

TRIBUNE



3

**SOCIALE
VERKIEZINGEN
STEM ACOD-ABVV
STEM LIJST 3**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	4
spoor	6
tram bus metro	10
de post	11
gazelco	15
telecom	20
federale overheidsdiensten	24
vlaamse overheidsdiensten	26
lokale en regionale besturen	30
onderwijs	34
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions,
Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



[@ACOD_ABVV](https://twitter.com/ACOD_ABVV)

wedstrijd

FNAC geschenkbbon

Winnaars

Damienne Louwage (Blankenberge), Anton Geers (Mol), Sarah Steeno (Oud-Heverlee), Johan Scharlaeken (Torhout) en Benoit Heveraert (Oostnieuwkerke) wisten de juiste antwoorden op onze vorige wedstrijd en winnen een Media-marktbbon.

Nieuwe prijs: Fnac geschenkbbon

Nieuwe vragen

- Vakbonden, terreurorganisaties, haatorganisaties: het is allemaal een pot nat. Althans voor een megamultinational waarvan je misschien zelf al iets (of veel) gekocht hebt. Over welk bedrijf gaat het?
- CAR Stappie: wadisda?
- Wat is een MOF?
 - Een scheldwoord voor Duitsers tijdens en na de wereldoorlogen?
 - Een dekontje dat volgens Trump corona zou tegengaan?
 - Een 'als misdaad omschreven feit'?

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

"We zullen de regering De Croo beoordelen op haar verdiensten"

Uiteindelijk hebben we een regering. Die telt zeven partijen en dus ook zeven meningen. Zie je dat weerspiegeld in het regeerakkoord?

Chris Reniers: "Het gevolg van die brede samenstelling van de regering is dat niet alles tot in de details uitgewerkt is in het regeerakkoord. De grootste uitdaging van de regering De Croo zal dus zijn om alle voornemens op een coherente manier in beslissingen om te zetten die voor iedereen in de meerderheid aanvaardbaar zijn. Hoe dan ook zullen alle deelnemende partijen water bij de wijn moeten doen."

Ben je tevreden over de doelstellingen die de regering De Croo heeft opgesteld in haar regeerakkoord?

Chris Reniers: "Uiteraard geeft dit regeerakkoord geen 100 procent voldoening. Gezien de samenstelling van de regering kan dat ook niet. De ACOD kijkt natuurlijk eerst naar de plannen in verband met de openbare diensten. We kunnen tevreden zijn dat die, weliswaar op een soms impliciete manier, gewaardeerd of gehewaardeerd worden en dat de regering van plan is opnieuw te investeren in de openbare diensten. Zeker in deze onzekere coronatijden is dat een verstandige keuze. Mensen die werken in openbare diensten, die dagelijks in contact staan met de burger, moeten immers over alle mogelijke middelen beschikken om hun eerstelijnsopdracht uit te voeren."

Het regeerakkoord spreekt ook over 600 miljoen euro besparingen op openbare diensten. Baart dat zorgen?

Chris Reniers: "De teksten maken niet duidelijk waar men die 600 miljoen euro precies wil vinden. Besparen op mensen in de openbare diensten is volgens mij niet mogelijk, integendeel. De coronapandemie maakt nu duidelijk dat men daar meer mensen nodig heeft, op alle vlakken. Verder besparen op openbare diensten lijkt me dus eerder *wishful thinking*. Wat dat betreft zullen we zeer waakzaam blijven."

De vorige regering had plannen om het ambtenarenstatuut flink aan te pakken en een redesign van de overheid door te voeren. Wat verwacht je dat de regering De Croo hiermee van plan is?

Chris Reniers: "Over *redesign* is er weinig sprake, behalve dan dat men wil inzetten op een meer efficiënte overheid. Voor het statuut zijn er wel plannen, maar zonder al te veel details. De ACOD wil over die zaken wel naar onderhandelingstafel komen, maar wil dan wel dat men luistert naar de argumenten van de sociale partners. Enkel vertrekken vanuit het eigen grote gelijk, met vooringenomen ideeën, is niet in het belang van de burger."

Over mogelijke plannen om de overheidsbedrijven te privatiseren is het regeerakkoord dubbelzinnig. Denk je dat de regering hierover niet in haar kaarten laat kijken?

Chris Reniers: "Laat het wel duidelijk zijn dat de ACOD waakzaam zal zijn voor alle pogingen om te privatiseren in de openbare sector. We zullen ons dan onverzettelijk tonen. Het kan niet de bedoeling zijn om privéspelers toe te laten in de openbare sector, om hen daar grote winsten te gunnen ten nadele van de dienstverlening aan de burgers."

Ten slotte zijn er nog de pensioenplannen van de regering De Croo. Er wordt een minimumpensioen van 1.500 euro per maand beloofd, maar over de zware beroepen wordt er niet meer gesproken. Wat denk je daarover?

Chris Reniers: "Die fameuze 1.500 euro moet blijkbaar nog verder uitgewerkt en uitgeklaard worden. Samen met het ABVV zullen we dus zeer nauwlettend moeten toezien op alle initiatieven die daarrond genomen worden. Met betrekking tot de zware beroepen vinden we het bijzonder spijtig dat die niet langer vermeld worden. Volgens ons zou wie een zwaar beroep uitoefende vroeger moeten kunnen stoppen met werken met een volwaardig pensioen. De regering De



Croo houdt vast aan de verhoogde pensioenleeftijd van 67 jaar, maar geeft niet aan op welke manier ze mensen zo lang aan de slag wil houden. We zijn benieuwd naar haar voorstellen hierover."

Wat is je globale besluit over de start van de nieuwe federale regering?

Chris Reniers: "We zullen de regering beoordelen op haar verdiensten en een standpunt innemen op basis van de effectieve teksten die voorliggen. De ACOD zal steeds haar rol spelen aan de onderhandelingsstafel."

Over enkele weken vinden eindelijk de uitgestelde sociale verkiezingen plaats, ook in enkele van onze openbare diensten. Heb je een boodschap voor onze kandidaten?

Chris Reniers: "Ik bedank al onze kandidaten van harte voor hun inzet en deelname. Ik wens hen veel succes toe en ben ervan overtuigd dat ze goede resultaten zullen boeken op basis van hun sterk syndicaal werk de voorbije vier jaar!"

Bericht aan de leden

In toepassing van de statuten van de federale ACOD wordt de ledenbijdrage voor 2021-2022 geïndexeerd. Dit betekent een verhoging voor een volledige bijdrage, voor een verminderde bijdrage en voor gepensioneerden (afhankelijk van hun situatie).

Bericht aan onze leden Hou je ACOD-ledenfiche up to date

Elk ACOD-lid heeft een persoonlijke ledenfiche, die niet alleen gegevens bevat over de tewerkstelling, maar ook persoonlijke informatie. De ACOD probeert die ledenfiche zo nauwkeurig mogelijk bij te houden. Ook jij kan daar als ACOD-lid een handje bij toetsen.

Verandert er iets op je werk (bijvoorbeeld nieuwe tewerkstelling, ander arbeidsregime) of verander je van adres of rekeningnummer, laat het ons weten. Dan passen we dat onmiddellijk aan in de ledenfiche. Wijzigingen kan je rechtstreeks doorgeven aan je ACOD-gewest (zie contactgegevens hieronder) of via ACOD Online (voor adreswijzigingen en andere informatie, als daar je ledenprofiel geactiveerd is).

Contactgegevens ACOD-gewesten

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Ommeganckstraat 47-49, 2018 Antwerpen
antwerpen@acod.be
03 213 69 20

Vlaams-Brabant

Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven
vlaams_brabant@acod.be
016 21 37 20

Limburg

Koningin Astridlaan 45, 3500 Hasselt
limburg@acod.be
011 30 09 70

West-Vlaanderen

Sint-Amandsstraat 112, 8800 Roeselare
west_vlaanderen@acod.be
051 20 25 70

Oost-Vlaanderen

Bagattenstraat 158, 9000 Gent
oost_vlaanderen@acod.be
09 269 93 33

Brussel

Congresstraat 17-19, 1000 Brussel
brussel@acod.be
02 226 13 11

Mantelzorgverlof: voor wie, wanneer, hoe lang?

Vanaf 1 september 2020 kunnen erkende mantelzorgers aanspraak maken op mantelzorgverlof. Een nieuw thematisch verlof dat je – net als ouderschapsverlof, verlof voor medische bijstand en palliatief verlof – in staat stelt om je arbeidsprestaties tijdelijk volledig of gedeeltelijk te onderbreken.

Wie komt in aanmerking?

Het is een recht voor werknemers uit de private sector en voor contractuele werknemers uit de publieke sector, mits ze erkend zijn als mantelzorger (zie kader onderaan dit artikel). Voor statutaire personeelsleden van diverse overheden is het nog even afwachten voor alles in kunnen en kraken is.

Er is geen anciënniteitsvereiste aan verbonden.

Onder welke vorm en hoe lang?

Werk je deeltijds, dan mag je enkel voltijds onderbreken. Werk je voltijds dan mag je ook halftijds of met 1/5^{de} onderbreken. Als erkende mantelzorgverlener heb je recht op maximum zes maanden volledige onderbreking, of maximum 12 maanden halftijdse of 1/5^{de} onderbreking. Volgens de huidige reglementering kan je wel slechts 1 maand voltijds (of 2 maanden halftijds of 1/5^{de}) verlof nemen per zorgbehoevende persoon. Concreet betekent dit dat je bijvoorbeeld in totaal 6 maanden voltijds verlof voor mantelzorg kan opnemen, maar dan wel

voor 6 verschillende zorgbehoevende personen.

Hoe aanvragen?

Elke aanvraag omvat drie stappen:

- Een erkenningsaanvraag bij de mutualiteit (zie kader);
- Een schriftelijk aangetekend of bij overhandiging ondertekend schrijven gericht aan de werkgever met daarin: de vraag voor opname, de opnamevorm, de begin- en einddatum en je erkenningsattest van de mutualiteit. Tenminste 7 dagen voor aanvang, tenzij de werkgever akkoord gaat met een kortere termijn.
- Een aanvraag voor een uitkering bij de RVA via een online formulier dat binnenkort beschikbaar is op www.rva.be (C61 Mantelzorg).

Hoeveel bedraagt je uitkering?

De uitkering is forfaitair en staat dus los van je loon. De uitkering is dezelfde als die toegekend bij 'verlof voor medische bijstand'. De bedragen vind je terug op www.rva.be (Loopbaanonderbreking- Tijdskrediet).

Opgelet! Informeer je steeds op voorhand over de mogelijke gevolgen, wanneer je deze uitkering combineert met een andere activiteit of inkomen.

Geniet je ook een ontslagbescherming?

Net als bij de andere thematische ver-

loven, geniet ook de mantelzorger een ontslagbescherming. Deze gaat in op de dag van de kennisgeving aan de werkgever en eindigt 3 maanden na de einddatum van het mantelzorgverlof. Tijdens die beschermde periode mag je werkgever je arbeidsovereenkomst niet eenzijdig beëindigen, tenzij om dringende of voldoende redenen.

Wanneer ben je een erkend mantelzorger?

Een mantelzorger is iemand die hulp of bijstand verleent aan een persoon die hulpbehoevend is wegens zijn hoge leeftijd, gezondheidstoestand of handicap. De hulpbehoevende persoon is niet noodzakelijk een familie- of gezinslid.

De erkenning moet aangevraagd worden via de mutualiteit, via een verklaring op eer en met het akkoord van de hulpbehoevende persoon of zijn of haar wettelijke vertegenwoordiger. Deze erkenning blijft 1 jaar geldig.

> Voor meer info over de erkenning, informeer je bij je mutualiteit

> Voor meer info over het mantelzorgverlof surf je naar www.rva.be (Verlof voor mantelzorg)

Bron: ABVV



Regering De trein is eindelijk vertrokken

Op 1 oktober 2020 legde de regering De Croo de eed af bij koning Filip. Daarmee heeft de regeringstrein eindelijk het station verlaten na 494 dagen voor een rood sein te hebben staan wachten. Misschien biedt de complexe samenstelling van de regering kansen voor een nieuw elan. Want als dit project niet lukt, valt er te vrezen voor de toekomst van ons land.

Wat zegt het regeerakkoord over de spoorwegen?

Het luik over de spoorwegen in het regeerakkoord oogt op het eerste gezicht positief. Een van de belangrijkste zaken is alvast dat deze regering meteen duidelijk maakt dat ze de NMBS kiest als operator voor het personenvervoer en dit voor het volledige net gedurende de komende tien jaar.

Voor de personeelsleden van de Belgische spoorwegen is dit zeer belangrijk. Dit betekent dat ons bedrijf de tijd heeft om zich aan te passen aan de noden van de reiziger en om de concurrentie aan te gaan met mogelijke concurrentie. De vermelde investeringen moeten zorgen voor een goede infrastructuur en moderne treinen. Het spreekt voor zich dat dit allemaal moet gebeuren met voldoende kwalitatief personeel, dat bovendien werkt in goede arbeidsomstandigheden en met goede arbeidsvoorwaarden.

Andere positieve passages in het regeerakkoord zijn onder meer de investeringen voor de aankoop van nieuw materieel, voor het onderhoud, de vernieuwing en capaciteitsuitbreiding van de infrastructuur. Ook voor de toegankelijkheid van de perrons en de treinen zijn er investeringen vooropgesteld.

Waarvoor moeten we opletten?

Deze zaken ogen positief, maar natuurlijk staan er ook dingen in dit regeerakkoord waarvoor we op onze hoede moeten zijn. Bijvoorbeeld het pilootproject dat, in één vervoersregio en in samenwerking met de gewestelijke instanties, via 'tendering' één operator kan worden aangeduid.

Aandachtig is ook nodig voor het opzet dat er zal bestudeerd worden of het huidige HR-beleid de NMBS voldoende kan voorbereiden om competitief te zijn in overeenstemming met de nieuwe Europese regels. Voor ons moet een HR-beleid vooral oog hebben voor de mensen, het personeel. Een goed personeelsbeleid zorgt voor tevreden werknemers en tevreden werknemers zorgen ervoor dat een bedrijf goede resultaten kan voorleggen. Een win-win operatie dus, veel beleidvoerders vergeten dit soms of missen het vermogen om dit in te zien.

Trendbreuk

We vinden dus een aantal goede zaken terug in het akkoord, maar uiteraard ook een aantal elementen die we nauwlettend in het oog moeten houden. Waakzaamheid blijft geboden. Toch kunnen we stellen dat dit een trendbreuk is met wat we meemaakten bij de start van de regering Michel-De Wever, nu zes jaar geleden. Daar was de teneur besparen, besparen en nog eens besparen. Ook voor ons als vakbond zijn er opportuniteiten en uitdagingen.

We hebben er namelijk alle belang bij de sociale dialoog op een kordate en correcte manier te voeren. Onze leden en het personeel zijn niet gebaat met een oubollig ideologisch discours waarvan niemand beter wordt. Het is onze verdomde plicht om te zorgen dat we ook na afloop van de periode van tien jaar een bedrijf hebben dat klaar is om ook dan de opdracht van openbare dienstverlening van het personenvervoer binnen te halen.

Ludo Sempels

Regeerakkoord: analyse ACOD Spoor - CGSP Cheminots

1. Het spoorwegpersoneel heeft bewezen dat CoViD-19 het treinverkeer niet heeft gestopt terwijl dit in het buitenland wel het geval was. Elders waar het spoorweg-net geliberaliseerd en/of geprivatiseerd is, heeft de overheid spoorwegactiviteiten moeten overnemen om het zorgpersoneel op het werk te krijgen tijdens lockdown-periodes. We raden de regering aan dit in het achterhoofd te houden als gouden tip!

2. Het mogelijk opstarten van twee (één in Vlaanderen en één in Wallonië) private pilootprojecten op bepaalde vervoersregio's door middel van een 'tender' lijkt ons een neoliberale stuip trekking te zijn. Er zijn regeringspartners die blijkbaar nog in de ontkenningfase van een verwerkingsproces zitten. Het besef dat een geliberaliseerde spoorweg geen meerwaarde biedt maar eerder een meerkost is in crisistijden, is nog niet bij iedereen doorgedrongen. We raden de betrokken regeringspartner(s) aan om 'outside the box' te durven denken en te aanvaarden dat lang niet elk liberaal recept gezond is. We zijn er sterk van overtuigd dat de NMBS deze tender zelf zal binnenhalen als primus van de kandidaten. Geloven in eigen kunnen, zou een Belgisch streven moeten zijn. De regering zou een dergelijk streven meer dan ooit moeten ondersteunen.

