

TRIBUNE



**HOMMELES BIJ
DE BELGISCHE SPOORWEGEN
PERSONEELSTEKORTEN
EN STIPTE TREINEN
GAAN NIET SAMEN**

acod

ABVV OPENBARE DIENSTEN maandblad, verschijnt niet in augustus | afgiftekantoor 9099 Antwerpen X | P 2A9795 | november 2021 | 77.10

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	7
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	18
telecom	20
federale overheidsdiensten	23
vlaamse overheidsdiensten	25
lokale en regionale besturen	29
onderwijs	33
cultuur	38
agenda	40

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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

Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be



Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools, 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

wedstrijd

Mediamarkt-bon

Winnaars

Raf Bleeser (Herk-de-Stad), Xavier Van Butsel (Marche), Lisa Marechal (Wondelgem), David Detry (Reet) en Stan Kaczanowski (Genk) wisten de antwoorden op de vorgie wedstrijd en winnen een Fnac-bon.

Nieuwe prijs: Mediamarkt-bon

Nieuwe vragen

- Hoeveel euro netto bedraagt ongeveer het mediaanloon in België volgens StatBel?
- Sinds wanneer bestaat 'de index' in België, het unieke en uitstekende instrument dat de lonen en uitkeringen koppelt aan de levensduurte (hoewel niet helemaal)?
- Bij een overheid is er sprake van een '5-sporenbeleid'. Een van die sporen wordt LBB genoemd. Waarvoor staat dat?
 - Laat Bartje Beslissen.
 - Liever Bier Brouwen.
 - Loopbaan- en Beloningsbeleid.

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.

online

 www.acodonline.be

 www.facebook.com/acod.abvv

 @ACOD_ABVV

Als je het mij vraagt

“Het begrotingsakkoord is een samenraapsel van lukrake maatregelen”

Op 12 oktober bracht premier De Croo zijn eerste regeerverklaring die niet volledig in het teken stond van de coronapandemie. De begrotingsuitdaging voor het komende jaar is niet min, gezien de grote meeruitgaven die nodig waren in 2020 en 2021. Hoe evalueer jij de aangekondigde plannen?

Chris Reniers: “Globaal genomen vind ik het begrotingsakkoord een samenraapsel van lukrake maatregelen. De besparings- en investeringsplannen van de regering De Croo zijn te weinig coherent, onvoldoende structureel en te weinig toekomstgericht.”

Wat zijn de problematische voorstellen in het begrotingsakkoord?

Chris Reniers: “Er was aangekondigd dat het arbeidsmarktbeleid een belangrijke plaats zou innemen in het akkoord. De regering wil immers de economie aanzwengelen door meer mensen terug aan het werk te krijgen. Ik stel vast dat die hervorming vooral meer flexibiliteit vraagt van de werknemers en onvoldoende aandacht heeft voor werkbaar werk. Dat kan niet de bedoeling zijn.

Bovendien wil de federale regering ook het probleem van de langdurig zieken harder aanpakken, in de hoop hen zo terug de arbeidsmarkt op te jagen. Het staat buiten kijf dat dit een groep is waarin geïnvesteerd moet worden om hen naar aangepast werk te begeleiden, maar stimuleren moet primeren op bestraffen.”

De federale regering kijkt ook naar meer inkomsten, onder andere door de strijd tegen de fiscale en sociale fraude op te voeren. Wat vind je daarvan?

Chris Reniers: “Daar zullen beslist wel misgelopen inkomsten te recupereren vallen, maar wat me het meest stoort is dat de regering die strijd wil opvoeren zonder daar extra mensen en middelen tegenover te stellen. Op de openbare diensten is er in 2020 al flink bespaard en ook nu weer moet de overheid als besparingspost dienen. Dat houdt toch geen steek?

Voorts vind ik in het begrotingsakkoord ook weinig terug over rechtvaardige fiscaliteit. Premier De Croo kondigde enkel een opsomming van maatregelen aan om toch extra geld in het laatje te brengen. Het principe dat de sterkste schouders de zwaarste lasten moeten dragen, ontbreekt volledig.”

De voorbije weken swingen de energieprijzen de pan uit. Vind je dat de regering De Croo voldoende doet om die te compenseren?

Chris Reniers: “Voor de energiefactuur grijpt de federale regering onvoldoende in. Gelukkig is er de verlenging het sociaal tarief voor de lange inkomens, maar tegelijk zullen vele gezinnen die daar geen recht op hebben de komende maanden en ook volgend jaar hun gas- en elektriciteitsfactuur flink zien stijgen. Dat zal zwaar wegen op het gezinsbudget. Het is ook schrijnend om vast te stellen dat de federale regering nauwelijks hefboomen meer heeft om in te grijpen op de energieprijzen. Hebben we daarom enkele decennia geleden onze energiemarkt geliberaliseerd?”

Over de pensioenen repte premier De Croo geen woord in zijn regeerverklaring. Is dat een gemiste kans?

Chris Reniers: “Gezien het ambitieuze plan van de federale regering om een minimumpensioen van ongeveer 1.500 euro in te voeren, had ik toch graag meer garanties daarover gekregen. Werknemers moeten erop kunnen vertrouwen dat ze op het einde van de rit kunnen genieten van een waardig pensioen. Volgens de ACOD is de eerste pensioenpijler – het wettelijk pensioen – het middel bij uitstek om die zekerheid te geven. Investeringen en solidariteit tussen generaties zijn dus van cruciaal belang om het wettelijk pensioen van een sterke basis te blijven voorzien. Het moet mogelijk zijn om daar de nodige middelen voor uit te trekken. Immers, uit een recente studie van de Nationale Bank blijkt dat in vergelijking met de andere landen van de Europese Unie,



Chris Reniers - Voorzitter

België beslist niet het meeste geld uitteefaan aan zijn pensioenen, laat staan dat die bij de hoogste van Europa behoren.”

De voorbije weken vchten het Vlaams Belang en de N-VA een robbertje uit over hun droom van een onafhankelijk Vlaanderen. Was dat een wedstrijd om te bewijzen wie van beiden het ‘Vlaamst’ was?

Chris Reniers: “Wellicht hebben de slechte peilingen van de N-VA en de goede van het Vlaams Belang de nervositeit en strijdlust bij beide partijen aangewakkerd. Volgens mij vergissen beide partijen zich echter indien ze denken dat de Vlaming wakker ligt van een onafhankelijk Vlaanderen. Wat de Vlaming echt bezighoudt is een goed loon, werkzekerheid, een sterke sociale zekerheid met een garantie op pensioenen en een kwaliteitsvolle gezondheidszorg en de bezorgdheid over ons klimaat. De samenhangigheid tussen de Vlamingen, Walen en Brusselaars is nog steeds bijzonder hoog; dat hebben de voorbije twee jaar aangetoond. Ze beseffen maar al te goed dat de toekomst van onze welvaart niet in hun eigenbelang ligt, maar wel in hun solidariteit.”



Op één tegenslag verwijderd van ellende

De mensen op de rand van armoede worden vaak uit het oog verloren. Solidariteit bestaat — terecht — met mensen in armoede. Met mensen in bijna-armoede lijkt dat soms minder het geval te zijn. De lagere middenklasse is nochtans een bijzonder grote groep landgenoten.

Over wie gaat het?

Volgens cijfers van Statbel was in 2020 een kwart van de Belgen niet in staat een onverwachte uitgave te bekostigen. Eén Belg op 50 kan geen internetverbinding betalen. Ongeveer één Belg op zes geeft aan met zijn inkomen slechts met moeite het einde van de maand te halen. Dit risico op armoede en op sociale en materiële deprivatie is aanzienlijk groter bij alleenstaande ouders.

Tot de lagere middenklasse worden gerekend de mensen die tussen de 60 en de 80 procent van het mediaanloon verdienen. Het mediaanloon is het middelste loon. De helft van de werknemers verdient meer, de andere helft minder. Dit ligt in België in de buurt van 2.000 euro netto per maand. Deze mensen zijn vaak slechts één tegenslag verwijderd van armoede of andere ellende. Dat kan een kapotte auto zijn, een ongeval, ziekte, een herstructurering op het werk... Ze leven in bijna-armoede maar ook in constante onzekerheid.

Energieprijzen

Daar komen vandaag stijgende energieprijzen bovenop, die met de winter in aantocht een ravage dreigen aan te richten. De energieregulator CREG berekende dat een gemiddeld gezin vanaf nu fors meer zal betalen voor zijn energie. Energiearmoede is ook in ons land een realiteit. Tal van huishoudens slagen er in de winter amper in om de gezinswoning te verwarmen.

De oorzaken liggen bovendien compleet buiten de controle van de doorsnee burger. Voor de gasprij is de toenemende vraag in Azië de hoofdoorzaak, met als gevolg een toegenomen schaarste in Europa. Tegelijk stijgt ook de vraag naar gas in Europa. Dit alles duwt de prijzen omhoog. De forse stijging in de elektriciteitsprijs kan worden verklaard door de toegenomen economische activiteit. In 2020 draaiden veel sectoren door corona op een laag pitje, waardoor ook de vraag naar elektriciteit laag bleef. Daarnaast waren de afgelopen maanden de weersomstandigheden minder gunstig voor productie van windenergie.

Het ziet er volgens de CREG voorlopig niet naar uit dat die opwaartse trend in de energieprijzen zal worden afgeremd.

Derde van de Belgen

Het behoud van de sociale energietarieven is een absolute noodzaak om de meest kwetsbaren te beschermen. Tegelijk zal dringend werk gemaakt moeten worden van een opwaardering van de woningen. Te veel gezinnen, meestal gezinnen in de lage inkomensgroepen, wonen vandaag in een energieverslindende woning. Energietoegang moet gegarandeerd zijn voor iedereen. Geen loon noch sociale uitkering zou onder de armoedegrens mogen liggen. Een voldoende hoog inkomen voor iedereen is het beste middel om energiearmoede te bestrijden. Andere hervormingen zijn nodig om de prijzen beter te controleren. Zo blijft ook de verlaging van de btw op gas en elektriciteit een prioriteit voor het ABVV.

Wie al op de rand van de ellende balanceert, kan er geen tegenslag meer bij nemen. De onzekerheid, niet weten wat de dag van morgen brengt, kan mensen zelfs psychologische problemen bezorgen. Een huis kopen zit er niet in. Eentje huren is vaak al moeilijk genoeg. De armen en bijna-armen vormen samen ongeveer een derde van de Belgische bevolking. Het is een derde dat vaak uit het oog verloren wordt. Het is tijd dat het beleid deze mensen terug aan boord tilt.

Bron: De Nieuwe Werker

Coronamaatregelen volledig werklozen lopen ten einde

De regering besliste de coronamaatregelen voor volledig werklozen niet te verlengen.

Wie na een tewerkstelling werkloos wordt, heeft recht op een werkloosheidsuitkering. In normale tijden is die uitkering degressief, dit wil zeggen dat die stapsgewijs lager wordt in de tijd. Aan het begin van de coronapandemie, in april 2020, besliste de regering om die degressiviteit tijdelijk te bevriezen.

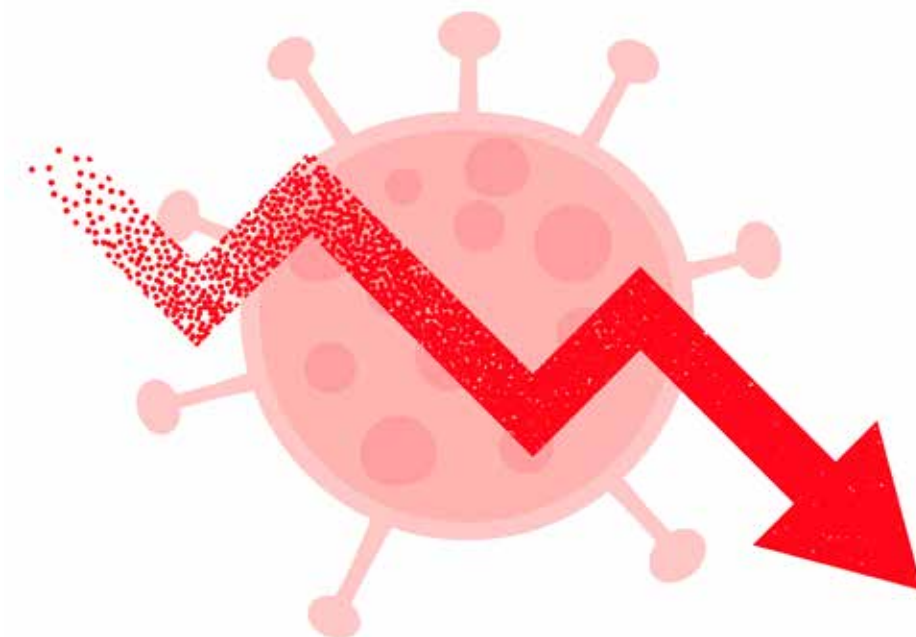
Concreet betekent dit dat een volledig werkloze in september 2021 recht had op exact dezelfde werkloosheidsuitkering als in april 2020.

Aan die bevriezing van de degressiviteit komt nu, vanaf oktober 2021, een einde. De werkloosheidsuitkering voor volledig werklozen zal weer stapsgewijs dalen in de tijd. Alle vergoedingsperiodes zullen worden opgeschoven met maximum 18 maanden.

Ben je volledig werkloos? Het ABVV doet het nodige om dit voor jou in orde te brengen. Je moet hiervoor zelf niets doen.

Berekening duurtijd inschakelingsuitkering

Wie de school verlaat en voldoet aan alle andere voorwaarden, heeft na een bepaalde periode recht op inschakelingsuitkeringen. Dit recht is tijdelijk en de looptijd werd door de regering tijdens de coronaperiode als het ware gepauzeerd.



Ook hier besliste de regering de maatregel niet te verlengen na 30 september 2021. Aan de verlenging van het basisrecht op inschakelingsuitkeringen komt vanaf oktober 2021 een einde.

Concreet betekent dit dat met de periode van 1 april 2020 tot en met 30 september 2021 geen rekening wordt gehouden bij de berekening van de duurtijd van inschakelingsuitkeringen. Het basisrecht van 36 maanden wordt met andere woorden met 18 maanden verlengd.

Ben jij in deze situatie? Ook hier hoef je zelf niets te doen. Het ABVV brengt dit voor jou in orde.

Bron: De Nieuwe Werker

Financiële problemen voor de meest kwetsbaren nemen toe

Het aantal Vlamingen met een afbetalingsplan voor belastingen is meer dan verdubbeld op tien jaar tijd. Zo'n afbetalingsplan is er voor mensen die bijvoorbeeld hun verkeersbelasting niet in een keer kunnen betalen. In 2020 werden er ruim 16.000 afbetalingsplannen goedgekeurd. Ondertussen blijven de prijzen van gas en elektriciteit stijgen. Een gemiddeld gezin

mag zich verwachten aan 1.000 euro per jaar voor elektriciteit en maar liefst 1.600 euro voor aardgas. Tijdens de lockdown was er weinig vraag naar gas en elektriciteit doordat de industrie plots op een laag pitje draaide. Nu de economie weer aantrekt, stijgen de prijzen als een piekende coronacurve. Vooral de gasprijzen schieten de hoogte in. Dat heeft onder

andere te maken met onderhoudswerken aan boorplatforms in Noorwegen en problemen met een gaspijpleiding vanuit Rusland, waardoor er minder toevoer is van gas.

Bron: De Nieuwe Werker

Automatische index Even opruimen

De automatische indexering is de aanpassing van lonen en uitkeringen aan de toenemende prijzen of inflatie. We spreken over inflatie wanneer de goederen en diensten die gezinnen zich aanschaffen in prijs stijgen. Dit jaar was er een aanzienlijke toename van de inflatie in augustus. Vooral de stijgende energieprijzen (gas, elektriciteit) liggen hiervan aan de basis. De automatische indexering zorgt ervoor dat de koopkracht van de gezinnen hier niet te sterk onder te lijden heeft.

Hoe is de korf van producten samengesteld?

De samenstelling gebeurt op basis van het tweejaarlijks huishoudbudgetonderzoek, dat peilt naar de uitgaven van de Belgische gezinnen. De basisregel stelt dat een product dat een duizendste deel van de totale uitgaven behelst, opgenomen wordt in de korf. Om het simpel te zeggen: geeft een gezin een duizendste of 0,1 procent van het gezinsinkomen uit aan brood, dan wordt brood opgenomen in de korf. In 2021 werden vijf zogenaamde 'getuigen' aan de korf toegevoegd: voedingssupplementen, dakkoffers, computermuizen, toetsenborden, psycholoogbezoek. Twee getuigen verdwenen: gps-toestellen en katoenen zakdoeken.

Hoe lang bestaat het systeem als zoals we het nu kennen?

Het indexmechanisme heeft sinds de invoering in 1920 al heel wat hervormingen ondergaan. In 1994 werd de 'gezondheids-

index' geïntroduceerd, waarbij schadelijke producten uit de korf werden geweerd, zoals tabak, alcohol en brandstof. Het indexcijfer wordt ook steeds op de laatste drie maanden berekend. In sommige sectoren is de automatische indexering al meer dan een eeuw oud.

Wat zijn de voordelen?

