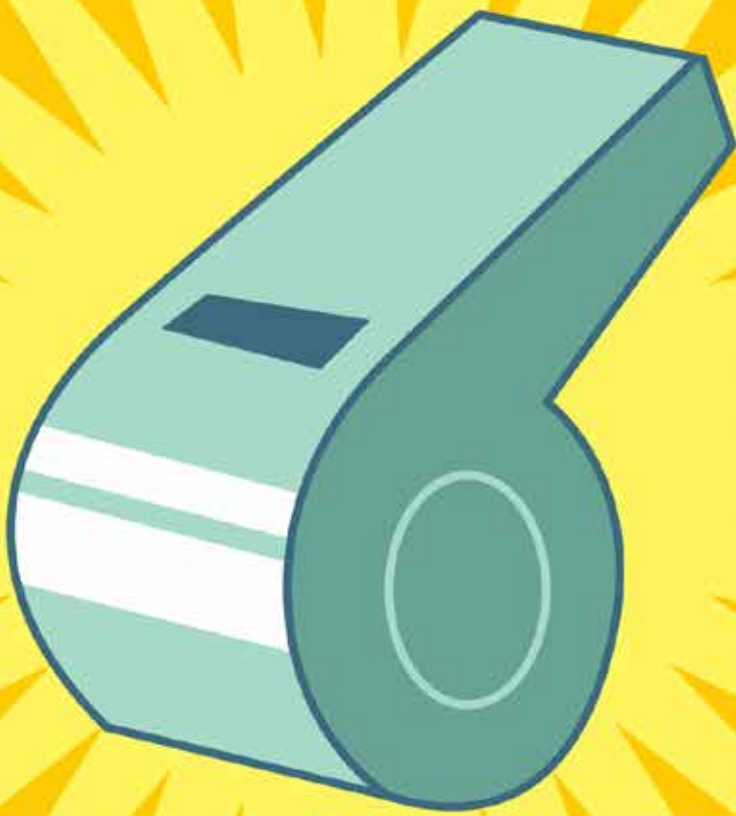


Tribune

Halftime voor de regering Michel
Betere resultaten
in de tweede helft?



inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	10
tram bus metro	14
de post	15
gazelco	18
brabo	20
telecom	21
federale overheidsdiensten	23
vlaamse overheidsdiensten	29
lokale en regionale besturen	32
onderwijs	34
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Rita Coeck, Raf De Weerd, Jean-Pierre Nyns,
Chris Moortgat, Ludo Sempels, Willy Van Den
Berge, Laurette Muylaert, Gino Hoppe, Bart
Neyens, Jan Van Wijngaerden

Eindredactie:

Robin Productions, Aalst

Vormgeving:

Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij:

Roto Smeets, Olmen

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



@ACOD_ABVV

wedstrijd

FNAC-Geschenkbond

Winnaars

Bart Boudry (Poperinge), Lut Christiaens (Sint-Michiels), Fanny Saverys (Sint-Amansberg), Benny Vangenechten (Baal) en Rabia Bouchaoui (Mechelen) winnen een prachtige Mediamarkt-geschenkbond. Zij wisten dat Eandis en Infrac waarschijnlijk opgaan in Fluvius, dat TADD in het onderwijs staat voor een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur en dat Cleaning van bpost sinds 1 april 2017 samenwerkt met ISS.

Nieuwe prijs:

FNAC-Geschenkbond

Vragen

- Nooit eerder heeft zich een faillissement in de Belgische sector van gas en elektriciteit voorgedaan. Dat is nu wel het geval. Welke site ging er voor de bijl?
- Waar heeft VRT-journaliste Brigitte Vermeersch onlangs een maand voor de klas gestaan? Noem de naam van de school en de stad.
- Hoeveel cultuurwerkers namen deel aan de enquête van het sociaal fonds voor podiumkunsten waaruit blijkt dat de hoge werkdruk niet zonder gevolgen blijft?

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 Cui bono?*

Onlangs organiseerde premier Michel een superministerraad, blijkbaar om zijn regering die in oeverloos gekibbel is verzand, een nieuw elan te geven. Was je onder de indruk van de beslissingen?

Chris Reniers: “Uiteindelijk was het niet meer dan improvisatietheater, een goednieuwsshow van beslissingen die ogenschijnlijk zullen bijdragen tot de veiligheid van de burger, maar net zo goed contraproductief zijn. Wat te denken van de maatregel die een opsluiting pas verplicht bij straffen vanaf 3 jaar in plaats van vanaf 1 jaar? Dit is zogenaamd om de overbevolking in de gevangenissen aan te pakken. In de praktijk lost dat echter niet veel op, behalve dan dat veroordeelden van misdrijven met toch tamelijk zware feiten vrij blijven rondlopen. Of wat te denken van de winkeliers die voortaan zelf mogen beboeten voor diefstal in hun winkel? Zal dat bijdragen tot meer veiligheid of burgerzin? De superministerraad heeft dus heel wat maatregelen opgeleverd die je doen afvragen waar we met onze rechtstaat naartoe gaan en die de burger een vals gevoel van veiligheid geven.”

Is er een probleem met de manier waarop we onze veiligheidsdiensten inzetten?

Chris Reniers: “We moeten ons daar toch eens over bezinnen en daar ethisch duidelijkheid over scheppen. Veiligheid is volgens mij in de eerste plaats een openbare dienst. Dat kost geld en daar moet je dus voldoende in investeren. Als je het daarover niet eens bent, dan kom je uiteindelijk – zoals deze regering – uit bij halfslachtige maatregelen die de burger niet beschermen. Je gooit dan een aantal principes overboord die fundamenteel deel uitmaken van onze rechtstaat. Op termijn zal dat niet bijdragen tot een veiliger en meer inclusieve samenleving.”

Doet deze regering te veel aan aankondigingspolitiek?

Chris Reniers: “Ze pakt de acute problemen op het vlak van werkgelegenheid, ziekte of fiscaliteit niet fundamenteel aan en biedt geen structurele oplossingen. Ze pint zich te veel vast op fetisdossiers zoals de minimale dienstverlening bij het spoor. Ook daar geeft de regering de reiziger een vals gevoel van veiligheid én mobiliteit. Ze stelt het voor alsof plots het probleem van de spoorstakingen is opgelost. De grond van de problemen bij het spoor pakt ze echter niet aan en met die minimale dienstverlening is het hoegenaamd niet duidelijk waar, wanneer en in welke mate er treinen zullen rijden en of er voldoende personeel zal zijn om die reizigers veilig te vervoeren.”

De voorgestelde minimale dienstverlening kortsluit ook het sociaal overleg.

Chris Reniers: “Inderdaad, het stoort me enorm dat werknemers vier dagen voor een aangekondigde staking onherroepelijk moeten beslissen of ze deelnemen. Tja, daarmee maak je meteen een einde aan de gesprekken en maak je overleg tot de finish onmogelijk. Hiermee toont de regering haar onwil om een staking te



vermijden en om sociale conflicten te ontmijnen. Bovendien vind ik dat wanneer een bedrijf een nieuwe CEO heeft, deze alle kansen moet krijgen om de sociale relaties met het personeel en de vakbonden op te bouwen. Door die aankondigingspolitiek – we moesten het nieuws over de minimale dienstverlening immers via de pers vernemen in plaats van aan de onderhandelingstafel – hypothekeer je dat.

Met een minimale dienstverlening ontnem je uiteindelijk iedere werknemer een fundamenteel recht tot staken. De ACOD is altijd constructief aan de onderhandelingstafel en zal dat blijven. Maar wanneer men inhakt op de rechten van de werknemers in de openbare sector, dan zullen we daar zwaar tegen in het verweer gaan.”

Wat vind je van het nieuws over het misbruik van dagcontracten bij DHL Aviation?

Chris Reniers: “Voor de vakbonden is het al lang geen geheim meer dat er heel wat wanpraktijken plaatsvinden in de interim-sector. Het is dan ook schrijnend om vast te stellen dat de regering uit de lucht komt vallen en – al dan niet gespeeld – verontwaardigd reageert. Dit terwijl ze al veel langer proactief had moeten optreden om dergelijke misbruiken te voorkomen. Er wordt steeds meer flexibiliteit gevraagd van werknemers. Dat levert hen vaak grote problemen op voor de combinatie werk en gezin. Bovendien zijn het vaak werknemers in kwetsbare situaties, die niet anders durven dan te doen zoals geëist, omdat ze vrezen hun job te verliezen. Net als vele ABVV-centrales, klagen wij al jaren over de problemen die zich voordoen in de uitzendsector. Helaas heeft de regering daar geen oren naar. Ze verkiest dat interim-werknemers slaaf van hun werk blijven.”

(*) *Wie haalt er voordeel uit?*



Interview met Meryame Kitir

"De sociale welvaart die we in dit land hebben opgebouwd, werd bereikt via sociaal overleg"

De regering-Michel is halverwege haar regeerperiode. Tribune stak zijn licht op bij Meryame Kitir, fractieleider voor de sp.a in het federaal parlement. Hoe kijkt zij terug op tweeënhalf jaar rechts beleid en welk alternatief biedt haar partij voor de toekomst?

Meryame Kitir: "Voor het eerst in een lange tijd merken de mensen van dit land echt hoe het voelt met een rechtse regering opgescheept te zitten. Op veel vlakken is het een aparte regering die in een hoog tempo zaken wijzigt die vaak niet in het voordeel zijn van de doorsnee mensen. Tijdens de kiescampagne werden veel beloftes gedaan die intussen zijn verbroken. Anderzijds zijn er ook maatregelen doorgevoerd waarvoor oorspronkelijk geen

plannen waren. Dat maakt dat heel wat mensen met verstomming zijn geslagen."

Kan je een aantal voorbeelden geven van beleid waarin het volgens jou volledig fout loopt?

Meryame Kitir: "Uiteraard springt de pensioenpolitiek van de regering-Michel het meest in het oog. Geen van de regeringspartijen had in haar verkiezingsprogramma staan dat we voortaan tot 67 jaar zouden moeten werken. Toch vonden de partijen elkaar snel daarover en hebben ze de nieuwe pensioenregels er snel doorgedrukt – ondanks luid verzet van de sp.a en de andere linkse oppositiepartijen en de vakbonden. De CD&V, zogenaamd het sociale gelaat van deze regering (al is dat meer

in communicatie dan in feiten), moest via haar minister van Werk Kris Peeters die verhoging verteerbaar maken. Hij kondigde maatregelen aan voor 'werkbaar werk'. Dat zou het antwoord bieden op langer werken. Helaas blijkt dat in de praktijk een doekje voor het bloeden."

Waarom levert het niet de beoogde resultaten op?

Meryame Kitir: "Werkbaar werk is gestoeld op meer flexibiliteit. Er bestaan echter twee interpretaties daarvan: die van de werkgevers en die van de werknemers – want ook die laatste zijn voorstander van meer flexibiliteit om hun werk en privéleven in evenwicht te brengen. Uit mijn gesprekken met werknemers in zowel de

private als de publieke sector leer ik dat mensen best wel een volledige loopbaan willen werken, maar er vaak niet in slagen omdat hun lichaam gewoon op is. Mochten ze een andere jobinvulling kunnen krijgen, lichter werk kunnen doen of wat minder werken, dan willen ze gerust langer aan de slag blijven. Helaas volgt de 'Wet Peeters' veel meer het standpunt van de werkgevers. Zij krijgen veel meer vrijheid, waardoor de werknemer voortdurend ter beschikking moet staan van de behoeftes van de werkgever. Dat veroorzaakt enkel nog meer stress en werkdruk."

De regering-Michel zette van meet af aan in op meer werkgelegenheid. Ze zou de regering van 'jobs, jobs, jobs' worden. Slaagt ze daarin?

Meryame Kitir: "Er is een stijging van het jobaanbod, maar kan je daarmee tevreden zijn als het in ruim een derde van de gevallen gaat om flexi-jobs? Dat zijn geen volwaardige jobs? Dat is iets wat je doet om bij te verdienen bovenop je gewone job. Als Gwendolyn Rutten pleit om onbelast tot 500 euro te kunnen bijverdienen en beweert dat dergelijk werk nieuw werk creëert, dan zeg ik dat het mensen die al werk hebben langer laat werken en wie geen werk heeft er geen krijgt."

Volgens de regering-Michel is de e-commerce een sector waarin veel bijkomende werkgelegenheid te rapen valt. Maar ze stelt dat ons arbeidsmarktmodel onvolgende flexibel is om dat te ontwikkelen. Een terecht verwijt?

Meryame Kitir: "Zogezegd zouden we de e-commerce aan Nederland verliezen omdat zo'n flexibel werk en vaak ook nachtwerk bij ons niet mogelijk is. Nochtans laten cao's bij ons dat perfect toe en ook de vakbonden zijn niet tegen. Maar het is wel zo dat vakbonden – terecht – vragen om een correcte financiële compensatie voor dergelijk werk. Dat zien de werkgevers dan weer niet zitten. Ook vertelt men niet dat e-commerce in Nederland vaak uitgevoerd wordt door jobstudenten die slecht betaald worden en lange uren hebben. Het zijn dus geen fantastische jobs. Je merkt voortdurend dat deze regering pogingen doet om op de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden te bekknibbelen. Haar jobpolitiek is dus vooral symbolisch. Werknemers moeten langer werken tegen minder interessante voorwaarden."

Hebben vakbonden gelijk wanneer ze stellen dat deze regering eigenlijk tegen iedere hardwerkende Vlaming en iedereen die wat pech kent in zijn leven zegt: 'Trek je plan'?

Meryame Kitir: "Zeker en vast! Het is toch onvoorstelbaar dat wanneer werknemers langdurig ziek zijn als gevolg van hun job, men zich niet afvraagt of hun werk wel werkbaar is? Neen, dan komt de N-VA af met het voorstel een paar uurtjes in de week een andere job uit te proberen om te kijken of dat misschien je 'ding' is. En Open VLD pleit ervoor langdurig zieken te straffen. Het gaat hier wel om mensen die ziek zijn, hè, niet werklozen die beschikbaar moeten zijn voor de arbeidsmarkt! Intussen zijn zieke werknemers zo bang om hun job te verliezen, dat we het fenomeen van het 'presenteïsme' zien: mensen die ziek zijn, maar tegen beter weten in toch gaan werken omdat ze bang zijn hun job te verliezen."

"Er bestaan twee interpretaties van flexibiliteit: die van werkgevers en die van werknemers."

Kortom, deze regering is niet goed bezig?

Meryame Kitir: "De regering voert een beleid van asociale en onevenwichtige maatregelen. Wie eerlijk zijn steentje bijdraagt, draagt alle verantwoordelijkheid, en degenen waar je het zou moeten gaan halen, blijven buiten schot. De fiscaliteit is niet rechtvaardig. Grote fraudeurs worden niet gestraft, terwijl de doorsnee Belg intussen zijn koopkracht ziet dalen en zijn facturen van energie of water – toch basisvoorzieningen – ziet stijgen. Ik verwijt het deze regering trouwens ook dat ze te veel met zichzelf bezig is. Door hun eindeloos gekibbel verliezen de mensen verder hun geloof in de politiek. Op die manier verliest de regering tijd en voert ze niet de veranderingen door die écht nodig zijn."

De sp.a zit nu enkele jaren in de oppositie en probeert een nieuw 'elan' te vinden. Lukt dat wat?

Meryame Kitir: "Het is belangrijk te weten waar we vandaan komen. Gedurende een zeer lange periode heeft de sp.a mee geregeerd. We hebben toen steeds onze verantwoordelijkheid genomen en beslissingen doorgevoerd – goede beslissingen. Ik denk dat aan het wegwerken van de verschillen tussen arbeiders en bedienden, de verlaging van de btw op elektriciteit of de verbeterde omkadering van interim-arbeid. De sp.a was steeds een trouwe regeringspartner die nooit haar idealen verloochende. Misschien hebben we onze verwezenlijkingen wel wat te weinig in de verf gezet. Tijdens de recente verkiezingen kregen we van de N-VA de schuld van alles en dat hebben we gevoeld in de verkiezingsresultaten. Sindsdien hebben we dat negatieve sentiment wat moeten uitzweten, maar ik denk dat we er nu weer staan om tegen de rechtse stroom in te zwemmen."

De sp.a is dus bereid een alternatief te bieden. Wat stellen jullie voor?

Meryame Kitir: "We hebben heel wat goede ideeën en concrete voorstellen. Via onze rondes door Vlaanderen verspreiden we die onder onze achterban, zodat we die nadien ook nationaal kunnen voorstellen om als alternatief gezien te worden door de kiezer. De mensen moeten beseffen dat we door tweeënhalf jaar Michel meer dan 30 jaar terug in de tijd gekatapulteerd zijn."

Op welke manier denk je onder andere een verschil te maken?

Meryame Kitir: "Ik ben ervan overtuigd dat de sociale welvaart die we in dit land hebben opgebouwd, bereikt hebben via sociaal overleg. Ik weet dat het de natte droom is van de N-VA en Open VLD om daarvan af te stappen en dat maakt me zeer bezorgd. En het feit dat de CD&V hieraan meedoet, is voor mij een stap te ver. De regering-Michel negeert grotendeels de sociale partners en legt zelfs adviezen naast zich neer wanneer die unaniem genomen zijn. De werkgevers hebben het uiteraard gemakkelijker, want zij weten dat de regering aan hun kant staat. De vakbonden hebben het veel moeilijker om hun punten te maken. De sp.a wil opnieuw inzetten op degelijk sociaal overleg en een goede samenwerking met de sociale partners."

algemeen

Wat is de sp.a van plan met de financiering van de sociale zekerheid? Momenteel staat die door het besparingsbeleid erg onder druk.

Meryame Kitir: “Dat is ook een evolutie die mij bijzonder veel zorgen baart omdat het over onze gezondheidszorg, pensioenen en uitkeringen gaat. Ook de manier waarop de regering het aanpakt, is beneden alle peil. Tot nog toe werd een deel van de sociale zekerheid gefinancierd uit de algemene middelen die de regering ter beschikking heeft. Op die manier konden ook eventuele tekorten gemakkelijk bijgesteld worden. Nu wil de regering dat wanneer zich een tekort ergens voordoet, de betrokken partij bewijst dat zij voldoende heeft gedaan om dat tekort tegen te gaan, vooraleer er een bijpassing mogelijk is.”

Is dat geen verborgen aanval op de vakbonden en ziekenfondsen?

Meryame Kitir: “Absoluut! Wanneer vakbonden meer werklozen tellen, dan wordt het voorgesteld alsof het hun fout is en wordt verondersteld dat ze onvoldoende activeren. En de ziekenfondsen zouden onvoldoende moeite doen om zieken opnieuw aan de slag te krijgen. Dit terwijl het toch niet hun fout is dat er te weinig jobs zijn, dat het werk niet werkbaar is en dat stress en burn-out zien-derogen toenemen?”

Op die manier zorgt de regering ervoor dat mensen die zich al in een moeilijke situatie bevinden – meestal buiten hun eigen wil – op termijn zonder uitkering dreigen te vallen. Als de politiek binnenkort moet bepalen wie nog uitkeringen krijgt en wie niet, is dat een slechte evolutie.”

Wat vind je van het zorgbeleid van minister De Block?

Meryame Kitir: “Het is bijzonder schrijnend dat in een tijd waarin mensen steeds vaker uitvallen door stress en andere lichamelijke klachten, de minister de gezondheidszorg duurder maakt. Neem het voorbeeld van de kinesisten. Steeds meer mensen komen als gevolg van arbeidsklachten bij hen terecht. Maar minister De Block slaagt er niet in tot een akkoord te komen rond de prijszetting, waardoor kinesisten nu vrij hun tarief kunnen kiezen. Wie betaalt uiteindelijk de rekening? De zieke werknemer. Zo zien mensen hun leven voortdurend duurder worden. Dat is erg pijnlijk voor mensen die de zorg echt nodig hebben.”

Je sprak eerder al over de pensioenen en de fiscaliteit. Wat stelt de sp.a voor op dat gebied?