3. Het is dan ook betreurenswaardig dat men door dogmatisch denken en weinig ondernemend inzicht, een unieke kans heeft gemist om een doorgedreven efficiëntiebeweging door te voeren, namelijk de eenmaking van de Belgische Spoorwegen. Deze ingreep is bovendien een kostenbesparende maatregel. De mode-woorden 'efficiëntiebeweging' en 'kostenbesparend' vindt men nochtans terug in

het neoliberale woordenboek. CoViD-19 heeft vooral duidelijk gemaakt hoe belangrijk eenheid van commando is. Er is slechts één Vivaldi-partituur die door één orkest en één dirigent wordt gespeeld. Dit leiden we af uit de veelvuldige vermelding van 'samenwerken' en 'samenwerking' in het regeerakkoord. Dat geldt zeker voor een operationele activiteit als de spoorwegen. We refereren graag aan landen als Oostenrijk, Duitsland, en Zwitserland. Deze landen worden vaak opgevoerd als spoorwegvoorbeelden. Waarom dan niet dezelfde spoorwegstructuur opzetten met 'eenheid van commando' als rode draad? Op dit moment is de samenwerking binnen de Belgische spoorwegen tussen de verschillende entiteiten onvoldoende gestroomlijnd in functie van de reizigers en de personeelsleden. We worden vandaag geconfronteerd met drie partituren en drie dirigenten terwijl het personeel zo lang mogelijk volhoudt als één orkest te spelen. Uit respect voor de toehoorder: de reiziger. Politici spreken meer dan ooit over 'eenheid van commando', het is tijd om dit om te zetten in daden.

4. Er is een trendbreuk in vergelijking met de vorige regering. Er worden investeringen vooropgesteld in plaats van besparingen zoals de reizigers en het personeel moesten ondergaan onder de vorige regering. De investeringen worden bovendien in functie van acties op lange termijn gepland, wat we alleen maar kunnen toejuichen. Dergelijke spoorwegvisie inzake investeringsbeleid is essentieel.

5. Er wordt eindelijk doelgericht gewerkt aan toegankelijke spoorwegen (trein en station) voor andersvaliden en het invoe- ren van overstapknooppunten in samen-

werking met andere mobiliteitspartners.

6. Een vereenvoudigd tariefsysteem mag niet vertaald worden in hogere tarieven maar in toegankelijke en klantgerichte tarieven, in de zin van betaalbaarheid en gebruiksvoorwaarden.

7. De Belgische spoorwegen zijn bijna even oud als de staat België en waren de eerste op het Europese vasteland. De symboliek hiervan is oneindig en is het product van generaties pionierswerk. De socio-economische welvaart is er mede dankzij de Belgische spoorwegen gekomen en we zien vandaag in coronatijden dat de geschiedenis zich herhaalt.

8. De Belgische spoorwegen kennen geen taalgrenzen en al zeker geen klimaatgrenzen. De toekomst van onze (klein)kinderen hangt meer dan ooit af van de klimaatgerichte aanpak van deze regering. De Belgische spoorwegen en haar personeelsleden nemen deze uitdaging graag aan als locomotief voor een ambitieus klimaatbeleid want ze weten beter dan welk bedrijf ook wat generaties betekenen.

9. We kunnen de Vivaldi-partners garanderen dat externe private expertise echt niet noodzakelijk is. Het spoorwegpersoneel is zeer getalenteerd en beschikt over een spoorwegintelligentie die haar gelijke niet kent in de private sector. We verwijzen opnieuw naar het geloof in eigen kunnen. Gezien het begrip 'sociaal overleg' meermaals vermeld wordt in het regeerakkoord, zien we uit naar een snelle ontmoeting met de nieuwe minister van Mobiliteit om hem daarvan te overtuigen en daarin gerust te stellen.

Agressie op de trein We maken ze kapot, meneer

De CEO van de NMBS, mevrouw Dutordoir, lanceerde onlangs een opmerkelijke tweet over 30 agressies in twee weken tijd tegenover spoorwegpersoneel. In het verleden zagen we eerder verkrampde reacties vanuit het management en zeker een terughoudendheid met het vermelden van agressiecijfers. Maar wat is het verhaal achter de cijfers?

Hoe dikwijls bepaalt dit fenomeen de gesprekken op de werkvloer? Aan de eettafel met het gezin? We kunnen het helaas niet ontkennen of negeren, agressie blijft opduiken in treinen en stations. Alsof er een virus mee gemoeid is dat verspreid wordt via de mond. Waar is dat mondmasker?

Ondergetekende is zelf slachtoffer geweest van fysieke agressie en beseft twintig jaar na de feiten nog steeds welke impact het heeft op slachtoffers. Het blijft spoken in je hoofd. De gevolgen zijn genoeg bekend en beschreven met woorden en beelden. Maar welke zijn nu de oorzaken van agressie? Zijn het de klassieke commerciële conflicten? Frustraties omwille van vertragingen, communicatiestoornissen? Gaat het over gratis verbaal of fysiek geweld ten gevolge alcoholmisbruik of druggerelateerde invloeden? Het niet dragen van een mondmasker op het openbaar vervoer? Zeker wel!

Maar er is nog een andere oorzaak die gevoed wordt door mensen die een belangrijke rol spelen in de samenleving of die denken dat te doen.

Onlangs zei een partijvoorzitter in Gert Late Night over politieke tegenstrevers: "We maken ze kapot" en insinueerde een erotische scene met woorden als "Op de knieën moeten gaan en de mond opendoen". Weet of beseft deze zoon van een spoorwegman niet dat spoorwegmensen dergelijke bewoordingen écht moeten ondergaan? Trouwens, ook in andere sectoren gebeurt dat. We kunnen een reserme getuigenissen voorleggen van spoorwegmensen die hiermee geconfronteerd werden 'on the job'. Politici en andere publieke figuren – 'influencers'? – moeten beseffen welk rolvoorbeeld ze spelen voor de ogen van de massa. Ze maken dergelijk gedrag aanvaardbaar, net als racistische uitingen meer en meer salonfähig worden gemaakt door parlementaire luidspreekers en het bombarderen van populistische en misleidende facebookadvertenties met belastinggeld. De belastingbetaler betaalt haatzaaiers. De t(r)ol van een democratie?

Politieke oneliners zijn van alle tijden, maar men kan evenzeer subtiel zijn met respect voor elementaire waarden en fatsoennormen. We merken een verruwing en verharding van sociale omgangsvormen op. De sociale media zijn daar een bewijs van en worden meer en meer een superverspreider van grof en onbeschoft taalgebruik, leugens en gerichte desinformatie. Ook op onze eigen facebookpagina worden we geconfronteerd met dergelijke fenomenen. We zouden haast een facebookpermanentie 24/7 moeten oprichten om onzinnige en kwetsende reacties te verwijderen. Vermoeiend.

Het bespelen en verspreiden van angst en onzekerheid, het bewust opzetten van mensen tegen mensen om de meest onzinnige redenen en met 'fake news', is het grootste gevaar waarmee onze democratische samenleving vandaag kampt. Het verzieken van geesten doet de verlichting van de westerse samenleving doven en breekt de solidariteit tussen mensen. Laat solidariteit net onze syndicale DNA zijn.

Angela Merkel verwoordt het zo: "Let op uw taalgebruik. Want taal is de voorloper van het handelen. Eens de taal de verkeerde kant is opgegaan, gaat ook het handelen zeer snel de verkeerde kant op. En dan is het geweld niet meer veraf."

De agressiecijfers geven haar overschot van gelijk. Verdammt!

Gunther Blauwens



Sophie Dutordoir
@DutordoirSophie

Op 2 weken tijd zijn 30 medewerkers van @NMBS slachtoffer geworden van agressie tijdens hun werk. Ik veroordeel deze daden ten eerste die we gerechtelijk zullen vervolgen. We doen een oproep aan alle reizigers om onze medewerkers te steunen en respecteren. #stopagressie



Omkaderingspersoneel Treinbegeleiding & Reizigersinformatie

Herstructurering op maat, maar verkeerd gemeten

Er werd ons op de Nationale Paritaire Subcommissie (NPSC) van 5 oktober een informatiedocument 'Omkadering op maat' voorgelegd met betrekking tot de herstructurering van het omkaderingspersoneel Treinbegeleiding & Reizigersinformatie. Er werd eveneens een informatievergadering gehouden eind september.

De herstructurering in het kort

De directie kiest voor het gebruik van posten met profiel (toepassing van bericht 13 HR 2019). De toegangsvoorwaarden en de profielen voor de verschillende posten zullen in de oproep tot solliciteren worden uiteengezet. Hier is een tabel die de situatie vandaag en na de herstructurering weergeeft.

Treinbegeleiding	Vandaag	Toekomst
Rang 3		
Zonechef	22	0
Manager Passenger Train Services	0	13
Rang 4+		
Instructeur Competence	33	29
Team Lead	0	63
Rang 4		
Coach	50	0
Totaal FTE's omkadering	105	105

Reizigersinformatie	Vandaag	Toekomst
Rang 3		
Hoofdtteamleader info	9	0
Manager Passenger Information	0	3 (Centrum/Zuid/Noord)
Manager Competence	0	1 (in Brussel)
Business Expert	0	2 (in Brussel)
Rang 4+		
Instructeur Competence	0	4
Team Lead	0	5
Planning coordinator	0	1 (in Brussel)
Coach	5	0
Rang 4/5		
Planning	4	2 (gecentraliseerd in Brussel)
Totaal FTE's omkadering	18	18

Standpunt ACOD Spoor

We bekritiseren het feit dat het hier gaat over een informatiedocument en niet over een onderhandelingsdocument. De directie stelt dat het gaat over een toepassing van het bericht over 'Posten met profiel'. We wijzen erop dat dergelijke aanpak het organiseren van selectieproeven ondermijnt en dat er geen voorafgaand overleg is geweest gezien dit gevolgen heeft voor de loopbaanperspectieven van betrokken spoorwegbedienden.

We erkennen dat er geen vermindering is van het personeelskader. Alle personeelsleden zullen echter opnieuw moeten solliciteren voor posten met een profiel (al dan niet geslaagd voor een selectieproef). Wanneer een waarnemende hoofdteamleader, een coach, een planner reizigersinfo, zonechef of een instructeur competence niet deelneemt, geen laureaat is of niet kan aangesteld worden, wordt hij/zij beschikbaar gesteld door afschaffing van betrekking. Hij/zij zal geheroriënteerd worden en zal een betrekking wederopnemen die verbonden is aan een graad waarvan hij/zij titularis is. We beschouwen deze werkwijze als demotiverend en getuigen van weinig waardering voor de mensen die geslaagd zijn in een selectieproef.

De planning van de werkroosters van de verkeersinfobedienden wordt gecentraliseerd in Brussel. Na RTTM is dit de zoveelste verplaatsing van activiteiten (centralisering).

Een teamleader zal 40 treinbegeleiders begeleiden. In Scandinavische landen, waar dit concept van coaching ook bestaat, is er een teamleader voor 20 treinbegeleiders. Wij betreuren dat het management niet dezelfde ambitie heeft. Waarom niet echt investeren in een omkadering op maat met maximale ondersteuning en begeleiding op het terrein?

We vernamen op dezelfde vergadering NPSC dat dezelfde reflectie gemaakt wordt voor andere directies binnen NMBS (B-TO, B-MS...). We betreuren dat dit gebeurt zonder voorafgaande raadpleging van de vakbonden in de nationale paritaire subcommissie.

Gunther Blauwens

Oprichting mobiliteitscentrale ACOD TBM voert actie voor werkzekerheid bij De Lijn

Op 6 oktober vond een paritair comité plaats, waarin wij onze duidelijke eis tot werkzekerheid bij De Lijn neerlegden. Na lang onderhandelen is geen bereidheid gevonden om voor de personeelsleden van de belbuscentrale en het leerlingenvervoer tot oplossingen te komen. Onze vraag naar een actief en sterk begeleidingstraject voor de betrokken medewerkers werd stevast afgewezen. Dit ontnemt deze mensen een eerlijke kans om toch tewerkgesteld te blijven bij De Lijn.

De directie blijft inzetten op een cao afgesloten in de NAR waarvan tot vandaag echter nog geen zekerheid bestaat over

de toepasbaarheid op De Lijn. Dit is voor ons onaanvaardbaar. Maar ondertussen groeit het dossier ook met de dag. Hoewel het eerst enkel ging over de medewerkers die rechtstreeks getroffen waren, spreekt De Lijn nu ook over 83 chauffeurs van de belbus. Zij zullen naar alle waarschijnlijkheid wel geheroriënteerd worden naar vaste lijnen, maar de analyse loopt hier nog. Dat dit dossier dus voor iedereen van De Lijn van groot belang is, wordt met de dag duidelijker.

Door de houding die De Lijn aanneemt in dit en andere dossiers, laat de directie ons geen keuze. In gemeenschappelijk front gingen we met de andere huisvakbonden

over tot actie. Op vrijdag 9 oktober organiseerden wij een 24-urenstaking tegen de privatisering van diensten en tegen het afstoten van personeel.

Dat deze actie een groot succes was, met actiebereidheid van meer dan 2/3^e, bewijst dat wij allemaal wakker liggen van de toekomst van de lijn. Wij bedanken iedereen voor hun grote solidariteit.

Wij blijven u informeren over de sluipende privatisering, want behoud van sterke openbare diensten belangt iedereen aan.

Rita Coeck

Sociale verkiezingen Een stem voor ACOD TBM is een stem voor de werkvloer

De sociale verkiezingen staan voor de deur en dat zal iedereen geweten hebben bij De Lijn. De campagnes zijn in volle vaart, dus overal waar je kijkt duiken affiches en flyers op.

Valse start!

Door een verwoede poging van De Lijn om onze slagkracht drastisch te verminderen, staan we na een uitspraak van de arbeidsrechtbank die ons over de hele lijn in het gelijk stelde, nog sterker dan voorheen. De poging om een vermindering van de bestaande overlegorganen te verwezenlijken viel letterlijk op een koude steen bij de arbeidsrechtbank van Antwerpen. Wij zegevierden, daarom kan je dankzij onze inzet terug stemmen in de eigen provincie op de vertrouwde personen. Het zijn ook deze kandidaten die je het beste kunnen en zullen vertegenwoordigen binnen de 6 TBE's die De Lijn rijk is.

Waarom stemmen?

Je stem uitbrengen is op de eerste plaats aan je plaatselijke afgevaardigde laten zien dat je zijn inspanningen van de afgelopen jaren apprecieert. Want komen stemmen is tonen dat je onze mensen op de werkvloer erkenning geeft voor wat ze doen.

Waarom ACOD TBM?

De voorbije jaren hebben we bewezen waarom stemmen op ACOD zo belangrijk is. Wij zijn een democratische organisatie en wij laten dit ook duidelijk zien. Uw standpunten zijn onze standpunten, dit hebben we al menigmaal aangetoond en dit zullen we in de toekomst ook blijven doen. Dus: stemmen voor ABVV-ACOD is stemmen voor jezelf. Via deze weg wil ik ook al onze kandidaten en delegees bedanken voor de inspanningen die zij hebben geleverd. Het waren geen gemakkelijke tijden, met de ene reorganisatie volgend op de andere en nog vele andere

belangrijke dossiers. Ook ben ik ervan overtuigd dat we terug met een sterke ploeg klaarstaan voor de volgende jaren en dat we er samen tegen aan zullen gaan. Ik wens dan ook iedereen succes!

Vriendelijke Groeten
Rita Coeck



Regeerakkoord

Wat is de regering De Croo van plan met bpost?

ACOD Post riep in het verleden politici op de pakjeslevering als onderdeel van de universele dienst te zien. Het is goed dat we daarbij stelden dat daar ook goede redenen voor zijn vanuit ecologisch oogpunt. bpost investeert vandaag al veel in groene energie. Met een groene minister valt hierover wellicht te praten. ACOD Post nam daarom nu al het initiatief om minister van Overheidsbedrijven Petra De Sutter (Groen) uit te nodigen voor een gesprek.

Wat staat er nu in het regeerakkoord in verband met overheidsbedrijven?

Het woord privatisering komt niet voor in het onderdeel over overheidsbedrijven. Bij geen enkel overheidsbedrijf staat dat de regering de meerderheidspositie van de overheid zal afbouwen. Wettelijk gezien bracht de vorige regering de voorwaarden daarvoor wel in orde, dus het blijft toch opletten. De engagementsverklaringen van de regering naar de overheidsbedrijven zijn al bij al vaag en niet helemaal geruststellend. Het gegeven dat niet Open VLD of MR, maar Groen dit departement leidt, stemt ons iets geruster. Minister De Sutter heeft al een paar keer het belang van een sterke overheid, zeker in deze crisissomstandigheden, erkend. Dus dat is

een belangrijk signaal. In het algemeen lijkt er wel wat waardering voor de overheidsbedrijven in het regeerakkoord, maar nogmaals: het blijft opletten.

Blijft de universele dienstverlening behouden?

In het regeerakkoord staat dat in het 'kader van de postdiensten en de beheersovereenkomst met bpost met betrekking tot de universele postdienst aanpassen aan de wijzigende behoeften van burgers en ondernemingen, rekening houdend met een aantal doelstellingen: de evolutie van de diensten waarbij wordt toegezien op het financieel evenwicht van de universele dienstverlening; de instandhouding van kwalitatief hoogstaande openbare diensten en een buurtnetwerk (vooral in landbouwgebieden en in kansarme stadswijken); er moeten nieuwe en vernieuwende openbare diensten bijkomen, rekening houdend met de burgers die het zwakst staan in de maatschappij bij de digitale transformatie van de diensten. Ten slotte zal de regering maatregelen nemen om ook in de postsector te investeren in de klimaat- en milieudoelstellingen'.

