

TRIBUNE



**TERUG NAAR SCHOOL
EN AAN HET WERK
MET EXTRA AANDACHT
VOOR VEILIGHEID**

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	11
de post	12
gazelco	14
telecom	15
federale overheidsdiensten	17
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	28
onderwijs	33
cultuur	37
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

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

Eindredactie: Robin Productions, Aalst

Vormgeving: Robin Productions, Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv



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

wedstrijd

FNAC-geschenkbond

Winnaars

Nancy Tournoy (Oedelem), Bart De Smet (Asse), Gabrielle De Can (Oosterzele), Naaima El Handouni (Leuven) en Justine Lefevre (Asse) Snasserweg 1730 Asse hebben de vragen van vorige editie correct beantwoord. Ze winnen een Media-markt-geschenkbond

Nieuwe prijs: Fnac-geschenkbond

Nieuwe vragen

- In welke Catalaanse gemeente leidde een burgercampagne tot de oprichting van een stedelijk waterbedrijf, waarin vertegenwoordigers van wijkgemeenschappen, werknemers, vakbonden en de lokale universiteit nauw betrokken zijn bij het beheer?
- Hoeveel koppen moeten er volgens de Vlaamse regering tegen 2024 rollen bij de VDAB? Enfin, de ACOD gaat in het verzet. We zien dus nog wel of het ervan komt.
- Wat is een crashtender?
 - Een zwaar brandweervoertuig dat vooral op luchthavens gebruikt wordt.
 - Een aanbesteding voor de privatisering van een openbare dienst, waarin de 'laagste prijs' het allereerste criterium is.
 - Een nieuw systeem voor de beveiliging van gevaarlijke verkeersbochten.

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

"Agressie tegen openbare diensten stelt de rechtstaat in vraag."

Ook tijdens de zomermaanden bleef CoViD-19 een grote impact op ons leven hebben. Wat vind je van de vele maatregelen die genomen worden om ons leven eraan aan te passen?

Chris Reniers: "Het staat vast dat sommige van die maatregelen beslist nodig en nuttig zijn om de gezondheid van de bevolking te waarborgen. Toch zie ik enkele aandachtspunten en bekommernissen waaraan we niet voorbij mogen gaan. Het coronavirus mag geen excuus zijn om sommige van onze waarden op een snelle en ondoordachte manier bij het vuilnis te zetten. Natuurlijk moet er toegezien worden op de volksgezondheid, maar daarbij moet steeds de afweging gemaakt worden of een beperking wel opweegt tegen het beoogde voordeel dat je ermee hoopt te bereiken. Zomaar een aantal grondrechten van mensen met een vingerknip tenietdoen, zou wel eens zuur kunnen opbreken in de toekomst."

Stoort je de wirwar van afgekondigde coronamaatregelen?

Chris Reniers: "Wat me vooral stoort is dat ze niet altijd duidelijk gecommuniceerd worden en niet overal consequent worden toegepast. Dat werkt niet alleen verwarrend, maar het doet ook vaak de wenkbrauwen fronsen. Neem nu de provincie Antwerpen. In de stad Antwerpen is er een duidelijke uitbraak van corona, maar de burgemeester mist blijkbaar de politieke moed om daar efficiënt tegen op te treden. Dus moet de gouverneur tussenkomen en maatregelen afkondigen voor heel de provincie – waardoor ook randgemeenten en verafgelegen rurale dorpen getroffen worden door diezelfde strikte maatregelen. Wanneer de burgemeester van Antwerpen dan eenzijdig beslist om enkele van die maatregelen voor zijn stad af te zwakken, moet je toch vragen beginnen stellen. Blijkbaar worden coronamaatregelen niet alleen voor het welzijn van de mensen genomen, maar ook omwille van politiek opportunisme."

Het lijkt wel of iedereen gewoon vasthoudt aan zijn eigen grote gelijk?

Chris Reniers: "Niemand slaagt er blijkbaar in naar iemand anders te luisteren. Men weegt zelfs niet de voor- of nadelen van een voorstel af, men houdt gewoon vast aan zijn eigen mening. Dat stuit vele mensen tegen de borst. Ze zien de logica niet in van sommige maatregelen. Ze ontdekken tegenstrijdigheden en moeten koerswisselingen ondergaan waarvoor geen goede uitleg bestaat. Sommigen worden dan rebels en beginnen zich onverstandig te gedragen. Hoe dan ook moeten uitgevaardigde regels gevolgd worden. Het is niet aan individuen om te bepalen welke ze volgen en welke niet. Als ze er een probleem mee hebben, hebben ze het democratisch recht om die voor de rechtbank aan te vechten."

"Het moet eenieders streven zijn te kunnen blijven leven in een samenleving die gebaseerd is op solidariteit, democratische regels, wetten en gezond verstand."

Wat ik wel bijzonder spijtig vind, is dat steeds meer mensen die niet akkoord gaan met de opgelegde coronamaatregelen, zich keren tegen publieke dienstverleners. Politie, cipiers, brandweerlui, zorgverleners, treinbegeleiders, buschauffeurs, inspecteurs en dergelijke meer ervaren elke dag op het terrein steeds meer agressie. In een rechtsstaat kan dit niet getolereerd worden. Mensen die werken in openbare



Chris Reniers - voorzitter

diensten staan ten dienste van burgers, zetten zich in voor burgers en helpen burgers. Elk agressiegeval door een individu of een groep stelt de rechtstaat in vraag. Het moet eenieders streven zijn te kunnen blijven leven in een samenleving die gebaseerd is op solidariteit, democratische regels, wetten en gezond verstand."

Intussen strompelen de regeringsonderhandelingen verder, waardoor het ontbreekt aan een regering die zich kan richten op een efficiënt coronabeleid.

Chris Reniers: "Het is belangrijk dat de nieuwe regering inzet op openbare diensten, maar ook oog heeft voor de gevoeligheden die leven bij de bevolking. Zeer veel mensen leven nu al maanden in zeer penibele omstandigheden. Door de coronacrisis zijn ze armer of zelfs arm geworden, zowel op financieel, sociaal als gevoelsmatig vlak. Er bestaat geen twijfel over dat we de komende maanden en jaren met veel aandacht zullen moeten kijken naar die gevolgen, willen we deze crisis te boven komen."

THE FUTURE IS



DEMOCRATIC OWNERSHIP OF THE ECONOMY

Studie Transnational Institute De toekomst is aan de openbare diensten

Wereldwijd maken lokale besturen – zowel van grote metropolen als kleine gemeenten – komaf met de privatisering van hun openbare diensten. Over deze hoopvolle ontwikkeling bracht de Amsterdamse denktank Transnational Institute samen met 17 partnerorganisaties (waaronder EPSU, het Europese vakverbond voor openbare diensten) recent een nieuwe studie uit.

Het Transnational Institute kent een lange traditie van waardevol onderzoek naar de belangrijke maatschappelijke rollen die openbare diensten vervullen. Die garanderen immers economische ontwikkeling, dragen bij tot een grotere sociale gelijkheid en zijn ook onontbeerlijk voor de strijd tegen de klimaatverandering. Zij zijn hefbomen en instrumenten voor het recht van ieder op essentiële zaken als water, energie of zorg. Openbare diensten zijn dus van vitaal belang voor ons dagelijks leven. De CoViD-19-crisis toont duidelijk aan dat de openbare diensten de samenleving rechthouden.

Economische democratie

Ook voor het democratische karakter van onze samenleving zijn openbare diensten onmisbaar. Sectoren die essentieel zijn voor welvaart, welzijn en de leefbaarheid van ons ecosysteem moeten we onttrekken aan de markt. We kunnen het ons niet veroorloven om beslissingen over deze domeinen over te laten aan de eenzijdige, op winst en dividenden gebaseerde private belangen van commerciële spelers. De democratische logica moet hier volop spelen. Daarom is het belangrijk om onze openbare diensten in openbaar eigendom en beheer te hebben of ze – als ze geprivatiseerd zijn – te heroveren. Wie de economische activa bezit, bepaalt immers ook in grote trekken de organisatie en de doeleinden van de economie. Een economie die sterker steunt op openbare diensten is democratischer omdat ze de concentratie van eigendom en economische beslissingsmacht in de handen van enkelen tegengaat.

Droom, beleid, strategie

Openbare diensten – in openbaar eigendom en beheer – zijn kortom nodig om democratische principes en controle te vestigen op de economie. Alleen zo kunnen we samen de economie en haar doelstellingen bepalen. In deze wereldwijde gezondheids crisis met ingrijpende economische gevolgen voor ieder land is het voor vakbonden, progressieve middenveldorganisaties en politieke partijen noodzakelijk om de droom van een betere, meer rechtvaardige wereld levend te houden. Daarvoor zijn duidelijke, werkbare en haalbare beleidsvoorstellen en nieuwe organisatie modellen nodig. Enkel ideeën volstaan niet. Er is nood aan een strategie in de vorm van een maatschappelijk project, gericht op de verwerving van politieke macht op alle niveaus. Zonder die koppeling kunnen ideeën weliswaar interessant zijn, maar dreigen ze in het luchtledige te zweven.

Lokale veroveringstocht

De nieuwe studie van Transnational Institute biedt waardevolle inspiratie voor deze drie noodzakelijke domeinen – de ‘droom’, het ‘beleid’ en de ‘strategie’ – van maatschappelijke transformatie. Via verscheidene casestudies bewijst ze dat mensen nu al een vorm geven aan een betere wereld door de waarde van openbare diensten te herontdekken. In vele steden en gemeenten maken ze komaf met de privatisering van hun openbare diensten of richten er nieuwe op om sociale en ecologische doelen te realiseren. De resultaten van deze ‘remunicipalisation’ of deprivatisering op lokaal niveau zijn vaak fenomenaal. Burgers kunnen sinds de ommekeer vaak genieten van een dienstverlening die kwalitatiever en betaalbaarder is. Tegelijkertijd blijken deze herwonnen of nieuwe openbare diensten vanuit kostenooqpunt ook efficiënter te zijn dan de uitgerangeerde private dienstverlener.

Inspirerende voorbeelden

In het Catalaanse Terrassa leidde een burgercampagne tot de oprichting van een stedelijk waterbedrijf. Vertegenwoordigers van wijkgemeenschappen, werknemers, vakbonden, de lokale universiteit zijn nauw betrokken bij het beheer. Na het faillissement van een privé-huisvuilophalingsbedrijf in Noorwegen zetten de syndicalisten van Fagforbundet met succes druk op 137 lokale besturen om deze diensten terug in huis te nemen. De vakbond betrof de getroffen werknemers nauw bij de campagne, wist veel nieuwe leden aan te trekken en kon ook betere loon- en arbeidsvoorwaarden afdwingen. In de Chileense gemeente Recoleta richtte het lokale bestuur een volksapotheek op. De kostprijs van medicijnen voor de lokale bevolking is daardoor drastisch gedaald. In de Verenigde Staten hebben 800 districten, steden en dorpen lokale breedbandnetwerken opgericht. De private telecommunicatiereuzen laten het immers na te investeren in rurale en armere delen van het gigantische land. In Berlijn kocht de sociale huisvestingsmaatschappij 6.000 private appartementen. Deze grootste lokale deprivatisering in Duitsland ooit is een belangrijk feit in de strijd voor betaalbaar wonen en een belangrijke stimulans voor de groeiende

huurdersbond. Nog in Duitsland hebben verschillende steden en regio's meer dan 300 gas- en elektriciteitsnetwerken en energieleveranciers opgericht of overgenomen. Lokale besturen en openbare energiebedrijven leverden zo een wezenlijke bijdrage aan de hernieuwbare energietransitie. Net zoals de vele energiecoöperatieën blijven deze lokale initiatieven niettemin kwetsbaar voor de grote energiestelers. Om de energiemarkt terug om te vormen tot een openbare dienst zullen regionale en nationale overheidsenergiebedrijven onontbeerlijk zijn.

Democratisch tegenproject

Al deze cases en vele andere tonen aan dat privatiseringen de torenhoge verwachtingen niet kunnen inlossen die beleidsmakers, neoliberale ideologen en consultants er op het eerst gezicht in lijken stellen. Zelf zullen ze daar waarschijnlijk niet van verschieten. De ideologie die keer op keer hamert op de efficiëntie van de private sector en de marktwerking wil enkel het echte doel van de privatiseringen verbeteren: een georganiseerde zwendel en plundering van het publieke patrimonium met oog op de winsten van de aandeelhouders en topmanagers. Het is een goede zaak dat de gapende kloof tussen de neoliberale theorie (het geclaimde succes) en de praktijk (het falen van de privésector) onder de aandacht wordt gebracht. Tegenover de dreigende vlucht vooruit van het neoliberalisme in autoritaire oplossingen moeten wij een democratisch tegenproject in stelling brengen. Het Transnational Institute beklemtoont dat een strategie van maatschappelijke verandering zich niet mag beperken tot het lokale niveau. Progressieve krachten moeten daarom alle kansen benutten om deze strategie op grotere schaal ingang te doen vinden.

Front van werknemers en gebruikers

Ondanks de wereldwijde successen in de strijd tegen privatisering blijven onze tegenstanders immers beschikken over meer financieel-economische middelen en politieke machtsbronnen. Vanuit een cynisch perspectief is het gemakkelijk de lokale overwinningen weg te lachen. Ook in eigen land zien we immers bij veel lo-

kale besturen een privatisering of outsourcing van zwembaden, de huisvuilophaling, kinderopvang en woonzorgcentra. Toch kunnen ook wij leren van de buitenlandse verhalen. Een succesvolle strijd tegen privatisering en voor deprivatisering steunt op dezelfde strategische fundamenteën. Vakbonden moeten alles op alles zetten om een front van werknemers en gebruikers – de lokale gemeenschappen die een beroep doen op de openbare diensten – tot stand te brengen. Veel werknemers van de openbare diensten staan dag in dag uit in relatie met de gebruikers. Meestal zijn deze gebruikers ook gewoon werknemers. Deze relaties vormen netwerken die ingeschakeld kunnen worden in een georganiseerde strijd voor sterke openbare diensten. Om het met de Franse filosoof Jean-Paul Sartre te zeggen: “Niet in de afzondering zullen we onszelf ontdekken, maar onderweg, in de stad, in de menigte, als ding onder de dingen, als mens onder de mensen.”

Dries Goedertier, stafmedewerker

CoViD-19-toeslag voor gezinnen die het financieel moeilijk hebben

Gezinnen die het financieel moeilijk hebben wegens een inkomensverlies door de coronacrisis, kunnen eenmalig een extra ondersteuning van 120 euro krijgen via het Groeipakket. De CoViD-19-toeslag kan worden aangevraagd van 15 juni tot en met 31 oktober.

Voor wie is de CoViD-19-toeslag bestemd?

De toeslag is er voor gezinnen:

- met kinderen die een Groeipakket ontvangen;
- die door de coronacrisis in maart, april, mei of juni een inkomensverlies van minstens 10 procent hebben geleden in vergelijking met de maand januari of februari 2020;
- waarbij het gezinsinkomen onder de inkomensgrens van 2.213,30 euro ligt (bruto belastbaar inkomen).

Hoeveel bedraagt de toeslag?

- Je ontvangt eenmalig een extra bedrag van 120 euro voor elk kind dat recht heeft op een Groeipakket.
- Dat bedrag ontvang je in drie schijven van 40 euro: een eerste schijf van 40 euro voor de maand waarin je de aanvraag doet en telkens nog eens 40 euro

voor de twee daaropvolgende maanden.

- De toeslag wordt apart betaald. Je ontvangt hem dus niet samen met het Groeipakket.

Wie kan de toeslag aanvragen?

- Je ontvangt de CoViD-19-toeslag niet automatisch. Een aanvraag is nodig.
- Wie het Groeipakket voor zijn kind(eren) ontvangt, kan de CoViD-19-toeslag aanvragen.

Hoe kun je de toeslag aanvragen?

- Je vraagt de toeslag aan bij de uitbeter van het Groeipakket (www.groeipakket.be/nl/5-uitbetalers). Dat kan van 15 juni tot en met 31 oktober 2020.
- De uitbeter zal vragen om bij de aanvraag ook bewijsstukken toe te voegen om het inkomensverlies aan te tonen (loonfiches, attesten van de uitbetalingsinstelling voor uitkeringen...).
- Ken je jouw uitbeter niet? Je vindt de contactgegevens onder www.mijngroeipakket.be.

Wanneer krijg je de toeslag?

- De uitbeter gaat op basis van de aanvraag na of je aan alle voorwaarden

voldoet en betaalt de toeslag uit als je in aanmerking komt.

- Je ontvangt de eerste schijf van 40 euro zo snel mogelijk na de goedkeuring van de aanvraag. De volgende twee schijven ontvang je telkens in het begin van de maand.

Wat als je gescheiden bent?

- Zijn jullie beiden begunstigden van het Groeipakket en woont je kind evenveel bij jou als bij de andere ouder (gelijk verdeelde huisvesting)? Dan kan elke ouder de helft van de CoViD-19-toeslag krijgen als zijn/haar gezin aan de voorwaarden voldoet. Beide ouders moeten daarvoor een aanvraag doen.
- Woont je kind meer dan de helft van de tijd bij jou of ben jij de enige begunstigde van het Groeipakket, dan krijg jij de volledige toeslag als je er recht op hebt.
- Wil je navragen hoe dat precies werkt in jouw situatie? Contacteer dan je uitbeter (www.groeipakket.be/nl/5-uitbetalers).

Meer info: <https://www.groeipakket.be/nl/COVID19>

In memoriam Joseph Fack

Donderdag 25 juni 2020 kregen we het droevige nieuws van het overlijden van kameraad Joseph Fack, voormalig Gewestelijk Intersectoraal Secretaris voor Oost-Vlaanderen. Hij werd 93 jaar oud.

Joseph begon zijn carrière bij de spoorwegen en deed dienst aan het Rabot in Gent. Tijdens de grote staking van 1960 had hij een leidende functie bij ACOD Spoor als gewestelijk secretaris voor ACOD Spoor in Oost-Vlaanderen. Later nam hij ook het mandaat van Gewestelijk Intersectoraal Secretaris op voor ACOD Oost-Vlaanderen en was hij voorzitter van het ABVV-gewest Gent-Eeklo, waarbij hij een bruggenbouwer was tussen de sectoren en de verschillende centrales. Voorts liet Joseph zich

ook politiek niet onbetuigd, als gemeenteraadslid in Gent gedurende de jaren 1970, waar hij de belangen van de openbare diensten meer dan verdedigde.

