid haar eigen regels begint te omzeilen? Het statutair ambt biedt nog steeds de beste bescherming en arbeidsvoorwaarden voor het personeel van de Vlaamse overheid. De komende selectieelementen zullen met strakke waakzaamheid gescreend moeten worden, die taak zullen we zeker opnemen.

Voorts moeten we de structurele onderfinanciering van de administratieve diensten van het GO! blijven aanklagen en dit samen met de directie blijvend onder de aandacht brengen van de Vlaamse overheid.

Geert Dermout

Politie

Betaalpolitie? Nooit!

Op 26 april kwamen de vier representatieve vakbonden aan het woord in de Kamercommissie Binnenlandse Zaken over de herziening van de financiering van de politie. Betaalpolitie? Wat is me dat! Herverdelen met gesloten beurs is geen oplossing.

Er is een debat gaande over de herziening van de financiering van de politie. Politiewerk is nu eenmaal duurder geworden. De vraag luidt zoals altijd: "Wie zal wat betalen?" De ACOD is duidelijk: het heeft geen zin enkel de zogenaamde KUL-norm (de theoretische lokale politiecapaciteit van een gemeente) te herzien als de financieringsenveloppe niet aangepast wordt. Met een gesloten enveloppe zou dit immers enkel betekenen dat de zones die nu wel een redelijk budget krijgen zouden moeten besparen en andere zones die nu veel te weinig krijgen nog steeds te kort zouden hebben.

Andere tijden

In de 20 jaar na het ontwikkelen van de KUL-norm is de politie zodanig geëvolueerd dat er nu veel meer technische middelen en ICT ondersteuning nodig zijn dan bij de oprichting van de geïntegreerde politie, toen een proces-verbaal nog manueel getypt werd. Toen de politiemensen nog geen kogelwerend vest droegen en er nog geen sprake was van beveiliging van politiebouwen tegen terreurdreigingen.

Anno 2022 kan een politie-inspecteur niet meer werken zonder de moderne middelen. Smartphones waarmee ter plekke databases kunnen geraadpleegd worden. Computers met printers in de voertuigen om direct een pv op te stellen en een attest mee te geven aan de mensen die om hulp vroegen. Bodycams, stroomstootwapens, drones: allemaal technologie die helpt om weerwerk te kunnen bieden aan criminelen die vaak over nog meer gesofisticeerde middelen beschikken. Noodzakelijke, maar dure middelen die maken dat politiewerk vandaag nu eenmaal veel meer kost dan 20 jaar geleden.



De politiek zegt dus op zoek te zijn naar antwoorden op deze malaise. Elke partij brengt haar eigen ideeën naar voor, het ene al (on)realistischer dan het andere. Tijdens deze commissie stelde de N-VA de vraag hoe de vakbonden staan tegenover een 'betaalpolitie'. Terwijl de andere vakbonden zeer verontrustende antwoorden gaven, liet de ACOD zeer klaar en overtuigd horen nooit te zullen instemmen met een betaalpolitie. Maar ook op de tussentijdse evaluatie van de Staten-Generaal die door de minister van Binnenlandse Zaken in het leven werd geroepen om te onderzoeken hoe de politie van morgen vorm moet krijgen, dook het woord 'betaalpolitie' weer op.

Klant-leverancier

Betaalpolitie? Het zou enkel gaan over evenementen en de inzet van de politie die daarbij hoort. Dat is volgens ons geen goed idee omdat het enkel zou leiden tot een betere politiebescherming voor wie het kan betalen. Maar niet alleen dat, het is eigenlijk ook vragen naar corruptie. Hoe kan een korpschef iets weigeren aan een persoon of organisatie die jaarlijks heel wat geld neertelt om van politiediensten te kunnen genieten? Geld dat natuurlijk welkom zal zijn om de te krappe budget-

ten aan te vullen. Er ontstaat dan immers een soort relatie van klant en leverancier. Dat zou de deur openzetten voor vragen van mensen met geld om harder of net minder hard op te treden tegen bepaalde fenomenen.

Er zijn nog geen concrete voorstellen, maar sommigen zien wel een mogelijkheid om met de betaalpolitie een deel van de financiële problemen bij de politie op te lossen. Je zou kunnen denken dat het rechtvaardig is dat de grote voetbalploegen dan maar moeten betalen voor de inzet die nodig is bij de matches. Maar de kost zal vermoedelijk snel doorgerekend worden aan zij die naar het voetbal willen gaan kijken. Dat kan niet de bedoeling zijn. We vrezen daarnaast ook dat heel wat kleinere organisaties zullen afhaken als ze de kosten van de politie moeten betalen met de inkomsten van hun evenement. Ook grotere gratis festivals zouden dan wel eens niet meer gratis kunnen zijn. Voor ons moet elke organisatie, hoe klein ook, haar evenementen kunnen organiseren. Als de extra kosten doorgerekend worden aan de gebruiker zal dat het einde betekenen voor veel mooie initiatieven.

Luc Breugelmans

Interview Willy Van Den Berge "Minister Somers zit op ramkoers met de vakbonden"

Na alle inspanningen om het wantrouwen tussen vakbonden enerzijds en minister Somers en de Vlaamse regering anderzijds te verkleinen, doet deze laatste een frontale oorlogsverklaring aan de vakbonden. Willy Van Den Berge, federaal secretaris ACOD LRB, legt uit hoe de minister en de Vlaamse regering helemaal de mist in gingen.

Na de poging om het zogenaamde privatiseringsdecreet zonder debat goed te keuren, komt de Vlaamse regering opnieuw op de proppen met een duivels plan. Een eerste principiële goedkeuring van een besluit van de Vlaamse regering om het decreet over het lokaal bestuur te wijzigen, probeert weer op een geniepige manier de privatisering van woonzorgcentra te vergemakkelijken. Dit leidde tot nieuw protest. Op deze manier kunnen de vakbonden echt niet aan tafel met deze minister. Waarom?

Willy Van Den Berge: "Het protest van de vakbonden, het middenveld en alerte parlementsleden tegen het zogenaamde privatiseringsdecreet was zeer succesvol. Het verzet zorgde ervoor dat het wijzigingsdecreet in de frigo werd geplaatst. Media en academici namen het op voor de publieke zorg en spraken schande over het plan van de Vlaamse regering om zonder debat privatiseringen door de strot van de Vlaamse bevolking te duwen."

Daarna volgde de actie van minister Somers ten aanzien van het privatiseringsdossier Oostende, waarbij hij alle pertinente opmerkingen en het vernietigingsbesluit van de eigen administratie naast zich neerlegde om toch een privatisering toe te staan.

Willy Van Den Berge: "Dat klopt. Alweer wou men naast de pot pissen en slinks de eigen wetten verkrachten. Dit leidde tot een motie van wantrouwen door de vakbonden, zowel van de lokale en regionale besturen als van de diensten van de Vlaamse Overheid, tegen minister Somers

en bij uitbreiding de voltallige Vlaamse regering. Minister Somers werd immers nauwelijks terechtgewezen door zijn collega's van de meerderheid en kreeg de opdracht om zelf de plooiën glad te strijken."

Op welke manier deed hij dat?

