

TRIBUNE

STERK VAKBONDSWERK
DE ACOD STRIJDT ELKE DAG
VOOR STERKE OPENBARE DIENSTEN
EN VOOR JOUW RECHTEN

SPOOR: Vakbondsdruk brengt dossiers in beweging

LRB: Nieuw ontslagdecreet maakt eerste slachtoffers

FEDERALE OVERHEID: Noodcentrales verkeren in nood

POST: Onzekerheid blijft over toekomst van het krantencontract

TBM: Nieuw vervoersplan De Lijn is ramp voor personeel en reizigers

ONDERWIJS: Rapport ziekteverzuim legt pijnpunten onderwijs bloot

TELECOM-VLIEGWEEZEN: Hospitalisatieplan vernieuwd voor 2024-2026

VLAAMSE OVERHEID: Betere ziekteregeling voor contractuele ambtenaren

GAZELCO: Akkoord afgesloten over sociale programmatie 2023-2024

CULTUUR: Wat zijn de politieke partijen van plan met de VRT?

inhoud

inhoud en colofon	2
wedstrijd	2
algemeen	3
spoor	6
tram bus metro	13
de post	14
gazelco	17
telecom	18
federale overheidsdiensten	20
vlaamse overheidsdiensten	24
lokale en regionale besturen	27
onderwijs	31
cultuur	37
agenda	39

colofon

Hoofredactie en verantwoordelijke uitgever:

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



Redactiesecretariaat:

Chris Camps - chris.camps@acod.be

Redactie:

Stan Reusen, Nancy Libert, Geert Cools,
Chris Moortgat, Günther Blauwens,
Willy Van Den Berge, Tony Six, Annuska
Keersebilck, Jan Van Wijngaerden,
Inge Hermans

Eindredactie: Jos Gavel, Aalst

Vormgeving: Els De Waele

Drukkerij: Moderna Printing

online



www.acodonline.be



www.facebook.com/acod.abvv

wedstrijd

MediaMarkt- geschenkbon

Winnaars

Gabriël Moreels (Harelbeke), Jolien Dubois (Zutendaal), Christophe Delafontaine (Antwerpen), Herwig Mijndendonckx (Balen) en Constant Sels (Duffel) wisten de juiste antwoorden van de vorige wedstrijd. Zij winnen een Mediamarkt-geschenkbon

Nieuwe prijs:

Mediamarkt-geschenkbon

Vragen nieuwe wedstrijd

- Fans van metal en Hellmut Lotti kennen 666 als The Number of the Beast. Maar waarvoor staat het nog?
 - Het model van een nieuwe Boeing voor de luchtmacht.
 - Het aantal dagen van het ziektecontingent bij aanvang van de statutaire carrière van Vlaamse ambtenaren.
 - Het noodnummer tegen de gevolgen van privatisering.
- Welke gemeente maakte als eerste misbruik van het Ontslagdecreet?
 - Brasschaat.
 - Rotselaar.
 - Baarle-Hertog.
- In vergelijking met het gemiddelde over alle beroepen in Vlaanderen is het ziekteverzuim bij Onderwijs...
 - Hoger.
 - Lager.
 - Gelijk.

Antwoorden mailen naar

chris.camps@acod.be
of sturen naar Chris Camps,
Fontainasplein 9-11, 1000 Brussel.

Gelieve je adres te vermelden bij je antwoorden.

Als je het mij vraagt

"Extremisme is nooit de oplossing"

2024 is een verkiezingsjaar. Er staan federale, gewestelijke, Europese en gemeenteraadsverkiezingen gepland. Wat vaak vergeten wordt, is dat er in de tweede helft van mei ook sociale verkiezingen zullen plaatsvinden voor enkele van onze sectoren. Wat is het recept voor de ACOD om daar goede resultaten te behalen?

Chris Reniers: "Je wint ze alvast niet door in aanloop naar de sociale verkiezingen gadgets uit te delen. Wat wel werkt, is als militant of delegee er dagelijks staan voor je collega's in de openbare dienst waar je actief bent. Onze militanten en delegees doen dat zeer goed. Ze staan in de bres, strijden voor de individuele en collectieve rechten en arbeidsvoorwaarden van het personeel en verzetten zich tegen de afbraak van de openbare diensten. In hun strijd kunnen ze bovendien rekenen op de sectorale en gewestelijke medewerkers van de ACOD, onze juridische dienst en onze stafmedewerkers."

Het Europees parlement mag voor veel mensen dan wel een ver-van-mijn-bed-show zijn, maar toch zijn ook deze verkiezingen uiterst belangrijk. Waarom?

Chris Reniers: "Een groot deel van onze federale, gewestelijke en zelfs gemeentelijke wet- en regelgeving wordt bepaald door beslissingen genomen in het Europees parlement. De lidstaten krijgen dus veel beslissingen opgelegd en moeten die dan op een of andere manier uitvoeren. Als vakbond voor de openbare diensten willen we voorkomen dat ons opnieuw een Europees besparingsbeleid wordt opgelegd, dat dan door de lidstaten wordt omgezet in besparingen op de openbare diensten – als gemakkelijksoplossing. Het is bewezen dat een dergelijk beleid schadelijk is voor de ontwikkeling van, de tewerkstelling in en de dienstverlening in de openbare diensten. Daarom moeten we in het Europees parlement onze politieke familie van sociaaldemocraten versterken. Enkel indien ze met voldoende verkozenen zijn, kunnen ze voldoende wegen op het Europees beleid en ervoor zorgen dat de juiste beslissingen genomen worden voor de openbare diensten."

In eigen land - en dan vooral in Vlaanderen - vraagt iedereen zich af wat het gewicht van het Vlaams Belang in de einduitslag zal zijn en welke gevolgen dit kan hebben voor de coalitievorming.

Chris Reniers: "Vlaams Belang-voorzitter Tom Van Grieken mag dan wel in alle kranten poseren als de ideale schoonzoen en leider van een salonfähige partij, maar ik associeer hem enkel met het recente beeld van een grote groep in het zwart geklede mannen, die met uitgestrekte rechterarm door de straten van Rome paraderen. Van Grieken mag zeggen en doen wat hij wil, het Vlaams Belang blijft dubbelzinnige standpunten innemen, ranzige figuren beschermen en schandalen opstapelen. Voor mij zal het Vlaams Belang nooit een partij zijn als alle andere. Ze komen volgens mij niet in aanmerking om op eender welk niveau dan ook bestuursverantwoordelijkheid op te nemen."

Het congres van de ACOD in mei staat in het teken van de strijd tegen extreemrechts. Waarom is dat zo belangrijk?

Chris Reniers: "De geschiedenis heeft aangetoond dat extreemrechtse partijen nooit de vrienden van werknemers en vakbonden zijn. Telkens ze aan de macht komen, is de catastrofe voor de burgers en de samenleving niet te overzien. Het is dus van groot belang dat de strijd tegen extreemrechts een constante blijft in onze vakbondsovertuiging. Ik begrijp dat mensen gefrustreerd zijn door situaties in hun leven of in de samenleving, maar kiezen voor extremisme is niet de oplossing. Wat wel werkt in een democratie is goed beseffen voor wie je kiest en kiezen voor politici en partijen die je belangen als burger en werknemer vertegenwoordigen. Op die manier vormen ze nadien ook een legitieme vertegenwoordiger en kunnen ze een gerechtvaardigde stempel op het beleid drukken. Op sociaaleconomisch vlak heeft het geen zin te stemmen voor politici die de totale vrije markt en de afbouw van de openbare diensten bepleiten. Extremisme is nooit de oplossing. We leven in een tijd waarin weer verschillende delen van de wereld in brand staan, demo-



Chris Reniers - voorzitter

"De geschiedenis herhaalt zich helaas, terwijl geschiedenis juist de leidraad zou moeten zijn om fouten uit het verleden niet te herhalen."

cratieën en democratische waarden zwaar onder druk staan van extremisme. De geschiedenis herhaalt zich helaas, terwijl geschiedenis juist de leidraad zou moeten zijn om fouten uit het verleden niet te herhalen."

FAQ Pensioenhervorming 2023

Wat moet je weten over de perequatie en het minimumpensioen?

De regering kwam op 10 juli 2023 tot een nieuw akkoord over een bijkomend pakket maatregelen in de pensioenhervorming. Het pakket omvat hervormingen in het mechanisme van de perequatie, het recht op het minimumpensioen en de invoering van een pensioenbonus. Deze zullen binnenkort definitief in wetgeving omgezet worden. In de vorige editie kon je al lezen over de pensioenbonus, deze keer bekijken we de perequatie en het minimumpensioen.

1. Perequatie

1.1. Wat is perequatie?

Perequatie is het aanpassen van de pensioenen van de openbare sector aan de loonevolutie van de actieve ambtenaren. Elk ambtenarenpensioen is verbonden aan een specifieke korf, die elk een sector vertegenwoordigt. In totaal zijn er 16 korven (zie tabel). Wanneer er onder de actieven van een korf een verhoging van de bezoldiging is, dan vindt er een perequatie plaats. Het perequatiepercentage voor de pensioenen wordt bepaald op basis van het verschil tussen de globale bezoldiging (weddeschalen, bepaalde weddetoelagen, vakantiegeld en eindejaarspremie) voor en die na

de verhoging. Het perequatiepercentage is het verschil tussen de beide resultaten. Met dit percentage worden de pensioenen van de korf verhoogd.

1.2. Wat verandert er?

Het opzet van de hervorming is de totale kost van toekomstige perequaties beperken tot 0,60 procent van de globale pensioenlasten. Als de perequatiekost hoger is dan 0,60 procent van de globale pensioenlasten, wordt het perequatiepercentage verminderd in elke korf waarvan het percentage 0,60 procent overschrijdt.

In een korf waar de perequatie 0,60 procent overschrijdt, zal het percentage door middel van een formule herberekend worden, maar tegelijk wordt een drempelbedrag bepaald vanaf welk pensioenbedrag het percentage vervangen wordt voor een forfaitair bedrag. Pensioenen onder dat bepaald drempelbedrag worden wel verhoogd met het perequatiepercentage, maar pensioenen boven dat bedrag ontvangen een forfaitair bedrag (het solidariteitsmechanisme).

De perequatiekost zal op jaarbasis niet meer mogen bedragen dan 0,30 procent van de globale lasten. Dus niet alleen

wordt het percentage in een bepaalde korf beperkt in de toekomst, maar ook de toekenning van de perequatie wordt in dat geval gespreid over 2 jaar (0,30 procent in jaar 1 en 0,60 procent vanaf jaar 2).

2. Minimumpensioen

2.1. Wat zijn de voorwaarden voor het minimumpensioen?

Om recht te hebben op het minimumpensioen in het werknemersstelsel, moet aan volgende voorwaarden voldaan zijn.

- Voltijds minimumpensioen: 30 jaar loopbaan met minstens 208 dagen per loopbaanjaar (werk, ziekte, werkloosheid, loopbaanonderbreking...).
- Deeltijds minimumpensioen: 30 jaar loopbaan met minstens 156 dagen per loopbaanjaar (werk, ziekte, werkloosheid, loopbaanonderbreking...).

Om recht te hebben op het gewaarborgd minimumpensioen in het ambtenarenstelsel moet men minstens 60 jaar zijn met 20 dienstjaren.

2.2. Wat verandert er?

De hervorming voert vanaf 1 januari 2025 een extra voorwaarde in voor het recht op het minimumpensioen in alle pensioenstelsels.

Het minimumbedrag zal, voor alle stelsels, slechts worden toegekend als er naast de bestaande voorwaarden ook minstens 20 jaar effectieve prestaties zijn.

- Werknemers > minstens 5.000 voltijdse dag-equivalenten (VTE's) effectieve prestaties bewijzen (voltijds minimum) of 3.120 VTE's (deeltijds minimum). VTE's kunnen zowel werkdagen als gelijkgestelde periodes zijn (arbeidsongevallen, beroepsziekten...).
- Ambtenaren > minstens 189 maanden effectieve diensten gepresteerd hebben om recht te hebben op het gewaarborgd minimumbedrag wegens leeftijd (deze nieuwe voorwaarde geldt niet voor het gewaarborgd minimumbedrag voor lichamelijke ongeschiktheid).

1. Federale overheid (met inbegrip van de vroegere Rijkswacht)	9. Lokale besturen van het Vlaams Gewest
2. Brussels Hoofdstedelijk Gewest, COCOM, COCOF	10. Lokale besturen van het Waals Gewest
3. Vlaamse Gemeenschap en de Vlaamse Gemeenschapscommissie (met uitzondering van het onderwijs)	11. Lokale besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest
4. Waals Gewest	12. Krijgsmacht
5. Franse Gemeenschap (met uitzondering van het onderwijs)	13. Geïntegreerde politie
6. Duitstalige Gemeenschap met inbegrip van het onderwijs en de lokale besturen	14. Autonome overheidsbedrijven (Proximus, bpost, Skeyes)
7. Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	15. Belgische spoorwegen (Infrabel, NMBS en HR Rail)
8. Onderwijs van de Franse Gemeenschap	16. De hulpverleningszones (vanaf 1 januari 2015)

Er zijn wel overgangsmaatregelen: personen geboren voor 1 januari 1963 zijn vrijgesteld, alsook personen die geboren zijn voor 1 januari 1969 en op 1 januari 2025 de voorwaarden voor het minimumpensioen vervullen.

De definitie van effectieve prestaties is zeer eng. Het gaat over werkelijke arbeidsprestaties, periodes met volledig behoud van loon (verlof, betaalde ziekteperioden enz.) en een heel beperkte lijst van afwezigheden: periodes gelinkt aan de komst van een kind, tijdelijke

werkloosheid, tewerkstelling als kunstwerker, de thematische verlopen, het zorgkrediet voor palliatieve zorg en zorg voor een kind met handicap.

Laure Desmet

Pensioenvraag? De ACOD helpt je verder!

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

De komende maanden organiseren we in elk gewest zitdagen. Wil je een afspraak? Stuur dan een e-mail naar uw gewest.

- Antwerpen-Kempen-Mechelen (antwerpen@acod.be): 20 februari, 29 februari (alleen Mechelen) en 19 maart.
- Limburg (limburg@acod.be): 27 februari en 26 maart.
- Oost-Vlaanderen (oost_vlaanderen@acod.be): 22 februari en 14 maart.

- Vlaams-Brabant (vlaams_brabant@acod.be): 8 februari en 13 maart.
- West-Vlaanderen (west_vlaanderen@acod.be): 2 februari en 7 maart.

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

Oproep tot kandidaturen Statutair congres ACOD West-Vlaanderen afdeling Veurne

Op 15 maart 2024 organiseert de intersectorale afdeling Veurne haar vierjaarlijks statutair congres. De volgende mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard.

- Secretaris: Peter Jansseune is uittredend en herkiesbaar.
- Voorzitter: Kris Georges is uittredend en herkiesbaar.

- Ondervoorzitter: Ricardo Coulier is uittredend en herkiesbaar. De kandidaturen moeten schriftelijk en uiterlijk voor 31 januari 2024 ingediend worden bij de voorzitter Kris George, milimatter@telenet.be.

Oproep tot kandidaturen Statutair congres ACOD West-Vlaanderen afdeling Leie

Op dinsdag 21 februari 2024 organiseert de intersectorale afdeling Leie haar vierjaarlijks statutair congres. De volgende mandaten worden dan hernieuwd en dus open verklaard.

- Secretaris: Jurgen Pollet is uittredend en niet herkiesbaar.
- Voorzitter: Frank Mulleman is uittredend en niet herkiesbaar.
- Ondervoorzitter: Ghislain Vandemeulebroucke is uittredend en niet herkiesbaar.

De kandidaturen moeten schriftelijk en uiterlijk voor 31 januari 2024 ingediend worden bij de voorzitter Frank Mulleman, frank.mulleman@telenet.be.

Voortzetting sociale dialoog Het management stopt het stilzwijgen

Het spoorwegpersoneel staakte eind vorig jaar niet voor meer loon of premies. Het vraagt werkbare en correcte arbeidsomstandigheden om de kwaliteit en duurzaamheid van de Belgische spoorwegen als openbare dienst te waarborgen. Hoe gaat het verder?

Het huidig sociaal conflict bij de Belgische spoorwegen vindt zijn oorsprong in het mislukken van de sociale dialoog tijdens de afgelopen maanden, al van voor de zomer van 2023. ACOD Spoor heeft steeds haar bezorgdheid geuit in functie van het welzijn van het personeel, de werkgelegenheid, statutaire aanwervingen en een kwalitatieve maar ook haalbare dienstverlening voor de reizigers.

Alarm

We hebben tweemaal de alarmbelprocedure opgestart om de sociale dialoog alle kansen te geven. Vervolgens vonden er twee bemiddelingsvergaderingen plaats op 18 en 24 oktober, waar we tegen een aanhoudende impasse botsten. Hierdoor waren we genooddakt een stakingsaanzegging in te dienen. Deze werd in twee 48-uren stakingsacties uitgevoerd: op 7 en 8 november en op 6 en 7 december 2023. Ondanks de gezamenlijke uitwerking van dit actieplan besloot ACV Transcom in december af te haken. Het personeel bevestigde in december de stakingsbereidheid van november.

Ondanks onze succesvolle acties in november en december, mochten we geen uitnodiging tot overleg ontvangen. Geen communicatie. Niets. Daarop organiseerden we een persconferentie op 4 januari om de toestand te duiden. Vervolgens kondigden we een mogelijke stakingsaanzegging aan indien er geen toenadering zou komen tot overleg over ons eisenpakket. En toen werd het stilzwijgen doorbroken.

Onze prioriteiten

We hebben het management onze prioriteiten en eisen bezorgd op basis van drie thema's.



1. Productiviteit en reorganisatie(s)

- Dienstverlening in Stations (DIS): aantal betrokken personeelsleden, functie, geografische werkzetsels en mobiliteit van het personeel.
- Treinbegeleiding: verkoop aan boord van de trein, rol van de brigades TICO en Securail.
- Organisatie van het werk in de werkplaatsen in het kader van het PACT 32-project.
- Werkdruk bij het personeel infrastructuur.
- Arbeidsomstandigheden in seinhuizen.
- Permanente opvolging van de situatie op het vlak van de achterstallige dagen bij Infrabel en de NMBS.
- Lijst aan kostenbesparende productiviteitsmaatregelen (ook consultancy).