Meryame Kitir: “De sp.a heeft zich van meet af aan verzet tegen de pensioenhervorming van de regering-Michel. We hadden ook meteen een alternatief: kijk niet naar de leeftijd, maar naar de kilometers. Voor ons is een loopbaan van 42 jaar voldoende om recht te hebben op een volledig pensioen. Dat is voor iedereen het eerlijkste, ongeacht wanneer je aan je carrière begint. Op het vlak van fiscaliteit merken we dat mensen best bereid zijn hun steentje bij te dragen. Maar ze vinden het niet correct dat bepaalde mensen minder tot niets bijdragen en zij wel de volle pot betalen. De onrechtvaardigheid in de fiscaliteit is iets wat mensen niet meer aanvaarden. Ons voorstel is: een euro is een euro. Ongeacht of die nu uit arbeid of vermogen verdiend is, die moet gelijk belast worden.”



foto: Reporters

“Er wordt op veel plaatsen geschreven dat ‘links’ dood is. Men moet daarmee stoppen.”

De verkiezingen zitten er nog niet meteen aan te komen, maar in de landen rondom ons was het de voorbije maanden één en al verkiezingskoorts wat de klok sloeg. Kijk je bezorgd naar de mindere resultaten van ‘klassiek’ links?

Meryame Kitir: “Volgens mij kan je de prestaties van ‘links’ in één land niet zomaar kopiëren naar een ander land. Wat gebeurde in Nederland of Frankrijk, is dan ook geen voorafspiegeling van onze resultaten. In beide gevallen zat ‘links’ daar in de regering en voor mij waren de uitslagen niet erg verrassend. Als je in de campagne zegt dat je voor de mensen opkomt, maar zoals de Nederlandse Partij van de Arbeid in de regering stapte die de zorg privatiseert, dan moet je niet verbaasd zijn dat je kiezers verliest. De sp.a heeft vaak mee geregeerd, compromissen gesloten, maar heeft nooit haar socialistische idealen verloochend. Er wordt op veel plaatsen geschreven dat ‘links’ dood is. Men moet daarmee stoppen. Er zijn ook landen waar links wel goed scoort. Bovendien zijn peilingen maar peilingen. Op het einde van de rit beslist de kiezer en die is niet dom. Die weet heel goed wat er gebeurt. Dat zal de regering hier ook nog merken.”

Boezemen de goede peilingen van linkse alternatieven als Groen of de PVDA je geen angst in?

Meryame Kitir: “Eerlijk gezegd, als links groeit, ben ik tevreden. Ik heb liever dat links groeit dan rechts, want dan zijn andere coalities mogelijk. Trouwens, onze relatie met zowel Groen als de PVDA is goed. We werken samen op tal van dossiers en zo proberen we een tegengewicht te vormen voor het rechtse beleid. Ik voel wel dat het op is bij de mensen. Op het einde van de rit zijn zij de pineut. Ze werken veel, ze zijn flexibel, maar ze worden opzijgeschoven en vervangen. Ze zijn het beu en willen een geloofwaardig alternatief. Populisme is heel gemakkelijk. Dat is niet de weg die de sp.a wil bewandelen. Toegegeven, het is een moeilijke weg. Maar wat is het alternatief? Vervallen in extremen?”

Brusselse Intergewestelijke Diversiteit maakt deel uit van onze strijd voor gelijkheid en solidariteit

Diversiteit is voor de ACOD Brussel onlosmakelijk verbonden met problemen van discriminatie, en dus met gelijkheid en solidariteit onder werkers. Het is een uitdaging, zowel in het licht van de Brusselse situatie, als bij de openbare diensten.

Op sociaal vlak verwijst diversiteit naar verschillen tussen individuen of groepen: gekozen verschillen (filosofische of godsdienstige overtuiging, ...) of verschillen eigen aan het individu (geslacht, leeftijd, afkomst, seksuele voorkeur, fysieke kenmerken, ...). Ook taalgebruik of woonwijk kunnen aanleiding zijn voor een oordeel of een onderscheid, dat ongelijke behandeling van mensen zou wettigen.

Op de werkvloer leidt dit tot discriminatie: bij aanwerving, in verloning of ook nog in vorm van tewerkstelling. We onderscheiden zes belangrijke discriminatiecriteria: gender, afkomst, gezondheid en handicap, leeftijd, ervaringspeil en opleidingsgraad.

Structureel probleem in Brussel

De situatie op de arbeidsmarkt en de scholingsgraad in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest vormen een broeihaard voor discriminatie. Bepaalde bevolkingscategorieën zijn duidelijk ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt. Brussel is een multiculturele stad geworden, waar nagenoeg 40 procent van de actieve bevolking jong en van buitenlandse afkomst is. De werkloosheid (meer dan 20 procent) ligt er veel hoger dan in de andere gewesten (13 procent). Onder werkzoekende Brusselaars tussen 15 en 24 jaar bedraagt het werkloosheidspercentage zelfs 33,2 procent. En hoewel de globale scholingsgraad hoger ligt dan ooit tevoren, is nog een enorm groot aantal personen in Brussel laaggeschoold: ongeveer 65 procent van de werkzoekenden hier heeft geen diploma hoger secundair onderwijs.

Dit leidt tot verschillen op het vlak van loon en loopbaan, afhankelijk van de afkomst van de Brusselaars. Wie van buitenlandse origine is, zit vaak vast in uitzendwerk, in sectoren als de schoonmaak, de bouw, de horeca of de gezondheidszorg. Ze hebben het minder gemakkelijk dan de andere Belgen en de Europese burgers om toegang te krijgen tot beter betalende sectoren en tot sommige openbare diensten.

Daarom is discriminatiebestrijding, in de eerste plaats bij aanwerving, cruciaal in het Brusselse werkgelegenheidsbeleid. Directe en indirecte discriminatie op de arbeidsmarkt dient bestreden te worden, en in de Brusselse bedrijven en in de overheidssector moet diversiteitsbeleid gestimuleerd worden.

Vakbondsinterventie is noodzakelijk

Omdat een wettelijk kader helaas niet volstaat om alle, vaak geniepige, vormen van discriminatie uit te roeien, is een syndicale aanpak van dit probleem en het optreden van vakbondsafgevaardigden op de werkvloer uitermate belangrijk. Diversiteit moet opgenomen worden in de globale problematiek van dominantieverhoudingen die in de arbeidsbetrekkingen ontstaan.



Op individueel vlak gaat het erom dat eenieder dezelfde kansen krijgt en dat ieders bekwaamheden en ervaring erkend worden. Op collectief gebied moeten we verhinderen dat de arbeidsvoorwaarden verslechteren, want dat is waartoe ongelijkheid leidt. Essentieel is vooral solidariteit, want verenigde werkers staan sterker tegenover de bedrijfsleiding om hun belangen te verdedigen. Voor de vakbonden is de zorg voor diversiteit een uitstekende gelegenheid om grondig na te denken en dit biedt ons de kans om nieuwe middelen uit te denken voor meer gelijkheid op de werkvloer, en ook in onze eigen gelederen (bijvoorbeeld man-vrouw). De overheidsdiensten kunnen een doorslaggevende rol spelen bij het ontwikkelen van een diversiteitsbeleid. Door de sectoren waar ze actief zijn en door de belangrijke plaats die ze hebben in de samenleving, kunnen ze ingrijpen op de werking van de arbeidsmarkt, aanwervingsbeleid voeren en acties voor meer diversiteit steunen. Door hieraan mee te werken, zal de ACOD waakzaam blijven toezien en initiatieven ten voordele van zijn leden blijven ontwikkelen.

Rudy Janssens

algemeen secretaris ACOD Brussel

www.cgspacod.brussels

Debat op maandag 26 juni

Grondiger denkwerk en nieuwe actiemogelijkheden, dat is waarop ACOD Brussel mikt met zijn debatcyclus. Volgende afspraak: diversiteitsbeleid in de openbare diensten en de rol van de vakbonden op maandag 26 juni 2017, 18-20 uur, Zaal A, Congresstraat 17-19 in Brussel. Debaters: Philippe Van Muylder (algemeen secretaris ABVV Brussel), Gracia Pungu (ambtenaar en ACOD-militante) en Fadila Laanan (minister van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest).



Save@work Samen energie winnen?

Met de campagne Save@work bespaarden 21 Belgische energieteams en bijna 2000 werknemers samen energie in de kantoren van het overheidsgebouw waar ze werken. Met campagnemateriaal, activiteiten en energietips zetten de energieteams een jaar lang in op gedragsverandering van zichzelf en hun collega's.

Deze inspanning resulteerde in een besparing van meer dan 776.000 kWh. Ter vergelijking: dat is het dubbel van het jaarverbruik van het deelnemende gebouw Diest, met 74 werknemers.

De 21 deelnemende kantoren stelden begin 2016 een energieteam samen met medewerkers uit diverse diensten. Arbeid & Milieu, de Belgische partner van Save@work en een vzw ontstaan vanuit een samenwerking tussen de Vlaamse vakbonden en de milieubeweging (Bond Beter Leefmilieu), begeleidde de energieteams en bood de nodige tools aan om energie

te besparen. Het begon allemaal met een startworkshop waar de energieteamleden kennis maakten met de campagne: waarom is het zo belangrijk om energie te besparen en hoe nemen we onze collega's mee in dit verhaal?

De energieteams: motoren van energiebesparing

We weten allemaal dat het opgeheven vingertje weinig zoden aan de dijk brengt. Bovendien heeft energievervalsing op kantoor vaak te maken met onwetendheid. Dus gingen de teams zo creatief mogelijk aan de slag om de collega's te informeren. Het is verbazingwekkend hoeveel energie bespaard kan worden door kleine acties, zoals het 's avonds volledig uitzetten van computer én scherm. Ook voor heel wat andere zaken gaven de teams energietips. Ze bereikten hun collega's zowel door hen aan te spreken, als via e-mail, affiches en acties.

Uit de bevraging bij de deelnemers blijkt dat ze de campagne over het algemeen bijzonder apprecieerden, onder andere dankzij de ludieke acties en positieve aanpak: "Je wordt niet aangesproken als je computer 's avonds nog aan staat, maar de collega's die hun computer wel hebben uitgezet, worden de volgende ochtend verrast met een kleine attentie, bijvoorbeeld een chocolaatje op hun bureau, om hen te bedanken."

Van handleiding tot liftvrije weken

De teams organiseerden ook activiteiten. Zo waren er wedstrijden tussen de diensten, verspreidden de teams een handleiding over energiezuinige instellingen en organiseerden ze stappenclashes en liftvrije weken.

Aan de hand van een energiechecklist brachten de energieteams de energieslur-

pers in het gebouw in kaart en detecteerden ze enkele 'quick wins', zoals het installeren van ledlampen ter vervanging van oude lampen, het uitdraaien van overbodige lampen (vooral in de gangen) en het installeren van timers op bijvoorbeeld de koeling van de waterfonteintjes. De energieteams vertaalden deze Europese campagne naar een campagne op maat van hun gebouw en gingen daarbij soms heel creatief aan de slag. Zoals dit energieteam van Diest, dat om de collega's te betrekken een mooi filmpje maakte: <http://tinyurl.com/saveatworkdiest>.

Wie zijn de winnaars?

Een jaar lang hielden de teams het maandelijks energieverbruik bij. Dit werd vergeleken met het verbruik tijdens een referentieperiode van drie jaar. Het gebouw met de hoogste besparing is het gemeentehuis van Zemst. Het energieteam en de werknemers realiseerden samen een daling van 25 procent ten opzichte van de referentieperiode. Daarnaast kreeg de stad Diest een prijs voor het voeren van de beste campagne en de gemeente Liedekerke voor het realiseren van het meest beloftevolle toekomstplan. Maar er is méér. Het samen energie besparen resulteert in alle gebouwen in een kostenbesparing, draagt bij aan het verwezenlijken van klimaatdoelstellingen (CO₂-besparing) en stimuleert werknemers om ook thuis aan de slag te gaan. Daarnaast draagt de campagne door haar dienstoverschrijdende werking bij aan een positieve

werksfeer. Doordat iedereen vanuit zijn of haar functie relevante kennis en ervaring inbrengt, verhoogt de betrokkenheid van de werknemers en het nodige draagvlak voor een intern duurzaamheidsbeleid. Heel wat deelnemers zijn enthousiast over de positieve werksfeer die de campagne met zich meebracht. De energieteamleden apprecieerden het om met collega's rond een dienstoverschrijdend thema te kunnen werken: "Ik vond het leuk om het enthousiasme te zien van de andere teamleden en te weten dat je medestanders hebt."

'There are no jobs on a dead planet'

Inzetten op gedragsverandering in kantoorgebouwen is slechts één van de vele vereiste maatregelen om onze CO₂-uitstoot drastisch te doen dalen. Ook structurele veranderingen (zoals goede isolatie en het investeren in hernieuwbare energie) zijn noodzakelijk. Maar het project Save@work toonde aan dat we – naast de noodzakelijke technologische innovatie en procesoptimalisatie – de rol van medewerkers in het terugdringen van energieverbruik niet mogen onderschatten. Bovendien hebben de energieteams na één jaar campagne mooie resultaten geboekt, waardoor ze een geloofwaardige gesprekspartner worden voor het bestuur. Wie weet worden zij zo ook de motor van meer structurele aanpassingen aan het gebouw.

Snoei in energie, niet in jobs

Ook voor afgevaardigden is energie op het werk een belangrijk thema. Geef ons een seintje als je zelf een energieteam wil opzetten of in contact wil komen met de energieteams. Laat je alvast inspireren: op www.saveatwork.be vind je de tweewekelijkse energietips en korte verslagen van concrete acties in de deelnemende gebouwen. Op www.samenenergiewinnen.be kan je gratis de brochure 'Eén jaar Save@work' bestellen. Alle deelnemende gebouwen kan je raadplegen op www.saveatwork.be/deelnemers. Blijf op de hoogte en schrijf je in op onze nieuwsbrief: <http://tinyurl.com/nieuwsbriefAM>.

Emma Denorme (Arbeid & Milieu, projectleider Save@work)

• Meer info:
www.a-m.be en www.saveatwork.be

Word klimaatkameraad

Met de klimaatkameraad-campagne wil het ABVV de komende jaren militanten inspireren om mee te bouwen aan een duurzame toekomst. Registreer je vandaag als klimaatkameraad via www.klimaatkameraad.be, blijf op de hoogte van het laatste nieuws en werk mee aan een rechtvaardige omslag naar een klimaatneutrale toekomst.

Ondersteuning nodig bij het uitwerken van een groen project op de werkvloer of vragen rond een milieudossier? Dan kan je een beroep doen op het milieuteam van het Vlaams ABVV. Contacteer ons via milieu@vlaamsabvv.be.



Belgische spoorwegen

Licht aan het einde van de tunnel?

De aankondiging dat tijdens het verlengd weekend van 1 mei de noord-zuidverbinding in Brussel zou sluiten voor werken aan de signalisatie was groot nieuws. Van zaterdag 29 april tot en met maandag 1 mei zou er geen enkele reizigerstrein rijden door deze historische spoorwegtunnel.

De Brusselse noord-zuidverbinding is een pareltje maar ook de achilleshiel van ons Belgisch spoornet. De opening ervan vond plaats op 4 oktober 1952, maar de werken ervan waren vele jaren eerder gestart. Vooreerst waren de stations Brussel-Noord en Brussel-Zuid kopstations, maar al halfweg de negentiende eeuw had men de noodzaak gezien om deze stations met elkaar te verbinden. Toparchitect Victor Horta kreeg in 1910 de opdracht om het toekomstige Centraal Station te ontwerpen.

De opening van de noord-zuidverbinding zou Horta niet meer meemaken, hij stierf in 1947. De werken werden gestart in 1911, maar door beide wereldoorlogen pas afgerond in 1952. Van 2000 tot 2010 werd een grondige renovatie gedaan en verdubbelde de ruimte van het station om de reizigers beter te kunnen opvangen.

Huzarenstukje in verlengd weekend

De verbinding telt, zoals elke spoorwegfa-
naat weet, zes sporen. In het begin dacht

men dat dit een veel te grote capaciteit zou betekenen. Vandaag is het verzadigingspunt ruimschoots bereikt. Tijdens de spits vertrekt er op elk spoor om de drie minuten een trein. Bij vertragingen cumuleert dit natuurlijk met alle gevolgen van dien. Om het probleem van de capaciteit aan te pakken, werd in 2008 al het idee gelanceerd om de noord-zuidverbinding te verbreden of een tunnel te graven onder de bestaande. Hoewel technisch veel mogelijk is, zou dit een immens project zijn, zeker gelet op de Brusselse moerassige ondergrond. Het prijskaartje zou ruw geschat een miljard euro zijn. Je kunt al raden hoe de nationale boekhouder erover denkt ...

Maar terug naar de werken van het weekend van 1 mei. De signalisatie in de spoorwegtunnel, die tot nu werd gestuurd door een systeem 'all-relais', werd vervangen door een computergestuurd systeem. Na de uitvoering van de werken dienden de nodige testen te worden uitgevoerd om zeker te zijn dat alles perfect werkte en het treinverkeer veilig heropgestart kon worden.

Dat alles vlekkeloos is verlopen en de werken tijdig zijn beëindigd, zodat dinsdagmorgen het treinverkeer opnieuw normaal verliep, is vooral te danken aan die spoorwegmannen en -vrouwen die dat weekend meegeholpen hebben aan deze grootse operatie. Een huzarenstuk waar we als spoorwegfamilie fier mogen op zijn.

Prioriteiten van de CEO

Met genoeg hebben we kunnen vaststellen dat mevrouw Dutordoir, de CEO van de NMBS, goed communiceerde over de werken. Communicatie is trouwens één van haar prioriteiten waarop ze volop wil inzetten. Onder haar voorganger liep de communicatie met het personeel meestal zeer stroef. Nochtans zijn het de personeelsleden die ervoor moeten zorgen dat de treinen rijden. Maar ook naar de reiziger toe moet de communicatie veel beter, zodat de problemen, die we onder andere met de gebeurtenissen in Deinze vastgesteld hebben, eindelijk tot het verleden behoren. De externe communicatie valt en staat met de interne communicatie.

Een andere prioriteit is uiteraard de veiligheid. De laatste jaren hebben we te vaak treinongevallen meegemaakt. Daarom moet er volop in gezet worden op het ETCS-systeem. Maar ook moet er voldoende onderhoud aan de installatie en het rollend materieel voorzien worden en daarvoor moet er voldoende gekwalificeerd personeel zijn.

Voorts is er ook de stiptheid, een probleem dat al jaren aansleept. Sinds de splitsing van de spoorwegen in 2005 is de stiptheid jaar na jaar achteruitgegaan. Was er voordien de eenheid van bevel, dan is na 2005 veel meer overleg nodig om bij te sturen wanneer er binnen de organisatie van het treinverkeer iets slecht loopt. Daarmee willen we niet zeggen dat er



geen andere problemen aan de basis liggen van de vele vertragingen waarmee we te kampen hebben. Zo is er het verouderd rollend materieel, waar er een inhaalbeweging moet gebeuren. De bestelling van nieuwe rijkstroken en motorstellen is geplaatst, maar de levering is voorzien vanaf eind volgend jaar. Maar ook aan de procedure om de treinen vertrekkensklaar te maken, schort wat en zo komt het dat treinen soms niet op tijd kunnen vertrekken met alle gevolgen van dien voor de dienstregeling. De diensttijden zijn immers veel te krap opgesteld in functie van 'productiviteit'.

We hebben bij de aanstelling van mevrouw Dutordoir opgemerkt dat ze zich voltijs met de NMBS zou moeten bezighouden. Ze heeft onze boodschap blijkbaar goed ontvangen, want ze heeft ondertussen ontslag genomen van een aantal bestuursmandaten in andere bedrijven. Een goede zaak, want om al de werven die openliggen met succes af te werken, zal ze haar tijd meer dan goed kunnen gebruiken.

Ludo Sempels

Minimale dienstverlening bij het spoor?

ACOD Spoor vernam via de pers dat minister van Mobiliteit Bellot een minimale dienstverlening bij het spoor wil invoeren. Hoffelijkheid en respect voor het sociaal overleg is duidelijk geen beleefdheidsbeginsel voor deze regering.

We verwachten nu dat de vakbonden en het personeel via het sociaal overleg op de hoogte worden gebracht over de inhoud van het wetsvoorstel. We laten dit vervolgens onderzoeken door spoorwegapecialisten en onze juridische dienst om nadien ons standpunt te bepalen.

Deze regering besteedt meer tijd aan minimale dan aan maximale dienstverlening. Ze zou net moeten inzetten op écht sociaal overleg en respect ten aanzien van het personeel om eventuele acties te vermijden. Spoorwegveiligheid staat op een zijspoor om een liberaal symbooldossier op het hoofdspoor te brengen.