- Het is een economische schokdemper die toelaat beter een crisis te overleven. Wanneer de prijzen stijgen, stijgen de lonen dus automatisch mee, zonder dat daarvoor onderhandeld moet worden. De indexering is universeel, voor lonen en uitkeringen, ongeacht sector of onderneming.
- Het bevordert de sociale vrede, omdat zonder automatische loonindexering keer op keer een sociaal conflict zou kunnen ontstaan wanneer de prijzen de hoogte in gaan. Loononderhandelingen tussen werknemer en werkgever gaan dan nog uitsluitend over reële loonsverhogingen, die bovenop de indexering komen.
- Eigen aan het Belgische systeem (met een grenswaarde, een zogenaamde spilindex die kan verschillen van sector tot sector) is dat indexeringen zijn gespreid. Dit vermijdt economische schokken die zich zouden voordoen als alle lonen en uitkeringen op hetzelfde moment stijgen. De bescherming van de koopkracht beschermt het consumptieniveau en dus ook de economische activiteit.
- Het systeem garandeert solidariteit tussen sterke en minder sterke sectoren en tussen actieven en inactieven.

Wordt je loon elk jaar geïndexeerd?

Neen. Dit hangt echt af van de inflatie en dus de prijsstijgingen, meer bepaald van het gezondheidsindexcijfer. Daarbovenop zijn er nog wat verschillen in de werking van de index over de sectoren heen. Zo kent de openbare sector ook een loonsverhoging indien de spilindex wordt overschreden – een drempelwaarde op basis van de berekening van de consumptieprijzen zonder tabak, alcohol, benzine en diesel. Ook werkloosheidsuitkeringen, pensioenen, kinderbijslagen en dergelijke ondergaan dan een verhoging.

Worden alle lonen op hetzelfde moment geïndexeerd?

Neen, zoals hierboven vermeld, verschilt dit van sector tot sector. Sommige sectoren worden op een bepaald moment, vastgelegd in een cao, geïndexeerd. In de voedingsindustrie is dat bijvoorbeeld altijd in januari. Voor de schoonmaak (PC 121) is dat op 1 januari en op 1 juli. In andere sectoren, bijvoorbeeld voor ambtenarenlonen en sociale uitkeringen, gebeurt de indexering wanneer het prijspeil de spilindex overschrijft. Dit jaar worden sociale uitkeringen en ambtenarenlonen respectievelijk in september en oktober geïndexeerd.

Hoeveel bedraagt de indexering?

Dat hangt weer van de inflatie af en specifiek van de gezondheidsindex. Het bedrag is niet altijd gelijk.





Doos van de Pandora?

In september werden de onderhandelingen met betrekking tot het Protocol van Sociaal Akkoord stopgezet nadat het voorstel definitief verworpen werd door onze leden. Het voorstel werd niet evenwichtig genoeg bevonden. We vinden het jammer dat de geleverde inspanningen van het spoorwegpersoneel onvoldoende erkend werden door het management.

We hebben tijdens de verschillende consultatierondes en gesprekken op het terrein echter vastgesteld dat niet iedereen goed op de hoogte is van wat een protocolakkoord precies inhoudt. Het protocolakkoord is in se een intentieverklaring waarbij beide partners het engagement aangaan om verder te onderhandelen over de thema's die vermeld worden in het Protocol van Sociaal Akkoord. Er moeten dus nog inhoudelijke discussie gevoerd worden vooraleer de besproken thema's afzonderlijk wel of niet goedgekeurd worden in de Nationale Paritaire Commissie. Het staat dus niet vast dat elke vermeld punt in het protocolakkoord de finish haalt. Onderhandelingspunten met betrekking tot het Statuut of bundels (bijvoorbeeld bundel 541) vereisen bovendien een tweederde meerderheid (dus met een Erkende Organisatie) binnen de Nationale Paritaire Commissie.

We werden door de Belgische spoorwegen ingelicht dat de NMBS bezocht werd door een delegatie van de "sociale inspectie". Het bezoek is het gevolg van een interventie door een andere syndicale organisatie met betrekking tot een bepaalde klacht. Het onderzoek van de sociale inspectie gaat echter verder dan de klacht en

behelst de inhoudelijke regelgeving in Bundel 541 aangaande de arbeidsduur. Het onderzoek heeft bijgevolg vergaande gevolgen voor alle entiteiten binnen de Belgische Spoorwegen.

De NMBS werd schriftelijk opgedragen om de vastgestelde onregelmatigheden in bundel 541 te corrigeren in functie van de wettelijke bepalingen. Er werd de NMBS een strakke planning opgelegd om de situatie te regulariseren. Een eerste ijkpunt is 31 december 2021, de tweede uiterste datum is 31 maart 2022. Vanaf 2022 zullen de regels van de gewijzigde bundel 541 strikt toegepast dienen te worden met periodieke informatiemomenten naar de sociale inspectie toe. De reglementering van bundel 541 zal dus moeten aangepast worden aan de wetgeving op de arbeidsduur. Gezien de specifieke werksituaties bij het spoor is dit geen gemakkelijke denkoefening. Daarenboven zullen ongetwijfeld bepaalde pragmatische oplossingen ten gunste van het personeel in vraag worden gesteld.

Eén zaak staat vast: Bundel 541 zal gewijzigd worden want de Belgische Spoorwegen kunnen zich niet boven de wet stellen. Als Erkende Organisatie zullen we moeten waken over het spoorwegkarakter van bundel 541. We hebben in het verleden voorgestelde wijzigingen aan de bundel 541 steeds kunnen counteren zoals gevraagd door onze basis. Nu zal het vooral juridisch bekeken dienen te worden om de "couleur locale" te verzoenen met de wettelijke bepalingen. Geen sinecure.

We zijn echter niet verbaasd over wat

gebeurd is. Reeds decennia klagen we de operationele personeelstekorten aan. De historische erfenis van personeelstekorten wordt nu geconfronteerd met een zeer competitieve arbeidsmarkt waardoor aanwervingen – zeker voor bepaalde beroepen – niet vlotjes verlopen. De "war for talent" is een realiteit. We zien dat trouwens aan een stijgend aantal ontslagnemingen om elders – dichterbij huis? – te werken. Het is van groot belang dat we met z'n allen de spoorwegen promoten als werkgever om voldoende nieuwe collega's te ontvangen in ons midden. Daarom ook delen we de vacatures bij het spoor via onze eigen mediakanalen.

Het management moet daartegenover ook tijdig leren en durven aanwerven boven (!) het personeelsbudget om plotse tekorten bij beroeps categorieën die noodzakelijk zijn voor een maximale dienstverlening op te vangen. Operationele medewerkers die om diverse redenen het bedrijf verlaten, kunnen immers niet onmiddellijk vervangen worden door de onvermijdelijke aanwervings- en opleidingstermijnen.

ACOD Spoor zal haar verantwoordelijkheid opnemen en dit dossier trachten in goede banen te leiden. Het is onze doelstelling om ongunstige gevolgen van een wijziging aan bundel 541 voor het spoorwegpersoneel maximaal te voorkomen.

Voor concrete problemen of vragen kunnen jullie zich zoals steeds wenden tot onze gewestelijke secretarissen.

Ludo Sempels

Voorstel protocol van sociaal akkoord Wij verwerpen het!

Op het Sturingscomité van 22 september verwierp ACOD Spoor-CGSP Cheminots het ontwerp van protocol van sociaal akkoord 2021-2022. Waarom?

Sinds 2019 heeft onze vakbond het sociaal overleg alle kansen gegeven, maar vandaag stellen we vast dat de onderhandelingen mislukt zijn. De directie weigert ons tegemoet te komen en blijft doof voor de verwachtingen van het voltallig spoorwegpersoneel. Dit zijn ze.

- Voldoende statutaire aanwervingen voor een kwalitatieve dienstverlening als antwoord op de klimaatuitdaging en de ontwikkeling van een openbare dienst die voor iedereen toegankelijk is.
- Een rechtvaardige loonsverhoging voor het voltallig spoorwegpersoneel.
- Concrete maatregelen voor het welzijn van de werknemers.

Hoge werkdruk houdt aan

ACOD Spoor-CGSP Cheminots wijst er uitdrukkelijk op dat het spoorwegpersoneel de afgelopen vijf jaar een productiviteitsstijging van 20 procent en een verlies van 5.000 jobs heeft moeten doorstaan. Wij betreuren het dat die tendens aanhoudt, want sinds 1 september 2020 zijn er nog eens 1.070 banen verloren gegaan.

Het spoorwegpersoneel staat constant onder druk wegens gebrek aan operationeel personeel. Bijgevolg kunnen verlof-, compensatie- en rustdagen onvoldoende worden toegekend, wat zorgt voor een sterk ontregeld werk-leven-evenwicht bij de medewerkers en hun gezinsleden. Deze situatie leidt tot verslechterde werkomstandigheden die de kwaliteit van de openbare dienstverlening en de exploitatieveiligheid in gevaar kunnen brengen.

ACOD Spoor-CGSP Cheminots beklemtoont dat het spoorwegpersoneel de afgelopen maanden, die uitzonderlijk moeilijk waren door de gezondheidscrisis en de overstromingen tijdens de zomer, de openbare dienstverlening is blijven verzekeren. Daarbij heeft het elke dag uitstekend werk geleverd om een voor de gebruikers aanvaardbare dienstverlening aan te bieden.

Wij wijzen ook op de groeiende frustratie van het spoorwegpersoneel over de vele opeenvolgende herstructureringen die gevolgen hebben voor hun privéleven en niet uitvoerbaar zijn op het terrein.

Besparingen wegen op dienstverlening

ACOD Spoor-CGSP Cheminots is bovendien ontzet te vernemen dat het kernkabinet heeft beslist om een lineaire besparing van 6,1 miljoen euro per jaar toe te passen op de werkingsbegroting van Infrabel, een gecumuleerde besparing van 94,2 miljoen euro voor de periode 2021-2024. Op 15 jaar tijd is het exploitatiebudget van Infrabel drastisch gedaald met 84 procent en het investeringsbudget met 20 procent. Infrabel is dus het enige overheidsbedrijf met operationele taken dat dergelijke besparingen moet



doorvoeren, onder het voorwendsel dat het bedrijf geconsolideerd is. De exploitatiesubsidie maakt onder meer de aanwerving van personeel, het onderhoud van de netwerkcapaciteit en de instandhouding ervan mogelijk.

Deze beslissingen zullen een rechtstreekse invloed hebben op de kwaliteit van de dienstverlening, zowel voor personen- als voor goederenvervoer. Ze zullen leiden tot tijdelijke vertragingen, de afschaffing van verbindingen naar bedrijven of rond de havens, of zelfs de sluiting van bepaalde lijnen omdat ze niet meer kunnen onderhouden worden.

Belgische spoorwegen als pasmunt voor de begroting

Alweer worden de Belgische spoorwegen gebruikt als budgettaire pasmunt. Ter herinnering: de vorige regering had al 3 miljard euro bezuinigd op de financiële middelen voor het spoor.

Die keuze van de regering is niet alleen kortzichtig, maar staat haaks op het regeerakkoord dat voorziet in een ambitieuze financiering van het treinverkeer, die kadert in de klimaatuitdagingen en de ontwikkeling van een duurzame mobiliteit.

Omdat de toegang tot de diensten van de stations reeds sinds het begin van het jaar beperkt is, is dit besluit bovendien geen geruststellend signaal op een ogenblik dat over de beheerscontracten wordt onderhandeld om te bepalen welke diensten van de overheidsbedrijven worden verwacht en welke middelen daarvoor zullen worden uitgetrokken.

Vandaag geeft ACOD Spoor-CGSP Cheminots het signaal aan de directie en alle regeringspartijen dat de grenzen zijn bereikt. De reizigers en het personeel verdienen beter. Wij blijven opkomen voor een kwalitatieve en ruime dienstverlening!

Het Nationaal Secretariaat ACOD Spoor-CGSP Cheminots

Actie station Schaarbeek

The Connecting Europe Express in stijl verwelkomd door spoorwegpersoneel

De Europese Commissie riep 2021 uit tot Europees Jaar van het Spoor. Het gemeenschappelijk vakbondsfront ACOD Spoor-ACV-Transcom riep samen met de Europese transportvakbond ETF (European Transport Workers' Federation) 2021 uit tot het Europees jaar van het spoorwegpersoneel (lees Tribune van vorige maand). De paradetrein van de Europese Commissie – The Connecting Europe Express – met Europese en Belgische hoogwaardigheidsbekleders als reizigers, werd op 4 oktober 2021 in Schaarbeek verwelkomd door tientallen spoorwegcollega's. Een ontvangstcomité in stijl (zie foto's). Al werd dit duidelijk niet door iedereen gesmaakt...

Op het perron hield ETF-voorzitter Frank Moreels (ABVV-BTB) als een volleerde cheminot (!) een toespraak waarin hij het belang van elke spoorwegman en -vrouw in krachtige bewoordingen beklemtoonde. Het spoorwegpersoneel zorgt ervoor dat het spoor veilig, comfortabel en duurzaam is. Het overwinnen van de liberaliserings- en privatiseringsdrang moet een belangrijke uitdaging voor de Europese Commissie zijn. Tijd voor een echt spoorgericht 'change management' en durven erkennen dat de liberalisering en privatisering alleen maar geleid heeft tot duurder tickets, meer belastinggeld om private ondernemingen te subsidiëren en sociale dumping op de Europese werkplekken.

We sommen onze speerpunten nog eens op.

- Investeren in openbare spoorwegen, toegankelijk (andersvaliden, mensen met een beperkte mobiliteit) en betaalbaar voor iedereen in onze samenleving.
- Behoud van treinpersoneel in de trein. De Belgische spoorwegen zijn haast een unicum geworden met het behoud van treinbegeleiders in elke trein. We blijven echter alert!
- Investeren in kwaliteitsbanen.
- Investeren in spoorweginfrastructuur.
- Veiligheid voor passagiers en spoorwegpersoneel.

Op 7 oktober ging een delegatie van ACOD Spoor-CGSP Cheminots het ontvangstcomité van de Franse collega's ondersteunen in Parijs, eindstation van The Connecting Europe Express.

Günther Blauwens



Problemen BNX Zorgen voor druk op werk en privéleven spoorwegpersoneel

Op 6 oktober werd op vraag van ACOD Spoor-CGSP Cheminots dringend overleg gehouden met vertegenwoordigers van NMBS (Treinbegeleiding/Treinbesturing) en Infrabel (Verantwoordelijke dienst BNX) over de aanhoudende BNX-problemen. BNX staat voor 'Bulletin van Exploitatie', de aanpassing van de treindienst door werken.

Ten gevolge van de vele onderhoudswerken op het spoornet is het aantal BNX-en de jongste jaren spectaculair gestegen. Uitzonderlijke situaties zoals CoViD-19 en de overstromingen van de voorbije zomer hebben de situatie alleen maar verergerd. Er worden niet alleen extra prestaties opgesteld, maar ook geplande prestaties in de reeksen worden aangepast met gevolgen voor de persoonlijke en familiale planning van het personeel. Dit zorgt bovendien voor extra werkdruk. Van treinbestuurders tot treinbegeleiders, van planners tot de operatoren Tracks.

Een belangrijk knelpunt blijft de laattijdige doorstroming van BNX-en naar het personeel op het terrein. Het valt te vaak voor dat aangepaste en nieuwe prestaties daags voordien (vlak voor een weekend!) worden meegedeeld. Hoe kun je op deze

manier je familiaal en sociaal leven nog organiseren? Dergelijke toestanden kunnen en mogen niet.

Ook de planners – die zich tussen hamer en aambeeld bevinden – zien het niet meer zitten en botsen op de limieten van hun creatieve oplossingen. Het toe te kennen verlot is afhankelijk van het extra aantal prestaties die laattijdig gecommuniceerd worden, waardoor de bedienden op het laatste moment wel of niet zicht hebben op verlot. Planners- zeker bij treinbegeleiding- doen overuren om de diensttabel op punt te krijgen. Het centraliseren van de planningdiensten en treindiensten door de directie Treinbegeleiding heeft duidelijk een omgekeerd effect, iets waarvoor we al meermaals gewaarschuwd hebben. Bij Treinbesturing werden de lokale treindiensten behouden in functie van BNX-en, helaas zullen de planningdiensten ook daar gecentraliseerd worden. Bovendien wordt de doorstroming van gegevens van Treinbesturing naar Treinbegeleiding bemoeilijkt door niet-compatibele informaticasystemen.

We verwachten van Infrabel dat er meer inspanningen worden geleverd om de BNX-en – met zo weinig mogelijk opeen-

volgende aanpassingen – sneller aan de NMBS te bezorgen. Infrabel moet zich ervan bewust zijn dat de NMBS een betalende klant is die heel haar planning moet herzien in functie van werken door Infrabel. Door onze interventies is het engagement aangegaan om hiervan werk te maken.

Zowel de NMBS als Infrabel erkennen de problemen en gaan concrete engagementen aan. De BNX-en (nieuwe en aangepaste prestaties) zullen ten laatste drie dagen op voorhand gecommuniceerd worden aan het personeel. Ons voorstel om dit vijf dagen op voorhand te doen, is volgens beide entiteiten op dit moment onhaalbaar. De doelstelling is wel om beter te doen in stappen. Een eerste evaluatie volgt halfweg januari. Bij aanhoudende problemen zal er op onze vraag een vergadering bij hoogdringendheid plaatsvinden.

Wij hopen dat er op korte termijn duidelijke verbeteringen zichtbaar zullen zijn. We roepen iedereen op om concrete problemen door te geven aan onze militanten en secretarissen.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn



Mantelzorgverlof wordt uitgebreid

Er wordt een aanpassing van het stelsel mantelzorgverlof (loopbaanonderbreking) doorgevoerd naar analogie met de wettelijke wijzigingen. Het recht op voltijds en deeltijds mantelzorgverlof wordt namelijk uitgebreid. Niet onbelangrijk gezien de belangrijke en vaak onderschatte rol die een mantelzorgopneemt voor een dierbaar persoon.