Joseph stond voor solidariteit en het algemeen belang, steeds zoekend naar de grootste gemene deler. Het streven naar gelijkheid droeg hij hoog in het vaandel, steeds bekommerd om elke werknemer, van welke rang of stand ook. Joseph was begaan met de man in de straat, maar zeker ook met de mensen die hebben gestreden voor vrijheid en vrede. Dit leidde tot zijn engagement als voorzitter van het 8 Mei-comité in Gent tot 2004. Daarna bleef hij een waardevol erevoorzitter.



Spoor en politiek

Railway to Hell?

Net voor de zomervakantie dachten we dat het ergste voorbij was, maar niets was minder waar. In juli gingen plots de coronacijfers opnieuw de hoogte in en werden de maatregelen weer verstrengd in plaats van verder versoepeld. Had de Veiligheidsraad eerst nog de beslissing voor zich uitgeschoven, al snel werd duidelijk dat er iets moest gebeuren om te vermijden dat we naar een catastrofe zouden gaan. Er werd bijgestuurd en de versoepelde maatregelen werden teruggeschroefd om erger te voorkomen.

Gratis treinritten

Ook de NMBS ontsnapte niet aan het politiek theater. De zogenaamde superkern besliste begin juli om elke inwoner van België tien gratis treinritten te schenken. Dit werd zomaar beslist zonder dat de regering hierover vooraf overleg had gepleegd met de NMBS. De CEO van de NMBS reageerde furieus en vroeg onmiddellijk overleg met de regering. Wie zal hiervoor financieel opdraaien? Wat met de verdeling van de gratis passen? Hoe moet de NMBS de veiligheid garanderen als iedereen met zijn gratis ticket op een zonnige dag naar de zee zou willen sporen? Vele vragen waar niet werd over nagedacht bij het lanceren van dit 'geschenk'. Uiteindelijk werd na veel discussie een akkoord bereikt. Er zouden niet 10 maar 12 treinritten verdeeld worden, echter op voorwaarde dat deze aangevraagd worden. De verdeling van de gratis Rail Pass tegen half augustus werd om alles praktisch te kunnen regelen alsnog uitgesteld tot 'ten vroegste 7 september'.

De blauwe ridder

Een terechte beslissing zo blijkt later, want op vrijdag 31 juli was er in het station van Oostende een technisch probleem aan de seininrichting met verstoord treinverkeer tot gevolg. Omdat er geen treinen konden binnenrijden in het station stonden er honderden dagjestoeristen opeengepakt en werd de eerste trein die kon vertrekken als het ware bestormd. Onmiddellijk kwam er reactie van de burgemeester van Oostende die moord en brand schreeuwde en van de NMBS eiste dat er een reservatiesysteem op poten zou gezet worden.

Volgens zijn opinie zou het niet zo moeilijk zijn om dit snel te implementeren. Hij verwees daarbij onder andere naar pretparken waar dit wel mogelijk is. Misschien is deze blauwe ridder wel een goede burgervader, maar zijn kennis van de spoorwegen is op zijn zachtst gezegd toch wel zeer beperkt. Uiteindelijk werd er een akkoord gesloten tussen de NMBS en de stad Oostende. De reizigers zouden zich vrijwillig kunnen registreren via de app zodat er meer zicht zou zijn op de bezettingsgraad van de treinen naar en van de kust.



foto: gvb10

Wachten op een regering, ook voor de Belgische spoorwegen

Na maanden van stilstand leek er tijdens de vakantie opeens vaart te komen in de vorming van een federale regering. Zal het nu wel lukken? Dat blijft natuurlijk de vraag.

Feit is dat wanneer het nu niet lukt er nieuwe verkiezingen dreigen, waarbij mogelijk nog extremer wordt gestemd in beide landsdelen. Vragen rond de bestuurbaarheid en de toekomst van het land worden dan weer zeer acuut, wat dan ook grote gevolgen zou hebben voor de toekomst van de Belgische spoorwegen. Het uitdijende vakantiegevoel zou wel eens snel verdwenen kunnen zijn en plaats maken voor een horrorscenario in het genre van een 'Railway to Hell'. Het is dus op alle vlakken niet vijf voor twaalf maar twaalf uur! Tijd dat iedereen, zowel de beleidsmakers als de mensen in de Dorpsstraat, beseffen welke verantwoordelijkheid zij dragen.

Ludo Sempels

CoViD-19 hield de trein niet tegen De Belgische spoorwegen bleven sporen

CoViD-19 legde niet alleen de zwakke schakels bloot, maar ook de sterke: de zorgsector, het onderwijs, de gemeentelijke en stadsdiensten, het openbaar vervoer, kortom de openbare diensten die alles in het werk hebben gesteld ten dienste van hun aandeelhouders: de burgers. Terwijl in andere landen regeringen geconfronteerd werden met de gevolgen van hun privatiseringsbeleid bij het spoor, reden de treinen in België onder de noemer “nationaal belang”. Met maximaal vermogen!

Op 16 maart werd het treinaanbod aangepast met garanties voor essentiële verplaatsingen zodat de socio-economische activiteiten konden verzekerd worden. Ondanks het schrappen van een 90-tal P-treinen werd 97 procent van het normale aanbod verzekerd. Een week later, op 23 maart, werd er een ‘Treindienst van Nationaal Belang’ opgestart met een treinaanbod van 75 procent van het aantal beschikbare plaatsen op een normale weekdag zodat er voldoende afstand tussen de reizigers kon bewaard worden. Op vraag van ziekenhuizen werden bepaalde treinen gegarandeerd zodat het zorgpersoneel kon rekenen op vervoer.

Al op 4 mei werd de volledige treindienst hervat met uitzondering van een deel van de P-treinen van en naar Brussel. Het zomeraanbod werd dan weer verruimd met toeristentreinen naar de kust, pret- en recreatieparken. De kusttreinen kregen dan weer felle kritiek van kustburgemeesters die al te gemakkelijk lokale (strand) problemen ten laste legden van de Belgische spoorwegen. Kritiek op het spoor is altijd de perfecte bliksemafleider geweest voor politieke opportunisten. Het ware beter geweest dat deze burgemeesters contact hadden opgenomen met hun partijgenoten in de Vlaamse en federale regering. De NMBS voert politieke akkoorden uit.

Hoe zat het in het buitenland?

Als we even naar het buitenland kijken, zien we grote verschillen wat betreft het treinverkeer. In Nederland was er slechts 20 procent treinaanbod tot eind april en werd het normale transportplan pas begin juni heropgestart. Ook in Frankrijk was het treinverkeer regionaal zeer verschillend en beperkt, gemiddeld van 15 tot 35 procent, en werd het normale transportplan terug opgestart eind juni. Zelfs spoorwegvoorbeeld bij uitstek Oostenrijk kende een beperkt treinaanbod, daar werden de normale spoorwegactiviteiten herstart op 11 mei. Ook het internationale treinverkeer (Thalys, Eurostar) kwam nagenoeg tot stilstand (20 procent reed tot de zomer, zomeraanbod 50 procent).

De Belgische spoorwegen hebben op Europees niveau een visietekaat afgeleverd die gezien mag worden. Het spreekt voor zich dat dit enkel en alleen kon dankzij de inzet van het personeel op alle fronten. De flexibele houding van het spoorwegpersoneel ging heel ver. Niet-schoonmaakpersoneel ging de trein op om handgrepen, tafeltjes, zetelleuningenz. te reinigen tijdens de treinrit.

Terwijl de Europese transportvakbond (ETF – European Transport

Workers’ Federation) overlegmomenten organiseerde via videoconferencing en de maatregelen van alle landen coördineerde voor de verschillende spoorvakbonden, was het Europees spoorbeleid nergens te bespeuren. Er was geen Europees corona-actieplan voor het spoor. Zeer merkwaardig gezien sommige Europese fracties steeds promo voeren voor liberalisering en privatiseringen. Blijkbaar werd ervan uitgegaan dat de privé het wel zou regelen. Dat de Britse premier de spoorwegen tijdelijk moest nationaliseren om zorgverleners naar het ziekenhuis te krijgen, werd blijkbaar niet opgemerkt...

Zet de politiek woorden om in daden?

Op 8 juli werd er een hoorzitting georganiseerd in de Kamer om de coronamaatregelen bij het spoor onder de loep te nemen. Eén constante viel op: alle politieke fracties waren lovend over de inzet van het personeel. De vraag is echter wat dit waard is. De Belgische spoorwegen wachten reeds decennia op een nieuw beheerscontract. Het toewijzen van een ‘direct award’ aan de NMBS als exclusieve spoorwegvervoerder in aanloop van de liberalisering wordt op de lange baan geschoven. De federale regering aarzelt om de inspanningen van het spoorwegpersoneel te belonen en de spoorwegen te erkennen als het meest veilige, duurzame, comfortabele en inclusieve vervoermiddel. Ook tijdens de ongeziene crisis die we de jongste maanden moeten ondergaan.

Het aanduiden van een nieuwe CEO bij Infrabel ging daarentegen veel sneller. Deze regering beseft nog steeds niet dat de Belgische spoorwegen nood hebben aan eenheid van commando om uiteindelijk efficiënt en kostenbesparend te kunnen werken. Viroloog Marc Van Ranst, zelf overtuigd treinreiziger, gebruikte onlangs de metafoor van een orkest met verschillende dirigenten om de besluiteloosheid en de communicatieve kakofonie van de verschillende overheden te benadrukken. Trouwe lezers weten dat we als spoorvakbond diezelfde metafoor meermaals hebben gebruikt om onze spoorwegstructuur aan te klagen.



foto: Alfenaar

Zouden een gezamenlijke bestelling en logistieke verdeling van mondklappers en ander schoonmaak- en veiligheidsmateriaal voor alle spoorwegmensen (NMBS, Infrabel, HR Rail) niet efficiënter en goedkoper geweest zijn? Zeker op een 'vrije markt' waar woekerprijzen werden gehanteerd en bedrijven tegen elkaar werden opgezet om groteske winsten te incasseren? Die vraag werd

op de hoorzitting in de Kamer niet gesteld.

Günther Blauwens

Het hitteplan heeft gewerkt en... niet gewerkt!

ACOD Spoor heeft in mei 2018 op het gaspedaal gedrukt om een hitteplan uit te werken. De laatste jaren merken we immers op dat het klimaat rare sprongen maakt en hoge temperaturen presenteert. Om met de woorden van Frank Deboosere te illustreren: "Mijn voorganger Armand Pien heeft deze temperaturen nooit moeten aankondigen..." Door de personeelstekorten werd het hitteplan praktisch onuitvoerbaar in de zomer van 2019. Het vergt immers aanpassing van de prestaties en aflosmogelijkheden voor het personeel. De verwachtingen voor 2020 waren dan ook groot.

En het moet gezegd, er werden prestaties aangepast en het personeel werd afgelost waar het kon. Er werden ook organisatorische maatregelen voorzien met betrekking tot het verplaatsen van materieel met airco naar relaties waar er treinen voorzien waren zonder airco. In de werkplaatsen werd er extra aandacht besteed aan problemen met airco en de klimatisatie in de treinen. In de bundels werden de gordijntjes preventief toegetrokken om de zon buiten te houden. Het werkritme diende aangepast te worden volgens de verschillende fasen in het hitteplan. Dit alles mocht echter niet baten. De maatregelen waren ontoereikend, vooral in district Noordoost (veel materieel zonder airco). En daar zijn verschillende redenen voor.

De voornaamste reden is de jammerlijke vaststelling dat het materieel van de Belgische spoorwegen hopeloos verouderd is. Zolang er geen airco is in alle types motorrijtuigen en rijtuigen is het verzekeren van zelfs 1 trein zonder airco ondoenbaar voor het treinpersoneel en de reizigers. Er werden dan ook terecht treinen afgeschaft omwille van de onhoudbare hitte. We hebben onmiddellijk de boodschap overgemaakt dat elke druk in de zin van "dienstweigering" niet getolereerd zou worden. Daarnaast waren er blijkbaar ook nog eens problemen met aircotoestellen – of het ontbreken ervan – in de verpozingslokalen van het personeel. Men moet leren mobiele aircotoestellen te bestellen voor de zomer in plaats van in volle hittegolf wanneer het aanbod verminderd of de levertijd verlengd is. Dergelijke proactieve handelingen zijn niet de verantwoordelijkheid van de vakbonden, maar die van een vooruitziend management. Zolang verantwoordelijkheden verspreid worden over een te groot managementkader, zal niemand die verantwoordelijkheid dragen. Maar laat het duidelijk wezen, een vooruitziende spoorwegvisie met gemoderniseerd materieel is de verantwoordelijkheid van een regering die durft denken in termijnen van tientallen jaren en aldus over de verschillende legislaturen heen. Dit vergt echter politieke moed!

Nog een reden: er is niet steeds voldoende gezocht naar creatieve oplossingen. Korte ritten werden gedaan met materieel met airco, lange ritten zonder. Zo werden er toeristentreinen naar Bierges-Walibi vanuit Ottignies met desiro's gereden (nog geen 10 minuten rittijd) terwijl de verbinding Leuven-Braine L'Alleud met sprinters gebeurde. Met andere woorden, er werd te weinig gezocht naar oplossingen die voor het grijpen lagen.

Een derde reden is dat de frequentiegraad van bepaalde lijnen gehandhaafd werd omwille van covid-19 om de reizigers maximaal mogelijk te verspreiden. In fase 4 van het hitteplan was de mogelijkheid voorzien om de frequentie van 2 treinen per uur naar 1 trein per uur te brengen en het materieel stragisch mogelijk te verplaatsen. Omwille van covid-19 werd deze actie niet ondernomen. Het betrof immers vooral de relaties in de Antwerpse en Brusselse regio's. Was dit een wijze beslissing? Onderzoek aan de hand van de bezettingsgraden moet dit uitwijzen.

Er volgt in elk geval een evaluatie van het hitteplan. Ook bij Infrabel hebben we het hitteplan opgevolgd en zijn we waar nodig tussengekomen.

Gunther Blauwens





foto: Floris DC

Protocol van sociaal akkoord Het Reward Plan en meer

Op het sturingscomité van 2 juli zijn de vakbonden en de directies, op basis van een verbintenistekst van 22 januari 2020, overeengekomen om de besprekingen over een sociaal akkoord uit te stellen tot in 2021. Ondertussen wordt in de paritaire subcommissie verder sociaal overleg gepleegd, onder andere over de maatregelen die zich zouden kunnen opdringen in het raam van de coronacrisis.

Opdat de sociale dialoog tijdens deze overgangperiode op een serene en kwaliteitsvolle manier zou verlopen, zijn de volgende maatregelen genomen.

1. De procedure ter verlenging van de hospitalisatieverzekering na 2020 is opgestart.
2. De directies beloven verdere inspanningen te leveren op het vlak van de aanwervingen, overeenkomstig de geldende wetgeving en op basis van de bestaande principes voor de statutaire

en contractuele aanwervingen. De impact van de gezondheidscrisis op het wervingsvolume voor 2020 wordt aan een analyse onderworpen en de resultaten hiervan zullen aan de vakbonden worden overgemaakt.

3. Het huidige loonbeleid wordt gehandhaafd in naleving van de wetgeving, het personeelsstatuut en de desbetreffende reglementering. Tijdens de bespreking over het sociale protocolakkoord zal het loonbeleid ook aan bod komen.
4. De maatregelen voor de werkduur en de praktische modaliteiten ervan maken deel uit van het overleg over het sociale akkoord.
5. Het Reward Plan dan. Gelet op het belang van het dossier en de implicaties ervan voor de loopbaanontwikkeling van alle kaderleden van de Belgische spoorwegen, nam de ACOD verscheidene initiatieven om de directie aan te

sporen over dit plan te onderhandelen in de instanties voor de sociale dialoog.

Dankzij onze vastberadenheid kunnen we u vandaag het volgende meedelen.

- Er komt geen bijkomende vrijwillige overheveling naar het in 2020 voor de hogere kaderleden geplande Reward Plan.
- De procedure voor de vrijwillige overgang van de statutaire personeelsleden van rang 3 naar het Reward Plan wordt besproken in het raam van het sociaal akkoord.
- Het loopbaanplan en de huidige reglementering (bijv. de voorstellen inzake beoordeling) blijven volledig van toepassing op alle medewerkers die niet tot het Reward Plan wensen toe te treden.

Het loopbaanplan van de rangen 3 zal aan bod komen tijdens de onderhandelingen om een sociaal akkoord te bereiken.

Het nationaal secretariaat

De Lijn

Basisbereikbaarheid heeft grote impact op het personeel

Op 29 juli werd bij De Lijn een 'informele' infosessie georganiseerd voor de medewerkers van de Belbuscentrale en Leerlingenvervoer over wat de scenario's en de impact/gevolgen van de basisbereikbaarheid voor deze personeelsleden zullen zijn.

Als gevolg van het decreet Basisbereikbaarheid van 1 juni 2019 zal de coördinatie van het vervoer op maat (dat nu in eigen beheer door De Lijn gedaan wordt) in handen moeten gegeven worden van een mobiliteitscentrale, waarvoor een aanbesteding zal worden uitgeschreven. Wie de aanbesteding krijgt toegewezen, mag de Mobiliteitscentrale uitbaten voor een periode van vijf jaar, met een maximum van acht jaar.

Als voorwaarde tot deelname aan de aanbesteding geldt 'een onafhankelijkheid ten opzichte van de exploitant van het kern- en aanvullend netwerk', met name De Lijn.

Wil De Lijn naast privéspelers haar kandidatuur stellen, kan dit dus enkel via een aparte juridische entiteit. Dit houdt het oprichten van een dochteronderneming in, samen met externe partners. Wil De Lijn haar activiteiten voor het vervoer op maat verderzetten, dan kan dit dus enkel door in zee te gaan met externe spelers. Het is de intentie van De Lijn om de getroffen medewerkers, die de activiteiten al jaren uitvoeren, met al hun kennis, mee te laten overgaan naar de externe mobiliteitscentrale. Die zal functioneren als een aparte juridische entiteit.