2. Werkgelegenheid en aanwerving

- Versterking van de maatregelen in functie van de aanwervingen om de huidige situatie te stabiliseren en te consolideren.
- Handhaving van een quotum van statutaire en niet-statutaire banen (90/10).
- Reflectie op het aanwervingsbeleid en maatregelen om een hoog aanwervingsniveau te behouden. Objectieve definitie van de operationele beroepen waarvoor wij statutaire tewerkstelling vooropstellen.

3. Sociale dialoog en welzijn op het werk

ACOD Spoor-CGSP Cheminots dringt erop aan dat de sociale dialoog een absolute prioriteit is en op een evenwichtige en

stevige basis wordt georganiseerd. Het welzijnsbeleid moet geëvalueerd worden en waar nodig versterkt. Er zal dan ook bijzondere aandacht besteed worden aan de evolutie van absentisme, werkhereniging en de preventie van burn-out bij het voltallig spoorwegpersoneel.

En nu?

We vroegen om over al deze punten gezamenlijk overleg te plegen binnen de paritaire organen of ad hoc werkgroepen. Het management luisterde naar onze argumenten en stelde een planning van onderhandelingen voor. Wij aanvaardden dit initiatief.

We herinnerden het management aan het sterke signaal van het spoorwegpersoneel tijdens de acties van november en december. ACOD Spoor-CGSP Cheminots eist dat hiermee rekening wordt gehouden en dat we als vakbond in die zin gerespecteerd worden.

Onder deze voorwaarden schorten wij ons actieplan voor eind januari op en nemen we deel aan een initiatief dat gericht is op het herstellen van de sociale dialoog. We beklemtonen evenwel dat dit op geen enkele manier beschouwd kan worden als een mogelijke goedkeuring van de huidige discussiepunten. ACOD Spoor-CGSP Cheminots is vastberaden om haar eisen te realiseren.

Het nationaal secretariaat



Infrabel Bedrijfscomité PBW

Hieronder een overzicht van de besproken punten op het bedrijfscomité PBW Infrabel van 11 december 2023.

Sociale verkiezingen: nieuwe structuur CPBW

We bespraken de nieuwe structuur voor de sociale verkiezingen, rekening houdend met het feit dat er een reorganisatie aan de gang is bij Infrabel. Het nieuwe voorstel voorziet in 11 regio's. Daarmee gaan we van 17 comités PBW naar 19 comités PBW, d.w.z. 118 verkozenen in plaats van 106. Het management zegt dat dit nieuwe voorstel dichter aansluit bij de nieuwe lokale structuur. Dit voorstel is ondertussen op het Bedrijfscomité CPBW Infrabel goedgekeurd en daarna ook op de NPC. Voor de komende sociale verkiezingen is er op 6 februari een test met online stemmen. We vragen dat de resultaten van deze tests worden besproken in het Bedrijfscomité PBW.

Reorganisatie

Het management beweert dat voor de rangen 4+ tot en met 9 geen veranderingen zullen optreden in hun dagelijkse routine, behalve misschien in de afstand die ze afleggen tijdens de werkuren. Het is mogelijk dat ze in de nieuwe structuur moeten samenwerken met andere collega's uit de aangrenzende zone.

We brengen de bezorgdheid van de personeelsleden ter sprake die zich door de gebrekkige communicatie van het management ongerust voelen. Het management zegt ons dat de rangen 3 hiervoor gewaarschuwd waren tijdens roadshows en dat ze moesten communiceren om het personeel gerust te stellen.

Op de lange termijn zullen de 21 huidige managers van de arrondissementen de enige kandidaten zijn voor de posten met profiel voor de 11 regiomanagers in de nieuwe structuur.

Voor de overige managers heeft het management zich ertoe verbonden hen in functies van dezelfde rang te benoemen.

Welke zal de hoofd-LCI zijn waar de manager zal geplaatst worden? Dit is slechts een van de vele vragen waarop het management nog geen antwoord heeft, maar het is zich terdege bewust van het probleem.

We vestigen de aandacht op het probleem van onderbezetting op het terrein. Dit personeelstekort is zo schrijnend dat we vrezen dat er op de lange termijn lijnen mogelijk moeten worden gesloten bij gebrek aan onderhoud.

We betreuren ook dat de rangen 4+ tot en met 9 niet worden uitgenodigd voor roadshows. We zouden graag zien dat het management met deze personeelscategorieën communiceert, want er gaat geen dag voorbij zonder dat wij vakbondsvertegenwoordigers over dit onderwerp worden aangesproken. Het management

belooft dit communicatieprobleem te verhelpen.

Arbeidsongevallen - huidige situatie

Het aantal ongevallen op weg van en naar het werk neemt opnieuw toe. Het aantal fietsongevallen is niet noemenswaardig gestegen, wel het aantal 'uitglijders' en valpartijen.

Ernstige arbeidsongevallen bij onderaannemers

Drie van dergelijke ongevallen in het bijzonder trokken onze aandacht.

1. Twee arbeiders werden geëlectrocuteerd tijdens de installatie van een laadkast voor elektrische voertuigen. De kast werd gevoed door een 3kV-feeder. De slachtoffers waren ervan overtuigd dat de kast spanningsvrij was. Ze hadden ook toestemming gekregen om de werkzaamheden te starten. We vragen ons af waarom de T-schakelaar gesloten bleef toen deze op afstand werd bediend. De afstandsbediening bleek defect te zijn en de storing werd niet opgevolgd. Bovendien moeten twee deurcontacten de stroom naar de kast afsluiten wanneer de deuren worden geopend. Dit heeft niet gewerkt.

2. Op lijn 36 werd een werknemer van een onderaannemer aangereden door een trein. Het werk van het bedrijf bestond uit het vernieuwen van de bovenleiding. Tijdens het ongeval markeerde het slachtoffer de rail van een spoor dat in dienst was met krijt, zonder enige veiligheidsmaatregel, met de hierboven beschreven gevolgen. Wij stellen nogmaals het probleem aan de kaak van de trapsgewijze onderaanneming door externe dienstverleners, die de basisveiligheidsprocedures op geen enkele manier respecteren.

3. Werken met lorries van Hydrosoud. Naar aanleiding van drie ernstige arbeidsongevallen vroeg de directie het bedrijf een risicoanalyse uit te voeren voor de bediening van deze lorries. Ondertussen heeft Infrabel het gebruik van dit type verboden. Hydrosoud heeft twee oplossingen voorgesteld. Een daarvan werd goedgekeurd door de directie Infrabel, namelijk het gebruik van een wigvormig blok. Bedrijven mogen deze aangepaste lorries weer gebruiken.

Overige aandachtspunten

Wij vroegen naar de resultaten van het tweede 'Safety Rocks', een symposium waar aannemers, onderaannemers, de spoorwegveiligheid- en interoperabiliteitsdienst (NSA Rail Belgium- DVIS) en de onderzoeksinstantie voor spoorwegongevallen en-incidenten samenkwamen om na te denken over manieren om de veiligheid op spoorwegterreinen te verbeteren.

Tony Fonteyne

Productiviteitsverhoging Veel meer dan voorbereidingstijd voor begeleiders

De zoveelste productiviteitsverhogende maatregelen werden vaak ten onrechte verengd tot de inperking van de voorbereidingstijd voor treinbegeleiders, de sign on-tijd. Dit was vooral te wijten aan de gerichte communicatie van de NMBS. Het gaat echter over veel meer. Een overzicht en ons standpunt.

We verwijzen uitdrukkelijk naar het project 'dienstverlening in de stations' bij de NMBS. Dit voorziet in een vermindering van 244 personeelsleden die vandaag rechtstreeks ten dienste staan van de reizigers en dan vooral zij met een beperkte mobiliteit. In de vorige Tribunes en De Klappers werd hier ruim over geïnformeerd. Ondertussen deelde de NMBS mee dat zij de openingsuren van een vijftigtal stations zal beperken vanaf 1 maart.

Besparing is geen efficiëntie

Onder het mom van meer efficiëntie wordt een zoveelste besparing doorgevoerd en antwoordt het management op onze vraag dat dit de dienstverlening en stiptheid niet zou beïnvloeden. Dit getuigt niet alleen van zwak spoorkundig doorzicht, maar ook van weinig respect voor de reizigers. De reorganisatie- en productiviteitsmaatregelen die het management voorstelt, vallen bovendien uitsluitend op de kap van het spoorwegpersoneel dat elke dag het verschil maakt op het terrein.

De resultaten van de toegenomen centralisatie van de diensten, de inkrimping van het personeel, de operationele tekortkomingen inzake infrastructuur, materieel en uitrusting, en de digitale toepassingen die niet optimaal werken, zijn elke dag zichtbaar voor de reizigers in trein en station. Het personeel tracht in tussentijd de dienstverlening op peil te houden, maar wordt geconfronteerd met de limieten van zijn mogelijkheden.

De ervaring van vandaag en in het verleden bevestigt dat dergelijke reorganisaties vooral bewijzen dat het management de realiteit op het terrein niet kent en dat het plannen puur vanuit budgettaire overwegingen uittekent. Er is geen enkele operationele meerwaarde ten gunste van de reizigers. Meer nog, dit zal leiden tot een nog slechtere stiptheid, nog minder dienstverlening en zeker geen vermindering van afgeschafte treinen. De huidige toestand bij het spoor hebben we trouwens tot in detail aangekondigd en voorspeld. We spreken dus uit met kennis van zaken.

Na het schrappen van 44 loketten is het management van de NMBS nu van plan de stations onbemand te maken. De toekomst van de openbare dienst staat op het spel.

Te weinig gerichte aanwervingen

Zowel de NMBS als Infrabel is nog steeds tienduizenden compensatie- en rustdagen verschuldigd aan het personeel waarop

de productiviteitsinspanningen gebaseerd zijn. Deze achterstand moet weggewerkt worden, want het welzijn van het personeel wordt aangetast door een verhoogde werkdruk – meer nacht- en weekendwerk – en personeelstekorten. De gevolgen blijven niet uit: absenteïsme door hoge werkdruk, burn out, agressie...

ACOD Spoor pleit voor gecoördineerde maatregelen om de huidige problemen bij het spoor in toom te houden in functie van een kwalitatieve en maximale dienstverlening die haalbaar is voor het spoorwegpersoneel.

De huidige intensiteit van aanwervingen is onvoldoende om aan alle operationele behoeften te voldoen. Uit de recentste cijfers waarover we beschikken, blijkt dat er in 2023 1.661 aanwervingen waren voor 1.643 vertrekkende personeelsleden. In deze context is het aantal VTE's sinds 1 oktober 2020 gedaald van 28.562 VTE's naar 27.421 op 1 november 2023, d.w.z. een negatief saldo van 1.141 VTE's. Ter vergelijking: op 1 januari 2015 waren er nog 33.620 VTE's. Een vermindering van 6.199 VTE's in acht jaar, dat is een verschil van 18 procent!

Keuze voor contractuele tewerkstelling

Daarnaast kiest het management voor het contractueel maken van de tewerkstelling, maar weigert het hiervoor over een collectieve arbeidsovereenkomst te onderhandelen. Ook hier werd de sociale dialoog duidelijk miskend. Op 1 november 2023 waren er 3.647 contractuele werknemers, tegenover 2.934 in 2020, een stijging met 24 procent.

Het management besliste eenzijdig en zonder enig overleg om administratief personeel en hogere kaderleden uitsluitend op contractuele basis aan te werven. De hogere kaderleden worden niet meer op grond van barema's betaald, maar op basis van individuele onderhandelingen. Bovendien kan een deel van hun verloning worden toegekend in de vorm van extralegale voordelen, zoals een groepsverzekering of een (weliswaar milieuvriendelijke) firmawagen - een contradictie voor spoorbedrijven die 100 procent van hun financiering van de overheid ontvangen!

Een opvallend gevolg van het versneld en intensief (!) aanwerven van hogere kaderleden- en inschakelen van consultants- is een management dat nog nooit eerder zo groot was als vandaag. Dit is opmerkelijk in tijden dat er nog nooit zo weinig spoorwegpersoneel is geweest, terwijl er meer dan ooit reizigers zijn.

In 2005- op het moment van de operationele splitsing van de Belgische spoorwegen- vertegenwoordigde het management op een totaal personeelsbestand van 39.240 VTE's, 1.935 eenheden, of 4,9 procent van het personeelsbestand. In 2020, op een totaal personeelsbestand van 30.155 VTE's, vertegenwoordigde het 3.565 eenheden of 11,8 procent van het personeelsbestand. Een stijging van 7 procent! De stiptheid is in die periode alleen maar gedaald. Het fenomeen is nochtans alom bekend: hoe meer managers, hoe minder productiviteit. Het is hoog tijd voor 'less is more' op het hoogste niveau.

Onze boodschap

Het is trouwens opmerkelijk dat zowel NMBS als Infrabel de voor-

"Beloven wat je niet kunt waarmaken, is geen goede dienstverlening."

bije weken in de media hebben gecommuniceerd dat de stiptheid niet zal verbeteren om redenen die we reeds lang hebben geduid. Nochtans hebben beide entiteiten beheerscontracten afgesloten met hoge verwachtingen. Beloven wat je niet kunt waarmaken, is geen goede dienstverlening. Het personeel kan zich dergelijke zaken niet permitteren op het terrein en moet zeker niet opdraaien voor misrekeningen van anderen.

Onze boodschap is niet alleen realistisch, maar ook ambitieus: we moeten de Belgische spoorwegen opnieuw geloofwaardig maken door eerst en vooral te stabiliseren en een haalbaar treinaanbod te garanderen in afwachting van voldoende personeel, opwaardering van de infrastructuur en de finale levering van het materieel. Dit vraagt een intensieve en vooral proactieve aanwerving van mensen, investering in infrastructuurwerken en een werkbare structuur door operationele eenheid. De versnippering van de operationele taken over verschillende directies is een voorbeeld van hoe het zeker niet moet. Met een Mexicaans leger zullen we de liberalisering niet aankunnen en zullen we niet in staat zijn de uitdagingen in functie van klimaat en mobiliteit aan te gaan.

Het management moet in de spiegel durven kijken en zich zelf-reflectie opleggen in plaats van eigen fouten te compenseren op de kap van het personeel. Dat geldt evenzeer voor politici die de besparingen bij het spoor doorgevoerd hebben. Sommigen deinen er niet voor terug nu commentaar te leveren

Men moet niet klagen over een gebroken spiegel die men zelf heeft laten vallen.

Günther Blauwens



Paritair sprokkelnieuws

We geven hier een beperkt overzicht van discussiepunten op paritair niveau. Syndicale activiteiten beperken zich immers niet tot hetgeen wat men leest op de sociale media of in de media. Niet alles is immers 'hot' of 'sensationeel', maar daarom is het zeker niet van minder groot belang. ACOD Spoor is als erkende vakbond actief op alle spoordomeinen en waakt over het algemeen belang van alle spoorwegmensen.

Reeksen treinbesturing en -begeleiding

De directie had toegezegd ervoor te zorgen dat geschillen over de reeksen (buiten de 'sign on'-kwestie) zouden besproken worden op de Gewestelijke Paritaire Commissies (GPC). Wij betreuren ten eerste het feit dat de reeksafoerdigden niet hebben kunnen deelnemen aan deze discussies, hoewel zij de specialisten op dit gebied zijn. We wijzen er ook op dat de discussies over de reeksen bemoeilijkt werden door het feit dat de NMBS beslist heeft de nieuwe versie inzake dienst- en rusttijden (ARPS

541) pas toe te passen vanaf 1 januari 2025, terwijl tijdens de discussies over dit onderwerp de datum 1 januari 2024 was.

'Return to Work'

Dit proefproject van de NMBS wordt binnenkort uitgebreid. De NMBS wil onder meer sociaal assistenten betrekken bij de opvolging van mensen die meer dan 30 dagen ziek zijn, in het kader van haar inspanningen om het absentisme terug te dringen. Wij vragen meer details (o.a. extra werklast) over dit project en een gezamenlijke evaluatie voor het overal wordt toegepast.

De NMBS verwees ons naar het Nationaal CPBW en weigerde een gezamenlijke evaluatie te maken zoals gevraagd. "De evaluatie zal achteraf worden uitgevoerd", klonk het.

Gelegenheidsverlof

De directie beroept zich op een aanpassing van de wet (Koninklijk Besluit van 1 mei 2023) en stelt verschillende aanpassingen voor.

- Het kind geplaatst in een pleeggezin in

het kader van een langdurige pleegzorg (minimum 6 maand) wordt gelijkgesteld met een biologisch of een geadopteerd kind of door aanverwantschap (nieuw samengesteld gezin) voor de toekenning van het gelegenheidsverlof.

- Schrappen van het verlof voor het bijwonen van een familieraad.
- Voor plechtige communie of deelname aan de dag van de vrijzinnige jeugdviering ontvangt de werknemer één vrije dag op de dag van de gebeurtenis of één dag in de daaropvolgende week.
- De expliciete toevoeging dat het geboorte- en rouwverlof zou worden toegekend op een pro rata-basis al naargelang van voltijds of deeltijds werk, wordt door de vakbonden betwist, gezien de wetgeving en de website van de FOD duidelijk zijn: er is niet in een pro rata voorzien. Gezien de vakbonden deze regel betwisten, trok de directie dit punt in. Wij gaven een positief advies.

Aanvraagprocedure toelating beroep op overuren

Als gevolg van de invoering van de nieuwe ARPS 541 Dienst en Rusttijden, moet de

directie toestemming vragen alvorens overuren in te plannen in het geval van een buitengewone vermeerdering van het werk of een onvoorziene noodzakelijkheid. In dergelijke gevallen moet de Gewestelijke Paritaire Commissie haar goedkeuring geven met een 2/3-meerderheid van stemmen. De directie legde ons een aangepast document voor waarin rekening is gehouden met onze opmerkingen tijdens de vorige NPSC. We gaven een positief advies.

Evaluatie nieuwe medische controleprocedure

Ter voorbereiding van dit punt stelde de ACOD een reeks vragen. De antwoorden luiden als volgt.