Personeelsleden – zowel statutair als niet-statutair – die erkend mantelzorgers zijn van een zorgbehoevend persoon, kunnen naast een volledige loopbaanonderbreking ook hun prestaties deeltijds (in het halftijds of 4/5-stelsel) onderbreken, op voorwaarde dat zij voltijds tewerkgesteld zijn.

Een erkend mantelzorger is iemand die doorlopend of regelmatig hulp en bijstand verleent aan de zorgbehoevende persoon.

Deze vorm van loopbaanonderbreking is beperkt tot:

- drie maanden per zorgbehoevende persoon in het geval van volledige loopbaanonderbreking, op te nemen door middel van periodes van één maand of een meervoud daarvan
- of zes maanden per zorgbehoevende persoon bij een gedeeltelijke loopbaanonderbreking, op te nemen door middel van periodes van twee maanden of een meervoud daarvan (in het kader van een halftijds stelsel of van het 4/5-stelsel).

Bij een wijziging van de verdeling (voltijds, halftijds of 4/5) moet rekening worden gehouden met het principe dat één maand schorsing van de uitvoering van de arbeidsprestaties gelijk is aan twee maanden deeltijdse vermindering van de arbeidsprestaties (in het halftijds stelsel of het 4/5-stelsel).



Het personeelslid kan zijn gehele loopbaan volledig onderbreken in het kader van mantelzorgverlof gedurende maximum zes maanden. Dit maximum bedraagt 12 maanden in het geval van gedeeltelijke loopbaanonderbreking.

Personeelsleden die hun loopbaan wensen te onderbreken om mantelzorg te verlenen, moeten hun aanvraag minstens één week voor de gewenste aanvangsdatum indienen bij de hiërarchische lijn. Elke aanvraag kan slechts één aaneengesloten periode omvatten.

De onderbreking gaat van start de eerste dag van de week die volgt op de week waarin de aanvraag gebeurde, of vroeger indien de onmiddellijke chef zijn akkoord geeft.

Het personeelslid voegt bij zijn aanvraag het bewijs van zijn erkenning als mantelzorger.

Günther Blauwens

Sociaal (medisch) nieuws

Als erkende organisatie zijn we nauw betrokken bij het in stand houden van het sociaal weefsel van de Belgische spoorwegen. De Geneeskundige Kas en de Sociale Werken zijn hiervan de fundamenten. We verwijzen in het bijzonder naar het maandblad 'Het Spoor' waarin de sociale verworvenheden uitgebreid aan bod komen. We geven een korte overzicht van recente sociale nieuwtjes.

Verlenging ondersteunende maatregel brillen/lenzen - vernieuwingstermijn 1 jaar

Naar aanleiding van de coronacrisis werden in 2020 door de Sociale Solidariteit verscheidene uitzonderlijke maatregelen uitgewerkt om de rechthebbenden te ondersteunen. Door de lockdown werd het telewerken geïntensifieerd en moesten

rechthebbenden hun bril of lenzen sneller vervangen.

De geplande vernieuwingstermijn van twee jaar met betrekking tot het toekennen van de tegemoetkoming van de Kas van de Sociale Solidariteit werd in 2020 uitzonderlijk niet opgelegd en zal ook in 2021 tijdelijk opgeschort worden.

Verhoging tegemoetkomingen speciale tandprothesen (bruggen en stifttanden)

De kosten voor speciale tandprothesen (implantaten, kronen, bruggen, stifttanden) kunnen hoog oplopen en worden in principe niet terugbetaald door de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging.

In september 2019 werden de tegemoetkomingen van de Sociale Solidariteit voor

implantaten en kronen herzien met een verhoging tot 600 euro voor implantaten en 300 euro voor kronen. Voor bruggen en stifttanden werd de tegemoetkoming van 200 euro per tand behouden. Voor deze zal het bedrag verhoogd worden tot een forfaitair bedrag van 300 euro per tand, bedoeld voor alle rechthebbenden van de Kas der Geneeskundige Verzorging, beperkt tot het bedrag dat betaald werd door de rechthebbende.

De algemene en huidige voorwaarden voor de tegemoetkomingen blijven van toepassing, onder andere de vernieuwingstermijn van zeven jaren te rekenen vanaf de afleveringsdatum van de prothese. Toepassing vanaf 1 november 2021.

Günther Blauwens

Armoede

Hoe armoedebewust is het HR-beleid?

In samenwerking met Netwerk tegen Armoede voerden de Belgische spoorwegen in 2021 een armoedescan uit in de werkplaats van Schaarbeek (Infrabel) en de centrale werkplaats van Mechelen (NMBS). De coördinatie werd door de cel Social Wellbeing van HR-Rail gemonitord.

Netwerk tegen Armoede biedt instrumenten aan om het armoedebewustzijn van het HR-beleid te meten. Met 'armoedebewust' wordt de mate bedoeld waarin duurzame tewerkstelling van medewerkers in armoede wordt gefaciliteerd. Op de nationale paritaire subcommissie van oktober werden we geïnformeerd over de resultaten van de armoedescan, een van die instrumenten die door Netwerk tegen Armoede wordt aangeboden.

Screening

De armoedescan gebeurt door werkgroepen en terugkoppelmomenten waarin gerichte vragen worden gesteld in zeven domeinen: inzicht in armoede, communicatie, absentisme, werken in team, doorverwijzing, beschikbaar inkomen en levensstijl. Elk van deze domeinen gaat over een belangrijk aspect bij duurzame tewerkstelling van mensen in armoede. De screening van deze domeinen gebeurde aan de hand van een vragenlijst. De vragen bevatten informatie over het arbeidsreglement, het absentismebeleid, het loonbeleid, het kader rond vertrouwenspersonen en eventueel andere vangnetten binnen de Belgische spoorwegen.

Wergroepen

Op basis van de resultaten van de armoedescan werden er begin maart werkgroepen georganiseerd in de werkplaatsen van Schaarbeek en Mechelen. De deelnemers aan deze werkgroepen waren zeer divers: de HR-verantwoordelijke, een HR-medewerker, een teamleader, een leidinggevende, een sociaal assistent, een vertrouwenspersoon... Er werd gefocust op de herkenning van armoede enerzijds en de mogelijke kansen om het HR-beleid armoede-bewuster te maken anderzijds.

Terugkoppelmoment

In september werd vervolgens een terugkoppelmoment gehouden waar het Netwerk tegen Armoede een overzicht ter beschikking stelde met de mogelijke actiepunten. Tijdens de brainstormsessies met Infrabel en NMBS over de verdere aanpak van de opportuniteiten en verbeterpunten werd gesuggereerd als actie dit jaar iets te organiseren op de Dag van de Armoede op 17 oktober. De geplande actie houdt een sensibilisatiecampagne in (posters/webnieuws) waarbij het bestaande vangnet (vertrouwenspersonen en maatschappelijk assistenten) in beeld wordt gebracht.

Resultaten armoedescan

Netwerk tegen Armoede stelde op basis van de armoedescan vast dat er bij de Belgische spoorwegen al tal van acties en ondersteuning zijn die een armoedebewust HR-beleid ondersteunen. De belangrijkste zijn de volgende.

- Werkzekerheid.
- Aanwezig 'vangnet': maatschappelijk assistenten, vertrouwenspersonen, peter/meterschap.
- Interne mobiliteit.
- Opvang van kinderen (zieke kinderen, vakantieverblijven, stages...).
- Opleiding en coaching leidinggevenden.

In het huidige HR-beleid zijn er echter ook verbeterpunten om het beleid armoedebewuster te maken.

- Ervoor aandachtig zijn dat de communicatie laagdrempelig gehouden wordt (niet alleen maar tekst).
- Rekening houden met de digitale laagletterdheid onder de medewerkers.
- Het voorzien in een bijkomend deel in de opleidingen en coaching van leidinggevenden over het herkennen van armoede zonder te stigmatiseren.
- Het bewust omgaan met de laagdrempeligheid van teambuilding (geen kosten voor de medewerkers).
- Het ter beschikking stellen van een jaarkalender waarop de uitbetaling van loon, premies, vakantiegeld... is opgenomen.
- Duidelijke doelstellingen formuleren: bijvoorbeeld de mogelijkheid tot het verkrijgen van een hogere productiviteitspremie.
- Het verdeeld uitbetalen van het loon (in twee delen bijvoorbeeld).

Volgend jaar worden acties opgenomen in de plannen van de verschillende diensten. We hebben alvast gevraagd ons hierover te informeren en erbij te betrekken.

Günther Blauwens, Nicky Masscheleyn



ACOD TBM ondersteunt de actie van het ABVV tegen de loonnormwet

Op 24 september 2021 liep TBM mee in de manifestatie tegen de loonnormwet van 1996. Deze wet zorgt ervoor dat de marge voor loonstijgingen binnen de interprofessionele akkoorden geplafonneerd zijn.

Deze wet- en dan vooral de wijziging ervan in 2017- zorgt ervoor dat er geen vrije loononderhandelingen meer kunnen zijn. Voor de sociale programmatie bij De Lijn houdt dit concreet in dat wij een maximale

loonstijging kunnen vragen van slechts 0,4 procent en dit in tijden dat duidelijk werd dat openbare diensten tijdens de coronapandemie meer dan noodzakelijk waren.

ACOD TBM vindt dat deze wet snel aangepast moet worden en vrije loononderhandelingen terug moeten kunnen plaatsvinden binnen onze sector. Wij hopen dan ook dat dit een eerste actie is van vele andere die nog moeten komen, want er zal veel daadkracht nodig zijn om de politiek

hiervan te overtuigen.

Hoewel dit de eerste actie was onder het decreet 'continuïteit van de dienstverlening' was de actiebereidheid enorm. Via deze weg bedankt ACOD TBM iedereen die deelnam. Het was een geslaagde actie en TBM liet zich weer van haar beste kant zien. Samen staan we sterk.

Stan Reusen



Besprekingen sociale programmatie opgestart

Op 20 september 2021 is op het paritair comité de gezamenlijke eisenbundel ingediend voor de sociale programmatie. Er werd aansluitend ook een vergaderkalender afgesproken. Wij zijn in blijde verwachting om eerstdaags hierover een positief antwoord

te kunnen meedelen. Wellicht verneem je hierover meer in de volgende editie van Tribune.

Stan Reusen



Personeelstekort doet dienstverlening spaak lopen en zet verloven op de helling

We zijn nu in november, de eindejaarperiode staat voor de deur. Nog steeds merken we dat er personeelstekorten zijn in alle geledingen van bpost, van distributie over contactcenters tot de loketten.

Het is niet dat we het bedrijf niet verwittigd hebben. Al maanden trekt ACOD Post aan de alarmbel. Op elk nationaal en regionaal overleg hebben we aangehaald dat er een groot tekort is aan personeel. Het bedrijf heeft daar toen niets mee gedaan. De meest zichtbare voorbeelden zijn postmandiensten die niet verzekerd zijn en retailkantoren die gesloten worden.

Pas sinds vorige maand is het alle hens aan dek om nieuwe mensen aan te werven.

ACOD Post blijft dit opvolgen, dienst per dienst en kantoor per kantoor. Voor ons is er pas voldoende personeel als iedereen kan krijgen waar hij/zij recht op heeft. Iedereen moet zijn verlof kunnen inplannen en opnemen. Iedereen moet op een normale manier zijn dienst kunnen uitvoeren zonder extra taken en uren. Iedereen moet met een gerust hart kunnen komen werken zonder zich zorgen te maken over de personeelsbezetting van die dag.

Zolang het bedrijf dit niet kan garanderen, blijft ACOD Post dit als eerste punt op de agenda zetten.

Geert Cools

Medische controle tijdens ziekteverlof

Wat moet je doen?

In de vorige editie van Tribune hebben we het mogelijke loonverlies bij ziekte onder de aandacht gebracht. Vandaag bekijken we wat je te doen staat wanneer er een medische controle gebeurt tijdens je ziekteverlof. Want ook hier is het belangrijk de voorgeschreven procedures strikt toe te passen om loonverlies te vermijden.

De medische controles gebeuren door Medischecheck. De controlearts van Medischecheck controleert of de afwezigheid wegens ziekte gerechtvaardigd is. bpost heeft twee procedures, afhankelijk van of je gsm-nummer al dan niet bekend is bij HRCC. Je kan het gsm-nummer aan HRCC meedelen, telefonisch op het nummer 0800 22247 of per e-mail aan HRCC@bpost.be. Vermeld erbij dat deze info in het kader van de medische controles gebeurt.

Je gsm-nummer is gekend en je mag de woning verlaten.

- Je ontvangt via sms twee meldingen met datum, uur en adres waar de medische controle zal plaatsvinden.
 - Een sms bij het vastleggen van de medische controle.
 - Een sms ter herinnering 24 uur voor de afspraak.
- Je meldt je op de geplande dag en uur aan op het kabinet van de arts. Na de controle wordt het volledige rapport via sms naar jou verstuurd en ontvangen je N+1 en HRCC via e-mail een beknopt verslag.
- Indien je niet naar de afspraak op het kabinet van de controledokter geweest bent, kan je binnen de drie werkdagen een tweede oproeping aanvragen via HRCC, maar enkel mits een geldige reden.
- Indien er geen tweede oproeping plaatsvindt, wordt je ziekteperiode omgezet in niet bezoldigde afwezigheid (30 dagen na ontvangst van brief HRCC en indien geen rechtzetting, zie verder).

Je gsm-nummer is gekend en je mag de woning niet verlaten of de afstand tussen de woning en het kabinet van de controlearts is meer dan 15 km.

- Je ontvangt via sms twee meldingen met datum en de vermelding dat de medische controle thuis zal plaatsvinden en het adres waar de medische controle zal plaats vinden.
 - Een sms bij vastleggen van de medische controle.
 - Een sms ter herinnering 24 uur voor de afspraak.
- De controlearts komt thuis langs. Na de controle wordt het volledige rapport via sms naar jou verstuurd en ontvangen je N+1 en HRCC via e-mail een beknopt verslag.
- Ben je niet thuis wanneer de controlearts langskomt, dan kan je binnen de drie werkdagen een tweede oproeping aanvragen via HRCC, maar enkel mits een geldige reden.
- Indien er geen tweede oproeping plaatsvindt, wordt de ziekteperiode omgezet in niet bezoldigde afwezigheid (30 dagen na ontvangst van brief HRCC en indien geen rechtzetting, zie verder).

Je gsm-nummer is niet gekend.

- De controlearts komt onverwacht thuis langs.
- Je bent thuis. Na de controle wordt het volledige rapport via sms naar jou verstuurd en ontvangen je N+1 en HRCC via e-mail een beknopt verslag.
- Je bent niet thuis. De controlearts laat een bericht achter in de brievenbus en je moet je de volgende dag aanbieden op zijn kabinet. Check dus bij thuiskomst altijd je brievenbus!
- Je meldt je aan op het kabinet van de controlearts.

Na de controle wordt je een document met het resultaat overhandigd en ontvangen je N+1 en HRCC via email een beknopt verslag.

- Wanneer je je niet hebt aangemeld op het kabinet kan je binnen de drie werkdagen een tweede oproeping aanvragen via HRCC, maar enkel mits geldige reden.
- Indien er geen tweede oproeping plaatsvindt, wordt de ziekteperiode omgezet in niet bezoldigde afwezigheid (30 dagen na ontvangst van brief HRCC en indien geen rechtzetting, zie verder).

Wanneer er geen controle heeft plaatsgevonden (thuis of op het kabinet van de controlegeneesheer) zal je van HRCC een brief ontvangen om je op de hoogte te brengen van deze onregelmatigheid. Je hebt dan 30 dagen de tijd om de situatie eventueel te regulariseren met een geldige reden, anders wordt de afwezigheid niet bezoldigd.

Hou je aan deze voorschriften om te vermijden dat je boven op je ziekte ook nog geconfronteerd wordt met financieel verlies. Aarzel niet om ACOD Post te contacteren wanneer je met vragen zit in verband met deze procedures.

Marianne Peeters

Basisvorming voor militanten ACOD

Dat we de grootste en sterkste vakbond zijn, hebben we te danken aan jullie, onze leden en onze militanten. Militant zijn is niet altijd even eenvoudig en gemakkelijk. ACOD Post organiseert dan ook elk jaar een basisvorming voor haar militanten. Vorig jaar strooide corona echter roet in het eten. We waren dan ook genoodzaakt de vorming te spreiden over een langere periode dan normaal, met op 28 september de laatste opleidingsdag. Veertien gemotiveerde militanten waren op post.

Waarom vorming?

Het doel van de ACOD Post-basisvorming voor militanten is een efficiënte ondersteuning bieden voor op de werkvloer. Daarom willen we onze militanten sterken in hun vaardigheden, inzichten en gedragingen die gebaseerd zijn op de basiswaarden van ACOD.

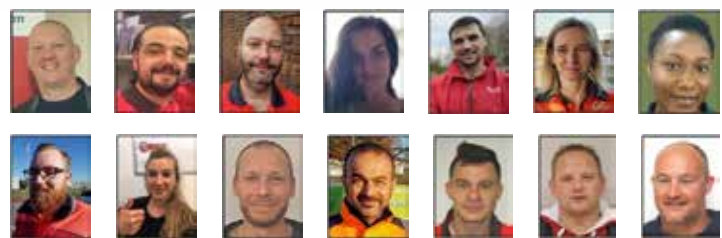
Waaruit bestaat de basisvorming?