Ondanks de zware zinsconstructie blijft alles heel vaag. Wat wil 'financieel evenwicht' van de universele dienstverlening hier zeggen? Zitten er met betrekking

tot de aanpassing van de universele postdienst in functie van de wijzigende behoeften soms bedreigingen? Wij denken bijvoorbeeld aan een verdere afbouw van het aantal dagen waarop brievenpost wordt bedeed. Maar misschien zitten hier ook kansen om bijvoorbeeld te ijveren de pakjeslevering of aspecten ervan te verankeren als onderdeel van de universele postdienst. Daar hebben we in het verleden ook goede, ecologische argumenten voor aangehaald en dat is gezien de achtergrond van de bevoegde minister zeker geen minpunt. Misschien zijn er ook kansen op het vlak van de 'nieuwe en vernieuwende openbare diensten' die er volgens het akkoord moeten bijkomen.

Het is een goede zaak dat er ook over bpost in termen van 'openbare dienst' wordt gesproken. Er is geen puur commerciële focus en dat is ook wel verademend en verrijkend. Want ACOD Post is ervan overtuigd dat bpost wel degelijk een grote maatschappelijke meerwaarde (economisch, sociaal, ecologisch) heeft en het karakter van openbare dienst is, voor die meerwaarde, een belangrijke waarborg.

Jean-Pierre Nyns



foto: Belga - Nicolas Maeterlinck

Amazon Niet de werkgever van je dromen

De voorbije jaren haalt Amazon met de regelmaat van de klok het nieuws met haar werkomstandigheden, weliswaar nooit op een positieve manier.

Lange lijst werkongevallen

In 2018 bracht een onderzoek door de Britse vakbond GMB de vreselijke werkomstandigheden bij Amazon aan het licht. In de periode 2015-2017 werd 600 keer een ziekenwagen opgeroepen naar de Amazonvestigingen in het Verenigd Koninkrijk. In meer dan de helft van de gevallen werd de patiënt naar het ziekenhuis gebracht. Om een beeld te schetsen, voor een magazijn nabij Birmingham werd 115 keer een beroep gedaan op een ziekenwagen tegenover 8 keer bij een distributiema- gazijn van vergelijkbare grootte een paar kilometers verder.

Vorig najaar kreeg een werknemer een hartaanval tussen de rekken in een Amazonwarenhuis. Het duurde 20 minuten voor iemand hem vond. De hulpdiensten werden gebeld, maar pogingen tot reanimatie konden niet meer baten. Zijn collega's kregen te horen dat ze moesten voortwerken.

De huidige coronacrisis heeft de werkomstandigheden bij Amazon nog verslech-



terd. Werknemers die aandacht vroegen voor het personeel dat bang was besmet te worden met CoVid-19, werden ontslagen. Hun vrees was terecht! Bijna 20.000 werknemers van Amazon werden tussen maart en september 2020 positief getest op het coronavirus.

Sabotage van vakbondswerk

Amazon laat niets onbenut om zijn personeel onder druk te zetten. Begin september lanceerde het twee vacatures voor 'inlichtingenanalisten'. Volgens de job-beschrijving is de rol van deze functies 'bedreigingen' voor Amazon te detecteren en te onderzoeken. Op de lijst met bedreigingen worden de vakbonden vermeld naast haatgroepen en terroristen.

Amazon probeert te voorkomen dat werknemers collectieve onderhandelingen voeren over hun loon en werkomstan-

digheden. Het bedrijf 'bespioneert' zijn personeel door zich toegang te verschaffen tot de privé-facebookgroepen van zijn werknemers. Hun namen en opmerkingen worden geregistreerd zonder rekening te houden met het recht op privacy. Naar aanleiding van deze wantoestanden heeft de Europese vakbond Uni Europa – waarvan ACOD Post deel uitmaakt – en die 12 miljoen werknemers vertegenwoordigt, een brief gericht aan de Europese Unie met de vraag om op Europees niveau toezicht uit te oefenen op deze praktijken.

Het recht van de werknemers op vakbondsvertegenwoordiging, op vrijheid van vergadering, online en offline, en om gezamenlijk op te roepen tot hervormingen binnen hun werkplekken, moet ook bij Amazon worden gerespecteerd. Daarom vraagt Uni Europa aan de Europese Commissie een onderzoek te openen naar de mogelijk illegale activiteiten van Amazon tegenover Amazon werknemers in Europa.

Jean-Pierre Nyns



Pakjes op zondag Werken met eigen personeel wordt getest

In de vorige Tribune konden jullie onze mening lezen over de behoefte van de burger om pakjes op zondag geleverd te krijgen. Bij het opstellen van dit artikel waren de gesprekken tussen bpost en de vakbonden hierover nog volop aan de gang. Zoals jullie weten zijn wij principieel tegen werken op zondag. Maar er bestaat een commerciële behoefte en het is voor ACOD Post een prioriteit om maximaal voltijds werk te creëren en te behouden. Een moeilijke discussie als je weet dat we moeten concurreren met (schijn)zelfstandigen.

Gelet op de druk vanuit de e-commerce-markt werd op 13 oktober 2020 een uitzonderlijk paritair comité gehouden. Daar hebben de vakbonden hun standpunt bekend gemaakt over het zondagswerk. Het was bijvoorbeeld onze eis dat er niet mag geraakt worden aan de 200 procent vergoeding van alle bestaande diensten die momenteel op zondag werken.

ACOD Post gaat na lange en moeilijke onderhandelingen ermee akkoord dat bpost met eigen personeel start voor het leveren van pakjes op zondag. We hebben wel enkele voorwaarden.

- Het moet gaan over een test die ge-



durende een jaar op nationaal niveau zal geëvalueerd worden. De vakbonden stellen veel organisatorische vragen. Gedurende de test zullen daar ongetwijfeld vragen en problemen bijkomen. Dit zullen wij van nabij opvolgen en erover blijven discussiëren.

- bpost moet garanderen dat het enkel en alleen zal werken met vrijwilligers. bpost is akkoord om alle vrijwilligers te vergoeden tegen 150 procent en hen twee dagen extra verlof toe te kennen.

Het gaat voor alle duidelijkheid over de distributie van pakjes op zondag door ei-

gen personeel. Dat werk bestaat momenteel niet. De test zal ten vroegste starten vanaf 1 januari 2021.

ACOD Post neemt de evaluatieperiode van 1 jaar bijzonder ernstig. De vrijwilligheid en de werkomstandigheden zijn een prioriteit voor ons. Zodra wij ervaren dat er vanwege bpost op welke manier dan ook druk gezet wordt om op zondag te komen werken, dan zullen wij hierop onmiddellijk, hard en bijzonder strijdvaardig reageren.

Eisendossier cao 2021-2022 De belangrijkste punten op een rij

In de vorige editie lazen jullie dat ACOD Post de gesprekken voor een volgende cao wil aanvatten. Naast extra koopkracht zullen wij expliciet aandacht hebben voor het sociale aspect en het welzijn van al het personeel van bpost. Hierna volgt een korte samenvatting van de eisbundel. Het spreekt voor zich dat deze niet limitatief is en dat we allereerst de huidige cao 2019-2020 gedetailleerd zullen analyseren. Wij willen zeker zijn dat wat overeengekomen is ook effectief uitgevoerd werd.

Werkzekerheid

- Bescherming tegen ontslag. Geen naakte

ontslagen, zonder enige uitzondering.

- Behoud van de volledige interne werkgelegenheid door de voltijdse jobaanbiedingen te maximaliseren.
- Garantie op stabiliteit en behoud van het kantorennetwerk RETAIL.

De nieuwe realiteit in het raam van de pandemie

- Het telewerk en de hiermee gepaard gaande kosten.
- De individuele beschermingsmiddelen en het onderhoud ervan.
- De waardering van de context die de pandemie heeft teweeggebracht (zowel fysiek als mentaal) en het behoud van

een vorm van compensatie tijdens de volledige duur van de pandemie.

Koopkrachtmaatregelen

- De garantie dat het barema DA wordt geïndexeerd volgens de formule die gedurende heel de periode van deze collectieve arbeidsovereenkomst van kracht is.
- De garantie dat gedurende de hele duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst een NRB wordt behouden.
- Verhoging van het bedrag van de ecocheques.
- Verhoging van de cadeaucheque.
- Betere vergoeding van de kosten voor de

- uitoefening van de verschillende beroepen in het bedrijf.
- Ondanks de tijdens de laatste collectieve overeenkomsten geboekte vooruitgang moet bijzondere aandacht worden besteed aan de laagste lonen.
- Opstarten van besprekingen over specifieke of gespecialiseerde functies.
- De opening van besprekingen over de toekenning van een individueel mobiliteitsbudget voor iedereen.

Kwalitatieve maatregelen

- Voldoende aanwervingen.
- Een duidelijke verbintenis van het bedrijf om elke baan via interne mobiliteit open te zetten alvorens extern aan te werven.

- Niemand mag worden verplicht om een zesde dag te werken.
- De langdurig zieken aangepast werk aanbieden.
- De verlofsystemen verbeteren om gezins- of familieleden die ernstig ziek zijn bij te staan.
- Een nieuwe benadering van de problematiek van de ernstige ziektes.
- Alle verworven rechten behouden.
- Structurele maatregelen voor personeelsleden vanaf 50 jaar.

Sociale dialoog handhaven en uitbreiden

- De representatieve vakbonden van bpost willen alle personeelsleden verte-

genwoordigen en de belangen van alle werknemers verdedigen, ongeacht hun statuut of de aard van de arbeidsovereenkomst.

Het spreekt voor zich dat de hierboven uiteengezette punten geen volledige lijst vormen. Deze zijn louter bedoeld om de besprekingen te kunnen aanvatten. Wij zijn strijdvaardig en houden jullie op de hoogte.

Jean-Pierre Nyns

Eindejaarsperiode Vermindering van de werklust

In het licht van de echte eindejaarspiek die voor de deur staat, de huis-aan-huis-publicaties die het werk op het terrein aanzienlijk verzwaren en de aanwervingen die niet snel genoeg inzetbaar bleken, diende het gemeenschappelijk vakbondsfront begin september een algemene stakingsaanzegging in. Om meer druk op het DirCom van bpost te zetten werden de nationale overlegcomités een tijdje stopgezet. Wij wilden immers directe acties voor iedereen die nu op het terrein in moeilijke omstandigheden zijn werk moet doen. Het DirCom vond onze houding 'provocatief'.

Laten we niet vergeten dat bpost als universele dienstverlener tijdens de lockdown zijn plicht meer dan vervuld heeft. Wij zijn niet alleen blijven werken, we werden dan nog eens overspoeld door een tsunami van pakjes. We beleefden als het ware een eindejaarspiek in het voorjaar. Als compensatie daarvoor verkregen we een bonus van maximaal 480 euro voor iedereen op het terrein. Ondanks verwoede pogingen vanuit vakbondszijde, blijft het spijtig dat een aantal personeelsleden door bpost hiervan werd uitgesloten.

Als gevolg op de stakingsaanzegging werden onderhandelingen opgestart om de werkdruk in het kader van het eindejaar te verlichten. Omdat het personeel op het

terrein moe is, eisten we onmiddellijke acties. Dit in afwachting van de volgende cao-gesprekken 2021-2022 die eerstdaags zullen beginnen.

Wat hebben we bereikt?

1. Eindejaarsperiode distributie: op basis van de prognoses voor de eindejaarsperiode zouden 1200 personeelsleden worden geworven. Daar komen 800 extra personeelsleden bij. Dit wil zeggen dat gedurende het piekmoment van de pakjes er 2000 extra personeelsleden zullen werken, vergeleken met nu. Bijzondere aandacht zal geschonken worden aan de knelpunt MC's.
2. De personeelsleden van Retail krijgen op 24 en 31 december 2020 twee halve dagen verlof. De kantoren zullen op die dagen vanaf de middag gesloten worden.
3. Een uitzonderlijke vergoeding van 2 extra seconden zal worden gegeven bij de uitreiking van een vierde commerciële huis-aan-huis op dezelfde dag. Dit geldt voor de periode van 5 oktober tot 31 december 2020. Dit zou, op basis van twee keer een vierde commerciële ZZA, gemiddeld 40 à 45 minuten extra rust per week betekenen.
4. Eindejaarsperiode pakken: alle personeelsleden (D, E, F), ook studenten en vrijwilligers, tewerkgesteld in de periode van 30 november 2020 tot 24 december 2020



in de departementen Collect & Distributie, Sorting (EMC en Jemelle incl.), Logistic en Cleaning (D), zullen per gepresterde dag een consumptiecheque ter waarde van 8 euro netto ontvangen. Prestaties minder dan 3u48 geven recht op een consumptiecheque van 5 euro netto, per gepresterde dag. Omdat het consumptiecheques zijn, hebben deze geen impact op de werkbonus. Een consumptiecheque is vergelijkbaar met een maaltijdcheque. Het maximum te ontvangen bedrag is 152 euro.

Weet dat onze concurrent Post NL elke voltijdse werknemer een CoViD-19-bonus van 250 euro netto toekent. Wij hebben, naast alle andere maatregelen, een totaalbedrag van maximaal 632 euro netto verkregen. Samen sterk kameraden!

Jean-Pierre Nyns



BRABO

Sociale verkiezingen: uw rode ploeg

Begin 2020 deed ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen een warme oproep aan alle leden bij cvba BRABO om niet aan de wal te blijven staan en zich kandidaat te stellen voor de ondernemingsraad en het comité preventie en bescherming op het werk. Onnodig te zeggen dat ACOD-ABVV al een lange historiek heeft wat betreft het constructief optreden en handelen in het belang van alle personeelsleden van BRABO in deze belangrijke participatieor-ganen.

Voor zowel de delegatie bootmannen als de delegatie loodsen/gelijkgestelden leveren we steeds de voorvechters af voor het welslagen van de personeelsonderhandelingen. Een opsomming van hun meest recente verwezenlijkingen.

- Verbeteren van loonstaffel voor jongeren.
 - Maximum niet-recurrente bonus.
 - Loondiscriminatie rechtgezet.
 - Verbeteren van bootmandecreet.
 - Tolkaart voor jongeren in opleiding.
 - Kiezen met vier op verloflijst.
 - Het loodsenkader werd volgens coëfficiënt bewaakt.
 - Verloning conform met de benchmark.
 - Eerlijk en eenvoudig vrijetijdssysteem.
- Eind 2018 haalde het bedrijf de exclusieve concessies voor het beloodsen van zee-

schepen en het meren en ontmeren van zeeschepen tot eind 2026 binnen. Dit was een duidelijke erkenning van het Havenbedrijf voor het geleverde werk en het biedt werkzekerheid voor het personeel de komende jaren.

In maart 2020 veranderde de economische wereldsituatie door het COVID-19 verhaal drastisch. De impact op de Antwerpse haven en dus BRABO liet niet lang op zich wachten. Toch bleven de werknemers zich inzetten en hebben onze personeelsvertegenwoordigers geregeld dat dit op een zo veilig mogelijk manier en met de minste financiële gevolgen kon blijven gebeuren.

Deze crisis heeft er echter ook voor gezorgd dat de verkiezingen zijn uitgesteld tot de periode van 17 tot en met 20 november 2020. Onze kandidaten hebben dus nog meer tijd gehad om zich goed voor te bereiden en de dok ervan te overtuigen onze lijsten maximaal te ondersteunen.

Onze kandidaten voor de volgende vier jaar

Onze rode syndicale topploeg is een mix van ervaring en nieuwe gezichten geworden.

Voor de ondernemingsraad:

- **Arbeiders:** Joeri (Joe) Hannes, Nico Klaes, Danny (Warre) Warnants, Danny Hoirelbeke en Augustien (Stin) Cuypers
- **Bedienden:** Chimène Kennis
- **Jonge werknemers:** Dean Voorhelst.

Voor het CPBW:

- **Arbeiders:** Emile Pétré, Cédric Cote-mans, Pierre Van Weert en Wim (Bougie) Bogaerts
- **Bedienden:** Ann Elseviers

Zij zullen er net zoals de huidige vertegenwoordigers voor zorgen dat de arbeidsvoorwaarden behouden of verbeterd worden en dat er voor alle personeelsleden binnen de specifieke context van dit bedrijf werkbaar werk mogelijk is.

Kameraden, overtuig samen met onze ploeg de rest van het personeel om tussen 17 en 20 november 2020 effectief te stemmen voor Lijst 3 ABVV-ACOD BRABO effectief. Jullie stemengagement is uitermate belangrijk als steun voor onze syndicale ploeg.

Sociale verkiezingen

Op naar opnieuw vier jaar sociale vooruitgang dankzij ACOD Gazelco en jezelf!

Normaal gezien worden ook in de onderneming waarin je werkt sociale verkiezingen georganiseerd in de periode van 16 tot en met 29 november 2020. Zo kies je mee een nieuwe samenstelling van de Ondernemingsraad en/of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Dit is belangrijk, want verkozenen van ACOD Gazelco (ABVV) zullen in deze sociale overlegorganen opnieuw krachtig al je belangen verdedigen gedurende de komende vier jaar, zoals ze dat ook deden in het verleden. Daarvoor rekenen we uiteraard op jouw stem!