- Voor ongeveer 10 procent van de ziektemeldingen wordt een medisch controle aangevraagd, gepland of uitgevoerd.
- In sommige gevallen komt de controlearts onverwacht opdagen, hoewel het gsm-nummer werd doorgegeven. Om dit te voorkomen, moet het mobiele telefoonnummer worden doorgegeven aan de onmiddellijke chef zodra je de eerste keer belt om je ziek te melden.
- Bij ongeschiktheid van meer dan 30 dagen moet de arts de diagnose aangeven. Als de ziekte van de werknemer na 3 weken met 2 weken wordt verlengd, moet de diagnose bekend zijn voor de 2^{de} week van de verlenging. Daarom moet ofwel de diagnose al in het begin op het certificaat worden vermeld, ofwel moet de arts een tweede certificaat afleveren waarop de diagnose wordt vermeld.
- Sommige personeelsleden ondervinden moeilijkheden om op de eerste dag van arbeidsongeschiktheid een afspraak te maken bij de arts (gezien het tekort aan artsen). HR Rail antwoordde dat een zekere mate van flexibiliteit in dit opzicht wordt geaccepteerd, zolang het certificaat binnen twee dagen wordt verstuurd.
- Als het personeelslid afwezig is wanneer de controlearts op huisbezoek komt, krijgt hij of zij een bericht in de brievenbus met het verzoek om zich ten vroegste binnen 4 uur op de praktijk te melden. Als de werknemer afwezig is en niet binnen 4 uur is teruggekeerd en zich dus niet op het spreekuur meldt, wordt hij op 'onbezoldigde afwezigheid' geplaatst.

In dit geval moet de werknemer een rechtvaardiging van afwezigheid naar het medisch centrum sturen. Als hij zijn mobiele telefoonnummer opgeeft, ontvangt hij de details van de afspraak per mobiele telefoon en kan hij deze indien nodig wijzigen via medicheckreport@hr-rail.be.

- Als je de beslissing van de controlerend arts betwist, moet je een arbitrageprocedure opstarten (zie HR Rail-website => tabblad 'Prestaties en afwezigheden' => tabblad 'Ziekte en ongeval').
- Je kan een klacht over een medische controle indienen via de website <https://www.medicheck.io/home> (tabblad 'Contact opnemen').

Evaluatie 'posten met profiel'

In 2021 zijn nieuwe reglementeringen met betrekking tot posten met profiel ingevoerd. Een evaluatie van deze reglementering wordt periodiek uitgevoerd door de NPSC. Dit zijn de kerncijfers voor 2022: 775 oproepen voor posten met profiel werden gelanceerd door de drie bedrijven (39 HR Rail, 529 NMBS, 207 Infrabel). Van de geslaagde kandidaten was 82 procent intern. Van deze 82 procent ging het in bijna 78 procent van de gevallen over bevorderingen in rang. De ACOD bracht twee problemen ter sprake die zich in de praktijk voordeden.

- Sommige personeelsleden die geslaagd zijn voor een post met profiel worden gevraagd taken uit te voeren die niet in het profiel zijn opgenomen. Het management antwoordde dat de taken die in de oproep tot het indienen van kandidaten voor de post met profiel werden vermeld, moeten worden gerespecteerd.
- We ontvangen ook klachten over de onpartijdigheid van de jury's voor bepaalde posten met profiel.

We vroegen of HR Rail altijd aanwezig was bij de tests. Het management zal deze kwestie onderzoeken.

Proefperiode in geval van wederopname in de vorige graad

Deze personeelsleden worden herplaatst in hun oude graad. Indien het personeelslid niet geregulariseerd

was in de graad waarin hij wordt wederopgenomen en als deze graad behoort tot dezelfde filière als de graad die hij verlaat, dan wordt hij onderworpen aan een vereenvoudigde proefperiode van minstens 12 maanden. Deze vereenvoudigde proefperiode staat toe dat enkel in het geval van een niet overtuigende proefperiode de onmiddellijke chef een verslag opmaakt, om er zo een einde aan te maken of een verlenging voor te stellen. In alle andere gevallen is geen enkel verslag vereist. Wij gaven een positief advies omdat deze wijziging het feitelijke verloop van de proefperiode niet verandert.

Diverse documenten sociale verkiezingen

De directie legde verschillende documenten voor met betrekking tot de sociale verkiezingen die zullen plaatsvinden van 27 tot 29 mei 2024. Het gaat onder meer over de definitie van de comités PBW en de directies die bij deze comités betrokken zijn, de brochure van HR Rail over de sociale verkiezingen, waarin de procedure voor het uitbrengen van de stemmen en het indienen van de kandidaturen, de lijst van de stembureaus, het tijdschema van de verkiezingen enz. gedetailleerd worden beschreven. Wij verstrekten positief advies, onder voorbehoud van enkele wijzigingen.

Tony Fonteyne, Nicky Masscheleyn

Loketten Aanpassing openingsuren holt dienstverlening verder uit

Na de sluiting van 44 loketten in het verleden besliste de NMBS de openingsuren van een vijftigtal loketten aan te passen op 1 maart. Dit is geen verrassing, de aanpassingen werden al een tijd terug aangekondigd met het project DIS (Dienstverlening in Stations) en werden bevestigd in het parlement door de CEO tijdens de hoorzitting van 19 december 2023. ACOD Spoor voerde hiertegen actie, niet alleen met de stakingen van november en december, maar ook eerder.

Het argument is steeds hetzelfde: “Het aandeel van de transacties aan de loketten is gedaald en de digitale verkoop – via de automaten, de website en de app – is fors gestegen.” Dat het aantal transacties aan de loketten verminderd is, is niet verwonderlijk als je tegelijkertijd loketten sluit of openingsuren aanpast. De reizigers worden naar de digitale kanalen gedwongen. Ter info: de nieuwe verkoopautomaten met steeds de voordeligste formule op basis van keuze en profiel klant, betere leesbaarheid (zonweerskaatsing) en volledig aangepast aan de noden voor reizigers met een beperkte mobiliteit, zijn pas gepland over twee jaar.

Reizigers die een menselijke benadering verkiezen of niet de financiële middelen hebben om een computer, tablet of smartphone te kopen, worden voor een voldongen feit geplaatst. We zijn er bovendien niet van overtuigd dat reizigers met een beperkte mobiliteit onvoorwaardelijk kunnen rekenen op een persoonlijke dienstverlening in de stations waarvan de openingsuren aangepast zullen worden.

Op 1 februari verhoogt de NMBS haar tarieven en vanaf 1 maart zal er minder persoonlijke dienstverlening zijn.

De commerciële bedienden scoren hoog in de kwaliteitsbarometer die opgemeten wordt bij de reizigers. Hun klantgerichte expertise garandeert de kwaliteit van de dienstverlening en dient vooral bestendig te worden. Laat ons niet rond de pot draaien, de aanpassingen van de openingsuren hebben ook een impact op de portemonnee en werk-gezins-organisatie van het betrokken personeel.

Met deze maatregel wordt een verdere afbouw van de dienstverlening in de stations voortgezet.

ACOD Spoor zal in opvolging van de voorbije acties tussenkomen in de paritaire instanties om de belangen van het betrokken personeel en de openbare dienst aan de reizigers te verdedigen.

Het nationaal secretariaat



Nieuw vervoersplan De Lijn ACOD TBM voert samen met middenveld actie

Op zaterdag 6 januari 2024 ging de volgende fase van basisbereikbaarheid bij De Lijn van start. Met het ingaan van deze fase en de invoering van het nieuwe vervoersplan, is ruim 90 procent van het nieuwe net uitgerold. De bus- en tramreizigers zullen het geweten hebben. Verhalen van ongeruste reizigers stromen binnen: lijnen die niet meer functioneren, haltes die niet meer bediend worden...

Gealarmeerd door verschillende middenveldorganisaties begint de politiek stilaan wakker te worden. Burgemeesters en schepenen roeren zich nu publiek. Niet zo verwonderlijk, gezien de minister van Mobiliteit maar al te graag de hete brij doorschuift naar de plaatselijk bevoegden. Zij hebben namelijk het plan goedgekeurd in de vervoersregio's. De eigen verantwoordelijkheid opnemen zit er deze dagen helaas niet in.

Dat het lokale niveau op de meeste plaatsen verdwaasd achterblijft, verrast ACOD TBM niet. Het werd namelijk meegesleurd in een traject dat bij voorbaat onder-gefinancierd werd. Keuzes die het daardoor moest maken, waren daarom niet altijd vanzelfsprekend.

Het ontbreekt Vlaanderen aan een langetermijnvisie voor het openbaar vervoer en voor het vervoer in het algemeen. Terwijl vele andere regio's, zowel in het binnen- als buitenland, de keuze maken om over te stappen op duurzame verplaatsingen, heeft Vlaanderen zijn mond vol van dure termen als 'combi-mobiliteit' en 'modelshift'. Maar echte investeringen die deze woorden omzetten in beleid, blijven vooralsnog uit. Wij beleven zo intussen drie legislaturen van gemiste kansen.

Daarom zet ACOD TBM zeer uitdrukkelijk mee de schouders onder het protest van

onze reizigers. Wij waarschuwen al jaren voor deze teloorgang van het openbaar vervoer.

Vlaanderen moet nu de kaart van het openbaar vervoer trekken en dit in het voordeel van iedereen. Want zonder openbaar vervoer zullen we morgen stilstaan op het vlak van leefbaarheid, klimaat, economie, sociaal welzijn, onderwijs...

Wij danken dan ook alle organisaties en onze eigen mensen die deze acties ondersteunden en wensen iedereen een strijdbaar 2024!

Stan Reusen



CONTACT

Stan Reusen | 02 508 58 84 | tbm@acod.be



Wat gebeurde en nog komt

Kameraden, ik wens jullie eerst en vooral een gezond en liefdevol 2024 toe. 2023 is achter de rug en het was een bewogen jaar. Als ik overloop wat er allemaal is gebeurd, een jaar om zo snel mogelijk te vergeten. Toch zijn er ook lichtpunten geweest. Een kort overzicht.

ACOD Post in actie

We namen deel aan verscheidene intersectorale manifestaties. De eerste op 10 maart, ten voordele van de openbare diensten. ACOD Post eist dat er kwaliteitsvolle, betaalbare en toegankelijke openbare diensten blijven bestaan. Er moeten meer middelen komen om de openbare diensten op een correcte manier in te vullen. ACOD Post eist dat er bpost voldoende middelen en personeel beschikbaar zijn om een kwalitatieve dienstverlening te kunnen blijven aanbieden.

De tweede actie op 22 mei, in gemeen-

schappelijk vakbondsfront, was een betoging voor vakbondsvoorwaarden en tegen sociale dumping.

Ten slotte waren we op 12 december aanwezig bij een Europese betoging. De Europese Commissie wil het 'stabiliteits- en groeipact' verstrengen. In mensentaal: de lidstaten zullen hard moeten snoeien in de sociale zekerheid, de openbare diensten en investeringen. Dit kunnen we niet aanvaarden.

Het was nodig om te laten zien dat er met ons, ACOD, rekening moet worden gehouden.

Nieuw beheerscontract universele dienstverlening

Vorig jaar is er een nieuw beheerscontract over de universele dienstverlening afgesloten, dat loopt van 2024 tot 2028. Voor alle duidelijkheid, dit is een beheerscontract zonder vergoeding, maar

het laat bpost wel toe om de tarieven aan te passen zodat het deze service kan leveren tegen de juiste prijzen.

Ook is er eindelijk een nieuwe postwet over de pakjes. Pakjeskoeriers mogen maximaal 9 uur per dag werken, 56 uur per week en maximum twee keer per week 10 uur per dag. Er is tevens in een minimumvergoeding per uur voorzien en een verplichting om een tijdsregistratiesysteem te gebruiken. Deze nieuwe wetgeving kan ervoor zorgen dat het gedaan is met de moderne slavernijpraktijken en dat er eindelijk een eerlijkere concurrentie speelt.

Schandalen

2023 was het jaar van de schandalen bij bpost. Nadat in 2022 de eerste onthullingen werden gedaan over het gevoel bij het perscontract, zijn ook andere dossiers door een interne audit naar boven gekomen, onder meer te hoge facturen

aan de overheid. Laat ons hopen dat we deze kwalijke dossiers achter ons hebben en dat er geen lijken meer uit de kast vallen. Als vakbond dragen wij deontologie hoog in het vaandel, we verwachten van bpost hetzelfde. Voor 2023 wordt er een inschatting gemaakt dat deze fraude bpost 25 tot 50 miljoen zal kosten. Wij hebben na het afsluiten van de cao door sterk vakbondswerk verkregen dat het personeel hierdoor niet getroffen wordt, de niet-recurrente bonus van 2023 en 2024 blijft gevrijwaard!

Nieuwe CEO

We hebben een nieuwe CEO die van Elia (beheerder van het Belgische elektriciteitstransmissienetwerk) komt, een zwaargewicht in de Belgische managementwereld. Het is duidelijk dat hij verschrikkelijk veel geld zal verdienen, dat is nooit te rechtvaardigen. Hopelijk is hij zijn geld waard en vrijwaart hij de toekomst van ons bedrijf.

Evenwichtige cao

Ik ben blij dat we vorig jaar een goede en evenwichtige cao hebben afgesloten. Er staan veel positieve zaken in voor het personeel. We hebben jullie daarover uitvoerig ingelicht in onze Tribune. Zoals steeds hebben we ervoor gezorgd dat er voor elke personeelsgroep wat inzit en voor de eerste keer ooit hebben we zelfs voordelen binnengehaald voor de niet-baremieke contractuele collega's.

Problemen met cleaning

Binnen Services Operations hebben we in 2023 veel problemen gehad bij cleaning: uurroosters die werden aangeboden aan de medewerkers waren niet realistisch; cleaning door Laurenty werd niet overal goed uitgevoerd, met soms ronduit smerige werkplaatsen tot gevolg. Ook hierin zijn we tussengekomen en we hebben zeer hard op tafel geklopt, zodat de mensen uiteindelijk wel betere uurroosters kregen en de dienstverlening door de externe partner beter werd. Er blijft echter nog ruimte voor verbetering.

Banking & Channels

De mensen van Banking & Channels (voorheen retail) hebben zich hard voorbereid om klaar te zijn voor de overstap

naar BNP Paribas Fortis, vele uren hebben zij hierin gestoken. Al ons respect voor deze mensen, die een moeilijk overgangsjaar vol onzekerheid achter de rug hebben. Nu is het afwachten wat dit allemaal zal teweegbrengen in de retailkantoren. Hoe zal die overgang worden verterd en wat geeft dit voor de klanten?

Nieuwe structuur voor MPO

De medewerkers van MPO (Mail & Parcels Organisation) hebben een nieuwe structuur gekregen, trouwens net zoals Banking & Channels, Sales en HR. Bij MPO moesten we enkele keren het reorganisatieproces blokkeren omdat het bedrijf het naliet naar ons te luisteren. Overall moesten we tussenkomen omdat er geen respect was voor de mensen, omdat de kantoorleiding het nodig vond gemaakte afspraken niet na te komen. Onze tussenkomsten hebben altijd tot een verbetering geleid!

Uitrol lokale HR-structuur

Ook de lokale HR-structuur, waarover we onderhandelden binnen de cao, start dit

jaar op. Op het terrein komt er versterking, hiervoor ijveren we al jaren en nu wordt dit uitgerold.

Wat komt er in 2024 aan?

De belangrijkste zaken die ons dit jaar te wachten staan, zijn de kranten en tijdschriften en de cao. De onzekerheid over het al dan niet binnenhalen van contracten over kranten en tijdschriften willen we zo snel mogelijk achter de rug hebben. We wachten met veel spanning af wat de onderhandelingen met de uitgevers brengen en houden jullie natuurlijk op de hoogte. In het najaar beginnen we met de onderhandelingen over de nieuwe cao.

En natuurlijk kameraden, doen we wat we al jaren goed doen: dat is dagelijks ervoor zorgen dat jullie rechten worden gevrijwaard en dat jullie arbeidsomstandigheden zo goed mogelijk zijn. We blijven alle dagen vechten voor jullie, het personeel van bpost!

Geert Cools



bpost4me-app op de Mobi

We brachten u de voorgaande jaren geregeld op de hoogte van de wantoestanden bij pakjesbedrijven. Het undercover-onderzoek van journalist Joppe Nuyts zette eind november 2021 de arbeidsinspectie aan binnen te vallen bij PostNL, GLS en DPD.

Het resultaat bevestigde de wantoestanden: uitbuiting, zwartwerk, geen sociale bijdragen betalen, schijnzelfstandigheid, rijden zonder rijbewijs, kinderarbeid, tewerkstelling van personen zonder verblijfsvergunning...

Sindsdien is de Sociale Inspectie alert en worden er controles op de baan uitgevoerd. Niet enkel de uitreikers op ronde, ook de vrachtwagenchauffeurs kunnen tijdens hun rit worden gecontroleerd.

Bij een sociale inspectie (of controle door de politie) moet de medewerker zijn individuele planning, het arbeidsreglement en zijn contract kunnen voorleggen aan de controleurs. Om dit te vergemakkelijken werd de bpost4me-app op de Mobi geïnstalleerd. Alle medewerkers hebben dan

toegang tot deze documenten. De planning en het arbeidsreglement zijn toegankelijk via het bpost4me-portaal.

Op de Mobi is het contract enkel toegankelijk via 'mijn documenten' op het startscherm en niet via het portaal, om te vermijden dat er gevoelige informatie (vb. loonfiche) zou worden gedownload. De statutaire medewerkers hebben geen contract en moeten enkel hun individuele planning en het arbeidsreglement voorleggen. Via 'who is who' in de bpost4me-app kunnen ze aantonen dat zij statutaire medewerkers zijn. Na 5 minuten inactiviteit sluit de app automatisch af. Als deze documenten niet kunnen worden voorgelegd is dit een strafrechtelijke inbreuk.

De app staat op het startscherm van de Mobi en om deze te gebruiken moet je al geregistreerd zijn in de app. Wie dit nog niet is, kan zich via de Mobi registreren. Om in te loggen op de app heb je altijd je bpost4me-pincode nodig. Wie zijn pincode niet meer kent, moet zich opnieuw registreren via de teamleader.