Deze vorming bestaat uit twee delen, waarvan de inhoud van elk deel over twee dagen wordt gespreid. In het eerste deel kwamen de structuren van onze vakbond, onze gedragscode en het syndicaal statuut aan bod. In het tweede deel bestond de eerste dag uit drie thema's: 'Wie zijn wij als vakbond en voor wat staan we?' – 'Mijn rol als militant' – 'Onze leden'. De tweede dag draaide het vooral rond communicatie. Hoe ga ik met ontvangen communicatie om en hoe breng ik een boodschap over naar mijn leden en naar het lokaal bpost-management? Een goede communicatie is immers beslissend om de belangen van onze leden te verdedigen en

hen de best mogelijke ondersteuning te bieden. Theorie wisselde af met concrete praktijk-oefeningen, in een open en constructieve sfeer. Er werd ook een externe spreker uitgenodigd. Jo Dejonghe, preventieadviseur bij bpost, lichtte het preventiebeleid toe. Nog een dikke dank u aan Annick, Sven, Olivier, Katy, Steven, Robby, Christel, Stephan, Koen, Cécile, Jan, Arne, Samir en Edward voor jullie feedback, inzet en en-

thousiaste medewerking. Ook wij hebben van jullie geleerd. Laat jullie zeker zien en horen als militant van ACOD Post.

Pascal Vleminckx



Aandacht! Griepcampagne 2021-2022

In de vorige editie van Tribune hebben we de nieuwe procedure van de griepvaccinatie toegelicht. In tegenstelling tot wat we eerst als info ontvangen hadden, is er GEEN DOKTERSVOORSCHRIFT nodig om je vaccin bij de apotheek te halen.

Even ter herinnering. Hoe kan ik me laten inenten?
 - Je koopt zelf het vaccin aan bij de apotheek (ZONDER voorschrift van de huisarts). Kasticket geldt als bewijs van de aankoop. Bezorg het aan je chef.
 - Je laat je bij de arts inenten.

- bpost betaalt de kosten voor het vaccin en het remgeld van het artsbezoek terug.
 Een persoonlijke brief met de nodige info werd intussen aan de medewerkers overgemaakt en er verschijnt nog een Flash.

Europese Commissie oordeelt Vergoeding voor krantencontract geen illegale staatssteun

Naar aanleiding van de nieuwe aanbesteding voor een vijfjarig krantencontract (2023-2027) diende de N-VA een wetsvoorstel in om 'subsidies' aan bpost voor de krantenbedeling af te schaffen. In de vorige Tribune hebben we uiteengezet dat het niet gaat over subsidies, maar over betaling voor een openbare dienstverlening.

Twee jaar terug besliste de ministerraad om het krantencontract voor een periode

van twee jaar te verlengen tegen dezelfde voorwaarden. Het originele contract liep van 2016 tot en met 2020. Daarop trokken bepaalde partijen de wettelijkheid van deze beslissing in twijfel.

Vorige maand oordeelde de Europese Commissie dat de verlenging van de persconcessie aan bpost tot 31 december 2022 perfect legaal is en dat de Europese staatssteunregels correct zijn gevolgd.

Laat ons hopen dat Europa ook voor het volgende krantencontract bij dit standpunt blijft, zodat wetsvoorstellen, die de vergoeding die bpost terecht ontvangt willen afschaffen, geen kans maken.

ACOD Post blijft dit dossier van nabij opvolgen en houdt jullie op de hoogte.

Geert Cools





Eisenbundel cao 2021-2022 ingediend

Normaal gezien wordt om de twee jaar binnen het Paritair Comité 326 (Elektriciteit en Gas) onderhandeld over de invulling van de zogenaamde loonmarge op sectorniveau. Doorgaans vormt een Interprofessioneel Akkoord (IPA) hiervoor de basis. Dit jaar kwam er echter geen IPA tot stand. De vakbonden vonden immers de maximaal opgelegde loonmarge van 0,4 procent bruto en een coronapremie van 500 euro netto (voor bedrijven met 'goede resultaten') te laag. De federale regering legde daarom deze loonmarge vast als het maximum dat via sectorale of bedrijfsgebonden akkoorden kan ingevuld worden (of niet).

Hiermee rekening houdend en gemandateerd door haar nationale instanties, maakte ACOD Gazelco samen met de twee andere representatieve vakbonden een gemeenschappelijke sectorale eisenbundel op. Deze werd tijdens de zitting van het Paritair Comité op 30 september 2021 ingediend en uitgelegd aan de patronale federaties. Alle betrokken partijen verklaarden voor het jaareinde te willen komen tot een akkoord.

Wat staat er in onze eisenbundel?

1. Koopkracht

- Verhoging van (het spilloon van) de sectorale barema's, alle bedrijfsgebonden barema's en de reële lonen met 0,4 procent bruto, met maximaal mogelijke retroactiviteit plus toekenning van een 'coronapremie' van 500 euro netto vóór 31 december 2021.

2. Tewerkstelling

- Optimalisatie tijdskrediet.
- Telewerk.

3. Sociale maatregelen

- Behoud van sociale voordelen in specifieke omstandigheden (schorsingen) en afschaffing wachttijden.
- Bijkomende dag getrouwheidsverlof (NAV).

4. Eindeloopbaan

- Tijdskrediet landingsbanen.
- Vervroegde uitstapmogelijkheid voor pensionering.
- Verhoging van patronale bijdragen voor het extralegaal pensioen (NAV).

5. Syndicale premie/syndicaal vormingsfonds

- Automatische verhoging tot fiscaal plafond van premiebedrag en verhoging fonds.

Toelichting

1. Inzake koopkracht pleit ACOD Gazelco ervoor de loonsverhogingen retroactief te laten ingaan vanaf 1 januari 2021 en aan alle betrokkenen de maximaal mogelijke coronapremie toe te kennen.

2. Op het vlak van tijdskrediet met motief is er in onze sector nog de mogelijkheid om een uitbreiding te realiseren naar een voltijds regime in functie van de zorg voor een kind tot 8 jaar, ten belope van maximum 51 maanden.

Zoals in de voorgaande editie van Tribune uitgelegd werd, heeft ACOD Gazelco al in het voorjaar de vraag voorgelegd aan de patronale vertegenwoordigers in het Paritair Comité om een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst overeen te komen over telewerk. Deze overeenkomst kan ook buiten dit tweejaarlijks kader tot

stand komen, maar de werkgeversfederaties wensen dit mee te bespreken in deze context.

3. Verscheidene sociale voordelen (gezondheidszorgen en tariefvoordelen) kunnen onderbroken worden bij een individuele vrijwillige en volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst van meer dan drie maanden (onbetaald verlof, tijdskrediet en thematische verloven). Ook worden deze bij de aanwerving pas toegekend na een wachttijd, wat best zou afgeschaft worden. Bovendien stelden wij al meermaals vast dat verzekeraars die in opdracht van werkgevers uitbetalingen kunnen doen van een waarborg van inkomen bij langdurige ziekte, op een ongeoorloofde manier aan rechthebbenden hun rechten ontzeggen. Voor de collega's die aangeworven werden met de loon- en arbeidsvoorwaarden vanaf 2002 wordt een tweede dag getrouwheidsverlof (met overeen te komen modaliteiten) gevraagd, in navolging van de eerste die nu reeds na 10 jaar anciënniteit toegekend wordt.

4. Tijdskrediet 'landingsbaan' met uitkeringen kan nu ook via een sectorale cao toegekend worden vanaf 55 jaar in een halftijds of 1/5^{de} regime. De uitkeringen kunnen door de RVA retroactief geregulariseerd worden vanaf 1 januari 2021 indien dit in zo een cao is voorzien, iets wat ACOD Gazelco natuurlijk ook reeds ge-

vraagd heeft. Ook deze sectorale cao zou onmiddellijk kunnen afgesloten worden, maar de werkgeversfederaties verklaarden dit mee te willen bespreken in deze tweejaarlijkse context.

Omwille van de steeds langer wordende loopbanen, vraagt ACOD Gazelco om sectoraal een vervroegde uitstapmogelijkheid (zoals deze gekend is voor collega's met loon- en arbeidsvoorwaarden van voor 2002, het zogenaamde systeem 'uitstap 59-57 jaar') op te nemen voor iedereen, zowel direct voorafgaand aan de eerst mogelijke datum van vervroegd pensioen (bijvoorbeeld op 63 jaar) als aan de datum van het wettelijk pensioen (momenteel op 65 jaar).

ACOD Gazelco zal bovendien een verhoging van patronale bijdragen voor het extralegaal pensioen van collega's met loon- en arbeidsvoorwaarden vanaf 2002 blijven bepleiten.

5. Er wordt opnieuw gevraagd om het bedrag van de syndicale premie automatisch te kunnen verhogen tot aan het fiscaal vrijgesteld plafond (momenteel 145 euro), zodat niet telkens opnieuw hiervoor moet onderhandeld worden.

Indien deze onderhandelingen niet positief vorderen, zou ACOD Gazelco een beroep moeten kunnen doen op jullie steunende bereidheid om druk uit te oefenen, opdat alsnog een aanvaardbare sectorale cao tot stand kan komen.

Jan Van Wijngaerden



ACOD Telecom-Vliegwezen voert mee actie voor de wijziging van de loonnormwet

Op 24 september 2021 kleurden de Brusselse straten weer rood!
Ook ACOD Telecom-Vliegwezen nam deel aan de ABVV-manifestatie voor een grondige wijziging van de loonnormwet.



BIPT

Maatregelen thuiswerk door coronavirus

De raad van het BIPT besliste de thuiswerkmaatregelen in oktober aan te houden, wat betekent dat voor de medewerkers van wie het werk geen aanwezigheid op het terrein vereist, geen minimumaanwezigheid op de werkplek opgelegd wordt. Een geleidelijke terugkeer en persoonlijk contact tussen de medewerkers wordt wel aangemoedigd, maar pas van zodra het Overlegcomité zou beslissen dat telewerk niet langer wordt aanbevolen op Brussels grondgebied, zal aan alle medewerkers worden gevraagd om terug naar de werkplek te komen.

Werkgroep wachtdienst NCS

Tijdens het Hoog Overlegcomité van september kaartten de vakbonden het probleem van het tekort aan technici bij de wachtdienst NCS aan. De vakbonden vroegen een werkgroep op te starten om samen met het management te zoeken naar een oplossing, want de impact op de betrokken medewerkers is enorm. De Raad ging hiermee akkoord en het doel is dat de werkgroep een voorstel uitwerkt voor de bevoegde minister. Wordt dus vervolgd...

Annuska Keersebilck

Skeyes

Verlenging telewerk tot 30 oktober 2021

Op 30 september zijn Skeyes en de vakbonden overeengekomen om het CoViD-telewerk te verlengen tot 30 oktober, met een forfaitaire vergoeding van 30 euro ongeacht het aantal telewerkdagen.

Aan de medewerkers wordt gevraagd twee dagen op kantoor te werken. Indien de onderneming echter het aantal te presteren dagen op de werkplek wenst te wijzigen, moet daarover eerst met de vakbonden worden onderhandeld.

Resultaten tevredenheidsenquête hospitalisatieverzekering

Op 13 september hebben de vakbonden de resultaten van de tevredenheidsenquête over de hospitalisatieverzekering van Skeyes-personeelsleden geëvalueerd.

Een van de punten die beter moeten, is de administratieve afhandeling van de hospitalisatie-aangiften op papier.

Tijdens de werkgroep Sociale Dienst van oktober zullen suggesties op tafel worden gelegd om de bestaande regelingen verder te verbeteren en om voor bepaalde aspecten creatieve oplossingen voor te stellen, waaronder de communicatie naar de niet-actieve medewerkers die kan worden geoptimaliseerd.

Phishing Awareness

Hoewel de bewustwording van phishing, een frauduleuze aanval om informatie onder valse voorwendselen te ontfutselen, reeds sterk verbeterd is door het digitale tijdperk dat door CoViD-19 is gecreëerd, wordt het steeds moeilijker om phishing te ontwijken. Door middel van een officiële tool, Phished.io, wil Skeyes het probleem aanpakken en medewerkers sensibiliseren. Deze geautomatiseerde tool informeert medewerkers wanneer ze op een phishing-mail hebben gereageerd, waarna ze een aanbod krijgen om een (niet-verplichte) e-learning te volgen.

Valentin Colameo



Gerechtspersoneel Arbeidstijdregeling blijft zorgen voor onduidelijkheden

De toepassing van de nieuwe arbeidstijdregeling op 1 juli 2021 blijft zorgen voor onduidelijkheden en frustraties bij het gerechtspersoneel. In heel wat entiteiten wordt creatief omgesprongen met de reglementering en lijkt het vertrouwen in het personeel volledig verdwenen te zijn. Helaas is dit voor ons een pijnlijke vaststelling na jaren onderhandelen.

Het hoofddoel van de arbeidstijdregeling was uniformiteit en eenheid te creëren tussen de verschillende entiteiten van de rechterlijke orde. We kunnen ons jammer genoeg niet van de indruk ontdoen dat de zogenaamde baronieën blijven bestaan. Daarnaast stellen we vast dat deze manier van werken een negatieve invloed heeft

op de motivatie en het welzijn van het personeel.

Gezien we een goede communicatie nastreven en het personeel zo goed mogelijk willen informeren over zijn rechten zullen er vanaf half november tot half december een groot aantal personeelsvergaderingen worden georganiseerd. Deze vergaderingen zijn noodzakelijk, enerzijds om toelichting te geven bij de reglementering en anderzijds om een antwoord te bieden op alle vragen.

De personeelsvergaderingen zullen gezamenlijk georganiseerd worden door de drie representatieve vakbonden (ACOD, ACV en VSOA) en zullen toegankelijk

zijn voor de totaliteit van het personeel (m.a.w. ook voor zij die geen lid zijn van een vakbond). Het is de bedoeling om een groot aantal entiteiten te bezoeken om zoveel mogelijk personeelsleden te bereiken.

De lijst met de verschillende data zullen nog gecommuniceerd worden op onze sectorwebsite (<https://www.acod-overheidsdiensten.be/>), via e-mail, via pamfletten en affichering op de werkvloer. Uiteraard blijven wij ten allen tijde ter beschikking mochten er reeds algemene of individuele vragen zijn via ella.neirinck@acod.be.

Ella Neirinck

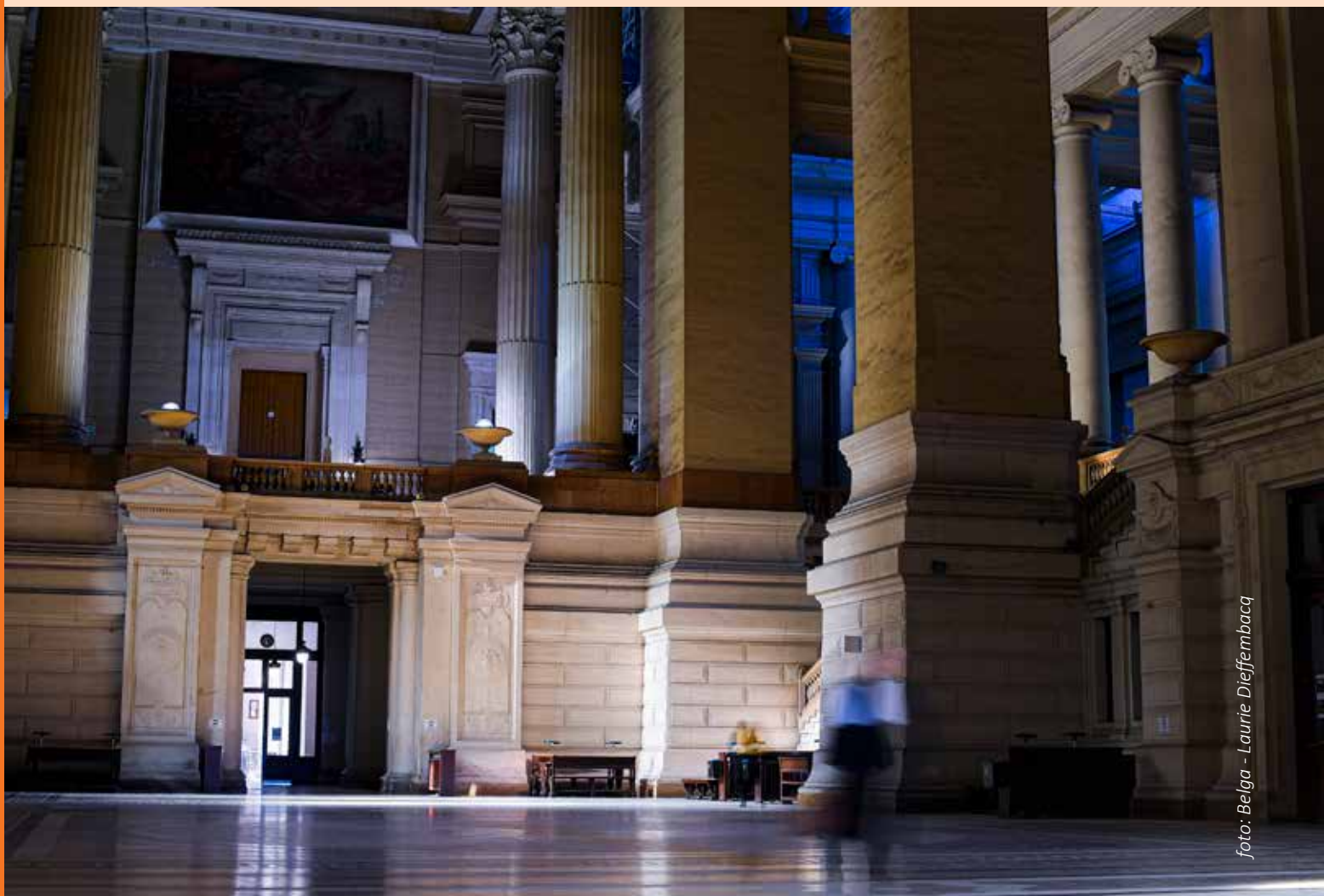


foto: Belga - Laurie Dieffembacq

FOD Financiën Tweede keer goede keer voor Finflex

In een vorig artikel bespraken we al de plannen van het management van de FOD Financiën inzake Finflex, een nieuwe, veel flexibeler benadering voor de toepassing van het concept 'variabele arbeidstijd'. Als enige vakbond gaf de ACOD daarover een negatief advies. Daar hadden we goede redenen voor.