Willy Van Den Berge: "In zijn eigen politieke stijl deed minister Somers vervolgens het hele gebeuren wat lacherig af als een eenvoudig meningsverschil. Maar er werden ook beloftes gedaan: er zou in de toekomst ook echt geluisterd worden naar de vakbonden en er zouden ook meer middelen komen ter toetsing van de wetgeving. Wij, de vakbonden, gaven deze beloftes alle kansen, maar verder dan enkele halfslachtige nota's zonder inhoud zijn we niet geraakt. Deze minister vindt echt dat hij boven het gewoel van het sociaal overleg staat. De kiezer zou dat bepaald hebben en hem een vrijbrief overhandigd hebben."

Wat gebeurde er daarna?

Willy Van Den Berge: "Op 1 april 2022 volgde een eerste principiële goedkeuring door de Vlaamse regering van een voorontwerp van wijzigingsdecreet over het lokaal bestuur. In de samenvatting van dit decreet stond eufemistisch dat de 'optimalisering van de regels over de verzelfstandigings- en samenwerkingsvormen' erin werd opgenomen. Voor een optimalisering zijn ook wij steeds gevonden. Helaas gaat het hier over niet minder dan een nieuwe verdoken privatiseringspoging. Zo een achterbaks manoeuvre sluit de deur voor elk ander gesprek met de minister en zijn gevolg. Een zoveelste poging om iedereen op het verkeerde been te zetten en de openbare sector uit te verkopen zonder grondig debat."

Wat staat er precies in het voorontwerp van wijzigingsdecreet?

Willy Van Den Berge: "Artikel 88 van dit decreet wijzigt artikel 514, §2 van het



Willy Van Den Berge: "Deze minister vindt echt dat hij boven het gewoel van het sociaal overleg staat. De kiezer zou dat bepaald hebben en hem een vrijbrief overhandigd hebben."

decreet over het lokaal bestuur. Voortaan moet een lokaal bestuur niet langer de noodzaak aantonen om samen te werken met een private partner in het kader van de oprichting van een woonzorgvereniging of op de toetreding tot een woonzorgverenootschap. Alleen de meerwaarde van de samenwerking met de private partner moet nog aangetoond worden, naast de meerwaarde van deze samenwerking in een privaatrechtelijke persoon. Geen nood wat betreft deze meerwaarde: de Vlaamse regering geeft zelf de voorbeelden die voldoende klinken als meerwaarde, namelijk de nabijheid of de complementariteit van de dienstverlening van de private partner volstaan."

Waarom maken de vakbonden zich hierover zo veel zorgen?

Willy Van Den Berge: "Deze wijziging is niet alleen een regelrechte aanval op de eerste artikelen van de organieke OCMW-wet, waarbij het recht op maatschappelijke dienstverlening, de menselijke waardigheid en de aanwezigheid van deze publieke dienstverlening in elk lokaal bestuur gegarandeerd wordt. Het ontnemt tegelijk alle middelen in de strijd tegen privatiseringen en uitverkoop van de zorg. Alweer wordt er geen enkele verantwoording gegeven voor deze wijziging. Of toch wel: in de praktijk bleek het immers onmogelijk om die noodzaak afdoende te motiveren, vandaar deze wijziging. O ja, een andere aanpassing is de samenvoeging van gemeenten en de gelijktijdige

oprichting van districten. Naar verluidt zou deze wijziging ingegeven zijn door een burgemeester van een centrumstad, die een kleiner lokaal bestuur uit de buurt moest overtuigen tot fusie, en daarom maar gooide met districtspostjes.”

Welke stappen zal de ACOD LRB nu ondernemen met de andere vakbonden?

Willy Van Den Berge: “In gemeenschappelijk vakbondsfront ijveren we opnieuw voor een overheid die voldoende zorg aanbiedt. Dit is een plicht. Dergelijke publieke dienstverlening is de enige garantie voor iedere burger op kwaliteit, toegankelijkheid, betaalbaarheid en onafhankelijkheid. We vragen ons bezorgd af welke vrienden minister Somers en zijn collega-ministers

bedienen. Het is wel duidelijk dat ze niet bezig zijn met de maatschappelijke belangen. De bevolking is geen vragende partij voor een zorg waarbij winsten, op de kap van de zorgbehoevenden, worden afgeroomd. De vakbonden zullen zich hiertegen blijvend verzetten.”

Rode kaart(jes) tegen stress en werkdruk

Sinds 1999 zijn werkgevers verplicht een preventiebeleid te voeren tegen stress door het werk als onderdeel van welzijn op het werk. De klachten over werkdruk zijn echter sindsdien alleen maar toenomen. Zo is de stijging van het aantal langdurig zieken in België in hoofdzaak het gevolg van psychosociale belasting. ACOD LRB wil meer inzetten op preventie en het collectief aanpakken van stress.

De aanpak van stress en burn-out focust nu vooral op de gevolgen van stress voor de individuele werknemer. Men zet in op cursussen ‘omgaan met stress’, veerkrachtcampagnes, stimulans voor bewegen en gezonde voeding... Er is weinig focus op de bronnen van stress in de arbeidsorganisatie en de verantwoordelijkheid van de werkgevers. Het is vooral de werknemer die moet zorgen dat hij overeind blijft.

Collectief probleem

Als mensen uitvallen komen ze bij artsen, hulpverleners of therapeuten terecht. Deze behandelen de individuele mens, maar zien ook de gelijkenissen. Het gaat vaak over soortgelijke klachten en verhalen. Als zoveel mensen er last van hebben, is stress dan geen collectief probleem? Vereist dit niet een collectieve aanpak?

Preventie

Daarom is het nuttig bij beginnende klachten naar het groter geheel te kijken.

- Waar komt het vandaan?
- Wie heeft er nog last van?
- Wat kan echt helpen?

Zo kunnen we inzoomen op wat er gebeurt in de werksituatie voordat mensen uitvallen. Hiervoor zijn het comité voor preventie en bescherming en de vak-

bondsafgevaardigden volwaardige partners.

Rode kaartjes als concreet instrument

Met de ‘Rode kaart(jes) tegen stress en werkdruk’ wil ACOD sensibiliseren en verbinden. De kaartjes kunnen helpen bij:

- het zoeken van lot- en bondgenoten
- het concreet maken van problemen en oplossingen
- het analyseren van dingen vanuit het standpunt van de medewerkers. Je mag buiten het kader van de werkgever denken!
- het zetten van een eerste stap.

Meer info over de Rode kaart(jes)-campagne op www.acodlrbe.be of bij je ACOD-afgevaardigde.



Oproep kandidaturen Bestendig gewestelijk secretaris ACOD LRB West-Vlaanderen

Op 27 september 2022 zal het buitengewoon congres ACOD LRB West-Vlaanderen de bestendig gewestelijk secretaris verkiezen.

Kandideren voor dit mandaat kan tot 15 augustus 2022 door een gemotiveerd schrijven te richten aan de voorzitter van ACOD LRB West-Vlaanderen, Diane D’Hulst, Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare.

Bijkomende inlichtingen kunnen ingewonnen worden bij het regiosecretariaat, Willy Van Den Berge, federaal secretaris (willy.vandenberge@cgspacecod.be).