ACOD Spoor verzet zich tegen een minimale dienstverlening. Uiteindelijk is niemand daarmee gebaat, niet de reizigers en evenmin het personeel.

Belgische spoorwegen Sociale verkiezingen in een notendop

Door de federale wet van 3 augustus 2016 worden er vanaf 2018 sociale verkiezingen opgelegd bij de Belgische Spoorwegen. De resultaten gelden tot 2024 – dus zes jaar – om vervolgens aan te sluiten op de vierjaarlijkse nationale sociale verkiezingen in andere sectoren.

Op de nationale paritaire commissie van 3 mei 2017 werd het bericht van het invoeren van de sociale verkiezingen unaniem goedgekeurd. We hebben als erkende organisatie zelf – intensief en constructief – meegewerkt aan het opstellen van het bericht. Als grootste spoorwegvakbond hebben we onze verantwoordelijkheid hierin opgenomen. Waarom de Belgische spoorwegen niet gewoon vanaf 2020 kunnen deelnemen aan de nationale sociale verkiezingen, is evenwel een politieke beslissing waarvoor geen verklaring gegeven kon worden ...

Door de door deze regering doorgedrukte wet van 3 augustus 2016 worden tevens de kleine corporatistische vakbonden buitenspel gezet en de liberale vakbond binnengeloodst met de blauwe loper. Al zijn we geen voorstander van corporatieve vakbonden die het uitsluitend opnemen voor een bepaalde beroepscategorie, begrijpen we hun ongenoegen. De liberale vakbond heeft immers nooit voet aan grond kunnen krijgen binnen de spoorwegen. Dat ze nu dankzij de steun van deze neoliberale regering in paritaire overlegorganen kan plaatsnemen – zonder voorlegging van een representatief aantal leden – is bijzonder merkwaardig.

Is de ACOD tegen sociale verkiezingen? Neen. Meer nog: we waren de enige vakbond die het sociaal protocol van 1996, waarin het opzetten van sociale verkiezingen voor de eerste keer werd beschreven, heeft ondertekend.

Wie kan deelnemen?

De sociale verkiezingen van 2018 zullen de samenstelling bepalen van de volgende paritaire overlegorganen: de gewestelijke paritaire commissies, de nationale bedrijfscomités PBW en de regionale (sub)comités PBW.

In functie hiervan werd bundel 548 (syndicale betrekkingen) aangevuld met een hoofdstuk over de sociale verkiezingen. Werknemers met minstens 3 maanden dienstanciënniteit kunnen hun stem uitbrengen. Om op de lijst te staan, dient men minstens over 6 maanden dienstanciënniteit te beschikken en werkzaam te zijn in de werkzettel waarvoor het comité verantwoordelijk is. We dringen erop aan dat alle werknemers de nodige vrijstelling krijgen om hun stem uit te brengen. De leden van het directiecomité, preventieadviseurs en vertrouwenspersonen kunnen zich niet kandidaat stellen.

Iets voor jou?

Er zijn nog verschillende punten die afgerond dienen te worden in de nabije toekomst: wetgevende initiatieven zoals de bescherming van de kandidaten, de manier van stemmen, het aantal stembureaus, de openingsuren ervan en een resem andere praktische zaken. HR-Rail zal een informatiedocument opstellen over de sociale verkiezingen. Als vakbond gaan we zelf toelichting geven in de gewesten. Voel je je sociaal geëngageerd en wil je je inzetten voor het welzijn van je collega's? Zijn onze syndicale waarden ook de jouwe? Neem dan gerust contact op met je plaatselijke militant of gewestelijke secretaris.

Gunther Blauwens



De spoorronde van Vlaanderen

Tweede etappe: gewest West-Vlaanderen

Vorige keer bezochten we gewest Leuven, nu komt West-Vlaanderen aan de beurt. Marc Stals is er sinds mei 2005 bestendig secretaris en mocht vorig jaar Marc Berghe verwelkomen als zijn nieuwe propagandasecretaris na het vertrek van Luguil Verschaete naar Brussel als nationaal secretaris. Samen stellen ze met zichtbare trots hun gewest graag voor.

Jullie hebben nogal een groot werkgebied ...

Marc Stals: "Het syndicale werkterrein van het gewest West-Vlaanderen is inderdaad zeer uitgestrekt, van De Panne, Poperinge tot Oostende, Brugge, Zeebrugge, Kortrijk, Waregem, Roeselare, ... Je kunt er een voetbalklassement mee vullen (lacht). Dankzij elf enthousiaste afdelingen houden we gelukkig overal een vinger aan de pols. Elke afdeling heeft immers een lokaal bestuur met een afvaardiging in het Gewestelijk Uitvoerend Bureau (hoogste gewestelijk orgaan) en het Dagelijks Bestuur. Ook de jongeren en gepensioneerden hebben hun inbreng binnen onze bestuursorganen. Kameraad Thierry Verbeke is onze hardwerkende gewestelijke voorzitter en zorgt mee voor de goede samenwerking mét en onder de afdelingen."

Marc Berghe: "Dankzij de afdelingen beschikken we bovendien over gemotiveerde militanten die de eigenlijke ketting vormen over het gehele gewest. Ze verspreiden de pamfletten en informatie op de werkvloer op alle mogelijke manieren. Mails zijn niet voldoende, mondelinge informatie is nog steeds de motor van informatiedoorstroming. Een luisterend oor en een vlotte doorstroming van informatie, daar draait het om."

Maken militanten de gewestelijke werking sterker?

Marc Stals: "Absoluut. Onze militanten zijn trouwens vrijwilligers, wat vaak vergeten wordt. Militant zijn vandaag de dag is niet eenvoudig. Er wordt veel verlangd van hen. Hun onbaatzuchtige inzet wil ik hier toch wel even sterk benadrukken. Onze

nieuwe lichting afgestudeerde militanten is trouwens al goed bezig. We zijn bijzonder blij met een jonge generatie die haar eigen ding durft te doen, maar tegelijkertijd ook de oudere generatie als mentor bevreemdt. Overbrenging van ervaring is altijd belangrijk, zowel op de werkvloer als op syndicaal terrein."

Welke zijn de syndicale prioriteiten in West-Vlaanderen?

Marc Stals: "Momenteel volgen we een groot project op: de bouw van een nieuwe werkhuis en tractie-werkplaats in Oostende. Dit is syndicaal van groot belang voor de werkgelegenheid in West-Vlaanderen. Maar we houden niet alleen binnen onze grenzen de syndicale wacht: grensoverschrijdende dossiers als de liberalisering van het reizigersvervoer, de toekomst van de werkplaatsen, de verdere modernisering van de seinhuizen, de 'one man car', de toekomst van het verkoopspersoneel in een gedigitaliseerde wereld, noem maar



Gewest Leuven After Train-Work drink

Gewest Leuven en haar afdeling Aarschot organiseren op vrijdag 16 juni een eerste 'After Train-Work drink' in café 'de Knoet', Schaluin 78, 3200 Aarschot, van 16 tot 18u (einduur is facultatief). Jongeren en ouderen, leden en niet-leden, gepensioneerden en niet-gepensioneerden, kortom, iedereen is van harte welkom! Het ideale moment om ééns bij te praten over kleine en grote dingen des levens.

De eerste twee drankjes zijn gratis! En uiteraard drinken we met mate(n)!

René Smets en Kris Eykens

op ... Syndicale betrokkenheid kent geen grenzen. Een syndicale vuist maken we met alle gewesten samen."

Marc Berghe: "Dagelijks zijn we volop bezig met syndicaal en sociaal dienstbetoon voor onze leden. Onze prioriteiten zijn onze leden. De sociale verworvenheden waarover we op dit ogenblik beschikken, zijn er niet zomaar gekomen, maar dankzij de dagdagelijkse inzet van onze mandatarissen en militanten op de werkvloer. Het is belangrijk dat we als vakbond het uithangbord van iedereen blijven binnen de Belgische spoorwegen, inclusief de gepensioneerden. We roepen de jongeren op om het werk verder te zetten voor de komende generatie. Van een generatiekloof is dus geen sprake."

Eind 2018 hebben we voor de eerste keer sociale verkiezingen. Wat zijn jullie verwachtingen?

Marc Stals: "De sociale verkiezingen zijn een uitdaging waar we zeer positief tegenover staan. We hebben als ACOD Spoor een sterke structuur en zijn gekend om onze vastberadenheid in moeilijke dossiers. Vastberaden zijn en verantwoordelijkheid opnemen is niet steeds een eenvoudig voornemen, maar we zetten ons hier 200 procent voor in. De steun van onze leden is hierin van onmetelijk belang. De sociale verkiezingen zijn de ultieme beloning voor onze militanten die veel van hun vrije tijd opofferen. De leden kunnen die dag onze militanten een gemeente merci zeggen. Maar de militanten zullen zich extra moeten inzetten, ik heb het hen al gezegd: smoot je kiet'n moar in!"

Gunther Blauwens



ACOD Spoor Gewest Antwerpen Uitnodiging algemene ledenvergadering senioren

ACOD Spoor Gewest Antwerpen organiseert een algemene ledenvergadering 'senioren'. Deze vindt plaats op dinsdag 6 juni 2017 om 14.30 uur in het Bondsgebouw (Ommeganckstraat 47-49, Antwerpen, lokaal Senaat).

Nationaal secretaris Lugal Verschaete zal er een aantal thema's behandelen die nauw bij de seniorenproblematiek aansluiten. Zoals de hospitalisatieverzekering, de overgang van de pensioendienst naar de federale overheidsdiensten en dergelijke meer. Er zal tevens voldoende tijd zijn om de nodige vragen te stellen. Na de vergadering wordt er nog een drankje aangeboden.

Marc Bogaert

De Lijn

Digitalisering loonfiches veroorzaakt ongenoegen

De Lijn is gestart met de invoering van digitale loonbrieven. De praktische uitvoering zorgt voor heel wat commotie bij het personeel. Wat is er aan de hand?

Onder meer de ingewikkelde en dure verplichting om een aangetekend schrijven te verzenden naar De Lijn indien je de vertrouwde papieren loonbrief wil behouden, schoot bij velen in het verkeerde keelgat. Ook de timing van de communicatie en de haperende beschikbaarheid van de nodige aanvraagformulieren zette kwaad bloed. De vakbonden kunnen hier niet mee lachen omdat de directie had nagelaten om de

gehele procedure vooraf aan te kondigen aan de personeelsvertegenwoordigers. Uiteindelijk had de directie oren naar onze bezwaren en werd er een rechtzettende communicatie opgemaakt.

Uiteraard is het logisch en aanvaardbaar dat een personeelslid in deze overgangsfase zijn of haar voorkeur voor een papieren of digitale loonbrief officieel kenbaar moet maken. Het leek er echter sterk op dat de procedure speciaal was uitgewerkt om zo weinig mogelijk erkende aanvragen binnen te krijgen.

Op de algemene ondernemingsraad van 5 mei 2017 bevestigde de directie dat

het personeel de mogelijkheid zal krijgen om het formulier 'aanvraag loonbrief op papier' met een gewone brief of e-mail te sturen naar het HR Dienstencentrum. Het nodige aanvraagformulier dient ingevuld, gedateerd, ondertekend en doorgestuurd te worden voor 31 mei 2017. Personeelsleden die al kosten hebben gemaakt voor hun aanvraag zullen daarvoor vergoed worden. Tegen datum van verschijning van dit artikel zouden de duidelijke richtlijnen door de personeelsdirectie aan elk individueel personeelslid moeten zijn bekendgemaakt.

Rita Coeck

MIVB

De lente krijgt een mooie start

De lange gesprekken en onderhandelingen tussen vakbonden en directie van de MIVB hebben eindelijk vruchten afgegoepen. Daaruit volgden enkele cao's.

Eerst en vooral werd een bijlage gevoegd aan de cao betreffende de zware beroepen, waardoor de bestaande lijst aangevuld en goedgekeurd werd.

Zware beroepen

Worden als zware beroepen erkend:

- Functies in een specifieke werkomgeving (werkzaamheden die buiten, in de tunnels, in de onderstations, uitgevoerd worden).
- Functies van bestuurder/chauffeur (bus, tram, metro, taxibus).
- Functies die contacten met de klanten in potentiële moeilijke situaties inhouden.
- Functies die 24 uur op 24 uitgeoefend worden in opeenvolgende ploegen of die uitsluitend nachtarbeid inhouden.

Bovendien wordt een werkgroep opgestart die de opvolging zal verzekeren van de nieuwe zware beroepen. Alle bijzonderheden van deze cao, alsook de lijst van de zware beroepen zijn te omslachtig om hier in detail te vermelden. Ze zijn ter beschikking op ons vakbondskantoor of bij je plaatselijke afvaardigde.

Werkroosters

Een tweede categorie van cao bevindt zich in het domein van de bekendmaking en mededeling van de werkroosters van de werknemers buiten dienstrol in de volgende groepen:

- Bus- en trambestuurders (D-3 11H).
- Metrobestuurders (D-2 18h 'witte' week).
- Taxibus-bestuurders (D-1 11H).

Bovendien verbindt de directie zich ertoe de werkomstandigheden en het welzijn van de werknemers binnen de groep 'Werkorganisatie besturing Bovengrond'

regelmatig bij te stellen. Zoals voor de cao 'zware beroepen', vind je ook alle details op het vakbondskantoor of bij je plaatselijke afvaardigde.

SWT (brugpensioen)

Derde en laatste luik betreft de verlenging van cao 17 (SWT, voorheen brugpensioen). De cao's voor de werknemers geboren in 1956, 1957, 1958 en 1959 worden verlengd voor een periode van één jaar en verlopen op 31 december 2018.

Dankzij de intensieve inzet van onze bestendigen en de steun van onze basis hebben wij mooie arbeidsvoorwaarden kunnen afsluiten voor onze collega's en kameraden in alle lagen van de onderneming.

Dario Coppens

bpost

Nieuwe samenstelling raad van bestuur

Op 10 mei 2017 vond de algemene vergadering van de aandeelhouders van bpost plaats. Tevens werd de nieuwe samenstelling van de raad van bestuur bekendgemaakt.

De raad van bestuur van bpost wordt grondig gewijzigd. Vier bestuurders zijn uittredend, onder wie voorzitter Françoise Masai. Zij is van PS-signatuur en pensioengerechtigd. Vier nieuwe bestuursleden doen hun intrede. Na de goedkeuring van de veranderingen

door de algemene vergadering, kwam de raad van bestuur bijeen om een nieuwe voorzitter te kiezen. Volgens de taalregels moet deze voorzitter Franstalig zijn, omdat de huidige CEO Nederlandstalig is. De nieuwe voorzitter is François Cornelis, een (zogenaamd?) onafhankelijk bestuurder die sinds 2013 deel uitmaakt van de raad van bestuur van bpost. Wij bedanken alvast Françoise Masai voor de manier waarop zij haar rol als voorzitter in het paritair comité waargenomen heeft. Zij was zeer attentvol en had dui-

delijk een hart voor de mensen. Met de komst van politiek rechts in de regering werd haar opdracht er niet eenvoudiger en gemakkelijker op. Wij wensen haar een aangenaam en weldoend pensioen toe. Wij hopen dat haar opvolger ook een hart heeft voor mensen. Al vrezen we hier sterk voor. Het volstaat alleen al naar de tabel te kijken om te beseffen dat winst het enige is waaraan deze bestuurders kunnen en zullen denken.

Samenstelling raad van bestuur bpost sinds 10 mei 2017			
Naam	Functie	Nationaliteit	Achtergrond
François Cornelis	Voorzitter	Belg	Voormalig CEO Petrofina-Total en Elia
Luc Lallemand	Lid	Belg	Gedelegeerd bestuurder Infrabel
Laurent Levaux	Lid	Belg	Voormalig gedelegeerd bestuurder Aviapartner
Caroline Ven	Lid	Belg	Voormalig gedelegeerd bestuurder VWK
Ray Stewart	Lid	VS	Voormalig CFO (Belgacom) Proximus
Michael Stone	Lid	Ierland	Managing Director Neopost
Bernadette Lambrechts	Lid	Belg	Administratrice générale SPFB
Jos Donvil	Lid	Belg	CEO van VOO (telecommunicatie)
Thomas Hübner	Lid	Zwitser	Onafhankelijk consultant COO en CEO bij Metro Cash&Carry
Philly Teixeira	Lid	Canadees/Portugees	Internationale ervaring in logistiek, pakjessector en digitale ontwikkeling
Saskia Van Uffelen	Lid	Belg	ICT-manager – CEO Ericsson Belux

ACOD Post valt op tijdens 1 mei-optocht in Gent

Op de 1 mei-optocht in Gent kon je onmogelijk naast ACOD Post kijken. Onze militanten lieten zich opmerken in gezelschap van een reus. Zij zijn klaar voor de strijd. Bedankt, kameraden.





BIPT Het Belgisch Instituut voor (of tegen?) Postdiensten en Telecommunicatie

De recente demarches van het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie (BIPT) doen vragen rijzen over diens houding tegenover bpost. Hieronder een greep uit de voorstellen van de voorbije maanden die beslist de wenkbrauwen doen fronsen.

De ultraliberale federale meerderheid, die ook hoofdaandeelhouder van bpost is, ontzegt ons bedrijf het recht om de prijs van de postzegel te verhogen. De betrokken ministers hebben in dit dossier hun verantwoordelijkheid niet durven op nemen om in te gaan tegen het negatieve advies van het BIPT. Sinds het aantreden van de huidige regering stellen we vast, dat de adviezen en beslissingen van dit instituut zelden stoelen op een streven naar een betere werking van bpost.

Het BIPT legt zelfs adviezen van een gerenommeerde internationale studie naast zich neer. Het heeft zich blijkbaar als doel gesteld om bpost ten gronde te richten en dit in het voordeel van private ondernemers, net zoals in de ons omliggende landen. Alsof de liberalisering, zoals in de buurlanden, het goede voorbeeld is ...

Weet dat het net bpost is, die op Europees vlak de beste leerling van de klas is. Met een bepaalde Vlaamse politieke partij voorop, lijkt het eens te meer dat de regering het niet goed voor heeft

met bpost. Beslist deze partij alleen? Hebben zij achter de schermen de touwtjes in handen?

Zal het financiële verlies voor bpost, dat gepaard gaat met de weigering om de prijs van de postzegel te verhogen, negatieve gevolgen voor het personeel met zich meebrengen? Wij vrezen van wel. Het zal in de toekomst veel moeilijker worden om voor de werknemers voordelige voorwaarden te onderhandelen. In ieder geval komt hiermee direct de werkgelegenheid van zo'n 40 voltijds werkende collega's in gevaar. Indirect kan je al snel spreken over een tienvoud hiervan.

Stel je voor dat de hoofdaandeelhouder van een bedrijf beslist om dit bedrijf niet de mogelijkheid te bieden om te groeien. Dit is voor iedereen met een beetje gezond verstand een onbegrijpelijke strategie. Het is nota bene de regering die jaarlijks miljoenen euro aan dividenden opstrijkt. Dit lijkt de wereld op zijn kop! Ultraliberaal, we hebben er geen ander woord voor.

Vermindering postbedeling?

De regulator van de postdiensten, het BIPT, heeft enige tijd geleden in de pers gepleit om de frequentie van de postbedeling te beperken en de postbode niet langer dagelijks zijn ronde te laten doen. ACOD Post ziet dit hoegenaamd niet zitten: dit is slecht

voor de tewerkstelling en slecht voor de burger.

Steeds weer valt het BIPT de universele dienstverlening aan de burger aan. Zij vertellen daarmee regelrecht het standpunt van een bepaalde Vlaamse politieke partij. Zij stellen uiteindelijk zelfs de contractuele tewerkstelling van de postbodes in vraag. Duizenden banen dreigen zo vervangen te worden door preciaire flexi-jobs, zelfstandigen en mogelijk zelfs 'schijnzelfstandigen'. Het beheerscontract tussen de Belgische staat en bpost vermeldt, op vraag van ACOD Post, dat de huidige dienstverlening aan de burgers gewaarborgd blijft, waaronder het behoud van toegankelijke en bereikbare postkantoren en postpunten. Daarnaast moet ook meer worden ingezet op de sociale rol die een postbode vervult. Een IPSOS-onderzoek (2015) toont immers aan dat de burger daar sterk aan vasthoudt.