Motor van vooruitgang

ACOD Gazelco (ABVV) hanteert in elk sociaal overleg de methode van serene onderhandelingen zolang dat volgehouden kan worden. We schakelen resoluut over naar actievoeren als de limieten van het sociaal overleg bereikt zijn. Sociale vooruitgang kan immers niet altijd bereikt worden door enkel maar te blijven onderhandelen. Soms moet ook de daad bij het woord gevoegd worden, wat anderen daar ook over mogen beweren. ACOD Gazelco (ABVV) heeft hierin meer ervaring dan andere vakbonden. Ook patronale vertegenwoordigers zouden dit in alle eerlijkheid kunnen bevestigen, dit blijkt duidelijk in belangrijke recente dossiers. De sociale vooruitgang in onze sector en binnen de ondernemingen is altijd gestuwd geweest door ACOD Gazelco (ABVV). Door voor ons te kiezen kan je onze kandidaten opnieuw die opdracht geven. Tijdens de samenstelling van alle kandidatenlijsten hebben wij getracht zoveel mogelijk diversiteit in te brengen, want in onze organisatie krijgt iedereen gelijke kansen, onafhankelijk van gender, afkomst en geardeerdheid.

Waarom kiezen voor ACOD Gazelco (ABVV)?

Onze sector staan grote veranderingen te wachten: schaalvergroting door overnames of fusies, sluiting of inkrimping

van activiteiten, heroriëntering van bedrijfsdoeleinden, kostenbesparende initiatieven... Altijd gaat dit wel ten koste van duurzame en juist gewaardeerde tewerkstelling. Wie kan met zekerheid een toekomst voorspellen?

In alle dergelijke patronale oefeningen zal ACOD Gazelco (ABVV) steeds eerst de werknemersbelangen verdedigen. Velen onder u beseffen dit en kunnen hierover getuigen. Vanuit een collectief belang én

je eigen belangen is het voor iedereen nuttig om op kandidaten van ACOD Gazelco (ABVV) te stemmen.

Hieronder vind je enkele van onze concrete verwezenlijkingen tijdens de voorbije vier jaar. In elk van hen hebben wij bijgedragen tot het best haalbare resultaat, voor alle gebaremiseerde werknemers en kaderleden (voor hen dikwijls via afgeleide verbeteringen).



- Koopkracht

Via elke tweejaarlijkse collectieve arbeidsovereenkomst 'sociale programmatie' werden toegelaten loonsverhogingen maximaal gerealiseerd voor iedereen.

- Extralegale pensioenen (of uitgestelde koopkracht)

Op 1 oktober 2020 werden in het paritair comité 326 (Gas en Elektriciteit) zeer belangrijke collectieve arbeidsovereenkomsten ondertekend. Zowel voor gebaremiseerde werknemers met loon- en arbeidsvoorwaarden van vóór 2002 als van erna, hielden deze duidelijke waarborgen en/of verbeteringen in van hun pensioenrechten. Verder in deze editie lees je een al op 1 oktober gepubliceerde tekst hierover. Het belang hiervan kan niet voldoende beklemtoond worden. Het is absoluut onweerlegbaar door een syndicale strijd van ACOD Gazelco (ABVV) dat een zo gunstig resultaat verworven werd. Alle betrokkenen zouden dat moeten beamen. Het ongeremd doorzetten om deze beoogde doelstellingen volledig te behalen is vaak niet gesteund geweest door anderen, wat er ook over beweerd zou worden. De ondertekende teksten werden vergezeld van een aantal belangrijke patronale verklaringen die duidelijke engagementen bevatten.

- Gezondheidszorgen

De patronale financiering van een hospitalisatieverzekering met een doorgedreven medische dekking werd voor alle rechthebbenden gevrijwaard voor de komende jaren.

- Getrouwheidsverlof

In een eerste dag getrouwheidsverlof werd voorzien voor veel rechthebbenden met loon- en arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari 2002. Ter herinnering: ACOD Gazelco (ABVV) streeft steeds naar een verbetering van hun voorwaarden, zonder de basisstatuten hiervan ooit zelf te hebben ondertekend (als iemand daar iets anders over beweert, is een vraag naar een bewijskrachtig document ter zake zeker legitiem). Dat staat nog steeds op rekening van de andere syndicale organisaties.

- Opleiding

Er bestaat nu een verbeterd verplicht minimumrecht op opleiding in elke onderneming van onze sector, namelijk een individueel recht op twee dagen per kalenderjaar (te gebruiken in elk jaar, eventueel pro rata) en een recht op gemiddeld vijf opleidingsdagen per voltijds equivalent per jaar op sectorniveau.

- Tijdskrediet en thematische verloven

Alle overeenkomsten hebben de maximaal haalbare en toegelaten rechten nagestreefd.

- Personeelstarief (loon- en arbeidsvoorwaarden vóór 2002)

Enkel ACOD Gazelco (ABVV) zet een rem op een verdere uitholling van dit tariefvoordeel op aardgas en elektriciteit, deze besprekingen zijn nog niet beëindigd.

- Recuperatie van prestaties binnen een zondagswacht (loon- en arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari 2002)

Een nieuwe uitgebreide regeling treedt op 1 november 2020 in voege, ook dit werd op initiatief van ACOD Gazelco (ABVV) gerealiseerd.

- Verplaatsingen

Fietsvergoedingen werden systematisch verhoogd, telkens tot het fiscale plafond. Wij zorgen ervoor dat besprekingen gevoerd blijven worden om de gehele problematiek van verplaatsingen (vergoeding van een combinatie van transportmiddelen, omniumverzekering voor het eigen voertuig, verplaatsingen op zee en in het buitenland...) in een gunstige richting te laten evolueren, zonder afbreuk te doen aan belangrijke regels die ingeschreven staan in een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst ter zake.

- Tewerkstelling

Enkel ACOD Gazelco (ABVV) blijft besprekingen voeren over tewerkstelling, zowel op sectoraal vlak als bedrijfsgebonden. We blijven herhalen dat er structurele tewerkstelling moet zijn en dat contracten van bepaalde duur en voor interimarbeid de geargumenteerde uitzondering moeten blijven. De sectorale regels moeten toe-

gepast worden als in een onderneming sprake is van overtallen of bij een sluiting van een entiteit (ENI G&P, Eneco, Luminus, Electrabel, Biopower...). Alle ex-werknemers van de failliete centrale van Langerlo (dus niet enkel onze eigen leden) kunnen getuigen van de inspanningen die wij geleverd hebben en nog steeds leveren om hen in alle mogelijke vormen bij te staan in het verwezenlijken van hun rechten. Electrabel heeft een groot aantal personeelsleden overgeheveld naar een ander paritair comité, hoewel wij hiertegen actiegevoerd hebben en er een ondertekende overeenkomst bestaat om dat niet te doen. Ook voor dergelijke ingrepen moeten we zeer waakzaam blijven en ze met kracht tegenhouden. Dit kan immers onze sector leegzuigen van tewerkstelling met onze loon- en arbeidsvoorwaarden.

- Waarborg van inkomen (loon- en arbeidsvoorwaarden vóór 2002)

Ook in een verbeterde toepassing hiervan heeft ACOD Gazelco (ABVV) het voortouw genomen toen een afgevaardigde op basis van een eigen ervaring vastgesteld had dat de berekeningen niet meer klopten. Dit is uitermate belangrijk in een situatie als afwezigheid wegens ziekte.

- Individuele evaluaties en werking van barema's (loon- en arbeidsvoorwaarden vanaf 1 januari 2002)

In verscheidene bedrijven werden onder grote syndicale druk van ACOD Gazelco (ABVV) hierover goede akkoorden gesloten. Daarbij werd gestreefd naar een minimalisering van de impact op het loon van individuele evaluaties of zelfs een totale uitsluiting ervan. We zijn er voorlopig niet in geslaagd om dit te realiseren op sectorvlak. Het streefdoel blijft te komen tot een baremawerking zoals voor de loon- en arbeidsvoorwaarden vóór 2002.

- Kwalificatiemethode

ACOD Gazelco (ABVV) blijft zich verzetten tegen een niet-correcte patronale toepassing van de sectorale kwalificatiemethode. Uiteraard heeft dit een negatieve impact op de lonen van veel collega's en op het takenpakket waarvoor ze betaald worden.

- Uitbesteding van werken aan derden

Te veel werk wordt nog steeds uitbesteed

aan onderaannemers, wat ingaat tegen sectorale regelgeving. ACOD Gazelco (ABVV) heeft steeds getracht deze regels correct te doen toepassen.

Klaar voor de komende vier jaar!

Sinds begin 2019 heeft ACOD Gazelco (ABVV) een sectorale stakingsaanzegging ingediend om de onderhandelingen over verscheidene van de hogergenoemde dossiers positief te doen evolueren. De druk werd verhoogd door zes sectorale stakingsdagen die zichtbaar waren aan de poorten van de hoofdzetel van grote bedrijven. We zullen deze syndicale druk blijven aanhouden zolang het moet. Natuurlijk zijn ook op het ondernemingsvlak minstens gelijkaardige

zaken gerealiseerd door onze vertegenwoordigers. Via hun werking in ondernemingsraden, comités voor preventie en bescherming op het werk en syndicale afvaardigingen trachten ook zij dagelijks rechten te vrijwaren en te verbeteren voor iedereen.

Het is dankzij de niet aflatende inspanningen van onze vertegenwoordigers dat er in onze sector en de bedrijven sociale vooruitgang gerealiseerd wordt, niet enkel via overleg, maar ook door soms de daad bij het woord te voegen. Welke toekomstige positieve evoluties we kunnen maken, hangt in grote mate af van de stem die jij binnenkort zal uitbrengen. Denk dus aan de collectieve toekomst van de sector gas en elektriciteit, waarbij je eigen

individuele verwachtingen en rechten niet uit het oog verloren worden door ACOD Gazelco (ABVV). Stem tijdens de sociale verkiezingen daarom op onze kandidaten, je beste garantie!

Samen sterk met ACOD Gazelco (ABVV)!

Jan Van Wijngaerden

Sociale verkiezingen Hoe geldig stemmen?

Je kan op twee manieren geldig stemmen.

- *Via een lijststem: de kiezer stemt voor de lijst en gaat akkoord met de volgorde van de kandidaten.*
- *Via een naam- of voorkeurstem: de kiezer stemt voor een lijst, maar wijst de kandidaten aan die zijn/haar voorkeur wegdragen.*

In het geval van een naam- of voorkeurstem mag de kiezer maximaal evenveel stemmen uitbrengen als er effectieve mandaten te begeven zijn. Bijvoorbeeld: drie mandaten bieden de mogelijkheid tot drie naam- of voorkeurstemmen.

Indien een kiezer meer naamstemmen uitbrengt dan er te begeven zijn, wordt het stembiljet niet als ongeldig beschouwd, maar als een lijststem. Een lijststem en een naamstem voor één of meer kandidaten op dezelfde lijst wordt eveneens als een lijststem beschouwd.

Stemmen uitbrengen op verschillende lijsten ('panacheren') is verboden. Je kan dus voor zowel de OR als het CPBW telkens maar voor één vakbond/lijs stemmen.

Naamstem	Lijststem	Lijststem
ABVV ☐	ABVV ☒	ABVV ☒
☒	☐	☒
☐	☐	☐
☐	☐	☐
☒	☐	☐
☐	☐	☐



Pensioenen Na 1820 dagen eindelijk een oplossing!

In oktober 2015 gaven wij de aanzet om de pensioenen van de gebaremiseerde werknemers in de Gas- en Elektriciteitssector te waarborgen binnen het paritair comité 326. Voor ons onaanvaardbare regeringsmaatregelen hadden ervoor gezorgd dat extralegale pensioenkapitalen en -rentes tot soms 40 procent (!) verminderd werden voor wie valt onder de loon- en arbeidsvoorwaarden van vóór 2002. ACOD Gazelco heeft dikwijls als enige betrokken partij zeer standvastig het standpunt aangehouden dat verloren euro's moesten teruggevonden worden voor alle betrokkenen.

Met enige trots kunnen we melden dat op 1 oktober in het paritair comité hiervoor de passende collectieve arbeidsovereenkomsten en pensioenreglementen werden ondertekend en verscheidene patronale verklaringen schriftelijk werden bevestigd, die samen onderdeel zijn van een globaal plan pensioenen. We hebben het onderstaande verkregen.

- Een collectieve arbeidsovereenkomst Elgabel werd ondertekend, die voorziet in een aanpassing van dit plan voor werknemers geboren na 1 januari 1962 en die de

hieraan gekoppelde pensioenreglementen en ondernemingsplannen bundelt. Omdat de werknemers in het Elgabel-plan die geboren zijn na 1 januari 1962 getroffen werden door een nieuwe wet en hierdoor tot 40 procent van hun beloofde pensioenkapitaal konden verliezen, werd er voor hen een aangepaste formule uitgewerkt, die elke euro pensioenkapitaal die toegezegd was vóór de nieuwe wet vandaag opnieuw garandeert.

- Een collectieve arbeidsovereenkomst Enerbel werd ondertekend. Ondanks het feit dat de werknemers met loon- en arbeidsvoorwaarden vanaf 1/1/2002 niet rechtstreeks getroffen werden door de nieuwe wetgeving, kon ACOD Gazelco in de loop van de onderhandelingen een verhoging van de patronale bijdragen binnenhalen en het behoud van Enerbel als sectorplan waarborgen.

- Patronale verklaring 'TPM': deze waarborgt voor de werknemers, geboren na 1 januari 1962 en die kunnen genieten van een vervroegde sectorale uitstaperegeling (57/59 jaar), dat hun rechten inzake anciënniteit en arbeidsratio ook meetellen in het Elgabelplan.

- Patronale verklaring 'Regime B': ook de werknemers, geboren na 1 januari 1962 die onder het pensioenplan 'Regime B' (rentesysteem) ressorteren, ondervinden impact van de nieuwe wet. Ook voor hen is een aangepaste formule voorgesteld die de beloofde rentes waarborgt. Wegens tijdsgebrek is het pensioenreglement 'Regime B' nog niet volledig aangepast. Met deze verklaring engageren de werkgevers zich ertoe om dit op korte termijn overeen te komen.

- Patronale verklaring Langerlo: dit is ook een dossier dat ACOD Gazelco al jaren van heel nabij ter harte neemt, eveneens via een juridische procedure. De ex-werknemers van de centrale Langerlo, die het slachtoffer geworden zijn van een faling, hebben nog steeds hun schuldverdringen niet uitbetaald gekregen gezien het eindvonnis nog niet uitgesproken is. In deze verklaring is er een engagement om alvast de overfinanciering in het pensioenplan van de betrokkenen op korte termijn evenredig te voorzien voor de rechthebbenden.

Jan Van Wijngaerden

Interview met Vicky Daenen en Marc Pijnaerts (skeyes)

"Piloten zijn altijd heel verheugd als blijkt dat er nog echte meteorologen aanwezig zijn!"

Vicky Daenen en Marc Pijnaerts zijn beiden geograaf van opleiding en werken als meteoroloog bij skeyes. Sinds enkele jaren zijn ze ook hoofdafgevaardigde voor de ACOD bij het bedrijf dat verantwoordelijk is voor de luchtverkeersleiding boven België. We vroegen hen naar hun jobinhoud en syndicaal engagement.

Meteoroloog bij skeyes, wat moeten we ons daar precies bij voorstellen?

Vicky Daenen: "Het weer heeft een grote impact op het luchtverkeer. Als meteoroloog zijn we verantwoordelijk voor de juiste meting van alle weerparameters, zoals windsnelheid, windrichting en luchtdruk. Ook moeten we de zichtbaarheid inschatten, wolkentypes en hun hoeveelheid analyseren."

Marc Pijnaerts: "Naast de observatie zijn er uiteraard voorspellingen op korte termijn, alsook waarschuwingen en alerts. We zijn directe adviseurs van de verkeersleiders, de luchthaveninspectie en de piloten. In de regionale luchthavens doen we vooral aan 'nowcasting', met korte voorspellingen voor direct gebruik. In het voorspellingsbureau 'Met Office' in Steenokkerzeel worden voorspellingen op langere termijn gemaakt."

Waarom zijn gedetailleerde weersvoorspellingen zo belangrijk voor het luchtverkeer? En hoe gedetailleerd zijn die van jullie nu?

Marc Pijnaerts: "De windrichting bepaalt de landingsbaan die we gebruiken, terwijl de wolken en zichtbaarheid bepalen of piloten 'op zicht' of 'op instrumenten' mogen opereren. De temperatuur heeft een invloed op de dichtheid van de lucht en bijgevolg ook op het maximale opstijggewicht. De toestand van de landingsbaan bepaalt dan weer de remafstand en de luchtdruk wordt gebruikt om de hoogte te bepalen boven de landingsbaan."

Vicky Daenen: "Uiteraard verwacht men erg gedetailleerde en correcte gegevens. Ook in de voorspellingen verwacht men een exacte timing van de passage van een onweer of wanneer de mist optrekt, wanneer het wolkenplafond 1000 voet bereikt en dergelijke."

Wat merken jullie van de digitalisering in onze maatschappij? Denken jullie binnenkort bijvoorbeeld ook thuis of vanop een andere locatie te kunnen werken?