Uitzendarbeid in openbare sector Misbruik makkelijk te plegen, moeilijk te controleren

ACOD LRB zal nooit een grote pleitbezorger worden van uitzendarbeid (om het zacht uit te drukken). De principes van een statutaire rechtspositieregeling als garantie voor de onafhankelijkheid van ambtenaren van lokale besturen, staan eigenlijk haaks op een gebruik van uitzendkrachten. Uitzendarbeid vereist een verregaande flexibilisering en houdt nauwelijks rekening met objectieve aanwervingsprocedures of veiligheid en bescherming van werknemers. Bovendien vallen uitzendkrachten niet onder de deontologische code van de ambtenaren. Ten slotte is het duurder en duwt het een groot aantal werknemers in precarie situaties.

Al deze principiële bezwaren maken dat we niet kunnen spreken van een goed huwelijk tussen uitzendarbeid en vakbonden. Maar ook in de uitvoering zelf duiken belangrijke problemen op. De tewerkstelling met korte arbeidsovereenkomsten (week- of dagcontracten) kan eenvoudig stopgezet worden zonder opzeggingstermijn of opzeggingsvergoeding. Bovendien blijkt dat werkgevers misbruik maken van opeenvolgende contracten om bijvoorbeeld geboorteverlof, feestdagenregeling of doorschakeling naar een hoger barema niet te moeten toekennen. De controle op misbruik van uitzendarbeid is moeilijk te organiseren.

Europese regelgeving tegen misbruik

Een Europese Richtlijn verplicht nochtans de lidstaten om passende maatregelen te nemen met het oog op voorkoming van misbruik met betrekking tot opeenvolgende uitzendopdrachten. Gemakshalve zullen we hierna spreken over de 'antimisbruikbepaling'. Zij geeft aan dat de essentiële arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten minimaal dezelfde moeten zijn als die van de vaste werknemers van de gebruiker (gelijke behandeling) en dat geen misbruik gemaakt mag worden van opeenvolgende contracten (antimisbruik).

De antimisbruikbepaling bestaat weliswaar vanaf 2008, maar pas door een arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie van 14 oktober 2020 kunnen we de draagwijdte van deze bepaling inschatten en de gevolgen ervan op de Belgische situatie.

Toepassing op de Belgische situatie

In België wordt uitzendarbeid toegestaan op basis van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers. Deze wordt voor de privésector omgezet via Cao 108. Voor de lokale besturen moeten we kijken naar het decreet van 27 april 2018 betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen.

Het arrest van het Hof van Justitie van de Europese Unie stelt dat er passende maatregelen moeten genomen worden om te voorkomen dat opeenvolgende overeenkomsten worden gehanteerd om de gelijkheid tussen uitzendkrachten en vaste werknemers te omzeilen. Het mag bijvoorbeeld niet leiden tot het verlies van an-

ciënniteit of tot weigering van voordelen (gewaarborgd loon, geboorteverlof, jaarlijkse vakantie...). Bovendien moeten passende maatregelen genomen om het tijdelijk karakter van uitzendarbeid te waarborgen. Het valt moeilijk te verantwoorden dat uitzendarbeid met een tijdspanne van bijvoorbeeld 55 maanden nog als tijdelijk beschouwd wordt.

Wat nu?

Het arrest kan een goede aanleiding zijn om aan de werkzekerheid van uitzendkrachten te sleutelen. We beseffen dat een Europese Richtlijn geen horizontale directe werking heeft en dat eventuele misbruiken individueel zullen moeten worden voorgelegd aan de Belgische rechter. Maar de bepalingen uit dit arrest moeten het mogelijk maken om uitzendkrachten meer te beschermen en hun voorwaarden te verbeteren.

In die zin verwijzen we naar de verplichting voor de lokale besturen om jaarlijks globale informatie over de uitzendkrachten te bezorgen aan het plaatselijk Hoog Overlegcomité, te weten het aantal uitzendkrachten per categorie en de uren die ze gepresteerd hebben en de totale kostprijs van de uitzendkrachten. We merken dat we deze gegevens zeer sporadisch krijgen van de lokale besturen. Bovendien kunnen we op basis van deze gegevens niet nagaan of er misbruik gemaakt wordt van uitzendarbeid. We weten immers niet of dezelfde uitzendkracht gedurende lange tijd ingezet werd door dezelfde gebruiker voor dezelfde functie.

We geven nog een bepaling mee ten aanzien van uitzendkrachten, die vaak 'vergeten' wordt door werkgevers: als er een staking is, mag geen enkele uitzendkracht ingezet worden. Dit vloeit rechtstreeks voort uit het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling. Het dreigt immers een warme zomer te worden, en we willen alle misverstanden uit de weg helpen.

Indien je meent dat er misbruik gemaakt wordt van je situatie op basis van bovenstaande elementen, neem gerust contact op met je gewestelijke bestendig secretaris.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



Achter de schermen

In deze rubriek schetsen wij kort wat er zich achter de schermen van ACOD LRB afspeelt. Let op: dit is een stand van zaken vooraleer deze Tribune van de pers en rolde. Ondertussen kunnen er nieuwe ontwikkelingen zijn.

Comité C1

In een ander artikel verklaren we het probleem met de vergaderingen van Comité C1. Toch stelden wij ons constructief op om belangrijke dossiers voor het personeel van de lokale besturen te ontminnen. Het gaat over het dossier Prolocus en de afspraken over IFIC. Voor het overige blijft ons wantrouwen bestaan en verzetten we ons verder tegen de privatiseringsdrang van deze regering.

Politie

Zowel in de bewapeningscommissie als op het hoger overlegcomité hebben onze vertegenwoordigers gepleit om de inzet van 'less-lethal'-wapens (minder dodelijke wapens) ruimer mogelijk te maken. Nu is het gebruik vaak beperkt tot bijzondere eenheden. ACOD LRB wil dat mits het volgen van dezelfde opleidingen en onderhoudstrainingen deze wapens ruimer ingezet kunnen worden bij de eerstelijnsdiensten zodat elke kans die het gebruik van een vuurwapen kan vermijden wordt benut.

Wij hebben onze medewerking verleend aan een masterstudent van de Universiteit Gent om hem te helpen bij het enquêteren van het politiepersoneel over de 'bodycam' (lichaamscamera's). Wij willen graag weten of het onderzoek bevestigt dat de bodycam effectief zowel geweld tegen de politie en het daaropvolgend geweld door de politie kan verminderen.

Brandweer

De federaal secretaris ACOD LRB woonde de eerste vergadering bij van de federale werkgroep Welzijn op het Werk. De agendapunten waren de preventieadviseur in de hulpverleningszone en kanker. Onder meer het standpunt van Fedris tegenover kanker en de preventie ervan kwamen aan bod. Hierover komt er een vervolgvergadering.



De vakbonden ontvingen van de FOD Binnenlandse Zaken de aangepaste teksten met de conclusies over de invoering van de 24-urenregeling. De leden van ACOD LRB RTC Brandweer konden hun opmerkingen op deze teksten nalaten.

Op woensdag 27 april kwam de werkgroep van de FOD Binnenlandse Zaken en de Algemene Directie Civiele Veiligheid samen om de mogelijke aanpassingen te bespreken aangaande het Federaal Geschiktheidsattest.