Ondertussen hebben minister De Croo en bpost ook duidelijk gemaakt dat van een vermindering van de postbedeling geen sprake kan zijn.

Hervorming van de Postwet?

Onder druk van Europa gaat de regering-Michel de postwet versoepelen. Dat moet de komst van nieuwe postbedrijven aanmoedigen en bpost meer concurrentie bezorgen, zegt de hoofdaandeelhouder van bpost ... Volgens minister De Croo zijn de teksten voor een nieuwe wet in voorbereiding. Het Raadgevend Comité voor de Postdiensten kan niet wachten op de nieuwe teksten en wil nu al zijn advies uitbrengen. Dat klinkt niet positief voor bpost. Het BIPT beweert immers dat de voorwaarden waaraan nieuwe spelers op de postmarkt moeten voldoen, te streng zijn.

Wij zijn het daar absoluut niet mee eens. Met deze houding viseert het BIPT bpost als universele dienstverlener, enkel vanuit economische motieven ('cherry picking'). Denkt het BIPT enkel aan geld en niet aan jobs of dienstverlening? ACOD Post weigert mee te werken aan een sociale achteruitgang voor het personeel en het uitkleden van de openbare dienstverlening aan de burger.

Wij hebben aan het BIPT en aan de ministers De Croo en Peeters onze argumenten overgemaakt. Wij zijn strijdbaar!

Jean-Pierre Nyns



Basisvorming ACOD Post Geslaagde opleiding voor enthousiaste militanten

Op 27 en 28 maart 2017 vond het tweede luik van de basisvorming van ACOD Post plaats. De militanten die in oktober 2016 het eerste deel bijwoonden, konden hieraan deelnemen. Een vijftiental enthousiaste militanten waren paraat.

Maandagmorgen – toen iedereen nog fit en monter was – startten we met een uiteenzetting over de verschillende verlopen. Hiervoor werd een beroep gedaan op Dirk Boesmans, Manager Back Office HR. Na de middag werd er gewerkt rond de thema's 'Wat is het nut van de vakbond?' en de 'do's-and-don'ts van de militant'. De deelnemers waren zeer actief en gaven heel wat input.

Dinsdag stond volledig in het teken van communicatie, waarbij ook de sociale media aan bod kwamen. Hierbij werden de deelnemers nauw betrokken en wisselde

theorie zich af met praktijkoefeningen. Een goede communicatie is onontbeerlijk om de belangen van onze leden te verdedigen en ze de best mogelijke service aan te bieden. Bovendien dragen goed opgeleide militanten bij tot een betere sociale dialoog.

We willen alle deelnemers van harte danken voor hun doorgedreven inzet tijdens deze opleiding. De volgende stap is de intersectorale vorming, waar zij samen met de militanten uit de verschillende sectoren (spoor, telecom, regionale en lokale besturen, ...) bijkomende specifieke opleidingen krijgen.

De tweedaagse werd afgesloten met een groepsfoto: SMILE!

Jean-Pierre Nyns

Peterschap bij bpost Een warm bericht

Na alle slechte berichten de laatste tijd over bpost, hier een mooi voorbeeld van collegialiteit bij bpost. Onze militant Tim De Ridder uit Merchtem Mail laat weten: "Een dik half jaar geleden heb ik een nieuwkomer opleiding gegeven. Vandaag de dag werkt 'de Rudy' nog altijd bij ons. Rudy is 50 jaar en werd bij Lotus ontslagen omwille van besparingen. Die man was gemotiveerd om ons beroep te leren en ik heb er alles aan gedaan om een goede peter voor hem te zijn. Daarenboven heb ik ondertussen, zoals gepland in de cao – als coach – een mooie premie van 150 euro ontvangen. Met dat bedrag zijn Rudy en ik iets lekkers gaan eten op mijn kosten. Zo'n premie werkt motiverend om toch te proberen de nieuwkomers aan boord te houden."

Jean-Pierre Nyns

Sluiting centrale Langerlo

Regering schrap 'jobs, jobs, jobs'

Nooit eerder heeft zich een faillissement in onze sector van gas en elektriciteit voorgedaan. Dat is nu wel het geval voor de centrale van Langerlo. Waar liep het mis? En wat nu met de personeelsleden?

Het wraakroepende eindvonnis van de centrale van Langerlo werd geveld door de rechtbank van koophandel van Tongeren op 20 april 2017. Het faillissement werd uitgesproken en met onmiddellijke ingang werden alle 95 personeelsleden door een curator, aangesteld door deze rechtbank, collectief ontslagen.

Koehandel van overnames

Het eigen personeel onderging de afgelopen jaren meerdere wijzigingen van eigenaars: een 'swap' van Electrabel naar E.on, van E.on (Uniper) naar German Pellets en dan naar Graanul Invest. Allen hadden ogenschijnlijk grootse plannen met deze

centrale. Hoewel alle betrokken collega's alles in het werk stelden om de centrale een toekomst te geven, zou uiteindelijk elk scenario uitmonden in een faillissement. Geen van al deze (ex-)eigenaars zou vrijuit mogen gaan voor hun verantwoordelijkheden ten aanzien van het personeel. Graanul Invest kreeg de nodige financiering niet in orde. Voordien droeg ook Electrabel minstens een morele verantwoordelijkheid ten aanzien van het personeel – wat ook erkend werd. E.on verkocht een uitgewerkt project van reconversie van steenkoolcentrale naar biomassacentrale, samen met de site zelf, aan een malafide organisatie, German Pellets. Die ging na de transactie, volgens sommigen op een compleet frauduleuze manier, in falings in Duitsland. Wat E.on niet voorzien had en niet opgelegd aan de nieuwe koper, is een gebudgetteerd sociaal plan voor het betrokken personeel mocht het toch nog fout aflopen.

Non-beleid leidt tot jobverlies

De regeringen gaven intussen blijk van een gebrek aan beleid inzake energie. De ene neemt een beslissing, op basis waarvan mogelijke investeerders initiatieven nemen, terwijl een andere beslissingen neemt die hier haaks op staan. Een dergelijk volatiel klimaat is uiteraard nefast voor het aantrekken van investeerders. Zelfs vandaag is er nog geen voldoende realistisch en toekomstgericht uitrustingsplan inzake productie. Opeenvolgende regeringen nemen ad-hocbeslissingen zonder enige visie op een lange termijn. Wij kunnen met z'n allen wel een triest eindpunt optekenen als gevolg van een dwalende liberalisering en ontsporend beleid.

Het is een schande dat regeringen die holle slogans als 'jobs, jobs, jobs' in koor scanderen door eigen beslissingen op nieuw 'jobs, jobs, jobs' vernietigen. Vraag is nu hoe zij zelf een oplossing gaan aanbieden aan de getroffen werknemers. Niet enkel in Langerlo, want door een te weinig in de hand gehouden liberalisering, die haar beoogde doelstellingen compleet voorbij geschoten is, verdwenen intussen al een paar duizend jobs uit de energiesector. Een huidig bevoegd minister heeft er alles aan gedaan om een beslissing van zijn voorgangers teniet te doen, in de hoop dat de ingezette energietransitie zo een doel zou bereiken dat op Europees niveau opgelegd is.

Wie betaalt de prijs?

Vele experts in de energiesector, gevolgd door het 'grote publiek', zullen dergelijke beleidsmakers kunnen afrekenen indien niet voldoende alternatieven gerealiseerd worden om afgesproken doelstellingen te bereiken, hetgeen handenvol geld zou kosten aan elke consument. Wie gaat ervoor zorgen dat bijvoorbeeld meer dan 200 bijkomende windmolens op Vlaams grondgebied geplaatst zullen worden om het verlies van capaciteit in Langerlo op te vangen? Niet de loutere ideologen, zoals talrijke milieuverenigingen en niet onze beleidsmakers. Hun kerntaak bevindt zich



immers eerder in de media dan op het werktein.
Hopelijk worden projecten nog wel gere-
aliseerd door privatieve investeerders. De
regeringen houden hier immers meer van
dan zelf de handen uit de mouwen te ste-
ken. Wel een uitdrukkelijke waarschuwing
aan hen allen én aan alle consumenten:
via de verdoken belastingbrief – ook wel
de energiefactuur genaamd – zal een re-
kening gepresenteerd worden. Dat is im-
mers schering en inslag en kan gemakke-
lijk beslist worden van achter een bureau.

ACOD Gazelco staat klaar voor het personeel

De ACOD en het ABVV werken momenteel
hard aan de administratieve afhandeling
van de effecten van het faillissement op
de ontslagen collega's. Werkloosheidsdos-
siers worden voor onze leden in orde ge-
bracht door het ABVV, de juridische dienst
van de ACOD zorgt voor berekeningen van
schuldvorderingen die tijdig ingediend
moeten worden bij de curator.

ACOD Gazelco heeft het initiatief geno-
men om een sectorale tewerkstellingscel
binnen het paritair comité 326 te active-
ren, opdat zo veel mogelijk personeelsle-
den opnieuw aan de slag kunnen binnen
onze sector. Mede op onze vraag nam ook
de burgemeester van Genk, Wim Dries,
het initiatief om ook andere bedrijven in
te schakelen.

Bovendien tracht ACOD Gazelco voor de
betrokkenen een tijdelijke oplossing te
vinden voor een overbrugging inzake dek-
king van hun gezondheidszorgen, omdat
deze ook stopgezet werd door de curator.
Een sectoraal solidariteitsgevoel zal dit
mee kunnen realiseren. Rechtstreekse
gesprekken met ministers Peeters en Tom-
melein (bij publicatie zal normaal gezien
ook een gesprek plaatsgevonden hebben
met minister Marghem) hebben helaas de
verwachtingen niet kunnen inlossen.

ACOD Gazelco bedankt al onze leden en
afgevaardigden die jarenlang hun uiterste
best gedaan hebben om deze centrale en
zo ook hun collega's een toekomst te ge-
ven. Zelden hebben wij meer tekenen van
intense solidariteit vastgesteld dan in deze
bittere strijd getoond werd aan elkaar.

Jan Van Wijngaerden

Het droeve verhaal van Langerlo "We voelen ons in de steek gelaten"

*Terwijl politiek en pers zich tevreden
toonden over het einde van de voormali-
ge kolen- en voorziene biomassacentrale,
kwam de klap des te harder aan bij de
ruim honderd gezinnen van de werkne-
mers bij Langerlo. Na enkele jaren onze-
kerheid en dan toch weer de hoop van
het voorbije jaar, was de ontgoocheling
nu dubbel zo groot.*

Enkele Limburgse politici niet te na ge-
sproken (gedeputeerde Ludwig Vanden-
hove, burgemeester van Genk Wim Dries,
Meryame Kitir en Kim De Witte), hebben
onze verkozenen, ook de linkse, enkel de
focus op het milieu en de uitgespaarde
subsidies gelegd. Het menselijke drama
werd schromelijk over het hoofd gezien.

Ondraaglijke onzekerheid blijft duren

En de contouren van dat drama tekenen
zich nu pas duidelijk af. De onzekerheid
blijft duren, het ongelooft is sterk. Een
vrouw met borstkanker die niet weet of na
het wegvallen van de hospitalisatieverze-
kering van haar echtgenoot, de behande-
ling nog op dezelfde manier terugbetaald
zal worden. Dat is maar één schrijnend
geval van de onmenselijke druk die zo'n
faling met zich mee brengt voor de gedu-
peerden en hun omgeving.

Voorzitter van ACOD Gazelco Limburg,
Theo Wevers, afgevaardigde Gudrun
Smeets en sectorsecretaris ACOD Gazelco
Jan Van Wijngaerden (foto) zijn al enkele

weken in de weer om met de steun van
diensten binnen ACOD en ABVV onze le-
den zo goed mogelijk bij te staan. Naast de
praktische besommeringen is ook de psy-
chologische impact niet te onderschatten.
Ook daar is oog voor.

Opnieuw een gemiste kans voor Limburg

En het had anders gekund. Zoals de op-
richter van Essent in een opiniestuk in
De Tijd schreef: het talent en de site van
Langerlo hadden een toekomst, mits durf
tot innoveren. Wat een gemiste kans! Na
de zware aanslag op de Limburgse cultuur-
sector, die al ondergewaardeerd was, is dit
een tweede mokerslag voor de provincie.
Naast de rechtstreeks tewerkgestelden,
gaat het om nog eens zoveel onrecht-
streekse jobs en gedurende de ombouw
een 600-tal fulltimes daar bovenop voor
een periode van één à twee jaar.
De ruim 2 miljard euro subsidies die naar
Limburg zouden komen, zouden ongetwij-
feld ook een gunstige impact hebben ge-
had op de economie en tewerkstelling. Nu
is er niets, geen sociaal plan, geen alterna-
tieve investeringen. Enkel het menselijke
drama laat een diep litteken na, naast de
verlaten site met zijn kenmerkende torens.
Het lijkt wel of er enkel oog is voor het
menselijke aspect als het een mediage-
nieke sluiting met Ford-omvang is ...

Guy Graulus



Cao 2017-2018

Verbeteringen voor loodsen BRABO

Op 3 mei werden de cao-besprekingen voor 2017-2018 voor de loodsen afgesloten. Wat werd er wel en niet behaald?

Overzicht van de behaalde punten voor de cao

1. Algemeen: lonen, premies, kledijbon en dergelijke worden geïndexeerd.
2. Eco- en maaltijdcheques: conform IPA tegen 1,1 procent. Er wordt een herberekening van de maaltijdcheques doorgevoerd, wat leidt tot een nettoverschil voor een loods met 48w. (+ 342,97 euro) en voor een loods met 46w. (+ 377,97 euro). Er worden ook cadeaucheques voorzien. De ecocheques worden opgetrokken van 125 euro naar 250 euro.
3. Cao 46 wordt vermeld in deze cao-tekst, maar de effectieve onderhandeling zal later volgen.
4. Het aanvangsuur wordt gewijzigd naar 6u-18u/18u-6u voor het vierploegensysteem en naar 6u voor het tweeploegensysteem.
5. De syndicale premie blijft 50 euro.
6. De premie voor de Ethias-groepsverzekering wordt opgetrokken van 2875 euro naar 3000 euro. De DKV-hospitalisatie met alle verworvenheden blijft behouden.
7. De niet-recurrente bonus (cao 90) wordt opgetrokken naar 3255 euro voor de keuze loods en naar 2880 euro voor de beurtloods.
8. De competenties voor de keuzeloadsen blijven behouden. De opleiding voor kandidaat PPU en het kanaal worden verder opgevolgd.
9. Het contingent voor het vierploegensysteem mag 12 personeelsleden + 1 bevatten. Ook jonge loodsen kunnen toelating krijgen om in dit systeem te werken. Er wordt echter voorrang gegeven aan loodsen met een medische problematiek en met een hoge anciënniteit.
10. Welzijn: tijdscrediet kan op zondag en de studie van professor Cluydts wordt verder opgevolgd, onder andere in de vernieuwing van de aubette Kruisschans.
11. Wanneer het aantal vakantiekolommen verandert, past men dit pas toe vanaf de eerste volledige werkblok in het nieuwe jaar (zowel positief als negatief). Dit is van toepassing in het tweeploegensysteem.
12. Er wordt een werkgroep opgericht om de samenwerking, overleg en opleiding met de werkleiders te verbeteren.
13. De reistijd naar het werk wordt gewijzigd: de 30 minuten weerhouden in de vorige cao wordt geschrapt uit vorige tekst, gezien de grote mobiliteitsproblemen in de Antwerpse regio. In consensus zal er gewerkt worden aan een oplossing, in samenspraak met loodsen, werkleiding en directie. De creatie van een extra aubette (bijvoorbeeld Wipbrug) zou een oplossing kunnen bieden.
14. De afscheidspremie zal correct toegepast worden tegen 105 procent.
15. Het volledig aantal taken van de chef loodsen zal opgenomen worden in het coëfficiënt.
16. De vrije-tijdstaken kunnen enkel uitgevoerd worden op vrijwillige basis.

17. Het contingent blijft behouden op 370 taken/FTE.

18. Geldigheidsduur: 2017-2018.

Overzicht van de niet behaalde punten voor de cao

1. Het afschaffen van de stand-by's met behoud van twee verlofwachten in het vierploegensysteem wordt niet toegestaan.
2. Productiviteitspremie wordt niet toegepast.
3. Aan alle voorstellen in het kader van 'werkbaar werk' voor oudere loodsen wordt niet tegemoetgekomen.
4. De joker veralgemenen en de VT-taak correct afmelden respecteren.
6. Controle mediwet (medische controle): 1 meet in beide ploegensystemen.
7. Vergoeding voor verlies van premie bij vergadering.
8. Opwaardering vierploegensysteem: opname in beurtrol en betere verloning werd niet weerhouden.
9. Extra premie voor baby-superscheper en superscheper volgens blokcoëfficiënt: ook hierover werd geen akkoord bereikt.
10. Gsm en internet: pc-privéplan werd afgewezen.

Op 2 en 3 mei werden zowel de positieve als de negatieve voorstellen voorgelegd aan de algemene ledenvergadering in gemeenschappelijk front. De leden spraken zich uit voor het akkoord van deze cao. De syndicale delegatie kreeg het mandaat om deze cao te ondertekenen.

Nadine Marechal

Nieuwsflash voor alle leden BRABO

Vanaf 1 januari 2017 heeft BRABO beslist om geen lidgeld meer in te houden via het loon van de werknemers en dit met onmiddellijke ingang. De nodige info werd aan alle betrokken leden, zowel per brief als per e-mail verzonden. We doen een warme oproep om deze info te willen opvolgen en een keuze te maken uit de mogelijke betaalwijze 'via bank' of 'via maandelijkse domiciliëring'. Voor het kalenderjaar 2015 zal enkel de 50 euro syndicale premie, verkregen via BRABO, uitbetaald worden. Voor het kalenderjaar 2016 zal ACOD 50 euro hieraan toevoegen, zodat de totale syndicale premie vanaf 2016 100 euro zal bedragen voor loodsen, bootmannen en gelijkgestelden.



Belgocontrol

Nieuws van het paritair comité

Ook bij Belgocontrol vond een vergadering van het paritair comité plaats. Wat kwam er uit de bus?

1. Het programma OCA/AIM is eenparig goedgekeurd.

2. De premie OJTI voor operationele posities, die niet aan de licentie onderworpen zijn, is eenparig goedgekeurd, maar de vakorganisaties melden dat het geval van de FICO-personeelsleden nog niet is geregeld.

3. De luchtverkeersleiders worden aangeemoedigd om informatie over de veiligheid te verstrekken door een 'just culture' te ontwikkelen, waarbij ze niet gestraft worden voor handelingen, nalatigheden of beslissingen, evenredig met hun ervaring en hun opleiding, maar waarbij zware nalatigheden, opzettelijke inbreuken en schade geenszins aanvaardbaar zijn. Hierover zal een werkgroep opgericht worden bij voogdijminister Bellot. Op basis van de voorstellen van Belgocontrol kunnen we, zoals in Nederland, het volgende overwegen:

- De verplichting om de gebeurtenissen in verband met de veiligheid van de luchtverkeersleiding mee te delen.
- De bescherming van de persoonsgegevens.
- Het verbod om vorderingen in te stellen voor onopzettelijke of ongewilde inbreuken op de wet.
- Het verbod om verslagen van gebeurtenissen te gebruiken als bewijs tegen de personeelsleden, in het raam van administratieve procedures en tuchtprocedures.
- De doorzichtigheid en communicatie naar het publiek verbeteren.
- De betrokken actoren (DGLV, gerechtelijke instanties) sensibiliseren en opleiden.
- Preventieve maatregelen goedkeuren door alle nationale regels duidelijk en ondubbelzinnig te formaliseren en in operationele procedures om te zetten.

Daarnaast vraagt Belgocontrol om inzake geluidsbeperking (PRS, minimumhoogte, ...) geen strafbepalingen tegen de luchtverkeersleiders te voorzien, maar wel administratieve bepalingen ten aanzien van het overheidsbedrijf.

4. Wat betreft het niet-recurrent voordeel is de doelstelling voor de referentieperiode (drie maanden) overschreden (2,02 in plaats van 1,85). Om de premie 100 procent te kunnen uitbetalen, is met de vakbonden overleg gepleegd om een oplossing te vinden. Als twee groepen niet worden meegeteld (getuigschrift 'griep' en deze van tweemaal 14 dagen afwezigheid wegens ziekte), daalt de coëfficiënt tot 1,79. De drie vakbonden gaan hiermee akkoord.