Tijdslijn

De timing van deze onprettige communicatie werd waarschijnlijk niet toevallig uitgekozen midden in de zomervakantie. Het betrokken personeel dat nog in verlof moest vertrekken en zij die pas terugkeerden, kregen zowaar een koude douche te verwerken. Dit is ongehoord. In een ver verleden zou er in de zomermaanden zelfs niet eens gepraat worden over een dergelijk dossier. Meer en meer stellen we vast dat door een nieuw personeelsbeleid de directie dossiers met ingrijpende gevolgen doelbewust op deze manier snel en zonder te veel ophef wil doorduwen. Bijkomend wijkt de directie alweer af van de geijkte kanalen om een reorganisatie van dit kaliber aan te brengen. Dit is namelijk materie die vooraf moest gebracht worden via een algemene ondernemingsraad, gevolgd door een paritair subcomité. ACOD TBM is dan ook ten zeerste verbaasd en verontwaardigd dat De Lijn dit heel belangrijk dossier op deze 'vluchtige' manier aan het personeel (dat vrijblijvend kon inbellen op een Skypesessie) heeft voorgelegd.

Impact voor medewerkers belbuscentrale en leerlingenvervoer

Wegens de impact voor het personeel, dat de opdrachten al de jaren trouw aan de Vlaamse Vervoersmaatschappij heeft vervuld, zullen wij deze werkwijze zeker niet aanvaarden. De Lijn wil deze

categorie van medewerkers mits toepassing van cao 32 bis, mee overdragen met (naar eigen zeggen) behoud van verworven rechten naar de nieuwe opdrachtgever.

Eerst en vooral zullen wij juridisch onderzoek verrichten naar de wettelijkheid van dit alles en laten verifiëren of de cao 32 bis wel van toepassing is voor deze specifieke situatie. Bijkomend kunnen wij niet tolereren dat het personeel verplicht zou worden om mee over te gaan naar 'een nieuwe werkgever', laat staan dat het personeel dat dit niet wil ondergaan zou kunnen beticht worden van contractbreuk.

De directie deelde namelijk in de infosessie van vorige week droogweg mee dat in voorkomend geval het personeelslid aan de 'overnemer' een verbrekingsvergoeding moet betalen. Dat is voor ons een brug te ver.

De Lijn stelt dat de activiteiten van de belbuscentrale stoppen in januari 2022, en de activiteiten m.b.t. het leerlingenvervoer in september 2022.

ACOD TBM onderneemt stappen

Wij eisen zo spoedig mogelijk de samenkomst van een algemene ondernemingsraad, gevolgd door een paritair subcomité om tot onderhandelende oplossingen te komen. Wij willen een akkoord over garanties, voorwaarden en modaliteiten voor de betrokken medewerkers en voor hen die de overstap niet willen maken naar de externe 'juridische entiteit' en die verder bij De Lijn willen blijven werken.

De sociaal bemiddelaar van De Lijn heeft op onze vraag hiervoor ondertussen de noodzakelijke stappen ondernomen. Een paritair comité wordt belegd op 6 oktober 2020. De datum van de algemene ondernemingsraad is bij het ter perse gaan van dit artikel nog niet bepaald, maar valt eind augustus.

Rita Coeck



Pascal Vleminckx bij ACOD Post

Gedrevenheid en ervaring ten dienste van de medewerkers



Pascal Vleminckx draait al zowat drie decennia mee bij bpost en kent het bedrijf dus zeer goed. Nu maakt hij de overstap naar ACOD Post om zijn ervaring vanuit vakbondszijde ten dienste te stellen van het personeel. We vroegen hem naar zijn carrière en verwachtingen.

Kan je even je carrière in een notendop schetsen?

Pascal Vleminckx: “Toen ik ongeveer 30 jaar geleden begon als bediende bij de toenmalige Regie der Posterijen, was er nog geen sprake van Mail en Retail als twee aparte units. Alles zat nog samen onder één dak. Mijn loopbaan startte in het postkantoor Brussel Noordstation waar ik verschillende functies, verspreid over de drie vacaties, uitoefende. Dat ging van loketbediende, naar dienstleider verzending, beheer wagenpark, incasseringen, aanneming aangetekende zendingen, abonnementen, berekening pensioenfondsen enzovoort.

Dit was ook het geval bij mijn overstap naar het postkantoor Zaventem. Hier maakte ik in 1991 de eerste fusie van mailactiviteiten van drie kantoren mee, namelijk Zaventem, Sterrebeek en Sint-Stevens-Woluwe. Als adjunct-sectiechef waren mijn taken hier vooral mailgericht. Later ben ik voor negen jaar in het Muntcentrum terechtgekomen, op het departement postreglementering en tarieven.

In 2003 kreeg ik de kans om mee te werken aan twee grote vernieuwingen bij bpost: de opstart van POD (Proof of Delivery) en Poststation. Gedurende vier jaar begeleidde ik als office coach zowel Mail als Retail collega's op het terrein bij deze implementaties.

In 2007 keerde ik terug naar het Muntcentrum en nam ik de uitdaging aan om het project OASIS, het huidig ondersteunend online platform voor onze commerciële loketmedewerkers, mee te ontwikkelen en te leiden. Ik groeide binnen Retail door van projectleider tot senior projectmanager en stond aan de wieg van vele nieuwe of verbeteringsprojecten en initiatieven binnen bpost en Retail, zoals Lumina, mobiliteitsoefeningen, Klantgerichte Organisatie, Individuele Planning Zones, uitrol Leading@bpost en Change management.”

En dan kwam de vraag van ACOD Post om ons team te versterken. Was je verrast?

Pascal Vleminckx: “De vraag kwam geheel onverwacht. Ik kwam wel al geregeld in contact met het team van Jean-Pierre Nyns in het kader van mijn retailtaken en als vervanger assessor in de Commissie van Beroep. Na een korte bedenktijd kwam ik snel tot de vaststelling dat deze nieuwe functie perfect aansluit bij mijn ervaring.

Gedurende mijn loopbaan ben ik geen enkele nieuwe uitdaging uit de weg gegaan en heb ik steeds met volle goesting aan alles meegewerkt. Retail kent voor mij nog weinig geheimen en voor de Mailactiviteiten hoop ik dat de collega's mij hierin wegwijs maken. Door mijn constructieve houding heb ik steeds kunnen en mogen meewerken aan vernieuwingen of verbeteringen. Dit heeft me ook de mogelijkheid geboden een netwerk van contactpersonen op te bouwen op wie ik ook in de toekomst – hoop ik toch – nog een beroep kan doen.

Soms kreeg ik wel de naam een pitbull te zijn omdat ik me kan vastbijten in bepaalde onderwerpen met het oog een oplossing te vinden voor alle partijen. Dit altijd met het nodige respect, openheid, vriendelijkheid, collegialiteit en eerlijkheid: basiswaarden die ik persoonlijk hoog in het vaandel draag. Ik hoop dan ook dat mijn gedrevenheid en ervaring mee kan helpen aan een betere bpost-omgeving voor onze leden en militanten.”

Wij zijn ervan overtuigd dat Pascal een meerwaarde voor ACOD Post zal betekenen en dat kan onze leden alleen maar ten goede komen.

Jean Pierre Nyns

Quote van de maand

“We kunnen ons belastingsysteem opnieuw echt progressief maken. Als we het menen dat de job van een essentieel beroep zoals verpleegster, postbode enz. even belangrijk is als de job van een bedrijfsleider, waarom kunnen we aan de tweede niet zeggen dat hij meer belastingen zal moeten betalen om het inkomen van de eerste op te krikken?”

Paul De Grauwe, professor aan de London School of Economics and Political Science en gewoon hoogleraar emeritus aan de Katholieke Universiteit Leuven.

Duaal leren om aan de slag te gaan bij bpost

“Boeken dicht, deuren toe. Het schooljaar zit erop.” De medewerkers van bpost kregen begin juli deze boodschap in de bus. Het bleek een oproep te zijn om kandidaten aan te trekken die in het Inclusief Duaal Leertraject willen stappen. Via deze opleiding op maat kan je polyvalent postman/postvrouw te worden.

Wat houdt dit leertraject in?

In samenwerking met de centra voor volwassenenonderwijs, VDAB en Actiris

biedt bpost een duaal leerprogramma aan. Deelnemers volgen twee dagen les op school en drie dagen op de werkvloer. Alle basisdisciplines binnen bpost komen aan bod (postbode, sorteerder en commercieel medewerker). De cursisten worden begeleid door professionele mentoren.

Het traject duurt één jaar

De volgende sessie start in september 2020. Tijdens deze opleiding krijgen de deelnemers ook de kans om hun rijbewijs

B te halen. Wie slaagt, behaalt een diploma secundair onderwijs en maakt kans op een vast contract bij bpost.

Ken je iemand die een opleiding duaal leren wil volgen bij bpost?

Dan maak je kans op een aanbevelingstoeelage van 200 euro. Beveel hem of haar aan via www.bpost.be/nieuwecursist. Indien de kandidaat minstens vier maanden het traject volgt, heb je recht op de aanbevelingstoeelage.

FutureMe breidt uit

Verleden jaar (Tribune april 2019) stelden we FutureMe voor. Via het programma FutureMe en in samenwerking met de Centra voor Volwassenenonderwijs, geeft bpost haar medewerkers de kans om een diploma hoger secundair onderwijs te behalen. Tot vorig schooljaar kon dit in de Centra van Brugge, Gent, Antwerpen en Anderlecht. Vanaf september 2020 kan je ook terecht in Hasselt.

Cursa, het Centrum voor Volwassenenonderwijs, richt volgend schooljaar een opleiding in om in je eigen tempo en met maximale ondersteuning het diploma hoger secundair onderwijs te behalen.

De lessen verlopen grotendeels via afstandsonderwijs en het aantal contactlessen wordt beperkt. De opleiding is gespreid over twee jaar, telt vier schoolsemesters en is volledig gratis. Afhankelijk van de competenties die via nascholingen of elders werden verworven kunnen er vrijstellingen worden verkregen.

Inschrijven kan via futureme@bpost.be en daar kan je ook terecht met eventuele vragen.

Ook ACOD Post zal graag helpen in geval van vragen.

Succes!



Jobs@bpost: blijf op de hoogte van jobkansen

Blijf via bpost4me (HR Tools – vacatures@bpost) op de hoogte van de vacatures bij bpost. Dat kan vanaf elk toestel (gsm, tablet, laptop) zonder dat je met het bpost netwerk moet verbonden zijn.

Je bepaalt eerst de criteria voor de functies die je interesseren. Maak dan een “alert” aan, zodat je een bericht ontvangt zodra er een functie online komt. Je kan een onbeperkt aantal “alerts” aanmaken

om deze meldingen voor verschillende soorten functies te ontvangen.

Doen maar!

Sectoraal overleg Wat ligt op tafel?

Verscheidene sectorale dossiers worden via overleg op afstand verder behandeld, wat niet altijd zo evident is als het lijkt. Sommige hiervan evolueren momenteel eerder gunstig, andere doen dat veel minder. Een stand van zaken.

Vooraf dit. Het lokaal bedrijfsgebonden overleg spitste zich de voorbije maanden voornamelijk toe op de uitwerking en toepassing van preventieve en beschermende maatregelen voor de eigen collega's en de bevolking waarmee zij geregeld in contact komen, afhankelijk van de uitoefening van hun werk. Natuurlijk gebeurt dit voortdurend in alle omstandigheden, maar het zal ook nu nog intensiever blijven in functie van de gezamenlijke bestrijding van een nog steeds woekerend coronavirus. De werkgevers van de sector Gas en Elektriciteit waren niet bereid sectorspecifieke maatregelen te overwegen. Nochtans hadden de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk in april een generieke gids uitgewerkt met concrete preventiemaatregelen, die ook in onze sector kon toegepast worden op basis van een overlegmodel.

Extralegale pensioenen

Ingrijpende overheidsmaatregelen leidden voor betrokkenen (loon- en arbeidsvoorwaarden voor 2002) tot zeer ernstige verliezen. ACOD Gazelco zorgde ervoor - ook door een militante opstelling tegenover de werkgevers en zonder (altijd) steun te krijgen van anderen - dat minstens hetzelfde (en soms zelfs een beter) resultaat zal worden bereikt. Bovendien realiseerden wij ook voor andere collega's (arbeidsvoorwaarden na 2002) een verbetering. Teksten en berekeningen worden nog steeds in overleg verder uitgewerkt.

Verplaatsingen

ACOD Gazelco probeert op verschillende vlakken een verbetering van verplaatsingsmodaliteiten te realiseren. Een groot aandachtspunt hierbij blijft een versoepeling van terugbetaalde combinatie-mogelijkheden van verschillende manieren om zich te verplaatsen (openbaar vervoer, fiets, auto, te voet). Ook internationale verplaatsingen en degene die op zee plaatsvinden, blijven onze aandacht trekken. Er is een sectorale bespreking aan de gang over toekenningsmodaliteiten en (zelf te betalen) tarieven van een omniumverzekering in bepaalde omstandigheden. Recent werd op onze vraag verkregen dat hiervoor, in de huidige context van verminderde verplaatsingen, het aantal gereden kilometers van vorig jaar in overweging zal worden genomen. Bovendien vroegen we om ook het sociaal abonnement steeds te blijven doorbetalen (sommigen zijn niet minstens eenmaal per maand aanwezig op hun standplaats) en om de periode van overplaatsingsvergoedingen te verlengen.

Recuperatie van prestaties tijdens zondagswacht

De werkgeversfederaties hebben advies ingewonnen bij de betrokken federale overheidsdienst over de toelaatbaarheid van een verlenging van de verhoogde recuperatiemogelijkheid tot

een maand na prestaties van overuren tijdens een zondagswacht. Veel te laat en na herhaaldelijk aandringen van ACOD Gazelco formuleerden zij recent een voorstel van sectorale overeenkomst, dat zal afgehandeld worden vanaf begin september.

Hospitalisatieverzekering Ethias 8.000.030

Een nieuwe, sectoraal overeengekomen sensibiliseringscampagne zal gelanceerd worden naar alle betrokkenen om met het gebruik van eenpersoonsskamers verstandig om te gaan, omdat dit in sommige gevallen zeer hoge kosten met zich meebrengt en dit het financieel evenwicht van deze verzekering in gevaar kan brengen. Het gebruik ervan is een recht, maar ook ACOD Gazelco vraagt om hiermee rekening te willen houden.

Personeelstarief elektriciteit voor arbeidsvoorwaarden vóór 2002

Sinds jaren trachten wij te onderhandelen over de berekeningsbasis van een evenwichtige aanrekening van eigen RSZ-bijdragen op een voordeel dat 30 procent korting op een referentietarief zou overstijgen. De correcte berekeningswijze werd aangereikt door ACOD Gazelco en als dusdanig erkend door de werkgeversfederaties, maar zij wordt nu toegepast op een verkeerd en niet-overeengekomen referentietarief, waardoor zeer veel betrokkenen veel meer eigen bijdragen zullen aangerekend krijgen, sommigen onder hen zelfs voor een eerste keer. Hiermee is ACOD Gazelco, als enige betrokken partij, het absoluut niet eens. Wij deden dan ook een tegenvoorstel dat rekening zou houden met de alsmaar stijgende bijkomende kosten op elektriciteitsfacturen. Helaas willen werkgevers dit met zelf bedachte argumenten niet aanvaarden. Natuurlijk is ook ACOD Gazelco een verdediger van de sociale zekerheid, maar deze moet op een evenwichtige manier gefinancierd worden en mag niet sommigen benadelen op een onjuiste manier.

Ook voor aangerekende gastarieven voor deze betrokkenen willen wij dringend sectoraal overleg, gezien deze personeelstarieven veel te hoog zijn en dus het tariefvoordeel verder dreigen uit te hollen. Dat is misschien wel een patronale strategie.

Naast deze belangrijke sectorale besprekingen zal ACOD Gazelco ook werken aan een verbeterd reglement in functie van de syndicale premies en andere dossiers die op een overlegtafel zullen komen. Als in het najaar de verschoven sociale verkiezingen zouden plaatsvinden, zal dat natuurlijk ook alle vertegenwoordigers van onze organisatie aanbelangen en bijgevolg ook de te verdedigen belangen van al onze leden en het personeel in het algemeen. Samen zijn we sterker, dus graag jullie blijvende steun aan onze syndicale strijd in deze regelmatig moeilijke omstandigheden!

Jan Van Wijngaerden

Proximus

Nieuws uit het Paritair Comité

CBU-SLS-DIR

Permanente aanpassing openingsuren van Proximus Center Hornu

Het shoppingcenter Cora Hornu kreeg nieuwe openingsuren opgelegd, die ook een impact hebben op het Proximus-center daar. Omdat de bestaande uurroosters hier niet op voorzien waren, moesten ook drie nieuwe vacaties worden gecreëerd: 12.15-20.45, 11.15-20.45 en 13.15-20.45 uur.

S&S-GHR-SHS

Specifiek initiatief van erkenning voor medewerkers in fysiek contact met de klant tussen 16 maart en 30 april 2020

Medio maart 2020 werd de CoViD-19-lockdown afgekondigd door de overheid. Toch moest Proximus belangrijke interventies bij de klanten blijven uitvoeren. Als erkenning en waardering voor de volharding waarmee de technici van CUO-OST en lassers van CUO-ACN in deze moeilijke omstandigheden ten dienste van de klant bleven staan, werd hen via dit specifiek initiatief een uitzonderlijke premie van 350 euro (met een pro rata uitbetaling, rekening houdend met de dagen aanwezigheid van de betrokken medewerkers gedurende de referentieperiode), alsook een relatiegeschenk van 50 euro toegekend.

Hebben recht op de premie voor prestaties tussen 16 maart en 30 april:

- CUO-OST medewerkers van niveau 2A, 3 en 4, werkzaam in de fieldteams (functionele domeinen FL1, FL2, FL3, FL4, FL5)
- CUO-ACN medewerkers van niveau 2A, 3 en 4, werkzaam in de domeinen ACN-REPAIR met fysiek contact met de klanten.

De ACOD wees erop dat de betrokken medewerkers steeds op het terrein zijn blijven werken in de meest moeilijke en onzekere omstandigheden en dat Proximus zonder hen zeker geen communicatiepionier had kunnen zijn. Het is ook pas na een werkonderbreking dat Proximus deze blijf van erkenning heeft willen geven. Aangezien corona op 30 april allesbehalve de wereld uit was (er zijn nog steeds opflakeringen te zien) en de voorziene 'compensatie' zeker niet evenredig is met het genomen risico, kon de ACOD dan ook geen akkoord geven voor dit dossier.