Sectorfonds

ACOD LRB nam deel aan de eerste vergaderingen over de oprichting van het sectorfonds. In het Sectoraal Akkoord van 8 april 2020 werd afgesproken dat de sociale partners zich ertoe zouden engageren om een paritair samengesteld sectorfonds op te richten dat in de eerste plaats enkele bestaande paritair beheerde samenwerkingsverbanden van de werknemers en de werkgevers moet bundelen. Naar analogie met de sectorfondsen in de private sector, die verbonden zijn met de paritaire comités, moet dit sectorfonds voor de lokale besturen initiatieven kunnen nemen onder meer op het vlak van vorming en opleiding van personeel, studiewerk over aspecten van personeelsbeleid, ondersteuning van de lokale besturen in verband met werkbaar werk en het beheren van sociale voordelen voor het personeel. Nu wordt

nagegaan of een externe partner ons kan helpen met de opstart van dit sectorfonds.

Kinderopvang

Het consortium Kinderopvang hield op nieuw overleg met alle partners. De onderbouwing van de actiepunten werd er besproken.

Actie 22 april

ACOD LRB nam deel aan de actiedag op vrijdag 22 april met als thema 'meer koopkracht en de dure energieprijzen'. De actiedag was voornamelijk geconcentreerd in Antwerpen, maar ook in de gewesten waren er lokale initiatieven met de eis om een waardig inkomen dat beschermt tegen armoede, duurzame energie tegen sociale prijzen, een rechtvaardige verdeling van de lasten en vrije loononderhandelingen.

IFIC

Op 25 april werden de protocollen IFIC 1, 2 en 3 toegelicht tijdens een ACOD LRB RTC Gezondheidszorgen. Yves Derycke verduidelijkte de verschillende IFIC-protocollen die werden afgesloten voor de federaal gefinancierde zorgsectoren. Tijdens de commissie werd de actuele toestand in Vlaanderen bekeken.

Gert Vlasselaer



Lerarenopleiders over rapport Brinckman "Charlie Chaplins Modern Times heeft zijn intrede gedaan in het onderwijs"

Eind oktober is het rapport van de Commissie Beter Onderwijs ('Commissie Brinckman') gepubliceerd. We hebben in de vorige edities van Tribune het rapport kort voorgesteld en onder meer de adviezen van de commissie over het kleuteronderwijs en over de kerntaak van de leerkracht geanalyseerd. Voor dit nummer trokken we naar de Artesis-Plantijn Hogeschool in Antwerpen. We legden enkele adviezen voor aan Stephen Hargreaves en Mark Saey.

Stephen Hargreaves is als lector-onderzoeker verbonden aan de lerarenopleiding en werkt vooral rond Engelse taal en cultuur en rond didactiek en onderwijsvernieuwing. Hij is ook actief bij ACOD Onderwijs. Mark Saey is lector in de lerarenopleiding

SO, waar hij onder meer wereldburger-schap, interlevensbeschouwelijke dialoog, filosofie en politieke axiologie doceert.

Door de overdreven aandacht voor vaardigheden en door het overladen van het curriculum met maatschappelijke thema's zijn cognitieve vaardigheden zoals lezen in het gedrang gekomen. De Commissie Brinckman pleit voor een herwaardering van kennisverwerving. Vrezen jullie niet dat de slinger in de andere richting zal doorslaan?

Mark Saey: "Dat kennis de jongste decennia in de verdrukking is gekomen, klopt, maar de relaties tussen kennis en vaardigheid en maatschappelijke thema's zijn anders dan de commissie ze voorstelt.

De opvatting over leren die de commissie hanteert- 'leren gebeurt in het brein' - verradt een ideologie van excelleren. Onderwijs moet doen excelleren, veeleer dan iedereen vooruithelpen, en bevat ook een te groot onderscheid tussen kennis - geest- vaardigheid- lichaam. Natuurlijk leer je ook met je brein. Maar je brein zal niet veel leren zonder het lichaam. Zo leiden nogal wat cognitieve toepassingen in vele sectoren tot een verlies aan autonome regulatie of lees wat de commissie zelf schrijft wanneer ze beklemtoont dat een echte appel kunnen betasten zoveel meer kan leren dan een appel zien op een scherm. Kennen en kunnen liggen dicht bij elkaar of zijn meer met elkaar verstrengeld dan de commissie denkt."

De Commissie Brinckman heeft bedenkingen bij het gebruik van invulboeken en vraagt bijvoorbeeld of ze er niet eerder voor de winst van de bedrijven dan voor de leerlingen zijn. Wat vinden jullie van invulboeken?

Mark Saey: “Woordjes invullen kan helpen om een klas bij de les te houden, maar is totaal onvoldoende om de leerlingen taalvaardiger te maken of te helpen nadenken bij wat ze leren.”

Stephen Hargreaves: “Klopt helemaal, Mark. Zelf ben ik auteur van een reeks Engelse handboeken voor het secundair onderwijs en het uitgangspunt van het schrijverskwartet toen was het handboek – dat relatief duur kan zijn – los te koppelen van het leerlingenwerkschrift. De ouders moesten bij het begin van het schooljaar enkel de werkschriften kopen. De handboeken werden in de meeste scholen in een boekenfonds ondergebracht. Hierdoor konden de leerlingen beschikken over veel goedkopere huurboeken. Op zich is dit een evenwichtige aanpak, maar in het huidige digitale leren zijn er andere mogelijkheden, onder meer de digitale werkblaadjes die via de online platformen worden aangeboden. Geen papier meer, enkel toegangscode, die goedkoper zijn dan de papieren tegenhangers. In het digitale tijdperk is dit een goede manier om de jongeren ook de nodige digiskills mee te geven. Er zijn inderdaad uitgeverijen die dure invulboeken met heel erg weinig didactische meerwaarde drukken en uitgeven, maar het is alsnog aan het schoolteam en de leerkrachten om hierin een beslissing te nemen. Ik herinner me nog lessen in de lagere en middelbare school – ik ben zelf van het bouwjaar 1967 – waar we uren ‘investeerden’ in het klakkeloos overschrijven van teksten en overtekenen van schetsen tot onze polsen pijn deden. Die richting moeten we natuurlijk niet opnieuw uit. Als leerkrachten het principe van de zorgvuldige huisvader hanteren, zitten we goed.”

Zelfontdekkend leren en constructivistische methodes, waarbij de leerlingen zelf hun leerpad uitstippelen, worden als vooruitstrevend voorgesteld. De Commissie Brinckman stelt dat er voldoende wetenschappelijke studies zijn die bewijzen dat de klassieke methodes betere resultaten opleveren. Als dat laatste klopt, hoe kunnen minderwaardige methodes dan zo breed ingang vinden?

Mark Saey: “Klassieke methodes, waarbij de leerkracht vaak vooraan staat en een sterk sturende rol heeft, zijn uiteraard beter dan het gegoochel met zelfontdekkend leren en het radicaal constructivisme. Daarvan moet je iemand met meer dan 20 jaar leservaring in het BSO niet overtuigen. Dat die tendensen de voorbije decennia een eerder negatieve rol hebben gespeeld, kan ik ook uit ervaring bevestigen. Waarom minderwaardige methodes breed ingang kunnen vinden, heeft verschillende redenen. Onvoldoende evidence based onderzoek en te weinig tijd en dus geld voor lectoren en leerkrachten om al het onderzoek bij te benen. Daarnaast bevatten die methodes ook elementen die wel degelijk goed zijn. Ten slotte zijn er ook domweg praktische redenen. Wanneer je meer dan 20 leerlingen in een PAV-klas perst, dan moet je niet verbaasd zijn wanneer de leerkracht na een tijdje niet al te vies meer is van zelfontdekkend leren. Vakdoorbrekend projectwerk hoeft niet zelfontdekkend te zijn, maar biedt wel heel wat mogelijkheden om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen. Op voorwaarde dat het niet meer dan tien procent van de jaarlijkse schooltijd beslaat en bijdraagt tot het verwerven van de basiskennis en het realiseren van de eindtermen van de betrokken vakken, zoals de integrale WELT-projecten (*) doen die de modernisering in het Antwerpse stedelijk onderwijs helpen vereenvoudigen. Op die manier moeten thema's als burgerschap ook helemaal geen last zijn, zoals de commissie laat uitschijnen, maar kan het Vlaamse onderwijs één van zijn grootste problemen – namelijk het tekort aan burgerschap – net op de beste manier aanpakken.”