Vicky Daenen: "Meer en meer gegevens worden digitaal verwerkt. Automatische weerstations zijn erg populair geworden en vormen zeker een welgekomen aanvulling. Maar onder meer zichtbaarheid en wolken worden hierdoor nog erg onnauwkeurig



foto: Belga - Yorick Jansens

bepaald. Voorlopig zijn we niet gemachtigd door de toezichhouder om AUTO-waarnemingen door te sturen. In het buitenland wordt er al vaak gewerkt met automatische stations, maar de praktijk leert dat die niet altijd even betrouwbaar zijn. Piloten zijn altijd heel verheugd als blijkt dat er nog echte meteorologen aanwezig zijn!"

Is er eveneens een integratie van de militaire component aan de orde of hoe zien jullie de samenwerking op lange termijn?

Marc Pijnaerts: "De integratie met de Meteowing was opgestart en in de regionale luchthavens hebben we belangrijke steun gehad van onze militaire collega's. De integratie voorzag ook in een samenvoeging van beide voorspellingsbureaus en de verhuis

van onze voorspellingsdienst naar Beauvechain. Hiervoor was er echter geen draagvlak, dus voorlopig lijkt die integratie er niet meteen te komen."

"Het is duidelijk dat er een zeer stormachtige syndicale periode aangebroken is."

Hebben jullie er ooit aan gedacht om luchtverkeersleider te worden?

Marc Pijnaerts: "Als puber dacht ik er wel aan om piloot of luchtverkeersleider te worden. Het is een fantastische combinatie van techniek en wetenschap in de praktijk. Ik ben ervan overtuigd dat het een geweldig gevoel geeft als je alle bewegingen op de luchthaven en in het luchtruim kan managen. Maar luchtvaartmeteoroloog is zeker geen tweede keuze. Het is altijd spannend afwachten of je voorspellingen uitkomen."

Vicky Daenen: "Als geograaf verkies ik toch de job van luchtvaartmeteoroloog. Ik hou ervan om de natuur te bestuderen en dat ik dit nu beroepshalve kan doen, is fantastisch. Luchtverkeersleiders moeten heel stressbestendig zijn en dat ben ik jammer genoeg niet altijd."

Is er een groot verschil tussen de lokale sites van Oostende, Kortrijk en Antwerpen en de centrale site in Steenokkerzeel?

Vicky Daenen: "Het grootste verschil is uiteraard de schaalgrootte. De regionale luchthavens EBAW en EBOS zijn kleine families. Alle diensten komen met elkaar in contact en er is een intense samenwerking tussen verschillende diensten. In Brussel is alles grootschaliger en er is minder contact met collega's."

Communiceren jullie in het Engels zoals in de luchtvaart gebruikelijk is?

Marc Pijnaerts: "Doorgaans zijn alle contacten in het Nederlands, maar geregeld zijn er ook Frans- of Engelstalige piloten die een beroep doen op onze expertise."

Wie maakt er allemaal gebruik van jullie diensten?

Vicky Daenen: "Skeyes is via het beheerscontract van de overheid verplicht de luchtverkeersveiligheid te garanderen. Onze voornaamste klanten zijn onze collega's verkeersleiders en luchthaveninspectie, lijnpiloten van bijvoorbeeld TUI of Air Antwerp, piloten van zakenvluchten met bijvoorbeeld privéjets van Flying Group, ASL..., cargopiloten van bijvoorbeeld Egypt Air, student-piloten van vliegscholen, sportvliegers, maar ook ballonvaarders, paradrappings of zweefvliegers."

Hoe zijn jullie bij de ACOD gekomen?

Marc Pijnaerts: "Een goede collega was afgevaardigde en die toonde wat er achter de schermen gebeurde. Gaandeweg werd me duidelijk dat werknemers voortdurend moeten blijven opkomen voor hun rechten. Het is belangrijk dat er een evenwichtig beleid gevoerd wordt: een gezond bedrijf zorgt voor gezonde werknemers en omgekeerd. We zitten tenslotte allemaal op hetzelfde schip."

Kunnen jullie het syndicale weer voor de rest van het jaar ook al voorspellen? Of zijn voorspellingen op lange termijn nog altijd het betere giswerk?

Vicky Daenen: "CoViD-19 heeft een enorme impact op de economie en onder meer in de cultuursector en horeca dreigt een bloedbad. Het is duidelijk dat er een zeer stormachtige syndicale periode aangebroken is."



Vicky Daenen: "De regionale luchthavens zijn kleine families. Alle diensten komen met elkaar in contact en er is een intense samenwerking tussen verschillende diensten. In Brussel is alles grootschaliger en er is minder contact met collega's."

Marc Pijnaerts: "Het is belangrijk dat er een evenwichtig beleid gevoerd wordt: een gezond bedrijf zorgt voor gezonde werknemers en omgekeerd."

Sociale verkiezingen Brussels Airport Company (BAC)

Op maandag 23 november 2020 gaan voor Brussels Airport Company de sociale verkiezingen door. We stellen alle kandidaten hier graag nog eens voor en wensen hen ontzettend veel succes!

CPBW



1.
Caty Vanderheyden



7.
Pamela Kühl



13.
Herman Vanroy



2.
Serge Dejonckheere



8.
Marc Limbourg



14.
Sandrine Beka



3.
Eddy Vande Bergh



9.
Alain Van Der Veken



15.
Nathalie Pierre



4.
Jelle Dejonckheere



10.
Nico Keymeulen



16.
Patrick Fostier



5.
Laurent Haentjens



11.
Dieter Raes



6.
Jurgen Denruyter



12.
Jonathan Crabbé

Ondernemingsraad (OR)



1.
Serge Dejonckheere



6.
Jurgen Denruyter



11.
Stijn D'homme



2.
Caty Vanderheyden



7.
Pamela Kühl



12.
Jan Geeraerts



3.
Alain Van Der Veken



8.
Marie-Christine
Mariaule



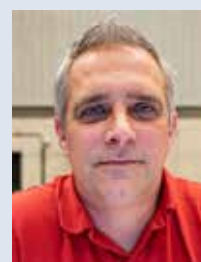
13.
Bernard Wolteche



4.
Jelle Dejonckheere



9.
Stefan Ledent



14.
Bert Vanhorenbeeck



5.
Laurent Haentjens



10.
Boubkir Jaber



1.
Eddy Vande Bergh



3.
Stephane De
Klerck



5.
Sandrine Beka



2.
Jonathan Crabbé



4.
Patrick Stockeyr



6.
Patrick Fostier

Ondernemingsraad (OR) kaderleden



Personeel van de rechterlijke orde **Nieuwe regels voor moederschapsverlof**

Op 12 juni 2020 werd een wet goedgekeurd die strekt tot de wijziging van de periodes die plaatsvinden tijdens de voorbevallingsrust en in aanmerking kunnen worden genomen voor de verlenging van de nabevallingsrust.

Voor wie?

Deze wet werd gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 18 juni 2020 en is van toepassing op alle federale ambtenaren. Omdat er voor de rechterlijke orde nog steeds een apart statuut van toepassing is, werd op het sectorcomité III van 15 september 2020 een aanpassing voorgesteld van het KB van 16 maart 2001 met betrekking tot de verloven en afwezigheden toegestaan aan sommige personeelsleden van de diensten

die de rechterlijke macht terzijde staan. Het voorstel tot aanpassing werd door de vakbonden unaniem 'voor akkoord' ondertekend.

Wat houdt de wijziging in?

Sinds de wet van 12 juni 2020 in het leven werd geroepen, worden periodes van ziekte, volledige werkverwijdering en tijdelijke werkloosheid, ongeacht of ze te wijten zijn aan de zwangerschap of niet, niet langer in mindering gebracht van het moederschapsverlof. Concreet betekent dit dat indien een zwangere vrouw afwezig is wegens ziekte, verplichte werkverwijdering of tijdelijke werkloosheid in de zes weken voorafgaand aan de vermoedelijke bevallingsdatum en ongeacht of de ziekte al dan niet

gerelateerd is aan de zwangerschap, deze periode niet wordt afgetrokken van de 15 weken moederschapsverlof waar de moeder recht op heeft. Voor ons wordt hiermee eindelijk een einde gesteld aan de discriminatie van zwangere vrouwen die geconfronteerd worden met ziekte, tijdelijke werkloosheid of volledige werkverwijdering en kunnen zij nu ook genieten van de eerste belangrijke weken met hun baby('s).

Wanneer gaat deze regeling in?

De nieuwe regeling wordt ook voor de rechterlijke orde, net als voor de andere federale ambtenaren, retroactief toegepast vanaf 1 maart 2020.

Ella Neirinck

Congresgeschenk ACOD Overheidsdiensten Vzw CAR Stappie

Naar aanleiding van het vierjaarlijks statutair congres van ACOD Overheidsdiensten wordt aan de congresgangers telkens een kleine attentie aangeboden. Voor het congres in 2016 werd echter besloten het budget te besteden aan een goed doel of een project dat een zekere maatschappelijke meerwaarde gaf.

Op het Congres in 2016 werd een eerste keer gekozen voor een project in de Himalaya, gerelateerd aan de ziekte van Kashin-Beck. Voor het congres 2020 viel de keuze op een project dicht bij huis, namelijk de vzw CAR Stappie in Oostende. Dit centrum richt zich tot peuters, kleuters, kinderen en jongeren met uiteenlopende ontwikkelingsproblemen en daarnaast ook op personen (ongeacht de leeftijd) met ernstige gehoorstoornissen.

Gezien het statutair congres gepland in april door de coronaproblematiek werd verdaagd naar een latere datum besloot het secretariaat op uitnodiging van het centrum de symbolische cheque ter plaatse af te geven. Na een boeiende toelichting van de werking van het centrum nam een enthousiaste directeur in aanwezigheid van een kleine delegatie van zijn team de cheque in ontvangst. Tijdens de toelichting konden wij al vernemen dat de middelen een goede bestemming hadden gekregen. Wij wensen het centrum veel succes in zijn verdere werking!

Yves Derycke



ACOD Overheidsdiensten Limburg Oproep tot kandidaturen

Volgende mandaten zijn te begeben bij ACOD Overheidsdiensten Limburg:

- gewestelijk secretaris- federaal traject
- gewestelijk voorzitter- federaal traject.

Kandidaturen worden voorgedragen door een gewestelijk federaal technisch comité van de ondersector van het gewest en zijn vergezeld van een motivering en een syndicaal cv.

De kandidaturen worden voor 16 november 2020 via mail gestuurd naar Yves Derycke, ACOD Overheidsdiensten, Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel (yves.derycke@acod.be).

Gemeenschapsinstellingen bijzondere jeugdzorg De spanningen lopen opnieuw op

Het is haast een 'never ending story' geworden. Voor de zoveelste maal onderbreken begeleiders, lesgevers en omkaderende personeelsleden van de instellingen voor bijzondere jeugdzorg het werk om aandacht te vragen voor niet enkel hun problemen, maar ook voor de situatie van jongeren met bepaalde problematieken die echt niet thuishoren in de Gemeenschapsinstellingen (GI's).

Niet alleen kan het personeel hen niet de gepaste, gespecialiseerde (therapeutische) zorg verlenen, het is bovendien heel pijnlijk te zien hoe dergelijke, zeer kwetsbare jongeren dan nog vaak instromen in leefgroepen waar jongeren verblijven met een gevaarlijk profiel. Men ziet ook dat mentaliteit erg zwakke jongeren een MOF-statuu

toegewezen krijgen (MOF = als misdaad omschreven feit) om op die manier geplaatst te kunnen worden in de GI's. Dat kan nooit de bedoeling van de overheid geweest zijn.

Ondanks alle inspanningen en intenties van de verantwoordelijken binnen het Agentschap Opgroeien om op zoek te gaan naar "gedeelte trajecten" (waarbij de kwetsbare jongere in meer gepaste instellingen verzorgd en begeleid worden en hoogstens eens voor een "time out" maximaal twee weken in een GI verblijven), blijkt dit in nogal wat gevallen niet te lukken. Men ziet bepaalde jongeren sneller terug in de GI dan dat ze vertrokken zijn...

Hoewel af en toe enige agressie van alle

tijden is in de instellingen, neemt die momenteel dergelijke disproportionele vormen aan (zowel op fysiek maar ook op mentaal vlak) dat de uitval bij het personeel, ook bij zeer ervaren kameraden met heel wat jaren dienst op de teller, echt groot is. Mensen zijn echt op; de emmer is niet vol maar loopt over.

Vandaar de acties met de bedoeling op zijn minst tot een ruimere omkadering te komen voor deze jongeren. Dit zal absoluut noodzakelijk om het enigszins houdbaar te houden voor het personeel én voor de betrokken jongeren!

Eddy Hendryckx

Sluikse afbouw statutair ambt Niet met ons!

Nog voor de vakantie werd op het sectorcomité 18 een nota voorgelegd over de vaststelling van functies die hoofdzakelijk verricht worden in mededinging met andere marktdeelnemers en over de vaststelling van de knelpuntfuncties. Het is de bedoeling van de Vlaamse regering deze functies contractueel in te vullen. Absurd, want velen zijn niet geïnteresseerd om voor de overheid te werken voor 'het hoge loon' – dan kan men beter in de privé gaan werken – maar wel omwille van de zekerheid van een statutair ambt.

Omdat functiebenamingen constant evolueren, wil de Vlaamse overheid functiegroepen aanduiden die moeilijk in te vullen zijn. De volgende (groepen van) functies vindt zij knelpuntfuncties: ingenieurs, financiële functies, IT, technische functies, medische functies, preventieadviseurs, opvoeders, vakleerkrachten en niet in het minst nautische functies.

Als men dit alles samen met de knelpuntlijst van de VDAB bekijkt, blijft er niet

veel meer over dat statutair kan worden aangeworven. Weg statutair ambt! De ACOD zal zich krachtig verzetten tegen de snode plannen van deze rechtse regering. Het Algemeen Comité Vlaamse Gemeenschap, waarin alle hoofdafgevaardig-

den zetelen, heeft ons de taak opgedragen hard en strijdvaardig te ageren. We zullen dit zeker met volle inzet en goesting doen.

Jan Van Wesemael, Chris Moortgat, Sylvia L'homme, Geert Dermaut, Eddy Hendryckx





Jaarverslag 2019 gemeenschappelijke preventiedienst

In september kregen de vakbonden op het Hoog Overlegcomité toelichting bij het jaarverslag 2019 van de Gemeenschappelijk Dienst voor Preventie en Bescherming (GDPB). Wat leerden we?

Het jaarverslag is een verplichting en geeft heel wat informatie over preventie, bescherming en welzijn bij de Vlaamse overheid. Bij het opstellen van het jaarverslag wordt ook een evaluatie gemaakt van het welzijnsbeleid en de werking van de dienst tijdens het voorbije jaar.

Uit de statistische gegevens blijkt dat er 26.754.887 werkelijk gepresteerde arbeidsuren waren. Het aantal ongevallen op de plaats van het werk was 211. Daarbij waren er geen dodelijke ongevallen of ongevallen met blijvende ongeschiktheid. Tijdelijke ongeschiktheid was er in 212 gevallen. Dit is een lichte stijging in vergelijking met vorig jaar. Er waren 253 ongevallen op weg van en naar het werk, zonder dodelijk ongeval.

Psychosociaal welzijn

Belangrijk zijn de cijfers van het Team Psychosociaal Welzijn voor 2019. Het totaal aantal informele dossiers kwam uit op 371. Dit is een daling in vergelijking met de voorbije jaren. Van de 371 dossiers zijn er 46 bij de Preventieadviseur Psychosociaal Welzijn (PAPSY) beland, met een verdeling van 23 bij de interne PAPSY en 23 bij de externe PAPSY (IDEWE). Bij de vertrouwenspersonen (VP) waren er 319 dossiers.

Het aantal informele interventies volgens de aard van de interventie zijn: 275 voor onthaal en advies, 70 voor interventie en 26 voor bemiddeling. Het aantal informele interventies volgens de functionele rol van de verzoeker ligt op 342 bij de werknemer, 23 via de hiërarchische lijn, 4 door anderen en 2 door de werkgever.

Wat was het gros van de thema's voor de interventies? De top 3 is ontevredenheid over werkaspecten (arbeidsorganisatie), arbeidsrelaties/verhouding met

leidinggevend en arbeidsinhoud. Daarna volgen vooral arbeidsverhouding met collega's, persoonlijke problematiek, conflict collega en burn-out.

Bekijken we de algemene cijfers en dossiers per beleidsdomein, dan zijn de beleidsdomeinen Welzijn, Volksgezondheid, Gezin en Omgeving de koplopers, gevolgd door Mobiliteit en Openbare werken en Kanselarij en Bestuur. Op basis van naar het aantal dossiers gewogen per aantal werknemers staan vooral de beleidsdomeinen Economie, Wetenschap, Innovatie en Werk en Sociale Economie bovenaan.

Bij het register van feiten door derden zien we een stijging van 143 (2018) naar 271 (2019). De cijfers tonen aan dat preventie en bescherming op het werk zeer belangrijk zijn. Wij maken binnen de overlegorganen steeds werk hiervan, om goede maatregelen af te dwingen en de regelgeving te laten toepassen.