CUO-CUO-OST

Special media events

Bepaalde media-evenementen (Pukkelpop, Gentse Feesten, Ronde Van Vlaanderen, GP Formule 1 van Francorchamps...) vereisen interventies die niet kunnen georganiseerd worden met een tijdelijke aanpassing van het uurrooster of met overwerk wegens buitengewone vermeerdering van het werk. Daarom werd al in 2011 een 'wachtdienst met geplande interventies' met bijzondere toepassingsvoorwaarden ingevoerd, van toepassing op een lijst van evenementen waar een akkoord op het paritair comité was vereist.

Voortaan zal er niet langer gewerkt worden met die voorafgaandelijke, op het paritair comité goedgekeurde, lijst van evene-

menten en zal de wachtdienst generiek worden toegepast bij evenementen die dit rechtvaardigen. De vakbonden zullen enkel nog tweemaal per jaar via een rapportering van de geleverde prestaties in deze wachtdienst worden geïnformeerd.

Ook al engageert Proximus zich om bij een sterke stijging van het aantal evenementen of interventies opnieuw met de vakbonden samen te zitten, stellen dat het werken met een lijst het snel inspelen op wijzigingen bemoeilijkt is slechts een excuus om de vakbonden buitenspel te zetten met een zoveelste 'info-dossier'. Er zal slechts kunnen worden tussengekomen als het kwaad al geschied is. Dit toont weinig respect voor de rol van de vakbonden in het sociaal overleg! De ACOD heeft dit dossier dan ook niet goedgekeurd.

CBU-SLS-FOS

Digital stores: verlenging pilootproject

Naar aanleiding van de sluiting van de shops in het kader van CoViD-19 werd het pilootproject 'Digital Stores' gelanceerd om zo klanten de mogelijkheid te bieden om een virtuele en visuele afspraak te maken met een verkoper. Dit initiatief was zowel toegankelijk voor vrijwilligers bij SLS-DIR als SLS-DSC (Digital Sales & Care, het vroegere FOS).



Gezien de vraag vanuit de klanten om op deze manier in contact te komen met een verkoper ook na de heropening van de shops bleef komen, werd met dit dossier een verlenging van de piloot voor SLS-DSC gevraagd tot 30 september 2020.

Onder meer op basis van de positieve feedback van de medewerkers kon ACOD deze verlenging goedkeuren, maar we vragen toch aandacht voor een aantal zaken.

Met betrekking tot de neutralisatie is dit nieuwe dossier nogal flou, er is geen sprake meer van de garantie van een 100 procent realisatiegraad gedurende de looptijd van de piloot, enkel dat de neutralisatie gebeurt op basis van de ingelogde uren op de videochat.

Bovendien was eerst nog sprake van 30 minuten voorbereidingstijd, die trouwens buiten de boekingsapplicatie om gebeurt. Nu begrijpen we dat de tijd gereduceerd werd naar 10 minuten en dat dit ook op vraag van de medewerkers was, maar dat had wel spontaan en zonder dat we er als vakbond moesten naar vragen vermeld kunnen worden in het dossier.

De evaluatie zal gedurende de piloot gebeuren, dus daar eisen we dat de vakbonden geregeld en transparant geïnformeerd zullen worden over het verloop ervan en verwachten we een bijsturing mocht blijken dat dit alles een negatieve invloed, zeker op financieel vlak, heeft op de medewerkers.

Annuska Keersebilck

Proximus: op weg naar een cao?

Momenteel onderhandelen de vakbonden en de directie van Proximus over de cao 2019-2020, op basis van de eisenbundels die door de vakbonden werden ingediend.

Na het Fit For Purpose-transformatieplan dat diepe wonden heeft geslagen en waarvan de gevolgen nog steeds voelbaar zijn op de werkvloer, blijft de ACOD erop hameren om voor de medewerkers met positief nieuws te kunnen komen! Ons doel is betere werkomstandigheden en verloningsvoorwaarden afdwingen voor de statutaire en contractuele medewerkers van Proximus. Uiteraard verliezen we ook de niet-actieve medewerkers niet uit het oog. Nog niet ingeschreven voor onze mailings en je wenst op de hoogte te blijven van het belangrijkste nieuws uit de onderhandelingen? Schrijf je dan in voor onze nieuwsbrief door je mailadres te sturen naar 1900@cgspacod.be. Al ingeschreven maar toch nog niets ontvangen? Neem dan even een kijkje bij de 'ongewenste' e-mails.

Safety First op Brussels Airport?

Op de ondernemingsraad van 28 juli kaartte onze delegatie de zeer bedenkelijke en vooral onveilige toestand aan van de amper drie jaar oude Ziegler crashtenders. Dit zijn brandbestrijdings- en reddingsvoertuigen, specifiek ontworpen voor de luchtvaartbrandweer op Brussels Airport. Niet voor de eerste keer trouwens, want er waren al eerder problemen met de iets oudere Ziegler crashtenders.

Pompen die om de haverklap de geest geven en vervangen moeten worden, onverklaarbare waterdrukvervalen bij interventies, water bij de olie, softwareproblemen, remproblemen, verlies van bouten en het plots openen van geautomatiseerde deuren tijdens interventies zijn maar enkele van de vele gevaarlijke mankementen waarmee niet alleen het luchtvaartbrandweerkorps maar ook de onderhoudsmedewerkers van VMS te maken krijgen.

Brussels Airport is als werkgever verantwoordelijk voor de veiligheid van zijn werknemers en moet alles in het werk stellen om hen een veilige werkplek te garanderen. ACOD Telecom-Vliegwezen vroeg dan ook om deze onaanvaardbare en onveilige situatie met spoed tijdens een bijzonder CPBW te bespreken. De directie beloofde dan wel om snel met een aantal mogelijke oplossingen te komen, voor ons is het heel duidelijk, er is maar één optie om deze toestand een halt toe te roepen: vervangen!

Uiteraard blijft ACOD dit dossier op de voet volgen. Bescherming en veiligheid moet steeds verzekerd worden, zowel voor wie hulp

nodig heeft als voor wie hulp verstrekt. Onmogelijk als er niet zeer dringend door de directie wordt ingegrepen!

Annuska Keersebilck

Corona en technisch werkloos?

Wist je dat je via de tool 'mijn ABVV' (www.abvv.be) zelf je dossier kan opvolgen? Je kan er onder andere een overzicht van je werkloosheidsuitkeringen en lopende aanvragen terugvinden. Inloggen kan via een elektronische kaartlezer of via de app 'Istme'.



Comité B Maatregelen om werking van federale overheid te garanderen ondanks CoViD-19

Hoewel het Comité B zijn activiteiten tijdens de CoViD-19-crisis beperkte, heeft het enkele bijzondere maatregelen genomen om zo de continuïteit van de dossiers te verzekeren.

Begin mei werd ter informatie een document van de FOD Bosa en de FOD Volksgezondheid voorgelegd aan de vakbonden om een geleidelijke terugkeer naar de werkvloer te plannen in de federale overheidsdiensten. Wij maakten eruit op dat de federale overheid gedurende de volledige coronacrisis is blijven werken en dat de activiteiten op het terrein slechts geleidelijk opnieuw zullen opstarten als de omstandigheden het toelaten en op vrijwillige basis, behalve voor functies waarvoor de opdrachten de aanwezigheid op het werk vereisen.

Medio juni besprak het Comité B de afschaffing op 1 juli 2020 van enkele bepalingen van het KB van 22 april 2020. Die

gaan voornamelijk over het volgende.

- De vervaltermijnen en de disciplinaire en beroepsprocedures opschorten.
- Een toelage toekennen aan personeelsleden die ervoor gekozen hebben hun eigen auto te gebruiken om naar het werk te komen.
- Structureel thuiswerk en dienstvrijstelling invoeren (als tele- of thuiswerk absoluut niet mogelijk is). Wat die laatste maatregel betreft, slaagde de ACOD erin de afschaffing uit te stellen tot 1 september 2020. Als er geen structurele oplossing gevonden wordt vóór de afschaffing van die bepaling, blijft ze uiteraard behouden of moet er desnoods een nieuw KB opgesteld worden.

Eind juli werd onderhandeld over een ontwerp van koninklijk besluit tot wijziging van het KB van 19 november 1998 over de verloven en afwezigheden toegestaan aan de personeelsleden van de rijksbesturen met betrekking tot moederschapsverlof.

In werkelijkheid ging het er slechts om de statuten van de federale personeelsleden in overeenstemming te brengen. De ACOD vestigde echter de aandacht van de overheid op de problematiek van (prenatale) volledige werkverwijdering. Prenataal verlof kan enkel overgedragen worden bij volledige werkverwijdering.

Ten slotte wilde de overlegcommissie voor de selectieprocedures gebruikmaken van de coronacrisis om haar ROI te veranderen en examens op afstand (e-project) in te voeren. Het enige punt waarover de overheid zich niet uitsprak, was de mogelijkheid om selecties op afstand te organiseren. Er werd een advies uitgebracht, overwegende dat de selectie op afstand slechts een selectiemodaliteit is. Maar selectiemodaliteiten worden noch onderhandeld, noch overlegd...

Stéphane Streel – Gino Hoppe





Penitentiaire carrousel in Operatie Tongeren-Beveren Het geheel is meer dan de som van de delen

In december 2019 bracht de Regionale Directie Noord (RD N) tijdens een formeel overleg in de penitentiaire inrichting van Beveren de boodschap dat er een herbestemming zou komen voor 'vleugel E', een leegstaand gebouw waarin gedetineerden die een vertrouwensfunctie uitvoerden zouden ondergebracht worden. Het was de bedoeling er vanaf 1 maart 2020 jongeren in onder te brengen die door de jeugdrechter uit handen gegeven waren en dan nog in de Vlaamse gemeenschapsinstelling in Tongeren verbleven. Dit was het begin van een grote verhuizing van personeel, gedetineerden en jongeren, die toch succesvol kon afgerond worden.

Verhuisplannen onder tijdsdruk

De oorspronkelijke timing van de verhuizing – 1 maart 2020 – was voor de ACOD onrealistisch. We stelden ons vragen bij de

wettelijkheid (men kan jongeren niet van de ene dag op de andere in een gevangenis onderbrengen), bij de onderbezetting van het personeelskader en bij infrastructurele tekortkomingen.

Na wat argumenten over en weer en juridisch aftoetsen, legde CoViD-19 de discussie stil tot juni 2020, toen de FOD Justitie de vakbonden plots dringend wilde spreken over Tongeren en Beveren. De Vlaamse Gemeenschap, eigenaar van het gebouw van de gemeenschapsinstelling in Tongeren, wilde immers vaart maken met de verhuus van de jongeren naar Beveren. Bij weigering door DG Epi, zou DG Epi het voordelig verblijf van volwassen gedetineerden in het gebouw van Tongeren verliezen. Ter plekke blijven was ook geen optie, DG Epi zou met het vertrek van het personeel van de Vlaamse Gemeenschap niet voldoende personeel overhouden om het gebouw veilig open te houden. Plots was het alle hens aan dek voor DG Epi. Als

kers op de taart gaf DG Epi te kennen dat ze de volwassen gedetineerden van Tongeren naar leegstaande cellen in Leuven Centraal wilde overplaatsen en het resterende personeel van Tongeren wilde verdelen over de Leuven Centraal en Hasselt.

De ACOD heeft de oplossing

Voor de ACOD waren er redenen en argumenten genoeg om niet akkoord te gaan met de plannen van zowel het DG Epi als de Vlaamse Gemeenschap. De impact ervan op verschillende betrokken gevangenen en het personeel (ook van andere gevangenen) was zo groot dat hier alleen een hoop problemen uit kon voortkomen.

Omdat we in tijden van overbevolking echt niet akkoord gaan met het verlies van celcapaciteit in de gemeenschapsinstelling van Tongeren, maar ook niet wilden blijven hangen in het niet benutten van

bruikbare celcapaciteit in Leuven Centraal, trokken we onze stoute schoenen aan en gingen we in overleg met het kabinet van de bevoegde Vlaamse minister, Wouter Beke, ook partijgenoot van minister van Justitie Koen Geens.

We vroegen hulp om te vermijden dat DG EPI de gemeenschapsinstelling van Tongeren tijdelijk zou sluiten. Ook vroegen we begrip voor het feit dat we niet konden meegaan in het overplaatsen van de jongeren naar Beveren voor 1 september 2020. Qua timing, personeelsbestand, infrastructuur en veiligheid was die datum volgens ons onhaalbaar.

De Vlaamse regering reageerde positief en we kwamen 1 september 2020 overeen als verhuisdatum, wat ons de tijd gaf om een zeer complexe puzzel te beginnen leggen met alle betrokken partijen.

Iedereen doet duit in het zakje

We koppelden terug naar onze eigen afvaardigingen in de betrokken gevangenissen en kregen van allen het fiat om een akkoord te sluiten met de overheid, waarbij celcapaciteit zou behouden en uitgebreid kunnen worden en waarbij personeelsleden die al jarenlang geblokkeerd zaten, eindelijk dichterbij huis zouden kunnen gaan werken.

Vervolgens overlegden we met DG EPI en het kabinet Justitie om tot een akkoord

te komen waardoor de jongeren pas op 1 september 2020 in Beveren zouden aankomen, Tongeren niet (tijdelijk) gesloten zou worden en de celcapaciteit in Leuven Centraal in gebruik zou kunnen genomen worden. Het was een gedurfd plan omdat het flinke inspanningen vroeg van alle betrokkenen. DG EPI zou een budgettaire en logistieke inspanning moeten leveren, Beveren zou de jongeren moeten opnemen terwijl het er nog niet 100 procent klaar voor was, Leuven Centraal zou cellen moeten in gebruik nemen terwijl men daar nog niet voldoende personeel voor had en in een aantal gevangenen zou men personeelsleden moeten laten vertrekken naar Tongeren terwijl men daar ook niet volledig voor gecompenseerd zou worden.

Maar zoals men zegt, het geheel is meer dan de som van de delen en het was de hoogste tijd om de problemen waarmee al lang kampen collectief aan te pakken in plaats van ieder op zijn eigen eiland. Tijdens het laatste overleg werd overeengekomen dat alle puzzelstukken zouden gelegd worden zoals besproken, met 1 september 2020 als de datum. De ACOD koppelde de inspanningen die in verschillende inrichtingen geleverd moesten worden wel aan één voorwaarde: de 'gewonnen celcapaciteit' moet in eerste instantie gebruikt worden om de arresthuizen te ontlasten, omdat die het meest te kampen

hebben met overbevolking, in het bijzonder die waar men personeel liet vertrekken ondanks protocollen uit het verleden dit niet toelieten.

Samenwerken met het oog op een succesvolle afronding

Het was bijzonder aangenaam om te merken dat in tijden waarin het ego primeert de kameraden in verschillende gevangenen bereid waren gezamenlijk de schouders te zetten onder een gedurfd project dat enig risico inhoudt, maar minstens de verdienste heeft dat het een schoolvoorbeeld is van 'grensoverschrijdende' solidariteit in penibele tijden.

De waarheid heeft ook haar rechten.

Het moet gezegd dat ook het kabinet, de directeur-generaal en de RD N een grote bijdrage hebben geleverd aan 'Operatie Tongeren-Beveren'. Zonder hun bereidheid om samen met ons *out of the box* te denken, zou dit artikel er volledig anders uitgezien hebben.

Ook de syndicale partners verdienen een woord van dank omdat ook zij bereid waren om samen met ons de sprong te wagen en in te zetten op een progressief project. Nu zullen we toekijken op de naleving van de gemaakte afspraken.

Robby De Kaey

foto: Belga - Jonas Roosens



FOD Justitie

Uniformen penitentiair personeel: eindelijk oplossing in zicht

Met de regelmaat van een klok brengen we in de Tribune verslag uit over de in-tussen jarenlange achterstand bij DG EPI in de levering van broeken, kostuums en jassen voor penitentiair beampten. Komt er nu eindelijk schot in de zaak?

Het gaat over een bestelling van twee miljoen euro en de ACOD heeft al vaak pogingen ondernomen om uit de impasse te geraken. Enkele weken terug vroegen we dringend bijeen te komen om een nieuw voorstel van ons te bespreken. De malaise duurt immers al veel te lang. Het is onaanvaardbaar dat het personeel uit pure noodzaak zelf voor zijn werkkledij moet zorgen en daar bovendien niet voor vergoed wordt. Blijven voortwerken zoals men al jaren bezig is, op basis van een aangepast ministerieel besluit (MB), is voor ons totaal onzinnig.

Het voorstel van de ACOD

De ACOD stelt voor om de kledijproblemen voor het penitentiair personeel op te lossen zoals dat gebeurt voor het personeel in de gesloten centra, zowel voor de aanschaf als voor de criteria en de vergoeding.

Een personeelslid dat voltijds werkt tijdens een volledig kalenderjaar krijgt een vergoeding uitbetaald om zelf zijn of haar uniform te kopen. Personeelsleden die deeltijds werken of die gedurende het kalenderjaar meer dan 30 dagen aaneensluitend afwezig zijn, krijgen een vergoeding die in verhouding staat tot hun prestaties tijdens het afgelopen jaar. Vakantie, recuperatieverlof, arbeidsongeval, beroepsziekte, ouderschaps- en moederschapsverlof vallen buiten de berekening van die 30 dagen. De betaling gebeurt in twee fasen: een eerste schijf van 50 procent in juni-juli (ideaal voor de solden) en een tweede schijf in januari-februari van het volgende kalenderjaar, waarin de verrekening van de (deeltijdse) prestaties zit.

De werkgever legt een duidelijk omschreven dresscode voor het uniform vast in een MB. De dresscode bepaalt normen

waaraan de kledingstukken moeten voldoen om deel te mogen uitmaken van het uniform. Daarbij kan het gaan over een beschrijving van kleur, lengte, stof, zakken en dergelijke. De werkgever moet ook in logo's voorzien om aan te brengen op de kledingstukken en bepalen waar en hoe die moeten aangebracht worden, bijv. gestikt of gestreken op okselhoogte en de borst. Ook de integratie van de identificatiebadge zou deel uitmaken van het uniform. Deze suggestie van EPI om de identificatiebadge op te nemen in het nieuwe MB beviel ons omdat deze al jaren een issue is qua privacy en veiligheid.