Eén specifieke passage in de instructie, verontrustte ons bijzonder: "De indicatieve wekelijkse prestaties in stelsel 2 bedragen gemiddeld 40 uur per week bij een voltijdse werkregeling. De gemiddelde wekelijkse arbeidstijd is 38 uur per week, rekening houdend met de toekenning van compensatiedagen. De streefcijfers zijn vastgesteld op basis van een gemiddelde werkweek van 38 uur over een referentieperiode van vier maanden voor een voltijds arbeidsregime."

Dit komt erop neer dat wie zou kiezen voor stelsel 1 (met tijdsregistratie) gemiddeld 38 uur per week zou moeten werken, terwijl degene die zou kiezen voor stelsel 2 (zonder tijdsregistratie) gemiddeld 40 uur per week zou moeten werken. Dat laatste is dan ook, min noch meer, een feitelijke vorm van arbeidsduurverlenging. Hiervoor kon de ACOD uiteraard onmogelijk een positief advies geven. Wij voorspelden bovendien dat dit zou zorgen voor zeer veel problemen.

Personeelsklachten over misbruik

Kort na het invoeren van Finflex (op 1 september 2021) bleek dat ook het geval te zijn. Er bereikten ons letterlijk tientallen klachten van verontruste personeelsleden. Sommige leidinggevenden deden immers verwoede pogingen om via allerlei, al dan niet creatieve methodes, de effectief gepresteerde arbeidstijd in stelsel 2 (zonder tijdsregistratie) op te voeren en op te meten. Dit is volledig in tegenspraak met afspraken die de vakbonden maakten met de personeelsdienst (P&O). Sommige leidinggevenden gingen nog verder en pasten zelfs de prestatiedoelstellingen eenzijdig aan, om ze te doen sporen met een 40-urige werkweek.



Versnelde evaluatie

Al deze incidenten hebben wij, zoals afgesproken, netjes doorgegeven aan de personeelsdienst. Oorspronkelijk was het de bedoeling pas na een jaar de nieuwe uurregeling te evalueren. Als gevolg van onze klachten wordt nu, na nog geen vier weken, de onderrichting alsnog herzien. De bewuste controversiële passage werd dan toch verwijderd. De ACOD is daar tevreden over, maar herinnerde de overheid eraan dat we al van bij de allereerste besprekingen lieten weten dat een 40-urige werkweek voor ons onaanvaardbaar is. Dit is bovendien ook volstrekt onwettelijk. De herziening van de instructie Finflex betekent dan ook flink gezichtsverlies voor... de overheid!

Waakzaamheid blijft geboden

Helaas is de kous daarmee niet af. Wij zijn ervan overtuigd dat sommige leidinggevenden nog steeds zullen proberen de prestatiedoelstellingen van hun ondergeschikten eenzijdig op te drijven, om zo de facto de werkdruk te doen overeenstemmen met een 40-urige werkweek. Dat blijft voor de ACOD dan ook een zeer groot pijnpunt. Daarom heeft hebben we voorgesteld de volgende, heldere zin op te nemen in de instructie Finflex: "Deze instructie heeft

geen gevolgen voor de doelstellingen zoals die zijn vastgesteld op de dag dat deze instructie in werking treedt. Wijzigingen in de doelstellingen kunnen alleen worden aangebracht overeenkomstig het Koninklijk Besluit van 24 september 2013 inzake evaluatie in de federale overheidsdienst." Anders gezegd: met ons voorstel blijven de bestaande prestatiedoelstellingen gehandhaafd. De twaalf compensatiedagen die samenhangen met de keuze voor het stelsel 2 (zonder tijdsregistratie), zijn dan een werkelijke compensatie voor de toegenomen flexibiliteit van de werknemer. Indien het in een aantal gevallen wenselijk zou zijn de prestatiedoelstellingen toch te herzien – in opwaartse of in neerwaartse zin – dan moet dit gebeuren via de wettelijke procedure van de 'ontwikkelcirkel' van de betrokkene(n). Dus: via nieuwe plannings- en functioneringsgesprekken en mits onderling akkoord. In elk geval kan er geen sprake zijn van het eenzijdig opleggen van hogere prestatiedoelstellingen.

Helaas wilde de overheid tot nog toe niet ingaan op onze nochtans zeer pertinente vraag. Als dit zo blijft, dan is de kans op een nieuw, deze keer positief, advies van de ACOD zeer klein.

Luc Martony, Peter Veltmans

Regie der Gebouwen

ACOD krijgt gelijk over slechte werking van boekhoudprogramma FaaS

Al maanden waarschuwt ACOD AMiO de overheid naar aanleiding van de vrees die is ontstaan bij de invoering van het nieuwe boekhoudkundig programma FaaS bij de Regie der Gebouwen. Het programma is te rigide en slecht aangepast aan wat de personeelsleden van de Regie op het terrein ervaren. Jammer genoeg hebben we gelijk gekregen: het gebruik van dit programma is een ware nachtmerrie.

Ruim voor de invoering van FaaS vestigde ACOD AMiO de aandacht van de directie van de Regie der Gebouwen op het feit dat de opleidingen niet aangepast waren aan de noden van de Regie. We werden gehoord en de opleidingen werden aangepast en aangeboden in eigen moedertaal.

Tijdens het TOC van juni trokken we aan de alarmbel omdat de vertragingen in de betalingen zich blijven opstapelen. De ontevredenheid bij de leveranciers is duidelijk voelbaar. Veel personeelsleden voelen zich ook radeloos. Het onbehagen wordt nu erkend. De Regie geeft toe dat FaaS met 'jeugdzonden' kampt. Eindelijk wordt een helpdesk ingeschakeld.

Tijdens het laatste TOC in september hebben we nog heel specifieke problemen aangekaart, die ons door het personeel zijn gemeld (zowel op het vlak van het gebruik van het programma als over de weerslag op het budget). We beklemtoonden dat de invoering van dit programma tot heel wat ongenoegen leidt bij alle personeelsleden van de Regie die ermee te maken krijgen. Zelfs met de beste wil ter

wereld werkt het niet correct en veroorzaakt het enorm veel extra werk.

Op basis van ons voorstel aanvaardt de Regie een werkgroep in het leven te roepen om de overige problemen te identificeren. Per vakbond worden twee leden uitgenodigd voor de vergadering van deze werkgroep op 15 oktober. We zullen van deze gelegenheid gebruik maken om alle problemen die ons zijn gemeld aan te kaarten zodat de overheid snel voor verbetering kan zorgen. Eindelijk zal ze naar ons luisteren en zou er verbetering moeten komen.

Aarzel niet contact op te nemen met uw afgevaardigden als u nog problemen ondervindt met dit programma.

Valérie Demeulemeester



Verzoening, bemiddeling en compromis VDAB-staking zet druk op directie

De vakbonden riepen eind september het personeel van de VDAB op om te staken. Daarmee wilden we de VDAB-directie, de Raad van Bestuur en de bevoegde minister Crevits duidelijk maken dat het beleid moest bijgestuurd worden opdat het personeel een kwalitatieve dienstverlening aan de burgers kan blijven garanderen.

De voorbije jaren waren turbulent. Vele dossiers kwamen in moeilijk vaarwater terecht. Aanvankelijk kozen de vakbonden ervoor het sociaal overleg en de onderhandelingen alle kansen te geven. Toen dit onvoldoende resultaat opleverde, hebben we 15 personeelsvergaderingen georganiseerd en zijn we nadien resoluut overgegaan tot actie om zo de druk te verhogen op de directie. Tijdens het actie-moment aan het VDAB-hoofdgebouw in Brussel overhandigden de vakbonden aan de directie een bundel van 500 blz. af met daarin ongerustheden en getuigenissen van het personeel.

Elf discussiepunten

De redenen om te staken waren niet min:

- de koppen-besparingen (afvloeiing 419 personeelsleden)
- de uitbesteding van poetspersoneel/kantine aan de privé
- de afschaffing van 15 procent arbeidsduurvermindering bij de helpdesk en servicelijnen
- de toepassing van VIBE (de zoveelste nieuwe manier van werken)
- het afschaffen van de functies amc-coaching, e-coaching en online instructeurs (allemaal mensen met veel knowhow)
- de uitbesteding werknemersopleidingen
- de uitverkoop van NT2
- de instructeurs die hun passie niet meer mogen doorgeven aan werkzoekenden maar derden moeten coachen,
- de afbouw van administratie
- de problemen van het uitbestedingsbeleid
- de weigering om een thuiswerkvergoeding toe te kennen.



Er moesten op deze punten dringend positieve, ingrijpende en structurele bijsturingen komen.

Druk leidt tot doorbraak

Na de staking op 27 september was er over de afschaffing arbeidsduurvermindering servicelijnen en helpdesk een verzoenings- en bemiddelingsoverleg met de FOD Waso, de VDAB-directie en de vakbonden. Tijdens de eerste verzoeningsvergadering hebben we direct de krijtlijnen aangegeven waarbinnen we wilden onderhandelen om een stevig compromis te sluiten. De verzoening en bemiddeling werd toen afgesloten met een niet-akkoord.

Tijdens het tweede verzoeningsoverleg werd uiteindelijk een eerbaar compromis bereikt waarbij we stevige maatregelen hebben afgedwongen voor de betrokken personeelsleden:

- de volledige uitvoering en opvolging van de adviezen van het cohesio-rapport
- een overgangperiode naar 1 januari

- 2023 met behoud van de huidige arbeidsduurvermindering
- een heel pakket aan extra-statutaire benoemingen
- een stevige functioneringstoelage voor twee jaar
- een systeem van werktijdregeling met vaste en flexibele tijdsblokken en de invoering van een ruime PTOW-regeling.

Na de staking zijn er tussen de directie en de vakbond(en) afspraken gemaakt om voor elk van de andere personeelsdossiers terug aan de sociale onderhandelingstafel te gaan zitten om concrete en tastbare maatregelen en oplossingen uit te werken.

We zullen de oplossingen van deze nieuwe onderhandelingsronde afwachten om te bekijken welke andere middelen we inzetten indien ze niet zou leiden tot de gewenste uitkomst.

Chris Moortgat – Tilly Troost

Actie-aanzegging Vlaamse overheid Het 5-sporenbeleid is ontspoord

Sinds we het regeerakkoord 2019-2021 konden inkijken, zijn we ongerust over de gevolgen ervan voor het Vlaamse personeel en in het bijzonder voor de Vlaamse ambtenaar. Met de verduidelijking via de conceptnota 'De Vlaamse overheid dynamiseren via het 5-sporenbeleid' werd deze ongerustheid nog meer aangewakkerd.

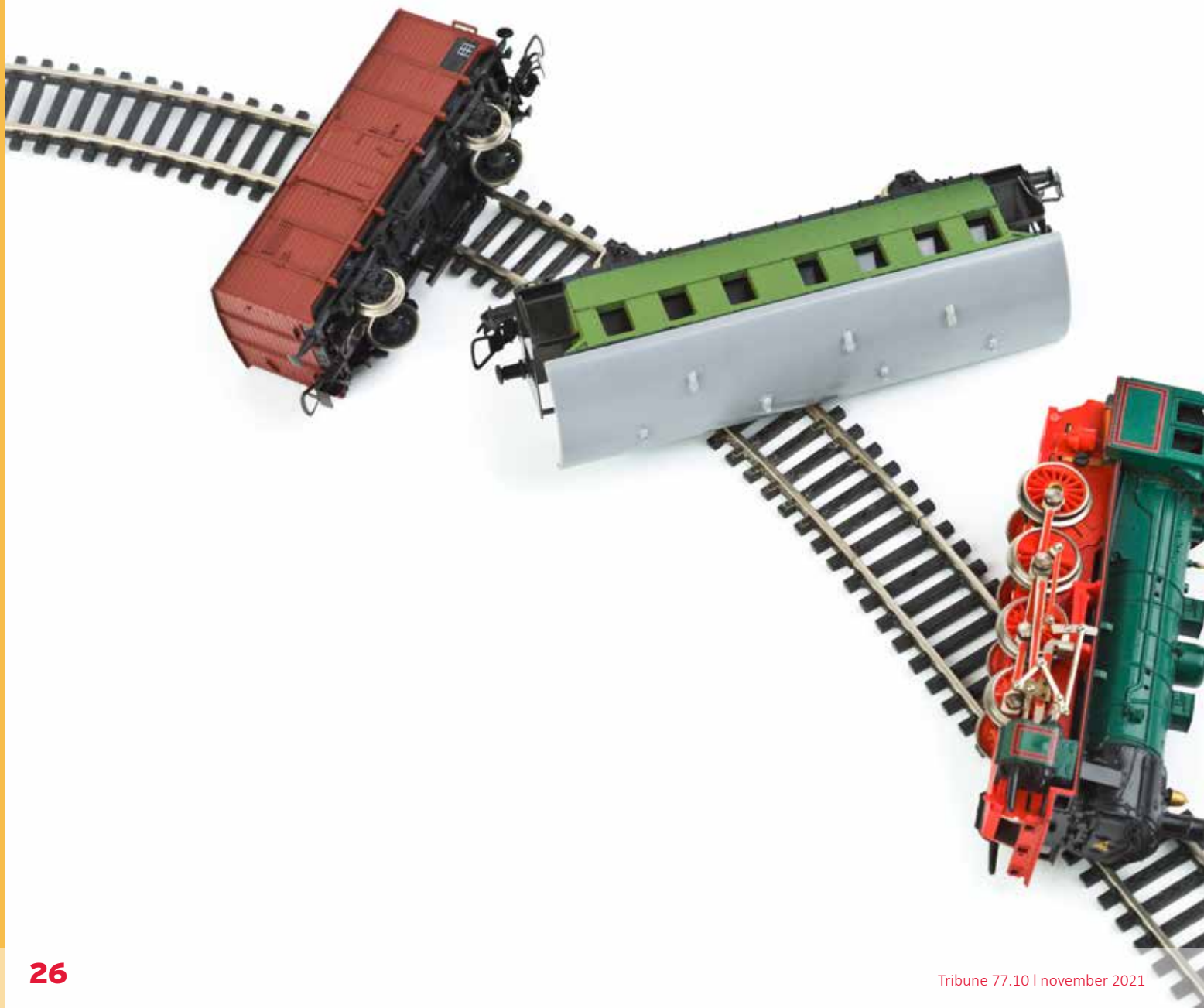
Het acht pagina's tellend document wordt al enige tijd besproken. De kabinetten Somers en Jambon zijn betrokken, net zoals de kabinetsmedewerkers van de andere ministers volgens noodzaak en ook de representatieve vakbonden. Veel wijzigingen

aan het oorspronkelijk concept heeft dat echter nog niet opgeleverd.

Erger nog, wat we vermoedden wordt waarheid. Ondanks de inspanningen geleverd door het Agentschap Overheids-personeel (AgO) en niet in het minst de inspanning van eerst de verkenner, later de onderhandelaar genoemd, Dirk Van der Poorten, kunnen we er niet van overtuigd worden dat de ambtenaar of het contractuele personeelslid een rooskleurige toekomst wacht. Daarom lanceerden we op 20 september 2021 een actie/stakingsaan-zegging, met daarin onze gedetailleerde bezorgdheden en breekpunten.

Loodswezen op de wip?

Al in de inleiding van de conceptnota staat dat de operationele loodsen 'voorlopig' uit de oefening worden gehaald. Als dan een vertegenwoordiger van het kabinet van minister Lydia Peeters zijn verhaal komt doen over onder andere een 'wit blad-oefening', 'een symposium van jonge loodsen' en 'de in de markt gezette benchmark', dan wordt dit gebruikt als motivatie om deze personeelsleden buiten de scope te houden. Dat enkel de benchmark verwijst naar het ene zinnetje in het regeerakkoord ("Samen met de loodsen worden de voorwaarden onderzocht waaronder



de DAB Loodswezen kan evolueren naar een bedrijfsstructuur in eigen beheer van die loodsen.”) en er hier dus een wel erg straffe aanname gedaan wordt, wordt niet gezegd. We herhalen onze ACOD-stelling: het loodswezen moet voor ons een binnen-ambtelijke en performante openbare dienst blijven. Hierdoor vallen de operationele loodsen dan wel onder het voorgestelde 5-sporenbeleid.

Ook in de inleiding staat dat de Vlaamse overheid een aantrekkelijke werkgever wil blijven via verdere harmonisering van de arbeidsvoorwaarden. Harmoniseren kan als iedereen er beter van wordt. Dit zit er zeker niet in op de manier die de concept-nota voor ogen heeft.

Welke problemen hebben we met het 5-sporenbeleid?

1. Spoor Rechtspositie

- Statutairen blijven statutair zo lang ze dit zelf wensen. Verder zal blijken dat ze toch mogelijk loon moeten inleveren. In geval van langdurige ziekte is dit nu al zeker. Wie vanaf 1 januari 2023 wordt geworven, zal contractueel zijn, tegen mindere voorwaarden.