Doe de test en indien je contract niet zichtbaar is, neem dan contact met HRCC (02 278 50 50- hrcc@bpost.be).

Marianne Peeters
Bron: HRCC



foto Belga - Virginie Lefour

Akkoord over sociale programmatie 2023-2024

Na zeer moeizame onderhandelingen werd uiteindelijk op 21 december 2023 dan toch een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst 'Sociale Programmatie 2023-2024' ondertekend in het Paritair Comité 326 (Gas en Elektriciteit).

Slechts een zeer nipte meerderheid van de Gazelco-leden die hun stem uitbrachten tijdens de consultatie, gaf mandaat om het akkoord te ondertekenen. Tijdens de zeer beperkte consultatie die slechts mogelijk was gedurende ongeveer een week (en waarvoor we normaal gezien verscheidene weken nodig hebben), was duidelijk dat een zeer groot deel van degenen die gestemd hebben helemaal niet tevreden was met het verloop van de onderhandelingen en het globale resultaat hiervan.

Sommige elementen van deze overeenkomst zijn duidelijk (de volledige tekst is beschikbaar bij uw lokale syndicale afvaardiging van ACOD Gazelco of bij het secretariaat van ACOD Gazelco op nummer 02 508 58 68). Andere kunnen hopelijk nog een invulling vinden in de komende maanden, maar zijn dus voorlopig onzeker. Daarom waarschuwde ACOD Gazelco bij de ondertekening voor een onzekere sociale vrede.

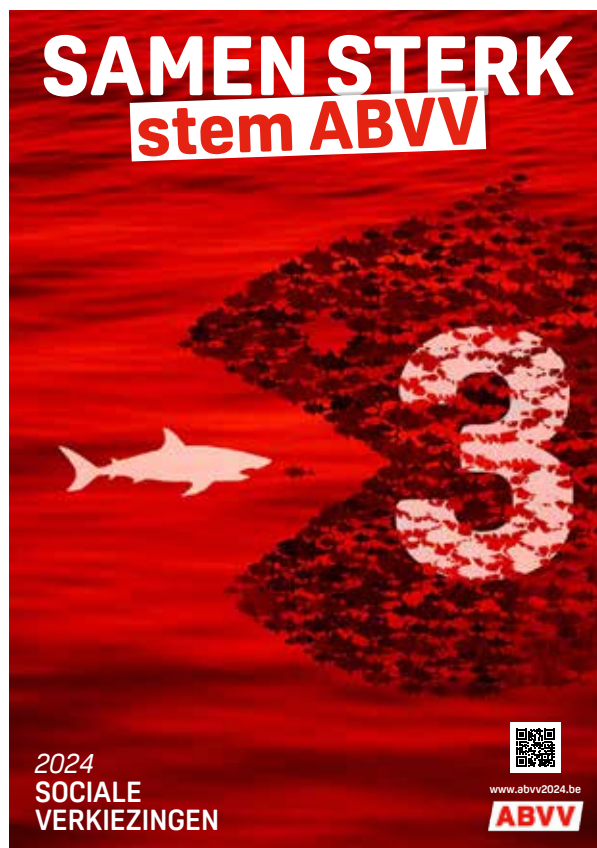
Inhoudelijk bevat deze overeenkomst de volgende belangrijkste punten, die van toepassing zijn op gebaremiseerde werknemers (tenzij anders vermeld en mits toepassingsmodaliteiten waar deze vermeld worden).

- Een koopkrachtpremie van 500 euro netto (die in sommige bedrijven uitgebreid werd tot 750 euro netto), die moet uitbetaald zijn voor eind januari 2024.
- Een extra dag getrouwheidsverlof wordt vanaf 1 januari 2024 toegekend na 20 jaar effectieve anciënniteit in de onderneming aan werknemers met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002.
- De hospitalisatieverzekering wordt vanaf 1 januari 2024 verbeterd (lijst zware ziektes, tegemoetkomingen in ambulante zorgen pre- en posthospitalisatie en in verblijfkosten van een orgaandonor).
- Er zal in een werkgroep onderhandeld worden over het tariefvoordeel (elektriciteit en gas) voor werknemers met loon- en arbeidsvoorwaarden < 2002, wat zou moeten resulteren in een nieuwe formule die met terugwerkende kracht kan toegepast worden op verbruik vanaf 1 januari 2023 (ook van toepassing voor gepensioneerden!), mits er uiterlijk een akkoord is op 31 december 2024. Tot er een akkoord is, worden facturen opgeschort tot uiterlijk 31 december 2024 en kunnen voorschotfacturen op verzoek opgeschort worden tot uiterlijk 30 juni 2024.
- Er wordt een hernieuwd loonplafond opgenomen in het sectoraal pensioenplan, van toepassing op werknemers met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002, dat gunstiger is voor betrokkenen dan hetgeen nu toegepast werd.
- Aan elke werknemer worden vijf dagen opleiding toegekend (behalve in bedrijven waarin minder dan 20 werknemers tewerkgesteld worden, hier worden twee dagen toegekend).

- De aanvullende uitkeringen vanaf het tweede jaar arbeidsongeschiktheid voor werknemers met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002 worden (aanzienlijk) verbeterd.
- Vanaf september 2024 zal een sectorale werkgroep trachten het sectoraal pensioenplan voor werknemers met loon- en arbeidsvoorwaarden > 2002 te verbeteren voor einde maart 2025.
- Vanaf 1 januari 2024 verhoogt de fietsvergoeding naar 0,27 euro/km en daarna naar 0,35 euro/km met een plafond van 2.500 euro per kalenderjaar.
- Er zal opnieuw verder onderhandeld worden over mobiliteit in een sectorale werkgroep.
- Er is een syndicale premie van 145 euro voorzien voor rechthebbenden (ook kaderleden).

Meermaals stelde ACOD Gazelco vast dat niet enkel de werkgevers getracht hebben zo weinig mogelijk inhoud te geven aan deze cao, maar dat bovendien ook anderen er veel inspanningen voor gedaan hebben om werkelijk te verhinderen dat wij te veel positieve evoluties in deze onderhandelingen zouden kunnen hebben realiseren. Natuurlijk ondervinden enkel alle betrokken collega's hiervan de nefaste gevolgen!

Jan Van Wijngaerden



Proximus Hospitalisatieplan 2024-2026

Het hospitalisatieplan voor zowel de actieven als de niet-actieven werd voor de jaren 2024, 2025 en 2026 vernieuwd. Een overzicht van de belangrijkste elementen

1. Voor actieve medewerkers en aangesloten kinderen

- Aansluiting blijft gratis en automatisch.
- Verhoging van de franchise tot 250 euro per jaar (1 x per jaar voor een eenpersoonskamer, enkel bij hospitalisatie).

2. Voor echtgeno(o)t(e)/partner van actieve medewerkers

- Jaarlijkse indexering van de premie.
- Verhoging van de franchise tot 250 euro per jaar (1 x per jaar voor een eenpersoonskamer, enkel bij hospitalisatie).
- Voor 2024 is de maandelijkse bijdrage als volgt.

Leeftijdscategorie	Maandelijkse bijdrage ten laste van de medewerker 2024
Echtgeno(o)t(e)/partner tot de maand waarin hij/zij de leeftijd van 25 jaar bereikt	5,47 euro
Echtgeno(o)t(e)/partner tot de maand waarin hij/zij de leeftijd van 65 jaar bereikt	10,94 euro
Echtgeno(o)t(e)/partner van 65 jaar of ouder	21,86 euro

Digitalisering: om verdere verhogingen van de beheerskosten (bovenop de gezondheidsindex) te vermijden, moeten vanaf januari 2024 alle toekomstige aangiften online gebeuren, d.w.z. via het Webform of de Vanbreda-app.

3. Voor de niet-actieven

Premie 2024

- Stijging van de premie Plan Zekerheid, stijging minder dan de index.
- Stijging van de premie Aanvullend Plan Voorzorg+, gelijk aan de index.
- Verhoging van de beheerpremie met 5,7 procent- geen volledige digitalisatie voor de niet-actieve medewerkers.
- Geen verandering van de franchise.
- Voor 2024 is de maandelijkse bijdrage als volgt.

Plan Zekerheid: een doorgedreven dekking van belangrijke kosten voor gezondheidszorg.

Categorie van aangeslotene	Leeftijdscategorie	Maandelijkse individuele bijdrage 2024
Niet-actieve medewerker	00-24	0 euro
	25-64	1,57 euro
	65-74	2,47 euro
	75-**	4,51 euro
Kind		0 euro
Begunstigde met gratis aansluiting bij het Plan Zekerheid (sociale correctie)	00-24	0 euro
	25-64	0 euro
	65-74	0 euro
	75-**	0 euro
Echtgeno(o)t(e)/samenwonende partner en overlevende echtgeno(o)t(e)	00-24	2,46 euro
	25-64	17,33 euro
	65-74	27,21 euro
	75-**	49,49 euro

Aanvullend plan Voorzorg+: een optimale dekking van ereloon-supplementen.

Categorie van aangeslotene	Leeftijdscategorie	Maandelijkse individuele bijdrage 2024
Niet-actieve medewerker	00-24	1,25 euro
	25-64	8,95 euro
	65-74	19,41euro
	75-**	26,51 euro
Kind		0 euro
Begunstigde met gratis aansluiting tot het plan Zekerheid (sociale correctie)	00-24	1,25 euro
	25-64	7,38 euro
	65-74	16,94 euro
	75-**	22,00 euro
Echtgeno(o)t(e) / samenwonende partner en overlevende echtgeno(o)t(e)	00-24	3,81 euro
	25-64	25,33 euro
	65-74	45,57 euro
	75-**	73,34 euro

Vanaf 2025

- Jaarlijkse indexering van de risicopremie, zowel voor het plan Zekerheid als Voorzorg+.
- Jaarlijkse indexering van de beheerpremie.
- Geen verandering van de franchise.

Digitalisering: om verdere verhogingen van de beheerskosten (bovenop de gezondheidsindex) te vermijden, zullen ook de niet-

actieve medewerkers gestimuleerd worden om alle toekomstige aangiften online via het Webform of de Vanbreda-app te doen en werden digitale doelstellingen (zie tabel hieronder) vastgelegd, voor zowel 2024 als 2025. Bij het bereiken van die doelstellingen blijft de beheersvergoeding gehandhaafd, mits indexatie. Bij het niet bereiken ervan verhoogt de 'fee' met 2 procent bovenop de index.

Niet-actieven	Huidige cijfers 2023	Doelstelling 2024	Doelstelling 2025
Aangifte via app of Webform	46,21%	53%	63%
Indienen kosten via app of Webform	44,96%	49%	54%

Goed nieuws!

Vanaf 2024 zullen medewerkers, aangeworven vanaf 1 januari 2020, kunnen genieten van het partnertarief voor de hospitalisatieverzekering zodra ze met pensioen gaan.

Nog vragen?

Aarzel niet om een van onze hoofdafgevaardigden of vrijgestelden te contacteren. Ze helpen je graag verder.

Annuska Keersebilck

Proximus Akkoord over koopkracht- premie

Eind 2023 werd op de valreep een akkoord bereikt tussen directie en vakbonden om een koopkrachtpremie van 100 euro uit te reiken onder de vorm van consumptiecheques, toe te kennen aan de medewerkers. Dit bedrag zal pro rata de tewerkstelling van de medewerker worden berekend. De collectieve overeenkomst is van toepassing op medewerkers van Proximus nv die in dienst zijn op 8 januari 2024 en die tussen die datum en de datum van betaling van de consumptiecheques geen ontslag hebben genomen of zijn ontslagen wegens dringende redenen.

De storting van de consumptiecheques op de Sodexo Card van de werknemer is gepland voor de loop van de maand januari 2024. De cheques kunnen worden gebruikt tot 31 december 2024.

Annuska Keersebilck

Warme soep voor de lassers

Om de fieldcollega's van CUO/ACN een hart onder de riem te steken tijdens de barre weersomstandigheden van de voorbije weken, deden delegaties van de ACOD een ronde op het terrein en deelden warme soep uit. Het gebaar kon op heel wat appreciatie rekenen en het was uiteraard een gelegenheid om met elkaar in dialoog te gaan. Voor herhaling vatbaar!



Oproep tot kandidaturen

Op 15 maart 2024 vindt het vierjaarlijkse statutair VLIG-congres van de ACOD Telecom-Vliegwezen plaats. Er wordt opgeroepen tot kandidaturen voor het mandaat van voorzitter van de Vlaamse Intergewestelijke. Huidig voorzitter, Geert Depoortere, is uit-tredend en herkiesbaar.

Alle kandidaturen dienen ten laatste op 15 februari 2024 te worden overgemaakt aan Annuska Keersebilck, Algemeen Secretaris, Fontainasplein 9-11 te 1000 Brussel. De kandidaten dienen te voldoen aan de modaliteiten zoals beschreven in het huishoudelijk reglement van de sector.



Overstromingen Hoe N-VA'er Jambon de Civiele Bescherming kapot bespaarde

De ramp van de overstromingen legde opnieuw pijnlijk bloot hoe N-VA'er Jan Jambon de civiele bescherming gereorganiseerd (lees: kapot bespaard) heeft.

Ter herinnering: de vorige regering, waarin Jambon minister van Binnenlandse Zaken was, heeft vier van de zes kazernes gesloten (Jabbeke, Liedekerke, Ghlin en Libramont), enkel de kazernes van Brasschaat (de woonplaats van Jambon) en Crisnée bleven 'gespaard'. Hoewel, van de 313 functies waarin moet worden voorzien zijn er vandaag veel minder ingevuld.

Tijdens zijn besparingen heeft Jambon de Civiele Bescherming gedecimeerd. Niet alleen het professioneel kader werd met 30 à 40 procent verminderd, ook

honderden en honderden vrijwilligers die destijds verbonden waren aan de kazernes die gesloten zijn, kunnen niet meer ingezet worden.

Eind 2019 werd er een evaluatie gemaakt in het parlement tijdens een commissie. Daar maakte de ACOD al duidelijk dat ten gevolge van de besparingen, de Civiele Bescherming haar kerntaken, met name de bescherming van de burgers, niet meer naar behoren kan uitoefenen.

Wat blijkt nu? Minister van Binnenlandse Zaken Verlinden verklaarde al in de media dat de reorganisatie 'herbekeken' zal moeten worden. Hoe ze dit wil aanpakken, weten we voorlopig nog niet.

De ACOD blijft de hervormingen van de vorige federale regering verwerpen en wil

terug naar een sterke, goed uitgeruste en efficiënte Civiele Bescherming die er is voor de burgers in nood.

Besparingen op hulpdiensten hebben op korte of lange termijn altijd een negatieve impact op de bevolking.

Tony Six

Noodcentrales in nood

"Er zijn al burgers gestorven omdat we onderbemand zijn"

Door ontoereikend budget, harde besparingen en aanhoudend personeelsgebrek verkeren de noodcentrales zelf in nood. Het is hoog tijd dat hun noodkreet gehoord wordt, zo niet dreigt uw oproep bij 100, 101 of 112 onbeantwoord te blijven. Een schets van de alarmerende situatie.

"Alle burgers in nood hebben recht op feilloze hulp. Helaas kunnen we dat vandaag niet garanderen. Een grote schande voor een welvarend land als het onze." Tony Six, federaal secretaris van ACOD Overheidsdiensten, bevoegd voor de federale ambtenaren in de noodcentrales, windt er geen doekjes om: "Al vele jaren klagen we de structurele onder-financiering aan. Bij een storm of ramp halen we soms de media. Dan volgen beloftes over meer budget en personeel. Daarna is het terug naar de orde, nee, naar de chaos van de dag."

Tony Six: "Ik weet het zeker, er zijn al mensen gestorven omdat de noodcentrale onbereikbaar of overbelast was."



Er wordt in veel te weinig budget voorzien. Vooral de vorige regering, de 'Zweedse coalitie' Michel-De Wever, haalde zwaar uit. "N-VA minister Jambon knipte 10 procent uit het budget voor de veiligheidsdiensten", duidt Tony Six, "terwijl er in de noodcentrales een historisch tekort is in het personeelskader en de bezetting op de werkvloer."

Doelbewust

Is dit kortzichtig of zelfs blind besparen zonder naar de gevolgen te kijken voor de dienstverlening aan de burgers? "Neen", zegt Tony Six. "Het is doelbewust afbraakbeleid. Dramatische situaties creëren om later te beweren dat 'Vlaanderen het beter kan'. Dat krijg je met een Vlaams-nationalist zoals Jan Jambon op federaal niveau, zeker op Binnenlandse Zaken. Toen hij minister werd, hebben we bijna drie jaar moeten vragen om een eerste gesprek. Dat zegt genoeg."

"Vorige maand, bij de wateroverlast in de Westhoek, moesten de zandzakjes en de hulp van de Civiele Bescherming van Brasschaat komen. Omdat Jambon in 2019 de kazernes in Jabbeke, Liedekerke, Ghlin en Libramont sloot en alleen die van Crisnée en Brasschaat overhield, de laatste niet toevallig in zijn woonplaats. Zo zet hij de veiligheid van de mensen op het spel. Dat hebben we ook al in juli 2021 gezien toen het kolkende water van de Vesder een ware ravage aanrichtte in Wallonië."

De ervaringen met huidig minister Annelies Verlinden (CD&V) zijn niet veel beter. "Onlangs hebben we samengezeten. Het misprijzen en de arrogantie tegenover personeel dat keihard werkt voor de burgers, heeft me geschokt", vertelt Tony Six. Jan Deby, ACOD-afgevaardigde van de Antwerpse 112-centrale getuigt: "Ze vroeg mij hoe ik de problemen zou oplossen indien ik minister zou zijn. Dat is de omgekeerde wereld. Zij is minister, zij moet het kader scheppen zodat ik als operator deftig mijn job kan doen."



De nummers

Het nummer 101 bel je enkel wanneer je dringende politiehulp nodig hebt. Het nummer 100 en 112 alleen voor dringende medische hulp en dringende brandweerhulp. Heb je een arts van wacht nodig, dan bel je 1733. Het nummer 1722 wordt geactiveerd bij storm en onweer. Je belt dit nummer of surft naar het e-loket van 1722 wanneer je de brandweer nodig hebt, maar er niemand in gevaar is.