Goedkeuring langs werkgeverszijde

Tijdens het gevraagde hoger overlegcomité gaven de voorzitter en de directeur-generaal (DG) zeer snel te kennen tevreden te zijn over het constructieve voorstel van de ACOD en er de meerwaarde van in te zien. Ze erkenden dat het argument van de ACOD juist was, namelijk dat door de werkwijze te veranderen er een ongeoorloofd groot logistiek titanenwerk wegvalt langs kant van de overheid. Verder zien ze in deze manier van werken ook de mogelijkheid om de budgettaire middelen beter en gemakkelijker goedgekeurd te krijgen door de inspecteur van Financiën. Uiteraard vinden zij ook het proportionaliteitsprincipe interessant omdat dit ook in hun eerdere versie van een nieuw MB vervat zat.

De ACOD wil vooral een verdere achterstand van levering vermijden door de verantwoordelijkheid voor de aankoop niet langer bij de overheid te leggen. Ook willen we de personeelsleden vergoed zien voor aankopen die zij zelf doen in functie van hun werkkledij. Een beter voorbeeld van een win-win situatie is de jongste tijd niet gezien bij DG EPI.

Welk budget?

Tijdens het hoger overlegcomité werd afgesproken om elkaar opnieuw te spre-



ken in augustus, om de visie van DG EPI te kennen over de dresscode en af te spreken welk maximumbedrag er jaarlijks aan het personeel uitgekeerd zal worden. Op dit ogenblik budgetteert DG EPI jaarlijks 300 euro per personeelslid, een bedrag dat wat lager ligt dan het bedrag dat bij de gesloten centra gerekend wordt. Uiteraard heeft dit te maken met aankopen in groot aantal en in Aziatische landen, iets waar de FOD Justitie begrip voor heeft. Men houdt er rekening mee dat een uitbreiding van de budgettaire middelen aan de orde is. Dat men op dit ogenblik door de huidige manier van werken met een achterstand zit van twee miljoen euro, ziet men als een argument om de minister van Begroting en de inspecteur van Finan-



ciën te overtuigen van de nieuwe aanpak. Ook het feit dat er logistieke rompslomp (en de daaraan gekoppelde kosten) wegvalt, is een troef volgens de FOD Justitie. Omdat de vergoeding een forfaitair bedrag is, hebben we laten verstaan dat om de zoveel jaren er over dat bedrag opnieuw moet kunnen onderhandeld worden, om het aan te passen aan de levensduur. Ook daar had de FOD Justitie oren naar.

Wat met de lopende stock en bestellingen?

Er is natuurlijk nog een grote achterstand die weggewerkt moet geraken. Hiertoe hebben we voorgesteld om stuks die nog

in stock zijn en die nog geleverd zullen worden door de huidige leveranciers, te verdelen onder personeelsleden in actieve dienst. De achterstallige stuks voor personeelsleden die niet langer in actieve dienst zijn, kunnen volgens ons beter financieel gecompenseerd worden, aangezien zij in hun actieve periode financieel hebben moeten instaan voor hun kledij en op dit ogenblik geen nut meer hebben van een uniform dat zij niet meer (mogen) dragen.

Nu snel gaan

We hopen het MB voor het personeel van de penitentiaire instellingen op 1 januari 2021 in voege te kunnen laten treden. We

kunnen ook rekenen op de steun van de groene en blauwe vakbondscollega's om ons voorstel goedgekeurd te krijgen. De ACOD is ervan overtuigd dat met deze verandering er ook verbetering komt voor het personeel, dat de voorbije jaren beproefd heeft beter in staat te zijn zich van kledij te voorzien dan hun werkgever!

Robby De Kaey



Rechterlijke orde Medewerkers toezicht en beheer krijgen eindelijk feestdagen terug

Op het hoog overlegcomité van 29 juni werd een aantal problemen binnen de rechterlijke orde besproken. Het grootste agendapunt had betrekking op de feestdagen van de medewerkers toezicht en beheer. Wij zijn dan ook tevreden te kunnen meedelen dat er een akkoord bereikt is tussen de vakbonden en de overheid over een aanpassing van de arbeidstijdregeling.

De effectieve aanpassing van de arbeidstijdregeling in het kader van de feestdagen wordt voorzien voor september 2020.

Omdat er vandaag een dringende nood is aan een correctieve maatregel, werd deze al door de overheid opgesteld en zal deze gelden met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020. De aanpassing luidt als volgt.

‘De medewerkers toezicht en beheer die in een schema A werken of in een schema B waarbij er prestaties plaatsvinden op feestdagen (ongeacht of deze in het weekend vallen of op een werkdag) genieten voor 2020 van volgende compensatiedagen, omgerekend in shiften volgens de berekening opgenomen in de arbeidstijdregeling. De toekenning van de compensatiedagen gebeurt op basis van de voorwaarden opgenomen in de omzendbrief 276 (rev.1) en voor zover het personeelslid in dienst is op de datum van de originele feestdag of brugdag:

- twee compensatiedagen voor de feestdagen in het weekend (15 augustus en 1 november)
- acht compensatiedagen voor de feestdagen die op een werkdag vallen (1 januari,

13 april, 1 mei, 21 mei, 1 juni, 21 juli, 11 november en 25 december)

- drie compensatiedagen voor de reglementaire feestdagen (2 en 15 november, 26 december)
- twee compensatiedagen voor de brugdagen (22 mei en 20 juli).

De compensatiedagen worden opgenomen in de vorm van shiften, voor 2020 zijn dit tien shiften.

De medewerkers toezicht en beheer die in een schema B werken waarbij er GEEN prestaties plaatsvinden op feestdagen (ongeacht of deze in het weekend vallen of op een werkdag), genieten voor 2020 van volgende compensatiedagen, omgerekend in shiften volgens de berekening opgenomen in de arbeidstijdregeling. De toeken-

ning van de compensatiedagen gebeurt op basis van de voorwaarden opgenomen in de omzendbrief 276 (rev.1) en voor zover het personeelslid in dienst is op de datum van de originele feestdag of brugdag:

- twee compensatiedagen voor de feestdagen in het weekend (15 augustus en 1 november)
- drie compensatiedagen voor de reglementaire feestdagen (2 en 15 november, 26 december)
- twee compensatiedagen voor de brugdagen (22 mei en 20 juli).

De compensatiedagen worden opgenomen in de vorm van shiften, voor 2020 zijn dit vijf shiften.'

Overige discussiepunten

1. De evaluatie van New Infra

Gelet op de problemen door de huidige gezondheidscrisis en de overmacht die daarmee gepaard gaat, werd in samenwerking met de vakbonden beslist dat er een evaluatie zal komen van de werking van New Infra na één jaar (in plaats van na zes maanden zoals oorspronkelijk gepland). Vermoedelijk zal deze plaatsvinden in december 2020 of januari 2021. De evaluatie zal hoofdzakelijk betrekking hebben op zes categorieën: interne organisatie, planning, respecteren van de uren/planning, respect voor de welzijnswetgeving, elektronica (systeem Astrid) en kledij. Deze punten zullen per categorie behandeld worden, zodat op het einde van de evaluatie een duidelijk besluit kan gevormd worden over de werking van New Infra.

2. Werkkledij

In 2016 werd naar aanleiding van de kledijcommissie een bestek opgemaakt. Helaas kwam daarop een negatief advies van de inspecteur van Financiën en kon er dus geen kledij besteld worden. Nu werd voor de kledij een nieuwe overheidsopdracht geformuleerd en moet worden gewacht op een akkoord van de ministerraad voor publicatie van deze overheidsopdracht.

3. Aanpassing barema's

De aanpassing van de huidige barema's naar de beloofde technische kwalificatie zal vermoedelijk deel uitmaken van een ontwerp van KB, dat voorgelegd zal wor-



den aan de vakbonden na de zomervakantie. De effectieve publicatie is afhankelijk van de ondertekening door de bevoegde minister en dus ook van een effectieve en volwaardige federale regering.

4. Corona

De medewerkers toezicht en beheer die verplicht thuis werden gezet in het kader van de veiligheid en de preventie van de verdere verspreiding van het coronavirus, werden door bepaalde teamleaders aangesproken dat deze uren verplicht dienen ingehaald te worden. Deze problemen stellen zich zowel aan Waalse als aan de Vlaamse kant. Er wordt dan ook aan de personeelsleden die hiermee geconfronteerd worden, gevraagd om hiervan melding te maken aan hun vakbond zodat dit gezamenlijk kan overgemaakt worden aan de verantwoordelijken binnen New Infra. Het is niet de bedoeling dat personeelsleden de dupe worden van het 'te snel' handelen van de teamleader en een eventuele miscommunicatie tussen de hiërarchische lijn en de personeelsleden van New Infra. Dit zal dan ook verder bekeken worden door de DG Infrastructuur en teruggekoppeld worden naar de vakbonden.

Voorts bevestigde de directeur-generaal dat er geen handschoenen kunnen verdeeld worden omdat er centraal geen leveringen werden ontvangen. Handgel en mondklappers zouden voldoende voorradig moeten zijn en kunnen door de gemachtigden besteld worden via het systeem van E-cat. Het is dan ook belang-

rijk dat indien verantwoordelijken merken dat bepaalde bestellingen onbeantwoord blijven, dit zo snel mogelijk gemeld wordt aan de DG Infrastructuur om snel een oplossing uit te werken.

5. Uitrol systeem Astrid

Er werd nog geen effectieve startdatum aangegeven, wel werd gesteld dat het materiaal ten laatste tegen 1 juli moest worden verspreid over de entiteiten. Momenteel is een rechtstreekse verbinding met de noodcentrale niet mogelijk daar MTB geen officiële veiligheidsfunctie is. Toch wordt gekeken met de veiligheidsdiensten of dit in de toekomst alsnog kan mogelijk gemaakt worden.

Wij volgen deze punten nauwlettend op en zullen het personeel informeren over het verdere verloop via onze verschillende kanalen. Na het gerechtelijk verlot staan de andere thema's zoals telewerk, arbeidstijdregeling voor gerechtspersoneel en het vacatureplan voor de steundiensten op de agenda.

Ella Neirinck

Opleiding via de Academie FOD Financiën probeert occasioneel lesgevers te beperken

Een van de grote sterktes van de FOD Financiën was altijd de gedegen vorming die alle medewerkers moesten doorlopen vooraleer ze hun taken konden aanvaarten. Die opleidingen werden vroeger georganiseerd en goed omkaderd in de CBO's. Het afnemend aantal medewerkers liet zich ook hier voelen. Deze CBO's werden, tot spijt van de ACOD, langzaam aan afgebouwd en vervangen door de Academie die voor een 'modernere' aanpak koos.

Deze Academie coördineert de technische en generieke opleidingen van de medewerkers. Zij worden in grote mate zelf verantwoordelijk voor hun opleidingstraject en kunnen de opleidingen kiezen die ze zelf nuttig achten voor hun loopbaan. Een niet onbelangrijk detail: zichzelf ontwikkelen is een van de doelstellingen in het evaluatieproces en dus zeker niet te verwaarlozen.

Occasioneel versus vast lesgever?

Het invoeren van het KB Vergoedingen van 13 juli 2017 heeft heel wat veranderd bij de Academie. Door dit KB is het financieel aantrekkelijker geworden om occasioneel les te geven dan om vast lesgever te zijn. Een occasioneel opleider heeft recht op

een niet-geïndexeerde toelage van 180 euro per gegeven lesdag, een vaste lesgever kan aanspraak maken op een niet-geïndexeerde toelage van 4,96 euro per uur opleiding, met een jaarplafond van 892,42 euro.

Logischerwijs ondervindt men hierdoor moeilijkheden om vaste lesgevers te vinden. De overheid probeert hierin verandering te brengen. Een eerste poging hiertoe zien we als in de evaluatiecyclus 2020 bij sommige medewerkers van de Algemene Administratie Douane en Accijnzen occasioneel lesgeven wordt opgelegd. Met als gevolg dat geen premie kan worden toegekend als betrokkene af en toe eens een opleiding of vorming geeft. De ACOD heeft hierover haar ongenoegen laten blijken, er werd beloofd advies in te winnen bij Bosa. In juni werd ons vervolgens een omzendbrief voorgelegd, van toepassing voor de gehele FOD, waarin een aantal bijkomende voorwaarden wordt opgesomd om te kunnen genieten van de toelage voor occasioneel lesgever en waarin het maximale aantal te geven lesdagen wordt beperkt. Bovendien worden bijkomende begrippen als semipermanente opleiders geïntroduceerd. Deze bijkomende voorwaarden, beperkingen en nieuwe begrippen vinden we niet terug in het KB van 13 juli 2017.

Het belang van ervaring

De ACOD ziet hierin een tweede poging om de toelage occasioneel lesgever, zoals omschreven in het KB van 13 juli 2017, niet te moeten toekennen. Ons standpunt hierover is duidelijk: hierover moet onderhandeld worden in Comité B. Dat de overheid probeert de Academie een nieuwe stimulans te geven, dat er bijkomende vaste lesgevers worden aangetrokken: daarmee is de ACOD het volmondig eens. Dit kan alleen maar de kwaliteit van de opleidingen ten goede komen. Bovendien is betere en meer vorming al veel langer een van onze eisen. De beste technische lesgevers zijn degene die gedeeltelijk in de praktijk staan en gedeeltelijk lesgeven. Deze mensen zijn voor de FOD Financiën goud waard. Dat nu pogingen worden gedaan om juist aan deze mensen de toelage occasioneel lesgever te onttrekken, daarmee is de ACOD het grondig oneens. Dit wordt door deze medewerkers dan ook terecht aangeklaagd. Na ons protest heeft de overheid de omzendbrief ingetrokken, we wachten op een nieuw voorstel.

Luc Martony

Corona en digitalisering

De Academie heeft een zeer grote inspanning geleverd door al zeer snel na het begin van de coronacrisis het roer om te gooien door volop in te zetten op digitale opleidingen. Deze maakten al deel uit van het aangeboden opleidingspakket. De gezondheidscrisis heeft ervoor gezorgd dat de evolutie naar digitaal lesgeven in een stroomversnelling is gekomen. Tussen maart en juni werd de helft van alle opleidingen digitaal gegeven.

Het is op zich positief dat de organisatie zo snel de bocht heeft kunnen nemen. Het is wel belangrijk te beseffen dat dit geen zaligmakende oplossing is. Het blijft belangrijk de lessen fysiek bij te wonen om meer interactie mogelijk te maken tussen lesgever en deelnemer. De overheid heeft wel aangegeven dat digitaal lesgeven ook in de toekomst belangrijk zal blijven. We zullen waakzaam blijven over de kwaliteit van deze opleidingen. Voorts werd ons beloofd de site gebruiksvriendelijker te maken en meer te communiceren naar het personeel.



Corona-ouderschapsverlof

Ook voor Vlaams overheidspersoneel verlengd

Het Vlaams overheidspersoneel had zoals velen de mogelijkheid corona-ouderschapsverlof te nemen. Het leek vanzelfsprekend dat dit zou worden verlengd, zelfs zonder dat de vakbonden de vraag zouden moeten stellen. Niets bleek echter minder waar te zijn.

Op 29 juni was er het laatste sectorcomité voor het zomerreces. Omdat het stil was over de verlenging van dit ouderschapsverlof, heeft de ACOD dit punt zelf geagendeerd, nog steeds in de veronderstelling dat dit over een vergetelheid ging. De RVA had de verlenging reeds goedgekeurd tot 30 september voor iedereen. Verlengen was dus enkel een formaliteit die Vlaanderen bovendien niets kost.

Toen we aan het bewuste agendapunt toe kwamen, brak als het ware een oorlog uit. “Het Vlaamse overheidspersoneel heeft verlof genoeg, er zijn al voldoende mogelijkheden om bijkomende verloven te

nemen, ook voor mensen met kinderen”, zo klonk het. Uitspraken als “wie kinderen wil, moet zich maar organiseren”, “desnoods nemen man en vrouw apart verlof om de kinderen op te vangen” en nog van dit alles kwamen uit de luidsprekers van onze pc.

Geen uitspraak was grof genoeg om de Vlaamse ambtenaren te schofferen. De maskers vielen af. We weten nu meer dan ooit hoe deze rechtse regering staat tegenover het overheidspersoneel. Meer nog dan de regering Bourgeois is deze regering van plan het overheidsapparaat zoveel mogelijk af te breken. Het eindresultaat van de onderhandeling was bedroevend, de gemoederen verhit.

We waren al een plan van verzet aan het uitbroeden toen plots uit onverwachte hoek, namelijk de Gezinsbond, Gezin en Handicap vzw en Pleegzorg Vlaanderen steun kwam. Deze organisaties hadden

het nieuws met evenveel onbegrip opgevangen. Gewapend met onze informatie richtten ze zich tot minister Bart Somers. En opeens scheen de zon. Het Vlaams overheidspersoneel, dat hard was blijven werken tijdens de coronacrisis (net zoals altijd) verdiende het ook om van het corona-ouderschapsverlof te genieten. Dit verscheen dan ook zo op een bijeenkomst van de Vlaamse regering op 10 juli. Al heel snel mochten we het protocol ondertekenen en kunnen de personeelsleden met kinderen onder de twaalf jaar genieten van dit verlof.

Besluit: geef nooit op en gebruik alle middelen. Bijkomend besluit: met deze regering zullen we opnieuw kunnen tonen welke onze slagkracht is. En dit zal meer dan ooit nodig zijn. Samen sterk.

Jan Van Wesemael – Chris Moortgat





VDAB wil zijn personeel wegvegen **419 personeelsleden minder en privatisering schoonmaak/catering**

De voorbije maanden is er heel wat beroering ontstaan bij het Vlaams overheidspersoneel omdat er alweer personeelsafvloeiingen moeten doorgevoerd worden. De Vlaamse regering legt de Vlaamse overheidsdiensten een personeelsvermindering op van 1450 'koppen'. De VDAB moet daarvoor 419 personeelsleden laten afvloeien tegen het einde van de legislatuur in 2024.

De VDAB werkte een besparingsplan en aangepast personeelsplan uit dat nog definitief aan de raad van bestuur moet worden voorgelegd tegen oktober. Er is (in)formeel informatie en toelichting gegeven aan de vakbonden. Toch communiceerde men al gedeeltelijk naar bepaalde personeelsgroepen, uitgerekend op de Dag van het Schoonmaakpersoneel dan nog, van timing gesproken! Men plaatst ons voor voldongen feiten. Het VDAB-management wilde de beslissing al laten nemen op de raad van bestuur van juli. Daar hebben we een stokje voor gestoken. Er moet eerst voldoende ruimte zijn voor informeren van het personeel, overleggen en onderhandelen.