- Gezagsfuncties zullen ook na 1 januari 2023 statutair geworven worden. Een lijst van gezagsfuncties bestaat nog niet, maar er wordt gedacht aan inspectiefuncties. Ze worden wel omschreven als ‘een functie waarbij de eenzijdig bindende individuele beslissingsbevoegdheid ten aanzien van derden rechtstreeks voortvloeit uit de functie en raakt aan de grondrechten van derden’. Voor de ACOD mag er geen onderscheid zijn tussen diverse functies en moet iedereen ambtenaar zijn of worden.

- Top- en middenkader: vanaf 1 januari krijgt het topkader bij verandering van mandaat een contractueel mandaat met een statutaire terugvalpositie. De pensioenimpact hiervan is niet bekend (maar valt ook buiten de bevoegdheid van Vlaanderen). Wie contractueel is en een contractueel mandaat heeft, krijgt dan weer als terugvalpositie een contract van onbepaalde duur. Voor statutairen van het middenkader blijft hun loopbaan statutair.

2. Spoor Loopbaan- en Beloningsbeleid (LBB)

- Het reeds 21 jaar geleden opgestarte project LBB wordt naar de vergeethoek verwezen. Wat in de plaats komt, staat in de kinderschoenen maar is geen verbetering tegenover 21 jaar geleden, integendeel. Door tot 45 trappen te gaan in het loopbaanperspectief, met progressie 0 trappen bij ‘presteert onder de verwachtingen’, 1 stap bij ‘prestatie volgens verwachting’ en 2 stappen bij ‘boven de verwachtingen’ zullen sommigen nooit de bovenste loontrap behalen in hun loopbaan. De al in dienst zijnde statutairen riskeren ook een vertraagde loopbaan naar het einde, met naast lager loon tegenover de logische prognose ook wellicht een lager (privé) pensioen.

3. Spoor Re-integratie en Ziekteregeling

- Op het vlak van re-integratie zien we positieve punten. Negatief is het feit dat de ambtenaar deze operatie financiert en niet Vlaanderen dat nochtans pretendeert een aantrekkelijke werknemer te willen zijn.

- Inzake de ziekteregeling zien we vooral een serieuze sprong achteruit voor het statutaire personeel. Momenteel behoudt de zieke ambtenaar zijn loon en heeft hij recht op een ziektecontingent van 666 dagen over zijn loopbaan. De nota stelt voor dat de ambtenaar na 30 dagen terugvalt op 80 procent van zijn loon en na zes maanden op 75 procent. Als doekje voor het bloeden zou de ambtenaar een aanvullende verzekering kunnen afsluiten. Het ziektecontingent zou enkel nog tellen voor pensionering. Dit zou volgens de nota geen besparing zijn. Het is wel de zieke werknemer die naast zijn ziekte er nog een zware financiële kater bovenop aan overhoudt en tweemaal slachtoffer is.

4. Spoor Uitstroom

- Er komen volgens de nota meer mogelijkheden voor interne mobiliteit. Woorden als jobcrafting, talentgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen worden niet geschuwd wanneer het personeelslid volgens de leidinggevende niet meer aansluit op de noden van de functie. Maar ook ontslag komt uiteraard in de tekst voor. Statutairen kunnen momenteel terugvallen op de Raad van Beroep. Door het aantal statutairen te reduceren zal ook dit verdedigingsmiddel op termijn verdwij-

nen. Aan de vraag naar een bijkomende beroepsmogelijkheid voor contractuelen wordt stil voorbijgegaan.

5. Spoor Pensioen

- Een klein lichtpuntje in de nota is de verhoging van de tweede pensioenpijl in 2024 tot 5 procent. De studie, aangebracht door de Vlaamse regering via Vanbreda Risk & Benefits NV, berekent dat - om vergelijkbaar te zijn met het ambtenarenpensioen - deze verhoging 8 à 9 procent zou moeten bedragen. Voor statutairen die de laatste trappen van hun loopbaan niet of later behalen, zal hun ambtenarenpensioen - dat respectievelijk wordt berekend op de laatste 5 of 10 jaar - lager liggen.

ACOD houdt de druk op de ketel

Dit alles samen maakt dat de ACOD een aanzegging voor onbepaalde duur indiende vanaf 21 september 2021. Daarmee worden zowel stiptheidsacties als stakingen gedekt voor al het personeel dat valt onder deze nota en het Vlaams Personeelsstatuut. We zijn er echter van overtuigd dat net als bij Onderwijs de vaste benoeming kan en moet stand houden. Daar heeft dezelfde Vlaamse regering in dezelfde legislatuur, onder impuls van minister Ben Weyts, de vaste benoeming opgewaardeerd naar een niveau waar het thuis hoort. Alle Vlaamse personeelsleden – zowel contractuelen als ambtenaren – verdienen dezelfde waardering en hetzelfde waardig statuut.

Minister Somers, en hoogst vermoedelijk de Vlaamse regering, heeft beslist om simpelweg verder te vergaderen met VSOA en ACV, al kregen we uit onverwachte hoek een ‘veel succes’ toegewenst vanuit CD&V-hoek. We staan er alleen voor, niet voor het eerst. Daarom zijn we met een aantal militanten voor een eerste actie naar de sluis van Wijnegem getrokken. En vele zullen nog volgen, tot gezond verstand zegeviert!

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

Cao XII MVDP+ Meer koopkracht voor meester-, vak- en dienstpersoneel

Na de voorbije onderhandelingen voor de cao-onderwijs en specifiek voor de personeelsleden van het meester-, vak- en dienstpersoneel (MVDP) bij het Gemeenschapsonderwijs, werd de cao XII ondertekend door de minister, de vakbonden en het grootste deel van de onderwijskoepels. De vakbonden hebben voor de globale cao-onderwijs zo'n 188 miljoen euro afgedwongen van minister Weyts en de Vlaamse regering.

Van die 188 miljoen euro hebben we een deel uitgetrokken om de loon- en arbeidsvoorwaarden te versterken van het MVD-personeel. We zijn voluit gegaan voor een structurele koopkrachtverhoging met een terugkerend karakter voor al het MVD-personeel en verbeteringen voor specifieke personeelsgroepen. Vorige week hebben we de toepassing van de cao goedgekeurd in het Tussencomité van het Centrale Niveau (TCCN) van het Gemeenschapsonderwijs. Daardoor gaat alles in concrete uitvoering.

1. Verhoging bestaanszekerheidsvergoeding

De bestaanszekerheidsvergoeding wordt opgetrokken voor de volledige

zomervakantie tot 10 euro per dag voor de zonale en de niet-zonale bus-begeleiders vanaf 1 juli 2022.

2. Verhoging laagste lonen

Aan het gemeenschapsonderwijs wordt vanaf september 2021 een bijkomend cao-budget toegekend voor een loonsverhoging met 1,1 procent voor het voltallige MVD-personeel. We blijven tevens verder inzetten op vorming via het vormingsfonds.

3. Verhoging eindejaartoelage

Aan het gemeenschapsonderwijs wordt vanaf september 2021 een bijkomend cao-budget toegekend op voor het verhogen van de eindejaartoelage voor het voltallige MVD-personeel, inclusief voor- en naschoolse opvang en niet-zonale bus-begeleiding, tot een niveau dat bij benadering overeenstemt met ongeveer 80 procent van het maandsalaris.

4. Verbetering van de arbeidsvoorwaarden van de personeelsleden voor- en naschoolse opvang

Aan het gemeenschapsonderwijs wordt vanaf januari 2022 een bijkomend cao-

budget toegekend voor het verhogen van het uurloon van de personeelsleden voor- en naschoolse opvang van het Gemeenschapsonderwijs tot het niveau van het uurloon van de bus-begeleiders van het Gemeenschapsonderwijs.

5. Er komt een PlusPas-kortingkaart vanaf 1 september 2021

die ter beschikking gesteld zal worden aan het contractueel MVD-personeel, het onderhoudspersoneel, de contractuele bedienden en de bus-begeleiding.

6. Daarnaast komen er twee werkgroepen voor de bus-begeleiding en de voor- en naschoolse opvang

die de globale loon- en arbeidsvoorwaarden van beide personeelsgroepen zal bespreken om te komen tot een verbetering en versterking.

We zijn fier op het resultaat van deze cao. ACOD Overheidsdiensten zal de komende weken toezien op de concrete uitvoering van deze cao XII-MVDP+.

Chris Moortgat, Geert Dermout





Vlaams zorgkrediet en onbetaald verlof Gevolgen voor het pensioen

In sommige besturen bestaat er onenigheid over de pensioenrechten bij de opname van bepaalde verloven door het personeel, meer bepaald het Vlaams zorgkrediet en het complementair onbetaald verlof (recht en gunst). ACOD LRB vindt dat deze verloven steeds meegerekend moeten worden voor de pensioenen, zowel voor de aanneembare periode als voor het bedrag van het pensioen. De enige uitzondering is het onbetaald verlof als gunst en dan nog enkel als het gaat over een onbetaald verlof voor langer dan een maand of voltijds. Ons standpunt werd ondertussen bevestigd door de federale Pensioendienst.

Wettelijke grondslag

De rechtsgrond voor deze verloven is terug te vinden in de Herstelwet van 22 januari 1985 en dus is ook de weerslag op de pensioenen geregeld via het KB 442 van 14 augustus 1986.

Voor het Vlaams zorgkrediet worden de afwezigheden gelijkgesteld met dienstactiviteit (via de Herstelwet) inzake de weddeanciënniteit en de rechten op bevordering. Deze perioden zijn eveneens aanneembaar voor de pensioenen op grond van art. 2, 3°, van de wet van 10 januari 1974 tot regeling van het in aanmerking nemen van bepaalde diensten en van met dienstactiviteit gelijkgestelde perioden voor het toekennen en berekenen van pensioenen ten laste van de staatskas. Voor de lokale besturen is het niet nodig dat het Vlaams

zorgkrediet opgenomen wordt in de lijst als bijlage bij de wet van 6 januari 2014 (zesde staatshervorming). Kortom, via KB 442 tellen de perioden van afwezigheid op basis van het Vlaams zorgkrediet mee, zowel voor de opening van het recht op het ambtenarenpensioen als voor de berekening van het bedrag ervan (op dezelfde wijze als de vroegere loopbaanonderbreking).

Onbetaald verlof als recht

Voor het onbetaald verlof als recht bepaalt het BVR RPR (besluit van de Vlaamse regering rond de rechtspositieregeling) dat deze perioden ook altijd gelijkgesteld worden met dienstactiviteit (art. 211). Ze tellen eveneens mee voor de pensioenen. Wel geldt hiervoor de beperking van 20-25 procent voor de berekening van het pensioenbedrag. Periodes van loopbaanonderbreking en andere afwezigheidsperiodes worden voor de berekening van het pensioenbedrag slechts opgenomen voor 20 tot 25 procent van de werkelijk gepresteerde diensten. Dit kan eigenlijk pas berekend worden bij oppensioenstelling. Hierbij wordt gekeken naar het aantal afwezigheidsjaren ten aanzien van de werkelijk gepresteerde diensten.

Opgepast: niet alle periodes van afwezigheid worden aangerekend als een afwezigheidsjaar. Voorbeelden hiervan zijn ouderschapsverlof, palliatief verlof, verlof voor medische bijstand aan een zwaar ziek familielid...

Het is ook afhankelijk van het geboortjaar.

- Tussen 1 januari 1947 en 31 december 1950: maximum 25 procent. (Deze personen zijn op dit ogenblik hopelijk met pensioen.)
- Tussen 1 januari 1950 en 31 december 1955: bepaald percentage tussen 20 en 25 procent (tabel per maand).
- Na 31 december 1955: maximum 20 procent.

Onbetaald verlof als gunst

Voor het onbetaald verlof als gunst wordt er een onderscheid gemaakt tussen de volgende zaken.

- Onbetaald verlof als gunst, minder dan een maand of deeltijds: gelijkgesteld met dienstactiviteit. Deze perioden worden volledig meegeteld voor de pensioenen. De bovenstaande beperkingen (20-25 procent) zijn eveneens van toepassing op het pensioenbedrag.
- Onbetaald verlof als gunst voor langer dan een maand of voltijds: niet gelijkgesteld met dienstactiviteit. Het is non-actief, niet aanneembaar voor de pensioenen.

Hopelijk kunnen de discussies in de besturen hiermee eindigen. Bij vragen of onduidelijkheden kan u steeds terecht bij uw gewestelijk bestendig secretaris ACOD LRB.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Halvering responsabiliseringsbijdrage Duwt statutaire personeelsleden naar de uitgang

In het verleden hebben we al vaak gewaarschuwd voor de gevolgen van de halvering van de responsabiliseringsbijdrage. De Vlaamse regering kende vanaf 2020 een dotatie toe aan de lokale besturen ter hoogte van de helft van de door hen verschuldigde responsabiliseringsbijdrage. Op die manier wou ze het hoofd bieden aan de stijgende pensioenuitgaven. Men vergeet hier gemakshalve bij te vermelden dat de financiering van het pensioenstelsel vooral in het gedrang komt door de dalende tewerkstelling van statutair personeel. Op die manier wordt de financieringsbasis van de pensioenen steeds kleiner.

Wat is de responsabiliseringsbijdrage?

De responsabiliseringsbijdrage is een aandeel van het verschil tussen de individuele pensioenlast (die uitbetaald wordt aan de vroegere vast benoemden van het lokaal bestuur) en de opbrengst van de (door het lokaal bestuur) betaalde basispensioenbijdrage. Het percentage dat het lokaal bestuur zelf moet dragen, was voorheen vastgelegd op 50 procent. Eenvoudig uitgelegd betekent dit dat als een bestuur te weinig statutairen in dienst heeft het een tekort creëert om de pensioenen van zijn statutaire gepensioneerden te betalen. Van dit tekort moesten de besturen de helft voor hun rekening nemen. Door de dotatie van de Vlaamse regering wordt dit bedrag nogmaals gehalveerd.

Wat is het gevolg?

Door de responsabiliseringsbijdrage voor de helft te financieren veroorzaakt de Vlaamse regering een pervers effect. Lokale besturen zien de kostprijs voor een contractueel personeelslid in één klap verkleinen en zijn minder bereid nog te investeren in statutair personeel. In heel deze discussie wordt vergeten dat een statuut nog steeds de beste garantie voor een onafhankelijke, neutrale en kwaliteitsvolle dienstverlening. Er wordt enkel gekeken naar het financiële plaatje.

Wat zeggen de cijfers?

De evolutie naar een verdere afbraak van de statutaire tewerkstelling ten voordele van contractuele wordt bevestigd door de cijfers. Een Belfius-studie van 29 juni 2021 over de lokale financiën gaat onder meer in op de personeelskosten van de lokale besturen. De personeelskosten blijven in 2021 vrij constant stijgen (+2,5 procent). Deze stijging is deels te verklaren door de opletende responsabiliseringsbijdragen voor de pensioenen van het vast benoemd personeel. Die bijdragen zullen tegen 2025 verdubbelen. Het aantal vast benoemden neemt immers sneller af (-5,6 procent).

Op basis van deze cijfers werd minister Bart Somers om uitleg gevraagd in het Vlaams parlement (schriftelijke vraag van Koen Van Den Heuvel van 21 juni 2021). De minister gaf de volgende cijfers

over de evolutie van het aantal statutairen en contractuelen van onze lokale besturen (in voltijdse equivalenten).

	2018	2019	2020
Statutairen	28.220,26	26.225,27	24.926,45
Contractuelen	55.548,30	55.652,94	53.357,64
Totaal	83.768,56	81.878,21	78.284,09

De besparingen op personeel zijn duidelijk. Bijna 5.500 voltijdse equivalenten minder in ochtend twee jaar tijd. Bovendien stijgt het aandeel contractuelen van 66 procent in 2018 naar 68 procent in 2019 en 2020. Het aandeel statutairen krimpt verder richting 30 procent.

Wat doet Vlaamse regering aan stijgende personeelskosten?

Op de vraag welke maatregelen de Vlaamse regering zal nemen om de stijgende personeelskosten op te vangen, verwijst de minister nogal gemakkelijk naar de jaarlijkse groeivoet voor het Gemeentefonds (3,5 procent), de dotatie op basis van de open ruimte en de dotatie op basis van de responsabiliseringsbijdragen van de lokale besturen. Minister Somers gaat dus niet in op het echte probleem van de stijgende pensioenkosten, namelijk te weinig statutaire personeelsleden.

Is er een dubbele agenda?

Erger nog, in een mededeling aan de Vlaamse regering gaat minister Somers dieper in op de intenties ten aanzien van een nieuwe rechtspositieregeling voor de personeelsleden van de lokale besturen. Hierin spelen de woorden vereenvoudiging, modernisering en flexibiliteit een grote rol. Slechts één concrete doelstelling wordt geformuleerd, namelijk het wegwerken van de verschillen tussen de statutaire en contractuele personeelsleden. De bedoeling is duidelijk: een verdere afbouw van het statuut.

We beseffen dat deze Vlaamse regering zich niet bekommert om de dienstverlening van de lokale besturen. ACOD LRB zal alleszins blijven strijden voor duurzame tewerkstelling en voor een neutrale en onafhankelijke dienstverlening.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer

Nieuws vanuit de Vlaamse onderhandelingen

Alhoewel de coronaperiode en ons verzet tegen de privatisering van de zorg voor enige vertraging gezorgd heeft, werd toch vooruitgang geboekt in enkele dossiers op Vlaams niveau.