Minimumbezetting en minimumdienstverlening

Het grote probleem? Het aanhoudend personeelsgebrek. Er zijn te weinig mensen om de telefoons op te nemen. De kwaliteitsnorm om zo goed als elke noodoproep – 95 procent binnen de vijf seconden – aan te nemen, kan onmogelijk bereikt worden met de huidige capaciteit. Tony Six: "In geheel het land komen we call takers te kort: van West-Vlaanderen tot Luik, van Antwerpen over Brabant tot Luxemburg. Het personeelstekort loopt van 30 tot 55 procent. Vandaag bemannen ongeveer 230 personen de 112 (ambulance, brandweer) en zo een 257 de 101 (politie). Terwijl er eigenlijk 286 en 361 zouden moeten zijn om de krappe voorgescreven minimale bezetting te halen. De jongste maanden zijn er een 50-tal nieuwe mensen aangeworven en er zijn nog nieuwe rekruteringen beloofd, maar het duurt al gauw enkele maanden eer deze opgeleid zijn en kunnen meedraaien."

"Begin september was in onze centrale op een avond gedurende enkele uren geen enkele call taker aanwezig", geeft ACOD-delegee Ann Vancutsem van de 101 in Vlaams-Brabant toe. "Collega's van

federale overheid

de politie moesten worden ingeschakeld om de oproepen te beantwoorden, maar het water staat hen ook al aan de lippen waardoor een aantal oproepen niet kon worden beantwoord."

Normaal moet de 101-centrale in Vlaams-Brabant 28 personeelsleden tellen. "Ik werk er al 18 jaar", getuigt Vancutsem. "We zijn nooit voltallig geweest. Nu zijn we met 13, minder dan halve capaciteit. Dat is ruim onvoldoende. Zo wordt het werk zwaarder en neemt het risico op fouten toe. We werken drie tot vier shiften van twaalf uur per week, gemiddeld 38 uren op een week. Binnen die twaalf uren verwerken we 80 tot 120 oproepen. Dat aantal is echter heel variabel en ook afhankelijk van de personeelsbezetting. Op een shift hebben we normaal 45 minuten pauze, maar heel vaak kunnen we die niet nemen. Door de tekorten en doordat mensen ziek worden, springen collega's geregeld in waardoor ze soms vijf shiften van twaalf uur werken. We werken dag en nacht, in het weekend en op feestdagen. Weinigen houden dat lang vol."

Ann Van Cutsem:
"Ik werk al 18 jaar
op de noodcentrale,
we zijn nooit
voltallig geweest."



Jan Deby: "We
voorkomen erger,
we praten mensen
door de situatie
heen."



Ook de 112-centrale in Antwerpen komt handen te kort. "Theoretisch zouden we met zeven call takers moeten zijn", zegt Jan Deby. "Maar doorgaans zijn we met vier, vaak met slechts twee, terwijl we een 400-tal oproepen krijgen op 24 uur." Om de wachttijd te beperken worden voortdurend oproepen doorgeschakeld naar andere centrales, maar die worden zelf al overspoeld.

Onbereikbaar

"Het is voor de call takers, die zeer geëngageerd zijn, enorm frustrerend om steeds achter de feiten te moeten aanlopen. Maar het is ook levensbedreigend", weet Tony Six.

Wekelijks worden honderden oproepen afgebroken en niemand weet waarom die mensen hebben gebeld. Ann Vancutsem: "Als het niet snel genoeg gaat, haken mensen in. We hebben vaak geen tijd om terug te bellen. Leidt dit tot drama's? Dat kan niet anders. Je hoort soms dat nabestaanden de oproepgeschiedenis van een familielid bekijken en dan zien dat die persoon meermaals noodhulp belde. Dat mogen we toch niet aanvaarden?"

Hulpverlening

Een schreeuwend slachtoffer van een verkeersongeval. Een huilende tiener die zijn vader niet wakker krijgt. Een verwarde oude man die net beroofd is. Een paniekerige senior met pijn in de hartstreek. Aan de medewerkers in de noodcentrales om de bellers te kalmeren, accurate info te vergaren en de nooddiensten snel ter plaatse te krijgen. Maar lang niet elke oproep op de noodnummers is een noodoproep. Ann Vancutsem en Jan Deby signaleren dat ze nog veel te vaak bezig zijn met informatie verstrekken en niet met noodhulp verlenen. "Wij vormen letterlijk de eerstelijnszorg", beklemtoont Jan Deby. "Het voelt alsof de zelfmoordlijn of teleonthaal niet bekend zijn, zo vaak krijgen we mensen met mentale problemen aan de lijn. Ook personen die helemaal niet in nood zijn, bellen ons op. Ze geraken niet binnen bij de huisarts, wat gezien het structureel tekort daar steeds vaker gebeurt. Of ze willen bij ons een afspraak maken in het ziekenhuis. Of ze gaan er op consultatie en hebben vervoer nodig."

Ann Vancutsem bevestigt: "Wist je dat de parlofoon aan de deur van het lokaal politiekantoor naar ons wordt doorgeschakeld als dat gesloten is? Het kan een noodgeval zijn wanneer iemand uit huis is gevlucht en daar aanbelt, maar vaak zijn het mensen die hun rijbewijs terug willen of pakjesbezorgers die een adres niet vinden. De 101-centrale is de portier van de lokale politie."

Verschil maken

De medewerkers in de noodcentrales zijn het meer dan beu. De nooit stoppende stroom aan oproepen, de opeenvolgende shiften, het niet kunnen opnemen van rustdagen. De mentale belasting en verpletterende werkdruk hakken er stevig in. "De onderbemanning maakt mensen ziek, dwingt hen naar een deeltijds werkregime of doet hen vertrekken, wat dan telkens de druk bij de overblijvende personeelsleden verhoogt", schetst Tony Six. "Die negatieve spiraal, waardoor de volledige leegloop dreigt, moet de minister doorbreken. Door een inhaalbeweging te maken met snellere aanwervingen en kortere opleidingstrajecten. Die versterking en een adequate verloning en betere werkomstandigheden moeten perspectief bieden aan wie nu nog meedraait."



Ondanks alles blijven Jan en Ann geëngageerd en gemotiveerd. “Ik doe mijn job nog steeds graag”, bevestigt Ann Vancutsem. “We vormen een levensbelangrijke schakel in een ketting van hulpverlening. We kunnen via de telefoon heel veel betekenen voor personen in nood en hulpverleners op het terrein.”

“We voorkomen erger, we praten mensen door de situatie heen en dat geeft voldoening”, besluit Jan Deby. “Niets is mooier dan te horen dat de ambulance op tijd arriveert en alles goed komt, nadat je minutenlang de reanimatie en mond-op-mond beademing begeleidde.”

Bron: De Nieuwe Werker

Geen versterking

In het weekend en op feestdagen moeten de medewerkers in 112-noodcentrales ook de oproepen op het nummer 1733 voor de artsen van wacht afhandelen. Daar blijft het niet bij.

Bij storm of onweer kondigt het KMI een code geel of oranje af en wordt het nummer 1722 geactiveerd. Voor die vele tienduizenden oproepen over storm- of waterschade op 1722 wordt geen extra personeel ingeschakeld. Bellers komen, weliswaar op een niet-prioritaire lijn, uit bij dezelfde overbelaste noodcentrales. Krijgen ze naar hun aanvoelen niet snel genoeg gehoor, dan bellen ze alsnog naar het noodnummer 112 waardoor die lijn weer opstopt.

Ook traditionele en telkens terugkerende piekmomenten worden niet opgevangen. Zo zijn verblijven er in de zomer tot een miljoen toeristen aan de kust, waaronder anderszins taligen, mensen die zich moeilijker kunnen oriënteren... De noodcentrales die dag en nacht heel West-Vlaanderen bedienen krijgen ook dan geen versterking.



Ziekteregeling na 1 juni 2024

Duidelijke verbetering voor contractuelen, zeker voor catering en schoonmaak

In de akkoorden die voor de Vijf Sporen werden bereikt, staan enkele duidelijke verbeteringen voor sommige personeelscategorieën. Naast onder meer het nieuwe 'loongebouw' komt er ook een nieuwe ziekteregeling. Voor contractueel personeel – huidige en nieuwe contractuelen – verbetert de situatie vanaf 1 juni 2024.

De eerste maand arbeidsongeschiktheid ontvangen deze personeelsleden het gewaarborgd loon tegen 100 procent, de tweede maand ontvangen ze eveneens 100 procent, zijnde de bijdrage van het ziektefonds en de nodige aanvulling van de werkgever.

Vanaf de derde tot en met de zesde maand (dag 61 tot dag 180) wordt 80 procent van het bruto belastbare salaris ontvangen, vanaf de zevende maand (dag 181) wordt dit teruggebracht tot 75 procent van het bruto belastbare. Dit zal gelden voor alle contractuele personeelsleden, inclusief catering en

schoonmaak die tot 30 mei 2024 slechts de eerste twee weken gewaarborgd loon krijgen.

De ziekteregeling voor het huidige statutair personeel en de statutairen die worden geworven voor 1 juni 2024 blijft ongewijzigd. Bij aanvang van de statutaire carrière wordt een ziektecontingent van 666 dagen vooropgesteld, dat degressief vermindert met het aantal dagen arbeidsongeschiktheid. Tijdens periodes van arbeidsongeschiktheid ontvangt de statutair steeds 100 procent van het salaris.

Eens dit ziektecontingent is opgebruikt, kan de leidend ambtenaar beslissen de statutair door te verwijzen naar MEDEX, om te laten beoordelen of betrokkene in de toekomst nog kan blijven functioneren, dan wel op medisch pensioen geplaatst wordt.

Voor nieuwe statutairen na 1 juni 2024 die starten in de gezagsfuncties ligt de situatie anders. Deze personeelsleden beginnen

met een 'startkapitaal' van 63 dagen dat kan opgebouwd worden vanaf het vierde jaar met jaarlijks 21 dagen, evenwel met een bovengrens van 666 dagen. Dit kan nadelig zijn als men op jonge leeftijd de zware pech heeft lang ziek te worden en aldus vroegtijdig doorverwezen kan worden naar MEDEX.

Voorts geldt voor deze personeelsleden de nieuwe regeling van de contractuelen: tot en met dag 60 van de arbeidsongeschiktheid behoudt men 100 procent van het salaris, van dag 61 tot dag 180 nog 80 procent en 75 procent vanaf dag 181.

Belangrijk: de percentages van het salaris zijn overeenkomstig het prestatieregime. Tijdens het ziekteverlof dat het gevolg is van een arbeidsongeval, een beroepsziekte of een ongeval op de weg van en naar het werk behoudt het personeelslid zijn volledig salaris volgens zijn prestatieregime.

Jan Van Wesemael, Geert Dermout

De Watergroep Sociaal akkoord 2023-2024

Eind 2023 keurden De Watergroep en de drie vakbonden ACOD, ACV en VSOA een nieuw sociaal akkoord 2023-2024 goed. Wat houdt het in?

Voor de vakbond is de inzet van sociale akkoorden de permanente verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor het personeel, inbegrepen financiële verbeteringen. De Watergroep als overheidswerkgever van zijn kant, eist voor alle maatregelen inzake koopkrachtverhoging compenserende kostenreducties of productiviteitsverhogingen. Hij spiegelt zich ook aan het Interprofessioneel Akkoord (IPA) en de loonnormwet die 0 procent loonsverhoging toelaat. Op de koop toe wrijft hij de vakbonden onder de neus dat De Watergroep in 2023 verlies maakte. De directie zag dan ook geen loonopslag mogelijk: "Er is geen geld...". Uiteindelijk kwam er na onderhandelingen toch iets uit de bus.

1. Geldelijke maatregelen

De eindejaartoelage wordt vermeerderd met 1 procent in 2023 en met 1 procent in 2024. Dit betekent dat de eindejaartoelage van 2024, 90 procent zal bedragen van het maandloon in oktober.

Ter gelegenheid van het 110-jarig bestaan van De Watergroep- gesticht in 1913 als de Nationale Maatschappij der Waterleidingen- krijgt elk personeelslid een geschenkencheque van 35 euro.

2. Mobiliteitsmaatregelen

Een dienstreis wordt voortaan correcter vergoed vanuit de vertrekplaats (bijvoorbeeld de woonplaats) en niet enkel vanuit de standplaats zoals tot nu gold.

De regeling om de fietsvergoeding toe te kennen voor alle gewerkte dagen indien men minimum 80 procent van die werkdagen per fiets komt, wordt afgeschaft. De fietsvergoeding geldt voortaan enkel voor de werkdagen dat het personeelslid effectief fietst.

Er is een compensatieregeling uitgewerkt

voor personeelsleden die eerder voor hun woon-werkverkeer een fiets leaseden, maar die door een gedwongen verandering van standplaats niet meer naar het werk kunnen fietsen.

Daarnaast zullen kosten voor deelfietsen en deelsteps, voor het traject tussen het station, openbaar vervoer en kantoor, terugbetaald worden.

3. Kwalitatieve maatregelen

In 2024 zal een werkgroep 'werkbaar werk' concrete voorstellen voor de eindeloopbaanproblematiek uitwerken, om voor alle personeelsleden het werk doenbaar te houden.

Ook erkent De Watergroep het belang van de-connectie en is daarvoor reeds een 'afsprakenkader de-connectie' aan de arbeidsreglementering toegevoegd.

In het raam van het welbevinden van de personeelsleden promoot De Watergroep het online-platform Mindlab: "Medewerkers kunnen er op eigen tempo en ongebonden aan locatie, informatie en ondersteuning krijgen rond thema's als stress, goed in je vel, burn-out, slaap, depressie, angst, meditatie en veel meer."

4. Werkregelingen

Het omstandigheidsverlof in geval van langdurige pleegzorg wordt uitgebreid in overeenstemming met de heersende wetgeving.

Bij plaats- en tijdsafhankelijk werken, zal voortaan voor de structurele telewerkers de verplaatsingstijd boven 9 uur bij dienstreizen nooit aanleiding geven tot overuren: "De meer-uren die medewerkers soms maken tijdens dienstreizen kunnen in overleg met de leidinggevende, maar met respect voor de kerntijden, gecompenseerd worden binnen de vrijheid die het flexibele uurrooster biedt."

5. HR-loket

De directie wil ook iets doen aan



de klachten over de werking en bereikbaarheid van de voormalige personeelsdienst, nu HR genoemd. Samengevat is haar ambitie: "De Directie HR engageert zich om haar dienstverlening continu te evalueren en te verbeteren. In het kader hiervan zal een ticketing-systeem worden ingevoerd. (...) De invoering van dit systeem mag daarentegen niet drempelverhogend werken en leiden tot een onpersoonlijke dienstverlening.(...)"

Ten slotte wordt de termijn voor verweer in tuchtzaken uitgebreid naar 15 kalenderdagen.

6. Sociaal akkoord met zure nasmaak

Door de verhoging van de eindejaarspremie met 1 procent per jaar, is gebroken met de ambitie om de eindejaarspremie versneld te laten stijgen tot een volwaardige dertiende maand, door een verhoging van 3 procent per jaar.

Daarbij komt dat de directie beslist heeft dit jaar geen variabele verloning toe te kennen. De mogelijkheid tot het toekennen van een variabele verloning (bonus) is ingeschreven in het personeelsstatuut en betekent een bonus van minimum 1 procent van het jaarloon. Deze bonus werd vorig jaar betaald. Het niet betalen van deze bonus betekent feitelijk dan ook een ernstige loonvermindering tegenover vorig jaar.

Het is dan ook zuur te slikken dat de ambitie om de eindejaartoelage met 3 procent per jaar te verhogen is gesneuveld. Tevens is met het niet toekennen van de variabele verloning dit sociaal akkoord dik betaald. Met andere woorden: we hebben nog iets te goed!

Bert De Ryck, Ingrid Moens, Jan Van Wesemael

ACOD De Watergroep present op Europese Manifestatie van 12 december

Terwijl de Europese Commissie en de Europese lidstaten willen snoeien in de sociale zekerheid en de openbare diensten, eisen de vakbonden op 12 december 2023 tijdens een Europese Manifestatie in Brussel het tegenovergestelde: investeer in openbare diensten! Met inbegrip van looninvesteringen! Een delegatie van ACOD De Watergroep was erbij. Immers: als De Watergroep beweert dat “er geen geld is omdat de financiële resultaten tegenvallen”, dan is de oorzaak... een onderfinanciering door de overheid van de drinkwatersector als openbare dienst...



Akkoord 5 Sporen Nog volop statutaire invullingen en bevorderingen dit voorjaar

Na de acties tegen de afschaffing van de vaste benoeming konden we op het laatste nippertje nog enkele toegevingen afdwingen van de Vlaamse regering. Vanaf 1 juni 2024 zal het statutair ambt stapsgewijs uitdoven. Nieuwe wervingen zullen alleen nog contractueel gebeuren, tenzij het voor een functie is uit de gezagslijst (dan zal het nog een statutaire invulling zijn). Alle huidige statutairen blijven hun statuut behouden.

We konden afdwingen dat er de komende maanden nog statutaire invullingen zijn in overeenstemming met het huidige Vlaams Personeelsstatuut (VPS). In het kader van het kantelmoment van het nieuw personeelsstatuut zal de Vlaamse regering de opdracht geven aan alle leidend ambtenaren om hun personeelsplan te actualiseren conform het huidige VPS en de geijkte EOC-procedure. We zullen er dus met onze syndicaal afgevaardigden in het sociaal overleg van de EOC's op toezien dat dit geagendeerd wordt ter bespreking met ons.

Elke entiteit en leidend ambtenaar zal binnen budget een statutariserings- en/of bevorderingsoefening moeten doen voor 1 juni 2024, waarbij de drie eerste kwartalen van 2024 naar voor getrokken worden. De verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid, met eigen methodiek voor statutarisering afgesproken op EOC-niveau, kunnen die methodiek nog eenmaal toepassen voor het jaar 2024 en dit voor 1 juni 2024.