Alweer besparen

Men legt vier besparingsdoelen op tafel:

- 1/3 van het uitstappende personeel niet vervangen
- 30 procent besparen op administratieve functies
- besparing op staf en experts: 15 procent bij de centrale dienst en 20 procent bij de provinciale entiteiten
- besparing facility: uitbesteding schoonmaak (-151 personeelsleden) en later mogelijk ook de catering (-95 personeelsleden).

Vakbondsverzet

ACOD Overheidsdiensten wijst samen met de andere vakbonden de door de Vlaamse regering opgelegde besparingen af, voor alle entiteiten en specifiek voor de VDAB. Het betreft zowel de personeelsbesparing van 419 personeelsleden als de besparing door de niet-indexering van de middelen. Dit is niet werkbaar en zet personeel en dienstverlening aan de burgers onder zware en ongezonde druk.

Er is een alternatief

Wij stellen vast dat de VDAB per jaar voor meer dan 110 miljoen euro uitbesteed aan (privé)partners. Hier kan op bespaard worden. Daarnaast kan men besparen op dure consultancy. We stellen echter ook vast dat er de komende vier jaar ongeveer 900 VDAB-personeelsleden met pensioen gaan. Als de VDAB dan toch verplicht moet afslanken, dan zit hier een kans.

Schoonmaak en catering kind van de rekening

ACOD Overheidsdiensten wijst privatisering en uitbesteding van overheidspersoneel af. Het is onaanvaardbaar om zomaar de schoonmaak en catering in hun geheel uit te besteden en te privatiseren. Daardoor worden vooral de 'zwakste' personeelsgroepen van de niveaus D en C het zwaarst getroffen. Zij hebben al de laagste lonen en een privatisering zou daar nog meer druk op zetten. Uitbesteden aan de privésector zal geen (grote) besparing opleveren want als voldaan moet worden aan dezelfde kwalitatieve dienstverlening, aan dezelfde arbeids- en loonvoorwaarden zoals in eigen beheer, dan is dit een nul-operatie. Het gaat er platweg over dat men personeelsaantallen kan kwijt geraken op de teller. Juist nu personeelsleden van de schoonmaak bewezen hebben dat ze onmisbaar zijn en een belangrijke poets- en gezondheidsrol hebben in deze virustijden, heeft de VDAB een voorbeeldrol te spelen. Als het VDAB-management de mond vol heeft over 'elk talent telt', 'inclusie' en 'inclusief beleid', dan moet dit ook worden toe-

gepast in de eigen organisatie. Trouwens, de managementniveaus en andere hoge niveaus worden veel minder getroffen door deze nieuwe besparingsplannen.

Wij zullen reageren

Samen met de andere vakbonden heeft ACOD Overheidsdiensten geëist dat de beslissing verdaagd wordt naar oktober, zodat we ruimte hebben om het personeel te raadplegen en het sociaal overleg zijn rol te laten spelen. We hebben ook een eerste gesprek gehad met de bevoegde minister van Werk, Hilde Crevits. Daarnaast hebben we eind juni de direct betrokken ACOD-leden in spoed bijeengeroepen in onze hoofdzetel in Brussel. Begin juli werd een eerste waarschuwingsactie gevoerd in Brugge. Er komt eind augustus of begin september een overleg en bespreking met de voorzitter van de raad van bestuur. In de loop van september plannen we, binnen de veiligheidsregels van corona, een aantal personeelsvergaderingen per provincie. Creatieve maar doeltreffende waarschuwingsacties zijn als beginfase niet uitgesloten. Het ontwerp-personeelsplan en de besparingsdoelen en -manieren moeten herzien worden. Daarvoor moet ruimte zijn binnen de onderhandelingen in september. Wij zullen ons met de andere vakbonden beraden over de verdere gezamenlijke aanpak en reactie.

Chris Moortgat



Congres Lokale en Regionale Besturen Vlaamse regio Buitengewone omstandigheden vereisen Buitengewoon Congres

Onder normale omstandigheden waren de vierjaarlijkse congressen van ACOD LRB regio Vlaanderen gepland op 19 en 20 maart 2020 in Blankenberge. Door het uitbreken van de coronapandemie en de noodzakelijke maatregelen die genomen moesten worden, is het congres op het laatste ogenblik geannuleerd. Op dat moment was het nog niet voor iedereen duidelijk op welke termijn we deze congressen wel zouden kunnen laten doorgaan.

Na enkele weken lockdown was het heel duidelijk dat dit in 2020 niet meer zou lukken. Toch niet zoals bepaald in onze statuten, namelijk met een volledige democratische vertegenwoordiging vanuit alle gewesten.

Daarom besloten we het congres op te delen in drie segmenten:

- de dringende en noodzakelijke beslissingen
- het uitwerken van een toekomstvisie voor de lokale besturen
- het voorbereiden van de visieteksten voor het federaal congres van de sector.

Het Regionaal Uitvoerend Bureau van 11 juni 2020 besloot in zijn vergadering zich om te vormen tot een Buitengewoon Congres om de dringende en noodzakelijke beslissingen te nemen. Door deze omvorming kunnen we onze werking voortzetten.

Op 11 juni 2020 werd dus een Buitengewoon Congres gehouden in het auditorium op het Fontainasplein in Brussel. Er konden maximaal 60 leden deelnemen om zo de nodige afstand te garanderen. De deelname vanuit de gewesten werd beperkt.

Op de agenda stonden volgende punten:

- het brengen van het moreel verslag van de voorbije vier jaar;
- de verkiezing van de mandaten van voorzitter, ondervoorzitter, federaal secretaris en verificateurs van de rekeningen van de regio;
- de bekrachtiging van de mandaten van de gewestelijke bestendige secretarissen;
- de kwijting van de rekeningen van de voorbije vier jaar;

- en akte nemen van de leden van het uitvoerend bureau en de deontologische commissie voor de periode 2020-2024.

De presentatie van het moreel verslag kan door de leden aangevraagd worden op het secretariaat via lrb@cgspacod.be.

Verkiezingen, mandaten en financieel verslag

De huidige voorzitter Willy Van Roten is herverkozen voor de komende congresperiode 2020-2024, evenals de ondervoorzitter Sabine Descamps, de federaal secretaris Willy Van Den Berge en de verificateurs Walter Bormans en Daniel Duyck.

De volgende gewestelijke bestendig secretarissen werden bekrachtigd:

- voor West-Vlaanderen: Mathieu Godefroidt
- voor Oost-Vlaanderen: Dirk Van Himste
- voor Antwerpen-Kempen-Mechelen: Ken Zegers
- voor Vlaams-Brabant: Anne Schuermans
- voor Limburg: Frank Hoste.

De volgende gemandateerden zetelen in het Regionaal Uitvoerend Bureau voor de periode 2020-2024 (S = stemgerechtigd, de andere leden hebben enkel een adviserende stem).

Voor het gewest Antwerpen-Kempen-Mechelen:

Aerts Pascal (S), Blereau Danny (S), Castrel Valerie, Cleybergh Serge (S), Cools Eddy (S), D'Ardenne Herman (S), De Belser Theo (S), De Wael Marc (S), Duval Raymond, Gellaerts Patrick (S), Hilven Alain (S), Lannoy Anka, Martens Henri, Mertens Martine (S), Ryan Germa (S), Van Den Boogaert Nico (S), Van Laken Patrick (S), Van Roie Henri (S), Vander Veken Jurgen (S) en Zegers Ken (S).

Voor het gewest Limburg:

Bossi Mauro, Fillet Philippe, Grosemans Stefan (S), Heyligen Jan, Hoste Frank (S), Martens Peter (S), Opdenacker Eric, Pillards Michiel, Poisket Diederich, Remans Erik, Roodhooft Mathieu, Tilkin Josly (S) en Vandeneynde Alain (S).

Voor het gewest Oost-Vlaanderen: Bieseman Maarten, Den Haerincx Geoffrey (S), Everaert Gunther (S), Formesyn Stefaan (S), Haegeman Peter (S), Mens Joeri (S), Nicque Ellen, Spiessens Danny (S), Van Bocxlaer Martine (S), Van de Meirssche Stephan, Van Himste Luc, Van Himste Dirk (S), Van Puyvelde Nancy (S), Verdonck Annie en Vynckier Kriestof.

Voor het gewest Vlaams-Brabant:

De Rijcke Bianca, Poels Katia (S), Raes Ronny, Schuermans Anne (S), Van Herrewegen Dries (S), Vandezande Alex (S), Vanhoorebeek Ben, Willems Ben en Willems Anja.

Voor het gewest West-Vlaanderen:

D'Hulst Diane (S), Godefroidt Mathieu (S), Haesaert Alexander (S), Hillewaert Greta (S), Kempinck Stijn (S), Rombaux Nancy (S) en Timmerman Luc (S).

Voor de regio Vlaanderen:

Descamps Sabine (S), Van Den Berge Willy (S), Van Roten Willy (S), Breugelmans Luc, Dupon Kristof, Gabriels Frank, Van Melkebeke Bart, Vlasselaer Gert, Duyck Daniel en Bormans Walter.

Kameraad Walter Bormans gaf toelichting bij het financieel verslag. Er werd geen enkele afwijking vastgesteld. Het congres besliste dat er een volledige kwijting van de rekeningen verleend wordt voor de jaren 2016-2020.

Slotspeech

Federaal secretaris Willy Van Den Berge sloot het congres af met een korte speech. Hij wenste de nieuwe leden van het Regionaal Uitvoerend Bureau een open geest toe, zodat we in consensus een goede werking voor de toekomst kunnen garanderen. Voor een toekomstvisie verwees hij naar de later te organiseren congressen, afhankelijk van de evolutie van de pandemie.

Willy Van Den Berge had ook extra aandacht voor de gevolgen van de coronacrisis. Volgens hem kunnen er wel enkele

conclusies getrokken worden uit de voorbije maanden. Het neoliberaal systeem is duidelijk op zijn grenzen gebotst. De globalisering heeft de problemen danig uitvergroot. De productie in lageloonlanden heeft de werking van onze maatschappij beperkt. De enige bekommernis binnen het neoliberale denken is om zo goedkoop mogelijk te produceren, zonder rekening te houden met transportkosten, milieugevolgen, arbeidsvoorwaarden, kinderarbeid, loonomstandigheden... Het gebrek aan een degelijk plan om dergelijke crisis het hoofd te kunnen bieden, was ook bijzonder schrijnend.

Hij benadrukte dat onze afgevaardigden zich bewust moeten zijn van hun macht om andere personeelsleden te beschermen, bijvoorbeeld in een CPBW. Dat geeft hoop voor de toekomst. Hij deed daarbij enkele voorstellen.

- Er moet een plan opgemaakt worden om in strategische voorraden persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM, zoals handschoenen, schorten, mondkapjes...) te voorzien voor woonzorgcentra, kinderopvang, afvalophaling...
- Sterke overheidsdiensten blijken een goede buffer tegen een dergelijke crisis te zijn. De meeste diensten hebben uitzonderlijk werk verricht. Niet alleen de lokale en regionale besturen, ook andere overheidsdiensten zoals Volksgezondheid, Pensioenen, Kindergeld, RVA en andere. Dit moet ons sterken om de overdreven besparingen in de overheidssector te stoppen.
- Voor de federale gezondheidszorg worden alleszins extra middelen uitgetrokken. We zullen eisen dat dit ook op Vlaams niveau gebeurt.
- Algemeen moeten we toch aandacht hebben voor kansen die zich voordoen om terug te ijveren voor een sterke overheid.

Willy Van Den Berge hoopte dat we deze periode van pandemie snel achter ons kunnen laten zodat we terug onze normale democratische werking kunnen verderzetten. Ondertussen zal het behelpen zijn met beperkte fysieke aanwezigheid op vergaderingen en moeten we gebruikmaken van de digitale mogelijkheden om met elkaar in overleg te gaan en beslissingen te nemen.





Federaal gefinancierde zorginstellingen Voorontwerp van akkoord over nieuw zorgpact belooft extra middelen

Medio juli werd na een korte maar intensieve onderhandelingsronde een voorontwerp van akkoord bereikt over een nieuw zorgpact voor de federaal gefinancierde zorgsector. Het akkoord is een kaderakkoord. Dit betekent dat de grote lijnen vastliggen maar de details nog verder moeten uitgewerkt worden.

Budget

De bevoegde ministers De Block (Volksgezondheid), Muylle (Werk) en Clarinval (Begroting) hebben namens de regering een budget ter beschikking gesteld van 600 miljoen euro.

Dit budget komt tegemoet aan de prioritaire eisen die werden gesteld door de vakbonden van de privé en publieke zorgsector. Daarnaast werd reeds in een structureel budget van 402 miljoen euro voorzien in het kader van het Zorg-personeelfonds. In totaal dus iets meer dan 1 miljard euro.

Wie valt onder het toepassingsgebied?

Alle federaal gefinancierde zorginstellingen (ziekenhuizen, thuisverpleging en

wijkgezondheidscentra) maken deel uit van dit akkoord.

Vier grote thema's

1. Opwaardering lonen

Door toepassing van het loonmodel IF-IC tegen 100 procent (periode 2021-2022), maar dan rekening houdend met de specificiteit van de publieke sector, komt er een opwaardering van de lonen. Daarvoor wordt een aparte tripartite werkgroep opgericht die het geheel in goede banen moet leiden. Daarnaast zullen de elders verworven competenties erkend worden (nog uit te werken) en zal gefaseerd opgebouwd worden naar een volwaardige 13de maand.

2. Fundamentele kwalitatieve verbetering van de arbeidsomstandigheden

Er komt onder andere recht op drie weken opeenvolgende vakantie, recht op individuele vorming, recht op stabiele uurroosters, recht op stabiele en betere arbeidsovereenkomsten en initiatieven ter preventie van burn-out. De sociale partners kunnen maatregelen onderzoeken

om uitstroom wegens te korte loopbanen te voorkomen en de work-life balance te verbeteren.

3. Preventieve maatregelen bij een gezondheidscrisis

Er komen noodzakelijk beschermingsmateriaal en middelen om personeel tijdig om te scholen voor tijdelijke inzet op ad-hoc afdelingen indien noodzakelijk.

4. Noodzakelijke structurele maatregelen

- De hoofdverpleegkundige uit de financieringsnorm halen zodat er effectief en controleerbaar een VTE per afdeling bijkomt.
- Het opstellen van normen voor andere beroepsgroepen, bijkomend aanwenden van middelen voor o.a. de uitbouw van multidisciplinaire mobiele equipes om in voldoende vervanging te voorzien.
- Eindeloopbaanmaatregelen zoals erkenning zwaar beroep, plan Tandem.
- De verhoging van de tweede pensioenpijler voor contractuele personeelsleden (en deblokkering middelen van vorige sociale zorgakkoorden).
- Massaal inzetten op vorming (uitbreiding

Project 600 door aanwending van de bijkomende middelen van het zorgpersoneelfonds en de bijkomende middelen Sociale Maribel), om zoveel mogelijk extra personen aan te trekken voor beroepen in de zorgsector.

- Ten slotte wordt het protocolakkoord met betrekking tot het sociaal overleg in het kader van de ziekenhuisnetwerken zo vlug als mogelijk geconsolideerd.

Hoe gaat het nu verder?

Na raadpleging van de verschillende instanties van de vakbonden werd groen licht gegeven om het kaderakkoord goed

te keuren. Het akkoord werd ook ter goedkeuring voorgelegd aan de federale ministerraad. Uiterlijk op 15 september 2020 moet het gehele pakket (in het kader van de begroting) ter stemming voorgelegd worden aan het federale parlement.

Deze zaken zullen nu zo vlug als mogelijk in federale werkgroepen worden uitgewerkt om daarna in protocolakkoorden te worden gegoten voor de publieke sector. (In de privésector wordt dit geregeld via cao's).

De onderhandelingen voor de delen die zijn overgedragen naar het Vlaams niveau (o.a. woonzorgcentra) zijn op 8 juli gestart met het kabinet van minister Beke en het

engagement daar is dat die tegen december 2020 moeten worden afgerond.

Uiteraard zullen er nog veel andere vragen zijn, maar essentieel is dat de onderhandelaars de komende tijd bovenstaande maatregelen in detail verder kunnen uitwerken.

Op geregelde tijdstippen zal verdere info gegeven worden over de stand van zaken. Heb je intussen toch wat vragen? Neem contact met je afgevaardigde.

Namens de sectoren LRB en Overheidsdiensten

Yves Derycke en Willy Van Den Berge

Nieuws van ACOD LRB Snel en overzichtelijk, ook in coronatijden

Belangrijke en minder belangrijke corona- en andere (syndicale) informatie raast over de informatiesnelwegen. Het bos door de bomen niet meer zien, is een akelige realiteit. Gelukkig zijn er nog de nieuwsbrief en de website van ACOD LRB, waar je bovendien alle syndicale informatie overzichtelijk kan terugvinden.

Ben je graag snel op de hoogte van het syndicale nieuws? Heb je graag toegang tot meer en uitgebreidere artikelen? Wil je actief je abonnementen op onze nieuwsbrieven beheren? Maak dan een profiel aan op de website van ACOD Lokale en Regionale Besturen. Door te registreren krijg je onze berichten en nieuwsbrief snel en gericht rechtstreeks in je mailbox. Deze dienstverlening is exclusief voor leden.

Een profiel aanmaken is eenvoudig en gebeurt in enkele stappen.

- Surf naar www.acodlr.be.
- Klik bovenaan in het menu op de knop REGISTREREN. Het registratieformulier verschijnt nu op het scherm.
- Vul alle gegevens in.
- Druk vervolgens op de knop VERSTUUR.
- Jouw werk zit erop, nu is het aan de administratie van ACOD LRB!

Na het versturen van de gegevens wordt de aanvraag tot registratie nagekeken door onze administratie. Zodra de aanvraag goedgekeurd is, krijg je hiervan bericht in de mailbox (dezelfde die je in het registratieformulier hebt ingegeven). Let wel: uit veiligheidsoverwegingen verloopt

deze registratie niet volautomatisch. Het kan dus even duren alvorens de aanvraag tot registratie volledig verwerkt is. De opgevraagde gegevens gebruiken we enkel om je op een gerichte en snelle manier te informeren. Je hebt toegang tot specifieke informatie voor leden.

Wil je ook nog nieuwsbrieven ontvangen, dan kan je een keuze maken in het tabblad NIEUWSBRIEVEN. Voorlopig is er keuze tussen de algemene, politie-, brandweer- en/of zorgniewsbrief.