Startende leerkrachten haken al te vaak na een paar maanden of jaren af. Wat kan de lerarenopleiding (meer) doen om dit tegen te gaan?

Stephen Hargreaves: “Ik vind dit een zeer relevante, maar ook een beetje een oneerlijke vraag, want ze wekt de indruk dat als de lerarenopleiding een tandje bijsteekt, alles is opgelost. Neen dus. Binnen de huidige contouren heeft de lerarenopleiding geen millimeter ruimte om dit op te lossen. Dit wil niet zeggen dat we geen pogingen ondernemen om zaken bij te sturen, zelfs binnen dit zeer krappe kader waarbinnen we moeten manoeuvreren. Wat we investeren in het ene,

Mark Saey: “Woordjes invullen kan helpen om een klas bij de les te houden, maar is totaal onvoldoende om de leerlingen taalvaardiger te maken of te helpen nadenken bij wat ze leren.”

Steven Hargreaves: “Koken kost en men zal dan ook systematisch moeten investeren in onderzoek, niet met tijdelijke onderzoeksinitiatieven het gat dichtrijden.”

moeten we ergens anders wegsnijden. We gaan samenwerkingsinitiatieven met scholen aan via onze stages, projectmatig wetenschappelijk onderzoek of andere financieringskanalen om de band tussen opleidingsinstituut en werkveld te optimaliseren. Hetzelfde ondernemen we om professionaliseringstrajecten uit te werken via ons Expertisecentrum, specifiek georiënteerd naar het werkveld, de lagere en secundaire scholen. Via onderzoek hebben we dus een opening gemaakt om hieraan tegemoet te komen. Waar heeft de huidige minister van Onderwijs 20.000.000 euro weggehaald? Juist, bij deze soort van onderzoek.”

Duurzame investeringen zijn dus nodig om een verschil te maken?

Stephen Hargreaves: “Koken kost geld en wil men dit structureel uitrollen, dan zal men ook systematisch moeten investeren en niet met tijdelijke onderzoeksinitiatieven het gat dichtrijden. Dit onderzoek, waarbij iedereen zich de benen van onder het lijf loopt om deadline na deadline te halen en projecten uit te schrijven en in te dienen, zonder de garantie dat de kostbare tijd en energie die hierin werd geïnvesteerd ook degelijk iets opbrengt, is ontzettend arbeidsintensief. Als de toewijzingscommissie beslist dat de midelen naar een ander project gaan, sta je terug met lege handen bij ‘start’. De reis van Normaalschool tot het Departement Onderwijs en Training wat we nu zijn, vat ik als volgt samen. Het verleden was een monumentaal gebouw – denk aan het sierlijke, statige gebouw van de Jongensnormaalschool aan de Lange Gasthuisstraat in Antwerpen of de gebouwen van de toenmalige Rijksnormaalschool in Lier – waar lerarenopleiders tijd en ruimte hadden om met de studenten aan de slag te gaan. Het heden, waar hogescholen state-of-the-art

campussen uit de grond stampen, waar collega's nauwelijks de tijd hebben om met de 'core business' van lesgeven bezig te zijn. Charlie Chaplins 'Modern Times' heeft nu definitief ook zijn intrede gedaan in het onderwijs."

Wat is het probleem met het gesloten enveloppesysteem?

Stephen Hargreaves: "Het gesloten enveloppesysteem zorgt ervoor dat er financieel geen tegemoetkoming is voor de hogescholen die de jongste jaren meer dan 20 procent studenten extra over de vloer hebben gekregen. Goed nieuws, zo denken we dan, meer studenten is meer geld, maar er is geen enveloppe gevolgd voor deze aangroei, waardoor lerarenopleidingen eigenlijk 20 procent minder middelen hebben gekregen per ingeschreven 'kop'. Ik geef 15 jaar les in de lerarenopleiding en bij aanvang in de opleiding kreeg ik voor het vak Didactiek van het Engels, een vak van drie studiepunten, meer dat

tien procent aanstelling. Als je dus tien van deze vakken geeft, heb je een volledige lesopdracht. Twintig procent komt overeen met een werkdag van 7 uur. Ik zag mijn aanstellingspercentage en dat van de collega's geleidelijk aan dalen, eerst naar 9 procent, later 6,16 procent, nog enkele jaren later 4,14 procent en nu zijn we geland bij 2,07 procent, verdeeld over twee collega's. Let op de intrede van het kommagetal. Moet er nog zand zijn?"

Dat is een opmerkelijke vaststelling, omdat didactiek van het Engels een hoofdvak voor de studenten is.

Stephen Hargreaves: "Inderdaad, het gaat hier over een afstudeervak, geen ondersteunend opleidingsonderdeel als 'Taal voor iedere leerkracht', alle taalondersteuningsinitiatieven door uiterst competente collega's uitgevoerd ten spijt. De 'investering' in taal in het ondersteunende 'Taal' is vele malen meer gedecimeerd. Als je dan als 'zwakke instromer' de opleiding

aanvat: juist, 'effe Apeldoorn bellen' of 'Houston we have a problem'. The choice is yours. Taal- en alle andere collega-lectoren moeten meer dan 40 procent extra opleidingsonderdelen opnemen om aan een 100 procent opdracht te komen dan pakweg tien jaar geleden. Stel je voor dat je bij de bakker maar een half brood krijgt voor de prijs van een volledig, je zou wat horen! De gevolgen zijn zeer ernstig, van een werksfeer onder hoogspanning tot en met burn-out met alle gradaties er tussenin. Ja, taal is heel erg belangrijk, maar geef ons ook de ruimte! Afgelopen kerst liep er reclame tegen 'foie gras' in de media. Eerlijk, we voelen ons als de dame op de stoel die de 'teut in de mond krijgt geramd' om alles te kunnen verteren. Het had even goed een reclame kunnen zijn van hoe het voelt een lerarenopleider te zijn. Een gestipte 'ij' lijkt meer op z'n plaats in de samenstelling."

(*) zie hiervoor www.weltcenter.org



Nieuwe brochures!

Deze maand zijn drie nieuwe brochures van de personen geroeld: VVP en AVP, TADD en Vaste Benoeming en Evaluatie.

In VVP en AVP vind je alle informatie over Verlof voor Verminderde Prestaties en Afwezigheid voor Verminderde Prestaties. Met deze verlofstelsels kan je de prestaties volledig of met enkele lesuren of lestijden verminderen. TADD en Vaste Benoeming is interessant voor wie nog niet zo lang in het onderwijs werkt en

zekerheid wil. Evaluatie vertelt hoe de nieuwe evaluatieprocedure verloopt. Je leest er bovendien wat je rechten en plichten zijn.