HR laat ook opmerken dat:

- De afwezigheden van een dag 40 procent van het totale aantal afwezigheden uitmaakt.
- Deze afwezigheden van een dag zonder medisch getuigschrift hoofdzakelijk op maandag en vrijdag vallen.

HR vraagt om te bekijken of nota 0068 over de afwezigheden wegens ziekte, die zowel preventief als repressief beoogt te zijn, kan worden aangepast. Dit is een dossier om op te volgen.

5. Versie 0.4 van de nota over de registratie van de operationele uren aan de werkpost is eenparig goedgekeurd. Hier bevestigt Belgocontrol dat het de bedoeling is de 150 uren te meten, die vereist zijn om de licentie te behouden.

6. Wat betreft het koninklijk besluit over de beschikbaarheid van de luchtverkeersleiders, vraagt een arrest van de Raad van State een aanpassing van het administratieve statuut. De ACOD heeft dit dossier juridisch geanalyseerd en vraagt om geen einddatum op te geven voor de bevoegdheid van het paritair comité van Belgocontrol. De directie van Belgocontrol is op deze vraag ingegaan. Maar gelet op de ernst van de regeringsbeslissing en de schade voor de werknemers en vakorganisaties, heeft de ACOD een verklaring afgelegd. De autonomie van het overheidsbedrijf is immers aan banden gelegd door minister van Mobiliteit Bellot bevoegd te maken voor deze materie, terwijl dit tot op heden niet het geval was.

Eric Halloin



Proximus Nieuws van het paritair comité

Tijdens het paritair comité van 27 april werden dankzij de ACOD enkele punten van cao 2015-2016 hernomen, bijgesteld, aangevuld en goedgekeurd. Een overzicht.

- 1.** Ondanks het niet behalen van de vereiste KPI voor de bijkomende verlofdag voor 2017, wisten we deze toch te bevestigen. Naast 1 mei is er dus een bijkomende 'feestdag' voor iedereen.
- 2.** Hoewel de winst en dus ook de bijhorende participatie van de werknemers fors gedaald is, kon de ACOD een nieuwe, bijkomende cao 90 afsluiten voor 125 euro verbonden aan de klantentevredenheid tijdens de periode april-juni 2017. We weten echter allemaal dat de klantentevredenheid niet enkel afhangt van de inspanningen van het personeel. Daarom bouwde de ACOD een clausule in om, als het objectief niet behaald wordt, dit nader te bekijken en de werknemers niet te bestraffen als externe factoren de doelstelling onrealistisch maakten.
- 3.** Wat de merit betreft voor de M1-M4/V1-V6, spraken we een budget van 0,9 procent van de loonmassa af voor dit jaar. Hiermee breiden we de categorie uit die recht heeft op een meritverhoging en overstijgen we eveneens de minimumgarantie van 0,5 procent die afgesproken was in cao 2015-2016. De ACOD heeft Proximus ook formeel laten weten dat deze meritverhoging niet in aanmerking genomen kan worden voor de berekening van de loonnorm.
- 4.** Voor de IT-problemen werd er een compensatiemodel uitgewerkt voor de medewerkers van FOS en DIR/SLS (winkels). Het model brengt een concreet voorstel om de impact van IT-problemen op de kwantitatieve verkoopobjectieven structureel te compenseren.

Rekening houdend met de parameters duurtijd, aantal geïmpaceteerde personen en type IT-applicatie, wordt aan elk IT-incident een score toegekend. Op het einde van het trimester worden de scores opgeteld en worden de kwantitatieve verkoopobjectieven op basis hiervan bijgesteld. Het model zal na 6 maanden geëvalueerd worden.

- 5.** Op hetzelfde paritair comité werd ook het pilootproject rond de businesskantoren van Brugge en Erpent goedgekeurd. Er komt geen nieuwe shop of residentie (de standplaats van de verkoper blijft de shop van oorsprong), maar één businessverkoper van deze shop zal zich ter plaatse begeven op basis van de afspraken. Dit project loopt tot 31 oktober.
- 6.** Het grootste reorganisatiedossier dat werd goedgekeurd op het paritair comité, betrof het dossier HPO III CUO. CUO zou zich zo moeten kunnen voorbereiden op de grote uitdagingen van de eerstvolgende jaren. Het dossier omvat vijf grote krachtlijnen:
 - Permanent investeren in de medewerkers.
 - Klantervaring van topniveau aanbieden.
 - De digitale transformatie versnellen.
 - De toekomst voorbereiden via innovatieve producten en diensten en via de evolutie naar een glasvezelnetwerk.
 - De uitbouw van een efficiënte organisatie voortzetten.

Permanent investeren in de medewerkers is één van de belangrijkste pijlers van dit dossier. Na 8 lange maanden van onderhandelen werd er een akkoord gevonden waarbij meer dan 190 jobinfo's, mutaties, specifieke initiatieven en aanwervingen inbegrepen zijn met bepaalde engagementen inzake insourcing en de garantie op een interne carrière bij verschillende diensten (bijvoorbeeld E2E, ASA, BCR, LOG MAS, PRF en CAB). Vele collega's zullen zo de kans krijgen op een promotie of mutatie dichtbij hun woonplaats. Elementen zoals een verplichte carpolicy maken ook geen deel meer uit van dit dossier. De herstructurering van CUO zal niet gebeuren in één week, de verschillende maatregelen zullen geïnstalleerd worden in de loop van 2017 en 2018. Voor meer informatie of vragen: aarzel niet om contact op te nemen met onze lokale afgevaardigden. Zij zullen je zeker voort helpen. Bovendien worden er in alle diensten informatiesessies georganiseerd in aanwezigheid van de vakbonden. Er komen onder andere ook een meldpunt inzake Click/Locatie Gebaseerde Diensten en een werkgroep om de invoering ervan te begeleiden en bij te sturen. Dit is zeker nodig voor de testfase van het nieuwe systeem van op locatie gebaseerde diensten. Op het paritair comité van 13 december 2017 volgt een evaluatie en is ook een stopzetting mogelijk. We vragen onze leden dan ook alle opmerkingen door te geven, zowel via de officiële kanalen als via onze ACOD-afgevaardigden. We zijn niet tegen vernieuwing, maar willen niet dat de nieuwe systemen misbruikt worden aan een 'Big Brother' die controleert en druk uitoefent.

Bart Neyens





Civiele Bescherming Hervorming of herstructurering?

Op 4 april nodigde minister van Binnenlandse Zaken Jan Jambon de vakbonden uit om hen zijn visie op Civiele Bescherming 2.0 toe te lichten. Deze vergadering volgde na een principeakkoord in het kernkabinet, dat evenwel nog niet is bekrachtigd in de ministerraad.

Tegen januari 2019 zouden de zes kazernes herleid worden tot twee eenheden, één in Brasschaat en één in Crisnée – twee grote locaties in Vlaanderen en Wallonië. De opdrachten van de Civiele Bescherming zouden in drie ‘clusters’ worden opgedeeld. Het zou bovendien om heel gespecialiseerde en langdurige opdrachten gaan:

- CBRN (chemisch/biologisch/radiologisch/nucleair).
- Redding/Opruimingswerken.
- Crisismanagement en heavy support.

Voorts is er sprake van een wijziging van de werkshifts en een inkrimping van het personeelsbestand met 30 procent. Dit laatste zou er trouwens voor kunnen zorgen dat het geldelijke en administratief statuut van de personeelsleden aangepast kan worden aan het statuut van de brandweerlui van de hulpverleningszones.

Onlogisch, duurder en minder dienstverlening

De aankondiging van de minister lokte heel wat verzet uit. Al snel volgden contacten met parlementsleden en lokale politici om hen uit te leggen dat de keuze van de kazernes op geen enkel ernstig argument stoelt. Elke eenheid heeft immers haar eigen kenmerken en territoriale eigenheden. Bovendien vult de Civiele Bescherming ook de werking van de hulpverleningszones aan.

Wanneer vier kazernes verdwijnen, gaan de nog maar onlangs ingevoerde hulpverleningszones nieuwe opdrachten op zich moeten nemen – nu nog uitgevoerd door de Civiele Bescherming – en dat zonder herfinanciering van het federale niveau. Voor de gewesten en gemeenten – en dus de burgers – resulteert dit in een hoger kostenplaatje en minder bescherming. Daarom eist de ACOD, als enige vakbond, het behoud van de zes kazernes.

Overstappen zonder garanties

Eind april ontvingen de vakbonden de eerste teksten over de arbeidstijd en de inschalingvoorwaarden in de nieuwe posten of in de nieuwe Civiele Bescherming. Deze voorstellen zijn onaanvaardbaar. Ze bieden geen enkele garantie en stemmen niet

overeen met wat de minister meermaals heeft bevestigd.

Zo kan het personeel van de Civiele Bescherming niet gewoon overstappen naar de hulpverleningszones, aangezien de zeer gespecialiseerde opleidingen van de Civiele Bescherming niet erkend zijn en de personeelsleden op geldelijk vlak in de laagste baremaschaal worden opgenomen. Er zijn zelfs subschalen voorzien voor de uitdovingsgraden!

In tegenstelling tot de beweringen van de minister, gaat het hier om besparingen ten koste van de veiligheid van de burger. Een akkoord hierover was voor de vakbonden dan ook onmogelijk.

Hervorming: ja, maar niet tegen elke prijs

De vakbonden zijn voorstander van een hervorming van de Civiele Bescherming (het personeel behoort immers tot het administratieve personeel dat momenteel geen enkel voordeel geniet, ondanks het feit dat het een zwaar beroep uitoefent). Een overheveling van de fundamentele werklust en opdrachten van het federale niveau naar de gewesten zien we echter niet zitten. De aanvallen op de federale openbare diensten moeten stoppen!

Gino Hoppe

Koninklijk besluit 'Toelagen en vergoedingen' Onderhandelingen leiden tot compromis

Sinds oktober 2016 circuleerden al projecten rond het koninklijk besluit 'Toelagen en vergoedingen'. Dit veroorzaakte heel wat onrust bij onze leden en het personeel. De ACOD maakte de federale regering meteen duidelijk dat we nooit akkoord zouden gaan met de besparingsoperatie dit tot financieel verlies zou lijden. Dat was het startschot voor lange onderhandelingen.

De onderhandelingen sleepten niet alleen lang aan, ze verliepen ook niet eenvoudig. De overheid vertrok van de volgende principes: één kader voor federaal ambt met het oog op het versterken van de mobiliteit, het gelijkstellen van vergoedingen en toelagen in alle niveaus, heldere regels, budgetneutraal blijven en actualiseren en harmoniseren. Hieronder de samenvatting van wat we gestart zijn en wat we uiteindelijk verkregen hebben.

Voorstel november 2016 of situatie in 2016	Huidige voorstel
Opschortingen van een toelage in geval van een afwezigheid van meer dan 30 dagen of indien geen bezoldiging meer.	Worden niet meegerekend in de 30 dagen: - Ouderschapsverlof of bevallingsverlof. - Recuperatieverlof. - Jaarlijks vakantieverlof. - Arbeidsongeval / beroepsziekte.
Begrip standplaats.	Kan niet samenvallen met de plaats van telewerk of werk in satellietkantoren.
Cumul van vakantiegeld beperkt tot hoogste vakantiegeld (ook voor eindejaarpremie). Vakantiegeld voor jonge werknemers: in dienst binnen de 4 maanden na behalen van diploma.	Cumul van vakantiegeld indien cumul van deeltijdse jobs (ook eindejaarpremie). In dienst binnen de 4 maanden na einde van de studies.
- Optrekking bedrag voor alle niveaus naar 1000 euro. - Directietoelage: twee cumulatieve voorwaarden, niet van toepassing op stagiairs, behoud van de toelagen voor wie deze nu ontvangt (inbegrepen oud bedrag).	- Twee mogelijkheden: 5 personen en aangewezen door leidend ambtenaar of 10 personen (ambtshalve). - Van toepassing op stagiairs. - Bedrag van 1000 euro, zelfs voor niveau D die in de huidige situatie recht had op de premie.
Woon-werkverkeer: vergoeding in geval van drie hypothesen.	Een vierde hypothese: in geval van specifieke omstandigheden die de verplaatsing met het openbaar vervoer moeilijk mogelijk maken.
Vergoeding verblijfskosten indien 7 uur en 25 km buiten administratieve standplaats.	Vergoeding verblijfskosten indien 6 uur en 25 km van administratieve standplaats (berekend centrum – centrum).
Forfaitaire vergoeding: aantal dagen (multiplicator) op basis van de effectieve prestaties van het individuele personeelslid tijdens de voorgaande maanden.	Forfaitaire vergoeding 10 euro: aantal dagen vastgelegd op basis van gemiddelde van de voltijdse prestaties volbracht door personeelsleden die dezelfde functie uitoefenen tijdens het voorgaande jaar.
Aanpassing van multiplicator iedere maand dat de leidinggevende ambtenaar dit nodig acht.	Aanpassing van de multiplicator slechts mogelijk één keer per jaar.
Afschaffing van alle specifieke stelsels van forfaitaire verblijfskosten.	Behoud van huidige stelsel voor de personeelsleden die reizende betrekkingen uitoefenen als bedrag toegekend op basis van artikel 87 minder voordelig is.
Geen overgangsmaatregelen voor de 'andere' specifieke toelagen/vergoedingen/premies.	Behoud van de specifieke besluiten indien gebaseerd op artikel 7 van KB van 26 maart 1965.

Akkoord, maar met opmerkingen

Het federaal comité van de ondersectoren heeft op 6 april 2017 beslist om een protocol van akkoord te tekenen. Dit akkoord was niet unaniem. Omdat er toch heel wat vooruitgang is behaald in vergelijking met het oorspronkelijk project of in vergelijking met de huidige situatie, heeft een meerderheid gekozen om een protocol van akkoord te tekenen. Dit akkoord is natuurlijk niet absoluut en een reeks opmerkingen werden meegegeven in een protocol. Het is aan de overheid of de

Raad van State om met deze opmerkingen nog iets te doen:

1. De uitsluiting van het wetenschappelijke personeel van het toepassingsveld van dit besluit is, op zich, niet aanvaardbaar en onbegrijpelijk. Deze personeelsleden moeten dezelfde toelagen en vergoedingen kunnen genieten als de andere personeelsleden van het federale openbare ambt.

2. De ACOD betreurt de ideologische afwijzing van haar vraag om de haard- of standplaatsvergoeding te behouden wanneer iemand in disponibiliteit wegens ziekte is. De bestaansreden van deze toelage (bedoeld ter aanvulling van de laagste wedden) alleen al rechtvaardigt het behoud ervan in geval van terbeschikkingstelling wegens ziekte. Door deze maatregel niet te corrigeren – hoewel dit budgettair haalbaar is – wordt een sociale onrechtvaardigheid nog versterkt, wat voor de ACOD onaanvaardbaar is.

3. Het bedrag van de toelage voor bijkomende prestaties is onvoldoende. Deze toelage wordt verondersteld in de plaats te komen van de toelage voorzien door het Regentbesluit van 30 maart 1950 tot regeling van de toekenning van toelagen wegens buitengewone prestaties. In feite is ze bedoeld om de wettelijk voorziene compensatierust te vervangen door een toelage waarvan het bedrag gelijk is aan het uurloon van het personeelslid. Voor de gepresteerde overuren bestaat geen enkele vergoeding.

4. Het is te betreuren dat de toelage voor het werken in opeenvolgende ploegen niet werd gehewaardeerd en dat er geen oplossing gevonden is voor een nauwere band met de reële prestaties die tijdens nachten en weekends worden geleverd.

5. De afwijking die voor personen met een erkende handicap voorzien is voor dienstverplaatsingen zou uitgebreid moeten worden tot de verplaatsingen tussen de woonplaats en de werkplaats.

6. Het behoud van de notie 'agglomeratie van gemeenten', die een belangrijke rol speelt in de berekening van de reis- en verblijfskosten, leidt tot een verbreking van de gelijkheid onder de personeelsleden, in functie van de plaats waar hun dienst zich bevindt (van hun administratieve standplaats).

7. Bij het berekenen van de afstand voor het toekennen van de verblijfsvergoedingen moet rekening gehouden worden met de daadwerkelijk afgelegde kilometers via de bestaande wegen. Elke andere berekeningsmethode zou de door het besluit bepaalde voorwaarden alleen maar verstrengen.

8. De vergoeding voor telewerkkosten beoogt uitsluitend de aansluitings- en communicatiekosten. Maar de aansluitingskosten

dienen maandelijks te worden betaald en daarnaast zijn er nog andere kosten (verwarming, elektriciteit, ...) die ten laste van de telewerker blijven. Het door de leidinggevende ambtenaar beslissende niet-forfaitaire bedrag, dat niet meer dan 20 euro per maand (niet-geïndexeerd) mag zijn, is hoe dan ook ruimschoots ontoereikend en stemt niet overeen met wat de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten bepaalt (artikel 119.6: een forfaitair bedrag van 10 procent van het loon is verschuldigd als vergoeding van de kosten die aan de huisarbeid verbonden zijn, tenzij de werknemer met verantwoordingsstukken aantoonde dat de werkelijke kosten hoger zijn dan 10 procent van het 'loon').

9. Wij betreuren dat er geen akkoord gevonden kon worden om de forfaitaire vergoeding voor verblijfskosten in België optioneel te laten in plaats van ze ambtshalve toe te kennen aan ieder personeelslid dat regelmatig dienstverplaatsingen uitvoert.

10. De afschaffing van het ministerieel besluit van 18 februari 1975 tot toekenning van een vergoeding voor verplaatsingskosten aan de personeelsleden van de Administratie der douane en accijnzen tewerkgesteld in bepaalde gebieden van de haven van Antwerpen of in bepaalde grenskantoren is niet gefundeerd, omdat de situatie in de haven van Antwerpen nog altijd dezelfde is als 42 jaar geleden als het over verplaatsing naar de kantoren gaat. In sommige gevallen is de toestand nog verslechterd.

11. Wij rekenen erop dat de bestaande toelagen die ten persoonlijke titel toegekend zijn door dit KB niet in vraag worden gesteld.

Stempel op de onderhandelingen

De ACOD heeft echt zijn stempel gedrukt op deze onderhandelingen, het heeft gekozen om echt te onderhandelen over de harmonisatie van 35 KB's en MB's. We wilden de rechten van de leden beschermen die van deze toelagen en vergoedingen genieten. Het was geen onderhandeling over een eisendossier. We hopen dat het kabinet van Ambtenarenzaken nu zijn les geleerd heeft en wanneer het met het volgende dossier, zoals Flexwerk 2, op de proppen komt, begrijpt dat onderhandelingen een zoektocht zijn naar een compromis.

Kurt Sissau





Gevangenis

Trimestriële monitoring en resultaat overlegmomenten project 'anders werken'

Op 21 april 2017 gaf minister Geens verslag over de vorderingen van de 'werven' die hij met de vakbonden afgesproken had binnen protocol 436. De ACOD is tijdens deze vergadering bijzonder streng geweest en heeft de minister erop gewezen dat hij nog véél werk heeft om ons én het personeel tevreden te stellen.

Infrastructuur

Het kabinet deelde mee dat vrijwel alle infrastructuurwerken die in 2016 gepland werden, vastgelegd zijn en dat de meeste ook al gestart zijn. Ook in 2017 zijn nog een hoop werken gepland, maar omdat men sinds kort per trimester plant en budgetteert, kon men daarover weinig concreet zeggen. De ACOD heeft een gedetailleerd overzicht én een stand van zaken gevraagd van alle werken die in 2016 gepland werden én een gedetailleerd overzicht van de werken die al gepland werden voor 2017. Een voorbeeld van geplande werken is het voorzien van kabels die nodig zijn om telefonie op cel mogelijk te maken in 2017 en 2018 in verschillende inrichtingen. In Brugge, Dendermonde, Turnhout en Mechelen werden de kabels al gelegd. Binnenkort zullen ook Wortel en Leuven-C 'bekabeld' zijn. Antwerpen, Oudenaarde en Ieper volgen nog in 2017. De overige inrichtingen zullen in 2018 aan de beurt zijn.

Aanwervingen

Over de aanwervingen van personeel heeft de ACOD haar absolute verantwoordiging uitgesproken. Welgeteld 128 personen die geslaagd waren in het examen PBA én medisch geschikt bevonden waren door Empreva, hebben bijna 2 maanden moeten wachten op de bevestiging dat zij in dienst konden treden. De inspectie van financiën (IF) heeft getalmd, getalmd en nog eens getalmd vooraleer er voor goedkeuring getekend werd.