Hulp nodig? Contacteer ons op 02 508 58 22.



Kortesssem Privatisering OCMW-diensten rammelt

Eind juni vond er een formeel onderhandelingscomité plaats met als agendapunt de overdracht van een aantal diensten van het OCMW van het Limburgse Kortesssem naar de private sector. De diensten in het vizier zijn de gezinszorg en aanvullende thuiszorg, de dienstverlening via dienstencheques en het laatste openbare kinderdagverblijf van de gemeente. Via deze operatie privatiseert het gemeentebestuur in een klap 25 personeelsleden of meer dan 20 procent van het totale personeelsbestand. Vanaf 1 januari 2021 zullen deze personeelsleden ressorteren onder de vzw I-mens.

Alternatieven werden niet onderzocht

We kunnen enerzijds begrijpen dat een kleine gemeente alleen niet de operationele en financiële draagkracht heeft om alle sociale en zorgnoden op te vangen. Maar zijn er ook andere pistes onderzocht? Zo is men er in het noorden van de provincie er wel in geslaagd een 'welzijnsregio' op te richten met acht gemeenten die samen onder de vorm van een nieuw samengesteld lokaal bestuur de lasten en de lusten van sociale en zorgdienstverlening onder elkaar verdelen. Het gaat hier over een intergemeentelijke samenwerking die in onze ogen ook in andere delen van de provincie Limburg mogelijk moet zijn. Er zijn immers wel meer kleine gemeenten in de buurt van Kortesssem: Diepenbeek, Alken, Wellen, Nieuwerkerken... Volgens het bestuur is er echter geen 'politiek draagvlak' tussen de gemeenten onderling en zou een dergelijke operatie te lang duren. Dat hier het risico wordt doorgeschoven naar het personeel en de gebruikers is niet van tel.

Gevolgen voor personeel en bevolking

De personeelsleden krijgen weliswaar de garantie van behoud van rechten, maar zoals steeds bij een dergelijke overdracht kunnen er op termijn geen waarborgen geboden worden, ook niet als de private

partner de overdrachtsovereenkomst zou schenden. Een private instelling zal immers haar kosten steeds drukken door hogere prijzen aan te rekenen voor de gebruikers, subsidies vanwege de overheid te gebruiken, te snoeien in de werkmiddelen en vooral te beknipten op de arbeidsvoorwaarden van het personeel.

Een sterke publieke sector in de zorg en de sociale dienstverlening drukt de prijzen van de private spelers en duwt de kwaliteitsnormen omhoog. We zien nu de gevolgen van een ver doorgedreven commercieel en concurrentieel model binnen de woonzorgsector. Daar was de Pano-reportage van enkele jaren geleden een gruwelijke getuige van: maaltijden van 3 euro per dag, het hergebruiken van pampers, verwaarlozing en vereenzaming van de ouderen... Is dat echter de samenleving waar we naartoe willen?

Het gevaar van winststreven

I-mens is dan wel een vzw (vereniging zonder winstoogmerk) maar de tijd dat vzw's geen winst mochten of moesten maken is voorbij. Ook zij moeten ageren in een concurrentiële marktomgeving. Er bestaan

bovendien schijn-vzw's die achterliggend volledig commercieel zijn. Voorts kan een private speler nooit de garantie van een continuïteit van de dienstverlening aanbieden zoals een overheid dat kan. I-mens is een fusie van De Voorzorg en Solidariteit voor het Gezin. De fusie is echter, zoals bevestigd door onze collega's uit de private sector, allesbehalve rond op het vlak van arbeidsvoorwaarden voor het personeel (dit traject zou nog twee jaar duren!). Voor de ACOD is het duidelijk dat dit dossier langs alle kanten rammelt door de risico's voor het personeel en de gebruikers en door het gebrek aan zekerheden en onderzochte alternatieven. Vandaar kreeg deze overdracht een niet-akkoord van ons over de hele lijn. Uiteindelijk zal de gemeenteraad deze maand definitief beslissen, maar we gaan ervan uit dat de privatisering gewoon doorgaat. We hebben in ieder geval onze standpunten sterk verdedigd en geven dit als een sterk signaal voor andere lokale besturen die met gelijkaardige achterhaalde uitbestedingsgedachten zitten.

Frank Hoste, Willy Van Den Berge



foto: Yoric Janssens

Nieuw schooljaar Met heel wat kleuren van de regenboog

We zouden tekortschieten als we juli zoals ieder jaar een fijn schooljaar zouden toewensen, want we weten allemaal dat het een buitengewoon en vooral intensief jaar zal worden. Een dat zal starten met veel vragen en onzekerheden: welke kleurcodes zullen we doorlopen, hoe hebben onze leerlingen het vorige schooljaar verwerkt, wat met onze werkomstandigheden, hoe zal men onze veiligheid garanderen...?

Op het einde van vorig schooljaar hebben de onderwijspartners draaiboeken opgesteld voor de afzonderlijke onderwijsniveaus. Er zijn verschillende kleurcodes die de ernst van CoViD-19 zullen aangeven (zie volgende pagina).

Op 14 augustus zijn deze draaiboeken aangepast op grond van nieuwe inzichten van de virologen. Daarbij heeft men ook rekening gehouden met pedagogische en psychologische standpunten. De scholen van het basisonderwijs sluiten bij geen enkele kleurcode. Voor de tweede en derde graad van het secundair onderwijs wordt vanaf kleurcode oranje altemnerend onderwijs voorzien. Hoe dan ook moet men in elke school een risicoanalyse maken waarin de draaiboeken geconcretiseerd worden.

ACOD Onderwijs heeft tijdens de besprekingen altijd gezegd dat – wat de personeelsleden betreft – wij drie dingen nooit zullen lossen.

- De personeelsleden moeten onder veilige omstandigheden hun job kunnen uitoefenen.
- Hun opdracht moet doenbaar zijn (denk maar aan de combinatie fysiek lesgeven en afstandsonderwijs).
- De maatregelen moeten eenduidig en verstaanbaar zijn en tijdig gecommuniceerd worden.

Uiteraard erkennen wij het recht op leren van de leerlingen en hebben we extra aandacht voor de gelijke onderwijskansen. We houden hiermee rekening in de verschillende scenario's.

Wij zijn echter een onderwijsvakbond en hebben dus de taak om de veiligheid van het personeel op de eerste plaats te zetten. Daar stappen wij niet vanaf. Wij zullen de pandemie dan ook nauwlettend opvolgen en onmiddellijk vragen om de draaiboeken aan te passen wanneer dat nodig is om uw veiligheid te garanderen.

Eind juni hebben wij gevraagd om ook een draaiboek op te stellen voor het geval een bepaalde gemeente, stad of provincie in quarantaine zou worden geplaatst. Op die manier is het duidelijk voor leerlingen, ouders en leerkrachten wat van hen wordt verwacht. De minister antwoordde dat men dit dan wel pragmatisch zou oplossen. Wij zijn het hiermee niet eens. Wij vragen eenduidigheid en transparantie, omdat dit rust geeft in het hoofd van de mensen. Goede afspraken maken goede vrienden.

Wij zullen altijd voor ogen houden wat iedere maatregel betekent voor de werklust en de arbeidsomstandigheden. Onze aandacht zal uitgaan naar alle sectoren in het onderwijs, niemand zal achterblijven.

Voor men afstandsonderwijs structureel wil maken, moeten de personeelsleden die hierbij betrokken worden, de nodige middelen krijgen van hun school- of centrumbestuur.

Veel collega's hebben het voorbije schooljaar het beste van zichzelf gegeven. Ze hebben veel meer gedaan dan draaglijk was, omdat ze ervanuit gingen dat dit een tijdelijke situatie was. Velen zaten eind juni dan ook op hun tandvlees en snakten naar de grote vakantie. Maar nu heeft de realiteit ons ingehaald: corona is nog lang niet weg. Ook al hebben we er het beste van gemaakt, we hebben geen vakantie gehad zoals we het wilden en bovendien gaan we nu een onzeker schooljaar tegemoet. Velen van jullie zijn al een tijdje aan het voorbereiden, ook al staat de samenleving daar niet bij stil.

We wensen jullie heel veel moed en doorzettingsvermogen om van schooljaar



2020-2021 het beste te maken. Reken erop dat wij voor jou alles uit de kast zullen halen. Neem gerust met ons contact op als je vragen hebt over veiligheid, werkdruk enzovoort. Vertel ons over goede en minder goede ervaringen. Op die manier kunnen wij uw stem laten horen aan de onderhandelingstafel.

Of het nu code groen, geel, oranje of rood is, een ding verandert niet: jullie maken in het leven van zoveel jongeren het verschil. Bedankt hiervoor.

nancy.libert@acod.be

Coronaplan voor het nieuwe schooljaar

Niemand weet met zekerheid hoe en in welke mate CoViD-19 zich de volgende maanden in onze samenleving zal manifesteren. Daarom heeft het ministerie van Onderwijs samen met onder meer de vakbonden en de onderwijsverstrekkers pandemiescenario's en draaiboeken uitgewerkt voor ieder onderwijsniveau en voor ieder pandemieniveau. Dit maakt het gemakkelijker om zich voor te bereiden op wat komen kan.

Pandemieniveaus

In de tabel hieronder worden de vier pandemieniveaus beschreven. De Veiligheidsraad beslist welk niveau van kracht is. Zoals het er nu uitziet, zullen wij op 1 september starten in de gele fase. Het is niet uitgesloten dat later in het schooljaar in sommige regio's een ander niveau zal gelden dan in de rest van het land.

NUL RISICO	GROEN	Er is een vaccin beschikbaar en/of er is groepsimmunititeit. Alle contacten kunnen plaatsvinden. Handhygiëne (voor eten en na toiletbezoek) blijft noodzakelijk.
LAAG RISICO	GEEL	Er is een beperkte transmissie van besmettingen, waardoor verhoogde waakzaamheid is aangewezen. Contacten tussen mogelijke verspreiders worden beperkt. Functioneel noodzakelijke contacten kunnen doorgaan met inachtneming van de toepasselijke veiligheidsmaatregelen.
MATIG RISICO	ORANJE	Er is een systematische transmissie van besmettingen in de samenleving. Er zijn alleenstaande of geïsoleerde clusteruitbraken. Contacten tussen mogelijke verspreiders worden tot het essentiële beperkt en vinden plaats binnen een context waar risicofactoren zoveel mogelijk onder controle zijn gebracht.
HOOG RISICO	ROOD	Er zijn wijdverspreide besmettingen in de samenleving en er zijn nieuwe uitbraken en clusters. Contacten tussen mogelijke verspreiders moeten maximaal vermeden worden.

Bron: onderwijs.vlaanderen.be

Pandemiescenario's en draaiboeken

Er zijn pandemiescenario's en draaiboeken voor het basisonderwijs, het secundair onderwijs, het volwassenenonderwijs (CVO's en basiseducatie) en voor het deeltijds kunstonderwijs. In de pandemiescenario's zijn de maatregelen in tabelvorm opgenomen. In de draaiboeken – telkens drie per niveau, voor code geel, code oranje en code rood – worden de maatregelen toegelicht en worden bijkomende adviezen verstrekt. Voor de CLB's, de internaten (en MPI's van het GO! en de IPO's), het onderwijs aan zieke kinderen en het leerlingenvervoer zijn er aparte pandemiescenario's.

In de tweede en derde graad van het secundair en in het volwassenenonderwijs wordt vanaf code oranje de aanwezigheid van de leerlingen respectievelijk cursisten afgebouwd. Leerlingen (vanaf de tweede graad secundair) en volwassenen dragen een mondkapje, behalve in open lucht en bij sportactiviteiten. In het deeltijds kunstonderwijs wordt vanaf code oranje enkel de aanwezigheid van cursisten ouder dan 12 jaar beperkt. In het basisonderwijs zijn de leerlingen altijd allemaal aanwezig, ongeacht de kleurcode.

Op onze website (www.acodonderwijs.be) vind je een actuele snelkoppeling naar de pandemiescenario's en de draaiboeken.

ACOD-werkgroep Corona

De maatregelen die de overheid neemt, gaan uit van het recht op leren van elk kind. ACOD Onderwijs onderschrijft dit recht op leren, maar wil ook over de gezondheid en het welzijn van het personeel waken. Daarom zullen wij dit schooljaar een werkgroep Corona opstarten. In deze werkgroep willen wij onze conclusies trekken uit de voorbije periode en standpunten formuleren voor de toekomst. Je hoort hier meer over via je regio of provincie.

Een pluim voor onze ambtenaren

Ten slotte nog een uitdrukking van onze appreciatie voor de medewerkers van het departement Onderwijs. Zij hebben ons met kennis van zaken begeleid bij het opstellen van de draaiboeken. Als er iets aan te passen was, dan hebben zij dat zo snel mogelijk en met de nodige zorg gedaan. Bedankt, jullie gaven het beste van jezelf, jullie zijn top!

We houden je op de hoogte

Je hebt de voorbije maanden gemerkt dat de situatie waarin we ons bevinden, erg veranderlijk is. Toch staat ACOD Onderwijs 24/7 klaar om je te informeren en bij te staan. Heb je een probleem of een vraag over je opdracht? Voel je je niet veilig? Stap naar onze afgevaardigde in je school of centrum of contacteer ons secretariaat in je buurt (www.acodonderwijs.be/contacteer-ons).

We houden je ook op de hoogte via onze website, facebookpagina en maandelijkse nieuwsbrief.

nancy.libert@acod.be

Corona-ouderschapsverlof

Alles wat je erover wil weten

Waarom corona-ouderschapsverlof nemen?

Corona-ouderschapsverlof is een vorm van loopbaanonderbreking, maar wordt niet afgetrokken van het totale recht op loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof. Bovendien is er een hogere uitkering dan bij een gewone loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof. De bedragen vind je op de website van de RVA. Op onze website staat een snelkoppeling.

Voor wie?

Zowel biologische ouders, als ouders van een adoptie- of pleegkind, kunnen er gebruik van maken, op voorwaarde dat het kind nog geen 12 jaar is. Die leeftijd wordt opgetrokken naar 21 jaar indien er sprake is van een handicap. Soms geldt er geen leeftijdsgrens. Dit is het geval voor een kind met een handicap dat geniet van een intramurale of extramurale dienstverlening of behandeling die georganiseerd of erkend is door de Gemeenschappen. Opgelet: corona-ouderschapsverlof is een gunst en geen recht, wat betekent dat je aan de werkgever hiervoor de toelating moet vragen.

Hoe aanvragen en opnemen?

Corona-ouderschapsverlof moet opgenomen worden per kalendermaand. Als dat niet meer mogelijk is, omdat de maand reeds gevorderd is, dan kan je het wel nog voor de resterende weken opnemen. We geven een voorbeeld. Je neemt nu corona-ouderschapsverlof van 15 mei tot 31 mei. Daarna neem je het op van 1 juni tot 30 juni.

Voor welk volume?

Je kan je loopbaan enkel deeltijds (en niet voltijds) onderbreken. Dit zijn de twee mogelijkheden.

- Halftijds, indien je voor ten minste 75 procent bent aangesteld.
- 1/5 op voorwaarde dat je voor een volledige opdracht bent aangesteld.

Uitzondering: als je een gehandicapt kind hebt of als je alleen woont, dan kan je je loopbaan ook volledig onderbreken.



Vanaf wanneer op te nemen?

Hier zijn er twee mogelijkheden.

1. Je gewone loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof, palliatieve zorgen, medische bijstand) loopt al. Als je gebruik maakt van dit (tijdelijk) verlofstelsel, kan je de lopende periode van de gewone loopbaanonderbreking (ouderschapsverlof, palliatieve zorgen, medische bijstand) laten omzetten naar corona-ouderschapsverlof. Na het coronaverlof zal je loopbaanonderbreking opnieuw doorlopen, als de einddatum nog niet werd bereikt. Een voorbeeld: je hebt 1/2 loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof van 1 maart 2020 tot 31 oktober 2020. Je neemt corona-ouderschapsverlof vanaf 1 mei tot 30 september. Op 1 oktober begint je 1/2 loopbaanonderbreking voor ouderschapsverlof opnieuw te lopen.
2. Je neemt momenteel geen ouderschapsverlof op: je kan corona-ouderschapsverlof gewoon aanvragen.

Hoe lang kan het?

Je kan corona-ouderschapsverlof nemen tot en met 30 september van dit kalenderjaar. Samengevat:

- Het corona-ouderschapsverlof kan genomen worden van 1 mei 2020 tot en met 30 september 2020 voor de personeelsleden die hun huidige loopbaanonderbreking of hun huidige zorgkrediet

omzetten naar corona-ouderschapsverlof en hetzelfde volume van onderbreking houden.

- Nieuwe aanvragen kunnen starten vanaf 11 mei 2020 en lopen tot 30 september 2020.

Hoe aanvragen?

Je vraagt het corona-ouderschapsverlof aan bij de school- of centrumbestuur en dat ten minste drie dagen voor aanvang. Als het school- of centrumbestuur akkoord is, moet je geen drie dagen wachten.

Opgelet met Vlaams zorgkrediet

Je kan ook je Vlaams zorgkrediet ('Zorg voor een kind tot en met 12 jaar') stopzetten om corona-ouderschapsverlof te nemen. Besef wel dat het zorgkrediet niet onmiddellijk voortgezet wordt na het beëindigen van het corona-ouderschapsverlof. Je moet dus tijdig een nieuwe aanvraag doen.

Hou onze website in het oog!

Het is niet uitgesloten dat deze regeling wijzigt na het verschijnen van dit nummer van Tribune. Als dat het geval zou zijn, dan houden we je op de hoogte via onze website en onze facebook-pagina.

Zorg dat je correct aangesteld wordt

Aan het begin van ieder school- en academiejaar worden de opdrachten verdeeld onder de personeelsleden. Hierbij moet de personeelsverantwoordelijke rekening houden met heel wat regelgeving, in de eerste plaats om geen problemen te veroorzaken met de uitbetaling van het salaris.

Een aanstelling in een algemeen vak (bv. informatica) in plaats van een technisch vak (bv. toegepaste informatica) kan ervoor zorgen dat je nuttige ervaring (diensten gepresteerd in de private sector of als zelfstandige) niet in aanmerking komt en je dus een lager salaris krijgt. Als je aangesteld wordt in een betrekking waarvoor je geen bekwaamheidsbewijs hebt, kan er een probleem ontstaan om je salaris te betalen.