Deze brochures zijn gratis voor onze leden. Je kan ze bestellen op ons secretariaat in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/ contacteer-ons).

nancy.libert@acod.be



Vraag TADD aangetekend aan!

In de vorige editie van Tribune hebben we uitgelegd wat de Tijdelijke Aanstelling van Doorlopende Duur (TADD) is. Inmiddels hebben wij vernomen dat sommige scholengroepen van het GO! niet langer eisen dat de personeelsleden het recht op TADD met een aangetekend schrijven aanvragen. Zij aanvaarden voortaan ook elektronisch ingediende aanvragen.

ACOD Onderwijs raadt aan om gebruik te maken van deze mogelijkheid, als die geboden wordt, maar daarnaast de aanvraag ook

aangetekend te versturen. Wij beseffen uiteraard dat de scholengroepen de beste bedoelingen hebben en dat een e-mail sneller verstuurd is dan een aangetekende brief. Wij wijzen er toch op dat je met lege handen staat wanneer je e-mail om een of andere reden verloren gaat. Als je daarentegen een bewijs van aangetekende zending in handen hebt, kan je dit recht toch opeisen.

nancy.libert@acod.be

Oekraïne crisis Dringende maatregelen CLB-sector

ACOD Onderwijs houdt haar afgevaardigden en militanten in de CLB's op de hoogte van de maatregelen die besproken worden in de werkgroep CLB Oekraïne. Deze werkgroep is door de overheid opgericht om snel te kunnen anticiperen op de effecten van de vluchtelingencrisis.

Ook onze leden kunnen onze informatiestroom volgen. Kijk regelmatig op onze website. Je vindt hier alvast een eerste artikel: www.acodonderwijs.be/clb-oekraïne.

Als je vragen of opmerkingen hebt over dit thema, dan kan je de auteur van dit artikel contacteren.

jeanluc.barbery@acod.be

Kan je er twee of meer aanvinken? Staak dan mee op 31 mei!

Op 31 mei voert de ACOD actie en wordt er gestaakt. We eisen:

- een verhoging van de koopkracht
- een verbetering van de sociale dialoog en garantie van de syndicale vrijheden
- meer investeringen in personeel en middelen voor de openbare diensten
- een versterking van de pensioensystemen van de openbare diensten.

Het personeel van de openbare diensten werd tijdens de coronacrisis van de voorbije twee jaar als essentieel beschouwd, maar voelt zich ondergewaardeerd en bedreigd door de voortdurende aanvallen. Daarom zullen alle sectoren van de ACOD op 31 mei 2022 in staking gaan.

De sector Onderwijs heeft genoeg redenen om zich hierbij aan te sluiten. Kan je op de affiche twee of meer items aanvinken, staak dan mee!



Stijging salarissen directeurs Wat voelen gepensioneerde directeurs daarvan?

De rust- en overlevingspensioenen volgen de evolutie van de bezoldigingen van de actieve ambtenaren. Het aanpassen van het pensioenbedrag aan de evolutie noemen we 'perequatie'. Oorspronkelijk was dat een eenvoudig gegeven: steeg het salaris van de onderwijzers (barema 148), dan steeg ook het pensioen van gepensioneerde onderwijzers.

Sinds een vijftiental jaar is het systeem grondig gewijzigd en werkt men met 16 'perequatiekorven': één ervan is de korf voor het gemeenschapsonderwijs en het gesubsidieerd onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap. Alle pensioenen van de korf worden telkens na een referteperiode

van twee jaar automatisch verhoogd met een percentage.

Het percentage wordt per korf vastgesteld op basis van de verhogingen van de maximale salarisschalen, bepaalde salarissbijslagen, het vakantiegeld en de eindejaarspremie die verbonden zijn met de meest representatieve rustpensioenen die ingegaan zijn binnen de vier jaar voorafgaand aan de referteperiode.

Als we naar het principe hiervan kijken, dan kunnen we enkele besluiten trekken:
- ieder onderwijspersoneelslid op pensioen wordt gevat bij een stijging van de percentage van de korf

- een verhoging is pas significant en snel merkbaar als een grote groep onderwijspersoneelsleden een verhoging van de maximumsalarisschaal kent
- de groep directeurs is niet die grote groep waardoor een miniem effect plaatsgrijpt.

De invoering van een loonsverhoging op 36 jaar geldelijke anciënniteit zal een veel groter effect hebben op de perequatie van de pensioenen, dan deze salarisverhoging voor directeurs.

jeanluc.barbery@acod.be



VRT Staking tegen besparingen en schrappen 236 jobs

Op 21 april kondigde de directie van de VRT een nieuw 'transformatieplan' aan om onze openbare omroep 'klaar te maken voor de uitdagingen van de toekomst'. De impact van dit plan op het VRT-personeel is gigantisch.

Door de besparingen – opgelegd door de Vlaamse regering – van 25 miljoen op het jaarlijks budget, haalt de VRT-directie de hakbijl boven: 116 naakte ontslagen (in tegenstelling tot de belofte van mediaminister Dalle dat dit niet zou gebeuren), 50 collega's die bij uitstroom niet vervangen worden (waardoor de werkdruk alleen maar zal vergroten en het welzijn verslechteren) en 70 collega's die niet langer voor de openbare omroep zullen werken. Samen een daling van de tewerkstelling met 236 jobs.

De VRT-directie wil geen fictie meer in eigen huis maken, waardoor een van onze vlaggenscheppen, de immens populaire soap 'Thuis', geprivatiseerd wordt. Dat is schokkend en onaanvaardbaar. 'Thuis' overlaten aan een privébedrijf past binnen een neoliberale logica om delen van de openbare dienst te privatiseren en tegelijkertijd aan de geldkraan van de over-

heid te blijven hangen. Hierbij zal gebruik gemaakt worden van de Tax Shelter, waardoor het privébedrijf een belastingvoordeel van 30 procent kan genieten. Dit is dus een verschuiving van de (Vlaamse) openbare VRT-dotatie naar een (federaal) belastingcadeau voor privé aandeelhouders.

ACOD VRT diende in gemeenschappelijk vakbondsfront een formele actie-aanmelding in om alle acties en stakingen te dekken tot het einde van het jaar. Personeelsvergaderingen leidden tot drie grote eisen.

1. ACOD kiest voor een her-indexering van de werkingsmiddelen. De oorzaak van deze besparingsronde is duidelijk: de Vlaamse regering besliste om onze werkingsmiddelen NIET langer te indexeren. Gevolg: een gat in het VRT-budget dat elk jaar groter en groter zal worden. De enige structurele oplossing tegen dit besparingsplan en alle volgende besparingen is een indexering van de werkingsmiddelen! Indexering is trouwens logisch: alles wordt duurder (materialen, brandstof, lonen). Zonder index staan we met de VRT voor een lang en pijnlijk afbouwscenario.