Alle nieuwe wervingen tot 1 juni 2024 moeten volgens het huidige VPS verlopen, dit betekent dat alle permanente functies statutair ingevuld moeten worden.

Lijst gezagsfuncties

Binnen de 5 Sporen is er een lijst van gezagsfuncties die (vanaf 1 juni 2024) verder statutair ingevuld worden.

Om deze lijst actueel te houden volgens de gewijzigde regelge-



ving, is in een onderhoudsprocedure voorzien. Deze onderhoudsprocedure zal een eerste keer voor de inwerkingtreding van het 5 Sporenbeleid toegepast worden voor alle gewijzigde sectorale regelgeving, waaronder het decretaal initiatief dat loopt om een aantal wijzigingen door te voeren aan het 'decreet houdende de justitiehuisen en de juridische eerstelijnsbijstand' uit 2019, waarvan de functioneel bevoegde minister het voornemen had om het nog voor het voorbije kerstreeks te agenderen. Eventuele wijzigingen die een impact hebben op de functie-inhoud van de personeelsleden die onder de betrokken decreten ressorteren, worden met de vakbonden besproken.

Chris Moortgat, Jan Van Wesemael



De doofpot van Rotselaar **Actie aan de gemeenteraad**

Met een stevige koeienbel en een pamflet voor de gemeenteraadsleden en andere geïnteresseerden voerden we actie op 19 december 2023 aan de gemeenteraad van Rotselaar. Met een ruime delegatie wachtten we de gemeenteraadsleden op om hen te wijzen op hun democratische verplichtingen en om hen te herinneren aan het belang van onafhankelijke ambtenaren.



Rotselaar heeft de twijfelachtige eer om als eerste gemeente op een uitzonderlijke manier misbruik te maken van het ontslagdecreet. Het verhaal gaat als volgt: de financieel directeur werd ontslagen omwille van dringende redenen. Het dossier was flinterdun en een duidelijke afrekening van de politieke meerderheid. De financieel directeur had al verscheidene wantoestanden aangeklaagd, zowel bij Audit Vlaanderen als bij de provinciegouverneur, en beschikte over het statuut van klokkenluider. Om wazige redenen wordt hij vervolgens gedumpt.

De financieel directeur kreeg nooit een negatieve evaluatie. Na een klacht bij Audit Vlaanderen tegen talrijke onregelmatigheden van het bestuur en na een klacht bij de gouverneur van Vlaams-Brabant in een ander dossier, werd hij zonder pardon op straat gezet. In plaats van de werking bij te sturen, besliste de gemeenteraad om de ambtenaar te ontslaan. Zo kan alles in de doofpot blijven en kunnen de politici voort hun zin doen. Ze beklemtonen hiermee hun visie op de lokale dienstverlening: wie in de toekomst nog zijn mond durft opentrekken, krijgt ontslag.

Hiermee raakt de gemeente aan het hart van de democratie. De financieel directeur bracht wantoestanden van de plaatselijke politici aan het licht. De inwoners van Rotselaar zijn de klos. Enkel de vrienden en vriendinnen van de burgemeester en schepenen kunnen applaudiseren. Zij genieten ongetwijfeld verder van een voorkeursbehandeling.

De verkozenen van de meerderheid durfden blijkbaar hun gezicht niet laten zien aan de vele militanten en probeerden in

lokale en regionale besturen

het geniep via een gammell brandladdertje langs de achterkant van het gebouw de gemeenteraad te bereiken. We hebben ons met plezier verplaatst naar de tweede verdieping om de gemeenteraadsleden aan de top van de brandladder op te wachten. Ook het getier van de gemeenteraadsvoorzitter en het oproepen van de politiediensten heeft ons niet afgeschrikt.

ACOD LRB zal dergelijke praktijken nooit dulden. Ambtenaren staan ten dienste van de bevolking en niet van toevallig verkozenen. Rotselaar probeert op deze manier onfrisse praktijken in de doofpot te stoppen. We zullen ervoor zorgen dat het deksel nooit op de doofpot kan komen.

Gert Vlasselaer

Wist je dat...

- Een financieel directeur de wettelijke taak heeft de financiële cijfers van de gemeente op een onafhankelijke manier te controleren op wettelijkheid en correctheid.
- Een klokkenluider beschermd is tegen onder meer ontslag.
- Een gemeente moet kunnen rekenen op onafhankelijke ambtenaren die zich kunnen afzetten tegen politieke willekeur. Ambtenaren staan ten dienste van de bevolking, en niet van de toevallige politieke machtshebbers.



Oproep tot kandidaturen Voorzitter ACOD LRB Senioren

De voorzitter ACCOD LRB Senioren kd. Raymond Duval legt zijn mandaat neer. ACOD LRB wil Raymond van harte bedanken voor zijn inzet en engagement binnen ACOD LRB senioren.

Kameraden uit de sector ACOD LRB die genieten van hun welverdiend pensioen en geïnteresseerd zijn om dit mandaat op te nemen, kunnen zich verkiesbaar stellen via mail of een schrijven gericht aan de voorzitter ACOD LRB kd. Willy Van Roten Fontainasplein 9/11 te 1000 Brussel willy.vanroten@cgspacod.be. Kandideren kan tot en met 29 februari 2024.

Weg met het ontslagdecreet!

Het pad dat de Vlaamse regering is ingeslagen met het ontslagdecreet is donker en gevaarlijk. We hebben in vorige edities al uitgebreid weergegeven waarom ACOD LRB zich verzet tegen dit misbaksel. Op 10 januari 2024 werd de volgende juridische poort geopend: ons beroepschrift bij het Grondwettelijk Hof.

ACOD LRB staat niet alleen in dit verzet. Ook de andere vakbonden ACV en VSOA hebben een beroepschrift ingediend. Verscheidene individuele verzoekers hebben zich aangesloten bij het beroepschrift. We mogen gerust spreken van een mooie staalkaart van verzoekers.

1. In de decretale graden bevinden zich vermoedelijk het meeste statutairen. Zij zijn de eerste bewakers van de wet en het algemeen belang en lopen het meest in de weg van degenen die voorstander zijn van politieke willekeur. Vanuit hun taak ten dienste van de bevolking garanderen zij de onafhankelijkheid van de dienstverlening. Het is klaar dat zij in de eerste plaats gevisseerd worden door politici van slechte wil. Net daaronder vinden we de adjuncten-algemeen directeur en-financieel directeur. Deze betrekking werd ingevoerd ten tijde van de integratie van het OCMW in de gemeente. Het gaat in werkelijkheid over de overvallende decretale graden uit het verleden. Zij verloren hun plaats in de nieuwe structuur en moesten genoegen nemen met een zogenaamde 'passende functie'. In veel gevallen werden zij ten tijde van de integratie al politiek afgerekend en werden ze enkel geduld door de politici. Het wordt nu wel heel gemakkelijk om zich te ontdoen van deze ambtenaren.

2. Een speciale vermelding hebben we voor de personeelsleden die in diensten werken waarvan de Vlaamse regering de privatisering promoot. Bij eventuele privatisering lopen de statutaire ambtenaren het gevaar simpelweg op straat gezet te worden wegens reorganisatie.

3. Personeelsleden van de provincies weten ondertussen ook hoe de Vlaamse regering over hen denkt. In persartikels halen de ministers vaak het grof geschut

boven. De provincies zouden een overbodig bestuursniveau zijn. Men is ze liever kwijt dan rijk. Bij eventuele afschaffing van de provincies of van een deel van de provinciale bevoegdheden zijn deze ambtenaren eveneens de dupe.

4. Personeelsleden uit bijvoorbeeld een groendienst worden het meest geconfronteerd met een 'schepenmodel'. Een burgemeester of schepen geeft hen opdrachten die niet behoren tot de algemene dienstverlening van de gemeente in kwestie. 'Als je toch het gras aan het maaien bent in de buurt van mijn woning, is het toch een kleine moeite om mijn grasperkje mee onder handen te nemen.' Ook hier worden plichtsbewuste (lees ongehoorzame) ambtenaren vlotjes geslachtofferd.

Om maar aan te geven dat de lijst van mogelijke gedupeerden enorm lang is. Iedereen zal getroffen worden door dit ontslagdecreet. Vooral de bevolking zal de gevolgen hiervan dragen. Op termijn wordt de onafhankelijke dienstverlening voor iedereen vervangen door hand-enspandiensten aan de vrienden van de toevallig verkozen politici.

Vergis u niet: ook de contractuele personeelsleden zullen hinder ondervinden van dit ontslagdecreet. De decretale graden zorgden er namelijk voor dat ook ten aan-

"Plichtsbewuste (lees ongehoorzame) ambtenaren worden vlotjes geslachtofferd."

zien van de contractuele personeelsleden de wet en het algemeen belang gevolgd werden. Gezien hun hoofd nu op het kapblok ligt, wordt de situatie van contractuelen ook precair. Door het belang dat deze Vlaamse regering hecht aan politieke willekeur, riskeren de contractuelen steeds meer flexijobbers te worden.

ACOD LRB maakt zich sterk dat het Grondwettelijk Hof deze onrechtvaardigheid opnieuw kan ombuigen. We houden jullie zeker op de hoogte.

Gert Vlasselaer





Statutair Congres ACOD LRB Vlaamse Regio Wat denk je over onze congresstema's?

Op 21 en 22 maart 2024 vindt ons Statutair Congres Vlaamse Regio plaats. We willen jullie graag informeren over de thema's die tijdens dit congres zullen behandeld worden en waarover een standpunt zal bepaald worden voor de periode 2024-2028. Laat ons weten wat je erover denkt.

1. Lokale en provinciale besturen

Gelet op de vele wijzigingen in de lokale sector die voormalig minister Binnenlands Bestuur Bart Somers heeft doorgedruwd, zullen we een standpunt innemen ten aanzien van toekomstige ontwikkelingen, zoals onder meer de volgende.

- Hoe gaan we om met de tewerkstelling in lokale besturen? Wat met de verplichte gemeenschapdienst? Hoe reageren op uitzendarbeid?
- Hoe lossen we de problematiek van het evenwicht werk-privé op? Op dit ogenblik zijn de loopbaanonderbreking zonder motief en eindloopbaan afgeschaft. De overgebleven mogelijkheden zijn duidelijk te beperkt.
- Hoe stellen we ons op tegenover het ontslagdecreet? Uiteraard zullen we nog de juridische weg bewandelen tegen dit decreet, maar ondertussen moeten we ons wapenen tegen onterechte ontslagen.

- Welke positie zullen we innemen ten aanzien van het sociaal overleg? Vroegere (sectorale) akkoorden werden eenvoudigweg van tafel geveegd, er moeten dus nieuwe garanties komen.
- Hoe stellen we ons op ten aanzien van het nieuwe kaderbesluit rechtspositieregeling? Op welke manier kunnen we de uniformiteit tussen de lokale besturen bewerkstelligen? Op welke manier moeten we nadenken over een nieuw loonhuis? Hoe kan de instroom geobjectiveerd worden? Hoe kan een rechtspositieregeling uitgewerkt worden voor de intergemeentelijke samenwerkingsverbanden, de welzijnsverenigingen, kerkfabrieken of polders en wateringen? Wat met telewerk?
- Welke grenzen kunnen we stellen aan de privatiseringsdrang?
- Wat met de eerste pensioenpijler, het vrijwaren van de sociale zekerheid, de mogelijkheid van geboorteverlof en de inschrijving van 8 mei als wettelijke feestdag?

2. Regionale openbare zorg

Het hoeft geen betoog dat de zorg onder grote druk staat. Ziekenhuizen, woonzorgcentra, kinderdagverblijven,

thuiszorgdiensten... kreunen onder het vele werk en krijgen daarvoor niet voldoende waardering. Om de toekomst tegemoet te kijken en het beroep in de zorg terug aantrekkelijk te maken, zoeken we een antwoord vinden op de volgende vragen.

- Welke personeelsinvesteringen zijn noodzakelijk?
- Welke aanpassingen zijn noodzakelijk aan het personeelsstatuut en aan de loon- en arbeidsvoorwaarden?
- Op welke manier kunnen we een antwoord bieden op de werkdruk en het verstoorde evenwicht werk-leven?
- Welke grenzen kunnen we stellen aan de privatiseringsdrang?

Deze vele vragen vergen een antwoord en worden tijdens het congres volop bediscussieerd. Indien u hierover graag een mening wil geven, mag u deze steeds naar het e-mailadres lrb@cgspacod.be sturen.

Willy Van Den Berge

OVDS-lerarenenquête "Meerderheid leerkrachten ziet daling niveau"

Oproep voor de Democratische School (OVDS) organiseerde in 2022-2023 een enquête onder leerkrachten onder en boven de taalgrens. Onderwerp was het niveau van ons onderwijs. De resultaten zijn inmiddels gepubliceerd. Een goede reden om Tino Delabie, trouw ACOD-militant en bestuurslid van OVDS, te interviewen. Toevallig werden net die dag de onzalige resultaten van het PISA-onderzoek van 2022 bekendgemaakt.

Een groot deel van onze lezers heeft al van OVDS gehoord, Tino, maar kan je de organisatie toch even kort voorstellen?

Tino Delabie: "OVDS is ontstaan in 1995 als gevolg van een opiniestuk dat tegelijkertijd in De Standaard en Le Soir verschenen is. In het Franstalig onderwijs leefde er toen al wat. In het voorjaar van 1996 waren daar grote stakingen en betogingen. In februari van dat jaar was er zelfs een gemeenschappelijke betoging van Nederlandstalige en Franstalige leerkrachten. In die periode zijn de eerste debatten en de eerste studiedag georganiseerd en is het eerste, gestencilde tijdschriftje verschenen. OVDS is een organisatie van leerkrachten uit alle netten en onderwijsniveaus, hoewel de grootste groep uit het secundair onderwijs komt. Wij organiseren activiteiten op nationaal vlak, onder meer studiedagen en de tweejaarlijkse 'Zes uren voor de democratische school', die dit jaar voor de elfde keer heeft plaatsgevonden. Ook op regionaal vlak zijn er activiteiten, zoals debatten en filmfora."

Wat was de aanleiding voor deze grootschalige lerarenenquête?

Tino Delabie: "Dat we het niveau van ons onderwijs als onderwerp gekozen hebben, zal niemand verbazen. De jongste jaren was dit een vast gespreksonderwerp. Tien jaar geleden scoorde ons onderwijs zeer goed in de PISA-onderzoeken en stonden we bovenaan. De voorbije jaren is het niveau beginnen dalen en is het een vast item in de commentaren geworden. We hadden er binnen OVDS al over gediscussieerd. Klopt dit wel? Is de daling algemeen

of enkel voor bepaalde onderdelen? Wat zijn de oorzaken van de daling? Welke maatregelen moet men nemen? Op een bepaald moment hebben we besloten een enquête te houden onder de leerkrachten. We beseften wel dat de reacties subjectief zouden zijn, maar de leerkrachten zijn wel de meest betrokken groep, we gingen ervan uit dat hun antwoorden dicht bij de waarheid zouden aansluiten."

Is dat wel zinvol? Er zijn toch verschillende wetenschappelijke onderzoeken die met cijfermateriaal werken? Vormen die geen betere basis dan de meningen van leerkrachten?

Tino Delabie: "Het ene vult het andere aan. Meestal baseert men zich op de PISA-resultaten, maar die blijven beperkt tot bepaalde aspecten van bepaalde vakken. De peilingsproeven, die op de eindtermen geënt zijn, sluiten beter aan bij wat de leerlingen allemaal moeten kennen. Men heeft die vijftien jaar georganiseerd en in het materiaal kan je een evolutie zien. Op zich is dit betrouwbaarder dan de antwoorden van leerkrachten. Toch beperkte de enquête zich niet tot de vraag 'Is het niveau volgens jou gedaald?' Uiteindelijk hebben wij een zeventigtal vragen en subvragen gesteld over vijf grote thema's. We hebben bovendien bovenop de antwoorden nog eens ongeveer 250 bladzijden commentaren en getuigenissen gekregen."

Je had het net over de peilingsproeven. Zoals je weet, worden die vervangen door de Vlaamse toetsen. ACOD onderwijs is geen voorstander van deze nieuwe toetsen. Wat is het standpunt van OVDS?

Tino Delabie: "Wij zijn niet tegen het principe van bovenscholse testen die de overheid toelaten de kwaliteit van het onderwijs in alle scholen te waarborgen. De overheid moet erop toezien dat het diploma van de ene school niet minder waard is dan dit van de andere. De bestaande peilingsproeven waren daarvoor een geschikt instrument, mits een aantal verbeteringen. De Vlaamse toetsen daarentegen, zoals



Tino Delabie (OVDS): "De overheid moet erop toezien dat het diploma van de ene school niet minder waard is dan dit van de andere."

ze nu voorliggen, kunnen voor heel wat ongewenste effecten zorgen. Men zal slechts een beperkt aantal facetten van twee vakken – wiskunde en Nederlands – testen. Alles via digitale meerkeuzevragen. Dat betekent een enorme verschraving en bovendien vertekende resultaten. Voor wiskunde, bijvoorbeeld, moet je normaal vraagstukken kunnen oplossen. De leraar bekijkt niet enkel het eindresultaat maar ook of de oplossingsmethode juist is en de tussenberekeningen correct zijn. Een domme rekenfout op het einde betekent niet noodzakelijk dat de leerling een nul verdient. Het format van de Vlaamse toetsen laat geen ernstige en genuanceerde evaluatie toe. Niettemin willen de promotors van de Vlaamse toetsen dat ze een groot gewicht krijgen bij de eindbeoordeling van de klassenraad in juni.

Bovendien bestaat het gevaar van 'teaching to the test': scholen kunnen de leerstof selecteren en schikken in functie van het format van de Vlaamse toetsen, in de hoop zo goed te scoren. Minister Weyts beloofde dat er op basis van de Vlaamse toetsen geen ranking van scholen komt, maar veel insiders beweren dat dit een loze belofte is. Toen Het Nieuwsblad in het voorjaar van 2023 alle secundaire scholen rangschikte volgens bepaalde resultaten van hun leerlingen, was Weyts de eerste om dit toe te juichen. In de huidige con-

text betekenen rankings nog meer sociale segregatie tussen de scholen.”