Chris Moortgat

Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust/DAB Vloot Is een vakbond in deze tijden nog nodig?

Het zal je niet verbazen dat we op de bovenstaande vraag volmondig 'ja' antwoorden. Hoe kunnen we dit beter illustreren dan aan de hand van een wellicht klein, maar niet onbelangrijk voorbeeld?

De veerdienst in Oostende – onderdeel van het Agentschap Maritieme Dienstverlening en Kust/DAB Vloot – zorgt voor een zeer regelmatige verbinding tussen de Wester- en Oosteroever van de Oostendse haven. Het veer zorgt voor de verbinding tussen 'stad' en 'vismijn', waar ruime parkeermogelijkheid is voor de stadsbezoeker en natuurwandelingen langs strand en duinen (zonder hoogbouw) een troef zijn.

Deze veerdienst heeft bijgevolg een uitgesproken recreatief karakter. DAB Vloot speelt daar terecht op in door het veer tijdens de periode april-september ruimere vaartijden te geven dan in de winterperiode. Lokale en toeristische instanties zijn daarover zeer te spreken. Voor het personeel wordt dit georganiseerd in een twee-shiftendienst. Eerdere privé-initiatieven voor de uitbating van een dergelijk veer, stierven meestal een stille dood, niet enkel wegens onvoldoende rendabiliteit, maar ook omwille van onvoldoende garantie van dienstverlening. Eens te meer werd dus bewezen dat deze openbare dienst zijn waarde heeft.

Oliebollen op de oktoberfoor

Dat dit veer een toeristische troef is voor Oostende was de vorige burgemeester al niet ontgaan en de huidige stadsbestuurder is hiervan ook doordrongen. Wat gebeurde er nu? Wie Oostende een beetje kent, weet dat er een hele mooie en grote oktoberfoor plaatsvindt. Voor de foorkramers is dit een zeer geapprecieerde afsluiter van hun seizoen.

De burgemeester speelt daar graag op in en ziet de mogelijkheden van het veer, waardoor mensen buiten het oververzadigde centrum gratis



foto: Marc Ryckaert

parkeerplaats kunnen vinden op de Oosteroever. De veerdienst waarmee men in amper vijf minuten aan de overkant staat, waar in de kermismaand de geur van de olieballen vermengd met de zeelucht al in je neusgaten kruipt. Welke verleiding heb je nog nodig?

De vraag van de burgemeester om de veerdienst gedurende de kermismaand oktober te laten varen tot 21 uur (in plaats van tot ten laatste 18.15 uur) werd door het management gehonoreerd.

Kink in de kabel

So far, so good, zou men kunnen besluiten. Een perfect voorbeeld van hoe ook een openbare dienst kan rekening houden met en inspelen op de vraag van de burger. Een perfect voorbeeld? Bijna perfect, want nu komen we tot de vraag in de titel.

De plaatselijke 'operations manager' had in zijn wijsheid en los van (of ondanks) de kennis van een arbeidsreglement, laat staan overleg met het personeel vertegenwoordigd door onze vakbond, beslist dat één ploeg zou zorgen voor de uitgebreide dienstverlening. Tussen half acht 's morgens en negen uur 's avonds overvaren, er rekening mee houdend dat

vooraf het vaartuig nog moet worden afgehaald en achteraf afgemeerd, betekent dit dat deze mensen ongeveer 14 uur zouden werken.

Tijdens de middag mogen ze drie kwartier nemen om hun meegebrachte boterhammen op te eten in hun 'werkruimte', niet veel groter dan een notendop. Warm eten moeten ze dan maar doen als ze na hun lange shift thuiskomen en voor ze in bed kruipen.

Protest van de mondigste personeelsleden – niet toevallig leden van onze vakbond – gaf aanleiding tot de zeer bedenkelijke reactie dat "vakbonden hier niets aan te zeggen hebben". Wat doet een vakbondsverantwoordelijke op een druilerige zondag als dit hem ter ore komt? Tussenkomen bij de 'hogere instanties' en zorgen voor een terugschroefing van deze maatregel. Dus: op de vraag in de titel is het antwoord volmondig 'ja'!

Eddy Hendryckx

UGent

Actie voor betere arbeidsvoorwaarden en insourcing schoonmaakpersoneel

ACOD UGent, waarin ACOD Overheidsdiensten en ACOD Onderwijs de krachten bundelen, voerden de voorbije maanden al actie voor betere arbeidsvoorwaarden voor het UGent-personeel (o.a. hoger minimumloon, statutarisering) en voor de insourcing van het schoonmaakpersoneel.

In mei besliste de raad van bestuur van de UGent al positief over de statutarisering van het schoonmaakpersoneel. De actie van 11 september stond in het teken van de mogelijke insourcing van de schoonmaak van de collega's die werken voor de firma ISS in onderaanneming. Op die dag discussieerde de raad van bestuur immers daarover. De ACOD is een absolute voorstander van insourcing. Dit zou voor de betrokken personeelsleden een serieuze verbetering van hun loon- en arbeidsvoorwaarden inhouden.

Om de eis tot insourcing kracht bij te zetten, riep ACOD UGent op om samen met andere partners coronaveilig een solidariteitsactie te houden. De actie was een voortzetting van de campagne die sinds september vorig jaar loopt aan de UGent, en kadert binnen de Fight for 14€-campagne van het ABVV. Aan de UGent vroegen de actievoerders dat de laagste lonen zouden worden opgetrokken tot minimum 14 euro per uur, dat het contractueel personeel zou worden gestatutariseerd en dat er daarnaast een insourcing zou komen van de schoonmaak.

Na de actie en de vergadering van de raad van bestuur van de UGent nam deze laatste een beslissing. Het voorstel tot insourcing kreeg geen meerderheid. Er kwam

wel een voorstel waarbij men zal vertrekken van een nieuwe uitbesteding, maar dan op basis van een duidelijk dossier met verregaande sociale voorwaarden, om daarmee zo veel mogelijk de werkcondities aan de UGent te benaderen. Er is teleurstelling dat de insourcing het niet haalde. ACOD UGent zal echter het rectorale team de kans geven hun tegenvoorstel uit te werken en het beoordelen op de resultaten. ACOD UGent zal het voorstel tevens bespreken met de collega's van de schoonmaak en ook met wie buiten ACOD UGent zich sinds de start van de campagne UGent Fight for 14€ meer dan een jaar geleden mee hebben geëngageerd voor de insourcing.

Daar blijft het echter niet bij. De komende periode zullen we een campagne lance-

ren in de verschillende faculteiten van de UGent om studenten en personeel te organiseren rond de arbeidsvoorwaarden van de collega's in de schoonmaak. De bedoeling is de faculteitsraden te bewegen een publiek standpunt in te nemen dat deze collega's sowieso dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten krijgen als andere UGent-personeelsleden. Hiermee bouwen we tegelijk de druk op voor wanneer zou blijken dat uiteindelijk toch geen even goede arbeidsvoorwaarden kunnen worden gegarandeerd via uitbesteding en de discussie over insourcing opnieuw op tafel zal komen.

Chris Moortgat



foto: PMRMaeyvaert



Zware tijden Draag zorg voor het zorgpersoneel

De nieuwjaarsrecepties waren net achter de rug, de nieuwjaarswensen galmden nog in de wandelgangen en plots gebeurde iets wat niemand had durven denken: een pandemie brak uit en op 13 maart 2020 volgde een lockdown voor het gehele land. Het coronavirus verklaarde niet alleen de oorlog aan onze fysieke gezondheid maar ook aan ons psychosociaal welzijn, zowel professioneel als privé.

De media slaan ons al maanden om de oren met de cijfers van het aantal besmettingen en het aantal overlijdens. Die cijfers vallen zeer te betreuren. Het blijft echter relatief stil over de psychosociale impact, de weerslag op het psychisch welzijn van iedereen die werkt in de frontlinie. Het personeel dat plots een ongekende vijand leert kennen waartegen geen middel opgewassen is. Zorg dragen voor uw patiënten, u met hart en ziel verantwoordelijk voelen en dan lijdzaam moeten toezien hoe de pandemie toeslaat. De machteloosheid die men dan voelt kan wraakroepend zijn. De zorgsector kampt al lange tijd met een personeelstekort en een daardoor stijgende werkdruk. Het energiepeil en de motivatie van het personeel blijven, maar de situatie leidt tot burn-out door het gebrek aan personeel en middelen.

Waar kan je terecht voor hulp en ondersteuning?

De overheid lanceerde ondertussen enkele websites waar men terecht kan voor hulp en ondersteuning. Het Centrum voor Crisispsychologie van Defensie en de FOD Volksgezondheid hebben ook een webinar online gezet over de psychosociale belasting van zorgpersoneel en preventiestrategieën om die te beperken (<https://www.health.belgium.be/nl/webina-cpc>). Op onze website www.acodlrb.be staan de belangrijkste websites opgesomd met bijbehorende link.

Men mag echter niet uit het oog verliezen dat een werkgever de wettelijke verplichting heeft in te staan voor het welzijn van zijn werknemers. Risicoanalyses uitvoeren en het personeel voorzien van de nodige persoonlijke en collectieve beschermingsmiddelen is een van zijn taken.

Op de werkvloer kan het personeel dikwijls een steun vinden bij de collega's. De vertrouwenspersoon kan ook een klankbord bieden. De vertrouwenspersoon is bovendien gebonden aan geheimhouding.

Een afspraak maken met de preventieadviseur-arbeidsarts van de externe dienst behoort ook tot de mogelijkheden. Vele externe diensten voor preventie en bescherming op het werk hebben naast de vertrouwde psychosociale risicoanalyse nu ook een op corona afgestemde psychosociale risicoanalyse die de werkgever kan laten uitvoeren.

Welzijn op het werk is verantwoordelijkheid van allen

Het comité voor preventie en bescherming op het werk heeft als opdracht actief bij te dragen tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het heeft de taak het preventie-



beleid mee te helpen opstellen, uitvoeren en evalueren. De bevoegdheden van het comité werden in 1999 vastgelegd en staan vermeld in de codex over het welzijn op het werk. Het comité zal dus een actieplan moeten opzetten met het oog op een maximale bescherming tegen de verspreiding van het coronavirus op de werkvloer. Militanten en afgevaardigden die zetelen in dit comité werken mee aan dit actieplan.

Eind augustus trokken de sociale partners binnen de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk aan de alarmbel over de wijze waarop de besluitvorming verloopt met betrekking tot preventie van virusoverdracht via het werk. Ze riepen op tot een vlottere coördinatie van de verschillende maatregelen in de strijd tegen het coronavirus en vestigden de aandacht op de rol die de preventieadviseurs-arbeidsartsen zouden moeten opnemen. De werkgever, de preventieadviseur, de hiërarchische weg, de externe dienst, de militant in het comité: iedere actor in het welzijnsbeleid heeft zijn rol. Het welzijnsbeleid maakt deel uit van een dynamisch risicobeheersysteem en is een algemene verplichting voor de werkgever. Voor meer informatie over de rol van de militant of afgevaardigde in het comité voor preventie en bescherming op het werk kunt u altijd terecht bij uw gewestelijk bestendig secretaris.

Willy Van Den Berge, Kristof Dupon

Fusies en regiovorming

Small is niet langer beautiful

We kunnen er niet meer naast kijken: fusies van gemeenten en regiovorming zijn een belangrijk thema in de Vlaamse regeerakkoorden sinds 2009. Het lijkt erop dat men deze legislatuur een grote sprong voorwaarts wil maken. Een overzicht.

Vlaams regeerakkoord 2009-2014

Al in het Vlaams regeerakkoord van 2009 werd aangekondigd dat vrijwillige fusies van gemeenten zouden worden ondersteund en gestimuleerd. Hiermee wilde men inefficiëntie en wildgroei van samenwerkingsverbanden tussen gemeenten aan banden leggen. Gezien de beperkte financiële ondersteuning hapte echter geen enkele gemeente toe. Voorts maakte men ook werk van een regioscreening, met onder meer een grondige analyse van de bestaande samenwerkingsverbanden. Zo wilde men achterhalen of gemeenten nog voldoende bestuurskrachtig waren en of intergemeentelijke samenwerkingsverbanden de bestuurskracht wel verhogen.

Vlaams regeerakkoord 2014-2019

De Vlaamse regering stelt voor om afslanking van de provincies te compenseren door de verhoging van de bestuurskracht van de steden en gemeenten. De Vlaamse overheid moest daarbij alle bijkomende middelen die nodig zijn om te voldoen aan de verplichtingen compenseren die Vlaanderen oplegt aan de gemeenten. Helaas gebeurde dat onvoldoende. Ook werd verder ingezet op fusies, met zeven nieuwe fusiegemeenten als resultaat.

Vlaams regeerakkoord 2019-2024

De huidige Vlaamse regering wil een financieel ondersteuningspakket uitwerken voor fusieoperaties die een bepaalde schaalgrootte bereiken. Hierbij wordt gedacht aan fusievriendelijke maatregelen en schuldovername. Tegelijk is men geëvolueerd van regioscreening naar regiovorming. De Vlaamse regering wil vaste regio's afbakenen waarbinnen alle vormen van intergemeentelijke samenwerking moeten plaatsvinden. We vragen ons echter af wat de optimale bestuurlijke schaalgrootte is. En wat is het optimale aantal bestuurlijke niveaus? De provincies speelden steeds een belangrijke rol. Afstappen van het provinciale niveau betekent voor ACOD LRB onvermijdelijk een verlies van kwalitatieve dienstverlening.

Is regiovorming een goed idee?

ACOD LRB zal op dit vlak absoluut de democratische waarden blijven verdedigen. Regiovorming zal ongetwijfeld gepaard gaan met het verlenen van een regierol aan de lokale besturen. Deze regierol moet ernstig beoordeeld worden op grond van de volgende vragen.

- Beschikt het lokaal bestuur nog wel over doorzettingsmacht en kan de regisseur zijn wil opleggen aan de verschillende actoren?
- Kan een lokaal bestuur nog wel het eigen beleidskader bepalen?

Het antwoord op deze vragen zal bepalend zijn voor de houding van ACOD LRB en ook voor het succes van de regiovorming.

Zijn fusies een goed idee?

Wat zijn de vermeende voor- en nadelen van fusies? Hiervoor bestaat geen wetenschappelijk of empirisch bewijs.

De vermeende voordelen van fusies zijn de volgende.

- Schaalvoordelen leiden tot goedkopere en efficiëntere dienstverlening.
- Grotere besturen kunnen meer bevoegdheden aan.
- Participatie van burgers neemt toe naarmate besturen meer te beslissen hebben.
- Er is een reductie van verschillen tussen lokale besturen en van lastige herverdelingsmechanismen.
- Grotere besturen zijn beter in planning en economische ontwikkeling.
- Er is een betere verdeling van de lasten.

De vermeende nadelen zijn de volgende.

- De afstand tussen burger en bestuur neemt toe, waardoor de betrokkenheid van de burgers verkleint.
- De toegankelijkheid van de gemeentelijke dienstverlening neemt af.
- Er treedt identiteitsverlies op.
- Er kunnen conflicten ontstaan tussen het centrum en de rand.

Voor ACOD LRB blijft de vermeende positieve relatie tussen de schaalgrootte en de lokale democratie een onduidelijk gegeven. We willen ook graag antwoorden op de vermeende nadelen. Enkel verwijzen naar de opkomende digitalisering is te gemakkelijk en voorbarig.

Wij zijn zeker voorstander van het vergroten van de bestuurskracht van de lokale besturen. Een zekere schaalgrootte kan hiervoor alleszins helpen. Een klein ambtelijk apparaat maakt gemeenten immers kwetsbaar.

Fusies zijn best vrijwillig, moeten degelijk uitgewerkt worden en moeten de lokale democratie versterken. Het snel doorvoeren van fusies is nefast voor de transparantie en de democratische controle. Maar we weten ondertussen wel dat de druk om te fuseren opgevoerd wordt door de Vlaamse regering. Wij zullen er mee over waken dat dit een positief verhaal kan worden.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer





Politie Syndicale vertegenwoordiging: doe jij mee?

Het syndicaal statuut van de politie werd vastgelegd in de wet van 24 maart 1999. Dat gebeurde in de aanloop naar de grote politiehervorming. Door deze wet en de daaropvolgende wetteksten werd de syndicale aanwezigheid in de verschillende organen vastgelegd. Hoe zit het in mekaar? En wat kan je doen?

Basisoverlegcomité

De vakbonden zijn aanwezig in de verschillende basisoverlegcomités en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk. Elke lokale zone – voor de federale politie elke provincie – heeft een basisoverlegcomité. Daar komt alle overlegmaterie aan bod: de werkregelingen van het personeel, de aankopen van het materieel... Hier vervullen onze lokale afgevaardigden, samen met de vaste afgevaardigde van de provincie, hun taak. Daarnaast is er op het federaal niveau een hoger overlegcomité voor de geïntegreerde politie. In het hoger overlegcomité zetelen onze vaste afgevaardigden van de drie regio's: Vlaanderen, Brussel en Wallonië. Zij nemen ook deel aan het onderhandelingscomité, dat samenkomt op vraag van

de overheid of de vakbonden, of na een stakingsaanzegging. Maar er zijn ook tal van andere commissies en organen waar de afgevaardigden van ACOD LRB streven naar de beste voorwaarden voor het politiepersoneel.