Er kunnen ook problemen opduiken op middellange termijn. Als je bijvoorbeeld officieel aangesteld wordt als kleuteronderwijzer, maar feitelijk in het eerste leerjaar staat, dan bouw je rechten op als kleuteronderwijzer, niet als onderwijzer. Dit betekent dat je geen voorrang opbouwt als onderwijzer en ook niet in dat ambt kan benoemd worden.

Een correcte aanstelling is ook van belang als je zwanger bent en eventueel nood hebt aan beschermende maatregelen. Wanneer je bijvoorbeeld als docent of lid van het ZAP in een labo werkt, dan kan de arbeidsgeneesheer je alleen van de werkvloer verwijderen indien je daar ook officieel aangesteld bent.

Als je tijdelijk of contractueel aangesteld bent, is het ook goed te weten in welke betrekking je wordt aangesteld. Vervang je een afwezige collega, dan verlies je je job onmiddellijk en zonder opzeggingsvergoeding wanneer die weer in dienst treedt. Je wordt dus soms beter aangesteld in een vacante betrekking, dit wil zeggen in een betrekking die niet is toegewezen aan een vast benoemd personeelslid.

Je kan al deze problemen vermijden door je arbeidsovereenkomst en/of het afschrift van je RL-1 (de elektronische zending naar het departement) aandachtig te controleren. De gegevens die daarop staan (ambt, vakken, aantal uren) moeten overeenstemmen met je werkelijke opdracht.

Als je twijfelt of iets niet begrijpt, vraag dan uitleg aan de directeur of aan de personeelsverantwoordelijke. Of contacteer ons secretariaat in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/ contacteer-ons).

marc.borremans@acod.be, nancy.libert@acod.be



Geen afstandsleren zonder ondersteuning!

Als de overheid afstandsleren structureel maakt, dan eisen wij dat de betrokken personeelsleden daarvoor de nodige middelen krijgen: een computer of laptop met webcam, een financiële tussenkomst in het internetabonnement...

Afgevaardigden kunnen deze affiche aanvragen bij hun regio- of provinciaal secretaris.

Motivatie alleen is niet genoeg!

Afstandsleren of digitaal communiceren = personeel de nodige middelen geven!

Dat zeggen wij niet alleen, dat lezen wij ook.

Uit de decreten betreffende de rechtpositie van de personeelsleden:

Art. 17sexies. (Gesubsidieerd onderwijs)
De inrichtende macht stelt aan haar personeelsleden de middelen ter beschikking die zij nodig hebben om hun opdracht uit te voeren. Als een personeelslid in het kader van zijn opdracht bovenop deze middelen extra onkosten maakt, moet de inrichtende macht deze onkosten vergoeden op voorwaarde dat de directeur of de beheerder van de instelling waar het personeelslid zijn opdracht uitoefent aan het personeelslid vooraf toestemming heeft gegeven om die onkosten te maken. De middelen waarvoor de kosten gedragen worden door de inrichtende macht, blijven eigendom van de inrichtende macht.

Art. 12sexies. (Gemeenschapsonderwijs)
De raad van bestuur - voor het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder - stelt aan haar personeelsleden de middelen ter beschikking die zij nodig hebben om hun opdracht uit te voeren. Als een personeelslid in het kader van zijn opdracht bovenop deze middelen extra onkosten maakt, moet de raad van bestuur - voor het vormingscentrum de afgevaardigd bestuurder - deze onkosten vergoeden op voorwaarde dat het instellingshoofd van de instelling waar het personeelslid zijn opdracht uitoefent aan het personeelslid vooraf toestemming heeft gegeven om die onkosten te maken. De middelen waarvoor de kosten gedragen worden door de raad van bestuur en voor het vormingscentrum door de afgevaardigd bestuurder, blijven eigendom van de scholengroep en voor het vormingscentrum van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs.

Art. 9 en 10. (Basiseducatie)
Het centrumbestuur stelt aan zijn personeelsleden de middelen ter beschikking die ze nodig hebben om hun opdracht uit te voeren. Als een personeelslid in het kader van zijn opdracht boven op de middelen, vermeld in artikel 9, extra onkosten maakt, vergoedt het centrumbestuur die onkosten op voorwaarde dat de directeur van het centrum waar het personeelslid zijn opdracht uitoefent, aan het personeelslid vooraf toestemming heeft gegeven om die onkosten te maken.

Verantwoordelijk uitgever: Koen Van Kerkhoven, Eerstejaars 5, 1033 Brussel

acod onderwijs **COC** **VSOA**

Schoolkalenders van ACOD Onderwijs

Onze kalendertjes 2020-2021 liggen op jou te wachten. Vraag ze aan onze afgevaardigde in je school of centrum of contacteer ons secretariaat in je regio of provincie (www.acodonderwijs.be/ contacteer-ons).



AB stopt samenwerking flexwerking Nood aan inspraak personeel

De concertzaal Ancienne Belgique liet in juli een 200-tal flexwerkers weten dat ze de samenwerking voor onbepaalde tijd stopzette vanwege de coronacrisis en zegt daarmee duidelijkheid te willen bieden. Dat is op zich natuurlijk beter dan cultuurorganisaties die hun flexwerkers nu helemaal in het ongewisse laten. Wat wel problematisch is: volgens de wetgeving moet een werkgever inzake beslissingen over tijdelijke vermeerdering van werk of over tewerkstelling in onderaanneming, over flexwerk dus, toestemming krijgen van de vakbondsafvaardiging van het (vaste) personeel, zodat zij ook inspraak heeft.

AB is echter een van de grote cultuurinstellingen die, zoals De Singel, er goed op letten net geen 50 personeelsleden in dienst te hebben, zodat ze niet verplicht zijn een vakbondsafvaardiging onder de vorm van een comité bescherming of een ondernemingsraad op te richten. Gemakkelijk natuurlijk, zo doet de werkgever top-down zijn goesting. Niemand die zich moeite met zijn outsourcingbeleid.

Dit zou anders zijn, mocht de werkgeversfederatie oKo bereid zijn ook voor paritair comité 304 (podium en muziek) een cao syndicale afvaardiging te sluiten. Werknemers in de meeste andere paritaire

comités hebben daar al lang recht op, bijvoorbeeld ook in de beeldende kunsten of de audiovisuele sector. Dit zou betekenen dat het personeel in organisaties met minder dan 50 personeelsleden een syndicale afvaardiging mogen oprichten. Meer inspraak en overleg over de dikwijls willekeurige praktijken in flexwerk is echt geen overbodige luxe. Het is niet evident voor cultuurwerkers om onderling solidair te zijn als hun stem niet meetelt in de organisatie waar ze werken.

Robrecht Vanderbeeken

Vlaamse coronapremie voor de cultuursector

De Vlaamse regering voorziet in een 'cultuurcoronapremie' (maximaal 1.500 euro) voor kwetsbare cultuurwerkers die momenteel niet kunnen genieten van de verschillende federale en/of regionale compensatiemaatregelen. Komen in aanmerking: natuurlijke

personen (loontrekkenden of eenmanszaken) die professioneel actief zijn in de Vlaamse cultuursector en voldoen aan de voorwaarden. De link naar de online aanvraagtool vind je op cultuurkamerad.be. Let op, de deadline is 31 augustus 2020 om 15 uur!

Fair practice campagne Juist is juist!

In juni en juli protesteerden honderden cultuurwerkers in tien Belgische steden via een collectieve flashmob met als naam: 'still standing'. Om klokslag 14.15 uur vormden acteurs, muzikanten en technici levende standbeelden die verwijzen naar hun beroep. Want hoewel ons sociaal en cultureel leven toen stilaan terug in beweging kwam na de lockdown, heerste er inderdaad nog steeds een stilstand voor de grote groep cultuurwerkers die werkt via interim.

Deze cultuurwerkers komen niet in aanmerking voor steunmaatregelen zoals de tijdelijke werkloosheid of het overbruggingsrecht voor zelfstandigen. Ze werken immers niet als zelfstandige. En omdat de contracten dikwijls pas op het allerlaatste moment worden getekend - hoewel de afspraken soms al maanden vastliggen - kunnen ze dit niet als bewijsstuk voorleggen om tijdelijke werkloosheid aan te vragen. Bovendien presteerden velen van hen in het verleden bij opdrachten ook veel onbetaalde arbeid waardoor ze maar een beperkt aantal aantoonbare gepresteerde dagen kunnen aantonen en bijgevolg evenmin in aanmerking komen voor de reguliere werkloosheid.

Het federale parlement kwam deze precarie groep gelukkig tegemoet met een tijdelijke versoepeling van de toegang tot de werkloosheid. Maar belangrijker is dat er op termijn structurele maatregelen komen die degelijke en rechtstreekse aanstellingen stimuleren. Dat is de enige manier om precariteit als structureel probleem daadwerkelijk te bestrijden.

Alvast een flinke stap in de goeie richting is de campagne 'Juist is juist!' die startte op



dezelfde dag als het cultuurprotest begon. Het is een initiatief van de werkgeversfederatie oKo in samenwerking met heel wat partners, waaronder de cultuurvakbonden. Het omvat een oproep voor heldere afspraken en juiste tewerkstelling, inclusief een toolbox aan instrumenten om dat te realiseren. Op die manier krijgt fair practice stapsgewijs een groter draagvlak.

Wij hopen dat zoveel mogelijk cultuororganisaties deze campagne ondersteunen en onze delegaties in de huizen zullen hun

directies ook oproepen om hieraan mee te werken. Want 'juist voor iedereen' hoeft niet moeilijk te zijn.

Tot slot: wie vanwege de coronacrisis met onbetaalde facturen af te rekenen krijgt, kan hulp vragen bij MyTrustO, een schuldbemiddelingsproject. Via het sociaal fonds Podiumkunsten kan je hiervoor een tegemoetkoming van 150 euro krijgen als je van deze dienst gebruik wenst te maken.

Robrecht Vanderbeeken

Heropstart sociale verkiezingen

Door het coronavirus zijn de sociale verkiezingen die gepland waren in mei 2020 uitgesteld naar 16 tot 29 november. De procedure werd geschorst vanaf dag X+36, d.w.z. na het indienen van de kandidatenlijsten. In de culturele wereld zijn er bijzonder veel flexwerkers actief, ook zij kunnen meestemmen en het is vanzelfsprekend van belang dat ook hun stem wordt gehoord. Meer info en de nieuwe kalender kan je terugvinden op cultuurkameraad.be.

Federale steun voor flexwerkers

Werknemers konden al een beroep doen op tijdelijke werkloosheid en zelfstandigen op het overbruggingskrediet. Ook voor de vele flexwerkers die door de ma-zen van het sociale vangnet vielen, zijn er nu een aantal tijdelijke aanpassingen in de werkloosheidsreglementering opgenomen.

De Wet van 15 juli 2020 is op juridisch vlak weliswaar niet onbesproken, maar als noodmaatregel toch zeer welkom voor een precaire groep cultuurwerkers die anders ten onrechte aan hun lot overgelaten zouden zijn. Zeker nu we in een tweede golf zitten. We lijsten de tijdelijke aanpassingen op.

Verlaagde toegang werkloosheid

Wie tien artistieke of technisch-artistieke activiteiten kan aantonen in de periode van 13 maart 2019 tot 13 maart 2020 of 20 arbeidsdagen berekend met de cachet-regel in dezelfde periode, heeft recht op een werkloosheidsuitkering van 1 april tot 31 december 2020.

Cumul rechten

Als uw inkomsten uit artistieke activiteiten

los van uw loon- via zelfstandige activiteit of auteursrechten- hoger zijn dan 4.536,48 euro (netto-belastbaar) per jaar, dan wordt dat bedrag van uw uitkering afgetrokken. Hierop komt een tijdelijke uitzondering: tussen 1 april en 31 december 2020 zal er geen rekening gehouden worden met ontvangen auteursrechten en naburige rechten. Die kan je voor deze periode dus onbeperkt cumuleren met een werkloosheidsuitkering.

Verlenging referteperiodes

Om het 'kunstenaarsstatuut' te krijgen (de voordeelregel waardoor je het bedrag van de uitkering in de eerste periode kan behouden) moet je 156 arbeidsdagen bewijzen in een periode van 18 maanden. Van die 156 arbeidsdagen moeten er ten minste 104 artistiek of technisch-artistiek zijn. De referteperiode van 18 maanden wordt opgeschort van 13 maart 2020 tot 31 december 2020. Idem voor de periode van 12 maanden waarin je drie artistieke of technisch-artistieke arbeidsdagen moet kunnen bewijzen om het kunstenaarsstatuut te verlengen. Als je er tijdens de coronacrisis in slaagt dagen te werken, vergroot bijgevolg de kans om deze voordeelregels te verkrijgen.

Verlengde vrijstelling activering

Wie een werkloosheidsuitkering krijgt, moet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en inspanningen leveren om werk te vinden. Je moet weliswaar enkel artistiek werk zoeken als je in de loop van de laatste 18 maanden 156 arbeidsdagen gepresteerd hebt, waarvan minstens 104 voor artistieke prestaties. Die referteperiode van 18 maanden wordt nu opgeschort van 13 maart 2020 tot en met 31 december 2020.

Bevriezing degressiviteit

Daarnaast is de degressiviteit van de werkloosheidsuitkeringen sowieso gedurende vijf maanden opgeschort bij koninklijk besluit van 23 april 2020. Stel dat de eerste of tweede vergoedingsperiode afloopt op 31 mei of op 30 september 2020 en je nadien dus een lagere uitkering zou krijgen, dan wordt die vergoedingsperiode verlengd tot respectievelijk 31 oktober 2020 of 28 februari 2021. Meer info vind je op cultuurkameraad.be.

Robrecht Vanderbeeken



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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Annulaties najaarsactiviteiten

Oost-Vlaanderen

Seniorenfeest geannuleerd

Het jaarlijks seniorenfeest ACOD Oost-Vlaanderen is geannuleerd voor het jaar 2020 wegens CoViD-19. We hopen jullie alvast terug te zien op de editie 2021 en maken er dan een extra spetterende editie van. #staysafe#stayhealthy

West-Vlaanderen

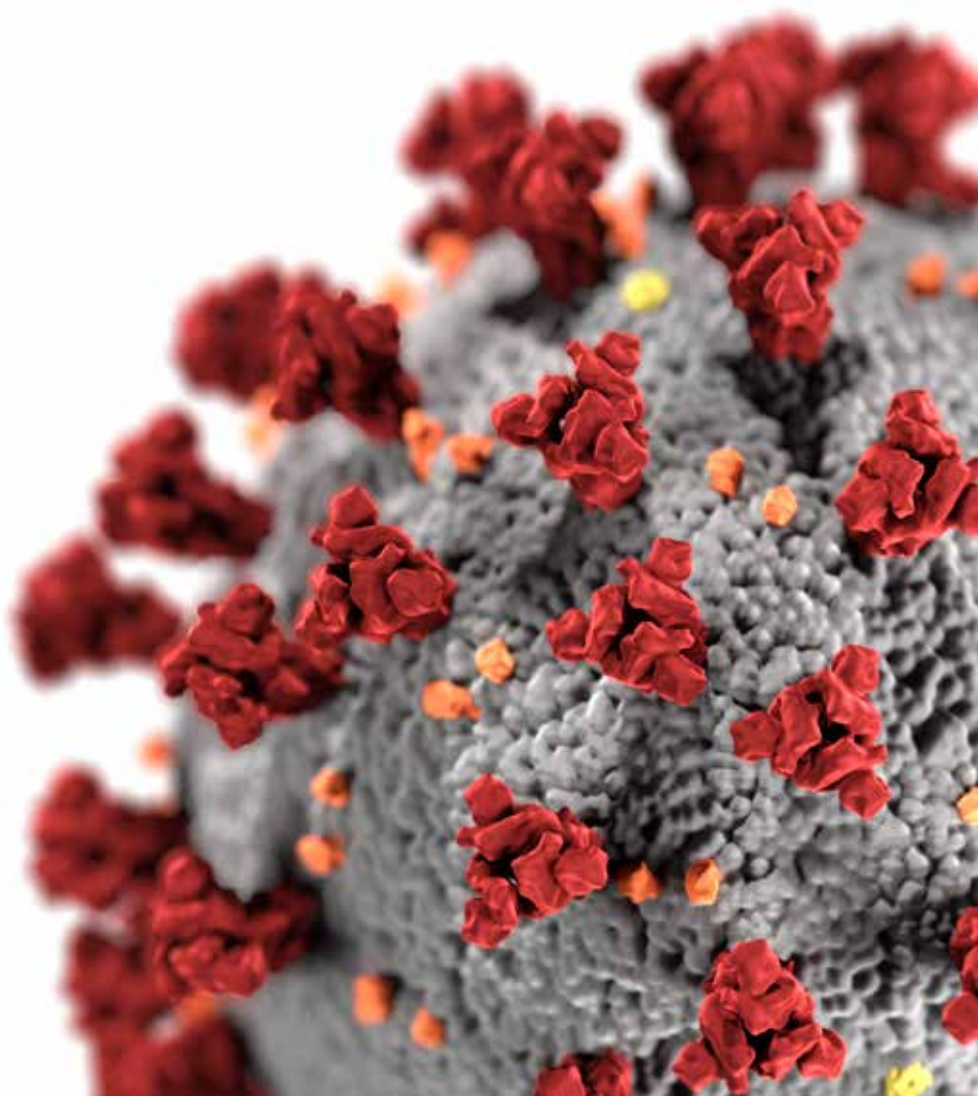
Verwendag geannuleerd

Wegens de coronacrisis en de onzekere tijden als gevolg hiervan, zal ACOD West-Vlaanderen de verwendag in oktober 2020 niet laten doorgaan en verplaatsen naar 7 oktober 2021. Dan maken we er opnieuw een feest van zoals het hoort.

Seniorenfeest ACOD Telecom-Vliegwezen geannuleerd

Omwille van CoViD-19 zal het jaarlijkse seniorenfeest dat eind september stond vastgeprikt dit jaar niet kunnen plaatsvinden. We hopen jullie evenwel volgend jaar massaal te verwelkomen in de feestzaal Ter Eeste op de site van de brouwerij Rodenbach in Roeselare en we zullen er een onvergetelijke editie van maken. Hou jullie goed en alvast tot dan!

Bij vragen kan je steeds een mail sturen naar ronald.huysmans@cgspacecod.be.



Ook nu nog staat de ACOD voor je klaar!

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

We helpen je zo snel mogelijk verder!