Resultaat is dat personeelskaders in tal van inrichtingen onder het afgesproken generationaliseerd kader gezakt zijn. Dat zijn slechte punten voor minister Geens en die boodschap heeft hij dan ook gekregen. Wij kunnen en zullen niet aanvaarden dat IF op een verkapte wijze een besparing doet ten koste van het personeel op de werkvloer.

Na het overleg van 21 april 2017 werden nog eens 72 stagebesluiten ter goedkeuring overgemaakt aan IF. Deze keer heeft IF wél snel beslist en zo komt het voorziene aantal PBA's dat start in de komende maanden in totaal op 200. In mei zijn de eerste stagiairs gestart en het opleidingscentrum heeft te kennen gegeven ook in de maanden juni, juli en augustus stagiairs te willen opleiden. Deze stagiairs komen na een verkorte opleiding toe in hun voor-

ziene inrichting en zullen in de loop van het jaar stage de overige opleidingsdagen krijgen.

Nog altijd personeelstekorten

Op het moment van de monitoring waren er nog 371 voltijdse (VTE) PBA's te weinig (!) om tot het cijfer van 7075 VTE te komen dat in protocol 436 overeengekomen werd. De ACOD heeft de minister eraan herinnerd dat zolang het cijfer van 7075 VTE niet gehaald wordt, elk personeelslid (ongeacht welke graad) dat vertrekt, vervangen dient te blijven. Niet onbelangrijk wanneer nu al geweten is dat 59 VTE aan personeelsleden tussen nu en het eind van het jaar gepland is uit te stromen via VVP, pensioen, mobiliteit, ...

Ook voor de andere personeelscategorieën heeft de ACOD de minister een onvoldoende gegeven:

- 17 procent te kort op het kader van het administratief personeel.
- 10 procent te kort op het kader van het verplegend personeel.
- 9 procent te kort op het kader van het PSD-personeel.

Dit zijn kaders waarop niet generationaliseerd zou worden, maar in realiteit moeten we vaststellen dat ook hier op verkapte wijze bespaard wordt. De per-

soneelsdienst kon melden dat binnenkort personeelsleden in een administratieve graad zullen starten, en dat een examen lopende is voor maatschappelijk assistenten.

Trage selectieprocedure

De ACOD heeft bij de minister eveneens ontevredenheid geuit over de manier waarop Selor de selecties PBA plant. De uitslagen van de instapkaart hebben zeer lang op zich laten wachten, de sessies module 2.1 werden midden in de paasvakantie gepland én de kandidaten werden slechts een dag of drie voor de eerste sessie 2.1 op de hoogte gebracht. Op die manier moet men niet verbaasd zijn dat kandidaten niet reageren of niet aanwezig zijn op de voorziene sessie(s).

Bevorderingsexamens en verloning

Tijdens het overleg heeft de ACOD ook aangeklaagd dat een aantal personeelsleden met de graad PA/TA of ploegchefs al zeer lang wachtende zijn op hun 'baremieke verhoging' naar HPA/HTA of weddenschaal 20 EP in het geval van de ploegchefs. De ACOD heeft aangehaald dat het ook de

hoogste tijd is dat er een examen ploegchef komt, aangezien de bestaande reserve van ongeveer 30 laureaten de tekorten niet gaat verhelpen. Bovendien heeft de ACOD benadrukt dat het ook de hoogste tijd wordt dat een aantal personeelsleden niveau B de door hen aangevraagde 'premie leidinggevende' toegekend krijgen. De minister heeft begrip getoond voor de strenge houding van de ACOD. Ondanks het feit dat IF een autonoom orgaan is waaraan hij niets te zeggen heeft, bevestigt hij dat zijn geloofwaardigheid zwaar aangetast wordt wanneer afspraken niet voelbaar/zichtbaar zijn op het terrein. De directeur-generaal heeft na het overleg laten weten dat IF bezig is met een dossier dat ingediend werd in functie van de gevraagde 'baremieke verhogingen', 'premie leidinggevende', een examen ploegchef én een examen niveau B bewaking/techniek.

Overbevolking

Ook over de overbevolking kon de ACOD niet anders dan de minister confronteren met de naakte cijfers: 10.723 gedetineerden in de gevangenissen op het ogenblik van de monitoring. Dat betekent 724 boven het vooropgestelde doel van 'minder dan 10.000 gedetineerden'.

Wanneer je in acht neemt dat bij het ondertekenen van protocol 436 er 'capaciteit' was voor 639 gedetineerden meer in de gevangenissen dan op het moment van de monitoring, dan kan je niet anders dan concluderen dat we structureel gezien er 6 procent op achteruit gegaan zijn. In feite zitten er 1362 gedetineerden te veel in de Belgische gevangenissen en dat is ontvankelijk een jaar na het ondertekenen van protocol 436. Ook op dit element van protocol 436 heeft de ACOD gesteld dat, ongeacht hoe zuur deze situatie is in de realiteit, de minister het personeel zal moeten blijven vervangen zolang hij er niet in slaagt om het beoogde doel te geraken. De minister heeft aangegeven ook hier begrip te hebben voor de harde houding van de ACOD en nog meer te zullen inzetten in 'elektronische detentie', minder voorhechtenis en de uitstroom van geïnterneerden naar de forensische psychiatrische centra. De volgende monitoring is gepland eind juni 2017. Hopelijk kunnen we dan meer en concreter info geven over de instroom van nieuwe personeelsleden in de opleidingscentra.

Robby De Kaey, Gino Hoppe

Generieke proeven federale ambtenaren Module 0 en Module 1 Niveau B

Vorbereiding op examens aanwervingbevordering naar Niveau B

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

De voorbereiding vindt plaats op donderdag 22 juni 2017 voor de bevordering-aanwerving naar Niveau B in de kantoren van de ACOD in Brussel. Het aantal plaatsen is beperkt. Alvast veel succes! Inschrijven kan tot 9 juni 2017 bij

ellen.vannoten@acod.be. Voor alle duidelijkheid: wij geven geen syndicale vrijstelling, betalen wel de verplaatsingskosten en bieden een broodjesmaaltijd aan.

Kurt Sissau

Aanpassing palliatief verlof

De wet van 5 maart 2017 (Belgisch Staatsblad, 15 maart 2017) betreffende werkbaar en wendbaar werk (ook wel 'Wet Peeters' genaamd) heeft met terugwerkende kracht vanaf 1 februari 2017 artikel 100bis van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen

gewijzigd, waardoor de maximumduur van het palliatief verlof 3 maanden wordt (in plaats van 2 maanden). Dit betekent dat het sinds 1 februari 2017 voor een werknemer mogelijk is een volledig, halftijds of 1/5de palliatief verlof en de daarbij horende uitkeringen te krij-

gen voor de periode van een maand die tweemaal kan worden verlengd met een maand, zijnde een maximumduur van 3 maanden.

Vera Rosseau, Gino Hoppe

Gevangenis

'Anders werken' vraagt om voldoende personeel

In 2016 maakte de expertengroep 'oefeningen' in alle inrichtingen rond de personeelsnoden. In april 2017 overlegden we met de directeur-generaal, de regionale directie, de experts en de inrichtingshoofden van de gevangenissen over de resultaten hiervan.

Tijdens dit overleg heeft de ACOD geargumenteed dat er nood is aan extra personeel om de overbrenging naar en van het ziekenhuis te voorzien, net als er nood is aan personeel om toezicht te houden bij de gedetineerde(n) de tijd dat zij in een ziekenhuiskamer verblijven.

Reden voor deze argumentatie is dat dit een taak is die vaak zwaar weegt op de bezetting op dienst, maar zeker ook op de verlofmogelijkheden van het personeel. Het ziet er ook niet naar uit dat deze taak snel overgeheveld wordt naar de nieuwe dienst DAB van de federale politie.

Voorts werden tijdens het overleg zaken die door de experts te scherp berekend werden of die qua werking niet haalbaar waren, aangekaart en werd er gevraagd om meer personeel te voorzien dan initieel berekend in de oefening van inrichting 'X'.

Besparen onder voorwaarden

Toen de regering bepaalde dat er bespaard diende te worden, heeft de ACOD van bij het begin drie zaken naar voren geschoven: geen inkomensverlies voor het personeel, de werkdruk mag niet toenemen en het personeel moet veilig kunnen blijven werken. Deze drie pijlers zijn tijdens de bespreking van de verschillende oefeningen telkens bekeken vooraleer akkoord gegaan werd met de nieuwe generationaliseerde personeelskaders.

In verhouding tot de eerste voorgestelde kaders, heeft de ACOD samen met de andere syndicale partners de overheid ertoe gekregen om voor de inrichtingen in regio Noord in totaal 100 voltijdse personeelsleden extra te voorzien. Door de inkrimping van personeelskaders van verschillende inrichtingen tegen te gaan, hebben we een positieve impact kunnen veroorzaken op de aspecten werkdruk én veiligheid. Tevens gaan 100 voltijdse banen niet verloren bij de overheid en dat is ook geen onbelangrijk gegeven in deze tijden van afbraakpolitiek.

Finalisering de komende maanden

Op 18 mei zal de stuurgroep alle resultaten definitief goedkeuren in functie van de permanente toekenning van de flexipremie en het werken op 8 uur in dagdienst (bewaking, techniek en verpleging). Begin juni zal dit bekrachtigd worden op het hoger overlegcomité (HOC) met het kabinet. Zodra het HOC zijn fiat gegeven heeft, zullen in alle inrichtingen BOC's plaatsvinden om het extra toegekende personeel in te vullen op werkposten die bijdragen tot het verlagen van de werkdruk en het verhogen van de (dynamische) veiligheid. Als ACOD zullen wij erop toezien dat tijdens die BOC's de 'buffer' van 5 procent tussen operationeel en administratief kader gerespecteerd blijft. Wie wil raken aan deze buffer, zal met de ACOD een moeilijke gesprekspartner treffen. Deze buffer is essentieel om de verlofkansen van het personeel maximaal te houden en daar gaan wij niet licht over ...

De ACOD is niet tevreden over het feit dat de regering openbare diensten afbouwt en probeert dit tegen te houden of op zijn minst tot het minimum te beperken.

Robby De Kaey, Gino Hoppe





Functieclassificatie Vlaamse Overheid

De dictator slaat weer toe

Het sociaal overleg tussen de Vlaamse Overheid en de vakbonden verloopt bijzonder moeizaam – om niet te zeggen dat er vrijwel sprake is van een boycot door de regeringspartijen. Momenteel zijn er drie zware dossiers: het sectoraal akkoord 2015-2017, het dossier interim-arbeid (zie vorige editie van Tribune) en de functieclassificatie (wellicht de grootste uitdaging).

Voor het dossier interim-arbeid gooit bij de Vlaamse Overheid roet in het eten. De Vlaamse regering is het onderling niet eens. CD&V zegt dat er in geval van mogelijke interim-arbeid moet worden onderhandeld zoals hun federaal minister van Werk Kris Peeters ook oplegt aan de privébedrijven. Vlaams minister van Ambtenarenzaken Liesbeth Homans (N-VA) wil echter niet dat er onderhandeld wordt. De drie representatieve vakbonden stellen dat ze zolang het probleem interim niet is opgelost, ze ook niet verder spreken over het sectoraal akkoord en de functieclassificatie. En daar knelt het schoentje. Over het sectoraal akkoord liggen de vakbonden echt niet wakker. Naast het feit dat we een aantal verlofstelsels konden redden, is er op zich niets dat kwaad kan doen, noch een doortastende verbetering kan opleveren. Het dossier functieclassificatie is andere koek.

Wie betaalt de rekening van de functieclassificatie?

De overheid heeft gemerkt dat haar oorspronkelijke model van functieniveaumatrix de rekening hoog zou kunnen doen oplopen. Vooral de waardering van de personeelsleden uit niveau B valt hen lelijk tegen. Ze zouden echter beter moeten weten. Reeds 18 jaar geleden, toen het project functieclassificatie van stapel liep, heeft de overheid zelf gezegd dat ze het probleem niveau B met dit project zou oplossen. Nu volgt de rekening die niemand wil betalen.

Het project functieclassificatie moest op het einde budgetneutraal zijn. Dat is het duidelijk niet. Alleen al bij de VDAB met zijn massa consultants in niveau B zou dit miljoenen euro kosten. Niet onterecht, want het verschil van taken die vele niveaus B uitvoeren, wijkt niet zoveel af van de niveaus A bij de weging. De oplossing? Voeg een aantal niveaus samen en het probleem is opgelost ... Of net niet. Om een aanpassing te doen aan de niveaumatrix en op die manier het budgettaire probleem deels op te lossen, dient er een akkoord te zijn van de begeleidingscommissie. Die is paritair samengesteld tussen overheid en vakbonden. Ze werkt met consensus. In het nog te ondertekenen sectoraal akkoord staat de samenstelling van een nieuwe compactere begeleidingscommissie. Omdat deze niet

kan worden samengesteld – wegens het ontbreken van een sectoraal akkoord – kan er ook geen wijziging gebeuren aan de matrix.

Minister Homans beslist op eigen houtje

We waren dan ook hoogst verwonderd dat er op de website van de Vlaamse Overheid richtlijnen stonden om de functieclassificatie verder te zetten volgens de nieuwe matrix, de goedkope versie dus. Blijkbaar heeft minister Homans op eigen houtje beslist dat de plannen verder uitgevoerd mogen worden, zonder het consensusmodel en zonder de vakbonden. Dit is voor ons onaanvaardbaar. Als men het aandurft om iemand volgens de nieuwe, maar onbestaande regels in te delen in een niveau of graad die nieuw is, zullen we verzet aantekenen en desnoods gaan tot de Raad van State.

We vroegen dan ook tekst en uitleg aan het kabinet-Homans. Daar vertelde de heer Somers in haar naam dat dit over een 'testfase' gaat. Dus kameraden, steek er uw tijd niet in als je wordt gevraagd om akkoord te gaan met uw nieuwe indeling volgens het 'nieuwe' model. Het gaat slechts over een lightversie in testfase. Dictator Homans kennende, zal die je later wellicht wel geld kosten.

Jan Van Wesemael

Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming

Jaarverslag geeft inkijk op welzijn van Vlaamse ambtenaar

In april kregen de vakbonden toelichting op het Hoog Overlegcomité over het jaarverslag 2016 van de Gemeenschappelijke Dienst voor Preventie en Bescherming. Wat leren we daaruit?

Zo'n jaarverslag is een verplichting en geeft heel wat informatie over de preventie, bescherming en het welzijn bij de Vlaamse Overheid. Bij het opstellen van het jaarverslag wordt eveneens een evaluatie gemaakt van het welzijnsbeleid en de werking van de dienst tijdens het voorbije jaar.

Ongevallen

Uit de statistische gegevens blijkt dat er 28.916.182 gepresteerde arbeidsuren waren. Tijdens deze periode waren er 221 ongevallen op het werk. Gelukkig waren er geen dodelijke ongevallen, wel één ongeval met blijvende ongeschiktheid en 220 ongevallen met tijdelijke ongeschiktheid tot gevolg. Dat betekent dat er in vergelijking met 2015 een daling is van de

arbeidsongevallen op de werkplek (maar een stijging in vergelijking met 2014). Er waren ook 164 ongevallen op weg van en naar het werk, waarvan één dodelijk. Het aantal lichte ongevallen ligt op 200.

Stress en werkdruk nemen toe

Belangrijk zijn ook de cijfers van het Team Psychosociaal Welzijn voor 2016. Het totaal aantal informele dossiers kwam uit op 534. Dit is alweer een stijging in vergelijking met de voorbije jaren. Het toont aan dat er steeds meer druk op het overheidspersoneel is. Van de 534 dossiers zijn er 121 dossiers bij de preventieadviseur Psychosociaal Welzijn (PAPSY) met een verdeling van 117 dossiers bij de Interne PAPSYP en vier dossiers bij de externe PAPSYP (IDEWE). Bij de vertrouwenspersonen (VP) waren er 413 dossiers, waarvan 333 bij de vertrouwenspersonen in de entiteiten en 80 bij de centrale vertrouwenspersonen. Er waren zes formele dossiers voor feiten van geweld, pesterijen of OSG.

Burn-out en stress zijn twee belangrijke en opvallende thema's die opvallen binnen het totale aantal. Het geeft aan dat wat we als vakbond op het terrein voelen bij het personeel, ook duidelijk weer te vinden is in de cijfers.

Het team Psychosociaal Welzijn werkt steeds vraaggestuurd: het is de verzoeker die kiest welke actie ondernomen wordt. Wettelijk gezien zijn er drie mogelijke acties (voor 1 september 2015 waren het er vier): onthaal en advies, interventie en bemiddeling/verzoening. Bekijken we de cijfers en dossiers per beleidsdomein, dan zijn de beleidsdomeinen WVG en LNE de koplopers, gevolgd door CJSM en MOW.

De cijfers tonen aan dat preventie en bescherming op het werk zeer belangrijk zijn en dat wij als vakbond hier binnen de overlegorganen steeds werk van maken om goede maatregelen af te dwingen en de regelgeving te laten toepassen.

Chris Moortgat





Waterwegen en Zeekanaal Informeel overleg neemt onrust niet weg

Op 27 april 2017 overhandigde de ACOD-afvaardiging op het OPBW (overleg preventie en bescherming op het werk) een brief ter attentie van de gedelegeerd bestuurder ad interim van de nv Waterwegen en Zeekanaal. Daarmee kondigden we aan vanaf 2 mei alle acties van het personeel te ondersteunen, gaande van prikacties en stiptheidsacties tot mogelijk stakingen.

Deze brief kwam er naar aanleiding van het uitstellen van dringende beslissingen door de directie in het kader van een reeds lang aanslepend pestdossier. Daarnaast bleef het ook windstil in het dossier van de binnenvaartinspectie, waar de ACOD eerder de onhoudbare situatie voor het personeel had aangeklaagd.

Vooruitgang

Ondanks eerdere tussenkomsten van de ACOD en informeel overleg met de directie, waar we toch zelf constructieve voorstellen hadden gelanceerd om de problemen aan te pakken, was het uitblijven van concrete maatregelen in beide dossiers niet langer houdbaar op de werkvloer. Naar aanleiding van onze actieaanzegging, werden we op 5 mei 2017 dan toch uitgenodigd voor een informeel overleg en

kwam de directie met voorstellen in beide dossiers.

Wat het pestdossier betreft, erkende de directie de tekortkomingen en konden enkele zeer concrete afspraken gemaakt worden om dit probleem op zeer korte termijn ernstig aan te pakken. Uiteraard zal de ACOD dit van zeer dichtbij blijven volgen en wordt dit geagendeerd op het volgende OPBW.

Hopelijk duurzame oplossingen

Ook voor de binnenvaartinspectie liet de directie haar antwoorden kennen op onze eerdere voorstellen om het nijpend personeelstekort en de onhoudbare werkdruk wat draaglijker te maken. Er werd duidelijk gesteld dat Waterwegen en Zeekanaal de toekomstige werking van de binnenvaartcommissie – de nieuwe benaming van de binnenvaartinspectie – vanaf 1 januari 2018 volgens het gekozen scenario verder zal uitrollen.

Concreet betekent dit een functiewijziging voor de personeelsleden naar een auditfunctie, met extra administratief ondersteuningspersoneel. De vroegere operationele taken zullen worden uitbesteed aan externe marktpartijen.

Om het nijpend personeelstekort te verhelpen, werd reeds gestart met de interne

werving van vier personeelsleden, waarvoor de sollicitatieronde nog aan de gang was. Helaas moest hier vastgesteld worden dat er voor de functie van scheepsauditor slechts één interne kandidatuur was voor twee vacatures, en men dus noodgedwongen extern zal moeten werven. Op korte termijn blijft dit dan ook een probleem, zeker gezien de lange inlooperperiode voor dergelijke technische functie. Voor de twee administratieve functies waren er drie interne kandidaten, hopelijk kunnen deze functies ingevuld worden.

Ons voorstel om het toekennen van een toelage voor ‘tijdelijke functieverzwaring’ voor de huidige inspecteurs ernstig te overwegen, werd geagendeerd op de directieraad van 8 mei.