Even terug naar de enquête. In het onderwijs werken ongeveer 200.000 mensen. Jullie hebben 1.151 respondenten. Is die enquête dan wel representatief?

Tino Delabie: “We hadden in totaal een 1.500 reacties, maar we hebben de onvolledige niet verwerkt. Zo hebben we er 1.151 overgehouden. We spreken dan niet over 1.151 op 200.000, maar van 1.151 op

350.000, want we hebben de enquête aan beide zijden van de taalgrens gehouden. De meeste reacties komen uit het basisonderwijs, de niveaus waar trouwens ook de meeste mensen werken. Alle netten zijn goed vertegenwoordigd. Is 1.151 dan een klein getal? Ja, maar als een krant of de VRT naar de kiesintenties van de Vlamingen peilt, dan bestaat de groep vaak uit 1.000 of 2.000 respondenten op een totaal van vijf miljoen Vlamingen. Alles hangt af van de representativiteit van de selectie. Wij hebben de indruk dat

er binnen onze selectie geen scheeftekkingen zijn. Bij onze respondenten uit het Nederlandstalig onderwijs, hebben we in verhouding veel personeelsleden uit het GO!, maar dat komt waarschijnlijk omdat ACOD Onderwijs, die in het GO! sterk aanwezig is, voor onze enquête heeft opgeroepen.”

Je kan verder lezen op www.acodonderwijs.be/ovds-leraren-enquete

Dag van de CLB-medewerker Boter bij de vis!

De eerste donderdag van de maand februari staat voortaan jaarlijks de CLB-medewerker centraal. Dit jaar valt de dag van de CLB-medewerker op donderdag 1 februari 2024!

In een veranderende maatschappij, maar ook door de opeenvolging van de ene crisis na de andere, werd de opdracht van de CLB's steeds uitgebreider en complexer. De toevloed aan nieuwe taken brengt de hulp en begeleiding aan wie het nodig heeft in gevaar. De omkaderings- en werkingsmiddelen van de CLB's groeien immers niet mee.

Zonder de nodige ingrediënten kan het CLB zijn werk niet naar behoren doen. Tijd voor boter bij de vis! En meer, want we geven je hieronder een aantal andere ingrediënten die nodig zijn voor die zo belangrijke begeleiding! ACOD Onderwijs stelt een plan voor: 'Boter bij de vis'.

De komende periode stellen we enkele noodzakelijke ingrediënten voor:

1. waardering voor de clb-medewerkers
2. geen kinderen in de kou
3. efficiëntere werkwijzen
4. tijd voor bijscholing en professionalisering
5. correcte vergoedingen en lonen
6. een clb in de buurt van het kind
7. werkbaar werk

Het CLB is een volwaardige partner in het onderwijsveld. Dat wil zeggen dat we vertrouwen in elkaar moeten hebben. De CLB-medewerker respecteert iedereen die met onderwijs bezig is om aldus samen de leerling een sterke begeleiding en ondersteuning te bieden. Maar daar komt ook een stuk materiële erkenning bij kijken. Vaak mag je de CLB-medewerker gaan zoeken, verstopt in een lokaal dat eventjes vrij is. Dat kan toch niet de bedoeling zijn. Voor de zo belangrijke begeleiding van onze kinderen heb je toch ook een minimum aan aangepaste structuur nodig. Dit is een belangrijke boodschap voor de overheid wanneer scholenbouw ter sprake komt.

Iedereen wil de beste begeleiding voor onze jeugd. Maar koken kost geld, dus heb je hogere budgetten om te professionaliseren

nodig. We leven immers in een snel veranderende wereld.

Naast de nodige centen heb je vooral structurele tijd en ruimte binnen de opdracht van de CLB-medewerker nodig. Daarom lanceert ACOD Onderwijs vanaf deze maand het plan 'Boter bij de Vis' want iedereen die in het CLB werkt, verdient meer dan ooit waardering!

Benieuwd? Je zal het in 2024 meer dan ooit merken!

jeanluc.barbery@acod.be



Omgevingsanalyse

Het leven kan enkel achterwaarts worden verstaan, maar moet voorwaarts geleefd worden (deel 2)

(Soren Kierkegaard, Deens filosoof)



Reactie ACOD Onderwijs

Wij pleiten er al langer voor dat ieder personeelslid opnieuw de kerntaak eigen aan zijn ambt zou mogen uitvoeren. Voor ons is dat een eerste grote stap naar het beperken van de planlast en dus ook naar werkbaar werk. Laat een leerkracht lesgeven, een administratieve medewerker administratie verrichten en een kinderverzorgster verzorgende taken vervullen. De realiteit toont aan dat nu iedereen anderszins taken opneemt en dat dit zorgt voor frustraties en discussies. Op het einde van de rit heeft niemand nog het gevoel dat hij bezig is met de taak waarvoor hij opgeleid is en betaald wordt.

De Vlaamse onderwijsadministratie maakt traditioneel bij iedere legislatuurswissel een analyse van de belangrijkste maatschappelijke ontwikkelingen die op ons afkomen en waarmee we dus best rekening houden wanneer we het toekomstig onderwijsbeleid vormgeven. De nieuwe Omgevingsanalyse van Onderwijs en Vorming 2024-2029 bevat een schat aan informatie. In het vorige nummer van Tribune hebben we alvast een paar items besproken, hier volgen er nog twee.

Planlast is een bron van stress

Uit het rapport

De voornaamste bronnen van stress zijn administratieve belasting en de veranderde eisen van de overheid en de samenleving. Hoewel niet iedereen hetzelfde verstaat onder planlast, wordt het doorgaans omschreven als allerlei (administratieve) verplichtingen die niet aantoonbaar bijdragen tot goed onderwijs en waarvan leerkrachten het nut niet inzien.

Planlast is dus niet alleen zinloos papierwerk, maar ook het gevoel dat men niet met de kern van onderwijs kan zijn bezig door allerlei taken die niet essentieel

lijken. Men moet veel dingen doen die men zelf niet belangrijk vindt en waarvan men niet weet wat het nut ervan is of wat er later mee gebeurt. Leerkrachten ervaren 33 procent van hun werk als planlast en geven aan dat die planlast de laatste jaren alleen maar gestegen is.

Niet alleen de centrale overheid veroorzaakt planlast, ook tussenniveaus – koepeis, scholengroepen, scholengemeenschappen... – zijn verantwoordelijk. De rol van de schoolleider is van cruciaal belang. De wijze waarop die de vragen van onder meer de verschillende beleidsniveaus en de schooloverstijgende samenwerkingsverbanden vertaalt naar het schoolbeleid, bepaalt in grote mate de planlast van het personeel.

Digitalisering blijkt eveneens een oorzaak van planlast te zijn. Omdat nieuwe technologie en online leerplatformen toelaten efficiënter te registreren en te communiceren, worden ze vaker gebruikt en slorpen ze meer tijd op.

Ten slotte neemt de juridisering van het onderwijs toe. Onderzoek wijst hierbij op het belang van het versterken van de autonomie van de leerkracht als professional.

De ervaring leert ons dat de oorzaak van al die planlast niet zozeer de overheid is, als wel alle denkbare tussenstructuren die op die manier zichzelf in stand willen houden. Als je werk kan opleggen aan iemand anders, rechtvaardig je immers je bestaan. Dikwijls worden allerlei taken opgelegd en verantwoordingsdocumenten geëist die eigenlijk door geen enkele instantie worden gevraagd en waarmee op de koop toe daarna niets gedaan wordt.

De directeur speelt hier een centrale rol, hij is voor zijn personeel de poortwachter. Hij moet samen met zijn team bepalen wat belangrijk is voor de school en wat niet. Hij moet het aantal werkgroepen beperken en ervoor zorgen dat er prioriteiten worden gesteld. De tijd die een leerkracht spendeert aan allerlei 'randactiviteiten', kan hij niet spenderen aan het verbeteren en actualiseren van zijn lessen.

Inzake digitalisering hebben we nog wel wat stappen te zetten. Geef personeelsleden de tijd en de ruimte om met nieuwe technologieën om te gaan, niet iedereen is een computernerd of wil er een worden. Met het afsprakenkader rond digitalisering – dat sinds 1 september 2023 in elke school verplicht is – hebben we alvast een

stap in de goede richting gezet van de bereikbaarheid van het personeel. En ja, we weten allemaal dat een baan in onderwijs geen nine to five job is, maar het is evenmin een 24/7 job.

Leerkrachten voelen zich minder gewaardeerd dan vroeger

Uit het rapport

De grote impact van leerkrachten op het leren van leerlingen heeft ertoe geleid dat de samenleving hoge en uiteenlopende verwachtingen koestert over hun werk. Onderzoek leert dat de maatschappelijke waardering voor leerkrachten over het algemeen hoog is, maar dat leerkrachten zelf eerder een lage maatschappelijke waardering ervaren.

Minder dan een derde van de Vlaamse leerkrachten uit het lager onderwijs en een kwart uit de eerste graad secundair onderwijs meent dat zijn beroep door de samenleving gewaardeerd wordt. Er is een opvallende daling van de gepercipieerde waardering tussen 2013-2018. Het beroep lijdt volgens leerkrachten onder een slecht imago en een lage status.

Hiervoor worden verschillende oorzaken aangehaald. Er is het gestegen opleidingsniveau van de bevolking, waardoor de autoriteit van de leerkracht vaker in vraag gesteld wordt. Leerkrachten signaleren dat zij een grotere druk ervaren om antwoorden te bieden op de diverse vragen vanuit de samenleving.

Daarnaast is er de algemene indruk, ook internationaal, dat het werk van leerkrachten de afgelopen decennia zwaarder, complexer en intensiever is geworden.

Reactie ACOD Onderwijs

De COVID-periode heeft aangetoond dat een leerkracht nog altijd niet kan vervangen worden door een computer of robot en dat lesgeven mensenwerk is, waar sociale interactie zeer belangrijk is.

Ouders hebben in die periode aan den lijve kunnen ondervinden wat de job van leerkracht juist inhoudt, en ja, het was dan nog enkel met hun eigen kinderen en in een meestal zeer beperkte groep. Nee, onderwijs is niet alleen leerstof overbrengen en inoefenen, het is nog zo veel meer. Het is

leerlingen gemotiveerd houden, methodes zoeken om elke leerling mee te krijgen. Het is differentiëren, remediëren, inlevingsvermogen tonen... en vooral veel geduld hebben in een meestal vrij grote klasgroep.

Het lerarenberoep heeft inderdaad een lage status en een slecht imago. Voor wie nooit in het beroep heeft gestaan, lijkt het alsof leerkrachten heel veel vakantie hebben en maar tussen de 20 en 29 uurtjes (van dan nog maar 50 minuten) werken. Wie in het beroep staat, weet beter, maar het is blijkbaar heel moeilijk om de maatschappij daarvan te overtuigen.

Niemand vraagt zich af of nieuwsankers ook maar één uur per dag werken, want dat is toch de tijd dat ze op het scherm komen. Of werkt een parlementslid of minister ook alleen maar de tijd dat we hen in het parlement of op het televisiescherm zien? Als dit zo zou zijn, dan is dat voor sommigen een goed betaalde job... Niet voor de minister van Onderwijs, want die zien, horen en lezen we te pas en te onpas in de media.

Het beroep van leerkracht is nochtans een van de mooiste die er bestaan, kinderen en jongeren op weg helpen naar volwassenheid. Zeg nu zelf, dat is toch een mooie uitdaging of dat zou het op zijn minst moeten zijn. Jammer dat zo weinig 18-jarigen de schoonheid van het beroep inzien en de noodzaak aanvoelen om andere jongeren te begeleiden in hun ontwikkeling.

De maatschappij verwacht inderdaad steeds meer dat onderwijs een oplossing biedt voor alle uitdagingen die op ons

afkomen. Dit lijkt logisch, omdat men in het onderwijs alle kinderen en jongeren kan bereiken. Maar een leerkracht is geen tovenaars en kan niet zoals Atlas de hele wereld op zijn schouders dragen.

Als de maatschappij vindt dat het onderwijs alle uitdagingen moet aangaan, dan moet diezelfde maatschappij bereid zijn om de consequenties te dragen. We zullen er dan met zijn allen moeten bij stilstaan welke ambten in onderwijs nodig zijn om deze uitdagingen op te nemen. Zowel de kwantiteit als de kwaliteit zal moeten worden voorop geplaatst. Een kinderverzorgster die twaalf uren per week in een kleuterschool komt, volstaat niet om kleuters zindelijk te maken en de taak van de kleuteronderwijzer te verlichten. Een maatschappelijk werker in een secundaire school met 300 leerlingen zal niet kunnen tegemoetkomen aan de vele vragen en uitdagingen waarmee jongeren de dag van vandaag geconfronteerd worden.

In de volgende edities van Tribune buigen we ons verder over deze omgevingsanalyse.

nancy.libert@acod.be



Rapport ziekteverzuim 2022

Cijfers vertellen niet het volledige verhaal

Net voor de kerstvakantie stelde minister Weyts het 'Rapport afwezigheden naar aanleiding van ziekte van het jaar 2022' voor. Dat was het eerste jaar na de coronajaren 2020 en 2021, daarom moeten we – willen we op evoluties wijzen – terugkeren naar 2019 en vroeger.

Ziekteverzuimpercentage daalt (bijna) overal

Het ziekteverzuimpercentage is de verhouding van het aantal ziektedagen van alle personeelsleden tot het totale aantal werkdagen van alle personeelsleden. Terwijl dit cijfer de vorige tien jaar in stijgende lijn ging (van 3,86 procent in 2012 naar 4,65 procent in 2019) is het nu weer gedaald naar 4,48 procent, het niveau van 2018.

Deze daling doet zich echter alleen voor in de leeftijdscategorie van 36 tot 55 jaar. Bij de jongeren (onder de 26) en de ouderen (56 en ouder) zet de stijging zich door. Bij de personeelscategorieën volgen ook de directeurs (van 4,86 naar 5,75 procent) en het administratief personeel (van 4,19 naar 4,27 procent) deze dalende beweging niet.

De daling is merkbaar in alle onderwijsniveaus, in de CLB's gaat het zelfs van 5,03 naar 4,25 procent. Het deeltijds kunstonderwijs heeft nog steeds het laagste ziekteverzuimpercentage (3,73 procent), de basiseducatie het hoogste (5,82 procent), net zoals in 2019. Het gemiddelde aantal ziektedagen is het hoogst in Limburg (17,70 voor mannen, 20,11 voor vrouwen) en het laagst in West-Vlaanderen (12,74 resp. 15,56).

Nulverzuim stijgt overal

Het nulverzuimpercentage – het percentage personeelsleden dat geen ziekteverlof heeft genomen – is in alle leeftijdscategorieën gestegen. Bij de personeelsleden jonger dan 26 jaar heeft in 2022 bijna 60 procent geen enkele dag ziekteverlof genomen. Dit cijfer is het laagst bij vrouwelijke personeelsleden in de leeftijdsgroep van 26 tot 35 jaar (31,60 procent).



Wellicht komt dit door de aanwezigheid van jonge kinderen in het gezin. Het nulverzuimpercentage is het hoogst in West-Vlaanderen (42,50 procent) en het laagst in Vlaams-Brabant (34,13 procent). De andere provincies doen het iets beter dan Vlaams-Brabant.

Oorzaken

De meeste ziektedagen (40,43 procent voor mannen en 36,59 voor vrouwen) zijn een gevolg van psychosociale aandoeningen, maar hun aandeel is gedaald ten opzichte van 2019 (43,55 respectievelijk 42,66). Opmerkelijk is dat het aantal ziektedagen wegens griep verdubbeld is. Dit komt doordat COVID als griep beschouwd wordt. Het ziekteverzuim als gevolg van psychosociale aandoeningen stijgt met de leeftijd. Voor de groep jonger dan 26 jaar is het 9,51 procent bij de mannen en 17,48 bij de vrouwen, voor de groep ouder dan 55 jaar is dat 50,74 en 44,40. Directeurs worden beduidend meer geveld door psychosociale aandoeningen. In de leeftijdsgroep van 46 tot 55 jaar is zelfs 56,27 procent van de ziektedagen een gevolg van psychosociale aandoeningen, voor de andere personeelscategorieën is dat gemiddeld slechts 33,68 procent.

De meeste ziektegevallen zijn een gevolg van griep (13,68 procent voor mannen en 16,77 voor vrouwen). Psychosociale aandoeningen komen op de tweede plaats (6,40 resp. 8,24). Dit was in 2019 en de jaren ervoor niet anders.

Verlof voor Verminderde Prestaties wegens Ziekte

Na een afwezigheid omwille van een ernstige ziekte kan een personeelslid deeltijds weer in dienst treden met Verlof voor Verminderde Prestaties wegens Ziekte. In 2022 hebben 2.869 personeelsleden hiervan gebruik gemaakt, meestal in een volume tussen 50 en 75 procent. Gemiddeld duurde hun verlof 98 dagen. In 2019 lagen beide cijfers hoger (2.091 en 122). De daling van dit laatste cijfer was al enkele jaren aan de gang. Vooral vanaf de leeftijd van 46 jaar neemt het gebruik van dit verlof toe. In de meeste gevallen neemt men Verlof voor Verminderde Prestaties wegens Ziekte in de nasleep van een psychosociale aandoening.

Langdurig Verlof voor Verminderde Prestaties wegens Medische Redenen

Wie na een langdurige ziekte blijvend ongeschikt is om voltijds te presteren,

kan Langdurig Verlof voor Verminderde Prestaties wegens Medische Redenen nemen. Voor het gedeelte dat hij blijft presteren, ontvangt hij zijn salaris. Voor het gedeelte dat wegvalt, krijgt hij een wachtgeld (een percentage van zijn salaris).

Het aantal aanvragen is fel gestegen t.o.v. 2019 (van 2.415 naar 3.413), maar het aantal effectief toegekende verloven is licht gedaald (van 2.194 naar 2.017). Meer dan een derde van de aanvragen werd geweigerd omdat niet voldaan was aan de medische of administratieve voorwaarden. Ook dit verlof werd in de meeste gevallen genomen in de nasleep van een psychosociale aandoening.