2. ACOD kiest voor investeringen in plaats van privatiseringen. Investerings zijn dringend nodig, zowel in opleiding van het personeel als in de technologie. Als de directie nu afkomt met het feit dat sommige collega's niet (langer) de digitale competenties zouden hebben om mee te kunnen



in de multimediiawereld, had ze beter wat meer geïnvesteerd in opleidingen. Investeren in de technologie zijn ook jaren uitgesteld met een nieuw gebouw in het vooruitzicht. Ook in formats en inhoud moet geïnvesteerd worden. ACOD wil dat al die investeringen dan ook ten goede komen van de VRT en zijn personeel, niet in de eerste plaats van externe bedrijven.

3. ACOD kiest voor een performante en relevante Openbare Omroep – de commerciële achterna hollen is geen oplossing als de VRT niet zijn eigenheid en onafhankelijkheid bewaart. Op die manier kan er echte efficiëntie gerealiseerd worden, met daling van de werkdruk in plaats van ontslagen. Zodat wij allemaal samen de openbare opdracht en onze maatschappelijke rol als openbare omroep kunnen waarmaken.

ACOD VRT plant acties om haar standpunten kracht bij te zetten. Noteer alvast de intersectorale algemene staking van 31 mei.

Wij stoppen de afbraak van de VRT! Wij zijn het vuur in de toren! Wij zijn de VRT!

Wies Descheemaeker



foto: Els Verelst

Proces Jan Fabre Blijvende waakzaamheid voor grensoverschrijdend gedrag

ACOD Cultuur neemt met gemengde gevoelens en veel vragen akte van de uitspraken in het proces Jan Fabre.

De kunstenaar en theatermaker Jan Fabre werd schuldig bevonden aan ernstige vergrijpen zoals grensoverschrijdend gedrag, geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag op het werk en de aanranding van een vrouw. Dat hij daarvoor slechts veroordeeld werd tot een voorwaardelijke straf van 18 maanden gevangenis met uitstel, doet bij ons de wenkbrauwen fronsen. Dit is in verhouding tot de ernstige vergrijpen een te lichte straf.

ACOD Cultuur is blij voor de slachtoffers dat de aanklachten erkend werden, zal iedereen blijven steunen die te maken krijgt met dit onaanvaardbare gedrag en doet tegelijk een oproep aan iedereen om meldingen te blijven doen van zulke feiten.

Onze sector is van bij het begin van de bekendmaking van Fabre's activiteiten pleitbezorger geweest om dit te veropenbaren en voor eens en altijd strenge en duidelijke straffen op te leggen.

Vrouwen, allen slachtoffers van Fabre, hebben van grote moed getuigd om met deze buitengewoon pijnlijke ervaringen naar buiten te komen en de confronterende rol van klokkenluider op zich te nemen.

Het signaal dat nu door hen en hun acties gegeven werd, is geslaagd. Dit is onaanvaardbaar gedrag, dat niet meer getolereerd mag en zal worden. Slachtoffers van zulke feiten moeten een goede psychologische ondersteuning krijgen.

Er is een sterke beweging ontstaan, een maatschappelijk debat werd opgestart en er kwam een wijziging in de mentale weerbaarheid van potentiële slachtoffers....

Voor ACOD Cultuur moet deze richting verder gevolgd en verscherpt worden, moet er kordater opgetreden worden zodat de grenzen van maatschappelijke tolerantie tegenover zulke vergrijpen duidelijk worden.

Of kunstwerken van Fabre al of niet moeten weggehaald worden en hoe de verhouding kunstwerk/kunstenaar moet bekeken worden, is stof voor boeiende, inhoudelijke debatten in plaats van politieke onliners en statements in de media.

Voor ACOD Cultuur zou het alvast sterk zijn, mochten de slachtoffers hier de kans krijgen om in te staan voor de duiding die men naast de kunstwerken wil hangen.

Inge Hermans

Oost-Vlaanderen

Decoratiefest verdienstelijke leden en militanten

Op zaterdag 26 november viert ACOD Oost-Vlaanderen haar verdienstelijke leden en militanten. Dit decoratiefest zal plaatsvinden in de Handelsbeurs, Kouter 29, 9000 Gent.

Je kan hiervoor inschrijven als je voldoet aan één van volgende voorwaarden.

- Voor een bronzen medaille: minstens 10 jaar ononderbroken een militantenrol hebben vervuld bij ACOD en minstens 40 jaar ononderbroken lid zijn van ABVV/ACOD.

- Voor een zilveren medaille: minstens 20 jaar ononderbroken een militantenrol hebben vervuld bij ACOD en minstens 40 jaar ononderbroken lid zijn van ABVV/ACOD.

Voor 50, 60 of 70 jaar ononderbroken lidmaatschap wordt ook in een attentie voorzien.

Leden en militanten die hiervoor in aanmerking komen, bezorgen hun gegevens aan het intersectoraal secretariaat, Bagattenstraat 158 te Gent. Dit kan ook per e-mail naar oost_vlaanderen@acod.be. Volgende informatie hebben wij nodig: naam en voornaam, adres, geboortedatum, sector, historiek van uw lidmaatschap (d.w.z. sinds welke datum je lid bent bij ABVV/ACOD of actief bent als militant).

Lezing over de Bourgondiërs, Van Eyck en Gent in de 15^{de} eeuw

Op donderdagnamiddag 15 september organiseren de senioren van ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een boeiende lezing over de Bourgondiërs, Van Eyck en Gent in de 15^{de} eeuw. Macht, kunst en geld in het Gent van de Bourgondische hertogen en Van Eyck. Hoe zag Gent er uit ten tijde van Filips de Goede, hertog van Bourgondië? Wie was schepen Joos Vijd en waarom bestelde hij zo'n duur kunstwerk bij de gebroeders Van Eyck? En hoe kon hij dat betalen? De lezing wordt gegeven door de Gentse gids Lut De Paepe.

Niet alleen zal voor ons geestelijk welzijn worden gezorgd, ook de innerlijke mens wordt verward door het nuttigen van een uitgebreid dessertbuffet na de kleurrijke, gedocumenteerde uiteenzetting.

Plaats en uur van afspraak: 13.30 uur in het salon van Carlos Quinto, Kammerstraat 20, 9000 Gent.

Deelnemen kan mits betaling van 20 euro per persoon op rekening BE39 0003 2515 5619 van Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent, Gijzelaarsweg 6, 9000 Gent. De bijdrage moet worden gestort voor vrijdag 9 september met als vrije mededeling 'De Bourgondiërs, aantal personen, naam en voornaam en GSM nummer'. De betaling geldt als definitieve inschrijving.

Quiz-avond Wetteren

De afdeling Wetteren organiseert op zaterdag 17 september om 19 uur een quiz-avond in CC De Poort, Markt 27, Wetteren. Deelname per ploeg kost 16 euro (maximum vier leden per ploeg). Er zal een maximum van 25 tafels kunnen deelnemen. Inschrijven kan via liviavandensteen@outlook.be.

5^{de} ACOD Wandeling in het Hospiesbos

Op zaterdag 25 juni organiseert de afdeling Wetteren haar 5^{de} wandeling in het Hospiesbos. Om 14 uur kan je aan het Win-

terhof, Smetledesteenweg 142, Wetteren, vertrekken voor een wandeling van 4,5 km. Iedereen is welkom en de deelname is gratis. Er zal ook een quiz zijn over het parcours met tal van prijzen (waaronder een hesp). Inschrijven kan tot 18 juni bij Livia Van Den Steen (liviavandensteen@outlook.be – 0474 36 25 84).