Verder werden nog enkele ‘flankerende maatregelen’ besproken die echter door de huidige fusiekoorts van de waterwegbeheerders Waterwegen en Zeekanaal en De Vlaamse Waterweg pas ten vroegste op 1 januari 2018 zullen kunnen worden geïmplementeerd.

Voor de ACOD blijft dit ‘too little too late’. We zijn benieuwd wat het personeel hiervan zal vinden. Wordt zeker vervolgd.

Jan Van Wesemael

Uitzendarbeid in overheidsdiensten Overleg krijgt geen kans

Op 4 mei 2017 heeft de Vlaamse Regering haar tweede principiële goedkeuring gehecht aan het voorontwerp van decreet betreffende de uitzendarbeid in de Vlaamse overheidsdiensten en de lokale besturen. Ondanks het intensief overleg en de constructieve houding van de vakbonden, drukt de regering haar bekrompen visie door.

Principieel niet akkoord

ACOD LRB heeft van bij de aanvang duidelijk gesteld dat het heel wat principiële bezwaren heeft ten aanzien van uitzendarbeid in de lokale besturen. We lijsten nogmaals op: prioriteit voor statutaire tewerkstelling, noodzakelijke onafhankelijkheid van ambtenaren, gelijke behandeling van burgers, garantie van veiligheid en bescherming van de interimaris, kwalitatieve dienstverlening, vertrouwelijkheid, ... stroken niet met de invoering van uitzendarbeid. Bovendien hebben lokale besturen al voldoende mogelijkheden om af te wijken van statutaire tewerkstelling en is uitzendarbeid duurder dan contractuele tewerkstelling (overhead, 21 procent btw, ...). Tot slot ruikt het argument van diversiteit naar discriminatie. Als ACOD LRB zullen we blijven hameren op het belang van sterke lokale besturen, waarbij rechtszekerheid, onafhankelijkheid, gelijke toegang en continuïteit gegarandeerd blijven.

Overleg?

Het is echter duidelijk dat de regering kost wat kost uitzendarbeid in de lokale besturen wil invoeren. We vroegen garanties dat dit minstens op een correcte manier zou worden toegepast. Maar ook op dat vlak heeft de minister het overleg verkracht. De voorwaarden en modaliteiten zijn niet voldoende strikt of duidelijk om misbruiken te voorkomen. De tekst is trouwens in tegenspraak met de belofte om uitzendarbeid in te voeren onder dezelfde voorwaarden als degene die van toepassing zijn in de privésector. Nu zwakt men deze belofte in de memorie van toelichting af, in die zin dat het nooit de bedoeling is geweest om dezelfde garanties in te bouwen als in de privésector. Blijkbaar hebben ze ook zichzelf wat wijsgemaakt.

We blijven echter met twee heel belangrijke breekpunten zitten:

- De inzet van uitzendarbeid bij staking en lock-out (geen toegang tot de werkplek en geen loon): dat zelfs de uitzendkantoren hierdoor hun erkenning zouden kunnen verliezen, interesseert deze regering niet.
- De rol van de vakbonden bij het inzetten van uitzendarbeid: VVSG én vakbonden hebben op een bepaald ogenblik formeel een compromisvoorstel uitgewerkt, met als krachtlijnen:
 - Een afsprakenkader rond het inzetten

van uitzendarbeid (= duidelijkheid).

- Een blokkeringsmechanisme als de drie vakorganisaties niet akkoord gaan.
- Minstens een gemotiveerde rechtvaardiging bij niet-akkoord van één vakbond.

Maar de werkgevers hebben hun staart ingetrokken en hebben als een schoothondje geknikt naar de grillen van de regering. Jammer, en ook wel laf.

Besluit

Uiteraard hopen we nog op de Raad van State als bondgenoot. Deze moet immers oordelen of het syndicaal statuut al dan niet van toepassing is, en zo ja, in welke mate (overleg/onderhandeling). We rekenen op onderhandeling uiteraard, en hebben daar goede redenen voor.

Duidelijk is dat een constructieve houding niet werkt bij deze regering, we zullen ons daarover beraden. We geven nog graag mee dat we in het verleden nooit hebben bedreigd met inspectie of een flexibele manier van werken hebben geblokkeerd. Altijd hebben we voorrang gegeven aan de goede werking van de lokale besturen. Het wantrouwen dat we hiervoor terugkrijgen van de overheid, maakt ons duidelijk dat de goede werking van de lokale besturen geen prioriteit is voor deze regering.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



Onder het mom van terrorismebestrijding en veiligheid Een aanval op het beroepsgeheim

In alle stilte heeft de Kamer op 4 mei 2017 een wetsvoorstel van N-VA goedgekeurd waarin bepaald wordt dat het personeel van sociale instellingen actief melding moet maken als men op ernstige aanwijzingen van terreurmisdriven stoot. Zo vaag is de tekst inderdaad opgesteld. Deze uitholling van het beroepsgeheim is een volgende stap in de afbouw van onze democratische waarden.

Onder het mom van terrorismebestrijding en veiligheid wordt de vertrouwensband tussen hulpverleners en hulpzoekenden onderuitgehaald. We bekijken dit wetsvoorstel vanuit de bril van de maatschappelijke assistenten.

Toepassing Strafwetboek

Om de achtergrond te begrijpen, staan we even stil bij de toepasselijke artikelen uit het Strafwetboek:

- Artikel 458 van het Strafwetboek legt een zwijgplicht op aan alle personen die uit hoofde van hun staat of beroep kennis dragen van geheimen die hun zijn toevertrouwd. Het is duidelijk dat dit ook op de maatschappelijk werkers slaat.
- Artikel 458bis somt de zaken op waarbij het beroepsgeheim doorbroken kan worden, namelijk wanneer men kennis krijgt van een misdrijf, wanneer er ernstig en dreigend gevaar bestaat voor de fysieke en psychische integriteit van de kwetsbare persoon, of wanneer er een gewichtig en reëel gevaar bestaat dat er slachtoffers vallen. De kennisgeving ge-

beurt dan via de procureur des Konings.

- Artikel 422bis verplicht de maatschappelijk werker evenzeer tot hulpverlening van medeburgers in groot gevaar. Ook hier kan het beroepsgeheim opgeheven worden.

Wat is het probleem?

De hierboven vermelde juridische mogelijkheden om de zwijgplicht te doorbreken, zijn niet voldoende voor deze rechtse regering. Het beoordelingskader ligt hierboven immers nog steeds bij de maatschappelijke werkers, terwijl de ministers dat beoordelingskader liever zelf willen bepalen. Hiermee verloochenen ze een cruciaal element uit ons samenlevingsmodel. Maatschappelijk werk is een beschermd beroep. En de maatschappelijke assistenten worden op een deskundige manier opgeleid om een positieve taak te vervullen ten aanzien van onze maatschappij. Maatschappelijke werkers bieden kansen in situaties die anderen als uitzichtloos bestempelen.

Er bestaan geen standaardoplossingen voor onze sociale werkers in de OCMW's. Elk geval is een alleenstaand geval en verdient een individuele aanpak. Dat is de sterke kant van ons maatschappelijk werk en daarom gaat het ook om een beschermd beroep.

Deze belangrijke en opbouwende taak verenigen door middel van woorden als 'controle', 'wantrouwen' en 'terreurbestrijding' is niet fair. De controle gebeurt trouwens al, in de vorm van een sociaal onderzoek. We vertrouwen dus best ook

in de toekomst op de professionaliteit van de maatschappelijke werkers. Dit werd in het verleden trouwens nooit beschaamd.

Wie zal spreken?

Bijkomend probleem is dat het helemaal niet duidelijk is wie allemaal onder de verplichting zal vallen. We spreken hierboven wel over de impact op de maatschappelijke assistenten van het OCMW, maar het wetsvoorstel spreekt enkel over "het personeel van sociale instellingen". Dit kunnen met andere woorden ook de onthaalbediende, de kinderopvang, de bejaardenverzorger of de kok van het OCMW zijn. Of nog, bij uitbreiding en na de door deze regering gewenste integratie van het OCMW in de gemeente, alle personeelsleden van de gemeente.

Wil iemand zo vriendelijk zijn om aan het parket te vragen of ze inderdaad zo blij zijn met de vele tips die ze in de toekomst ongetwijfeld zullen ontvangen?

Besluit

Dit wetsvoorstel is niet ernstig te nemen. Heel vaag verwoord en een kaakslag voor onze democratische waarden. ACOD LRB verdedigt in deze de toepassing van de huidige mogelijkheden. En het bevestigt heel sterk het vertrouwen in onze maatschappelijke werkers. Ook zij verdienen beter.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Denk twee keer na voor je bijzondere pedagogische taken aanvaardt

Charlotte Struyve (KU Leuven) heeft in haar doctoraatsstudie (*) onderzoek gedaan naar de situatie en positie van leerkrachten die minder uren les geven om klasoverstijgende verantwoordelijkheden op te nemen. We halen enkele opvallende vaststellingen uit de studie.

Het onderzoek van Charlotte Struyve gaat over zorgleerkrachten, groene leerkrachten, graadcoördinatoren, beleidsondersteuners, mentoren, ... Kortom, een onderzoek over leerkrachten die meestal in BPT-uren aangesteld worden. In dit artikel noemen we deze groep de 'expert-leerkrachten' ('teacher leaders').

De expert-leerkracht voelt zich een duizendpoot

Expert-leerkrachten voelen zich dikwijls een duizendpoot met een erg brede waaier aan verantwoordelijkheden. Hierdoor neemt de werkdruk fors toe. Bovendien kunnen ze slechts beperkt aandacht besteden aan iedere deeltaak, waardoor ze het gevoel krijgen dat ze niet langer alles onder controle hebben. Ze hebben vaak de indruk dat hun taak niet overeenstemt met het aantal uren waarvoor ze zijn vrijgesteld. Ze vinden dat ze hierdoor minder tijd kunnen besteden aan hun lespraktijk. Daardoor hebben zij ook te weinig tijd voor hun professionalisering als expert-leerkracht en kunnen ze hun meerwaarde voor de collega's niet altijd bewijzen. De expert-leerkrachten voelen zich ook amper voorbereid op die nieuwe taken en verantwoordelijkheden, en vinden dat ze niet beschikken over de nodige kennis en expertise.

De expert-leerkracht zoekt een nieuwe identiteit

Expert-leerkrachten voelen zich in de eerste plaats nog steeds leerkracht, ook al dragen ze nu klasoverstijgende verantwoordelijkheden. Toch hebben ze dikwijls het gevoel dat hun collega's hen niet meer zien als 'één van hen'.

Zij worden door de andere collega's immers in een hiërarchisch hogere positie geplaatst, omdat zij vaak over meer informatie beschikken en op regelmatige basis contact hebben met de directeur en zijn team. Dat laatste zorgt er bovendien voor dat collega's zich afvragen in hoeverre zij in aanwezigheid van de expert-leerkrachten vrijuit kunnen praten en nog iets in vertrouwen kunnen meedelen.

Dit maakt het voor de expert-leerkrachten bijzonder moeilijk om hun eigen positie en identiteit binnen de school te bewaren. De expert-leerkrachten gaan hun identiteit als leerkracht in zekere zin herdefiniëren en gaan op zoek naar erkenning voor beide opdrachten, namelijk het lesgeven en de verantwoordelijkheden als expert.

Maar erkenning als leerkracht en als expert-leerkracht, bij collega's-leerkrachten én bij de directie, komt niet vanzelf. Het is iets dat je moet verwerven, iets dat door anderen gegeven wordt en waarover je dus zelf geen controle hebt.

Expert-leerkrachten geven aan dat zij zich vaak eenzaam voelen, omdat er in de meeste gevallen niemand anders is met hetzelfde

takenpakket. Dit wordt vaak nog eens versterkt doordat ze een eigen kantoor hebben of doordat ze hun taken moeten uitvoeren op andere momenten dan de leerkrachten, vaak uit het zicht van hun collega's. Dit laatste leidt soms tot onwetendheid van de anderen over de concrete opdrachten van de expert-leerkracht en brengt soms wat negatieve reacties met zich mee.

Waardering versus taakbelasting

De expertise die expert-leerkrachten verwerven, wordt ook niet altijd erkend door de directeur. Meestal heeft die wel waardering voor de taken die de expert-leerkracht vervult, maar hij heeft het soms moeilijk om verantwoordelijkheden uit handen te geven. Het is voor de expert-leerkrachten nochtans van cruciaal belang dat de directeur aangeeft dat zij over de nodige expertise beschikken en dat die nuttig kan zijn voor de collega's in hun klaspraktijk.

Indien dat niet gebeurt, voelen collega-leerkrachten aan dat expert-leerkrachten hen dikwijls extra taakbelasting bezorgen door opdrachten te geven waar zij geen direct nut van inzien. Een transparant beleid is belangrijk, zodat collega's weten waarvoor ze bij de expert-leerkracht terecht kunnen.

Extra omkadering

Voor ACOD Onderwijs is het BPT-verhaal heel duidelijk. We zijn ervan overtuigd dat de meeste collega's zinvolle taken verrichten in hun BPT-uren. Als de overheid dit ook vindt, moet zij hiervoor extra omkadering voorzien. Het kan niet zijn dat deze taken gefinancierd moeten worden met lesuren die eigenlijk bestemd zijn voor de leerlingen.

() Wie het volledige onderzoek wil lezen, kan de (Engelstalige) doctoraatsstudie downloaden van de website van ACOD Onderwijs (www.acodonderwijs.be – snelkoppelingen links op startpagina).*

nancy.libert@acod.be



Interview met Brigitte Vermeersch

"Leraar zijn is keihard werken"

Klasse, deredactie.be, Facebook, ... Je kon er de voorbije maanden niet langs kijken. VRT-journaliste Brigitte Vermeersch heeft een maand voor de klas gestaan in Antwerpen, in het Stedelijk Lyceum Offerande (Marco Poloschool). Tussen de krokusvakantie en de paasvakantie stond ze in OKAN, de onthaalklas voor anderstalige nieuwkomers. Haar klasje telde dertien leerlingen tussen de 12 en 17 jaar. Tijd voor een gesprek.

Hoe ben je ertoe gekomen een maand voor de klas te gaan staan? Was het je eigen idee of heeft men het je voorgesteld?

Brigitte: "Het was mijn eigen idee. Ik wilde een maand lang leraar zijn en in plaats van VRT-reportages te maken over onderwijs, zelf voor de klas staan. Ik had twee OKAN-leerkrachten van het Stedelijk Lyceum Offerande ontmoet op een studiedag van de Universiteit Antwerpen en ik vond hun verhaal heel inspirerend. Ik wou ervaren wat het is om leerlingen uit verschillende landen en culturen in je klas te hebben die geen Nederlands spreken. Ik wou weten wie die leerlingen, hun ouders, de leraren, de leerlingenbegeleiders zijn. Toen de VRT instemde met dit voorstel, was ik heel enthousiast."

De verscheidenheid in je klas is zeer groot. De leerlingen verschillen enorm in leeftijd – van 12 tot 17 jaar – en herkomst (ze komen uit Europa, het Nabije en Midden-Oosten, Afrika, ...). Wellicht zijn er ook nog andere verschillen, bijvoorbeeld op het vlak van godsdienst en intelligentie. Maakt dat de interactie niet extra moeilijk?

Brigitte: "Ja, dat was niet makkelijk. Maar leerlingen gaven soms zelf de oplossing. Zo bood een leerling zelf aan om te tolken via zijn zus om een conflict tussen twee leerlingen bespreekbaar te maken. Voor de rest is het echt nodig om meer te weten over binnenklasdifferentiatie. De verschillen tussen de leerlingen in de lessen waren zeer groot, ook los van de leeftijd. Dit opende op zijn beurt dan weer perspectieven: leerlingen die al wat verder stonden, schakelde ik in om andere leerlingen te helpen."



Het verschil tussen de VRT-redactie en een OKAN-school is bijzonder groot, ook voor een onderwijsjournaliste. Hoe begin je aan zo'n opdracht?

Brigitte: "Ik ben op mijn vrije dagen een paar keer gaan observeren. Daarnaast heb ik een goede inleiding gekregen bij de instap-module en ook alle bijhorende informatie."

Waar heb je je materiaal vandaan gehaald? Hoe wist je welke aanpak je moest hanteren?

Brigitte: "Collega's hadden al veel materiaal klaargemaakt op Smartschool. Ik heb ook veel gehad aan Klasse en Klascement. Het delen van materiaal was essentieel om het hoofd boven water te kunnen houden. Zelfs met deze ondersteuning was het als nieuwkomer niet evident om alles gedaan te krijgen."

Op het einde van je eerste week noem je je job 'vermoeiend'. In welk opzicht? Hoe komt dat?

Brigitte: "Het was allemaal nieuw: de school, mijn klas, de lessen, de afspraken, de gewoontes, ... Dat vraagt veel energie. Leraar zijn is keihard werken. Aan jonge uitgelaten veulens lesgeven, daar word je echt wel moe van. De lesvoorbereidingen had ik ook onderschat. 's Nachts lig je er wakker van, omdat je plots een goed idee hebt voor

je les. Het overleg met de leerlingenbegeleider over een leerling die het even niet ziet zitten, de klassenraden, de oudercontacten, ... Al die activiteiten komen er nog eens bovenop."

Je was van bepaalde taken – onder meer toezichten – vrijgesteld. Had je dat er nog kunnen bijnemen?

Brigitte: "Misschien wel als ik een eigen klas zou hebben gehad. Maar nu moest ik na elke les al mijn lesmateriaal verzamelen en meesleuren (kost tijd!). Tevens gebruikte ik vaak de speeltijd om leerlingen die afwezig waren geweest, bij te werken."

Welke competenties moet een OKAN-leraar hebben om het verschil te maken voor de leerlingen?

Brigitte: "Veel geduld, veel empathie, heel flexibel inspelen op onverwachte situaties en vooral de lat hoog leggen voor iedereen. Alle competenties verwachten in één persoon is volgens mij niet realistisch. Samenwerken en samen lesgeven is cruciaal. Je vult elkaar aan. Waar ik de leerlingen benaderde met gedichten en rijmpjes, zorgde mijn collega voor bijvoorbeeld een zelf gemaakte bingo. Het zijn deze verschillen, die het voor leerlingen boeiend houden."

Verder zou ik een lans willen breken om leerkrachten te laten kennismaken met het OKAN-onderwijs. Enerzijds is dit verrijkend voor hen, ze kunnen zelf zien van hoever deze leerlingen komen, letterlijk en figuurlijk. Anderzijds kunnen ze ook aftoetsen of het voor hen geen nieuwe uitdaging zou kunnen zijn."

Heb je je beeld van het lerarenberoep bijgesteld?

Brigitte: "Nee, ik vond leraar zijn altijd al een fantastische job. Nu is het wel een pak zwaarder dan 30 jaar geleden, toen ik aan witte meisjes in de Kempen Latijn en geschiedenis gaf en dus ook een aantal parallelklassen had."

Lees het volledige interview op onze website.

Salarisbrief Weldra digitaal en in nieuw kleedje

Iedereen kent de huidige papieren salarisbrief: vol verwarrende codes en met een verouderde opmaak. Daar komt spoedig verandering in: we krijgen een digitale salarisbrief in kleur én met meer uitleg.

Vandaag ontvangt nog ruim 40 procent van de 180.000 personeelsleden zijn salarisbrief op papier. De anderen krijgen hun salarisbrief digitaal via Zoomit. Vanaf 1 september 2017 schakelt het departement Onderwijs over naar een eigen digitaal systeem: 'Mijn onderwijs – voor personeelsleden'.

Bedoeling is de salarisgegevens aan te bieden via een interactieve webapplicatie op

maat van het personeel. Door een nieuwe digitale lay-out – er wordt met kleur en minder met codes gewerkt – moeten de gegevens duidelijker worden. Er komt ook extra uitleg bij bepaalde begrippen of gegevens wanneer je met de muis over het veld beweegt.

Voortaan wordt de salarisbrief digitaal aangeboden, waardoor een belangrijke ecologische meerwaarde – verdwijnen van het papier – gerealiseerd wordt.

Je krijgt op verschillende manieren toegang tot 'Mijn onderwijs – voor personeel': met je elektronische identiteitskaart (eID), met een token van de federale overheid, met een beveiligingscode via sms of via een mobiele app. De applicatie bevat

een hulpfunctie en wie moeite heeft met aanloggen, kan gratis hulp krijgen via een 1700-nummer.