Commissie SSGPI

Deze commissie bespreekt de problemen verbonden aan het sociaal secretariaat van de politie, de dienst die de lonen berekent. Als je alleen nog maar kijkt naar de grote achterstand bij het uitbetalen van de onkosten, weet je dat hier nog veel werk aan de winkel is. We blijven deze problemen aankaarten tot ze opgelost zijn.

Sociale dienst

Ook in de Raad van Bestuur en de algemene vergadering van de sociale dienst zetelen onze afgevaardigden. Zij trachten gunstige voorwaarden te verkrijgen voor het politiepersoneel bij verschillende externe bedrijven. Hier wordt ook de uitbating van de personeelsrestaurants besproken en de sociale ondersteuning van het personeel, die door de onafhankelijke maatschappe-

lijk assistenten van deze dienst wordt verzorgd. Onze afgevaardigde zetelt ook in de commissie die beslist over de toekenning van financiële hulp aan collega's.

Deontologische commissie

Dan is er nog de deontologische commissie. Recent werd er nog gesproken over personeel dat een tattoo heeft of wil laten plaatsen. Hier pogen wij als progressieve vakbond de vaak conservatieve houding die nu aanwezig is om te buigen naar de realiteit van vandaag.

Paritaire commissie

In de paritaire commissie buigen we ons over de dossiers van de mensen die in beroep gaan tegen hun afwijzing in de selectieprocedure omwille van het moraliteitsonderzoek. ACOD LRB waakt hier over het evenwicht tussen de belangen van de organisatie en haar personeel enerzijds en het individuele belang anderzijds. Wij willen niet dat mensen levenslang gestraft worden voor een stomiteit uit hun jeugd. Het is veel belangrijker dat ze inzien wat er fout liep en hun gedrag correct aan-

gepast hebben. Ook hun motivatie om bij de politie te komen is van belang. Natuurlijk zijn er grenzen, wie echt over de schreef gaat, of het nu om diefstal, geweldadig gedrag, discriminatie of ander criminele feiten gaat, hoort niet thuis bij de politie.

Beroepscommissie evaluatie

In de beroepscommissie evaluatie kijken we of een negatieve evaluatie correct is. Zijn alle procedures en regels gevolgd? Waren er voldoende kansen om de tekortkomingen bij te schaven? ACOD LRB waakt erover dat de overheid de ondersteuning biedt die van haar verwacht mag worden.

Commissie evaluatie materiaal

In de commissie evaluatie materiaal wordt elke aankoop van materiaal door de federale politie tegen het licht gehouden. Voldoen deze stukken aan de eisen van het terrein? Is dit echt het materiaal dat de mensen nodig hebben? Vaak moeten zowel de federale politie als de lokale zones jarenlang met dit materiaal werken.

Beroepscommissie verlot

In de beroepscommissie verlot onderzoekt ACOD LRB de dossiers waarin mensen niet akkoord gaan met geweigerd verlot. Belangrijk zijn een gelijke behandeling voor iedereen in dezelfde omstandigheden en respect voor de regels. We willen niet dat het toekennen van verlot afhangt van de willekeur van een leidinggevende. Wij beklemtonen het gezond evenwicht tussen de werk en privé. Verlot is een recht

en is nodig voor het welzijn van alle personeelsleden.

De wapencommissie

In de wapencommissie wordt onderzocht wie welke wapens nodig heeft en aan welke voorwaarden deze moeten voldoen. Het gaat immers over verdedigingsmiddelen die wanneer het erop aankomt levensbelangrijk kunnen zijn. We willen dat onze mensen zichzelf en de burgers kunnen beschermen in situaties waar dit nodig is. Maar het mag niet evolueren naar zwaarbewapende patrouilles, waarbij het personeel steeds een zwaar wapen draagt net zoals de militairen. Onze politie moet bereikbaar en aanspreekbaar blijven.

De uniformcommissie

In de uniformcommissie die dit jaar heropgestart werd, zullen we ons buigen over een nieuw uniform. De ACOD LRBafgevaardigden willen daar de drijvende kracht zijn. Op dit moment gaat het namelijk veel te traag naar onze zin. Het actuele aanbod is vaak compleet verouderd en voldoet niet meer aan de huidige eisen. Er moet gezorgd worden dat de personeelsleden zo snel mogelijk het beste materiaal krijgen. Of het nu een kepie of een kogelwerende vest is, we willen veiligheid en comfort voor onze mensen en herkenbaarheid voor de burger.

Geïnteresseerd?

Zoals je merkt, zijn er heel wat vergaderingen waar onze afgevaardigden ACOD LRB vertegenwoordigen. ACOD LRB stelt

zich steeds constructief en respectvol op. Met goede dossierkennis en constructief overleg bereiken we het beste resultaat. Kriebelt het om je stem te laten horen in één van deze organen? Neem contact op met uw vaste afgevaardigde in de provincie en hopelijk mogen wij je verwelkomen als nieuwe afgevaardigde bij ACOD LRB.

Willy Van Den Berge, Luc Breugelmans

Via 6-onderhandelingen zijn gestart

Het is zover. De onderhandelingen over een nieuw Via-akkoord (Via = Vlaams intersectoraal akkoord) zijn uit de startblokken geschoten (zie ook Tribune van oktober). Ondertussen zitten we al aan het zesde akkoord. Vandaar de naam Via 6.

Over dit Via-akkoord zal opnieuw onderhandeld worden door de vertegenwoordigers van de Vlaamse

regering, de vertegenwoordigers van de private en publieke werkgevers en de vertegenwoordigers van de private en publieke vakbonden.

Tijdens de opstartvergadering werden de verschillende voorbereidende nota's besproken en een strakke vergaderkalender vastgelegd. De wil is er bij alle partijen om tegen het einde van dit jaar een goed kaderakkoord af te sluiten.

De vraag van de werkgevers en werknemers om in voldoende financiële middelen te voorzien, werd ondertussen beantwoord in de septemberverklaring van de Vlaamse regering. Maar het genoemde bedrag zal ruim onvoldoende zijn om de plannen volledig uit te voeren.

Willy Van Den Berge

Sociale verkiezingen 2020

Waarom gaan stemmen voor de sociale verkiezingen? Waarom stemmen voor een kandidaat van ACOD Onderwijs? Twee militanten zeggen je waarom.

“Opkomen tegen werkdruk en burn-out”

Jenneke Christiaens - kandidaat voor ondernemingsraad aan VUB

Jenneke Christiaens studeerde orthopedagogie en criminologie aan de VUB. Even doceerde ze aan de VUB en de UGent, sinds meer dan tien jaar is ze voltijds aan de VUB verbonden.

Een professor in de vakbondsdelegatie. Welke reacties roept dat op?

“Veel mensen hebben daar een dubbel gevoel bij, omdat aan de andere kant van de onderhandelingsstafel ook professoren zitten, soms zelfs rechtstreekse collega's van mij. Ook onderzoekers en 'postdocers', kijken op als er profen in de werknemersdelegatie zitten, want zij zien die veelal als promotoren en bazen(leidingsgevenden). Bovendien hebben hun problemen vaak te maken met hun baas, dus met een prof. Het is moeilijk om met collega's-proffen te praten over thema's zoals hun statuut of over een rem op hun werkuren. AP-leden denken dat ze veel vrijheid hebben, hun werkuren zelf kunnen regelen, maar belanden zo dikwijls in een situatie dat ze altijd werken. Discussies hierover liggen erg moeilijk. Nochtans hebben velen onder hen problemen met de grote ervaren druk, met eerder kwantitatieve evaluatieprocedures, met de verdeling van de werklast binnen een departement of opleiding, met stress en burn-out. Zo komen ze soms ook bij de vakbond terecht.”

Welk thema zou jij dan graag naar voor schuiven voor de volgende legislatuur?

“Er zijn verschillende thema's. Maar, voor mij is vooral welzijn belangrijk, meer bepaald werkdruk en burn-out. Veel personeelsleden uit alle categorieën worden hierdoor getroffen. Het is verbijsterend dat een universiteit, waar toch zo veel slimme mensen werken, daarvoor geen afdoend beleid én klimaat kan uitwerken. Het academisch personeel heeft geen vaste uren. Dat zorgt voor zogenaamde vrijheid, maar ook voor véél werkuren, gemiddeld 55 uur per week op jaarbasis. De constante prestatiedruk kent zijn grenzen. En die zijn duidelijk grenzen bereikt. Het is tijd om het taboe hieromtrent open te breken. En daarvoor is er een bewustwording nodig ook bij professoren. Zij moeten inzien dat ze in de eerste plaats werknemer zijn en dat de sociale verkiezingen én het sociaal overleg een mogelijkheid is om hieraan iets te veranderen.”



(Je kan het volledige interview met Jenneke lezen op de website van ABVV VUB – www.vub.be/abvv)

“Brugfiguur en spreekbuis voor collega's”

Mieke Kusters – CPBW in UCLL

Mieke Kusters begon haar loopbaan in 1985 als kleuterjuf, maar ruilde na 25 jaar het basisonderwijs in voor het hoger onderwijs. Ze begon haar loopbaan in Groep-t, een hogeschool die later opging in UCLL. Vandaag is ze o.m. praktijklector. Ze vertegenwoordigde ACOD Onderwijs tot 2016 in het CPBW. Nu is ze opnieuw CPBW-lid.

Hoe ben je bij ACOD Onderwijs beland?

“Ik ben lid geworden in 2012. Datzelfde jaar heb ik tijdens de sociale verkiezingen ook een mandaat gekregen voor het CPBW. In 2016 was ik opnieuw kandidaat, maar toen was de fusie van Groep-t met UCLL volop aan de gang en raakte ik niet verkozen. Nu zit ik opnieuw in het CPBW.”

Vanwaar je syndicaal engagement?

“Ik werd in 2012 aangesproken om een syndicaal mandaat op te nemen bij de sociale verkiezingen binnen het CPBW. ‘Zorgen voor, positieve ingesteldheid, welbevinden en betrokkenheid’ staan centraal in mijn leven, ik heb hier dus niet lang over moeten nadenken en heb mijn eerste syndicale sprong gewaagd. Ik werd meteen verkozen.

Brugfiguur en spreekbuis zijn voor collega's binnen het CPBW, dat gaf me voldoening, iets kunnen doen voor hen, meedenken, meezoeken naar oplossingen.”

UCLL is een katholieke instelling, ACOD is een socialistische vakbond. Hoe reageren je collega's op je 'rood' engagement?

“Ik heb het gevoel dat iedereen mij gewoon apprecieert en respecteert omwille van mijn persoon, mijn authenticiteit, mijn empathie, mijn positief waarderende benadering. Ik krijg geen reacties op mijn 'rood' engagement. Ik krijg alleen maar positieve reacties op mijn mandaat.”





TAO Verlof tijdelijk andere opdracht: een recht of een gunst?

Stel dat je vast benoemd bent als onderwijzer in een basisschool een heel eind van je woonplaats en je hoort dat de dorpsschool om de hoek dringend een onderwijzer nodig heeft. Of je geeft wiskunde in een atheneum en je krijgt het aanbod om als lector te gaan werken in de lerarenopleiding van een hogeschool. Uiteraard wil je deze kansen grijpen zonder dat je je bruggen opblaast in de school waar je vast benoemd bent. Kan dat?

Dat kan dankzij een verlof tijdelijk andere opdracht (TAO of VTAO). Je bent vast benoemd in een bepaald ambt (onderwijzer, opvoeder, directeur...) en eventueel voor bepaalde vakken. Daarnaast ben je geaffecteerd aan een school of centrum. Als je wil worden aangesteld in een ander ambt (of vakken) en/of in een andere school, dan neem je een TAO. Je behoudt de vaste benoeming en affectatie, maar oefent tijdelijk een andere opdracht uit.

Voor een TAO moeten drie partijen hun toestemming verlenen. Om te vermijden dat de TAO als verdoken ordemaatregel kan gebruikt worden, moet jijzelf eerst akkoord gaan. Daarnaast moet het bestuur

van jouw (hoge)school of het centrum bereid zijn het verlof toe te staan. Tenslotte moet het bestuur van de (hoge)school of het centrum dat jou wil ontvangen, een statutaire betrekking hebben waarin het je als tijdelijk personeelslid kan aanstellen.

Het verlof TAO is een gunst. Dit wil zeggen dat het bestuur van de (hoge)school of centrum niet verplicht is de TAO toe te staan. De weigering moet natuurlijk deugdelijk gemotiveerd worden.

Je kan een TAO alleen aanvragen voor het volume van je vaste benoeming. Als je volledig vast benoemd bent, dan kan je een TAO aanvragen voor je volledige opdracht of voor bijvoorbeeld slechts de helft. Als je bijvoorbeeld voor maar 50 procent vast benoemd bent, dan kan je maximaal voor die 50 procent een TAO aanvragen.

Opgelet: je wordt betaald als tijdelijke volgens de salarisschaal van je nieuwe functie. Dat betekent dat je loon kan stijgen – je bent leraar en je wordt tijdelijk technisch adviseur – of dalen – je bent leraar en je wordt tijdelijk opvoeder. Bovendien val je onder de rechtspositieregeling die van toepassing is bij je nieuwe werkgever.

Het verlof wordt toegekend voor de duur van je nieuwe opdracht en eindigt uiterlijk op 31 augustus. Er komt ook automatisch een einde aan het verlof TAO wanneer de titularis die je vervangt, terugkeert. Je kan ook zelf beslissen om een einde te maken aan de TAO. Ben je aangesteld in een wervingsambt (onderwijzer, leraar, opvoeder...) dan moet je een opzeggingstermijn van zeven kalenderdagen respecteren. Voor een TAO in een selectie- of bevorderingsambt is de opzeggingstermijn vijftien kalenderdagen.

Als de TAO beëindigd wordt, keer je onmiddellijk terug naar je eigen betrekking. Het is dus in het belang van alle partijen dat een voortijdige terugkeer in de best mogelijke omstandigheden verloopt. Daarom kan je best vooraf een gesprek aanvragen bij het (hoge) schoolbestuur of centrumbestuur. Indien nodig kan de provinciaal of regiosecretaris van de ACOD je bijstaan.

marc.borremans@acod.be

Uitvoering onderwijs-cao's

Goed nieuws voor salaris en pensioen

De vorige onderwijs-cao's bevatten onder meer twee maatregelen die onze koopkracht zullen versterken. We zullen dat niet alleen merken aan ons salaris, maar ook aan ons pensioen.

De salarissen van het personeel zullen op 1 januari 2021 verhoogd worden met 1,1 procent ten opzichte van het salaris van augustus 2018. Omdat we in oktober 2018 al een salarisverhoging hebben gehad van 0,3 procent, zullen we in januari 2021 slechts 0,8 procent extra krijgen.

In deze cao's werd ook afgesproken dat in de salarisschalen een extra 'trap' komt na 36 jaar geldelijke anciënniteit. In de huidige salarisschalen stijgt het salaris om de twee jaar, meestal tot de geldelijke anciënniteit 25 of 27 jaar bedraagt, afhankelijk van de salarisschaal. Door deze aanpassing zullen personeelsleden in het onderwijs op 36 jaar geldelijke anciënniteit ook nog een verhoging krijgen.

Deze extra loontrap betekent niet alleen dat ze er onmiddellijk op vooruitgaan door de verhoging van hun salaris, maar ook dat ze op termijn een beter pensioen hebben. Het pensioenbedrag wordt immers berekend op basis van het referentiesalaris. Als je geboren bent voor 1 januari 1962, dan wordt je referentiesalaris berekend aan de hand van het gemiddelde salaris van de laatste vijf jaar. Als je geboren bent op of na die datum, neemt men de laatste tien jaar.

Als je tot de eerste groep behoort, is de kans groot dat je referentiesalaris gelijk is aan je laatste salaris (zie tabel 1). Als je tot de tweede groep behoort, zal je referentiesalaris voor een deel bepaald worden door het laatste salaris ('trap' van 36 jaar) en voor een deel door het salaris van voor die 'trap' (tabel 2).

We geven hieronder twee voorbeelden, een van een onderwijzer geboren voor 1 januari 1962 en een van een onderwijzer geboren op of na 1 januari 1962. In beide gevallen gaat onze onderwijzer op pensioen na 41 dienstjaren. Dit betekent dat zijn pensioen 75 procent van zijn referentiewedde bedraagt. Zijn salarisschaal is 148. Na 27 jaar anciënniteit is zijn brutosalaris 4396,46 euro, na 36 jaar 4531,48 euro.

Als de onderwijzer geboren is voor 1 januari 1962 en het referentiesalaris dus berekend wordt op basis van de laatste vijf jaar voor het pensioen, dan zie je zijn pensioen in tabel 1. De extra 'trap' levert in dit voorbeeld ongeveer 30 euro extra pensioen op.

Als de onderwijzer geboren is op of na 1 januari 1962, wordt het referentiesalaris berekend op basis van de laatste tien jaar voor het pensioen. Als hij 41 jaar dienstanciënniteit heeft, is zijn referentiesalaris voor de ene helft gebaseerd op de geldelijke anciënniteit na 27 jaar (4396,46 euro) en voor de andere helft op de geldelijke anciënniteit na 36 jaar (4531,48 euro), wat neerkomt op 4463,97 euro. Zijn pensioen zie je in tabel 2.