VIA6-akkoord

Er wordt druk voortgewerkt aan de uitrol van het VIA6-akkoord van 22 december 2020 voor de publieke sector. Het slaat zowel op koopkracht als op kwaliteit (meer personeel, lagere werkdruk...). Hiervoor werd het variabel gedeelte van de eindejaartoeelage verhoogd van 2,5 tot 3,6 procent. Voor de gesubsidieerde of erkende zorgsectoren ging deze verhoging in vanaf 2020, voor het personeel van de socio-culturele sector vanaf 2021.

Er volgt ook een herziening van de salarisschalen. De IFIC-functieclassificatie wordt ingevoerd naast de oude barema's. Voor de ouderenzorg wordt deze invoering al gepland in het voorjaar van 2022.

Er is al een akkoord over de te implementeren functies (protocol 1) en ook protocol 2 (de te activeren barema's in de ouderenzorg) zit in de eindfase.

Er blijft nog wetgevend werk over: het rechtspositiebesluit voor het personeel van de lokale besturen moet worden aangepast. Ook de protocollen met betrekking tot de uitrol van IFIC moeten bekrachtigd worden in Comité C1. Ten slotte zal een omzendbrief van minister Somers de maatregelen opleggen en verduidelijken.

Sectoraal akkoord

Ondertussen werd eveneens een sectoraal akkoord afgesloten voor het niet-VIA-personeel (9 juni 2021), waarbij dezelfde verhoging van de eindejaartoeelage werd opgenomen vanaf 2021.

Nieuwe rechtspositieregeling

De onderhandelingen over een nieuwe rechtspositieregeling voor het personeel van de lokale besturen werden opnieuw informeel opgestart. De algemene vaststelling blijft dat de standpunten van de sociale partners te ver uit elkaar liggen.

Een externe partner, Mondea, zal ingeschakeld worden om op te lijsten over welke punten overeenstemming gevonden kan worden.

Mantelzorgverlof

Mantelzorgverlof wordt een nieuw federaal thematisch verlof en geldt voor een maximum van zes maanden over de volledige loopbaan. Het kan opgenomen worden vanaf 1 september 2020. De oorspronkelijke datum van 1 september 2019 kon niet behouden blijven aangezien er nog geen uitvoeringsbesluit over de erkenning van het personeelslid als mantelzorgverlof was. Dit kwam er pas bij koninklijk besluit van 16 juni 2020.

Geboorteverlof

Bij besluit van de Vlaamse regering van 24 september 2021 werd het geboorteverlof voor het personeel van de lokale besturen uitgebreid. Dit was alleszins nodig voor de statutaire personeelsleden. Het komt er op neer dat het geboorteverlof wordt opgetrokken van 10 naar 15 werkdagen omstandigheidsverlof vanaf 1 januari 2021 en naar 20 werkdagen vanaf 1 januari 2023. Voor de bijkomende dagen heeft het personeelslid geen recht op volledige doorbetaling van het salaris, maar slechts op

82 procent van het brutosalarij (geplafonneerd op 26.230 euro tegen 100 procent). ACOD LRB heeft hiertegen een protocol van niet-akkoord getekend. Wij zullen bij de besturen ijveren voor behoud van het salaris, ook voor de bijkomende dagen.

Rouwverlof

Voor de contractuele personeelsleden van de lokale besturen werd het rouwverlof uitgebreid bij wet van 27 juni 2021. Vanaf 25 juli 2021 worden er 10 werkdagen rouwverlof toegekend met behoud van loon bij overlijden van een kind of een samenwonende partner. Voor de statutaire personeelsleden zal de Vlaamse regering een parallelle regeling uitwerken, maar op dit ogenblik is er dus een onderscheid in de behandeling van statutaire en contractuele personeelsleden. Het agentschap Binnenlands Bestuur raadt aan om voor de tussenperiode met dienstvrijstelling te werken.

Willy Van Den Berge, Gert Vlasselaer



Politie

Het fiasco van de baremische en gecertificeerde opleidingen

De overheid heeft in het verleden het personeel van de politiediensten willen stimuleren om bij te leren en heeft het daar ook voor willen belonen. Op zich geen slecht idee, alleen is het in de praktijk een grote flop geworden. De opleidingen vinden geen doorgang of zijn niet nuttig.

De gecertificeerde premie voor het-Calog personeel

Voor het Calog-personeel was er een systeem van gecertificeerde opleidingen. Met één opleiding om de zes jaar en aansluitend het succesvol afleggen van een examen had, je recht op een jaarlijkse premie waarvan het bedrag afhankelijk was van je graad. Behalve als je al in de hoogste loonschaal zat, of als je net aangenomen was, of als je sociale promotie had gemaakt en nog tal van andere redenen die aanleiding waren om het recht op de premie te doen vervallen. Vaak kregen we telefoon van mensen die niet begrepen waarom ze dat jaar geen premie kregen. De opleiding moest ook gevolgd worden om niet in een lagere weddeschaal terecht te komen.

Naast het uitsluiten van heel wat personeel was het grootste probleem dat de opleidingen niet regelmatig plaatsvonden en mensen soms jaren moesten wachten op hun opleiding en dus ook op hun premie. Het ging zo ver dat zij niet meer keken naar welke opleiding nuttig was, maar vooral naar welke opleiding populair was en dus snel zou georganiseerd worden. Dat was natuurlijk absoluut niet de bedoeling van het systeem. Daarnaast bleek dat sommige cursussen zoals Excel jarenlang gegeven werden met een compleet verouderde versie die nergens meer gebruikt werd. Iedereen-inclusief de leidinggevenden- had het dan ook al lang opgegeven om te proberen een nuttige opleiding te vinden toen het systeem deze zomer werd afgeschaft. Terwijl er heel wat nuttige opleidingen tussen zaten, was het hele opzet een flop net

omdat bepaalde opleidingen bijna nooit werden georganiseerd.

Dat het systeem nu afgeschaft werd, daarvan liggen we niet wakker. Wel een heel jammere zaak is dat met het systeem ook de premie verdwijnt. Dit was zowat het enige dat het gemiddelde Calog-personeelslid bovenop zijn wedde kon krijgen. Het sectoraal akkoord van 2018 dat de afschaffing vastlegde, was dan ook geen goede zaak voor het Calog-personeel. Dat was ook een van de redenen waarom wij het niet hebben willen ondertekenen.

Maar het systeem van de gecertificeerde opleidingen werd dus deze zomer vroeger afgeschaft, nog vroeger dan het sectoraal akkoord van 2018 vooropstelde. Er zijn ook overgangsmaatregelen voor de resterende periode tot aan de gestelde einddatum. Wie reglementair ingeschreven was zal al zijn premies waarop hij tot hier toe recht had nog ontvangen tot eind volgend jaar. Wie niet reglementair ingeschreven was, is op 31 augustus 2021 geregulariseerd en zal volgend jaar nog één keer een premie ontvangen. In september 2022 is het dan ook voor iedereen de laatste keer dat de gecertificeerde premie betaald zal worden.

De baremische opleidingen voor het operationele personeel

Voor het operationele personeel is het niet veel beter. Ook daar is de sprong naar een hogere weddeschaal gekoppeld aan het volgen van een opleiding. Maar ook deze baremische opleidingen vinden niet vaak genoeg plaats. Het personeel heeft door de zware onderbezetting van heel wat kaders nauwelijks tijd voor opleidingen. Op het moment dat het dringend wordt om een baremische opleiding te volgen, om de stap naar een hogere loonschaal te kunnen zetten, is er dan ook niet veel keuze en opteert het operationeel personeel net zoals het Calog-personeel voor eender welke opleiding, als die maar tijdig ingericht wordt.

Bovendien is men in het systeem van de baremische opleidingen vergeten opleidingen op te nemen voor de beveiligingsagenten. Zij moeten wel een baremische opleiding volgen om naar een hogere loonschaal te kunnen gaan, maar er zijn gewoonweg geen opleidingen voor beveiligingsagenten. Ze moeten dan maar een opleiding kiezen die bedoeld is voor inspecteurs, met een onderwerp waarvoor ze vaak niet eens bevoegd zijn.

Het systeem van de baremische opleidingen blijft voorlopig nog wel bestaan. Wij zullen dan ook vragen om gepaste opleidingen te organiseren voor onze beveiligingsagenten. Ook voor de andere graden moeten er vaker en betere opleidingen komen.

Het moet beter

Wij zijn absoluut voor het stimuleren van het personeel om opleidingen te volgen. Levenslang leren is een goede zaak. Maar als dat vervalt in een verplicht nummertje waarbij je nutteloze cursussen volgt, heeft dat een averechts effect op de bereidheid om te leren. Wij zullen de komende overlegcomités dan ook aandringen om snel oplossingen te vinden voor deze problemen.

Luc Breugelmans, Willy Van Den Berge



100 miljoen besparen in onderwijs Te gek. Wie bedenkt zoiets?



Nancy Libert

ACOD Onderwijs zal nooit meegaan in een besparingsmodus die door de Vlaamse regering wordt opgelegd aan de sector Onderwijs.

Als men wil besparen in onze sector, dan zal dat altijd raken in het hart van onderwijs. Ofwel bespaart men op de kwaliteit van onderwijs, ofwel op de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep. Geen van beide is voor ons een optie.

Het hoeft geen betoog dat de aantrekkelijkheid van het lerarenberoep al jaren een groot probleem is. In de eerste plaats kiest de jeugd niet meer voor het beroep, in de tweede plaats stappen jongeren die wel voor de lerarenopleiding hebben gekozen niet in het onderwijs of zeggen ze het binnen de vijf jaar vaarwel.

Men heeft het altijd maar over de verminderde kwaliteit van onderwijs, maar als de kwantiteit – het aantal personeelsleden – niet volgt, dan kan men geen kwaliteit meer garanderen.

Er wordt weinig of niets gedaan aan de immense werkdruk die het Tijdsbestedingsonderzoek (VUB, 2017-2018) naar boven heeft gebracht. Waarom heeft men deze studie eigenlijk besteld? Om te bevestigen wat wij als vakbond al lang wisten en als oorzaak nummer één aangeven voor het lerarentekort? Hoe gaat men de gemiddelde 45 uren die een leerkracht presteert

terugbrengen naar 38 uren? Wanneer mag de opdracht van een leerkracht weer bestaan uit zijn kernopdracht – lesgeven – en alles wat daar rechtstreeks bijhoort, van voorbereidingen tot evaluatie?

Wil deze Vlaamse regering eigenlijk wel investeren in het wegwerken van het lerarentekort? 1.000 vacatures in het onderwijs die men niet kan invullen betekent een besparing van 50 miljoen op zich. Heeft onze sector op die manier al niet voldoende ingeleverd? Of heeft de Vlaamse regering nog niet begrepen dat de vacatures die niet worden ingevuld, wel worden opgevangen door de overblijvers?

ACOD Onderwijs vraagt al jaren om de klassen kleiner te maken, zodat de leerkrachten elke leerling de juiste ondersteuning kunnen geven. Dit is niet enkel in het voordeel van de leerling en dus de kwaliteit van onderwijs, het heeft ook een positief effect op het welbevinden van de personeelsleden. Voldoening uit je job halen is het beste medicijn tegen burn-out en andere psychische aandoeningen, de ziekte die jammer genoeg op nummer één staat in het onderwijsveld.

Wij vragen om de leerkrachten tijd en ruimte te geven voor professionalisering en voor overleg met hun collega's. Onderwijs is teamwerk. Daarvoor moeten structureel uren worden verankerd in de opdracht. Op die manier zijn leerkrachten niet meer verplicht om tussen de soep en de patatten of op de zeldzame vrije momenten te overleggen.

Al deze maatregelen kosten geld en vragen investeringen, geen besparingen.

Eigenlijk is het eenvoudig: ofwel blijven we aanmodderen zoals we nu bezig zijn maar dan zal de job niet aantrekkelijker worden, en de kwaliteit van het onderwijs niet stijgen. Ofwel nemen de politici een drastische beslissing en aanvaarden ze hun maatschappelijke verantwoordelijkheid, wat voor alle duidelijkheid neerkomt op investeren in het onderwijs.

nancy.libert@acod.be



Wie wint 'Aan het roer van NV Mezelf'?

In het vorige nummer van Tribune kon je een exemplaar van 'Aan het roer van NV Mezelf – Maak jezelf weerbaar tegen stress, frustratie en burn-out' winnen. Daarvoor moest je het juiste antwoord geven op de vraag "Hoe heet het work life balance-systeem dat Colruyt invoert?"

Hilde Van Geenhoven, Kaat Everaerts en Els Vandenbussche gaven het juiste antwoord ('work life separation') en gaven het beste antwoord op de schiftingsvraag.

Inmiddels hebben zij al een exemplaar van het boek ontvangen. Wij wensen hen veel leesplezier en hopen dat de lectuur van het boek henzelf en hun omgeving ten goede zal komen!

CAO 6 Hoger Onderwijs Tevreden over versterking koopkracht en statuut

De nieuwe CAO voor het hoger onderwijs stemt tot tevredenheid. Het personeel gaat er niet alleen financieel op vooruit, ook het statuut wordt beter.

In het raam van duurzame mobiliteit krijgen alle personeelsleden voor hun woon-werkverkeer een fietsvergoeding van ten minste 0,21 euro per kilometer, tenzij er voor hetzelfde traject al een andere tegemoetkoming is.

Een van de gevolgen van de coronacrisis is de uitbouw van het digitaal lesaanbod. Omdat dit voor het personeel extra kosten met zich meebrengt, krijgt ieder personeelslid met een opdracht van minstens 20 procent een maandelijkse vergoeding van 20 euro. Bovendien krijgen de universiteiten en hogescholen bijkomende middelen om het personeel te ondersteunen

bij de verdere digitalisering van hun werk.

Er is ook aan de koopkracht gedacht. De minimumleeftijd – de leeftijd waarop de geldelijke anciënniteit begint te lopen – wordt afgeschaft voor wie vanaf 1 januari 2022 voor het eerst in dienst treedt. Van daarop begint de geldelijke anciënniteit van, bijvoorbeeld, een praktijklector te tellen vanaf de leeftijd van 22 jaar. De diensten die daarvoor gepresteerd zijn, tellen dus niet mee voor de geldelijke anciënniteit. Vanaf volgend kalenderjaar verandert dit en begint de geldelijke anciënniteit te lopen vanaf de eerste dag in het onderwijs, wat rechtvaardiger is.

Er komt ook een kortingskaart naar analogie met de lerarenkaart van het niet-hoger onderwijs.

Personeelsleden die vanaf 1 januari 2022 in dienst treden in bepaalde ambten met een lage salarisschaal, zullen onmiddellijk starten met een verhoogde geldelijke anciënniteit.

Voorts is er nog een belangrijk syndicaal item. Het arbeidsreglement kan voortaan niet meer eenzijdig gewijzigd worden door het bestuur van de universiteit of hogeschool. Er zal steeds minstens één vakbond akkoord moeten zijn.

Ten slotte worden er ook werkgroepen opgericht. Twee behandelen het personeelsstatuut. De andere werken rond de re-integratie van zieke personeelsleden.

marc.borremans@acod.be



foto: Romaine



Cao 5 Basiseducatie Evenwichtig pakket maatregelen koopkracht en werkdruk

Cao 5 is van toepassing op het personeel van de basiseducatie en bevat maatregelen die de koopkracht ten goede komen, de werkdruk verminderen en de loopbaan interessanter maken.

Vanaf januari 2022 wordt de fietsvergoeding opgetrokken tot 0,21 euro per kilometer, net zo veel als de Vlaamse ambtenaren krijgen. Verplaatsingen van en naar het werk – eventueel gecombineerd met bijvoorbeeld openbaar vervoer – of tussen vestigingsplaatsen komen in aanmerking.

Voortaan begint de geldelijke anciënniteit onmiddellijk te lopen en niet vanaf de ‘minimumleeftijd’. Voor lesgevers betekende dat tot nu toe ze pas vanaf hun 22 geldelijke anciënniteit begonnen op te bouwen. Wie dit schooljaar gestart is en jonger is dan 22, wordt dus niet meer benadeeld. Wie digitale communicatiemiddelen no-

dig heeft, krijgt voortaan iedere maand 20 euro internetvergoeding. Dit bedrag is onbelast.

Om lesgevers aan te trekken en te behouden, wordt de aanvangsbegeleiding verder uitgebouwd. De centra krijgen daarvoor extra middelen. Over de aanwending hiervan wordt onderhandeld in het lokaal comité. Het personeel krijgt hierin dus inspraak.

Het verlof wegens overmacht (‘klein verlof’) wordt uitgebreid. Voortaan kan men het ook nemen voor mensen die niet onder hetzelfde dak wonen, bv. ouders of schoonouders.

Bovendien kunnen er in de school of het centrum afspraken gemaakt worden om nog bijkomende mogelijkheden te scheppen.

Collega’s die in een intensieve module

lesgeven en afwezig zijn, kunnen voortaan ook bij een afwezigheid van minder dan tien dagen vervangen worden.

De centra krijgen ook extra middelen voor de professionalisering van lesgevers en administratief medewerkers.

Ook voor oudere personeelsleden die nog niet vast benoemd zijn, is een maatregel opgenomen. Zestigplussers die op 1 september 2021 in dienst zijn en minstens 20 jaar dienst hebben in de basiseducatie, kunnen benoemd worden bovenop het benoemingsplafond van 77 procent mag hier geen bezwaar zijn.

marc.borremans@acod.be



Volwassenenonderwijs Ingreep in financieringssysteem dringend nodig

De Vlor brengt een advies op eigen initiatief uit over de financiering van het volwassenenonderwijs. Naast het herzien van het financieringssysteem, dat in 2018 nog maar aangepast werd, speelt natuurlijk ook het effect van de CoViD-19-pandemie.