Momenteel is gepland dat de salarisbrieven vijf jaar zichtbaar blijven in de applicatie. Wie zijn salarisbrief wil downloaden, zal dat kunnen. Wie wil, kan zijn salarisbrief gewoon afdrucken.

jeanluc.barbery@acod.be

Vastbenoemd op 1 juli? Zorg dat alles goed afgehandeld wordt

Word je op 1 juli vastbenoemd? Proficiat, je hebt een belangrijke stap gezet in je loopbaan. Je doet er goed aan de administratieve afhandeling van deze procedure op te volgen. Je personeelsverantwoordelijke moet je vaste benoeming immers binnen de drie maanden melden aan het ministerie van Onderwijs.

Je kan dat controleren door een kopie te vragen van de RL-1, het formulier waarmee je vaste benoeming gemeld wordt. Hierop moet je opdracht vermeld staan. De betrekking waarvoor je vastbenoemd bent, moet de code T4 of administratieve toestand: 4 hebben. Een voorbeeld: 'onderwijzer 24/24 ATO4' of 'leraar SO ge-

schiedenis 8/21 ATO4'.

Als je problemen vaststelt of als je niet zeker bent, kan je best zo snel mogelijk contact opnemen met onze secretaris in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

raf.deweerd@acod.be

Afgestudeerd in 2016? Vraag aanvullend vakantiegeld aan

Sommige jonge collega's laten tijdens hun eerste schooljaar een pak geld liggen. Jammer, zeker als je weet dat het slechts een kleine moeite is om het aanvullend vakantiegeld – want hierom gaat het – aan te vragen.

Het vakantiegeld voor 2017 wordt berekend op basis van de prestaties geleverd in het kalenderjaar 2016. Als tijdens het vorige school- of academiejaar afstudeerde, kon je ten vroegste vanaf 1 september 2016 in het onderwijs tewerkgesteld worden. Je kan dus in 2017 op maximaal een derde van het volledige vakantiegeld (sept. - dec. = een derde van het jaar) aanspraak maken. De periode van 1 januari 2016 tot en met de dag voor je eerste indiensttreding kan echter ook in aanmerking komen. Men spreekt dan van aanvullend vakantiegeld.

Wanneer heb je recht op aanvullend vakantiegeld?

Het aanvullend vakantiegeld wordt toegekend als je aan de volgende voorwaarden voldoet:

- Je was op 31 december 2016 jonger dan 25 jaar.
- Je bent in dienst getreden ten laatste op de laatste werkdag van de vier maanden volgend op de datum waarop je je studies hebt beëindigd.
- Je hebt nooit eerder winstgevend be-

roepsactiviteiten uitgeoefend waaruit de stopzetting van het recht op kinderbijslag voortvloeide.

- Je hebt een volledig en correct ingevulde aanvraag ingediend bij het werkstation dat bevoegd is voor de school waar je voor de eerste keer aangesteld was.

Het aanvraagformulier voor aanvullend vakantiegeld kan je downloaden op onze website (www.acodonderwijs.be – snelkoppelingen links op startpagina).

Hoe wordt het aanvullend vakantiegeld berekend?

Men kijkt naar de prestaties die je leverde bij je eerste indiensttreding. Indien je dan slechts 12/24 presteerde en bij je volgende aanstelling een volledige betrekking opnam, ontvang je toch slechts de helft van het aanvullend vakantiegeld. Maar het kan ook omgekeerd: wie in het onderwijs start met een volledige opdracht en nadien terugvalt op 6/24, ontvangt toch het volledige aanvullend vakantiegeld.

Een voorbeeld: Peeters behaalde haar diploma op 30 juni 2016. Ze krijgt een eerste voltijdse aanstelling van 22 september 2016 tot en met 19 december 2016. Ze doet haar aanvraag voor aanvullend vakantiegeld en ontvangt in 2017 haar vakantiegeld in twee verschillende betalingen: het vakantiegeld voor de periode van tewerkstelling en het aanvullend vakantiegeld.

Wat met prestaties in privésector?

Wie vóór 1 november 2016 een eerste tewerkstelling in de privésector aanneemt, bijvoorbeeld tijdens de maanden juli en augustus, en nadien vóór 1 november 2016 in het onderwijs wordt aangesteld, kan toch bij het Agentschap voor Onderwijsdiensten (AgODi) een aanvraag voor aanvullend vakantiegeld indienen. Het vakantiegeld dat voor de maanden juli en augustus wordt toegekend op grond van de prestaties in de privésector, wordt dan in mindering gebracht.

Hulp bij invullen aanvraagformulier

ACOD Onderwijs kan je helpen bij het invullen van je aanvraagformulier, maar je moet het zelf versturen naar je werkstation. Je vindt de gegevens van je werkstation op je salarisuittreksel of bij de personeelsverantwoordelijke van je school. De adressen van ons regiosecretariaat en onze provinciale secretariaten staan op onze website (www.acodonderwijs.be/ contacteer-ons).

raf.deweerd@acod.be



Cultuurwerk

Hoge werkdruk blijft niet zonder gevolgen

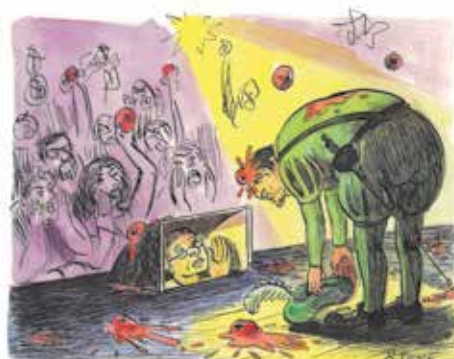
Uit een enquête van het sociaal fonds voor podiumkunsten blijkt dat cultuurwerkers in de podiumkunsten en de muziek met plezier en engagement werken. Maar bijna de helft heeft nood aan herstel, en ruim een kwart zegt constant moe te zijn en rust nodig te hebben. Zonder maatregelen kan deze groep binnen een half jaar uitvallen door ziekte.

Het lijkt wel een Nederlands scenario: na de cultuurbesparingen staken kunstenaars en artistieke organisaties er een tandje bij om te bewijzen dat ze – tegen de negatieve perceptie vanuit rechtse hoek in – wel degelijk maatschappelijke meerwaarde bieden. Het was slechts een kwestie van tijd voor de getuigenissen over burn-out als popcorn uit een oververhitte pan opsprongen.

Valkuil

De enquête, afgenomen bij 1123 cultuurwerkers, toont twee verschillen met andere sectoren: de motivatie ligt veel hoger, maar de herstel nood ook. Die combinatie is een valkuil: blijf je doorgaan tot je het deksel op de neus krijgt? Wachten tot een volgend onderzoek dat niet de herstel nood meet, maar het aantal burn-outs zou cynisch zijn. Want dan is het voor velen al te laat. Herstel nood is een risico-indicator en betekent dat men zich vermoeid voelt door het werk en nood heeft aan rust. Dat alarmsignaal kan je maar beter ernstig nemen.

Hoewel de herstel nood het hoogst is bij flexwerkers, geven ook de werknemers aan dat ze het moeilijk hebben. Dat is niet moeilijk te begrijpen: de onzekerheid omtrent de structurele subsidies waar de sector al sinds het aantreden van cultuurminister Gatz onder gebukt liep, de bergen energie die deze beoordeling opslokte en de beperkte middelen die het voor velen opleverde, doet de druk ook hoog oplopen bij medewerkers van organisaties. Precariteit is evenzeer een zorg voor de organisaties en de 'flexwerkgevers' die van project naar project hoppen.



Less is more

Werkritme en verloning zijn twee belangrijke factoren die volgens de enquête aanleiding geven tot herstel nood. Bij flexwerkers komt daar de emotionele belasting en jobonzekerheid nog bij. Herstel nood mag geen taboe zijn en daarom is sensibilisering nodig. Maar de vraag of het misschien allemaal wat minder kan, mag ook wat meer luidop gesteld worden.

Door de toename aan zomerfestivals hebben de podiumkunsten en muziek amper nog een rustperiode. Ligt de prestatiedruk niet simpelweg te hoog? Als deze regering bespaart, waarom dan de programmatie niet aanpassen? Waarom niet nadenken over de-growth: slechts doen wat je aan kan en dat kwalitatief extra zorg geven?

Linkse hobby?

Belangrijk aan deze enquête is ook dat ze de beeldvorming rond cultuurwerkers flink bijstelt. Het is niet omdat je in een sector werkt die inzet op artistieke ontspanning, dat er niet keihard wordt gewerkt. Het gaat dikwijls om volcontinue jobs – avondwerk en weekends – wat verklaart waarom podiumkunsten en muziek te kampen hebben met een uitstroom van mensen ouder dan 35. De werk-leven-balans is te zwaar.

Oplossingen?

De sociale partners grijpen deze studie aan om samen een aantal maatregelen uit te werken. Te beginnen met een beter sta-

tut voor preciaire cultuurwerkers, dat de rechtstreekse aanstelling van flexwerkers vereenvoudigt en verbetert. Dat tempert de lokroep van schijnwerkgevers als tussenpersoon die zonder arbeidscontracten werken en zo de cao's ondergraven. Door nieuwe modelcontracten kunnen cultuurwerkers genieten van alle sociale voordelen die in de sector worden afgesproken tussen de sociale partners.

Een tweede uitdaging: ervoor zorgen dat er ook een garantie is voor de kwaliteit van de tewerkstelling bij projectmatige initiatieven. Bij de toekenning van werkbeurzen en projectsubsidies moet er rekening gehouden worden met realistische personeelskosten, gekoppeld aan een correct werktempo in het opgestelde budget.

VIA-akkoord

Daarnaast zullen de sociale partners werk maken van een nieuw VIA-akkoord, zodat nieuwe sector-cao's opgemaakt kunnen worden inzake tijdscrediet, loopbaanbegeleiding en-ondersteuning, landingsbanen, preventie enzovoort. Het vorige VIA-akkoord dateert van de periode 2012-2015 en was een goede start om de loon- en arbeidsvoorwaarden en de kwalitatieve omkadering van de sector te verbeteren. Een vervolg is noodzakelijk, zo blijkt uit de enquête. De sociale partners nodigen de Vlaamse Regering per officiële brief uit om de onderhandelingen over een nieuw VIA op te starten.

Cultuurminister Gatz kondigde onlangs aan 3 miljoen euro extra te willen vrijmaken voor de Vlaamse fictie. Een groot deel daarvan is voor commerciële zenders zoals VTM. We kunnen er dus vanuit gaan dat er ook wel middelen te vinden zijn om een domino aan burn-outs te vermijden in de publieke sector? Meer informatie over de enquête vind je op podiumkunsten.be, trefwoord 'bevraging werkbeleving'. Of bij 'nieuws' op acodcultuur.be.

Rob Vanderbeeken

Luk Vandenhoeck met pensioen

Vier mee aan het feestpiket!

Luk Vandenhoeck gaat met pensioen. Die dag verloopt alvast niet geruisloos. Aan de 'bareel van VRT' staat op 31 mei een heus afscheidspiket.

Toen CEO Leo Hellemans vertrok bij de VRT, vroeg hij Luk Vandenhoeck om 'goed op de VRT te letten'. Hij wist aan wie hij dat moest vragen. Want al die jaren hield deze toegewijde en betrokken secretaris twee zaken scherp in het oog: het personeel én de publieke opdracht van de VRT. Geen sinecure, want de VRT is een archipel met een 24/7-regime en meer dan 2000 werknemers – 'de makers' zoals Luk ze noemt – die zich hard inzetten om van de openbare missie van de VRT een succes te maken. Op 31 mei is er een afscheidspiket voor Luk aan 'den bareel van VRT'. Een ideaal symbool om deze bijzondere vakbondsman te vieren.

"Het resultaat van strijd"

Een belangrijke stelling die Luk altijd al huldigde: "Sociale vooruitgang is het resultaat van strijd, van krachtsverhoudingen tussen ongelijke partijen. Wij hebben alleen de kracht van het getal om dat te bereiken." Actiebereidheid was er altijd. Samen met de andere vakbonden als het kon en 'alleen' als het moest. Het stakingswapen werd slechts in nood bovengehaald, als

het overleg was geblokkeerd of werd genegeerd. Luk was een sympathieke strateeg met sterke argumenten. Al bleek ook hier dat "gelijk hebben niet per sé betekent dat je gelijk krijgt", ook een lijfspreuk van Luk. Hij maakte samen met zijn ploeg van ACOD VRT een alerte en dynamische vakbond die dicht op het beleid zit en intensief werkt aan progressieve militantenvorming voor de leden.

Naar een privaat wingewest?

"Discussiëren over de inhoud en de dingen bij naam noemen", nog zo'n stelling van Luk. Bijvoorbeeld bij de opgelegde besparing van de afgelopen jaren. Onrechtvaardig, want de "VRT voert met weinig geld precies uit wat de Vlaamse Regering zegt te willen: tevreden kijkers, hoge kwaliteit, innovatie, kansen aan talent en jobs." Op markten en pleinen kreeg elke Vlaming vervolgens bij wijze van vakbondsactie een 'aandeel' van 48 euro uitgereikt: goed voor een gans jaar radio, televisie en online-aanbod. En er volgde de videoclip 'Wat krijg je voor 12 eurocent?'. Slechts zoveel kost de VRT dagelijks aan de belastingbetaler. Cultuurminister Gatz, nochtans een fervent voorstander van de vrije meningsuiting, vond de actie 'onkies'. Het was gênant, inderdaad, maar dan voor de overheid. Want zo werd het in één klap

voor iedereen duidelijk dat besparingen ideologische keuzes zijn: wat publieke dienstverlening is, moet een privaat wingewest worden.

Mét dank

De vaak geuite kritiek op de werking van de zogenaamde 'onverantwoorde vakbondsacties' die de economie zouden schaden, pareerde Luk altijd gevat: "Hoeveel hebben de activistische 500 dagen tijdens de regeringsvorming 2010 de belastingbetaler niet gekost?" De zaken in een ander perspectief bekijken, dat is zijn beproefde methode. Niet-stakers kregen 'Luk' op stuk: "Ik heb nog nooit één niet-staker de vruchten van een goede cao, bereikt na een staking, weten weigeren. Collectief bedongen voordelen worden door de grootste individualist zonder gêne op zak gestoken. Zonder dank." En toch, Luk, bedankt voor je aanhouden-de inzet! Vanwege het nieuwe dagelijks bestuur ACOD VRT en ACOD Cultuur.

Rob Vanderbeeken

● Afscheidspiket, 31 mei 2017, 7 uur tot 17 uur, bareel VRT. Aanwezig: schoon volk, vlaggen, autobanden, paletten, pamfletten, vertier en plezier!



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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Senioren bezoeken Mergelstreek

Op donderdag 21 september 2017 hebben de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen hun jaarlijkse busuitstap in samenwerking met ACOD Telecom-Vliegwezen. Op het programma staat een dagreis naar de Limburgse Mergelstreek met gids. We springen binnen in de schitterende Mergelgrotten van Kanne. We komen terecht in een indrukwekkend netwerk van onderaardse gangen en grotten. Muurschilderingen van prehistorische dieren bekleden de wanden. In de ondergrondse champignonkwekerij krijgen we ook informatie over de kweek van champignons en we maken er kennis met de lagere van het Grottenbier.

Na het middagmaal is er een rondleiding in de brouwerij en de alcoholstokerij Wilderen. Uiteraard is er ook een consumptie bij. Tot slot volgt nog een avondlunch.

De busopstapplaatsen zijn om 7 uur in Rijkersvossel (bedrijf Verhoeven), om 8 uur in Antwerpen (Koninklijk Atheneum, kant Van Straelenstraat) en om 8.45 uur in Mechelen (gebouw ACOD). De thuiskomst wordt om 20 uur verwacht.

Deelnameprijs: 65 euro per persoon. In deze prijs is alles (busreis, gids, bezoeken en drie maaltijden zonder drank) inbegrepen.

Graag eerst inschrijven via e-mail vóór 8 september 2017 bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen 03/213.69.20 of ACOD Mechelen 015/41.28.44. Bij 58 deelnemers sluiten we de inschrijvingen af.

Je inschrijving wordt daarna slechts geldig na betaling van 65 euro per persoon op rekening BE 14 8778 0015 0383 van ACOD Antwerpen met vermelding S17MERG.

Brussel

Hulp bij het invullen van belastingaangifte

Als lid van de Brusselse Intergewestelijke kun je voor het invullen van je belastingaangifte terecht in ons bondsgebouw, Congresstraat 17-19, op de eerste verdieping, in zaal B, op:

- Woensdag 7 juni van 8.30 tot 12.30 uur.
 - Woensdag 14 juni van 13.30 tot 16 uur.
 - Donderdag 15 juni van 8.30 tot 12.30 uur.
- Let op: laatste toegang 30 minuten vóór sluitingstijd.

Documenten die je zeker bij jou moet hebben:

- Identiteitskaart en PIN-code, evenals die van je echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.
- Origineel aangifteformulier (als je dat hebt ontvangen).
- Je voorbereidend document.
- Je inkomstenfiches (loon, vakantiegeld, werkloosheidsvergoedingen, mutualiteitsuitkeringen, ...) en die van je echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner.
- Je attesten (hypotheaire lening, levensverzekering, pensioensparen, giften, ...).
- Nuttige bewijsstukken (bankuittreksels, facturen, btw-briefjes en dergelijke).

Oost-Vlaanderen

Belastingservice

Op de maandagen 12 juni, 19 juni en 26 juni kan je telkens van 8.30 uur tot 12 uur en van 13 uur tot 16 uur terecht bij ACOD Oost-Vlaanderen in de Bagattenstraat 158 in Gent voor hulp bij het invullen van je belastingaangifte.

Breng zeker mee: je ID-kaarten en pincodes van beide belastingplichtigen, de belastingaangifte van vorig jaar, de fiscale attesten, de documenten hypotheaire lening(en) en je energiebesparingsattesten.

Wandeling door Gentse binnenstad

Op donderdag 15 juni organiseert seniorenwerking ACOD Overheidsdiensten Oost-Vlaanderen een ludieke wandeling in Gent. We worden begeleid door de bekende Gentse gids Dille (René De Schepper) voor een unieke folkloristische wandeling in de Gentse binnenstad, waarbij de gids ons historisch verantwoorde informatie brengt, gespekt met grappige anekdotes over diverse kantjes van Gent en zijn inwoners. We starten de wandeling om 13.30 uur aan het beeld van

de Mammelokker (zijgevel van het Belfort, Cipierswoning, kant Emiel Braunplein). Aan de deelnemers wordt een bijdrage van 16 euro per persoon gevraagd, vóór 9 juni over te schrijven op rekening BE39 0003 2515 5619 (BPOTBEB1), op naam van Gepensioneerden Overheidsdiensten Gent, Gijzelarsweg 6, 9000 Gent.

Om praktische reden is de uiterste inschrijvingsdatum vastgelegd op 9 juni 2017, de deelname is te bevestigen aan Marc Van de Velde, 0479/315830 of 09/2243184, of hieldervelde@skynet.be.

West-Vlaanderen

Afdeling Veurne

Praatnamiddag over 'werkbaar werk' en pensioenen

Op zaterdag 16 september 2017 organiseert de afdeling Veurne vanaf 14 uur een praatnamiddag over 'werkbaar werk' en pensioenen. Gastsprekers zijn Chris Reniers (ACOD-voorzitter) en Guido Rasschaert (algemeen secretaris ACOD). Locatie: OC Callicannes, Zuidkapelweg, Veurne.

Verwendag senioren

Op donderdag 5 oktober 2017 organiseert ACOD West-Vlaanderen haar jaarlijkse verwendag voor de senioren. Dit jaar trekken ze naar de Nederlandse provincie Zeeland. Na een ontbijt is er een leuke rondrit met de bus, samen met een gids die je meer uitleg geeft over de streek. Daarna volgt er een goed verzorgd middagmaal. In de namiddag kan je genieten van ontspanning en animatie in de zaal Termude op de grens met Nederland met als gastvedette Jo Vally. We beperken jullie bijdrage weer tot een democratische prijs van 40 euro per persoon. Inschrijven kan door op rekeningnummer BE 72 8775 0214 0216 van ACOD West-Vlaanderen te storten met de vermelding van naam, sector en aantal deelnemers. Inschrijven kan tot en met vrijdag 22 september 2017. Opgelet: de plaatsen zijn beperkt tot 200 deelnemers.