Controles

Ongeveer 10 procent van de controles wordt uitgevoerd op verzoek van de werkgever. De overige vinden plaats op initiatief van Certimed (44,70 procent) of op vraag van het personeelslid zelf (43,90 procent), meestal bij de aanvraag van Verlof voor Verminderde Prestaties wegens Ziekte of Langdurig Verlof voor Verminderde Prestaties wegens Medische Redenen. In 2019 bedroeg het aandeel van de werkgever nog 20,79 procent en dat van Certimed slechts 35,03. In 2019 bedroeg het aantal 'gewonnen' dagen – het aantal na controle niet-goedgekeurde ziektedagen – nog 6.692, in 2022 was dit gedaald tot 2.004. Als een personeelslid het niet eens is met de beslissing van de controlearts, kan het in samenspraak met zijn behandelend arts arbitrage aanvragen. In ongeveer driekwart van de gevallen wordt deze arbitrage beslecht in het voordeel van Certimed.

Onduidelijkheden

Minister Weyts liet aan de media weten dat het ziekteverzuim in het onderwijs niet alleen daalt, hij wees er ook op dat het lager ligt dan in de brede samenleving (4,48 tegen 6,63 procent). Wij menen dat het werkelijke cijfer hoger ligt. Het controleorganisme registreert enkel de ziektedagen die vermeld zijn op de medische attesten. In vele gevallen dienen personeelsleden een medisch attest in tot de dag voor de vakantie en dienen ze een nieuw in vanaf de eerste dag erna. Voor het ziektekrediet tellen de vakantiedagen mee als ziekteverlof, maar het controleorganisme neemt ze niet op in de statistieken. Dit betekent dat het ziekteverzuim groter is dan de rapporten ziekteverzuim aangeven. Wij vroegen over hoeveel dagen het hier gaat, maar een antwoord kon men ons niet geven. Bovendien is de daling van het ziekteverzuimpercentage voorlopig eenmalig. De vorige jaren steeg het voortdurend. Met de huidige daling tot 4,48 procent zitten we nog een heel eind van de 3,86 procent van tien jaar geleden.

Voor een goed HR-beleid

In zijn persmededeling wijst de minister terecht op het belang van een goed HR-beleid in de strijd tegen ziekteverzuim. Als we naar de oorzaken van het ziekteverzuim kijken, dan kunnen we alleen maar concluderen dat op het vlak van HR-beleid nog veel werk aan de winkel is. Voor griep of rugproblemen (bij mannen 8,05 en 8,34 procent van de oorzaken) of zwangerschap en gynaecologische aandoeningen (bij vrouwen 5,74 en 5,06 procent) kan je

de werkgever moeilijk verantwoordelijk stellen, maar als we naar de belangrijkste oorzaak van ziekteverzuim (psychosociale aandoeningen: 46,18 procent bij mannen, 41,08 bij vrouwen) kijken, dan wordt het hoog tijd dat de overheden – directeurs, schoolbesturen, koepels, inspectie – eens lang en diep in de spiegel kijken. Bovendien vinden we in het rapport van de Commissie van Wijzen (de Commissie Van Damme) voorstellen die het psychosociaal welzijn van het personeel niet ten goede zullen komen. Het is te vroeg om te reageren op dit rapport, maar we willen hier alvast onze bezorgdheid uitdrukken. In 2018 is ACOD Onderwijs gestart met een reeks vormingen over psychosociaal welzijn en burn-out-preventie. De coronacrisis heeft deze reeks onderbroken. Dit najaar zullen wij deze vorming opnieuw opstarten. Onze afgevaardigden en militanten zullen hiervoor uitgenodigd worden.

Als je meer wil weten over ziekteverlof, Verlof voor Verminderde Prestaties wegens Ziekte of Langdurig Verlof voor Verminderde Prestaties wegens Medische Redenen, bestel dan onze gratis brochure over ziekteverlof (onderwijs@acod.be). Je kan de rapporten Ziekteverzuim 2019 en 2022 inkijken op onze website (www.acodonderwijs.be/ziekteverzuim-2022).

nancy.libert@acod.be

Debat Commissie van Wijzen

De Commissie van Wijzen ('Commissie Van Damme') heeft de voorbije weken veel aandacht gekregen in de media. ACOD Onderwijs zal haar reactie op het rapport van deze commissie op 24 januari laten bepalen door de inbreng van militanten die met beide voeten op de werkvloer staan.

Wie in dit thema geïnteresseerd is, kan ook een debat bijwonen op 8 februari om 19.30 uur in zaal De Nieuwe Vrede, Vredestraat 16, Berchem.

Organisatoren zijn OVDS, ACOD Onderwijs provincie Antwerpen, Masereelfonds en De Wereld Morgen. Het panel bestaat uit Dirk Van Damme (voorzitter van de

Commissie van Wijzen), Wim Benda (leraar KA Kapellen, schoolafgevaardigde ACOD Onderwijs), Peter De Koning (leraar IMS Borgerhout, schoolafgevaardigde COC) en Christine Hannes (directeur Spectrumschool Deurne). Moderator is Stephen Hargreaves (lerarenopleiding AP Hogeschool).



foto Belga - Jonas Roossens

VRT

Wat zijn de democratische partijen van plan met de openbare omroep?

Op zondag 9 juni zijn er opnieuw verkiezingen. Voor de VRT zijn vooral de verkiezingen voor het Vlaams Parlement essentieel. Het is op basis van die verkiezingen dat een Vlaamse regering gevormd wordt, die in 2025 onderhandelt over de nieuwe beheersovereenkomst met de VRT. Wat hebben de partijen in petto?

De voorbije jaren hebben we aan de lijve ondervonden welke gevolgen zo een beheersovereenkomst kan hebben. Daarom schreven we de politieke partijen nu al aan met de vraag wat ze voor de VRT in petto hebben. Wat is hun visie op de rol en de toekomst van de openbare omroep?

We contacteerden de zes democratische Vlaamse partijen in het parlement en kregen van vijf antwoord: PVDA, Vooruit, Groen, cd&v en Open VLD. Hun letterlijke antwoorden vinden jullie in bijlage, maar hieronder geven we een overzicht van de antwoorden per thema.

Pleit uw partij voor herindexering van de werkingsmiddelen van VRT?

De herindexering van de werkingsmiddelen was dé basiseis van de VRT-vakbonden tijdens het actiejaar 2022. Het is dan ook goed nieuws dat vier partijen (PVDA, Vooruit, Groen en cd&v) zich resoluut voor de herindexering uitspreken. Open VLD houdt een slag om de arm en wil een debat over de financiering, die moet bestaan uit overheidsmiddelen en eigen middelen. Van de voorstanders van herindexering willen verschillende partijen nog verder gaan: Groen vindt dit het minimum, Vooruit zegt dat de ondergrens is bereikt en PVDA wil een verhoging van de basisdotatie.

Wat is de visie van uw partij op verdere besparingen bij VRT?

Vooruit wil dat geïnvesteerd wordt in de omroep om van de VRT opnieuw een sterk merk en bedrijf te maken. Ook Groen spreekt van een noodzakelijke inhaaloe-

fening, ze ziet in de laatste begrotingsaanpassing daarvoor ook een besef bij de huidige meerderheidspartijen. Cd&v merkt de correcties op die de voorbije jaren op de niet-indexering plaatsvonden en vindt het niet realistisch en ook niet gewenst om nog in verdere besparingen te voorzien. Ze spreekt van het 'versterken van het middenkader en een stabiliteit in organisatie en financiën'. Open VLD vindt besparen geen doel op zich en wil de VRT laten transformeren tot een moderne, efficiënte en duurzame mediaorganisatie. PVDA waarschuwt voor hogere werkdruk en mindere kwaliteit, bovendien waarschuwt ze voor een toename van reclame en commerciële belangen.

Wat is de taak en de maatschappelijke opdracht van de VRT als openbare omroep?

Alle partijen zijn voor een sterke openbare omroep en hebben enkele aandachtspunten. Zo is er bij alle partijen een duidelijke

focus op informatie en ontspanning. Diversiteit (in de programmatie en in het publiek) komt ook naar voor: een omroep voor iedereen. Groen voegt daaraan toe dat de VRT autonoom moet kunnen handelen met financieel-economische zekerheid. PVDA wil gerichte uitzendingen voor specifieke doelgroepen blijven behouden. Voor Vooruit en cd&v komt daar nog expliciet het punt bij van strijd tegen desinformatie en voor fact checking.

Welke plaats is er voor de VRT in het medialandschap van de toekomst?

Open VLD ziet de publieke omroep als facilitator van het Vlaamse medialandschap, een rol die cd&v 'versterkend' noemt: stimuleren van starters en vernieuwers en partnerships met private spelers. PVDA ziet een belangrijke rol weggelegd voor innovatie: de VRT als springplank voor jong talent. Vooruit spreekt onomwonden van een voorbeeldfunctie voor de Vlaamse mediasector inzake werkomstandigheden en talentmanagement. Groen vermeldt ook een voorbeeldfunctie in de aanpak van grensoverschrijdend gedrag.

Hoe belangrijk is de onafhankelijke werking van VRT voor uw partij?

PVDA waarschuwt voor inmenging van de regering voor een Vlaams-nationalistische agenda en ziet ook problemen in de toenemende privatisering: "De uitbesteding van Thuis was een duidelijk voorbeeld van hoe privatisering rechtstreeks schade toebrengt aan werkomstandigheden." Voor Vooruit moet VRT een sterke en volwaardige omroep zijn op alle platformen en mag hij daarin niet beknot worden. Groen ziet de openbare omroep dan weer als tegengewicht van commerciële spelers waar aandeelhouders en adverteerders het hoogste woord voeren. Ook cd&v en Open VLD verwijzen naar de onafhankelijkheid: cd&v zegt expliciet: "Het is noch aan de minister van Media, noch aan het Vlaams parlement, noch aan de Vlaamse regering om op enige manier te raken aan deze onafhankelijkheid." Open VLD is specifiek over de redactie: "De onafhankelijkheid moet steeds worden gewaarborgd."

"De VRT moet een sterke en volwaardige omroep zijn op alle platformen en mag daarin niet beknot worden."

-Vooruit

Hoe kan VRT een betere werkgever worden op het vlak van arbeidsorganisatie, welzijn en diversiteit?

Open VLD wil een 'modern HR-beleid' als belangrijke factor bij het creëren van een efficiënte daadkrachtige organisatie en vraagt aandacht voor maatregelen tegen grensoverschrijdend gedrag. Cd&v drukt op het decretale kader en op respect voor het syndicaal overleg en vraagt een evaluatie van de toepassing van het Transformatieplan.

Groen verwijst nogmaals naar de financiële basis voor een goed personeelsbeleid en vraagt ook aandacht voor de hoge loonspanning (verschil in loon tussen top en basis).

Vooruit ziet drie werkpunten: de besparingen stoppen zodat ook de ontslagen kunnen stoppen, diversiteit voor en achter de schermen en correcte verloning met werkomstandigheden en welzijn van de werknemers centraal. PVDA, ten slotte, wil de huidige trends keren: extra mensen aannemen om de werkdruk te verlagen en het welzijn te verbeteren, volwaardige jobs en correcte lonen met respect voor de rechten van het personeel. De partij breekt een lans voor het behoud van vaste benoemingen voor het overheidspersoneel.

Wies Descheemaeker

Limburg

Het bestuur van ACOD Senioren Limburg hoopt jullie vaak te kunnen ontmoeten zodat we samen een succes maken van de voorgestelde activiteiten. Alle activiteiten zijn toegankelijk voor iedereen, jong en oud, kinderen, rolstoelgebruikers en honden aan de leiband, tenzij anders vermeld.

Nieuwjaarsreceptie Senioren Limburg

Op dinsdag 30 januari 2024 organiseren de senioren Limburg hun nieuwjaarsreceptie van 12 tot 17 uur in Zaal Kermeta (Diestersteenweg 204, 3510 Kermt). Je kan er genieten van een frietje en taart, terwijl de Sociaal Bewogen Personen worden gehuldigd. Gastsprekers zijn Chris Reniers, voorzitter ACOD; Guy Graulus, provinciaal algemeen secretaris en een provinciaal verantwoordelijke ABVV. Inschrijving: limburg@acod.be of 011 30 09 70.

Bezoek Liberation Garden in Leopoldsburg

Op zaterdag 16 maart 2024 bezoeken de senioren Limburg Liberation Garden, een oorlogsmuseum over de Tweede Wereldoorlog in Leopoldsburg. Het

museum werd geopend op 6 mei 2023 en belicht Operation Market Garden, waarvan het grondoffensief vanuit Belgisch-Limburg begon.

Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 10.00 uur aan de Koningin Louisa-Marialaan 2, 3970 Leopoldsburg. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 10 maart 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Liberation Garden + naam + aantal personen'.

Bezoek LABIOMISTA in Genk

Op zaterdag 18 mei 2024 bezoeken de senioren Limburg LABIOMISTA, het levenswerk van kunstenaar Koen Vanmechelen, een 'evoluerend kunstwerk over de mix van het leven' in samenwerking met de stad Genk. Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 10.00 uur aan Marcel Habetslaan 58/60, 3600 Genk. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 10 mei 2024 via limburg@acod.be of 011 30

09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'LABIOMISTA + naam + aantal personen'.

Bezoek wijnkasteel Genoelselderen

Op zaterdag 14 september 2024 bezoeken de senioren Limburg het Wijnkasteel in Genoelselderen, een deelgemeente van Riemst. Het is het enige wijnkasteel in België. Het kasteel ligt aan de oude heerweg die Tongeren met Keulen verbond. Jullie worden allemaal getrakteerd op een drietal proefglazen en enkele bijbehorende hapjes.

Praktische informatie en inschrijving: samenkomst om 14.00 uur aan Kasteelstraat 9, 3770 Riemst. Kostprijs: 5 euro per persoon (inkom en gids worden betaald door ACOD Senioren Limburg). Inschrijving en betaling voor 3 september 2024 via limburg@acod.be of 011 30 09 70 (tijdens kantooruren). Betaling op rekeningnummer BE31 8783 0220 0155 met vermelding 'Wijnkasteel + naam + aantal personen'.

Bezoek aan Lier

Datum nog te bepalen, meer informatie volgt.



foto Liberation Garden Leopoldsburg

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



PB-PP
BELGIE(N) - BELGIQUE

Limburg

Nieuwjaarsreceptie senioren

De ACOD Seniorencommissie Antwerpen-Mechelen-Kempen nodigt je graag uit op haar nieuwjaarsreceptie op dinsdag 6 februari vanaf 13.00 uur in het BTB-gebouw, Paardenmarkt 66, 2000 Antwerpen.

Spreekers zijn ACOD-voorzitter Chris Reniers, provinciaal algemeen secretaris ACOD AKM Uwe Rochus en Geerd Magiels.

Geerd Magiels zal een uiteenzetting geven over zijn boek 'Kinderen van de rekening', waarin hij op zoek gaat naar de gevolgen van armoede voor kinderen. Hij maakt invoelbaar op welke manieren schaarste al van voor de geboorte levensbepalend is. Armoede is een blaam voor de samenleving en legt een hypotheek op de toekomst van iedereen door het verlies van psychologisch, sociaal, maatschappelijk en economisch kapitaal. Maar inzet loont, er is hoop. Het boek eindigt met succesvol gebleken methoden en strategieën die de kansarmoede van kinderen kunnen verlichten en hen een vruchtbare voedingsbodem bieden om te floreren. Er is ook een vragenronde. Vanaf 16 uur start een wereldbuffet met drankjes.

Zoals de vorige jaren verwachten we ook nu grote belangstelling. Schrijf je daarom

zo snel mogelijk in voor deze receptie via 03 213 69 20- 015 41 28 44- 014 40 03 15 - 014 75 88 11, maurice.hauspie@acod.be of alida.bouwens@acod.be.

Oost-Vlaanderen

Afdeling Wetteren: jaarlijkse gourmetavond

De afdeling Wetteren organiseert op zaterdag 9 maart 2024 om 19 uur haar jaarlijkse gourmetavond in de gemeentelijke feestzaal (Schooldreef 40, 9230 Wetteren). Aperitief wordt aangeboden door de afdeling, gevolgd door gourmet, koffie met taart en swingende muziek. De deelname kost 40 euro per persoon (voor leden en familie). Inschrijven kan tot en met 1 maart 2024 bij Dirk De Kuysscher (0478 932 098- dirkdekuysscher@skynet.be) of bij Livia Van Den Steen (liviavandensteen@outlook.be).

Nieuwjaarsreceptie & Valentijnlunch senioren ACOD TBM

De seniorenwerking van ACOD TBM Oost-Vlaanderen nodigt alle 50+ers uit voor de Nieuwjaarsreceptie & Valentijnlunch op 6 februari 2024 om 12 uur in Hotel de Lourdes (Onze Lieve Vrouwdreef 6, 9041 Gent). Deelnamen kost 58 euro per persoon en inbegrepen zijn apero met hapjes

(2 x glas cava), roomsoep, hoofdgerecht (filet van Mechelse koekoek, winterse groenten, aardappelgratin en krotetten), dessert (ijstaart op biscuitlaag met ananas en merengue en frambozencoulis), koffie met zoetigheden, wijn en dranken tijdens de maaltijd. Inschrijven kan via mail naar l.seniorenwerking@outlook.be, bellen of een sms naar 0499 35 65 51. Inschrijven kan tot en met 2 februari 2024. Na contact inschrijving, graag het bedrag overschrijven op het nr. BE24 8771 4073 0138 van het Intersectoraal gewest met vermelding 12 S/DL, naam + aantal personen.

Vlaams-Brabant

Nieuwjaarsfeest ACOD- en ABVV- senioren

Op 9 februari 2024 vieren de ACOD-senioren, samen met de senioren van het ABVV, het nieuwe jaar met een lunch, een drankje en een dansje. We verwachten je vanaf 12.30 uur in de grote zaal van ons Achturenhuis, Maria-Theresiastraat 121, 3000 Leuven. Inschrijven voor 31 januari door storting van 20 euro per persoon op rekening BE 34 0014 5894 7290 van ABVV Leuven met de mededeling 'Nieuwjaarsfeest, naam + aantal personen'.