De pandemie zorgde voor heel wat minder inschrijvingen in de centra voor volwassenenonderwijs. Dit zet zich nu natuurlijk door in het tweede jaar van de opleidingen. Indien er opnieuw geen compensatie komt, dan zullen de centra een aantal jaren met een daling van het totaal aantal cursisten te maken hebben. Dat betekent minder werkingsmiddelen en omkadering. Het nieuwe financieringssysteem kent werkingsmiddelen en omkadering toe onder meer op basis van een referentieperiode van drie kalenderjaren. Een centrum sleept zo de crisis een aantal jaar mee in zijn cijfers.

Daartegenover staat dat centra voor volwassenenonderwijs niet onbegrensd kunnen groeien vanwege een beperkende groeinorm van 0,8 procent. Dit wil zeggen dat als een centrum groeit met 2 procent, het slechts 0,8 procent middelen erbij krijgt. De groeinorm is een overblijfsel van het vorig financieringssysteem. Nochtans had de hervorming destijds de bedoeling dat de centra zouden kunnen evolueren naar grote, slagkrachtige instellingen die met een grote mate van autonomie hun beleid zouden kunnen uitzetten en de volwassen burger maximale deelname aan een leven lang en breed leren zou bezorgen. Niets is minder waar... CoViD-19 toont ook hier de zwakke plekken van het systeem. Schaalvergroting is daartegen niet bestand geweest, leren ons de afgelopen twee jaren.

We maken ons zorgen over twee ontwikkelingen. Enerzijds heeft het inburgeringsdecreet bijkomende (financiële) drempels opgeworpen voor de NT2-opleidingen, anderzijds is er de minder gunstige financiering van talen en opleidingen die niet onmiddellijk gerelateerd zijn aan de arbeidsmarkt. Deze laatste opleidingen zijn vaak populair en hebben in het kader van een leven lang en breed leren een maatschappelijk sociaal belang. Hierdoor moet het volwassenenonderwijs op termijn wellicht een afname van tewerkstelling vrezen. Een ingreep in het financieringssysteem is dus dringend nodig.

jeanluc.barbery@acod.be

Solidair met getroffen scholen

Bij de start van het schooljaar riepen wij op om ons materiaal te bezorgen voor de Waalse scholen die in juli getroffen waren door de overstromingen. De reacties waren hartverwarmend.

Van alle kanten – leden, scholen, bedrijven, het Vermeylenfonds... – kregen wij gevulde boekentassen, schriftjes, kasten, bureaus en ander materiaal toegestuurd. Wij danken hen van harte voor deze blijk van solidariteit. Met twee vrachtwagens bezorgden wij

het materiaal in de buurt van Luik en van Barvaux.

Solidariteit is een van de kernwaarden van ACOD Onderwijs, maar wij betreuren het dat de (kapot bespaarde) overheid hier moest onderdoen voor particuliere initiatieven. Hopelijk leren onze politici hieruit.

nancy.libert@acod.be





Beste cultuurwerker,
Corona mag geen excuus zijn om u niet of te weinig te betalen.

Bereken uw loon via deze tool

Nieuw: looncalculator voor cultuurwerkers

Cultuur en kunst kunnen eindelijk weer, weliswaar in veilige pandemiemodus. Afgaande op de artistieke programma's van het najaar ligt er na de maandenlange lockdown veel nieuw werk verzameld op de planken dat nu popelend op zoek is naar publiek. Maar al het opgespaard enthousiasme mag geen rush zijn waarbij we voorbij lopen aan een faire behandeling van de cultuurwerkers zelf, die natuurlijk ook uit een zware periode komen. Daarom lanceren we een looncalculator voor cultuurwerkers: een handige tool die je kan gebruiken voor onderhandelingen.

De coronapandemie trof het kunstenveld midscheeps. Hoewel de tewerkstelling voor vele flexwerkende cultuurwerkers al precair was- en dat is wel een grote groep in de sector- konden net zij het minst op steunmaatregelen rekenen. Voor de organisaties kwamen de lockdowns bovenop de besparingen en de blijvende onzekerheid voor de toekomst weegt zwaar. Het risico is daarom groot dat werkgevers het virus als excuus invoeren om cultuurwerkers minder te betalen of zelfs gratis te laten werken. Sommige werkgevers gingen al creatief met de tijdelijke werkloosheid aan de slag om de personeelskosten te drukken, hoewel hun medewerkers al terug aan de slag waren of zelfs actief bleven. Laten we er dus samen over waken dat de coronafactuur niet op rekening van de cultuurwerker komt. Daarom bieden we een looncalculator aan waarmee je via een stappenplan met enkele vragen vlot kan laten berekenen op welke verloning andere cultuurwerkers recht hebben. Gewapend met deze cijfers kan je de onderhandeling met opdrachtgevers aangaan. Want, juist is juist!

Nood aan gelijke verloning

Deze calculator neemt de betere loonbarema's in het kunstenveld als ijkpunt, meer bepaald de loon- en arbeidsvoorwaarden die gelden voor de theater- en muzieksector, de zogeheten podiumkunsten. Want ook al liggen de juridisch vastgelegde minima voor

andere cultuurwerkers soms lager, waarom zouden bijvoorbeeld beeldend kunstenaars, auteurs of filmtechniekers minder moeten krijgen? Enkel omdat ze zich als sub-sector in het verleden minder collectief hebben kunnen organiseren om faire voorwaarden tot standaard te kunnen maken?

We schuiven de podiumkunsten hier ook als standaard naar voren omdat het sowieso van belang is naar homogeniteit te streven in wat verschillende mensen met een gelijkaardig beroep verdienen. Het bestaan van verschillende statuten en schalen werkt immers versnippering in de hand, wat helaas onvermijdelijk leidt tot een verdeel-en-heers, een hellend vlak waarbij steeds meer cultuurwerkers uiteindelijk minder verdienen. Ook wie een vast contract heeft, is dan de pineut: het grote aandeel precair flexwerk drukt de andere lonen naar beneden. In vergelijking met andere sectoren valt dat op: sommige vergelijkbare (ondersteunende) beroepen in het kunstenveld verdienen beduidend minder. Dus ook de loonbarema's in de podiumkunsten mogen zeker omhoog.

En hoewel cultuurwerkers in vergelijking beter geschoold zijn, liggen de gemiddelde inkomens opmerkelijk lager. De precariteit is zoals bekend hoog, vooral bij jonge makers. Maar dat geldt ook voor een deel van de oudere generatie die te weinig kansen kreeg om doorheen de carrière de nodige financiële zekerheid voor zichzelf op te bouwen. Immers, doordat veel cultuurwerkers dikwijls aangewezen zijn op uitzendarbeid of op een uitkering, of omdat ze het voor hun verloning van auteursrechten moeten hebben, bouwen ze doorheen de jaren veel moeilijker sociale rechten op. Met een pijnlijk laag pensioen als gevolg. De kunstwereld kent tevens een opvallend grote ongelijkheid tussen arm en rijk.

Cultuur is een beroep

De redenen voor deze mistoestanden? Daar zijn meerdere oorzaken voor. Het gebrek aan voldoende cultuursubsidies is daar één van. Maar ook het gebrek aan solidariteit in een erg competitieve omgeving speelt dikwijls mee. En de bereidheid om gratis actief te zijn in ruil voor zichtbaarheid, via het programma van een cultuurorganisatie, of daarvoor zelfs zelf te willen betalen. Nog: opdrachtgevers die, ondanks de subsidies en de tax shelters die ze krijgen, er geen probleem in zien om kunstenaars en technici te weinig, te laat of simpelweg niet te vergoeden. Wat ook niet helpt: cultuurwerkers zijn actief in verschillende disciplines – toneel, schilderkunst, film, grafische vormgeving... – die als beroepsactiviteit onder andere sectoren vallen. Ze zitten bijgevolg versnipperd over verschillende paritaire comités met andere sociale partners (vakbonden en werkgeversfederaties) die een mandaat hebben om over de collectieve arbeidsvoorwaarden (cao's) te onderhandelen. Met als gevolg dat er een andere regelgeving kan gelden voor een en dezelfde persoon die vandaag bijvoorbeeld actief is in theater maar morgen in televisieopnames of film. En dat sommige cultuurwerkers aanspraak kunnen maken op bepaalde rechten terwijl die voor anderen onrechtvaardig genoeg ontbreken. Dus ook voor wie wel goed op de hoogte is, valt het soms zwaar om te weten wat de rechten zijn.

Dat brengt ons bij een andere belangrijke reden voor mistoestanden: de onduidelijkheid die heerst over wat men zou kunnen verdienen en het gebrek aan ervaring met loononderhandelingen. Als we willen vermijden dat sommigen kunst en cultuur in maatschappelijk opzicht als een hobby willen wegzetten, dan moeten we er als cultuurwerkers samen ook voor zorgen dat we het daadwerkelijk als beroep behandelen. Deze cultuurcalculator wil daartoe alvast een steentje bijdragen, als wegwijzer. Ook voor wie als zelfstandige aan de slag wil, kan het een nuttige vergelijkende toets zijn. Terzijde, wie via een interimkantoor werkt, kan hier berekenen wat het brutoloon moet zijn, zodat de administratieve kost van de bemiddeling niet op zijn rekening komt: dat moet dus een extra zijn in de factuur voor de opdrachtgever.

Heb je tijdens het gebruik van de tool tips of opmerkingen? Graag een seintje naar: info@acodcultuur.be.

Tot slot, een berekening van brutoloon is maar een deel van het verhaal. Dan heb je nog de onderhandeling te voeren over bijvoorbeeld loon voor overuren, eindejaarspremies, vakantiegeld, verlofregeling, een arbeidsongevallenverzekering, maaltijdcheques (voor wie al dan niet op tour is) en zo verder. En wat met een tegemoetkoming inzake gebruikt materiaal, transport, ICT en telefonie, verplaatsing en reisvergoeding, eventuele technische en administratieve ondersteuning, accommodatie enzovoort?

Meer info: www.cultuurcalculator.be.



Nieuw: toolbox tegen grensoverschrijdend gedrag

Machtsmisbruik voorkomen is beter dan genezen! Daarom ontwikkelde het Sociaal Fonds Podiumkunsten samen met de werkgeversfederatie oKo een toolbox tegen grensoverschrijdend gedrag, op maat van de kunstensector. Vooraf bijvoorbeeld weten wat er tijdens audities van je verwacht wordt, vermijdt ongemakkelijke grijze zones. Een time-out vragen in een repetitieproces om de werkwijze samen te bespreken moet kunnen. Autonomie, vrijheid, grenzen verkennen en zelf bepalen: het hoort natuurlijk bij een creatief beroep. Maar hoe schakel je misbruik uit opdat creatieve ontplooiing niet gebruuskeerd wordt?

Deze toolbox werkt daarvoor bijvoorbeeld met een vlaggensysteem, een quickscan, een preventiedriehoek en verscheidene handleidingen om risico's in kaart te brengen, ze bespreekbaar te maken en te voorkomen. Deze instrumenten willen de bestaande maatregelen preventief versterken, zoals de wettelijk verplichte klachtenprocedures en het voorziene team van freelance vertrouwenspersonen voor kleinere organisaties.

Meer info: www.podiumkunsten.be/grensoverschrijdendgedrag.

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Antwerpen-Kempen-Mechelen

Voordracht:

'De ecologische welvaartstaat'

Op dinsdag 23 november om 14 uur organiseren de senioren van ACOD Antwerpen-Kempen-Mechelen de interessante en boeiende voordracht 'De ecologische Welvaartstaat'. Hoe ervaren wij het spanningsveld tussen een verantwoord klimaatbeleid en sociale rechtvaardigheid? Sacha Dierckx, economisch adviseur energie, klimaat en duurzame ontwikkeling op de studiedienst van het federaal ABVV, spreekt over het spanningsveld tussen een verantwoord klimaatbeleid en sociale rechtvaardigheid. Hij behaalde een doctoraat in de Politieke Wetenschappen en een master in de Algemene Economie aan de Universiteit Gent, werkte als wetenschappelijk medewerker bij de denktank Minerva en was redacteur van het boek 'Klimaat en sociale rechtvaardigheid'. Volgens Dierckx bewezen we vroeger al dat de wereld maakbaar is. Het is dan ook hoog tijd om de klimaatdroom te schetsen in plaats van enkel de klimaatnachtmerrie. De voordracht vindt plaats in de lokalen van ACOD, Ommeganckstraat 47, 2018 Antwerpen. Graag inschrijven via mail bij maurice.hauspie@acod.be of telefonisch bij ACOD Antwerpen, 03 213 69 20 of ACOD Mechelen, 015 41 28 44.

Oost-Vlaanderen

Feest niet-actieven

ACOD Telecom-Vliegwezen

Op vrijdag 19 november 2021 organiseert ACOD Telecom-Vliegwezen Oost-Vlaanderen haar veertiende feest voor de niet-actieven. Zowel onze niet-actieve leden als hun partner zijn welkom. Het is een syndicaal feest met een diner en de ideale gelegenheid om de contacten met de collega's te hernieuwen na de corona-lockdown. Annuska Keersebilck, algemeen secretaris ACOD Telecom-Vliegwezen zal een toespraak houden, waarna je kan genieten van aperitief met hapjes, broccoliroomsoep met gebakken spekjes en krokante korstjes, rug van licht gepekeld speenvarkentje met Tierentijnmosterdsausje, ijstaart, koffie met zoetigheden. Wijnen, gewone bieren, waters, alcoholvrije fris-

dranken zijn inbegrepen tijdens het diner. Het feest vindt plaats in restaurant 't Braemhof, Braemkasteelstraat 6, 9050 Gentbrugge om 12 uur (deuren 11.45 uur). Er is parkeergelegenheid in de directe omgeving van restaurant 't Braemhof. Wie met de trein komt, kan afstappen in het station Gentbrugge en dan 400 meter te voet via de Hippoliet Persoonsstraat tegenover het station. Je kan ook met de bus komen: vanuit Gent Sint-Pieters met bus 9, halte Meersendries, of vanuit stad Gent bus 3, halte Meersendries.

Wil je deelnemen? Bevestig dan ten laatste op 2 november je aanwezigheid (en eventueel je partner) via brief naar ACOD Telecom Vliegwezen, Bagattenstraat 158-160, 9000 Gent, via mail naar isabelle.despiegeleer@cgspacod.be of per telefoon op 0495 74 15 54.

Deelname kost 30 euro per persoon, te storten op rekeningnummer BE24 8771 4073 0138 van ACOD Telecom-Vliegwezen Oost-Vlaanderen. Als mededeling vermeld je 07/0800/feestje.niet-actieven/19/11/21.

Nieuwjaarsreceptie

Op vrijdag 28 januari 2022 om 19 uur organiseert ACOD Oost-Vlaanderen haar nieuwjaarsreceptie in Het Gildenhuis, Loofblommestraat 10, Sint-Denijs-Westrem. Wil je samen met ons het nieuwe jaar inluiden met een hapje, drankje en streepje muziek, bevestig dan je aanwezigheid via oost_vlaanderen@acod.be of via 09 269 93 33 (tijdens kantooruren). Inschrijven kan tot 14 januari 2022.

afdeling Wetteren

Quiz-avond

ACOD Cultuur van afdeling Wetteren organiseert op zaterdag 27 november 2021 om 19 uur een quiz-avond in CC De Poort (Markt 27, Wetteren). Deelname per ploeg bedraagt 16 euro (max. 4 deelnemers per ploeg). Het aantal tafels is beperkt tot 25. Inschrijvingen worden verwacht bij de voorzitter van de afdeling: liviavandensteen@outlook.be of 0474 36 25 84.

afdeling Waasland

Nieuwjaarsfeest

Op 29 januari 2022 organiseert de afdeling Waasland haar nieuwjaarsfeest in het Volkshuis in de Vermorgenstraat in Sint-Niklaas. Vanaf 18u kan je er genieten van een koud buffet en muzikale omlijsting door Freddy Wally en de Walletes. Hou deze datum zeker vrij.

Vlaams-Brabant

Eetfestijn senioren

Op donderdag 18 november om 12 uur organiseren de senioren van ACOD Vlaams-Brabant hun jaarlijks intersectoraal feest in ons Achturenhuis, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Op het menu staat een voor- en hoofdgerecht en een dessert, in buffetvorm. Aperitief, frisdranken, wijnen en bieren worden aangeboden.

Inschrijven kan tot 1 november via ACOD Vlaams-Brabant, Maria Theresiastraat 121, 3000 Leuven, 016 21 37 20 of vlaams_brabant@acod.be. De inschrijving wordt slechts aanvaard na storting van 20 euro per persoon op rekening BE94 8777 9928 0114 van ACOD Vlaams-Brabant met vermelding van seniorenfeest, naam, sector en aantal deelnemers.

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

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

Op dinsdag 18 januari 2022 van 13 tot 17 uur zijn de gepensioneerde leden van ACOD Limburg welkom op onze jaarlijkse nieuwjaarsreceptie in zaal Kermeta, Diestersteenweg 204, Kermt-Hasselt. Wij zorgen voor drank en hapjes, een geschenkje en een klepper van formaat die de prijs van 'sociaal bewogen persoon' in ontvangst komt nemen. Er zullen ook toespraken zijn van Guy Graulus (provinciaal algemeen secretaris), Willy Claes (Minister van Staat) en Chris Reniers (voorzitter ACOD). Inschrijven doe je via limburg@acod.be of 011 30 09 70 voor 12 januari.