Vlaams-Brabant

Eetfestijn senioren

Op vrijdag 17 juni om 12 uur organiseren de senioren van de ACOD Vlaams-Brabant hun intersectoraal lentefeest in ons Acht-urenhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Op het menu staat een koud buffet en een dessertbuffet. Aperitief, frisdranken, wijn en bier worden je aangeboden.

Inschrijven kan tot 10 juni via ACOD Vlaams-Brabant, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven, 016 21 37 20 of vlaams_brabant@acod.be. De inschrijving wordt slechts aanvaard na storting van 20 euro per persoon op rekening BE94 8777 9928 0114 van de ACOD Vlaams-Brabant met vermelding van seniorenfeest, naam, sector en aantal deelnemers.

De deuren gaan open om 11.45 uur. De senioren hopen op een talrijke aanwezigheid.

Limburg

Bezoek aan Brouwerij Wilderen

Op zaterdag 28 mei organiseert ACOD Vrije Tijd Senioren Limburg een rondleiding doorheen de Brouwerij & Distilleerderij Wilderen, met aanvullend een bezoek aan de oude stokerij uit 1890. Na de rondleiding kan je nog genieten van een gratis consumptie (bier, frisdrank, koffie) en krijg je een gefrankeerde postkaart om al jouw leuke ervaringen te delen. We verzamelen om 15 uur aan de brouwerij (Wilderenlaan 8, 3803 Sint-Truiden). Leden van ACOD Limburg kunnen deelnemen. Inschrijven doe je via limburg@acod.be of via 011 30 09 70 (kantooruren).

West-Vlaanderen

Verwendag voor senioren

ACOD West-Vlaanderen organiseert op vrijdag 23 september 2022 haar jaarlijkse verwendag voor de senioren. We gaan jullie, zoals bij elke verwendag, een hele dag in de watten leggen. Alle deelnemers worden zoals de vorige jaren opgehaald door bussen op de verschillende plaatsen in de provincie.

Dit jaar bezoeken we stokerij Rubens Bohemen in het Oost-Vlaamse Wichelen. Daar krijg je ook een ontbijt aangeboden. We bieden ook een goed verzorgd middagmaal aan in de zaal New Etropol te Lauwe. The Older Brothers zorgen er de hele namiddag voor animatie en plezier.

We beperken jullie bijdrage tot een democratische prijs van 55 euro per persoon. Inschrijven kan door te storten op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen met de vermelding van naam, GSM-nummer, opstapplaats (Brugge, Oostende, Kortrijk, Torhout, Harelbeke, Ieper, Roeselare) en aantal deelnemers. Inschrijven kan tot en met dinsdag 13 september 2022. Opgelet: de plaatsen zijn beperkt tot maximum 200 deelnemers.

Wil je meer uitleg dan kan je mailen naar westvlaanderen@acod.be of bellen naar 051/20.25.70 tijdens de kantooruren.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Hulp bij invullen van je belastingbrief

Limburg

ABVV Limburg, Vooruit en De Voorzorg bieden ABVV-leden hulp aan bij het invullen van hun belastingbrief. De service is gratis. Per afspraak wordt één persoon toegestaan en je moet je mondmasker opzetten.

Welke documenten moet je meebrengen?

- de identiteitskaart en pincode van alle belastingplichtigen (of hun ITSME-app) om gebruik te maken van Tax-on-web
- je aanslagbiljet 2022 (inkomsten 2021)
- je laatste aanslagbiljet voor de onroerende voorheffing (grondbelasting)
- je fiches van de werkgever(s) en van de sociale verzekeringsinstellingen voor loon, vakantiegeld, werkloosheid, ziekte- en invaliditeit, pensioen ... over het jaar 2021
- alle bewijzen van aftrekbare uitgaven als intresten en kapitaal van hypothecaire leningen, levensverzekeringen, pensioensparen, giften, kinderopvang, personen ten laste, onderhoudsgelden, facturen renovatie enz. over het jaar 2021

Waar kan je terecht?

- **ABVV Beringen** (Koerselsesteenweg 8 bus 6, Beringen): woensdag 1 juni 2022 van 9 tot 12u en donderdag 9 en 16 juni 2022 van 16.30 tot 18.30u. (enkel op afspraak via Wouter Stox- 011 28 71 72)
- **ABVV Bilzen** (Genutstraat 8, Bilzen): dinsdag 7, 14, 21 en 28 juni 2022 van 18.30 tot 20.30u (enkel op afspraak vanaf 1 juni 2022 via Guido Bogaerts- 0496 40 01 57)
- **ABVV Genk** (Bochtlaan 16 bus 6, Genk): zaterdag 4, 11, 18 en 25 juni 2022 van 9 tot 12u. (enkel op afspraak vanaf 1 juni 2022 via Guido Bogaerts- 0496 40 01 57)
- **ABVV Hasselt** (Gouverneur Roppesingel 55, Hasselt – 2^{de} verdieping): dinsdag 31 mei 2022, dinsdag 7, 14 en 21 juni 2022 van 9 tot 12u. en van 13 tot 19u. (enkel op afspraak via Wouter Stox- 011 28 71 72). Voor buitenlandse aangifte: enkel op afspraak via 011 28 71 60)

- **ABVV Lommel** (Kloosterstraat 25, Lommel): maandag 13, 20 en 27 juni 2022 van 16.30 tot 20u. en zaterdag 4 en 18 juni 2022 van 9 tot 12u. (enkel op afspraak vanaf 15 mei 2022 van maandag tot donderdag 9 tot 12u. en van 13 tot 16u. en vrijdag van 9 tot 12u. op het nummer 02 552 02 83 of mailen naar christel.deluyker@vooruit.org)
- **ABVV Maasmechelen** (Kruindersweg 27, Maasmechelen): vrijdag 3, 10, 17 en 24 juni 2022 van 13 tot 16u. en zaterdag 18 juni 2022 van 9 tot 12u. (op vrijdagen zonder afspraak, op zaterdag 18 juni 2022 wel op afspraak via Elvire Martens- 0496 34 44 85)
- **ABVV Sint-Truiden** (Abdijstraat 18, Sint-Truiden): woensdag 8 en 22 juni 2022 van 16.30 tot 18.30u. en donderdag 16 en 23 juni 2022 van 17 tot 19u. (enkel op afspraak vanaf 1 juni 2022 via Guido Bogaerts- 0496 40 01 57)
- **ABVV Tongeren** (Jekerstraat 59, Tongeren): dinsdag 14 en 21 juni 2022 van 13.30 tot 18.15u. en donderdag 16 en 23 juni 2022 van 9 tot 12u. (enkele op afspraak via 012 39 87 00 of mailen naar limburg@abvvmetaal.be)

Oost-Vlaanderen

Op 13, 20 en 27 juni van 8.30 tot 12.00 uur en van 13.00 tot 16.00 uur helpt ACOD Oost-Vlaanderen je bij het invullen van je belastingbrief. Je kan daarvoor terecht in ons kantoor in de Bagatienstraat 158, 9000 Gent. Voor een vlotte afhandeling breng je best mee: je ID-kaart en pincode (van beide belastingplichtigen in geval van een gezamenlijke indiening), de belastingbrief van vorig jaar, fiscale attesten, documenten van hypothecaire lening(en) en energiebesparingsattesten.