De extra 'trap' levert in dit voorbeeld ongeveer 15 euro extra pensioen op.

Nancy Libert

TABEL 1	zonder 'trap' op 36 jaar	met 'trap' op 36 jaar
Bruto	3297,34	3398,61
Sociale bijdrage (-3,55%)	-117,06	-120,65
Begrafnisvergoeding (-0,5%)	-16,49	-16,99
Bruto belastbaar	3163,80	3260,97
Bedrijfsvoorheffing	-953,06	-1010,98
Netto	2210,74	2249,99

TABEL 2	zonder 'trap' op 36 jaar	met 'trap' op 36 jaar
Bruto	3297,34	3347,97
Sociale bijdrage (-3,55%)	-117,06	-118,85
Begrafnisvergoeding (-0,5%)	-16,49	-16,74
Bruto belastbaar	3163,80	3212,38
Bedrijfsvoorheffing	-953,06	-986,16
Netto	2210,74	2226,22

VUB

Akkoord over telewerkvergoeding

Op de ondernemingsraad van 30 september bereikten de werkgeversdelegatie en de vakbonden een akkoord om de telewerkpremie op te trekken tot 50 euro per maand. Voorts besloten ze de komende maanden te onderhandelen over een aanpassing van de cao telewerk, want ook na de CoViD-19-pandemie zal structureel telewerken de norm zijn. Dit heeft gevolgen voor onder meer de inrichting van de kantoren en de organisatie van het werk.

Zoals de werkgeversdelegatie erkent, moet ook het welzijn bewaakt worden. Het is immers niet de bedoeling dat je dag en nacht beschikbaar bent. Rust en ontspanning blijven primaire behoeften van elke werknemer. Momenteel is telewerken – met uitzondering voor de functies waar het niet mogelijk is – nog de norm aan de VUB. Na de pandemie wordt voor voltijdse medewerkers een verhouding van twee dagen thuiswerken en drie dagen op kantoor de regel. Voor deeltijdsen wordt de norm verhoudingsgewijs toegepast. Meer dagen thuis werken kan, maar lijkt ons ook

niet opportuun. Het zou de vervreemding van de collega's in de hand werken.

Voor het bedrag van de premie wordt geen onderscheid gemaakt tussen voltijds of deeltijds werkenden. De basisapparatuur en infrastructuur nodig om te telewerken is voor iedereen gelijk, ongeacht het tewerkstellingspercentage. Voor een aantal functies (kinderbegeleiders, personeel uit de resto's, technici enz.) is telewerken geen optie. De volgende maanden zullen we onderhandelen over een gelijkwaardige compensatie voor deze personen.

Voor personeelsleden die op de VUB werken, maar wiens feitelijke werkgever niet de VUB is – we denken bijvoorbeeld aan werknemers van het FWO, het VIB of het IMEC – moet er nog een regeling uitgewerkt worden. Hier duiken arbeidsrechtelijke problemen op die niet eenvoudig op te lossen zijn. De VUB kan immers moeilijk een premie uitbetalen aan personen die op de loonlijst staan van bijvoorbeeld

het VIB, want dan zouden enkel de VIB-collega's die op de VUB-site werken deze premie ontvangen en de VIB-medewerkers op de sites van de andere universiteiten niet. Dit zou vanuit juridisch oogpunt een discriminatie inhouden. Vakbonden hebben er in het verleden op gewezen dat het oprichten van allerlei instituten buiten het kader van de universiteiten problemen met zich zou meebrengen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij conflicten over het werkgeversgezag en zoals nu blijkt ook bij vergoedingen.

De VUB-vakbonden zijn blij dat er na vijf maanden een akkoord is bereikt. Zij hadden immers in april al een voorstel op tafel gelegd om de premie te verhogen, omdat 15 euro nauwelijks de kosten van het thuiswerken dekt. Helaas zal de verhoging niet met terugwerkende kracht worden ingevoerd. Startdatum was 1 oktober 2020.

marc.borremans@acod.be

Zonder wrijving geen glans

Wie heeft het nog niet meegemaakt in zijn klas of praktijklokaal of tijdens een uitstap: spanningen met of tussen leerlingen over culturele, etnische of levensbeschouwelijke thema's, over omgangsvormen, eetgewoonten en zelfs leerinhouden?

De Vlor heeft dit probleem al langer (h)erkend en wijdde er een strategische verkenning aan. Daarin wordt het thema uitgediept en worden alle dimensies in kaart gebracht. In september zijn de resultaten hiervan voorgesteld in de vorm van een boek 'Zonder wrijving geen glans'.

Naast de strategische verkenning bevat het boek ook een praktijkwijzer die lees-, kijk- en werkmateriaal aanreikt voor leraren om het eigen handelen in de dagelijkse praktijk richting te geven bij gespannen situaties.

Het boek is een pleidooi om zodanig aandacht te schenken aan de culturele, etnische en levensbeschouwelijke verschillen waarop we vandaag in onze samenleving en dus ook op school botsen, zodat ze niet verworden tot geschillen, maar kunnen uitgroeien tot krachtige onderwijsmomenten.

Dit boek is een oproep tot rust, tot stilstaan bij de verschillen en bij elkaar, vanuit het volle besef dat we slechts zo een ruimte kun-

nen creëren waarin samenleven mogelijk wordt. Het is een resultaat van veel praten met elkaar en samen denken.

nancy.libert@acod.be

Gratis exemplaar?

Ben je lid van ACOD Onderwijs en wil je een exemplaar van 'Zonder wrijving geen glans' winnen? Beantwoord dan de volgende vraag: "Hoe heet de Gentse imam die een bijdrage heeft geleverd aan het boek?" Je kan antwoorden tot en met 9 november via onderwijs@acod.be. Vergeet niet je naam en geboortedatum te vermelden. De eerste drie juiste antwoorden die we ontvangen, worden gehonoreerd.



Non-discriminatie

Goed nieuws: nationale cao afgesloten

Hoewel bewegingen zoals Metoo en Black Lives Matter al voor een mentaliteitsverandering zorgden en tot beleidsinitiatieven leidden, is er nog veel werk aan de winkel. Op dat vlak hebben we goed nieuws: op donderdag 1 oktober ondertekenden de sociale partners de vernieuwde cao non-discriminatie voor paritair comité 304 (voor de Nederlandstaligen gaat dit over de werkgeversfederaties oKo en BSV (met name Studio 100 en Het Sportpaleis) en de vakbonden ACOD Cultuur, ACV Puls en ACLVB)).

Deze nationale cao is zowel van toepassing op de gesubsidieerde als op de commerciële sector. Dat de commerciële werkgevers dit initiatief mee willen trekken in deze economisch harde tijden met zware verliezen voor de private spelers, is overigens een sterk signaal van engagement.

De oude versie van de cao beperkte zich tot het statement dat discriminatie niet aanvaardbaar is. De vernieuwde versie legt de ambitie hoger en wil diversiteit actief mee mogelijk maken via het uitwerken van concrete actieplannen. Zo willen de sociale partners, aansluitend op het nationaal actieplan tegen racisme dat de overheden nu willen opstarten, het kunstenveld de nodige tools aanreiken, in samenwerking met andere organisaties zoals het Minderhedenforum, UNIA of het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

Nieuwigheden

De cao zet in op twee speerpunten: het verder bestrijden van grensoverschrijdend gedrag en het stimuleren van evenredige arbeidsdeelname. Het doel: de opbouw van een fair en inclusief beleid dat een afspiegeling nastreeft op de werkvloer van onze beroepsbevolking in al haar diversiteit. Wat is er nieuw aan deze cao?

1. Het onderwerp is breder opgevat en concreter omschreven: alle vormen van discriminatie komen nu aan bod.
2. De toepassing is breder: de sociale partners willen deze ethiek niet alleen uitdragen naar het personeel, maar ook naar studenten, partners, publiek en andere derden.
3. Het opzet is actiever. Een cao heeft doorgaans een economisch onderwerp en dan kan het volstaan om enkele regels op papier te zetten en de nodige sancties bij het schenden ervan te bepalen. Maar deze collectieve overeenkomst beoogt een normerend kader en om tot een mentaliteitsverandering te komen moeten we daadwerkelijk werk maken van sectorale actieplannen.
4. De oude cao beperkte zich tot het nastreven van non-discriminatie van de niet-artistieke functies. De nieuwe overeenkomst wil ook de diversiteit van de artistieke functies stimuleren, in overeenstemming met het brede engagement dat we daarvoor nu al in het kunstenveld kunnen vaststellen. Recent zelfs tot aan de Oscaruitreiking in Hollywood toe.



5. De nieuwe cao wil niet alleen werk maken van een gelijke behandeling bij aanwerving. Bijvoorbeeld door de taaleisen te versoepelen, door diversiteit in het selectieteam na te streven, door bij de selectie ook aandacht te hebben voor elders verworven competenties of door inspanningen te leveren om kandidaten uit ondervertegenwoordigde groepen uit te nodigen. De actieplannen willen ook werk maken van persoonlijke ontwikkeling zodat aangeworven cultuurwerkers inzake representativiteit tevens de nodige sociale mobiliteit kennen en dus kunnen doorstromen naar de hogere functies.

6. Het toezicht op deze cao wordt strenger en objectiever. In plaats van te werken met klassieke functioneringsgesprekken verloopt de opvolging nu ook via de vakbondsdelegaties, de vertrouwenspersonen, de externe preventiedienst alsook de ombudsdiensten van de overheid.

Geen eindpunt

Natuurlijk mag deze cao, die als initiatief trouwens ook een voorbeeldfunctie voor andere sectoren heeft, geen eindpunt zijn waarbij we onszelf wat op de schouders mogen kloppen. Integendeel, het eigenlijke werk begint nu pas, namelijk bij het uitrollen van de actieplannen. De inspanningen die nodig zijn om diversiteit mogelijk te maken, zijn op zich ook divers.

1. Hoe zorgen we er bijvoorbeeld voor dat er begeleide handleidingen komen die ons leren omgaan met situaties waarin discriminatie voorkomt? Wat moet je dan bijvoorbeeld doen als je er getuige van bent?

2. Hoe komen we tot afspraken over sanctieprocedures bij discriminerend gedrag?
3. Hoe bouwen we collectieve overlegmomenten met het personeel in om de eigen organisatie te evalueren inzake het diversiteitsgehalte van de communicatie, de publiekswerking en het personeelsbeleid?
4. Op welke manier of via welke tools kunnen we de mentaliteit op de werkvloer en van de lopende werking screenen of scannen?
5. Hoe proberen we bepaalde doelgroepen te betrekken?
6. Welke vorming zetten we op om de bestaande regelgeving (zoals de antidiscriminatiewetgeving of het handicap- en

diversiteitsbeleid en de meldingsprocedures) te leren kennen?

7. Hoe creëren we de open debatacultuur waarin medewerkers met hun vragen en praktische ervaringen terecht kunnen of waarbij ze de huidige wervings- en selectieprocedure ter discussie mogen stellen?

8. Last but not least: in welke campagnes voorzien we om via het sociaal overleg tot afspraken te komen over contractuele waarborgen, zoals non-discriminatieclausules, of over nieuwe interne richtlijnen met aandacht voor psychosociale risico's? En over het verzekeren van gelijke loon- en arbeidsvoorwaarden, ongeacht kleur, gender of seksuele voorkeur?

Robrecht Vanderbeeken

Sociale verkiezingen Stem lijst 3!

In coronatijd proberen we de sociale verkiezingen vanaf 16 november zo normaal mogelijk te laten verlopen, via papier of digitaal. Waarom op ABVV-ACOD stemmen?

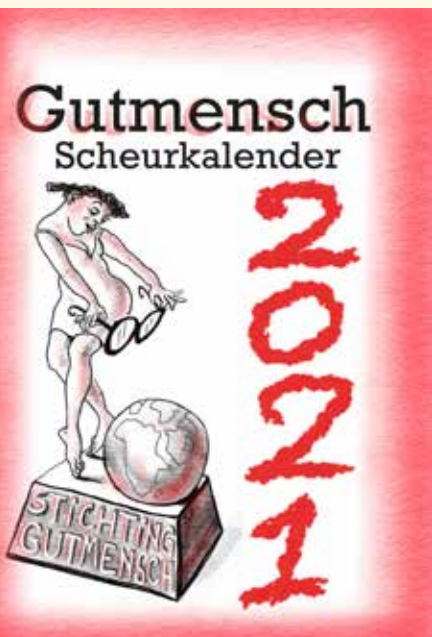
1. Onze afgevaardigden gaan voluit om de rechten van al het personeel te verdedigen, ongeacht statuut of functie. Hoe sterker zij staan, hoe krachtiger zij voor u kunnen opkomen. Samen sterk!
2. Wij gaan voor degelijke jobs, faire lonen en haalbare werkuren in werkomstandigheden die veilig, gezond en milieuvriendelijk zijn. Zonder te veel druk of stress en in

een collegiale sfeer, waarbij iedereen gelijk behandeld wordt naar gelijk werk. Kortom, *fair practice*!

3. Seksisme? Racisme? Wij bestrijden actief elke vorm van discriminatie en ijveren voor een rechtvaardige diversiteit in onze samenleving, te beginnen in het kunstenveld. In samenwerking met het brede middenveld laten we onze stem luid klinken voor een meer rechtvaardige maatschappij. Zonder uitbuiting en uitsluiting. Cultuur = solidair!

We zitten volop in een gezondheidscrisis die de economische crisis die al jaren

klaar zat, doet doorbreken. Daarom is het nu meer dan ooit van belang dat we ons als werkende mensen organiseren in een progressieve en strijd bare syndicale beweging.



Ledenkorting Gutmensch Scheurkalender 2021

Wie verantwoordigd reageert op haatpraat of op een hard beleid dat ongelijkheid en armoede vergroot, krijgt door rechts soms al snel de stempel 'Gutmensch' opgeplakt. Alsof je naïef zou zijn omdat je het goede belangrijk vindt en je moet schamen omdat je daarvoor wil opkomen.

Als reactie op deze ontmenselijkende retoriek maakten schrijvers, wetenschappers en kunstenaars samen een scheurkalender waarmee ze het maatschappelijk debat

over vluchtelingen, uitsluiting en extreemrechts willen bijsturen.

Interesse in zo'n satirische kalender met een dagelijkse portie tegengif tegen verrechtsing? Op zoek naar een origineel cadeau voor de feestelijkheden? Onze leden krijgen 10 procent korting. Gebruik daarvoor op de webshop van de uitgeverij (epo.be) de code ACULT2020 in het winkelmandje, onder 'waardebonnen'. Actie geldig tot 1 december.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Allah in Europa - lezing Jan Leyers uitgesteld

Wegens de blijvende gezondheidssituatie wordt het 'reisverslag van een ongelovige' van Jan Leyers opnieuw uitgesteld. Nieuwe datum: Maandag 23 maart 2020 om 19 uur (locatie nog te bepalen). Gratis voor leden van ACOD en van ABVV Limburg. Niet-leden betalen 5 euro.

Hou de Tribune en de Facebookpagina van ACOD Limburg in het oog voor meer nieuws over de plaats en de inschrijvingen.

Seniorenfeest in aangepaste vorm

Ook het jaarlijkse seniorenfeest zal waarschijnlijk in aangepaste vorm moeten plaatsvinden. We houden u via een volgende Tribune op de hoogte.

Linx+ fotowedstrijd

Stem nu voor de Publieksprijs

'De zomer van 2020' was het thema van de jaarlijkse fotowedstrijd van Linx+ Bewogen Fotografen. Een zomer die niet was zoals alle andere. Met staycation, mondmaskers en social distancing... Dat in beeld brengen en daarbij op zoek gaan naar de schoonheid van een sociaal bewogen moment, was de opdracht van deze fotowedstrijd. Liefst 76 fotografen stuurden in totaal 229 foto's in. De jury selecteerde 20 genomineerden die nu al zeker zijn van een ereplaatsje in de Linx+ maandkalender 2021.

Nu is het aan jullie om de publieksprijs te bepalen. Surf naar www.linxplus.be en kies jouw drie favoriete foto's. Stemmen kan tot 1 november 2020. Onder alle deelnemers verloot Linx+ vijf exemplaren van de maandkalender 2021, met daarin de 20 geselecteerde foto's.

Foto: Lus Joosten

Vlaams-Brabant

Eetfestijn senioren ACOD afgelast

De jaarvergadering met eetfestijn van 2020 hebben wij wegens de regeringsmaatregelen tegen corona moeten afgelasten. Wij verplaatsen deze activiteit naar 2021. Hopelijk wordt dan de toestand weer normaal en kunnen we er misschien een lentefeest van maken. #staysafe

Ook nu nog staat de ACOD voor je klaar!

Heb je een dringende vraag over een probleem op je werk naar aanleiding van de coronamaatregelen? Neem dan contact op met je ACOD-afgevaardigde van je sector of je gewest. Je vindt hun contacten op www.acodonline.be.

We helpen je zo snel mogelijk verder!

